

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

ในส่วนของ การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้มีความสมดุลและยั่งยืน ได้มีการกำหนด ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศระดับ วิชาหกิจและหน่วยผลิตพื้นฐาน โดยการปรับโครงสร้างของภาคการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการบนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและ ยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่มุ่งเน้นการ พัฒนาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความ เชื่อมโยง ความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจภายในประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดย การวางรากฐานและสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจเสรี นำไปสู่การยกระดับรายได้ และคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ของประเทศ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้มีเป้าหมายหลักคือ คุลยภาพทางเศรษฐกิจโดยปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจทั้งภาคการผลิต การค้าและบริการ รวมทั้งสร้างความสามารถทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความ สามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือให้การส่งออกสินค้าขยายตัวไม่ ต่ำกว่าร้อยละ 6 ต่อปี เพิ่มส่วนแบ่งการตลาดส่งออกของไทยให้อยู่ในระดับร้อยละ 1.1 ของตลาดโลก ตลอดจนเพิ่มสมรรถนะประสิทธิภาพการผลิตในภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี ผลผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี สำหรับแนวทางการพัฒนาใน ส่วนของการปรับโครงสร้างการผลิตและการค้าให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพิ่มเสริม สร้างความเข้มแข็งในการพึ่งพาตัวเองและสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจโดยรวม ได้แก่ การปรับกระบวนการผลิตและวิธีการผลิตให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพโดยให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพคน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการ

บริหารจัดการรวมทั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการตลาดและการกระจายผลผลิตไปสู่ตลาดและการเตรียมความพร้อมเพื่อแสวงหาโอกาสจากการค้าเสรี

นโยบายรัฐบาลภายใต้การนำของ พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ประกาศนโยบายเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีดังต่อไปนี้

1. นโยบายการพาณิชย์และเศรษฐกิจระหว่างประเทศ รัฐบาลมุ่งที่จะยกระดับด้านการค้าต่างประเทศจากการเร่งรัดการส่งออกในทุกระดับสู่การพัฒนาเครือข่ายการตลาดเข้าสู่ระดับโลกและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันการเพื่อให้เศรษฐกิจไทยผนึกและสอดรับเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจโลกได้อย่างเข้มแข็งในโลกยุคไร้พรมแดน ทั้งนี้ด้วยการเร่งปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจการสนับสนุนและส่งเสริมการส่งออกทั้งในด้านการตลาดและข้อมูลข่าวสารตลอดจนช่วยแก้ไขอุปสรรคการค้าในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังสนับสนุนการค้าเสรีในการค้าระหว่างประเทศโดยคำนึงถึงระดับความพร้อมและผลประโยชน์ของประเทศและผู้ประกอบการภายในประเทศรวมทั้งผลักดันการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อภาคเอกชนไทยในการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ

2. นโยบายการพัฒนาแรงงาน ด้วยตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในระบบการผลิตและระบบเศรษฐกิจแผนใหม่ รัฐบาลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและยกระดับแรงงาน ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลจะสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลัง เพื่อให้การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม และให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อลดปัญหาการว่างงาน การอพยพเข้ามาทำงานในเมืองและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

(2) ส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงานเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี

(3) ส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พัฒนาและคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

(4) คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายหน้าจัดหางานและนายจ้าง

(5) กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยความมั่นคงภายในประเทศรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาแรงงานไทยขึ้นทดแทน

ในส่วนของสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 เป็นต้นมา สัญญาการแข่งขันเสรีทางการค้าได้เริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ การแข่งขันจะทวีความรุนแรงและยากลำบากมากขึ้นเป็นลำดับ ประเทศที่พัฒนาแล้วได้วางกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อปกป้องประโยชน์ของประเทศตนในหลายรูปแบบและพยายามผลักดันให้ยกเลิกการตั้งกำแพงภาษีนำเข้า (Tariff) โดยหันมาใช้มาตรการที่ไม่ใช่ภาษี (non-tariff) ในรูปแบบของมาตรฐานและการรับรองแทน

การผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกของไทย เป็นแหล่งรายได้หลักด้านหนึ่งของประเทศและเป็นแหล่งการจ้างงานขนาดใหญ่ที่มีคนงานเกี่ยวข้องนับล้านคน เป็นรายได้ของลูกจ้างพนักงานที่นำมาเลี้ยงสมาชิกในครอบครัวอีกหลายล้านคน อย่างไรก็ตามตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมาสัญญาของการแข่งขันเสรีทางการค้าได้เริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ การแข่งขันมีความรุนแรงและยากลำบากมากขึ้นเป็นลำดับและคาดว่าในวันที่ 1 มกราคม 2548 จะเป็นการเริ่มต้นของการเปิดการค้าเสรี การแข่งขันในเวทีการค้าโลกจะมีความเข้มข้นและรุนแรงยิ่งขึ้น ประเทศที่ปรับตัวได้ทันก็จะสามารถยืนหยัดต่อไปได้แต่ประเทศที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันในทุกด้านรวมทั้งด้านความรับผิดชอบในเรื่อง มาตรฐานแรงงานก็

จะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงซึ่งหมายถึงความสูญเสียของธุรกิจและมีผลให้เกิดการเลิกจ้าง ลูกจ้างจำนวนมากในที่สุด

ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้วได้มีการผลักดันให้นำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวข้องกับการค้าโดยมุ่งให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนตลอดจนกำหนดให้ธุรกิจมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อคนงานของตน ซึ่งในการประชุมองค์การการค้าโลก (WTO) ในปี พ.ศ.2539 ที่สิงคโปร์ ได้มีการเสนอให้นำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวข้องกับการค้าแต่ก็ถูกคัดค้านจากกลุ่มประเทศอาเซียน และการประชุม WTO ปี 2542 ที่เมืองซีแอตเติล ประเทศสหรัฐอเมริกาก็ถูกคัดค้านจากกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายเช่นกัน อย่างไรก็ตามได้มีการนำมาตรฐานแรงงานหรือมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคมและที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอีกหลายมาตรฐานที่เป็นมาตรฐานที่พัฒนาขึ้น โดยกลุ่มเอกชนของสหรัฐที่มีใช้รัฐบาลแล้วนำมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้า ในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจหรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่จะปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะการหลีกเลี่ยงหมายถึงการสูญเสียลูกค้าและตลาดโดยสิ้นเชิง บรรดาผู้รับจ้างผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้กล่าวว่า มาตรการแบบนี้เป็นเสมือนการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง

การแข่งขันระหว่างผู้ผลิตสินค้าที่มีชื่อ (brand name) รายใหญ่ในสหรัฐอเมริกาได้เริ่มมีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงปี 2513 เป็นต้นมา ทำให้มีการย้ายฐานการผลิตไปยังเกาหลี ไต้หวัน และประเทศจีนซึ่งมีค่าแรงต่ำและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ น้อยกว่า ต่อมาได้ขยายไปยังประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ทั้งในลาตินอเมริกา คาริบเบียน และเอเชียรวมถึงประเทศไทยด้วย อุตสาหกรรมที่มีการย้ายฐานการผลิตมีหลายประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า ของเด็กเล่นและอิเล็กทรอนิกส์ ผลจากการย้ายฐานการผลิตดังกล่าวทำให้บรรดาแรงงานในสหรัฐอเมริกาและประเทศผู้ผลิตรายใหญ่อื่น ๆ ต้องตกงานเป็นจำนวนมาก บรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานที่ตกงานและกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ทั้งหลายได้สร้างกระแสโดยการเปิดเผยข้อมูลสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การเอารัดเอาเปรียบแรงงานตลอดจนการใช้แรงงานเด็กในโรงงานผลิตสินค้าในประเทศ

กำลังพัฒนา ดังเช่น การเปิดเผยว่าในประเทศจีนมีการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็กและแรงงานจำนวนมากมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย สิทธิแรงงานถูกละเมิด นอกจากนี้ยังมีการคาดการณ์ว่าในประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ก็อาจมีปัญหาดังกล่าวเหมือนกัน และยิ่งไปกว่านั้นยังได้ออกมากล่าวหาประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายที่เป็นฐานการผลิตของผู้ผลิตรายใหญ่ทั้งจากสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกอื่น ๆ ว่า ไม่บังคับใช้กฎหมาย แรงงานที่มีอยู่อย่างจริงจึงทำให้สิทธิแรงงานทั้งหลายถูกละเมิดและเป็นการเอารัดเอาเปรียบ แรงงาน การที่กลุ่มสหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งหลายออกมากดดันและ ปลุกกระแสดังกล่าวทำให้กลุ่มผู้บริโภคและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้เริ่มออกมาต่อต้านสินค้าที่มีชื่อและสินค้าที่ผลิตในประเทศกำลังพัฒนาอีกทั้งได้ เรียกร้องให้เจ้าของสินค้าที่มีชื่อทั้งหลายต้องรับผิดชอบและจัดการดูแลสิทธิแรงงานใน ประเทศกำลังพัฒนาด้วย

ดังนั้นผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าที่มีชื่อในสหรัฐอเมริกาจึงได้กำหนดทำที่ ในเรื่องนี้ขึ้น โดยการออกข้อบัญญัติด้านสิทธิแรงงาน (Labour Code of Conduct หรือ Workplace Code of Conduct) และต่อมาผู้ผลิตรายใหญ่และกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน และสหภาพแรงงานได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ๆ กำหนดมาตรฐานสิทธิแรงงานหรือสิทธิ มนุษยชนหรือความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นหลายมาตรฐาน เช่น Social Accountability 8000 (SA8000), Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), Fair Labour Association (FLA), Worker Rights Consortium (WRC) และ Ethical Trading Initiative (ETI) เป็นต้น

มาตรฐานและข้อบัญญัติดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นข้อกำหนด ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยและ สุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติและการลงโทษทางวินัย เป็นต้น ซึ่งผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลัง พัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อบัญญัติดังกล่าวไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญาหรือไม่สั่งให้

ผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ผู้ถูกระทำคือผู้รับจ้างผลิต รู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้าโดยไม่มีทางต่อสู้หรือปฏิเสธได้เลย

อุตสาหกรรมการส่งออกของไทยที่จะได้รับผลกระทบในลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและของเด็กเล่น คาดว่าอุตสาหกรรมส่งออกอื่น ๆ รวมถึงอิเล็กทรอนิกส์ อัญมณี แห่เยือกแข็ง เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์จากเกษตร ฯลฯ ก็จะได้รับผลกระทบด้วยในอีกไม่ช้า ในประเทศไทยมีผู้ส่งออกสินค้ารายใหญ่ทุกประเภทกิจการไม่น้อยกว่า 10,000 แห่ง และถ้ารวมกลุ่มผู้รับจ้างผลิตซึ่งเป็นระดับรองและผู้รับเหมาช่วงด้วยแล้วจำนวนสถานประกอบการที่จะได้รับผลกระทบก็จะเพิ่มขึ้นอย่างมาก และถ้าพิจารณาถึงจำนวนลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากมาตรฐานแรงงานดังกล่าวแล้ว คาดว่าจะมีจำนวนนับล้านคน

จากสถานการณ์ดังกล่าวจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ประกอบการเพื่อรักษาตลาดเดิมและเพิ่มตลาดการค้าใหม่ของประเทศให้มากขึ้น โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้เข้าสู่มาตรฐานสากล กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการผลิตเพื่อการส่งออกสินค้าเกี่ยวกับความรับผิดชอบในเรื่องมาตรฐานแรงงาน
2. เพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนาความรับผิดชอบในเรื่องมาตรฐานแรงงาน
3. เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานสำหรับผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย
4. เพื่อให้ผู้ผลิตได้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานขึ้นในสถานประกอบการที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการแข่งขันในตลาดการค้าเสรีได้

กระทรวงแรงงานได้เสนอโครงการดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2544 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการให้ดำเนินการตาม โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีโดยมีระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549 ภายในวงเงิน 301,869,900 บาท โดยให้ขอตั้งงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินการเป็นปีๆ ไป

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(ชื่อในขณะนั้น) จึงได้มีคำสั่งที่ 113/2545 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2545 (ยกเลิกคำสั่งนี้และแต่งตั้งใหม่ตามคำสั่งกระทรวง แรงงาน ที่ 6/2546 ลงวันที่ 6 มกราคม 2546) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐาน แรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการและ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย กลยุทธ์ แนวทาง บริหารและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้เข้าสู่ระดับสากลและเป็นประโยชน์ทางการค้า กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้า เสรีรวมทั้ง ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและประโยชน์ทางการค้า และจากการประชุมคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานครั้งที่ 1/2545 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 ที่ประชุมได้ ร่วมกันพิจารณาและมีมติเห็นชอบกำหนดนโยบายการดำเนินโครงการพัฒนามาตรฐาน แรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีทิศทาง การบริหารและการจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1. มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสู่มาตรฐานแรงงานสากลในกลุ่ม อุตสาหกรรมหลักที่ได้รับผลกระทบจากการนำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า อาหารแช่เยือกแข็งและอาหารสำเร็จรูป อัญมณี ของเด็กเล่น อิเล็กทรอนิกส์ เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และอื่น ๆ

2. ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่สถานประกอบกิจการในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานกระทั่งได้รับการรับรองหรือยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของกิจการส่งออก ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผลการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน การมีแรงงานสัมพันธ์ การผลิตที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลและการเพิ่มโอกาสทางการค้า
3. จัดระบบให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมออกค่าใช้จ่ายสมทบในการจัดทำมาตรฐานแรงงาน เพื่อให้เกิดความตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันและเห็นถึงคุณค่าอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการจัดระบบมาตรฐานแรงงาน
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งกันและกัน
5. ส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทยและระบบการจัดการมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลเพื่อเพิ่มโอกาสแข่งขันทางการค้าและเป็นแรงจูงใจในการลงทุน

ต่อมาคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานได้มีคำสั่งที่ 1295/2545 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2545 แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นที่ปรึกษา นายชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล เป็นประธานคณะทำงาน โดยมีคณะทำงานร่วมจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีในสถานประกอบกิจการ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สร้างเครือข่ายการพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการและจัดระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการ



ซึ่งต่อมากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งที่ 1413/2545 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2545 (ยกเลิกคำสั่งนี้และแต่งตั้งใหม่ตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 388/2546 ลงวันที่ 11 เมษายน 2546) แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างมาตรฐานแรงงานไทยและคู่มือการปฏิบัติ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานแรงงานสากล กำหนดและจัดทำร่างมาตรฐานแรงงานไทย จัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมจำนวน 3 ครั้ง เพื่อจัดทำร่างมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย แล้วนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงานรวม 5 ครั้ง รวมทั้งได้นำเข้าสู่การประชุมระดับความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรูปแบบของพหุภาคีอีก 1 ครั้ง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน

นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานได้มีคำสั่งที่ 1/2546 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2546 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงานโดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานอนุกรรมการและผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาจัดสร้างมาตรฐานแรงงานไทย คู่มือการปฏิบัติและระบบรับรองมาตรฐานแรงงาน ดำเนินการพัฒนาส่งเสริมให้สถานประกอบการสร้างระบบมาตรฐานแรงงานและรับรองมาตรฐานแรงงาน พัฒนาปรับปรุงการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยให้เข้าสู่ระดับสากล

คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานได้จัดประชุมพิจารณาร่างดังกล่าวจำนวน 3 ครั้ง โดยครั้งสุดท้ายได้จัดประชุมเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2546 จึงได้ให้ความเห็นชอบมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) และได้นำมาตรฐานแรงงานไทยฯ เสนอต่อที่ประชุมกระทรวงแรงงานฯ ครั้งที่ 3/2546 เมื่อ วันที่ 27 พฤษภาคม 2546 ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีโดยมีการนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันอังคารที่ 24 มิถุนายน 2546 ในระเบียบวาระเพื่อทราบซึ่งปรากฏว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบและเห็นชอบให้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001 – 2546

ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001 - 2546 (มรท.8001-2546) เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อประกาศใช้ สำหรับให้สถานประกอบกิจการทุกประเภท ทุกขนาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออก ได้นำมรท. 8001 - 2546 ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของตนโดยสมัครใจ เพื่อวางระบบการบริหารจัดการคุณภาพด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการให้ได้มาตรฐานทัดเทียมนานาชาติและเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทบทวนแนวทางการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001 - 2546 (มรท.8001-2546)
2. เพื่อศึกษาข้อกำหนดหลักของ มรท.8001 - 2546 และเพื่อวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งเพื่อให้มรท. 8001 - 2546 ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากผู้ซื้อภาคเอกชนต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประโยชน์ ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดในการพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมาย

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้วิเคราะห์มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001.- 2546 ในครั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เฉพาะในส่วนของพัฒนา มรท. 8001 - 2546 การกำหนดข้อกำหนดหลักของ มรท. 8001 - 2546 ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการนำ มรท.8001-2546 ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมาย เท่านั้น

#### 1.4 วิธีการศึกษา

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เรื่องมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) ด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว ตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ โดยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์ขั้นตอนวิธีการในการพิจารณากำหนดข้อกำหนดหลักของ มรท.8001-2546 วิธีดำเนินการในการนำ มรท.8001 - 2546 ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดที่เกิดขึ้น

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นเอกสารวิชาการที่จะทำให้เกิดองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานเอกชน ต่างประเทศและมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001 - 2546 (มรท.8001-2546) แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจที่จะศึกษาโดยทั่วไป
2. เป็นเอกสารวิชาการที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาปรับปรุง มรท. 8001 - 2546 และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการการนำมาตราฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001 - 2546 ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมาย ทั้งผู้รับผิดชอบจากภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งผู้บริหารสถานประกอบกิจการ ตลอดจน ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จะได้นำไปศึกษาและพิจารณาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานให้ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความหมาย

งานที่เกี่ยวข้องกับ “ การมาตรฐาน ” มีศัพท์บัญญัติทางวิชาการที่เกี่ยวข้องอยู่มาก บางคำเป็นคำที่รู้จักแพร่หลายและมีการนำไปใช้ในหลาย ๆ ด้าน อย่างไรก็ตามความหมายของศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการมาตรฐานนั้น ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายอย่าง ดังนี้

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization – ISO) ได้ให้นิยามศัพท์ ดังนี้

การมาตรฐาน (Standardization) หมายถึง กิจกรรมในการวางข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องเนื่องกับปัญหาสำคัญที่มีอยู่หรือที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ใช้กันทั่วไปจนเป็นปกติวิสัยโดยมุ่งให้บรรลุถึงความสำเร็จสูงสุดตามข้อกำหนดที่วางไว้ กล่าวโดยเฉพาะ ได้แก่ กิจกรรมที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการกำหนด การประกาศใช้ และการนำมาตรฐานต่าง ๆ ไปใช้

มาตรฐาน (Standard) หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นจากการเห็นพ้องต้องกัน และได้รับความเห็นชอบจากองค์กรอันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เอกสารดังกล่าววางกฎระเบียบแนวทางปฏิบัติหรือลักษณะเฉพาะแห่งกิจกรรมหรือผลที่เกิดขึ้นของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ใช้กันทั่วไปจนเป็นปกติวิสัยโดยมุ่งให้บรรลุถึงความสำเร็จสูงสุดตามข้อกำหนดที่วางไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้คำนิยามของ คำว่า มาตรฐาน คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นหลักสำหรับเทียบ กำหนด

---

รศ.ดร.สุรีย์ จันทรมณี ได้เสนอความหมายของมาตรฐาน คือ ข้อความที่ระบุถึงความคาดหวังในระดับความต้องการ (Requirement) และความเป็นเลิศ (Excellence) ในการบรรลุตามคุณภาพของการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาเป็นความหมายทั่วไปของมาตรฐานสำหรับการจัดทำ มาตรฐานของหน่วยงานจะมีการกำหนดนิยามความหมายเชิงปฏิบัติการของคำว่ามาตรฐาน ใช้เฉพาะในหน่วยงาน เช่น

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ให้ความหมายของ มาตรฐาน คือ “ข้อตกลงที่จัดทำเป็นเอกสารที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับข้อกำหนดทางเทคนิคหรือเกณฑ์การตัดสินที่มีรายละเอียดชัดเจนสำหรับใช้เป็นกฎ แนวทาง หรือเป็น คำจำกัดความคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์ กระบวนการและการ บริการมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความต้องการใช้งาน” จากความหมายดังกล่าวนำไปสู่การ กำหนดมาตรฐานใน 2 ลักษณะ คือ มาตรฐานผลิตภัณฑ์ และมาตรฐานการจัดการ

มาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) จัดอยู่ในประเภทมาตรฐานที่กำหนด ขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะด้านแรงงาน ความหมายทั่วไป คือ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นเกณฑ์ วัดและตัดสินเกี่ยวกับแรงงาน

นิยามความหมายมาตรฐานแรงงานเชิงปฏิบัติการ คือ ข้อกำหนดที่ใช้เป็น เกณฑ์วัดและตัดสินเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และความ ปลอดภัยของแรงงานที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ

มาตรฐานแรงงาน เป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวกับแรงงานที่มีความแตกต่างจาก มาตรฐานฝีมือแรงงาน (Labour Skill Standard) กล่าวคือ มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็น ข้อกำหนดที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดความรู้ทักษะและทัศนคติของแรงงานและข้อกำหนดเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์วิธีการทดสอบ

## 2.2 ประเภทของมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- 2) มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย
- 3) มาตรฐานแรงงานเอกชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standard - ILS)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ บทบัญญัติหรือข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการผลิตและการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งบรรดารัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประชุมร่วมกันและรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่ให้ทำงานได้ การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างชายกับหญิงในการทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน เป็นต้น แต่เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นภายใต้ปรัชญาและวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมทั้งในด้านการจ้างแรงงานและความเป็นธรรมทางสังคม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับด้านสังคมอีกด้วย เช่น มาตรฐานว่าด้วยนโยบายและการจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ เป็นต้น

มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏในรูปของอนุสัญญา (Convention) ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 183 ฉบับ ในจำนวนนี้เป็นอนุสัญญาหลัก (Core Convention) หรือมาตรฐานซึ่งรับรองสิทธิพื้นฐานด้านแรงงานและสังคม จำนวน 8 ฉบับ และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 191 ฉบับ

สำหรับอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทราขึ้นและประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดแม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตามโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนาของประเทศ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour)

ค.ศ. 1930

ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้คำว่า “แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน” ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมีได้สมัครใจที่จะทำเอง แต่ไม่รวมถึง

(ก) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหารสำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง

(ข) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งรูปแบบเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมืองที่โดยปกติประชาชนต้องปฏิบัติ

(ค) งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากการถูกตัดสิทธิลงโทษ โดยบุคคลนั้นมีได้ถูกจ้างหรือกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของสมาคม บริษัท หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชน

(ง) งานหรือบริการใดซึ่งเรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน บริการต่างๆ ของชนกลุ่มน้อยซึ่งดำเนินงานโดยสมาชิกของชุมชน เพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั่นเอง

2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Froced

Labour) ค.ศ. 1957

ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามและไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อ

(ก) เป็นวิธิต่างหนึ่งของการให้การศึกษาหรือข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่

(ข) เป็นวิธิต่างหนึ่งของการระดมและใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ

(ค) เป็นวิธิต่างของการลงโทษคนงานทางวินัย

(ง) เป็นการลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน

(จ) เป็นวิธีทางหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม ทัศนคติ หรือศาสนา

### 3) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration)

ค.ศ. 1951

ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทน และสร้างความมั่นใจว่า ได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันมาใช้บังคับกับคนงานทั้งหมด หลักการนี้อาจใช้บังคับโดยอาศัย

(ก) กฎหมายหรือกฎระเบียบแห่งชาติ

(ข) กลไกที่จัดตั้งขึ้นหรือได้รับการยอมรับทางกฎหมายสำหรับ

พิจารณากำหนดค่าจ้าง

(ค) ข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและคนงาน หรือ

(ง) วิธีการทั้งหลายเหล่านี้ผสมกัน ทั้งนี้ คำว่า “ค่าตอบแทน”

หมายความรวมถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใด ๆ ไม่ว่าจะเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของการจ้างงาน คนงานนั้นไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม และคำว่า “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน” หมายถึง อัตราของค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

### 4) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบ

อาชีพ) (Discrimination Employment and Occupation) ค.ศ. 1958

ให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายแห่งชาติซึ่งกำหนดขึ้นด้วยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยที่มาตรการใดๆ ที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคลผู้ต้องสงสัยหรือเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยบุคคลที่เกี่ยวข้องผู้นั้น



มีสิทธิในการอุทธรณ์ รวมถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ในเรื่องงาน เฉพาะซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้นไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ คำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” หมายความว่ารวมถึง การเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงานและประกอบอาชีพบางประเภท ข้อกำหนดและเงื่อนไขต่างๆ ของการจ้างงาน และคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายความว่ารวมถึง

(ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผล ลบล้างหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้าง งานหรืออาชีพ

(ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงที่มีผลลบหรือทำความเสียหาย แก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ซึ่งอาจ พิจารณากำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

5) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการ รวมตัวกัน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) ค.ศ. 1948

ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งปวงเพื่อให้มั่นใจว่า

(ก) คนงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรีโดย ไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าและปราศจากการเลือกปฏิบัติ

(ข) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใด ๆ หรือการขัดขวาง ซึ่งจะ เป็นการจำกัดสิทธิในการยกร่างรัฐธรรมนูญและกฎข้อบังคับ การคัดเลือกผู้แทน การจัดการ บริหารงานและการดำเนินกิจกรรมขององค์การของคนงานและนายจ้าง

(ค) องค์การของนายจ้างและคนงานต้องมีสิทธิก่อตั้งและมีเสรีภาพในการ เข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์การสหพันธ์หรือสมาพันธ์ดังกล่าวมีสิทธิเข้าเป็น ภาคลี้ก้ององค์การระหว่างประเทศของนายจ้างและคนงานได้

ทั้งนี้ คำว่า “องค์การ” หมายถึง องค์การใด ๆ ของคนงานหรือของนายจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของคนงานหรือนายจ้าง และการนำหลักการของอนุสัญญาฯ ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจต้องได้รับการพิจารณากำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบแห่งชาติเท่านั้น

6) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง  
(Right to Organize and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

ประเทศสมาชิกต้องสร้างกลไกที่เหมาะสม เพื่อ

(ก) คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่ทำให้คนงานไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือต้องสละการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและเป็นเหตุให้ออกจากงานหรือมีอคติต่อคนงานโดยอ้างเหตุผลถึงการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเพราะว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

(ข) องค์การของคนงานและของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกันโดยองค์การ หรือโดยหน่วยงานอื่น หรือโดยสมาชิกในการก่อตั้งองค์การในการปฏิบัติงาน หรือในด้านการบริหาร หรือมุ่งสนับสนุนการก่อตั้งองค์การของคนงานให้อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์การของนายจ้าง

(ค) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การของนายจ้างกับองค์การของคนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงานอันมาจากการร่วมเจรจาต่อรอง

การนำหลักการของอนุสัญญาฯ ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจ ต้องได้รับการพิจารณากำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบแห่งชาติเท่านั้น และอนุสัญญาฯ ไม่ใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐและต้องไม่ใช่ไปในทางที่เป็นอคติต่อสิทธิ หรือสถานะของข้าราชการ ไม่ว่าโดยวิธีการใด

7) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อ

(ก) ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น

(ข) กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้แต่ต้องแจ้งถึง (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น

(ค) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพความปลอดภัยและศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้านในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

(ง) บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกับกิจการต่อไปนี้ ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้าและการสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจกรรมทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว การผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่นและไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

(จ) อนุสัญญานี้ไม่ใช่บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่วไป ๆ ไป การศึกษาทางอาชีวะหรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ

(ฉ) กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือทำงานของบุคคลอายุ 13 ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่ (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ (ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษา

(ช) อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะโดยได้รับอนุญาตเป็นราย ๆ ไปใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงานและกำหนดเงื่อนไขซึ่งการจ้างงานหรือการทำงานนั้นได้รับอนุญาต

## 8) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก

(Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยนับพยานในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า “เด็ก” ต้องหมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก” ประกอบด้วย

(ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้งเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(ข) การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณีเพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจารหรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

(ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการที่มีกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการขจัดแรงงานเด็ก เพื่อ

(ก) ป้องกันการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก

(ข) จัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม เพื่อให้เด็กพ้นออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก เพื่อการฟื้นฟูและการบูรณาการทางสังคมของเด็ก

(ค) ให้มั่นใจว่าเด็กทั้งปวงที่ออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก สามารถได้รับการศึกษาพื้นฐานและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หากเป็นไปได้ และเหมาะสม

(ง) ระบุและให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษได้

(จ) คำนึงถึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการที่เหมาะสมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการให้บทบัญญัติของอนุสัญญานี้เป็นผล โดยอาศัยความช่วยเหลือและ/หรือความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้การ

สนับสนุนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การให้การสนับสนุนโครงการจัดความยากจนให้หมดไป และการให้การสนับสนุนการศึกษาทั่วไป

2. **มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย** คือ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ของลูกจ้างตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งกฎหมายเหล่านี้จัดเป็นมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ (National Labour Standard : NLS) ที่มีการบังคับใช้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนดต้องปฏิบัติตาม

3. **มาตรฐานแรงงานเอกชน (Private Labour Standard – OLS)** คือ ข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์กรเอกชน (Non-Government Organization) ผู้ประกอบกิจการนำเข้าสินค้า หรือผู้ซื้อ (Buyers) ในต่างประเทศ รวมทั้งสถาบันการศึกษาและวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ผลิตสินค้าหรือผู้ส่งออกรับไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานและเชื่อได้ว่าสินค้าที่ผลิตโดยใช้แรงงานที่เป็นธรรมไม่เอาเปรียบขูดรีดแรงงาน ไม่บังคับใช้แรงงานหรือใช้แรงงานหนักจนเกินควรแล้วสินค้าก็จะมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือยอมรับจากผู้บริโภค

มาตรฐานแรงงานเอกชน ปัจจุบันได้มีการกำหนดออกมาโดยสถาบันต่างๆ หลายสถาบัน หลายมาตรฐาน มาตรฐานสำคัญๆ ได้แก่

- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (Social Accountability 8000–SA 8000) กำหนดขึ้นโดยองค์กร Social Accountability International– SAI

- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Code Of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Labour Association)

- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium Code of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium WRC)
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ (Nike Code Of Ethics) กำหนดขึ้นโดยกลุ่มบริษัทไนกี้
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักการผลิตที่เป็นสากลทั่วโลก (Mattel Global Manufacturing Principles) กำหนดขึ้นโดยสภาองค์การอิสระแมทเทลเพื่อการติดตามตรวจสอบการผลิตให้เป็นไปตามหลักการสากลของโลก หรือ Mattel Independent Monitoring Council for Global Manufacturing Principles เรียกย่อ ๆ ว่า MIMCO
- มาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า (Ethical Trading Initiative (ETI) Standard)

### 2.3 การค้าเสรีกับมาตรฐานแรงงาน

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับการค้าเสรี (Trade openness หรือ Trade globalization) ที่ระบุว่า ประเทศควรจะผลิตสินค้าที่ตนมีความได้เปรียบมีการแบ่งปันการผลิตระหว่างประเทศแล้วนำมาแลกเปลี่ยนกัน ได้นำมาสู่นโยบายการค้าเสรี (Free Trade Policy) ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีดั้งทุนเปรียบเทียบ (Theory of comparative costs) ที่เห็นว่า แต่ละประเทศควรผลิตสินค้าที่มีต้นทุนการผลิตได้เปรียบมากที่สุดแล้วนำไปแลกเปลี่ยนกับสินค้าของประเทศอื่นที่มีต้นทุนการผลิตเสียเปรียบ ซึ่งในลักษณะเช่นนี้แต่ละประเทศก็จะได้รับผลผลิตแทนที่จะต้องผลิตสินค้าที่ต้องการด้วยตนเองทุกชนิด โดยมีเงื่อนไขว่า

- (1) แต่ละประเทศเลือกผลิตสินค้าที่มีประสิทธิภาพการผลิตสูงสุด และมีทรัพยากรเหมาะสม
- (2) ไม่เก็บภาษีอากรเพื่อคุ้มกันและคุ้มครองการผลิตภายใน
- (3) ไม่ให้สิทธิพิเศษ หรือเลือกปฏิบัติต่อสินค้าประเทศใดประเทศหนึ่ง
- (4) ไม่มีข้อจำกัดทางการค้า

หลักการการค้าเสรี คือ ให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการเงินทุนและบุคคล ผ่านพรมแดนโดยเสรี ตัวอย่างรูปแบบที่ชัดเจนที่สุดในปัจจุบัน คือ การจัดตั้งสหภาพยุโรป (European Union – EU) ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจ การเงิน นโยบายต่างประเทศ และนโยบายความมั่นคงเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการรวมตัวกันในกลุ่มประเทศอื่น ๆ อีก เช่น เอเชียแปซิฟิกและอาเซียน นอกจากนี้ยังมีความเป็นไปได้ที่จะมีการรวมกลุ่มของมหาอำนาจทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปที่เรียกว่า New Transatlantic Market Place และในอนาคตอันใกล้ WTO จะให้การสนับสนุนการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ / เขตการค้าเสรี เพราะเห็นว่าหากมีการขยายกลุ่มเศรษฐกิจ/เขตการค้าเสรีเพิ่มมากขึ้นในที่สุดแล้วก็จะขยายรวมเป็นเขตการค้าเสรีของโลกซึ่งก็คือการค้าเสรีภายใต้กรอบของ WTO ที่ทำให้ทุกประเทศต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์การค้าเดียวกัน

การค้าเสรีได้ถูกเรียกร้องให้มีขึ้นเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางการค้าระหว่างประเทศและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของทุกประเทศในโลกอย่างเท่าเทียมกัน ลดการแสวงหาผลประโยชน์จากประเทศที่อ่อนแอกว่า คาดว่าข้อตกลงเปิดการค้าเสรีจะเริ่มใน วันที่ 1 มกราคม 2548 นี้

ประเทศไทยกับการค้าเสรี เหตุผลที่ประเทศไทยต้องเข้าสู่ระบบการค้าเสรี

- (1) รัฐบาลไทยยึดมั่นนโยบายการค้าเสรี เพราะเชื่อมั่นว่าจะส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจในอนาคตเนื่องจากตลาดใหญ่ขึ้นเกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ระบบเศรษฐกิจไทยต้องพึ่งพาการค้าต่างประเทศและมีระบบเศรษฐกิจที่ผูกโยงกับเศรษฐกิจการค้าโลกในระดับสูง จึงจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในเวทีการค้าโลก
- (3) เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มสู่ภาวะไร้พรมแดนมากขึ้น
- (4) เกิดกระแสผลักดันให้มีการเปิดเสรีในเวทีการเจรจาทั้งในระดับพหุภาคีและภูมิภาค
- (5) โลกมีแนวโน้มเปิดเสรี มีการรวมกลุ่มและเปิดเสรีภายในกลุ่มมากขึ้น

ประเทศไทยได้มีนโยบายเศรษฐกิจเสรีมาช้านาน เริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 87 กำหนดให้รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจเสรี โดยอาศัยกลไกตลาดดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายการค้า และการลงทุนระหว่างประเทศได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่าย คือ ผู้ประกอบกิจการ ลูกจ้าง ผู้บริโภค และผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ

### กฎเกณฑ์การค้าโลกในอนาคต

#### กฎเกณฑ์การค้าโลกในอนาคตมีดังนี้

- (1) การเปิดเสรีนำไปสู่การสร้างกฎระเบียบสากลการค้าของโลก (Global Rules) คือ กฎระเบียบที่ทุกประเทศทั่วโลกต้องยอมรับปฏิบัติ
- (2) กระแสผลักดันให้จัดทำกฎระเบียบอื่น ๆ นอกเหนือจากการค้า คือ การปรับระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่โดยมุ่งที่จะทำกฎเกณฑ์การค้าพหุภาคีในเรื่องอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกับการค้า
- (3) การพยายามเชื่อมโยงประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้ากับการค้า คือการจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกกำลังขยายจากการจัดระเบียบทางการค้าก้าวไกลไปถึงความพยายามเชื่อมโยงประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้ากับการค้า การมีกฎเกณฑ์การค้าระหว่างประเทศทำให้ประเทศสมาชิกปกป้องเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของตนได้ยากยิ่งขึ้น จึงต้องมีการหามาตรการอื่น ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม มาตรฐานแรงงาน มาเป็นข้ออ้างกีดกันทางการค้า
- (4) ระเบียบระหว่างประเทศจะเข้ามามีบทบาทต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ประเทศเพิ่มมากขึ้น ทำให้บทบาทของรัฐในการกำหนดทิศทางและแทรกแซงเศรษฐกิจของประเทศลดน้อยลง
- (5) บทบาทของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การค้าโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องติดตามพัฒนาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่องและปรับตัวให้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง



### การค้าเสรีกับมาตรฐานแรงงาน

การเปิดการค้าเสรี คือ การแข่งขันทางการค้าโดยเสรีและเป็นธรรม ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแต่ละประเทศจำเป็นต้องปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง อยู่จึงเห็นได้ว่าปัจจุบันยังคงมีการกีดกันทางการค้าจากประเทศผู้นำเข้า โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งโดยมาตรการทางภาษีและมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี ประเทศที่พัฒนาแล้วเช่น สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปได้มีความพยายามเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานเข้ากับการค้า ด้วยเหตุผลคือความเป็นธรรมในการแข่งขัน จริยธรรม และคุณธรรม โดยประเด็นที่นำมา กล่าวอ้างมากที่สุดคือสิทธิแรงงานในหมวดที่ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน (Basic Human rights) ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก (Core labour standatd) รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป เสนอให้นำเรื่องมาตรฐานแรงงาน เข้าสู่การพิจารณาของ WTO ในการประชุมระดับรัฐมนตรี โดยสหรัฐอเมริกาเสนอให้จัดตั้งคณะทำงานเรื่องการค้าและแรงงาน (Working Group on Trade and Labour) เพื่อตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ เช่น การค้ากับมาตรฐานแรงงานหลัก สำหรับสหภาพยุโรปก็ให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานโดยได้มีมติให้ WTO อนุญาตให้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานหลัก มาใช้เป็นเครื่องมือในระบบการให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรเป็นการทั่วไป แต่แนวคิดดังกล่าวได้รับการคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2542 คัดค้านการนำเรื่องแรงงานและสิทธิมนุษยชนเข้าพิจารณา ใน WTO ผลการประชุมคณะอนุกรรมการเจรจาการค้าภายใต้ WTO ครั้งที่ 3/2542 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2542 มีความเห็นว่าข้อเสนอของสหภาพยุโรปเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ควรให้นำมาพิจารณาภายใต้เงื่อนไขการประชุมรอบ WTO และไม่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขภายใต้ WTO แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้จะไม่มีกำหนดเงื่อนไขมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าโลกแต่ประเทศคู่ค้าที่สำคัญของไทยได้แก่ สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป ก็ให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้ประกอบการส่งออกจะต้องพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อป้องกันข้อกีดกันทางการค้าและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

## 2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### หลักการของการมาตรฐาน

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมได้กำหนดหลักการที่สำคัญของการมาตรฐานไว้ ดังนี้

**หลักการที่ 1 หลักของการลดแบบและขนาด** หลักการนี้สืบเนื่องมาจากความคิดของมนุษย์ที่ต้องการให้การดำเนินชีวิตของคนเราเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การลดแบบและขนาดของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายให้เข้ารูปเข้าแบบที่เหมาะสมจึงเป็นการทำสิ่งที่ยุ่งยากให้ง่ายขึ้น ขจัดความฟุ่มเฟือยของแบบและขนาดที่ไม่จำเป็น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความยุ่งยากและซับซ้อนในสังคมปัจจุบันรวมทั้งเพื่อป้องกันความยุ่งยากที่ไม่จำเป็นในอนาคตด้วย

**หลักการที่ 2 หลักของการเห็นพ้องต้องกัน** การกำหนดมาตรฐานเป็นกิจกรรมที่ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานจึงต้องอาศัยความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย และต้องเป็นการเห็นพ้องกันที่เป็นที่ยอมรับด้วย

**หลักการที่ 3 ต้องมีการนำมาตรฐานไปใช้ปฏิบัติได้** มาตรฐานแม้จะมีเนื้อหาดีเด่นเพียงใดก็ตาม หากไม่มีใครนำเอามาตรฐานไปใช้แล้วก็ถือว่ามาตรฐานนั้นเป็นเพียงเอกสารที่ไม่มีคุณค่าเพราะไม่สามารถทำให้เกิดประโยชน์จากมาตรฐานดังกล่าวได้

**หลักการที่ 4 มาตรฐานต้องทันสมัยอยู่เสมอ** มาตรฐานควรจะต้องได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบันอยู่เสมอ ต้องไม่หยุดนิ่งเป็นเวลานาน โดยทั่วไปมาตรฐานทุกเรื่องจะต้องได้รับการตรวจสอบหรือการปรับปรุงแก้ไขทุก ๆ 5 ปี

**หลักการที่ 5 มาตรฐานต้องมีข้อกำหนดที่จำเป็น** ข้อกำหนดของมาตรฐานเรื่องใดเรื่องหนึ่งควรจะมีการระบุคุณลักษณะที่สำคัญโดยการกำหนดคุณลักษณะชัดเจนไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าเป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรฐานหรือไม่

หลักการที่ 6 มาตรฐานควรมีการนำไปใช้โดยเสรี เชื่อกันว่าการนำมาตรฐานไปใช้โดยสมัครใจจะได้ผลดีกว่า แต่ในกรณีที่ต้องมีการบังคับใช้มาตรฐานก็ควรจะได้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบในทุก ๆ ด้าน

### แนวคิดทฤษฎีการจูงใจ

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าการบริหารงานก็คือการทำความสำเร็จให้กับองค์กรโดยอาศัยความพยายามของบุคคลอื่น การบริหารมาตรฐานแรงงานก็เช่นกัน เป็นการบริหารมนุษย์ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สำนึกคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปโดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารบรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจะต้องจูงใจให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร

มาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ได้ค้นพบว่าความต้องการของมนุษย์มีผลกระทบต่อการจูงใจต่างกัน โดยมีสมมติฐาน 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการในหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน มีช่วงห่างกันนับจากระดับความต้องการขั้นต่ำทางสรีระจนถึงระดับความต้องการขั้นสูงทางจิตวิทยา

ประการที่ 2 ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นความต้องการ ดังนั้นก่อนที่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ก่อนที่จะทำการจูงใจและก่อให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมอย่างน้อยที่สุดก็จะต้องทำให้เกิดความรู้สึกบางส่วนที่มีความพอใจในความต้องการของมนุษย์ในระดับขั้นต่ำเสียก่อน

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ระดับต่ำที่สุดเป็นระดับความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐาน เป็นความต้องการทางสรีระที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่รอดได้ ได้แก่ ปัจจัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาให้มีความมั่นคงและความปลอดภัย มีความอบอุ่นทางด้านร่างกายและทางจิตใจ เช่น ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่นและการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น เป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองอย่างมีความพอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางสรีระและความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยจนเป็นที่พอใจแล้ว ตามธรรมชาติของมวลโลว์มนุษย์ก็ไม่มีความต้องการที่จะต้องมีการมุ่งใจทางด้านพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการทางสังคมจึงกลายเป็นตัวกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการเหล่านั้นเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ ความสำเร็จ และความรู้  
 ประการที่ 2 ความต้องการเหล่านั้นมีส่วนเกี่ยวกับการมีชื่อเสียง เป็นความต้องการตำแหน่ง การยอมรับ การยกย่องชมเชย และการนับถือจากเพื่อน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ปรารถนาที่จะค้นพบว่าตัวเราที่แท้จริงเป็นใคร และสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพได้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ ความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเองซึ่ง มาสโลว์เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้สำเร็จถ้าทราบใดที่ความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ

แมคเคลอส์แลนด์ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความ ต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์และเห็นว่าความต้องการระดับ 3 ถึงระดับ 5 นั้น มนุษย์เรียนรู้และแสวงหาการตอบสนองได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทฤษฎี ของเขาจึงเน้นการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของมนุษย์กับปัจจัยแวดล้อมที่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความ ต้องการอำนาจ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

### 1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)

แมคเคลอส์แลนด์ได้ทำการวิจัยและพบว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จย่อมมีความ รับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มักแสวงหาความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ชอบเป้าหมาย ที่ยากและท้าทาย แต่ไม่ใช่เป้าหมายที่บรรลุความสำเร็จไม่ได้ เป้าหมายที่กำหนดจึงมีความ เหมาะสมเป็นจริงและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้

### 2. ความต้องการอำนาจ (need for power) หมายถึง ความต้องการ

ที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมคนอื่นได้ บุคคลคนที่มีความต้องการอำนาจจึงเป็นคนที่ มุ่งหาวิธีสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นรวมทั้งใช้อำนาจและยึดอำนาจที่มีเหนือบุคคลนั้นไว้ บุคคลเหล่านี้ชอบการเผชิญหน้ากับคนอื่นในสถานการณ์ที่เห็นว่าตัวเองได้เปรียบ

### 3. ความต้องการได้เข้าร่วมในสังคม (need for affiliation) เป็น

ความต้องการที่จะได้รับความรัก ความชอบพอและมิตรภาพจากคนอื่น คนที่มีความต้องการ เช่นนี้จะชอบงานเลี้ยง ชอบทำกิจกรรมทางสังคมและแสวงหาความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยการเข้าร่วมในกลุ่มหรือสมาคมต่าง ๆ

แมคเคลอส์แลนด์เห็นว่ามนุษย์ต่างก็มีความต้องการ 3 ประเภทนี้ทั้งนั้น เพียงแต่ว่าระดับของความ ต้องการแต่ละประเภทในตัวบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมส่วนบุคคลและวัฒนธรรมประจำชาติ

นอกจากนี้แล้ว วิคเตอร์ ฟรอม (Victor Vroom) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectency Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นการรับรู้ของบุคคลโดยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจเกิด จากผลได้ที่บุคคลคาดหวังจะเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

### แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน (Service)

การให้บริการเป็นหน้าหลักที่สำคัญในการบริหารงานภาครัฐที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ “การให้บริการ” ที่จะขอนำมากล่าว ได้แก่

กุลธนะ ธนาพงศ์ธร (2520) ได้ชี้ให้เห็นหลักการให้บริการที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ คือ ประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้มันนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด มิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ มิฉะนั้นแล้ว นอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้อประโยชน์และบริการแล้วยังไม่คุ้มค่ากับการดำเนินงานนั้น ๆ ด้วย

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการนั้น ๆ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มิใช่ทำ ๆ หยุด ๆ ตามความพอใจของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน

3. หลักความเสมอภาค บริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอหน้าและเท่าเทียมกัน ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่งในลักษณะต่างจากกลุ่มคนอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด

4. หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากเกินไปเกินกว่าผลที่จะได้รับ

5. หลักความสะดวก บริการที่จัดให้แก่ผู้มารับบริการจะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติได้ง่าย สะดวก สบาย สิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนัก ทั้งยังไม่เป็นการสร้างภาระยุ่งยากใจให้แก่ผู้ให้บริการหรือผู้ใช้บริการมากเกินไป

### 2.5 มาตรฐานแรงงานเอกชนต่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานเอกชนต่างประเทศที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อส่งออกสินค้าของไทยในปัจจุบัน ได้แก่

## มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (Social Accountability 8000 – SA 8000)

มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (Social Accountability 8000 – SA 8000) เป็นมาตรฐานแรงงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กรเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ Social Accountability International เมื่อปี 2540 เพื่อให้ผู้ประกอบการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือทางสังคม สำคัญ ดังนี้

**แรงงานเด็ก :** บริษัทต้องไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) หรือเยาวชน (อายุระหว่าง 15 – 18 ปี) หรือจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด กรณีมีการจ้างเด็กไว้ทำงานอยู่ก่อนแล้วต้องให้เด็กได้เข้าโรงเรียน และอยู่ในโรงงานจนพ้นวัยเด็กและต้องมีมาตรการดูแลมิให้เด็กอยู่ในสภาวะอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูกสุขอนามัย ทั้งภายในหรือนอกสถานที่ทำงานรวมทั้งต้องจัดทำบันทึกรายละเอียดของเด็กเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน

**การบังคับใช้แรงงาน :** บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน โดยการเรียกเก็บเงินประกัน หรือให้ลูกจ้างมอบบัตรหรือหลักฐานประจำตัวแก่บริษัทเมื่อจ้างงาน

**สุขภาพและความปลอดภัย :** บริษัทต้องจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยแก่ลูกจ้าง ต้องจัดให้มีขั้นตอนการปฏิบัติและระบบการตรวจสอบที่เชื่อถือได้ในการป้องกันการบาดเจ็บอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน หรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนซึ่งเป็นผู้บริหารระดับอาวุโสให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง อีกทั้งต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำ ตลอดจนต้องจัดให้มีห้องน้ำและน้ำดื่มที่สะอาดและพอเพียงสำหรับลูกจ้างทุกคน

**เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง :** บริษัทต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องเคารพสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของผู้แทนลูกจ้างและต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสามารถติดต่อกับสมาชิกในสถานที่ทำงานได้

**การเลือกปฏิบัติ :** บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างการจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ หรือความเบี่ยงเบนทางเพศ สถานการณ์เป็นสมาชิกสหภาพหรือการสังกัดทางการเมือง

**วินัย :** บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีใช้วิธีทำโทษ โดยการทำร้ายร่างกายและการบังคับขู่เข็ญทั้งทางร่างกายและจิตใจ

**ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา :** บริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่ากรณีใด ๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานปกติเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุก ๆ ระยะเวลาเจ็ดวัน หากจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาต้องกระทำเฉพาะในสถานการณ์จำเป็นทางธุรกิจช่วงเวลาสั้น ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเสมอ

**ค่าตอบแทน :** บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราที่กฎหมายกำหนดหรือตามมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรมนั้นๆ และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแต่ละงวดลูกจ้างจะต้องได้รับทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับส่วนประกอบของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เขาได้รับ การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวอาจจ่ายในรูปเงินสดหรือเช็คก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความสะดวกของลูกจ้าง

การหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยจะกระทำมิได้ นอกจากนี้บริษัทต้องรับรองว่าจะไม่ใช้วิธีการทดลองงานลูกจ้างหรือทำสัญญาจ้างระยะสั้น ๆ หรือมีการว่าจ้างใหม่เป็นระยะ ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการไม่ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายประกันสังคม



### ระบบการจัดการ :

**นโยบาย :** เพื่อรองรับว่าจะปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้รวมทั้งข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ บริษัทต้องกำหนดขึ้นเป็นนโยบายและมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจนและประกาศให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน

**การทบทวน :** ผู้บริหารระดับสูง ต้องทบทวนแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

**ผู้แทนบริษัท :** บริษัทต้องแต่งตั้งและจัดให้มีผู้แทนบริษัทซึ่งเป็นผู้บริหารระดับอาวุโสและผู้แทนลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการดำเนินการต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อกำหนดในมาตรฐานนี้จะได้รับการปฏิบัติตามอย่างครบถ้วน

**การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ:** บริษัทต้องให้ลูกจ้างได้ทราบถึงข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้โดยทั่วกันและมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะ ตรวจสอบกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

**การควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วง :** บริษัทต้องกำหนดวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกและประเมินผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วง (ทุกช่วงการผลิต) และดูแลให้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เช่นกัน และต้องจัดเก็บรักษาหลักฐานที่แสดงว่าผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วงได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

**การแสดงความรับผิดชอบและการแก้ไข :** ในกรณีที่มีลูกจ้างแสดงข้อวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติของบริษัทว่า อาจไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งนโยบายหรือข้อกำหนดตามมาตรฐานนี้ บริษัทต้องให้ความสนใจตอบสนองต่อกรณีดังกล่าว ดำเนินการสอบสวนและแก้ไขเพื่อมิให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นอีกและรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และต้องละเว้นการลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออก ซึ่งข้อห่วงใยดังกล่าวอีกทั้งต้องจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอ เพื่อแก้ไขปัญหาค่าที่ทำให้การปฏิบัติของบริษัทไม่เป็นไปตามนโยบายหรือตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

**การสื่อสารกับบุคคลภายนอก :** บริษัทต้องจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติการเกี่ยวกับการสื่อสารหรือการสื่อข้อความกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินกิจการของบริษัทเพื่อชี้แจงหรือให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมและการปฏิบัติของบริษัทตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

**การเข้าถึงข้อมูลเพื่อสอบข้อเท็จจริง:** บริษัทต้องให้ข้อมูลหรือจัดให้มีช่องทางเข้าถึงข้อมูลสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินกิจการของบริษัท เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติของบริษัทตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ในกรณีที่มีผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงการผลิต ผู้รับจ้างและผู้รับเหมาช่วงก็ต้องให้ข้อมูลหรือจัดให้มีช่องทางเข้าถึงข้อมูลในทำนองเดียวกัน โดยผนวกกับข้อกำหนดดังกล่าวไว้ในสัญญาจัดซื้อของบริษัท

**การบันทึก:** บริษัทต้องจัดเก็บดูแลรักษาบันทึกหลักฐานต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

**มาตรฐานแรงงานสมาคมเพื่อความเป็นธรรมด้านแรงงานว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน  
(Fair Labour Association Standard – FLA : Workplace Code of Conduct)**

กลุ่มอุตสาหกรรมเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายประเทศสหรัฐอเมริกา (The Apparel Industry Partnership) ประสงค์จะจัดการใช้แรงงานในลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบขูดรีดการใช้แรงงานหนัก หรือการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม ในสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่น ๆ ได้กำหนดมาตรฐานด้านแรงงานขึ้นมาตรฐานหนึ่ง โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วยข้อปฏิบัติและข้อพึงระมัดระวังปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน ทั้งนี้ กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวเชื่อว่า ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อจะมีความพอใจและไว้วางใจในตัวสินค้าหากสินค้านั้นได้รับการผลิตหรือมีกระบวนการผลิตสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด ดังนี้ :

**การใช้แรงงานบังคับ**

ต้องไม่มีการใช้แรงงานโดยบังคับ ไม่ว่าจะในรูปแบบของแรงงานต้องโทษ แรงงานจิตสัญญา แรงงานเพื่อการหักหนี้ หรือรูปแบบอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

**การใช้แรงงานเด็ก**

ต้องไม่มีการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี (หรือ 14 ปี หากกฎหมายของประเทศนั้น ๆ ระบุไว้) หรือเด็กที่ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับถึงแม้ว่าจะอายุเกิน 15 ปีแล้วก็ตาม

**การประทุษร้าย**

ลูกจ้างทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีและเสมือนด้วยบุคคลที่ควรได้รับความนับถือ ต้องไม่มีลูกจ้างใดได้รับหรือถูกทำร้ายหรือล่วงละเมิดทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ รวมทั้งการละเมิดทางเพศ ไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการใช้อำนาจก็ตาม

### การเลือกปฏิบัติ

ต้องไม่มีบุคคลใดได้รับการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน สิทธิประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การดำเนินการทางวินัย การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ เพราะเหตุแห่งความแตกต่าง ในเรื่อง เพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ชนชาติกำเนิด อายุ ความพิการ ความเบี่ยงเบนทางเพศรวมทั้งความคิดเห็นทางการเมืองและสังคม

### สุขภาพและความปลอดภัย

นายจ้างต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมแก่สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของลูกจ้าง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการประสบอันตรายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานหรือเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน หรืออันตรายซึ่งอาจเป็นผลมาจากการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (ในการผลิตและการทำงาน) เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

### เสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

นายจ้างต้องให้การยอมรับและเคารพต่อสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

### ค่าจ้างและผลประโยชน์

นายจ้างจะต้องระลึกไว้เสมอว่า “ค่าจ้าง” เป็นปัจจัยจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งกำหนดไว้ตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ หรือในอัตราที่จ่ายกันทั่วไปตามมาตรฐานของอุตสาหกรรมนั้น ๆ สุดแต่ว่าอัตราใดจะสูงกว่ากัน (ก็ให้จ่ายในอัตรานั้น) นอกจากนี้จะต้องจัดหรือให้ประโยชน์ตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย อีกด้วย

### ชั่วโมงการทำงาน ลูกจ้างจะต้อง

1. ไม่ถูกสั่งหรือมอบหมายให้ทำงานปกติ และทำงานล่วงเวลา เกินจำนวน ชั่วโมง ต่อไปนี้

(ก) 48 ชั่วโมง/สัปดาห์สำหรับการทำงานปกติ และ 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับการทำงานล่วงเวลา

(ข) เกินจำนวนชั่วโมงที่กฎหมายของประเทศนั้น ๆ กำหนด

(ค) กรณีไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ ก็ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของประเทศนั้น ๆ และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมง

2. ได้รับวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 1 วัน ทุกช่วงระยะเวลา 7 วัน (one day off in every seven-day period) ทั้งนี้ ข้อกำหนดข้างต้น ยกเว้นสำหรับกรณีธุรกิจ ประสบภาวะผันผวนไม่ปกติหรือภาวะวิกฤติ

### ค่าล่วงเวลา

นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ หากลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา จะต้องได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่กำหนดตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ หรือในอัตราที่ถือปฏิบัติกันทั่วไปหากกฎหมายมิได้กำหนด

บริษัทโดยยอมรับและประสงค์จะรับเอาหลักการและแนวคิดของ Workplace Code of Conduct มาปฏิบัติ เพื่อให้สินค้าที่ผลิตเป็นที่ยอมรับของผู้ซื้อหรือผู้นำเข้าในประเทศสหรัฐ จะต้องดำเนินการหรือปฏิบัติ (รวมทั้งต้องมอบหมายให้บริษัทที่รับเหมาช่วง บริษัทที่ผลิตสินค้าหรือวัตถุดิบปฏิบัติ) ให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของ Workplace Code of Conduct ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักการของการตรวจสอบ (Principles of Monitoring) ที่กำหนด และหากมีการปรับปรุงมาตรฐานหรือข้อกำหนดของ Workplace Code of Conduct ให้สูงขึ้น ก็ต้องปรับปรุงการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สูงขึ้นนั้นด้วย

## มาตรฐานแรงงานสมาคมสิทธิคนงาน

### (Workers Right Consortium Code of Conduct : WRC)

Workers Right Consortium- WRC จะใช้แนวปฏิบัติต่อไปนี้เป็นพื้นฐานในการสอบสวนการปฏิบัติต่อคนงานด้วยความเป็นธรรมในโรงงานของผู้ได้รับใบอนุญาตซึ่งมหาวิทยาลัยอาจนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้เป็นมาตรฐานสำหรับผู้ได้รับใบอนุญาตของมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม

#### คำนำ (Introduction)

มหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมกับ WRC จะต้องถือเป็นพันธกิจที่จะต้องดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และด้วยจรรยาบรรณในการดำเนินงานด้านการศึกษ การวิจัย และหรือการให้บริการ ตลอดจนต้องคุ้มครองและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของโลกด้วย ทั้งนี้ โดยที่ WRC และสถาบันสมาชิกต่างเชื่อมั่นว่า ผู้ได้รับใบอนุญาตจะร่วมปฏิบัติตามพันธกิจนี้ด้วย โดยให้ถือว่าแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้ คือมาตรฐานหรือหลักการขั้นต่ำสุด

ตามข้อกำหนดในแนวปฏิบัตินี้ คำว่า “ผู้ได้รับอนุญาต” หมายถึงบุคคลหรือสถานประกอบการผู้เข้าร่วมเป็นคู่สัญญาใน “ข้อตกลงว่าด้วยการให้ใบอนุญาต” โดยการที่มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ผลิต “สิ่งของที่ได้รับอนุญาต” (ตามคำนิยามในข้อตกลงว่าด้วยการให้ใบอนุญาต) ซึ่งปรากฏชื่อ เครื่องหมายการค้า และ/หรือ ภาพของสถาบันสมาชิกหนึ่งแห่งหรือมากกว่าหนึ่งแห่ง คำว่า “ผู้ได้รับอนุญาต” ตามวัตถุประสงค์ของแนวปฏิบัติ นอกเสียจากจะมีการกำหนดเป็นอย่างอื่นในแนวปฏิบัติ หมายถึงผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้ผลิตของผู้ได้รับอนุญาตทั้งหมด ซึ่งทำการผลิต ประกอบ หรือบรรจุ สิ่งของที่ได้รับอนุญาตเพื่อผู้บริโภค

### ข้อสังเกต (Notice)

หลักการที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติจะมีผลผูกพันต่อผู้ได้รับอนุญาตทุกราย ซึ่งได้รับอนุญาตให้ผลิต และ/หรือจำหน่ายสิ่งของที่ได้รับอนุญาต โดยที่ผู้ได้รับอนุญาตจะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้ได้รับใบอนุญาตจะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติภายในเวลาหก (6) เดือน เมื่อได้รับแจ้งเกี่ยวกับแนวปฏิบัตินั้น และตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงว่าด้วยการให้ใบอนุญาต

### มาตรฐาน (Standards)

ผู้ได้รับอนุญาตยินยอมที่จะดำเนินการในสถานประกอบการและว่าจ้างบริษัทซึ่งมีสถานประกอบการตามมาตรฐานดังต่อไปนี้ ทั้งนี้ โดยที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบที่จะให้ผู้ได้รับอนุญาตดำเนินการด้วยมาตรฐานที่สูงกว่านี้

ก. การปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้ได้รับอนุญาตต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายของประเทศที่เป็นแหล่งประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต หรือการจำหน่ายสิ่งของที่ได้รับอนุญาต ในกรณีที่มีความแตกต่างหรือขัดแย้งกับแนวปฏิบัติหรือกฎหมายของประเทศที่เป็นแหล่งผลิต ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานที่สูงกว่าโดยพิจารณาตามแนวทางที่กล่าวไว้ในข้อ 6

ข. มาตรฐานในการจ้างงาน ผู้ได้รับอนุญาตจะปฏิบัติตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ผู้ได้รับอนุญาตตระหนักดีว่า ค่าจ้างคือสิ่งจำเป็นเพื่อสนองตอบความต้องการพื้นฐานของลูกจ้าง ดังนั้น ผู้ได้รับอนุญาตยอมจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความจำเป็นและเพื่อกำหนดให้มีค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพตามศักดิ์ศรีของลูกจ้างและครอบครัว ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพคือค่าจ้างที่ลูกจ้าง “ได้รับกลับบ้าน” หรือค่าจ้าง “สุทธิ” ซึ่งได้จากการหักงานตามจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์ตามกฎหมายของประเทศ แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพต้องเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (เพื่อที่พักอาศัย พลังงาน อาหาร เสื้อผ้า การดูแล สุขภาพ การศึกษา น้ำประปา การเลี้ยงดูเด็ก การเดินทางและเงินออม) ของหน่วยครอบครัวโดยเฉลี่ยตามอัตราค่าจ้างงาน

ในภาคอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของประเทศนั้น หารด้วยจำนวนเฉลี่ยของผู้ใหญ่ ผู้ที่มีรายได้ต่อหน่วยครอบครัวของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าของประเทศนั้น

2. ชั่วโมงทำงาน ลูกจ้างผู้ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง และ/หรือตามโควต้าย่อม (1) ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเกินกว่า (ก) 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ (ข) ชั่วโมงทำงานตามปกติซึ่งกำหนดโดยกฎหมายของประเทศที่เป็นแหล่งผลิตแล้วแต่จำนวนใดจะน้อยกว่า และ (2) ย่อมมีสิทธิที่จะมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกเจ็ดวันพร้อมทั้งวันหยุดราชการและวันหยุดพักผ่อนด้วย

3. ค่าทำงานล่วงเวลา การทำงานล่วงเวลาต้องเกิดจากความสมัครใจของลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างตามชั่วโมงทำงานปกติ ลูกจ้างรายชั่วโมงและ/หรือรายโควต้า จะต้องได้รับเงินชดเชยการทำงานล่วงเวลาตามอัตราที่กฎหมายของประเทศซึ่งเป็นแหล่งผลิตกำหนดไว้ ในประเทศที่ไม่มีกฎหมายดังกล่าวจะต้องจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาอย่างน้อยที่สุด 1 เท่าครึ่งของอัตราปกติ

4. แรงงานเด็ก ผู้ได้รับอนุญาตจะไม่จ้างบุคคลผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้าทำงาน (หรือ 14 ปี) ตามแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศกำลังพัฒนาในกรณีที่กฎหมายของประเทศที่เป็นแหล่งผลิตอนุญาตให้กระทำได้ในกรณีที่อายุเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับสูงกว่าอายุมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานดังกล่าวข้างต้น ให้ถือปฏิบัติตามเกณฑ์อายุสำหรับการศึกษาภาคบังคับซึ่งสูงกว่า ผู้ได้รับอนุญาตยินยอมที่จะปรึกษาหารือกับองค์กรของรัฐบาล องค์กรสิทธิมนุษยชนและองค์กรพัฒนาเอกชน และจะดำเนินการตามความเหมาะสมตามการประเมินของมหาวิทยาลัย เพื่อลดผลกระทบในทางลบต่อเด็ก อันเกิดจากการจ้างงาน ซึ่งเป็นผลของการปฏิบัติตามหรือการบังคับใช้แนวปฏิบัติ

5. แรงงานบังคับ จะไม่มีการใช้แรงงานบังคับผู้เป็นนักโทษหรือผู้ถูกกักกัน หรือแรงงานขัดหนี้ หรือแรงงานบังคับในรูปแบบอื่นใด

6. สุขภาพ และความปลอดภัย ผู้ได้รับอนุญาตจะจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานหรือที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานหรืออันเป็นผลจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการของผู้ได้รับอนุญาต นอกเหนือจากนั้นผู้ได้รับอนุญาตจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้



6.1 ผู้ได้รับอนุญาตต้องให้หลักประกันว่าการปฏิบัติการโดยตรงและโดยผู้รับเหมาช่วงจะเป็นไปตามข้อกำหนดด้วยความปลอดภัยและอนามัยในสถานประกอบการซึ่งกำหนดโดยรัฐบาลแห่งชาติอันเป็นแหล่งผลิต หรือตาม Title 29 CFR ของ Federal Code of Regulations ซึ่งบังคับใช้โดย Federal OSHA (สำนักบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย) แล้วแต่ว่ากฎข้อไหนจะให้ความคุ้มครองจากอันตรายนั้นมากกว่ากัน

6.2 ผู้ได้รับอนุญาตจะรับประกันว่าการดำเนินการโดยตรงและโดยผู้รับเหมาช่วง จะเป็นไปตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยความปลอดภัยและอนามัย ซึ่งมีการให้สัตยาบันโดยประเทศที่เป็นแหล่งผลิตนั้น

7. การไม่เลือกปฏิบัติ จะไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดในการจ้างงาน การจ่ายเงินเดือน ผลประโยชน์อื่น ๆ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ การลงโทษทางวินัย การยุติการจ้าง หรือการเกษียณอายุ ด้วยเหตุแห่งเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความพิการ ความชอบทางเพศ สัญชาติ ความเห็นทางการเมือง หรือแหล่งกำเนิดทางสังคมหรือเผ่าพันธุ์

8. การล่วงละเมิดหรือการกระทำอันมิชอบ ลูกจ้างทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีและความเคารพ จะไม่มีลูกจ้างคนใดถูกล่วงละเมิดทางกายทางเพศ ทางจิตวิทยา หรือโดยวาจา หรือโดยการกระทำอันมิชอบ ผู้ได้รับอนุญาตจะไม่ใช้หรือยอมให้มีการใช้การลงโทษใด ๆ โดยเจตนา

9. เสรีภาพในการสมาคมและในการร่วมเจรจาต่อรอง ผู้ได้รับอนุญาตจะยอมรับและเคารพสิทธิของลูกจ้างในการมีเสรีภาพทางการเมืองและการร่วมเจรจาต่อรอง จะไม่มีลูกจ้างคนใดถูกล่วงละเมิด ข่มขู่หรือต่อต้านอันเนื่องมาจากการใช้เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ผู้ได้รับอนุญาตจะไม่ร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐบาลและองค์กรอื่นใดเพื่อใช้อำนาจรัฐมาขัดขวางมิให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานตามใจสมัคร ผู้ได้รับอนุญาตจะยอมให้ผู้จัดตั้งสหภาพพบปะลูกจ้างได้โดยเสรี ผู้ได้รับอนุญาตจะยอมรับสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่จัดตั้งด้วยความสมัครใจ

## 10. สิทธิสตรี

10.1 คนงานสตรี จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ เท่าเทียมกับแรงงานชายตลอดจนการปฏิบัติที่เท่าเทียม การประเมินผล คุณภาพงาน โดยเท่าเทียมกัน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเข้าประจำทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

10.2 จะไม่มีการใช้การทดสอบการตั้งครรภ์ เป็นเงื่อนไขการจ้างงาน หรือเป็นข้อเรียกร้องต่อคนงาน

10.3 คนงานซึ่งลาคลอด จะไม่ถูกปลดออกจากงานหรือถูกขู่ว่าจะไล่ออก และจะไม่สูญเสียอาวุโสงานหรือมีการลดค่าจ้างและจะกลับมาทำงานได้ตามเดิม โดยได้รับอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเดิม

10.4 คนงานจะไม่ถูกบังคับหรือกดดันให้ใช้การคุมกำเนิด

10.5 คนงานจะต้องไม่สัมผัสกับสารอันตรายต่าง ๆ รวมถึงกาว และสารละลาย ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและการมีสุขภาพดีเพื่อเป็นผู้ให้กำเนิด

10.6 ผู้ได้รับอนุญาต จะจัดหาบริการที่เหมาะสมและที่พิทักษ์ให้คนงานหญิงอันเนื่องด้วยการตั้งครรภ์

**มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบสำหรับการผลิตเสื้อผ้า**

**(Worldwide Responsible Apparel Production : WRAP)**

หลักการสากลว่าด้วยความรับผิดชอบสำหรับการผลิตสินค้า The Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) Standard คือ มาตรฐานหลักสำหรับการผลิตในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการตรวจสอบและให้การรับรองแก่ผู้ผลิตซึ่งรับผิดชอบต่อสังคมและปฏิบัติตามมาตรฐานสากลดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าเสื้อผ้าที่ตัดเย็บนั้นได้รับการผลิตขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและสิทธิมนุษยชนโดยสถานประกอบกิจการรวมทั้งผู้รับเหมาช่วงที่ประสงค์จะได้รับการรับรองจะต้องรับเอามาตรฐานต่อไปนี้ไปปฏิบัติ

ไรศกร  
๒๐๒๗

### กฎหมายและระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงาน

ผู้ประกอบการตัดเย็บเสื้อผ้าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของท้องถิ่นซึ่งสถานประกอบการนั้น ๆ ที่ตั้งอยู่ทุกแห่ง

### ข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับ

ผู้ประกอบการจะต้องไม่ใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจทำงาน หรือแรงงานบังคับ ใช้แรงงานเพื่อการหักหนี้ หรือการใช้แรงงานในลักษณะบังคับอื่นๆ

### ข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

ผู้ประกอบการจะต้องไม่ว่าจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี หรือต่ำกว่าอายุที่กำหนดสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าอายุขั้นต่ำที่กฎหมายอนุญาตให้จ้างงานแล้วแต่ว่าข้อกำหนดใดสูงกว่าให้ถือเอาข้อกำหนดนั้นเป็นหลักปฏิบัติ

### ข้อห้ามเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการข่มขู่ทำร้ายร่างกาย

ผู้ประกอบการจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยจากการกระทำ อันเป็นการล่วงละเมิด การทำร้ายข่มขู่ หรือการลงโทษทางร่างกายทุกรูปแบบ

### ผลประโยชน์และค่าตอบแทนการทำงาน

ผู้ประกอบการจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานอย่างน้อยเท่ากับขั้นต่ำตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด รวมถึงค่าจ้าง ค่าครองชีพและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ

### ชั่วโมงการทำงาน

ผู้ประกอบการจะต้องทำให้มั่นใจว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ จะต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดและจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 1 วันในทุก ๆ ระยะเวลา 7 วัน ยกเว้นตามความจำเป็นเร่งด่วนของธุรกิจ

### ข้อห้ามเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ

ผู้ประกอบการจะต้องว่าจ้าง จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน รวมทั้งเลิกจ้างพนักงานบนพื้นฐานของความสามารถในการทำงานของลูกจ้างมากกว่าบนพื้นฐานของลักษณะนิสัยของพนักงานหรือความเชื่อส่วนบุคคล

### สุขภาพและความปลอดภัย

ผู้ประกอบการจะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะและถ้ามีการจัดที่พักให้แก่ลูกจ้าง ที่พักนั้นจะต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

### เสรีภาพในการสมาคม

ผู้ประกอบการจะต้องตระหนักและเคารพต่อสิทธิของลูกจ้างในการใช้สิทธิตามกฎหมายในการรวมตัวกัน ได้อย่างอิสระ รวมถึงการเข้าร่วมหรือการออกจากความเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมใด ๆ ก็ตาม

### สภาพแวดล้อม

ผู้ประกอบการจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่บัญญัติขึ้นสำหรับใช้บังคับแก่กิจการนั้น และจะดูแลสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมในทุกที่ที่มีการผลิต

### การปฏิบัติตามระเบียบศุลกากร

ผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายศุลกากรและมีแผนที่จะรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายนั้นอย่างสม่ำเสมอให้มีการขนถ่ายผลผลิตเสียค้านั้นอย่างผิดกฎหมาย

### ยาเสพติด

ผู้ประกอบการผลิตจะต้องให้ความร่วมมือประสานงานกับศุลกากรและหน่วยงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติและหน่วยงานระหว่างประเทศในการเฝ้าระวังการขนถ่ายยาเสพติดอย่างผิดกฎหมาย

### มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ (Nike Code of Ethics)

บริษัทไนกี้ ได้ก่อตั้งขึ้นบนพื้นฐานของความร่วมมือกันและความไว้วางใจกัน โดยมีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า บริษัทมีความแน่วแน่ที่จะสร้างธุรกิจร่วมกับผู้ร่วมงานของบริษัททั้งหมดบนพื้นฐานของการไว้วางใจกัน ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะด้วยความซื่อสัตย์และความเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทได้คาดหวังด้วยว่าบริษัทคู่ค้าต่างๆ ที่ได้ร่วมทำธุรกิจกับบริษัททั้งหมดจะยึดถือและดำเนินตามหลักการเดียวกันนี้

สิ่งที่เป็นแก่นแท้ในจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ คอร์ปอเรชั่น ที่ได้ตั้งปณิธานไว้ คือ ความเชื่อที่ว่า บริษัทเป็นองค์กรที่ประกอบขึ้นด้วยบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย จึงต้องมีความเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคลและให้ทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ไนกี้ได้ออกแบบ ผลิต และจำหน่ายผลิตภัณฑ์สำหรับผู้บริโภคในด้านกีฬา และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในทุกชั้นตอน บริษัทได้มุ่งมั่นที่จะทำมิใช่แค่สิ่งที่ผู้บริโภคต้องการเท่านั้น หากแต่จะทำในสิ่งที่คาดหมายว่าผู้นำควรจะทำด้วย ไนกี้คาดหวังว่าบริษัทคู่ค้าต่าง ๆ ที่ได้ร่วมทำธุรกิจกับบริษัทก็จะดำเนินตามหลักการเดียวกับกับบริษัท ในการส่งเสริมให้มีการดำเนินการที่ดีที่สุดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. สุขอนามัยและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ การจ่ายเงินทดแทน ชั่วโมงทำงานและผลประโยชน์ต่างๆ
2. ลดผลกระทบที่บริษัทมีต่อสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับต่ำสุด
3. การบริหารที่ยอมรับในศักดิ์ศรีของบุคคล/สิทธิและเสรีภาพในการติดต่อสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน และสิทธิในอันที่จะมีสถานที่ทำงานที่เป็นอิสระจากระบบการลงโทษต่อร่างกาย

4. หลักการที่ว่า การตกลงในการว่าจ้าง กำหนดขั้นเงินเดือน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลิกจ้างหรือการปลดเกษียณจะอยู่บนพื้นฐานความสามารถของบุคคลนั้นๆ ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงประการเดียวนั้น ซึ่งในการจ้างงานนั้น จะไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นไม่ว่าจะเป็น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส หรือการมีบุตร ความเชื่อทางศาสนาและการเมือง

ไม่ว่าจะเป็นหุ้นส่วนหรือสถานประกอบการของในกี่แห่งใดทั่วโลก บริษัท ได้ยึดมั่นในการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ โดยหุ้นส่วนทางการผลิตหรือบริษัทคู่ค้าต่าง ๆ ที่ได้ทำธุรกิจร่วมกับบริษัทได้สัญญาว่าจะปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ ซึ่งหลักการเหล่านี้จะต้องมีการแปลเป็นภาษาท้องถิ่นและตีประกาศไว้ให้เห็นอย่างเด่นชัดในสถานที่ ปฏิบัติงาน และจะต้องมีการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ทราบเกี่ยวกับสิทธิและข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ อย่างชัดเจนตามหลักจรรยาบรรณและกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ดังต่อไปนี้ คือ

**การบังคับใช้แรงงาน :** ผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะไม่ใช้แรงงาน ที่ถูกบีบบังคับไม่ว่าด้วยกรณีใด เช่น จากซัพพลายเออร์ มีสัญญาผูกมัด ถูกข่มขู่บนหรือกรณีใด ๆ

**แรงงานเด็ก :** ผู้ประกอบการจะต้องรับรองว่าจะไม่ว่าจ้างบุคคลใดที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในการผลิตสินค้ากลุ่มรองเท้า และอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี ในการผลิตสินค้ากลุ่มเสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา แต่ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้สูงกว่าจะต้องไม่มีการว่าจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

**การจ่ายเงินตอบแทน :** ผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะจ่ายค่าจ้างแรงงาน อย่างน้อยขั้นต่ำสุดของค่าจ้างแรงงานที่กำหนดไว้ในภาคอุตสาหกรรมนั้น แล้วแต่ว่าอัตราไหนจะมากกว่า มีการจัดทำบัญชีค่าจ้างแรงงานทุกรอบระยะเวลาบัญชีให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนไว้ อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร และจะต้องไม่มีบทลงโทษโดยการหักค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นไปนโยบายมาตรฐานของในก๊ี้ที่ได้กำหนดไว้

M. S. S. S. S. S.

**ผลประโยชน์ :** ผู้ประกอบการต้องรับรองว่าจะปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมด สำหรับผลประโยชน์ที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศนั้น ๆ ซึ่งอาจหมายถึงค่าอาหาร ค่ายานพาหนะ เงินเบี้ยเลี้ยง การรักษาพยาบาล สถานรับเลี้ยงเด็ก การลาฉุกเฉิน ตั้งครรภ์ หรือป่วย ลาพักร้อน ลาทางศาสนา ลาเมื่อมีผู้เสียชีวิต วันหยุด การส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม การประกันชีวิต สุขภาพกองทุนเงินทดแทนและการประกันอื่นๆ

**ชั่วโมงทำงาน/ล่วงเวลา :** ผู้ประกอบการจะต้องรับรองว่าจะปฏิบัติตามชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนด ให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเมื่อมีการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดและต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างเมื่อว่าจ้าง รวมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา

**การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและสุขภาพ (MESH) :**

ผู้ประกอบการมีแนวทางการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยรวมถึงส่วนที่พหุอาศัยของลูกจ้าง มีคณะกรรมการความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพของไนกี้ และจะต้องจำกัดความเข้มข้นของสารระเหยในสถานประกอบกิจการให้เท่ากับหรือต่ำกว่าข้อกำหนดของสถาบันควบคุมความปลอดภัยและสุขภาพในสถานประกอบกิจการของสหรัฐอเมริกา (OSHA) รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์การป้องกันอันตรายต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น และออกกฎระเบียบบังคับให้ใช้หรือต้องสวมใส่ในการปฏิบัติงานทุกครั้งให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพของท้องถิ่นที่ใช้อยู่

**เอกสารและการตรวจสอบ :** ผู้ประกอบการต้องให้คำมั่นสัญญาว่าจะเก็บรักษาแฟ้มเอกสารต่างๆที่จำเป็น อันจะแสดงว่าได้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่กล่าวมานี้ และตกลงอีกด้วยว่าจะจัดส่งเอกสารเหล่านี้ให้แก่บริษัทไนกี้หรือผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำการตรวจสอบโดยมีต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

## จรรยาบรรณในการดำเนินการของผู้ผลิต ของวอลท์ ดิสเนย์

บริษัท วอลท์ ดิสเนย์ มีความมุ่งมั่นรับผิดชอบใน:  
 มาตรฐานความเป็นเลิศในการดำเนินธุรกิจของเราในทุก ๆ ด้าน และ  
 ในทั่วทุกมุมโลก  
 การประพฤติปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในการดำเนินงาน  
 ทุกด้านของเรา  
 ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของทุกคน  
 ความเคารพหรือความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม  
 เราคาดหวังว่าผู้ผลิตของดิสนีย์ทุกรายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าของ  
 ดิสนีย์ จะยึดมั่นในจรรยาบรรณนี้เช่นเดียวกัน โดยเรากำหนดให้ผู้ผลิตของดิสนีย์ทุกราย  
 ต้องดำเนินการให้ได้อย่างน้อยที่สุดตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

**แรงงานเด็ก :** ผู้ผลิตจะไม่ใช้แรงงานเด็ก

คำว่า “เด็ก” ในที่นี้ หมายถึงบุคคลที่อายุต่ำกว่า 15 ปี (หรือ 14 ปี ตามที่  
 กฎหมายของประเทศอนุโลมให้) หรือสูงกว่านั้น ตามที่กฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำสุดในการ  
 รับว่าจ้างทำงานหรือตามอายุที่อยู่ในเกณฑ์ต้องเรียนให้จบการศึกษาภาคบังคับ ผู้ผลิตที่จ้าง  
 บุคคลผู้เยาว์ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่เรียกว่า “เด็ก” จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ  
 เกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้

**แรงงานบังคับ :** ผู้ผลิตจะไม่ใช้แรงงานใด ๆ ที่เกิดจากการบังคับหรือด้วย  
 ความไม่สมัครใจ ไม่ว่าจะเป็แรงงานผู้ถูกคุมขังในเรือนจำ ผู้ถูกกักกันไว้เพื่อใช้แรงงาน  
 หรือผู้ถูกบังคับให้ใช้แรงงานตามสัญญา หรืออื่น ๆ

**การบีบบังคับและการรบกวน :** ผู้ผลิตจะปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการให้เกียรติ  
 และมีความเคารพต่อกัน และจะไม่ใช้การลงโทษทางร่างกายหรือการข่มขู่ประทุษร้าย หรือ  
 ด้วยรูปแบบทางกายอื่นๆ ต่อพนักงาน รวมทั้งการรบกวนทางเพศ ทางจิตใจ หรือด้วยวาจา  
 หรือการกล่าวสบประมาท



**การไม่กีดกัน :** ผู้ผลิตจะไม่มีกีดกันใด ๆ ในการว่าจ้างและแนวทางปฏิบัติต่างๆ ในการว่าจ้างทำงาน ซึ่งรวมถึงเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และเงินเดือน ระเบียบวินัย การบอกเลิกจ้างหรือเกษียณ โดยไม่แบ่งแยกในเรื่องผิว ศาสนา อายุ สัญชาติ พื้นฐานทางสังคมหรือชาติกำเนิด เพศและทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความพิการ

**สมาคม :** ผู้ผลิตจะเคารพในสิทธิของพนักงาน ในการที่จะคบค้าสมาคมรวมตัวเป็นองค์กรและร่วมกันต่อรองในเรื่องต่างๆ ตามแนวทางที่สงบและถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่มีการลงโทษหรือขู่ขวาง

**สุขภาพและความปลอดภัย :** ผู้ผลิตจะจัดสรรให้พนักงานมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จัดให้มีห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ ระบบเพื่อความปลอดภัยจากเพลิงไหม้ แสงสว่างอย่างเพียงพอ และการถ่ายเทของอากาศในสถานที่นั้น

ผู้ผลิตจะประกันด้วยว่า ที่พักอาศัยที่จัดสรรให้แก่พนักงานของคุณ มีมาตรฐานความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเช่นเดียวกับคั้งที่กล่าวข้างต้น

**ค่าตอบแทน :** เราคาดหมายว่าผู้ผลิตตระหนักดีว่า ค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสนองตอบต่อความจำเป็นพื้นฐานการดำรงชีพของพนักงาน ผู้ผลิตจะต้องอย่างน้อยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานรวมทั้งในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด ค่าทำงานล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงสูงสุดในการทำงาน อัตราค่าจ้างต่อชิ้น ค่าชดเชยตอบแทนต่างๆ ตลอดจนการให้สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด หากกฎหมายในท้องถิ่นไม่บังคับการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ผู้ผลิตจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลานั้นอย่างน้อยในอัตราค่าจ้างปกติ นอกเหนือไปจากสถานการณ์พิเศษที่จำเป็นทางธุรกิจแล้ว ผู้ผลิตจะไม่กำหนดให้พนักงานต้องทำงานมากกว่า (ก) 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ชั่วโมง หรือ (ข) ซีดจำกัด

ของชั่วโมงทำงานปกติและชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามที่อนุญาตให้โดยกฎหมายของท้องถิ่น หรือหากกฎหมายของท้องถิ่นที่ไม่ได้กำหนดขีดจำกัดชั่วโมงการทำงานไว้ ก็ให้ปฏิบัติตามจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ของประเทศนั้นบวกกับชั่วโมงล่วงเวลาอีก 12 ชั่วโมง

หากมาตรฐานการดำเนินงานอุตสาหกรรมในท้องถิ่นที่สูงกว่าข้อกำหนดตามกฎหมาย เราก็คาดหวังให้ผู้ผลิตดำเนินการตามกฎหมายที่สูงกว่าเหล่านั้น

**การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม :** ผู้ผลิตจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับว่าด้วยสิ่งแวดล้อมในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง

**กฎหมายอื่นๆ :** ผู้ผลิตจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องรวมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการผลิต การตั้งราคา การขาย และการจัดวางจำหน่ายสินค้า

“กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง” ที่กล่าวถึงในจรรยาบรรณนี้ หมายรวมถึงกฎหมาย กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ ทั้งของท้องถิ่นและของประเทศตลอดจนสนธิสัญญาและมาตรฐานทางอุตสาหกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้จัดทำขึ้น

**การทำสัญญาจ้างต่อรายย่อย :** ผู้ผลิตจะไม่ใช้ผู้ผลิตรายย่อยโดยการทำสัญญาจ้างต่อ เพื่อผลิตสินค้าหรือส่วนประกอบของสินค้าของคิสนีย์ โดยไม่ได้รับการยินยอมเห็นชอบด้วยเป็นลายลักษณ์อักษรจากคิสนีย์ก่อนและจนกว่าผู้รับสัญญารายย่อยนั้นจะได้ลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับคิสนีย์ ในเรื่องการยินยอมปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้

**การเฝ้าตรวจและการปฏิบัติตาม :** ผู้ผลิตจะให้อำนาจแก่คิสนีย์และตัวแทนที่ได้รับการมอบหมายจากคิสนีย์ (รวมทั้งฝ่ายที่สาม) ในการเข้าร่วมในการเฝ้าตรวจสอบดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้ รวมทั้งการไปตรวจตราโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อคุณภาพของโรงงาน ที่พักอาศัยที่จัดให้แก่พนักงาน ทบพวนคูบัญชาและบันทึกต่างๆ เกี่ยวกับว่าจ้างตลอดจนการสัมภาษณ์พนักงานเป็นการส่วนตัว ผู้ผลิตจะมีการบันทึกและรายงาน

ต่าง ๆ พร้อมในสถานที่นั้นๆ ซึ่งอาจจำเป็นต้องมี เพื่อแสดงให้เห็นว่าได้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้

**การเผยแพร่ :** ผู้ผลิตจะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสม ในการเผยแพร่สื่อสารหรือถ่ายทอดจรรยาบรรณนี้ให้แก่พนักงานของตนทราบ รวมทั้งการนำเสนอของจรรยาบรรณนี้ที่เป็นภาษาของท้องถิ่นตีพิมพ์ประกาศไว้ตลอดเวลาในสถานที่ที่พนักงานทุกคนเข้าถึงและมองเห็นได้ชัดเจน

**จรรยาบรรณแรงงานของ อาดิทาส – ซาโลมอน**

**หลักการทั่วไป**

ผู้ร่วมธุรกิจต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของตนทุกประการ

**มาตรฐานการใช้แรงงาน**

เราจะทำธุรกิจแต่กับผู้ที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างของคนอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องปฏิบัติตามนโยบายดังต่อไปนี้

**การใช้แรงงานบังคับ :** ห้ามผู้ร่วมธุรกิจใช้การบังคับแรงงานไม่ว่าจะในรูปแบบของนักโทษในเรือนจำ ผู้ที่ถูกกักกันเป็นระยะเวลาหนึ่ง ผู้ที่ถูกใช้เป็นตัวประกันหรืออื่นๆ ห้ามบังคับหรือขู่เชิญเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยวิธีการต่างๆ

**การใช้แรงงานเด็ก :** ห้ามมิให้นายจ้าง จ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือผู้ที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ตามกฎหมายของประเทศที่ทำการผลิตกำหนดให้ต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเกณฑ์นั้นกำหนดอายุไว้สูงกว่า 15 ปี

**การเลือกปฏิบัติ :** ผู้ร่วมธุรกิจจะต้องคัดเลือกแล้วว่าจ้างงานโดยพิจารณา จากความสามารถของงานมากกว่าลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลหรือความเชื่อ ผู้ร่วมธุรกิจต้อง ไม่พิจารณาการว่าจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก เชื้อชาติ สัญชาติเดิม เพศ ศาสนา อายุ สภาพ ความพิการ สถานภาพการสมรส สถานภาพบิดามารดา สถานภาพของการเป็นสมาชิก สมาคมหรือชมรมต่าง ๆ ความนิยมทางเพศ หรือลัทธิทางการเมือง

**ค่าจ้างและสวัสดิการ :** ค่าจ้างเป็นส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับความต้องการ พื้นฐานของลูกจ้างและเงินสะสมที่เหมาะสมรวมทั้งการใช้จ่ายอย่างระมัดระวังในทุกกรณี ค่าจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายหรือไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้าง ที่นิยมใช้อยู่ในวงการอุตสาหกรรมตามแต่อัตราอัตราใดจะสูงกว่ากัน และจะต้องจัดสวัสดิการ ให้เป็นไปตามอาณัติของกฎหมาย ค่าจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างโดยตรงในรูปแบบของ เงินสดหรือเช็คหรือรูปแบบอื่นที่เทียบเท่ากันได้ โดยจะต้องแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ค่าจ้างให้ลูกจ้างเข้าใจ การจ่ายเงินล่วงหน้าและการหักค่าจ้างจะต้องทำตามกฎหมายอย่าง ถูกต้องและระมัดระวังผลตอบแทนที่นอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติ ลูกจ้างต้องได้ รับผลตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายกำหนด ในประเทศที่ไม่มี กฎหมายกำหนดไว้ให้จ้างในอัตราค่าจ้างที่มากกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ

**จำนวนชั่วโมงทำงาน :** จะไม่มีการขอร้องลูกจ้าง ยกเว้นกรณีพิเศษที่จะให้ ลูกจ้างทำงานเกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา หรือตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ตามแต่ระยะเวลาที่น้อยกว่ากัน ลูกจ้างต้องได้รับอนุญาตให้มีเวลา พักผ่อนอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงในทุก ๆ 7 วัน รวมทั้งวันลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง

**เสรีภาพของการสมาคมและการเจรจาต่อรองฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง :** ผู้ร่วมธุรกิจต้องยอมรับและเคารพในสิทธิของลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกและจัดตั้ง สมาคมที่ได้เลือกเองและการเข้าเจรจากลงร่วมกัน ในกรณีที่มีข้อกฎหมายกำหนดถึงสิทธิ เสรีภาพของสมาคมและขอเจรจาไว้ ผู้ร่วมธุรกิจจะต้องไม่ขัดขวางแนวทางและเจตนารมณ์

ของกฎหมายและเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาตกลงในทุกๆ กรณี นอกจากนั้น ผู้ร่วมธุรกิจจะต้องจัดวางระบบเพื่อรองรับการติดต่อสื่อสารที่ดีกับลูกจ้าง

**การใช้มาตรการทางวินัย :** ลูกจ้างจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกิดริต ห้ามมิให้กระทำการทารุณต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจหรือโดยทาง วาจาก็ตาม

**สุขภาพและความปลอดภัย :** จะต้องจัดเตรียมสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะให้ลูกจ้าง รวมทั้งจัดวางแนวทางป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงระบบป้องกันอัคคีภัย อุบัติเหตุต่าง ๆ และภัยที่เกิดจาก สารพิษ แสง ความร้อน และการระบายอากาศอย่างเพียงพอ ลูกจ้างทั้งหลายจะต้องสามารถ ไปใช้ส่วนสวชนามัยได้ตลอดเวลาซึ่งส่วนสวชนามัยต้องเพียงพอและสะอาด ผู้ร่วมธุรกิจ ต้องมีนโยบายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยที่พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน ในกรณีที่มีการจัดการที่พิถีพิถันสำหรับลูกจ้างก็ต้องใช้มาตรฐานดังกล่าวนี้เช่นกัน

**ข้อกำหนดต่างๆ ว่าด้วยการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม :** ผู้ร่วมธุรกิจจะต้อง ดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับการรักษาสภาพแวดล้อมของธุรกิจและให้ใช้มาตรฐานเดียวกันนี้ กับผู้ร่วมธุรกิจ ผู้สนับสนุนจัดหาจัดส่ง ผู้รับช่วงการผลิตรวมทั้งการรวบรวมแหล่ง สนับสนุนในการตัดสินใจของธุรกิจความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ นำมาใช้ ซึ่งการป้องกันและรักษาสภาพแวดล้อม การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ วัสดุคิบและ เทคโนโลยี โดยสอดคล้องกับหลักแห่งการอนุรักษ์

**ความมีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน :** เราให้ความนิยมนกย่องผู้ร่วมธุรกิจที่มีบทบาท ในการสนับสนุน การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประเทศ หรือชุมชนที่ ประกอบธุรกิจอยู่

### บทที่ 3

#### วิเคราะห์และประเมินผล

#### มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546

##### 1. การพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546)

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรี เพื่อนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติในหลักการให้ดำเนินการตามโครงการเป็นระยะเวลา 5 ปีติดต่อกันตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549 และอนุมัติงบประมาณภายในวงเงิน 301,869,900 บาท เพื่อดำเนินการตามโครงการดังกล่าว

กระทรวงแรงงานจึงได้มีการดำเนินการตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกถึงความรับผิดชอบต่อในเรื่องมาตรฐานแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือ โดยการส่งเสริมและพัฒนาความรับผิดชอบต่อเรื่องมาตรฐานแรงงานให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการส่งออกและสถานประกอบการทั่วไป จนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแข่งขันในตลาดการค้าเสรี หรือเพื่อป้องกันการกีดกันทางการค้าที่มีการใช้มาตรฐานแรงงานเป็นเงื่อนไข และเพื่อให้มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน สำหรับผู้ประกอบการหรือผู้สนใจโดยทั่วไป โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีและนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติกรอบวงเงินงบประมาณดำเนินงานตามโครงการเป็นระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549 เป็นจำนวน 301.87 ล้านบาท

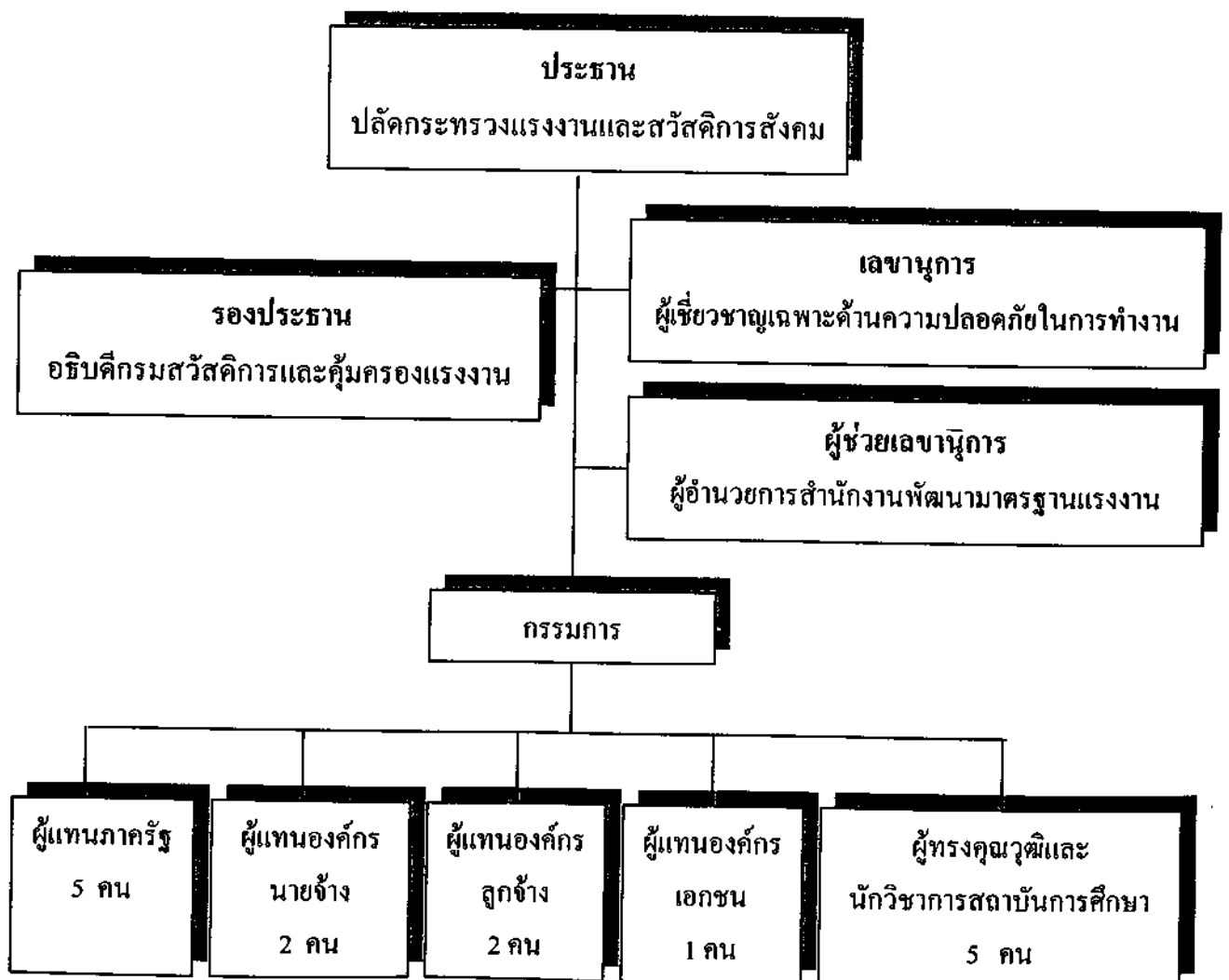
- วันที่ 18 ธันวาคม 2544 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี และอนุมัติกรอบเงินงบประมาณจำนวน 301.87 ล้านบาท เพื่อใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการเป็นระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549

- 16 มกราคม 2545 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งจัดตั้งสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน เป็นหน่วยงานภายในระดับกอง มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 19 คน โดยมีภารกิจ คือ ดำเนินกิจกรรมโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ซึ่งประกอบด้วย จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงาน สร้างระบบตรวจประเมินและจูงใจ เพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติตามให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน โดยมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า ของเด็กเล่น อิเล็กทรอนิกส์ อัญมณี อาหารแช่แข็ง เฟอร์นิเจอร์ และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เป็นต้น

- 20 กุมภาพันธ์ 2545 กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดการประชุมทางวิชาการแห่งชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยมีนายกรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร เป็นประธาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประชุมสัมมนาทางวิชาการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภาครัฐ เอกชน นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปโดยการประชุมทางวิชาการแห่งชาติในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเปิดตัวโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีด้วย

- 18 มิถุนายน 2545 กระทรวงแรงงานมีคำสั่งที่ 113/2545 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน เพื่อทำหน้าที่เสนอแนะนโยบายกำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานแรงงานให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานสากล โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นรองประธาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเลขานุการและผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการสถาบันการศึกษา เป็นกรรมการ

### แผนภูมิโครงสร้างคณะกรรมการบริหารมาตรฐาน





- 26 กันยายน 2545 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ลงนามในข้อตกลงร่วมกัน (MOU) กับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเพื่อร่วมดำเนินการให้การสนับสนุนสถานประกอบกิจการที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยให้มีระบบการปฏิบัติต่อแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อันเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิต การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเพิ่มโอกาสทางการค้า

- 9 ตุลาคม 2545 ได้มีการจัดตั้งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานให้เข้าสู่ระบบสากลและเป็นที่ยอมรับในเวทีการค้าโลก ซึ่งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย คือ กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 72 คน

- 21 พฤศจิกายน 2545 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ 1413/2545 (ซึ่งต่อมาได้มีคำสั่งยกเลิกและให้ใช้คำสั่งที่ 388/2546 ลงวันที่ 11 เมษายน 2546 แทน) แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างมาตรฐานแรงงานไทยและคู่มือการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน ในระบบพหุภาคี โดยมี ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานแรงงานสากล กำหนดและจัดทำร่างมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

- 3 กุมภาพันธ์ 2546 คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน ได้มีคำสั่งที่ 1/2546 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาจัดสร้างมาตรฐานแรงงานไทย คู่มือการปฏิบัติและระบบรับรองมาตรฐานแรงงาน ดำเนินการพัฒนาส่งเสริมให้สถาน

ประกอบกิจการสร้างระบบมาตรฐานแรงงาน และรับรองมาตรฐานแรงงาน พัฒนาปรับปรุงจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยให้เข้าสู่ระดับสากล

- คณะทำงานสร้างมาตรฐานแรงงานไทยและคู่มือการปฏิบัติได้จัดประชุมเพื่อจัดทำร่างมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) รวม 3 ครั้ง จึงได้ร่างดังกล่าวให้คณะอนุกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงานพิจารณา คณะอนุกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงานได้ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณา รวม 5 ครั้ง และได้จัดให้มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในระบบพหุภาคี 1 ครั้ง จึงได้สรุปและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานได้มีการประชุมพิจารณารวม 3 ครั้ง จึงได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2546

- 27 พฤษภาคม 2546 ได้มีการนำมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) เสนอเข้าที่ประชุมกระทรวงแรงงาน (การประชุมครั้งที่ 3/2546) และที่ประชุมมีมติให้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรี

- 24 มิถุนายน 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบ และเห็นชอบให้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการพัฒนาให้เกิดมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

- 27 มิถุนายน 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำไปส่งเสริมพัฒนาให้สถานประกอบกิจการที่สมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ได้มีมาตรฐาน

แรงงานในสถานประกอบการเทียบเท่ามาตรฐานสากล หรือมาตรฐานแรงงานเอกชน ของผู้ซื้อต่างประเทศ เพื่อเป็นการป้องกันการกีดกันทางการค้าจากต่างประเทศและเพื่อให้ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีเทียบเท่ามาตรฐานสากล

**2. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546)**

**ขอบเขตและการนำไปใช้**

1. ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้จะระบุถึงการจัดการและการปฏิบัติต่อแรงงาน ของสถานประกอบการตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานเป็นหลัก และให้ปฏิบัติเพิ่มเติมตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ

2. ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้ กับสถานประกอบการ ทุกประเภทและขนาด

**เอกสารอ้างอิง**

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
3. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 87 97 100 105 111 135 138 155 164 177 และฉบับที่ 182 รวมทั้งข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164
4. ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2000)
5. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Universal Declaration of Human Rights, 1948)

6. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ (UN Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women, 1979)

7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ (UN Convention on the Rights of the Child, 1989)

8. มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000 / SA 8000)

9. ระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001-2000) (Quality Management System Requirements)

#### บทนิยาม

1. การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การว่าจ้าง การกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้าง หรือการมอบหมายให้บุคคลทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ ทั้งนี้ จะด้วยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ การหักหนี้ การข่มขู่ การเก็บยึดบัตรประจำตัวหรือหลักฐานประจำตัว หรือวิธีอื่นใดก็ตาม

2. กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. แรงงานเด็ก หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

4. คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง อันทำให้ลูกจ้างมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

5. คุ้มครองแรงงาน หมายถึง ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อลูกจ้าง หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

7. สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมถึงบุคลากรฝ่ายบริหารและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในเรื่องการใช้แรงงานในขอบเขตของมาตรฐานสากล กฎหมายแรงงาน และข้อกำหนดของมาตรฐานนี้

9. ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติการ ดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

10. ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้าหรือบริการ หรือรับที่จะดำเนินการในงานบางส่วนหรือทั้งหมดแล้วแต่กรณีให้แก่ผู้ประกอบกิจการ เพื่อนำไปประกอบหรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกี่ช่วงก็ตาม

11. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติ และทบทวน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและทันสมัย

## 1. ข้อกำหนดทั่วไป

1. สถานประกอบกิจการต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

2. สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและรักษาไว้ซึ่งบันทึก เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าได้ดำเนินการสอดคล้องกับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบการจัดการ บันทึกต้องมีการชี้แจงชัดเจนและสามารถเรียกใช้ได้ง่าย

ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนในการออกและการแก้ไขบันทึก รวมทั้งการชี้แจง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บและการทำลายบันทึก

4. สถานประกอบกิจการต้องมีข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5. สถานประกอบกิจการต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

## 2. ระบบการจัดการ

### 1. ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

#### 1) นโยบาย

ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อทางสังคมและแรงงาน รวมทั้งการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นคือ

ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ กฎหมายแรงงาน และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ

#### 2) การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง อันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

## 2. ผู้แทนฝ่ายบริหาร

สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน เป็น “ผู้แทน” ของตน เพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทั้งนี้ “ผู้แทน” ดังกล่าว ต้องมีอำนาจตัดสินใจ สั่งการหรือประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

## 3. ความร่วมมือในการปฏิบัติ

1) สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

## 4. การวางแผนและการปฏิบัติ

1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อการปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่า ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจและมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึกและสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

4) สถานประกอบกิจการต้องตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องมีการสอบสวนวิเคราะห์สาเหตุและรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

5) สถานประกอบกิจการต้องดำเนินการแก้ไขและป้องกันเมื่อพบว่ามี การปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

#### 5. ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมิน และคัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

3) สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบกิจการ

4) สถานประกอบกิจการต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

#### 6. การสื่อสาร

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย ในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้และผลการปฏิบัติ



### 3. การใช้แรงงานบังคับ

1. สถานประกอบการกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
2. สถานประกอบการกิจการต้องไม่เรียกหรือรับหรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากลูกจ้างไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้วหรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

### 4. ค่าตอบแทนการทำงาน

1. สถานประกอบการกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้
2. สถานประกอบการกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศหรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด
3. สถานประกอบการกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้
4. สถานประกอบการกิจการต้องไม่หักค่าจ้าง ไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

### 5. ชั่วโมงการทำงาน

1. สถานประกอบการกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุกสัปดาห์

2. สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลา สำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง) ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงในปีแรกหลังจากการได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ในปีที่ 2 ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และในปีต่อ ๆ ไปต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องเป็นการทำงานเพราะเหตุแห่งความจำเป็นของลักษณะงาน หรือเป็นการทำงานในช่วงสั้น ๆ ตามสถานการณ์พิเศษของการดำเนินธุรกิจเท่านั้น

## 6. การเลือกปฏิบัติ

1. สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติ ในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษะส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

2. สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรม การใช้สิทธิ หรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือพรรคการเมือง ทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าว มิได้มีผลกระทบเสียหายใด ๆ ต่อกิจการ

## 7. วินัยและการลงโทษ

1. สถานประกอบกิจการต้องไม่หัก หรือลดค่าจ้าง เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่ากรณีใด

2. สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง

3. สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกายโดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก

#### 8. การใช้แรงงานเด็ก

1. สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

2. สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

3. สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้ พร้อมทั้งจะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ ทะเบียนและบันทึกดังกล่าวต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนด 1.2

#### 9. การใช้แรงงานหญิง

1. สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสภาพการทำงาน และสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์

2. สถานประกอบกิจการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

#### 10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

1. สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งและ

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการ อีกทั้งต้องเคารพสิทธิการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ขัดขวางหรือแทรกแซง อันเป็นผลให้การใช้สิทธิของลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวไม่อาจกระทำได้หรือกระทำได้โดยยากลำบาก

2. สถานประกอบกิจการต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จะได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ไม่ถูกกีดกันแก้ง โยกย้าย เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

## 11. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงานหรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน

2. สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตราย และลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### 3. สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน

- 1) ได้รับความรู้ถึงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) ได้รับความรู้และเข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
- 3) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ รวมถึงผู้ที่เข้างานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนดในข้อ 1.2

4) ได้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสภาพงานที่มีความเสี่ยงภัย

## 12. สวัสดิการ

สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง คือ

1. ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
2. น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
3. ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม
4. สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่

สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

5. หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

## 3. แผนการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานที่สำคัญตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีแนวทางในการดำเนินการให้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานการส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในกลุ่มอุตสาหกรรมและจูงใจให้สถานประกอบกิจการพัฒนาเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนทางด้านวิชาการแก่นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตบนพื้นฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้าแก่ผู้ประกอบการในเวทีการค้าโลก

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการตามที่กล่าวมาข้างต้นประสบความสำเร็จ สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน ได้จัดทำแผนการปฏิบัติงานในกิจกรรมหลัก ดังนี้

### 1. กิจกรรมการประชุม สัมมนา และฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงาน

ในการดำเนินกิจกรรมการประชุม สัมมนา และฝึกอบรม ด้านมาตรฐานแรงงานได้ดำเนินการร่วมกับกองฝึกอบรมแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว จำนวน 33 ครั้ง 2,450 คน รายละเอียดของกิจกรรมมีดังนี้

1) ฝึกอบรมวิทยากรมาตรฐานแรงงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานแรงงานและมีความสามารถในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมมาตรฐานแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมายจำนวน 2 ครั้ง 125 คน

2) ฝึกอบรมผู้บริหารและผู้รับผิดชอบ เรื่อง มาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานแรงงาน และบทบาทผู้บริหาร และสามารถบริหารการพัฒนามาตรฐานแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมายจำนวน 6 ครั้ง 1,020 คน

3) ฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินภายในและภายนอกสถานประกอบการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจประเมินภายในและภายนอกสถานประกอบการได้อย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมาย จำนวน 19 ครั้ง 855 คน

4) ฝึกอบรม ที่ปรึกษามาตรฐานแรงงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งสามารถเป็นที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานให้แก่สถานประกอบการได้อย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมาย จำนวน 2 ครั้ง 50 คน

5) ประชุมเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความตื่นตัว และให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านมาตรฐานแรงงานที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับสากล ระดับชาติ และระดับองค์กร มีเป้าหมาย จำนวน 2 ครั้ง 300 คน

6) ประชุมเชิงปฏิบัติการเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา มาตรฐานแรงงาน และสามารถดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานได้อย่างมีคุณภาพมี เป้าหมายจำนวน 2 ครั้ง 100 คน

## 2. กิจกรรมพัฒนาฝีมือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

ดำเนินการพัฒนาฝีมือเพื่อใช้ในการฝึกอบรมวิทยากรมาตรฐาน แรงงาน ฝีมือสำหรับผู้บริหารสถานประกอบการในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ฝีมือสำหรับผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงาน และคู่มือคนงานเรื่อง มาตรฐานแรงงาน ซึ่งมีเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 4 เรื่อง 7,750 ชุด

## 3. กิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดทำ มาตรฐานแรงงานในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐาน แรงงานและได้จัดที่ปรึกษาด้านมาตรฐานแรงงาน เข้าไปดำเนินการให้สถานประกอบการ สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือในการ ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการอื่นต่อไป ซึ่งในปีงบประมาณ 2545 มีเป้าหมายใน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้แก่ สถานประกอบการ จำนวน 50 แห่ง

## 4. กิจกรรมสร้างระบบตรวจประเมินและจูงใจเพื่อให้สถานประกอบการ ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

กระตุ้นและจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อ กำหนดมาตรฐานแรงงานกระทั่งประสบความสำเร็จจนได้รับการรับรองหรือยอมรับ และ เฝ้าระวังระบบมาตรฐานแรงงานที่จัดทำขึ้นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งในปีงบประมาณ 2545 มีเป้าหมายในการสร้างระบบตรวจประเมิน และจูงใจเพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน จำนวน 50 แห่ง

### 5. กิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

ในการดำเนินกิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานได้ดำเนินการร่วมกับฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการกรม เป้าหมายจำนวน 20,000 ฉบับ 304 ครั้ง มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานแรงงานต่อการค้าระหว่างประเทศ โดยเผยแพร่ผ่านทางสื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และ Internet

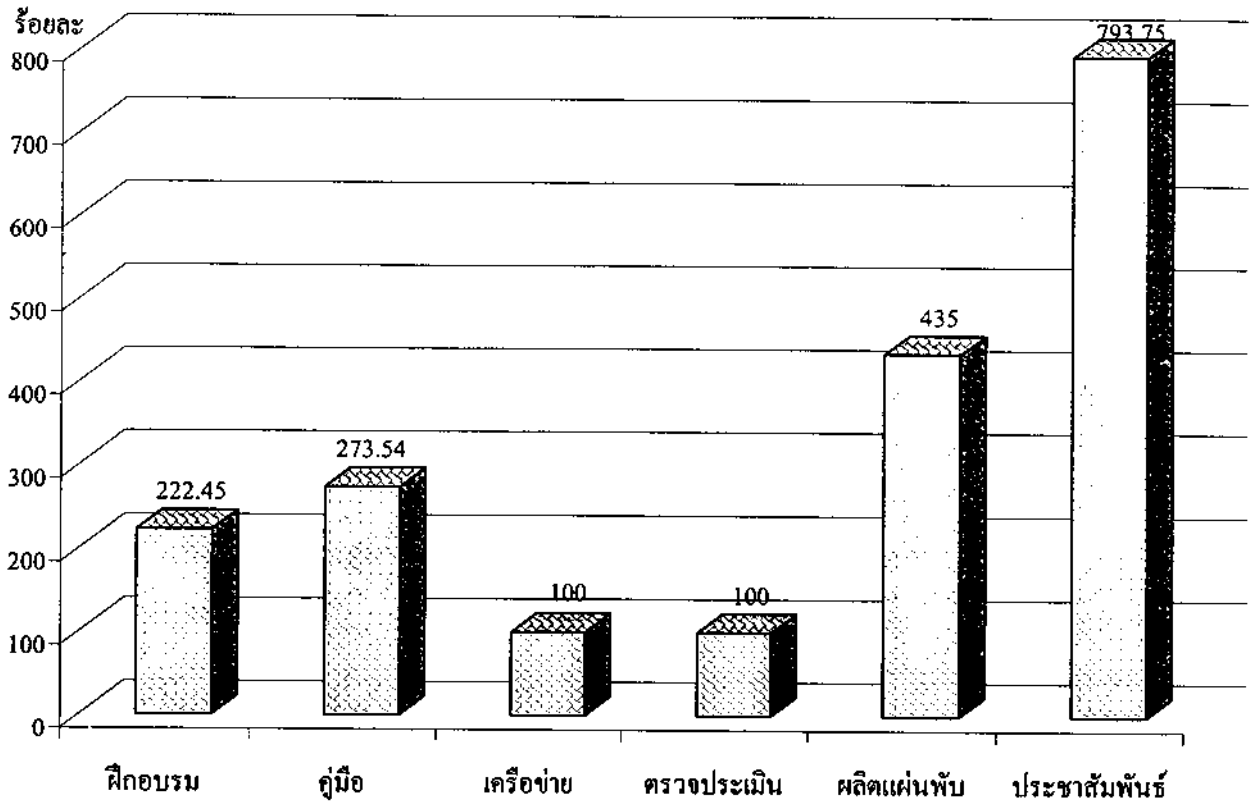
ผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนามาตรฐานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2545

ตารางที่ 3.1 ผลการดำเนินโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ประจำปีงบประมาณ 2545 (ตุลาคม 2544 – กันยายน 2545)

กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 2545	ผลงาน ปี 2545
1. ประชุมสัมมนา และฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน	ครั้ง/คน	33/2,450	48/5,450
2. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน	เรื่อง/ชุด	4/7,750	4/21,200
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงาน	แห่ง	50	50
4. สร้างระบบตรวจประเมินและดูใจเพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน	แห่ง	50	50
5. รณรงค์ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน	ฉบับ/ครั้ง	20,000/340	87,000/2,413



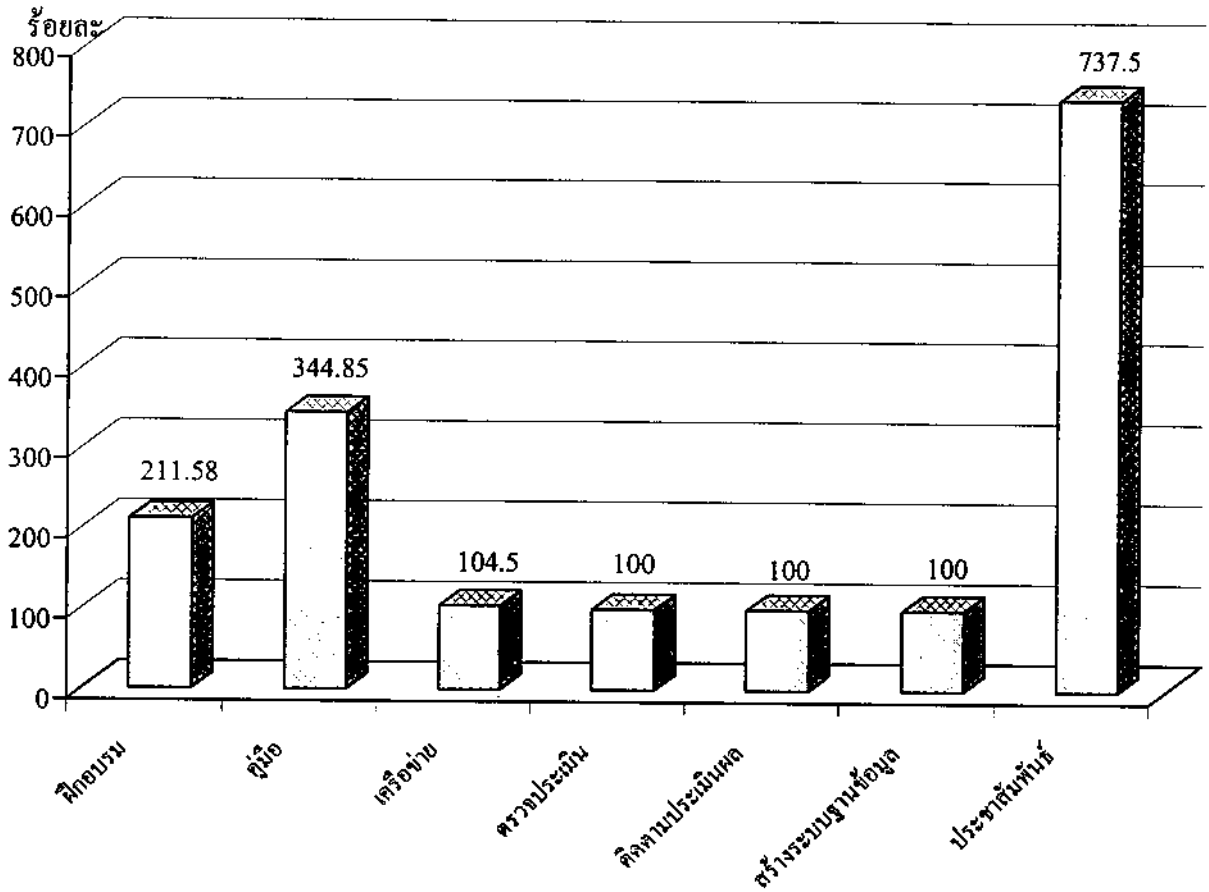
แผนภูมิที่ 3.1 ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี  
(ปีงบประมาณ 2545)



ตารางที่ 3.2 ผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2546

กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย 1 ปี	ผลงาน	ร้อยละของ เป้าหมาย
1. ประชุม สัมมนา และฝึกอบรมมาตรฐานแรงงาน	ครั้ง/คน	27/673	35/1,424	211.58
2. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน	ชุด	19,000	65,520	344.85
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงาน	แห่ง	200	209	104.50
4. สร้างระบบตรวจประเมินและจูงใจเพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน	แห่ง	200	200	100.00
5. ติดตามประเมินผล	ครั้ง	1	1	100.00
6. สร้างระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านมาตรฐานแรงงาน	เมกไบต์/ หน้า	500/500	500/500	100.00
7. การรณรงค์ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน	ครั้ง/เรื่อง/ ฉบับ	280/15/ 50,000	2,065/24/ 82,000	737.50/160/ 164

แผนภูมิที่ 3.2 ผลการดำเนินโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี  
(ปีงบประมาณ 2546)



#### 4. วิเคราะห์ มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546)

1. โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี เป็นโครงการที่ได้จัดทำขึ้นและผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงจากผู้บริหารทุกระดับตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในระดับกรม กระทรวง รวมทั้งกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายซึ่งได้แก่กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานประมาณ ก่อนที่คณะรัฐมนตรีจะได้พิจารณาและมีมติอนุมัติหลักการจัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ชื่อในขณะนั้น) เสนอ ภายในวงเงิน 301.87 ล้านบาท มีระยะเวลาดำเนินการติดต่อกัน 5 ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549 จึงนับได้ว่าเป็นโครงการที่ผ่านกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงตรวจสอบมาได้อย่างละเอียดรอบคอบว่าเป็นโครงการที่มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

ดังนั้นโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีจึงเป็นโครงการที่มีลักษณะในการดำเนินการเชิงรุกที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการกิจการส่งออกโดยมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันมาตรการกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากเงื่อนไขด้านมาตรฐาน แรงงานหรือสิทธิแรงงาน ซึ่งการนำเอา มรท.8001-2546 ไปพัฒนาในสถานประกอบการกิจการใดจะทำให้เกิดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานในสถานประกอบการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล นอกจากจะเป็นการป้องกันการกีดกันทางการค้า ดังกล่าวแล้วยังจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นายจ้างลูกจ้าง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างรวมทั้งความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่าง นายจ้างลูกจ้างที่จะผลิตสินค้าและบริการของสถานประกอบการให้มีคุณภาพ ต้นทุนต่ำ สามารถแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่ง

องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้คือปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรีได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. ในการสร้างมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) ของคณะกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ และคณะทำงานฯ ได้มีการนำมาตรฐานแรงงานหลักทั้ง 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย และมาตรฐานแรงงานเอกชนของผู้ซื้อต่างประเทศ รวมทั้งมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001-2000) มาใช้เป็นแนวในการร่าง มรท.8001-2546 เพื่อให้เป็นมาตรฐานแรงงานที่มีมาตรฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากล นอกจากนี้ยังมีการนำร่าง มรท.8001-2546 เข้าสู่กระบวนการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงทำให้เชื่อมั่นได้ยิ่งขึ้นว่า มรท.8001-2546 เป็นมาตรฐานแรงงานที่มีมาตรฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากล และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาในสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อให้เกิดระบบการจัดการด้านแรงงานที่มีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้

4. การที่รัฐบาลได้อนุมัติวงเงินงบประมาณจำนวน 301.87 ล้านบาทให้กระทรวงแรงงานมาดำเนินการตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีเป็นเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549 นั้น เป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้โครงการนี้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากสถานประกอบการส่งออกของประเทศไทยมีจำนวนมากกว่า 10,000 แห่ง แต่งบประมาณที่ได้รับทั้งหมดสามารถดำเนินการช่วยเหลือสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา มรท.8001-2546 ได้เพียง 1,500 แห่งเท่านั้น และหากผู้ซื้อจากต่างประเทศได้มีการนำมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเงื่อนไขกีดกันทางการค้ามากยิ่งขึ้นก็จะเกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสถานประกอบการส่งออกของไทยทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการ SME

ที่ยังมีข้อจำกัดในเรื่อง ข้อมูลข่าวสาร งบประมาณในการพัฒนามาตรฐานแรงงาน ความรู้ความสามารถในการดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการกิจการของตน ฯลฯ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การส่งออกและเศรษฐกิจของไทยในภาพรวมอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก

5. จากข้อกำหนดหลักของ มรท.8001-2546 ซึ่งมีอยู่รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ กำหนดนั้น เกือบทั้งหมดจะสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน แต่ก็มีเงื่อนไขบางประการที่ได้มีการกำหนดไว้ในข้อกำหนดหลักต่าง ๆ ของ มรท.8001-2546 ที่มีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากผู้บริหารสถานประกอบการที่สนใจจะสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา มรท.8001-2546 พบว่า มรท.8001-2546 ได้กำหนดเงื่อนไขบางประการในข้อกำหนดหลักต่าง ๆ ที่เป็นหรืออาจจะ เป็นปัญหาในการพัฒนา มรท.8001-2546 ของสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมเป็น เครือข่าย ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

(1) จากข้อกำหนดหลักเรื่องชั่วโมงทำงานที่กำหนดให้สถานประกอบการ เครือข่ายต้องกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมงในปีแรกที่เข้าร่วมพัฒนา มรท.8001-2546 และเมื่อได้รับการรับรองแล้วในปีต่อไป ต้องกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง ในปีต่อไปต้องไม่เกิน 18 ชั่วโมง และในปีที่ 3 หลังจากได้รับการรับรองแล้วนายจ้างต้อง กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างในสถานประกอบการของตนไม่ เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ประเด็นดังกล่าวนี้เป็นประเด็นปัญหาที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ เห็นว่าเป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการให้ได้ภายในระยะเวลา 3 ปี เนื่องจากในความเป็นจริง แล้วค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าล่วงเวลาของลูกจ้างเป็นต้นทุนการผลิตในส่วนที่นายจ้างไม่ต้องการ ให้เกิดขึ้น แต่ที่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างมีการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากความจำเป็นทางธุรกิจที่ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้นเช่น มีคำสั่งซื้อสินค้าเป็นจำนวนมากที่ต้องเร่งดำเนินการ ให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว หรือการทำงานของลูกจ้างหรือผลิตภาพแรงงานของลูกจ้างในช่วง ระยะเวลาหนึ่ง ๆ ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานอาจจะเนื่องมาจากการ

เปลี่ยนรูปแบบของสินค้า การมีวันหยุดงานตามที่กฎหมายกำหนดหรือวันหยุดตามประเพณีที่มีวันหยุดติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน การเข้าออกงานของลูกจ้าง เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เกิดภัยธรรมชาติ ฯลฯ ทำให้ต้องมีการทำงานล่วงเวลาชดเชยวันทำงานปกติในส่วนที่ต้องขาดหายไปและประการสำคัญที่สุดคือเป็นความต้องการของลูกจ้างในระดับไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือซึ่งมีเป็นจำนวนมากที่สุดในสถานประกอบการที่ต้องการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเนื่องจาก ค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนที่ได้รับจะเท่ากับหรือใกล้เคียงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลาเป็นเหตุให้สถานประกอบการใดที่มีการทำงานล่วงเวลาน้อย การเข้าออกงานของลูกจ้างโดยเฉพาะลูกจ้างในระดับกึ่งฝีมือหรือไร้ฝีมือจะมีเป็นจำนวนมากและเป็นปัญหาใหญ่ประการหนึ่งของฝ่ายบุคคลที่จะต้องดำเนินการรับสมัคร คัดเลือกและพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการทำงานให้แก่ลูกจ้างใหม่ และเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายในด้านนี้ของผู้ประกอบการด้วย

(2) จากข้อกำหนดหลักด้านระบบการจัดการที่ได้กำหนดให้ผู้ประกอบการที่เป็นเครือข่ายในการพัฒนา มรท.8001-2546 ต้องมีการมีการประเมินและคัดเลือกผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบของตนว่าสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 โดยจะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามจากผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบด้วย ในกรณีนี้ทำให้ผู้ประกอบการหลายแห่งไม่สมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายตามโครงการนี้เนื่องจากไม่สามารถจูงใจหรือสั่งการให้ผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบของตนให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ดังกล่าวได้ ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ทั้งในอดีตและปัจจุบันระหว่างสถานประกอบการกับผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบ เป็นไปตามเงื่อนไขทางธุรกิจระหว่างกันเท่านั้น โดยไม่มีการเกี่ยวพันไปถึงการบริหารจัดการด้านแรงงานหรือการกำหนดสภาพการจ้างสภาพการทำงานซึ่งกันและกันมาก่อน และคาดว่าในอนาคตความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบก็ยากที่จะเปลี่ยนแปลงไปจากความสัมพันธ์ที่มีมาแต่อดีตและปัจจุบัน

(3) จากข้อกำหนดหลักเรื่องการเลือกปฏิบัติและเรื่องเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือ สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติหรือขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ อันเนื่องมาจาก เพศ สถานภาพการสมรส ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ฯลฯ ซึ่งเรื่องดังกล่าว ในปัจจุบันหลายสถานประกอบกิจการมีลักษณะงานที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะของเพศใดเพศ หนึ่ง หลายสถานประกอบกิจการต้องการคนโสดทำงานในบางลักษณะงาน หลายสถาน- ประกอบกิจการผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนที่จะไม่สนับสนุนให้มีการรวมตัวจัดตั้งองค์กร ต่าง ๆ ของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้าง และหลาย สถานประกอบการไม่มีการรับลูกจ้างพิการเข้าทำงานแม้แต่ลูกจ้างที่พิการเนื่องจากอุบัติเหตุ หรือโรคจากการทำงานในสถานประกอบกิจการของตนก็ตาม เนื่องจากจะต้องเสียค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในส่วนของการจัดสวัสดิการและสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างพิการ โดยเฉพาะ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อันหลายปัญหาเป็นนโยบายที่สถานประกอบกิจการนั้นได้ยึดถือ เป็นหลักในการดำเนินงานติดต่อกันมาช้านานแล้ว ดังนั้น เมื่อมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวน ให้ผู้ประกอบการที่มีปัญหาดังกล่าวเข้าร่วมเป็นเครือข่ายและนำมรท.8001-2546 ไปพัฒนา ในสถานประกอบกิจการจึงมีถูกปฏิเสธเสมอ

6. โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีซึ่งได้สร้าง มรท.8001-2546 ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน ในสถานประกอบกิจการเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ โดยกรมสวัสดิการและ คู่คุ้มครองแรงงานได้กำหนดเป้าหมายให้มีสถานประกอบกิจการสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่าย การพัฒนา มรท.8001-2546 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 จำนวน 200 แห่ง พ.ศ. 2547- 2549 จำนวน 300 500 และ 500 แห่ง ตามลำดับ โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการ ดำเนินงาน คือ ร้อยละ 80 ของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ สามารถดำเนิน การพัฒนา มรท.8001-2546 จนได้รับการรับรองตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์วิธีการที่กรม กำหนด



จากผลการดำเนินงานส่งเสริมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนา มรท.8001-2546 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 พบว่า สถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่ยังไม่ทราบถึงความเคลื่อนไหวในเวทีโลกที่จะมีการนำมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเครื่องมือกีดกันทางการค้าในระบบการค้าเสรี จึงยังไม่ให้ความสนใจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของโครงการนี้เท่าที่ควร และเมื่อพิจารณาจากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2546 แล้วจะเห็นได้ว่าได้มีการจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรมมาตรฐานแรงงานเพื่อพัฒนา นายจ้างลูกจ้างทั่วประเทศเป็นจำนวนมากกว่า 80 รุ่น มีนายจ้างลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 7,000 คน แต่มีสถานประกอบการที่สมัครเข้าเป็นเครือข่ายพัฒนา มรท.8001-2546 เพียงจำนวน 209 แห่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์และการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดความตระหนักในการที่จะต้องเร่งพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการส่งออกที่มีจำนวนไม่น้อยกว่า 10,000 แห่ง ยังไม่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเท่าที่ควรและจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการพัฒนา มาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีของกระทรวงแรงงานในอนาคตเป็นอย่างมาก

7. ปัญหาความไม่พร้อมของสถานประกอบการเครือข่ายหรือสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายอันเนื่องมาจากการที่สถานประกอบการต่าง ๆ ยังไม่มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่กฎหมายแรงงานกำหนด ทั้งด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เช่นนี้ทำให้สถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ไม่สามารถรับเอา มรท.8001-2546 ไปพัฒนาในสถานประกอบการของตนได้ เนื่องจากข้อกำหนดหลักทั้งหมดใน มรท.8001-2546 ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องและเป็นไปตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานกฎหมายแรงงานดังนั้น สถานประกอบการเครือข่ายจะต้องมีการปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดเสียก่อน ต่อจากนั้นจึงจะมีการพัฒนาและดำเนินการเพิ่มเติมให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดหลักของ มรท.8001-2546 เช่นเรื่องการทำงานล่วงเวลา

เรื่องผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบ เรื่องระบบการจัดการและการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ เป็นต้น

8. ปัญหาในส่วนของการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่ตีเหมาะสมสามารถทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้บริหารและลูกจ้างในสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา มรท.8001-2546 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานเอกชนที่บริษัทผู้ซื้อต่างประเทศกำหนดให้สถานประกอบการส่งออกดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ มรท.8001-2546 เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่สำหรับประเทศไทย ดังนั้นบริษัทที่ปรึกษารวมทั้งบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติดังกล่าวจึงมีน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ในแต่ละปีกล่าวคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 – 2549 ได้กำหนดเป้าหมายให้การพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบการเครือข่ายเป็นจำนวน 200 – 300 – 500 – 500 แห่ง ในแต่ละปีตามลำดับ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ปริมาณและคุณภาพของบริษัทที่ปรึกษารวมทั้งบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่กรมกำหนดไว้ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่ทางราชการกำหนด ประการสำคัญที่สุดก็คือจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของสถานประกอบการเครือข่ายทั้งในกรณีที่เกิดปัญหาความล่าช้าในการจัดจ้างที่ปรึกษา และปัญหาคุณภาพของที่ปรึกษาที่กรมได้จ้างให้เข้าไปช่วยดำเนินการพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบการ

ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่จะมาเป็นที่ปรึกษา มรท.8001-2546 ซึ่งมีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกฎหมายแรงงานไทยรวมถึง 10 ข้อกำหนดหลัก (มรท.8001-2546 มีข้อกำหนดรวมทั้งสิ้น 12 ข้อกำหนดหลัก) และกรมได้มีการทดสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับ มรท.8001-2546 ของผู้ที่สนใจจะสมัครเป็นที่ปรึกษาจำนวน 272 คน ปรากฏว่ามีผู้ผ่าน

การทดสอบเพียง 107 คน ทั้ง ๆ ที่เป็นการทดสอบความรู้ขั้นพื้นฐานของกฎหมายแรงงานเท่านั้น นอกจากนี้ การจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้ แม้แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ.2547 ซึ่งเป็นปีที่สองตามแผนงานที่จะต้องมีการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาแต่ปรากฏว่าจนถึงเดือนพฤษภาคม 2547 ยังไม่สามารถทำสัญญาจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อส่งไปดำเนินการพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบกิจการเครือข่ายได้แม้แต่บริษัทเดียว ทั้งนี้ เป็นผลมาจากปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น

9. ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีของข้าราชการและลูกจ้างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อกำหนดหลักของเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท.8001-2546) จะเห็นได้ว่า มรท.8001-2546 ได้มีข้อกำหนดที่ครอบคลุมภารกิจหลักทุกด้านของกรมทั้งด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน โดยมาตรฐานที่กำหนดให้สถานประกอบกิจการเครือข่ายนำไปปฏิบัติตามข้อกำหนดหลักต่าง ๆ จะยึดถือมาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานเป็นส่วนใหญ่ จะมีในบางเรื่องเท่านั้นที่ได้กำหนดมาตรฐานไว้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น เรื่องการทำงานล่วงเวลา การวางระบบการจัดการด้านนโยบาย คณะทำงาน การจัดทำเอกสารเพื่อตรวจสอบ ผู้รับเหมาช่วงและผู้ส่งมอบ เป็นต้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือมีข้าราชการและลูกจ้างของสำนัก / กลุ่มงาน / กอง / หรือฝ่ายต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานเป็นจำนวนมาก ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีที่ถูกต้องชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันได้หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกันกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักทุกด้านของกรม ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันในบางครั้งซึ่งก็หมายถึงการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรนั่นเอง

## บทที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 4.1 ความเป็นมา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ในส่วนของการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการปรับโครงสร้างการผลิต การเพิ่มผลผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า การสร้างความเชื่อมโยงความสมดุลย์ระหว่างเศรษฐกิจภายในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนทั่วไป ฯลฯ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้การส่งออกขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 6 ต่อปี เพิ่มส่วนแบ่งการตลาดส่งออกของไทยให้อยู่ในระดับร้อยละ 1.1 ของตลาดโลก

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศ สัญญาณของการแข่งขันเสรีทางการค้าได้ทวีความรุนแรงและมีความยากลำบากมากขึ้นอย่างชัดเจนตามลำดับ โดยประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกที่ร่ำรวยและพัฒนาแล้วได้ร่วมกันผลักดันให้มีการนำมาตรฐานแรงงานมาเชื่อมโยงกับการค้าโดยใช้ข้ออ้างเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานของลูกจ้างและกำหนดให้ธุรกิจมีจริยธรรมตลอดจนความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของตามมาตรฐานที่ผู้ซื้อกำหนดซึ่งเงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้ประเทศที่กำลังพัฒนาและเป็นผู้รับจ้างผลิตสินค้ามีความเห็นว่าเป็นมาตรการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง

แม้ว่าจะถูกคัดค้านจากกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาแต่ธุรกิจภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าที่มีชื่อในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกที่ร่ำรวยและพัฒนาแล้ว ได้มีการออกข้อบัญญัติด้านสิทธิแรงงาน (Labour code of Conduct หรือ Workplace code of Conduct) หรือมาตรฐานสิทธิแรงงานหรือความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นหลายมาตรฐาน เช่น Social Accountability 8000 (SA8000), Worldwide Responsible

Apparel Production (WRAP), Fair Labour Association (FLA), Worker Rights Consortium (WRC) และ Ethical Trading Initiative (ETI) เป็นต้น

มาตรฐานและข้อบัญญัติดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นข้อกำหนด ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติและการลงโทษทางวินัย เป็นต้น ซึ่งผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อบัญญัติดังกล่าวไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญาหรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ผู้ถูกระทำคือผู้รับจ้างผลิตรู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้าโดยไม่มีทางต่อสู้หรือปฏิเสธได้เลย ในส่วนของอุตสาหกรรมของไทยที่จะได้รับผลกระทบในระยะแรกได้แก่อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและของเด็กเล่น และคาดว่าอุตสาหกรรมส่งออกอื่นๆ จะได้รับผลกระทบในอีกไม่ช้านี้

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ดังกล่าวที่จะมีผลกระทบต่อการส่งออกสินค้าของประเทศไทยและมีผลกระทบทางด้านแรงงานทั้งด้านบวกและด้านลบ กล่าวคือ ในด้านบวกจะก่อให้เกิดการจ้างงานและการมีงานทำของกำลังแรงงานภายในประเทศเพิ่มขึ้นแต่ในด้านลบก็จะก่อให้เกิดการเลิกจ้างถูกจ้างเป็นจำนวนมากเช่นกัน ดังนั้นจึงได้ดำเนินการในเชิงรุก เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ประกอบการส่งออกในส่วนของการบริหารจัดการคุณภาพด้านแรงงานตามมาตรฐานแรงงานเอกชนที่ผู้ซื้อหรือกลุ่มธุรกิจของผู้ซื้อต่างประเทศได้กำหนดขึ้น อันจะเป็นการป้องกันหรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ประกอบการส่งออกของไทยในกรณีที่ผู้ซื้อจากต่างประเทศได้นำมาตรฐานแรงงานเอกชนของตนมาใช้เป็นเงื่อนไขในการสั่งซื้อสินค้า โดยกระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี เสนอต่อคณะรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติและเห็นชอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริม

การค้าเสรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 - 2549 รวม 5 ปี ภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณ 301.87 ล้านบาท เพื่อดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการส่งออกของไทยให้มีมาตรฐานเท่ากับหรือเทียบเท่ามาตรฐานแรงงานเอกชนที่ผู้สั่งซื้อสินค้ากำหนด เป็นการส่งเสริมโอกาสในการแข่งขันของธุรกิจไทยในตลาดโลกและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทยให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

#### 4.2 แนวทางในการพัฒนาตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายในการดำเนินโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ดังนี้

- 1) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสู่มาตรฐานแรงงานสากลในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักที่ได้รับผลกระทบจากการนำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า
- 2) ให้ความร่วมมือด้านวิชาการแก่สถานประกอบกิจการในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน กระทั่งได้รับการรับรองหรือยอมรับ
- 3) จัดระบบให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมออกค่าใช้จ่ายสมทบในการจัดทำมาตรฐานแรงงาน
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานแรงงาน
- 5) ส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย และระบบการจัดการมาตรฐานให้กับที่ยอมรับในระดับสากล

จากนโยบายดังกล่าวกรมจึงได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมสนับสนุนการส่งออกด้วยการส่งเสริมการปฏิบัติเฉพาะด้าน เช่น ด้านมาตรฐานการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ด้านป้องกันอัคคีภัยในกิจการโรงแรม

- 2) ตั้งคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อรวบรวมมาตรฐานแรงงานที่  
กันเงื่อนไข
- 3) รมรงค์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานเป็นเงื่อนไข  
ไขทางการค้าแก่ผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อ  
อิเล็กทรอนิกส์จัดประชุมสัมมนา
- 4) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพร้อมของสถานประกอบกิจการต่อมาตรฐาน  
แรงงานเพื่อทราบสภาพปัญหา ความต้องการของสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

โดยผลการดำเนินการที่ระยะที่ผ่านมาสามารถส่งเสริมผู้ส่งออกได้เพียงส่วน  
น้อยยังไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย โดยภาพรวมยังไม่บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน  
เพื่อทำหน้าที่เสนอแนะนโยบาย กำกับดูแลและสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานแรงงานให้  
เข้าสู่ระดับมาตรฐานสากล คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม (ชื่อตำแหน่งในขณะนั้น) เป็นประธาน ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนองค์กร  
นายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ผู้แทนองค์กรเอกชนและผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ  
ร่วมเป็นกรรมการ นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานยังได้แต่งตั้ง  
คณะอนุกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อพิจารณาจัดสร้างมาตรฐานแรงงานไทย คู่มือ  
การปฏิบัติและระบบรับรองมาตรฐานแรงงานพิจารณาผลการดำเนินงานการพัฒนาส่งเสริม  
ให้สถานประกอบกิจการสร้างระบบมาตรฐานแรงงานและการรับรองมาตรฐานแรงงาน  
ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยให้เข้าสู่  
ระดับสากล คณะอนุกรรมการดังกล่าวมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็น  
ประธาน โดยมีอนุกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องผู้แทน  
องค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ผู้แทนจากสถาบันทางการศึกษาตลอดจนผู้แทนจาก  
หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านต่าง ๆ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ  
ดังกล่าวได้ร่วมกัน ดำเนินการสร้างมาตรฐานแรงงานไทยจนสำเร็จและได้กำหนดชื่อว่า

มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001-2546 (มรท. 8001 – 2546)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความสมัครใจตามข้อกำหนดของ มรท.8001-2546

2. ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบกิจการที่นำ มรท.8001-2546 ไปพัฒนา

ในส่วนของขอบเขตและการนำไปใช้นั้น มรท.8001-2546 ได้กำหนดข้อกำหนดในเรื่องต่าง ๆ โดยจะมีการกำหนดถึงการจัดการและการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้เป็นหลักและให้ปฏิบัติเพิ่มเติมตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานเอกชนอื่น ๆ ทั้งนี้ มรท.8001-2546 สามารถนำไปพัฒนาได้ในสถานประกอบกิจการทุกประเภทกิจการและทุกขนาด

#### 4.3 ข้อกำหนดหลักของ มรท.8001-2546

มรท.8001-2546 มีข้อกำหนดหลักรวมทั้งสิ้น 12 ข้อกำหนด โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อกำหนดทั่วไป ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการที่สถานประกอบกิจการจะต้องจัดทำเกี่ยวกับระบบการจัดการ ระบบเอกสารข้อมูลต่างๆ

2. ระบบการจัดการ ได้กล่าวถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร การวางแผนและการปฏิบัติ ความร่วมมือในการปฏิบัติ ผู้แทนฝ่ายบริหารผู้แทนลูกจ้าง การทบทวนของฝ่ายบริหาร การสื่อสาร เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีระบบการจัดการตามมาตรฐานที่กำหนดรวมทั้งเพื่อให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงของสถานประกอบกิจการมีระบบการจัดการตามมาตรฐานที่กำหนดด้วย

3. การใช้แรงงานบังคับ ได้กล่าวถึงข้อห้ามที่สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบตามมาตรฐานที่กำหนด



4. ค่าตอบแทนการทำงาน ได้กล่าวถึงเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
5. ชั่วโมงการทำงาน ได้กล่าวถึงเงื่อนไขในการกำหนดชั่วโมงทำงานปกติ และชั่วโมงทำงานล่วงเวลารวมทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง
6. การเลือกปฏิบัติ ได้กล่าวถึงข้อกำหนดที่สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานรวมทั้งการขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อกิจกรรม การใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน
7. วินัยและการลงโทษ ได้กล่าวถึงข้อห้ามในการลงโทษทางวินัยแก่ ลูกจ้างรวมทั้งการกำหนดมาตรการป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศของลูกจ้าง
8. การใช้แรงงานเด็ก ได้กล่าวถึงอายุแรงงานเด็กรวมถึงการดำเนินการเมื่อมีการจ้างแรงงานเด็กให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
9. การใช้แรงงานหญิง ได้กล่าวถึงการดูแลลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดรวมถึงข้อห้ามในการเลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์
10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ได้กล่าวถึงการที่สถานประกอบการต้องเคารพสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งและการเข้าร่วมเป็นองค์กรหรือคณะกรรมการต่าง ๆ ของลูกจ้างรวมทั้งการไม่กระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างตามมาตรฐานที่กำหนด
11. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้กล่าวถึงมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
12. สวัสดิการ ได้กล่าวถึงหน้าที่ของสถานประกอบการที่ต้องจัดหา สวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างอย่างสะดวกและพอเพียงตามมาตรฐานที่กำหนด

#### 4.4 การพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบการเครือข่าย

คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001 - 2546 (มรท. 8001 - 2546) เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2545 และกระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้ มรท. 8001 - 2546 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2545 เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินงานตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี โดยใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย 8001 - 2546 (มรท. 8001 - 2546) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและวางระบบบริหารจัดการคุณภาพด้านแรงงานในสถานประกอบการที่สมัครเข้าเป็นเครือข่ายในการพัฒนามาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเอกชนที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้าไปดำเนินการพัฒนา มรท. 8001 - 2546 ในสถานประกอบการจนได้มาตรฐานครบถ้วนตามข้อกำหนดหลัก ต่อจากนั้นจะได้มีการจ้างที่ปรึกษาเอกชนที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเข้าไปดำเนินการตรวจประเมินเพื่อรับรองและให้หนังสือรับรองแก่สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด โดยสถานประกอบการที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา มรท.8001-2546 ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างที่ปรึกษาดังกล่าว และเมื่อได้รับการรับรองแล้วสถานประกอบการแห่งนั้นจะมีมาตรฐานแรงงานที่เทียบได้กับมาตรฐานแรงงานเอกชนที่ผู้ซื้อต่างประเทศกำหนด ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันการกีดกันทางการค้า เพื่อให้สถานประกอบการส่งออกมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการแข่งขันทางธุรกิจในตลาดการค้าเสรี และเพื่อให้ลูกจ้างได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเทียบเท่ามาตรฐานสากล เกิดสันติสุขด้านแรงงานในสถานประกอบการรวมทั้งมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างยั่งยืน

#### 4.5 ข้อเสนอแนะ

(1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเร่งดำเนิน ส่งเสริมพัฒนาเพื่อ ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบกิจการส่งออกและสถานประกอบกิจการที่เป็นเครือข่ายในการผลิตของสถานประกอบกิจการส่งออก ได้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการที่จะต้องมีการพัฒนามาตรฐานแรงงานตามที่เอกชนผู้ซื้อจากต่างประเทศกำหนด หรือการพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบกิจการของตน ทั้งนี้ โดยกรมฯ จะต้องมีการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่มีคุณภาพเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ กำหนดขึ้นเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความเข้าใจของนายจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมที่ควรจะเน้นให้มีการดำเนินการในเรื่องนี้เริ่มตั้งแต่การสำรวจรวบรวมข้อมูลของสถานประกอบกิจการโดยแยกเป็นประเภทกิจการ ประเภทอุตสาหกรรม สินค้าที่ผลิต ประเทศที่ส่งออก มาตรฐานแรงงานที่ผู้ซื้อกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญในการเข้าไปส่งเสริมพัฒนา การกำหนดหลักสูตร และหัวข้อในการประชุมอบรมที่เหมาะสมมีวิทยากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดระยะเวลาในการประชุม/อบรมที่เหมาะสม เอกสารคู่มือในการประชุม/อบรมที่มีคุณภาพ ฯลฯ คู่ขนานกับการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง มรท.8001-2546 หรือมาตรฐานแรงงานกับการค้าเสรีผ่านสื่อสารมวลชนต่าง ๆ ทั้งวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เอกสารแผ่นพับหรือเว็บไซต์หรือซีดีรอม ฯลฯ ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกหรือสร้างกระแสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อให้เศรษฐกิจหรือการส่งออกสินค้าของประเทศไทยรอดพ้นจากการถูกกีดกันทางการค้าเนื่องจากการไม่มีมาตรฐานแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล ซึ่งผลดีที่จะเกิดตามมาอีกประการหนึ่งก็คือ การมีสันติสุขในวงการแรงงาน มีความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีขีดความ

สามารถในการทำงานเพื่อผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีคุณภาพและแข่งขันในตลาดการค้าเสรีได้อย่างมั่นคง

(2) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถและการมีทัศนคติในการทำงานที่ถูกต้องให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรมทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในทุกภารกิจ ให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานซึ่งมีเนื้อจากรอบคลุมทุกภารกิจหลักของกรม เพื่อจะได้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดทุกภารกิจ โดยมีความเป็นธรรมในการจ้างงาน ความสันติสุขในวงการแรงงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างและความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในการประกอบการของนายจ้างเป็นศูนย์กลางในการทำงานหรือเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

(3) การสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศในส่วนของมาตรการป้องกันการกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงานหรือสิทธิแรงงานที่เอกชนผู้ซื้อต่างประเทศกำหนดขึ้นนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือกระทรวงแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้ตามลำพัง ประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนหรือความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี จะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและยั่งยืนด้วยการผนึกกำลังระหว่างภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักนายกรัฐมนตรี ฯลฯ กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการต้องพัฒนาการเรียนการสอนทั้งสายสามัญและสายอาชีพเพื่อให้มีกำลังแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติในการทำงานที่ถูกต้องตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงานต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้นายจ้าง ลูกจ้างมีการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้องครบถ้วนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน รวมทั้งได้มีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมพัฒนาให้สถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมายได้นำมรท.8001-2546 ไปพัฒนาระบบการจัดการด้านแรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดหลักใน มรท.8001-2546 อย่างทั่วถึงและมีสถานประกอบกิจการสมัครใจเข้าร่วมโครงการที่มากยิ่งขึ้น กระทรวงพาณิชย์และกระทรวงอุตสาหกรรมต้องพิจารณากำหนดเป็นเงื่อนไขให้ ผู้ขออนุญาตตั้งโรงงานหรือขออนุญาตส่งออกสินค้า ต้องมีการนำ มรท.8001-2546 หรือ มาตรฐานแรงงานอื่น ๆ ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการของตนจนได้รับการรับรองเสียก่อน กระทรวงการต่างประเทศต้องให้ความร่วมมือหรือมีการบูรณาการงานด้านการประชาสัมพันธ์ให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่เป็นผู้ซื้อรายใหญ่ในต่างประเทศได้ทราบว่าประเทศไทยได้มีการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างมาตรฐานแรงงานที่เทียบเท่ามาตรฐานสากลในสถานประกอบกิจการโดยใช้ มรท.8001-2546 เป็นเครื่องมือ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้นักลงทุนจากต่างประเทศได้ เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อลดแรงกดดันที่จะมีการกีดกันทางการค้ากับประเทศไทยอันเนื่องมาจากข้ออ้างเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานในประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัยต้องช่วยพิจารณาดำเนินการหรือส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานกฎหมายแรงงาน รวมทั้งมาตรฐานแรงงานที่ได้มาตรฐานสากลให้เป็นที่ยอมรับของต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศผู้สั่งซื้อสินค้ารายใหญ่ของประเทศไทย และเป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้างในประเทศไทยด้วย กรมประชาสัมพันธ์ต้องช่วยพิจารณาดำเนินการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนได้ทราบและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันดำเนินการให้เกิดมาตรฐานแรงงานที่เทียบได้กับมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานแรงงานของผู้ซื้อจากต่างประเทศในสถานประกอบกิจการทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบกิจการส่งออกและสถานประกอบกิจการ

เครือข่ายการผลิตของสถานประกอบการส่งออก เพื่อลดเงื่อนไขกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากการละเมิดสิทธิแรงงานของลูกจ้าง ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวจะทวีความรุนแรงมากขึ้น และจะกระทบต่อการส่งออกสินค้าของไทยอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก ในส่วนของภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง นักวิชาการผู้ทรงวุฒิ ตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชนจะต้องมาร่วมพิจารณาดำเนินการกับภาครัฐอย่างจริงจังจริงใจและเป็นระบบ โดยมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดของประเทศเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ ดังนั้น เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลบวกและผลลบต่อการส่งออกสินค้าของประเทศเป็นอย่างมากและจะมีผลกระทบเชื่อมโยงถึงระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศ กระทรวงแรงงาน จึงควรนำเสนอรัฐบาลให้เป็นวาระแห่งชาติที่จะต้องระดมรวมกำลังทั้งภาครัฐและเอกชนมาร่วมกันดำเนินการดังนี้กล่าวไว้ข้างต้น

(4) กรมต้องเร่งดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะนำต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อให้ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานอารยประเทศว่า ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าสูงสุดของประเทศ โดยมีการกำกับดูแลให้มีการจ้างงานอย่างเป็นธรรม ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการที่ดีและมีสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรลูกจ้างเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองให้ได้มาซึ่งสภาพการจ้าง สภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม อย่างไรก็ตามการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวต้องอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนทัศนคติในการทำงานและการจ้างงานของคนไทยรวมทั้งมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเกิดประโยชน์แก่ประเทศสูงสุดด้วย

(5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องเร่งดำเนินการจัดตั้งองค์กรอิสระ เพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการตาม โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรีต่อจากกรมซึ่งได้ดำเนินการโดยมีงบประมาณจากรัฐบาลสนับสนุนการดำเนินงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549) เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณในด้านนี้ของรัฐบาล โดยให้สถานประกอบกิจการได้มีส่วนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบกิจการของตน เพื่อให้เกิดความตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันและเห็นถึงคุณค่าที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่ารัฐบาลยังควรสนับสนุนงบประมาณให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินงานตามโครงการนี้ต่อไปอีกเป็นระยะเวลา 3 – 5 ปี ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือสถานประกอบกิจการส่งออกที่อยู่ในกลุ่ม SME รวมทั้งสถานประกอบกิจการที่เป็นผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบ ซึ่งมีข้อจำกัดในการที่ต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบกิจการของตน ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการกีดกันทางการค้าจากเอกชนผู้ซื้อต่างประเทศ อันเนื่องมาจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบไม่มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากลได้

(6) ในส่วนของข้อกำหนดหลักใน มรท.8001-2546 ที่เป็นหรืออาจจะเป็นอุปสรรคในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมายให้มีการนำ มรท.8001-2546 ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการของตนมากยิ่งขึ้นนั้น กรมควรจะได้นำประเด็นที่เป็นสาเหตุของปัญหาให้คณะทำงานและคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานได้นำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและนำไปสู่ความร่วมมือในการสมัครเข้าเป็นเครือข่ายของสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมายให้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

6.1 ในส่วนของการกำหนดเงื่อนไขชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างเริ่มตั้งแต่ 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 24 ชั่วโมง 18 ชั่วโมง และ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรอง มรท.8001-2546 จะต้องดำเนินการหลังจากปีที่ได้รับการรับรองแล้วนั้น เพื่อเป็นการจูงใจให้สถานประกอบกิจการกลุ่ม

เป้าหมายได้สมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในขณะที่ยังไม่มีผู้ซื้อจากต่างประเทศ หรือมีผู้ซื้อจากต่างประเทศแล้วแต่ผู้ซื้อยังไม่มีกำหนดเงื่อนไขให้มีมาตรฐานแรงงานหรือต้องมีมาตรฐานแรงงานแต่ในส่วนของชั่วโมงทำงานล่วงเวลาได้กำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น จึงควรกำหนดในเรื่องนี้แยกออกเป็น 4 ระดับ คือ 36 ชั่วโมง 24 ชั่วโมง 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่มีลักษณะเป็นการบังคับให้ปรับปรุงทุกปีตามที่กำหนดไว้ใน มรท.8001-2546 ฉบับปัจจุบัน เพราะว่าหากเป็นเงื่อนไขทางธุรกิจที่ผู้ซื้อจากต่างประเทศกำหนดสถานประกอบการนั้นจะต้องดำเนินการอย่างแน่นอนเพื่อรักษาค่าส่งซื้อสินค้า ดังนั้น เมื่อยังไม่มีเงื่อนไขจากผู้ซื้อต่างประเทศและเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการได้นำเอา มรท.8001-2546 ไปพัฒนาในสถานประกอบการของตนให้มีความพร้อมด้านมาตรฐานแรงงานในระดับหนึ่ง จึงควรมีการพิจารณาแก้ไขจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาออกเป็น 4 ระดับ ตามความสมัครใจและความจำเป็นทางธุรกิจของสถานประกอบการเครือข่าย

6.2 ในส่วนของการกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบของสถานประกอบการเครือข่าย มรท.8001-2546 ว่าต้องสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 โดยมีหนังสือแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามนั้น เพื่อเป็นการจูงใจให้มีสถานประกอบการเครือข่ายเพิ่มมากขึ้นจึงเห็นควรให้กรมได้มีการเสนอให้คณะกรรมการและคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงานได้พิจารณาเพิ่มเติมเงื่อนไขดังกล่าว ดังนี้ “สถานประกอบการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ หรือสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน” (ข้อความที่ขีดเส้นใต้ คือ ส่วนที่เสนอให้มีการเพิ่มเติม) ทั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าเงื่อนไขเดิมจะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งของสถานประกอบการที่สนใจจะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ประกอบกับมาตรฐานตามกฎหมายแรงงานก็เป็นมาตรฐานส่วนใหญ่ในข้อกำหนดหลักของ มรท.8001-2546 หากมีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้องครบถ้วนแล้วก็น่าจะเป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้ ประการสำคัญหากประสงค์ที่จะให้ผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ส่งมอบมีการปฏิบัติตาม มรท.8001-2546 เช่นเดียวกับสถานประกอบการเครือข่าย ก็ควรจะมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนและให้มีระยะเวลาใน



การดำเนินการเช่นเดียวกับการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง ซึ่งให้เวลาในการดำเนินการพัฒนาถึง 3 ปี หลังจากได้รับการรับรอง

6.3 ในส่วนปัญหาของสถานประกอบการที่เกี่ยวกับข้อกำหนดในเรื่องการเลือกปฏิบัติที่กำหนดให้สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อลูกจ้าง เนื่องจากเหตุเพราะ เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ฯลฯ นั้น กรมต้องเร่งดำเนินการส่งเสริมพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่นายจ้างและลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเจตนารมณ์ของกฎหมายในการตั้งสหภาพแรงงานที่มุ่งหวังให้เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างกันที่เป็นธรรม รวมถึงความเข้าใจที่ถูกต้องของนายจ้างและลูกจ้างที่จะได้ประโยชน์ร่วมกันจากการมีระบบทวิภาคีที่เข้มแข็งและมีคุณภาพในสถานประกอบการ ทั้งนี้ กรมควรมีการส่งเสริมพัฒนาให้แต่ละฝ่ายได้ทราบและปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันเพื่อลดปัญหาที่จะนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือปัญหาเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรองในสถานประกอบการได้อย่างยั่งยืน

(7) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างพนักงานในสถานประกอบการได้มีความรู้ความสามารถและทักษะตลอดจนทัศนคติในการทำงานรวมทั้งการมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง โดยประสานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาทางการศึกษาในระบบนอกโรงเรียนเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้รับการพัฒนาทัศนคติในการทำงานให้ถูกต้องยิ่งขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างสามารถสร้างผลิตภาพในการทำงานของตนได้เพิ่มมากขึ้นอันจะนำไปสู่ความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากนายจ้าง รวมทั้งการลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาโดยได้

รับค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงานเท่ากับหรือมากกว่าเดิมที่ต้องทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

นอกจากนี้กรมจะต้องเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาให้นายจ้างได้มีความรู้ ความสามารถในการวางแผนงาน การพัฒนางาน พัฒนาระบบการผลิต พัฒนาบุคลากร บริหารงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีทัศนคติที่ถูกต้องมีคุณธรรมในการบริหารแรงงาน ฯลฯ เพื่อให้สามารถดำเนินการผลิตสินค้าและบริการโดยไม่ต้องมีการทำงานล่วงเวลามากเช่นกับที่ผ่านแต่ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพเท่ากับหรือมากกว่าเดิม มีการแบ่งปันผลประโยชน์กับลูกจ้างอย่างเป็นธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาลูกจ้างในด้านต่าง ๆ พร้อมกันด้วย ซึ่งหากสามารถดำเนินการจนได้ผลจะเป็นการช่วยลดข้อจำกัดในการพัฒนา มรท.8001-2546 ของสถานประกอบกิจการได้เป็นอย่างดีอีกทางหนึ่งด้วย

(8) เพื่อให้ได้มีการนำระบบการจัดการคุณภาพด้านแรงงานของ มรท.8001-2546 ไปเผยแพร่ในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมายได้มากและกว้างขวางยิ่งขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีการบูรณาการแนวปฏิบัติตามข้อกำหนดหลักต่าง ๆ ของ มรท.8001-2546 เข้ากับงานตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีเป้าหมายในการตรวจแรงงานประมาณปีละ 40,000 แห่ง แต่เป้าหมายในการพัฒนา มรท.8001-2546 ในสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมายรวม 5 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 – 2549 มีจำนวนรวมเพียง 1,500 แห่งเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่สถานประกอบกิจการส่งออกทุกประเภทกิจการของไทยมีจำนวนมากกว่า 10,000 แห่ง กล่าวคือกรมจะต้อง เร่งดำเนินการเพื่อพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานตรวจ แรงงานของจังหวัด ที่มีสถานประกอบกิจการส่งออกตั้งอยู่เป็นจำนวนมากเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและผู้ตรวจประเมินของ มรท.8001-2546 และได้นำความรู้ที่บูรณาการเข้ากับความรู้ในการเป็นพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการตรวจแรงงาน โดยมีการนำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพด้านแรงงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือ มรท.8001-2546 ไปแนะนำส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพิจารณาปรับใช้ในการแก้ปัญหาแรงงานด้านต่าง ๆ ของตน เช่น สถานประกอบกิจการที่มีเจ้าหน้าที่

ความปลอดภัยครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างมีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานส่วนบุคคลให้ลูกจ้างสวมใส่ มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร ฯลฯ แต่ปรากฏว่าสถานประกอบกิจการแห่งนั้นยังมีสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างในอัตราที่ค่อนข้างสูงหรืออุบัติเหตุจากการทำงานไม่ลดลงเท่าที่ควรจะเป็น เช่นนี้ อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่ไม่ระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีคุณภาพ พนักงานตรวจแรงงานอาจนำแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดหลัก และคู่มือการปฏิบัติของ มรท.8001-2546 ไปส่งเสริมพัฒนาในสถานประกอบกิจการแห่งนั้น ซึ่งการบูรณาการการตรวจแรงงานปกติเข้ากับระบบการจัดการด้านแรงงานของ มรท.8001-2546 เช่นนี้ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมมากยิ่งขึ้นเนื่องจากการมี มรท.8001-2546 และคู่มือการปฏิบัติเป็นเครื่องมือเสริมให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างและทำให้สถานประกอบกิจการ กลุ่มเป้าหมายได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการพัฒนา มรท.8001-2546 เป็นจำนวนมากยิ่งขึ้นไปพร้อมกันด้วย

(9) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการทุกประเภททุกขนาดในประเทศไทยมีการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับ ทั้งนี้ ตามที่ได้กล่าวไปแล้วว่า มรท.8001-2546 ซึ่งมีข้อกำหนดหลักรวม 12 ข้อกำหนด จะมี 10 ข้อกำหนดที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามมาตรฐานกฎหมายแรงงาน ดังนั้น หากได้มีการส่งเสริมพัฒนาและเร่งรัดดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อให้สถานประกอบกิจการทั้งหมดทั่วประเทศซึ่งจำนวนเกือบ 4 แสนแห่งได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้องแล้ว การนำ มรท. 8001.-2546 เข้าไปพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานสากลก็เป็นเรื่องที่สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานไทยนับได้ว่าเป็นการปฏิบัติตาม มรท.8001-2546 ขึ้นพื้นฐานและสามารถป้องกัน

ปัญหาการถูกกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากเหตุผลทางด้านสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงานจากผู้ซื้อต่างประเทศได้ในระดับหนึ่ง

(10) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อให้มีการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานที่จะมีผลกระทบต่อประเทศไทยในเวทีการค้าโลก เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและมีคุณภาพสูง สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมและเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาการถูกกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ผู้ซื้อกำหนดหรือที่ผู้ซื้อยอมรับได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(11) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องกำหนดเป็นนโยบายให้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดที่มีการนำเอาโครงการพัฒนา มาตรฐานแรงงาน เพื่อส่งเสริมการค้าเสรีไปดำเนินการให้มีรูปแบบวิธีในการดำเนินการในระดับจังหวัดเช่นเดียวกันกับส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเครือข่ายที่มงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สถาบันการศึกษาและ นักวิชาการตลอดจนองค์กรเอกชน โดยให้มีการจัดทำโครงการและผลักดันให้ได้รับ พิจารณาบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด เพื่อให้เกิดความยั่งยืนความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินโครงการยิ่งขึ้นต่อไป

(12) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเร่งดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลของประเทศที่เป็นผู้ซื้อรายใหญ่รวมทั้งเอกชนผู้ซื้อของประเทศดังกล่าวได้ยอมรับว่า มรท.8001-2546 เป็นมาตรฐานแรงงานที่มีมาตรฐานเทียบเท่ากับมาตรฐานแรงงานเอกชน ต่างประเทศ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลดังกล่าวปัจจัยหลักที่จะให้เกิดความสำเร็จก็คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเร่งรัดดำเนินการให้มีการนำ มรท.8001-2546 ไป พัฒนาในสถานประกอบกิจการเครือข่ายโดยต้องดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบและวิธีการที่

กำหนดในคู่มือการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดรวมทั้งมีกระบวนการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรอง มรท.8001-2546 ในสถานประกอบกิจการเครื่องข่ายอย่างถูกต้องเป็นระบบที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบกิจการส่งออกทั้งหลายที่ผู้ซื้อเอกชนต่างประเทศได้มีการกำหนดและมีการตรวจประเมินตามมาตรฐานแรงงานที่ผู้ซื้อกำหนดหรือที่ผู้ซื้อยอมรับ ผลที่จะเกิดขึ้นนอกเหนือจากการที่สถานประกอบการนั้น ๆ จะสามารถผ่านการตรวจประเมินตามมาตรฐานแรงงานจากผู้ซื้อต่างประเทศแล้ว ยังจะเป็นผลให้ต่างประเทศโดยเฉพาะผู้ซื้อต่างประเทศยอมรับในมาตรฐานของ มรท.8001-2546 ว่ามีมาตรฐานทัดเทียมกับมาตรฐานแรงงานของผู้ซื้อหรือทัดเทียมกับมาตรฐานแรงงานสากล นอกจากนี้จะเป็นแรงจูงใจให้สถานประกอบกิจการต่าง ๆ สนใจและสมัครเข้าร่วมเป็นสถานประกอบกิจการเครื่องข่าย มรท.8001-2546 มากยิ่งขึ้น

\*\*\*\*\*



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กระทรวงแรงงาน.(2546).มาตรฐานแรงงานไทย มรท 8001-2546 ความรับผิดชอบทาง

สังคมของธุรกิจไทย:ข้อกำหนด. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน.(2545).รายงานผลโครง

การพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีประจำปี 2545. กรุงเทพมหานคร:

เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์.

\_\_\_\_\_.(2546).การสัมมนาเรื่องมาตรฐานแรงงานไทยให้ะไรกับประเทศชาติ.

กรุงเทพมหานคร:เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์.

\_\_\_\_\_.(2546).คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ.

กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

\_\_\_\_\_.(2546).รายงานผลโครงการสัมมนาเรื่องการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงาน

ที่มีประสิทธิภาพและการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพมหานคร:เอ็มแอนด์เอ็มเลเซอร์พริ้นต์.

กุลธน ธนาพงศ์ธร.(2520). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

นิตา นพทีปกังวาล.(2546). มติคณะรัฐมนตรี 18 ธันวาคม 2544 มุ่งพัฒนามาตรฐานแรงงาน

สู่สากล. วารสารแรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 45 (5), 29-39.

มาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี.(2546).วารสารแรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนา

มาตรฐานแรงงาน, 45 (5), 7-28.

สุโขทัยธรรมมาชิราษ.(2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:แสงจันทร์การพิมพ์.

### ภาษาอังกฤษ

Thai Industril Standards Institute. ( No date). Principle of standardization. [ On line ].

Available : <http://www.tisi.go.th/standardization/principle.html>. [2004,May 23].