

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่อง

ปัจจุบันประเทศไทยมีการติดต่อค้าขายกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในภูมิภาคเอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา และประเทศคู่ค้าของไทยไม่ว่าจะเป็นประเทศสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป ต่างก็คำนึงถึงมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชน เป็นปัจจัยสำคัญ ในโลกการค้าปัจจุบันการแข่งขันเพื่อชิงส่วนแบ่งของตลาดในเวทีการค้าระหว่างประเทศทวีความรุนแรงมากขึ้น นอกจากการแข่งขันด้วยราคาและคุณภาพสินค้าแล้ว ผู้ผลิตสินค้าควรคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคและผู้ซื้อ ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อทางสังคมด้วย กลุ่มผู้ผลิตสินค้าภาคเอกชนในประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้นำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000) มากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย หากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ จะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายแก่สถานประกอบการและแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2540 สหรัฐอเมริกาได้ผลักดันบทบาทความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ โดยผ่าน COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES /CEP ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของบริษัทในนครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อการปกป้องสิทธิในการดำเนินธุรกิจ กลุ่มบริษัทนี้ได้แก่ AVON, EILEEN FISHER, OTTO VER SAND, SAINSBURY และ TOYS "R" US โดยดำเนินการร่วมกับกลุ่มสิทธิมนุษยชนและแรงงานได้นำเอาหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 11 ฉบับ ข้อแนะ จำนวน 2 ฉบับ สิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิเด็กมากำหนดเป็นมาตรฐานที่ให้ชื่อว่า SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 หรือ SA 8000 เพื่อให้แรงงานไม่ถูกเอาเปรียบหรือบังคับใช้แรงงานและโดยการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมและผิดกฎหมาย

นอกจากนี้สหรัฐอเมริกายังมีบทบัญญัติและโครงการทางการค้าหลายฉบับที่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นตัวกำหนดการให้สิทธิพิเศษทางการค้าที่สำคัญ คือ การให้สิทธิพิเศษทางศุลกากรทั่วไป ซึ่งสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ใช้มาตรการเพียงฝ่ายเดียว โดยกำหนดว่ารัฐบาลสหรัฐอเมริกาส่งเสริมหรือเปิดถนนหรือต่ออายุการให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรแก่ประเทศที่ไม่มีการดำเนินการ ตามขั้นตอนในการเพิ่มการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน

ประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (WTO) ย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าวได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการส่งสินค้าออกอันเป็นแหล่งรายได้หลักที่สำคัญของ

ประเทศ คังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2544 อนุมัติให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการตามโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อ ส่งเสริมการค้าเสรี เป็นระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปี 2545 ถึง 2549 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสถาน ประกอบกิจการส่งออกให้สามารถสร้างระบบมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการของตน จนประสบผลสำเร็จ และได้รับการรับรองหรือเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งยังนำไปใช้ ประโยชน์ในการส่งสินค้าไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศได้ โดยให้จัดตั้งหน่วยงานภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารมาตรฐาน แรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัย ในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะนโยบาย แนวทางการบริหารมาตรฐานแรงงาน กำกับดูแลติดตามและประเมินผลการ ดำเนินโครงการ พัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ต่อมาคณะกรรมการ ฯ ได้มีคำสั่ง แต่งตั้งอนุกรรมการพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็น ประธานอนุกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานเป็นอนุกรรมการและ เลขานุการ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาจัดสร้างมาตรฐานแรงงานไทย คู่มือการปฏิบัติและระบบ รับรองมาตรฐานแรงงาน ตลอดจนพัฒนาส่งเสริมให้สถานประกอบการสร้างระบบมาตรฐาน แรงงานและรับรองมาตรฐานแรงงาน รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยให้ เข้าสู่ระดับสากล

คณะอนุกรรมการ ฯ ได้จัดทำร่างมาตรฐานแรงงานไทย โดยได้ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งจากองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยราชการต่างๆ และ สถาบันการศึกษา หลังจากนั้นกระทรวงแรงงานได้นำเสนอเข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ซึ่งที่ ประชุมมีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ ลงนามในประกาศ กระทรวงแรงงาน เรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของ ธุรกิจไทย เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546

นอกจากนี้กลุ่มสหภาพยุโรปได้กำหนดมาตรฐานจุดใจด้านสิทธิพิเศษทางศุลกากรทั่วไป (Generalized System of Preferences : GSP) แก่ประเทศที่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ซึ่ง ประเทศไทยจำเป็นต้องทบทวนและดำเนินการตามสถานการณ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิ แรงงาน ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาลงทุนของต่างประเทศ

สหภาพยุโรปเป็นประเทศแรกที่ใช้ระบบ GSP ตั้งแต่ปี 2514 เป็นต้นมา และตั้งแต่ 1 มกราคม 2545 ถึงสิ้นปี 2547 จะมีระบบ GSP แบบใหม่ มีสาระสำคัญประกอบด้วย การลดหย่อน การตัดสิทธิ มาตรฐานจุดใจด้านคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิ่งแวดล้อม การให้สิทธิพิเศษแก่ประเทศ

ที่ปราบปรามชนเผ่าเผด็จ การให้สิทธิพิเศษแก่ประเทศพัฒนาน้อยที่สุดภายใต้แผน Everything But Arms ในส่วนของมาตรการจูงใจด้านคุ้มครองสิทธิแรงงานนั้น สหภาพยุโรปกำหนดให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

◆ อนุสัญญาฉบับที่ 29 พ.ศ. 2473 และอนุสัญญาฉบับที่ 105 พ.ศ. 2500 เกี่ยวกับการจัดการใช้แรงงานบังคับ

◆ อนุสัญญาฉบับที่ 87 พ.ศ. 2491 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 พ.ศ. 2492 เกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการร่วมเจรจาต่อรอง

◆ อนุสัญญาฉบับที่ 100 พ.ศ. 2494 และอนุสัญญาฉบับที่ 111 พ.ศ. 2501 เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

◆ อนุสัญญาฉบับที่ 138 พ.ศ. 2516 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 พ.ศ. 2542 เกี่ยวกับการเลิกใช้แรงงานเด็ก

ประเทศที่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม คือการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีศุลกากร และยังสามารถทำให้สินค้าที่ถูกตัด GSP สามารถกลับมารับการลดหย่อนภาษีได้อีก ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น การขอรับสิทธิพิเศษภายใต้มาตรการจูงใจด้านการคุ้มครองสิทธิคนงานทำได้ โดยการสมัครและแจ้งรายละเอียดกฎหมายของประเทศที่มีการบัญญัติรวมอนุสัญญา ILO เข้าไว้ รวมถึงมาตรการการดำเนินการตามกฎหมาย หลังจากได้รับใบสมัครแล้ว กรมการค้าระหว่างประเทศจะพิมพ์ประกาศในวารสารสหภาพยุโรป เพื่อเชิญชวนให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและข้อมูล การตรวจสอบจะพิจารณาจากสายงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบของประเทศผู้สมัครต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบทุกขั้นตอน และหน่วยงานที่รับผิดชอบของประเทศผู้สมัคร จะต้องออกหนังสือรับรองว่าสินค้าประเภทที่ขอรับได้ผลิตภายใต้เงื่อนไขการสมัครขอรับสิทธิพิเศษ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสาระสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000) เปรียบเทียบกับ มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)
2. เพื่อศึกษาถึงประโยชน์ของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ที่ผู้ประกอบการและลูกจ้างในประเทศไทยได้รับ

วิธีการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยเฉพาะเอกสารการวิจัยบทความ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน และมาตรฐานแรงงาน

ในการศึกษานี้ จะศึกษาในกรอบของมาตรฐานแรงงานใน 2 ประเภท ได้แก่

1) มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) เป็นข้อกำหนดซึ่งจัดทำโดยผู้ผลิตรายใหญ่ และองค์การภาคเอกชนในสหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นมาตรฐานที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงานที่ใช้ได้ทั่วโลก มีหลักการสำคัญ คือ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง โดยได้นำเอาหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กติกาด้านสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติมาเป็นกรอบ โดยมีข้อกำหนดทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วยการคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก การจัดการบังคับใช้แรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สิทธิในการตั้งสหภาพแรงงานและการร่วมเจรจาต่อรอง ขจัดเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย และให้มีระบบการจัดการ

บรรดาผู้รับจ้างการผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้กล่าวว่ามาตรฐานแบบนี้เป็นเสมือนมาตรการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง โดยผู้ผลิตสินค้ารายใหญ่เจ้าของสินค้าเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือข้อบัญญัติดังกล่าว ไมเช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญา หรือไม่สั่งผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ผู้ถูกกระทำคือ ผู้รับจ้างผลิตรู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้าที่ไม่มีทางต่อสู้หรือปฏิเสธได้เลย (พีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ, 2544, น.3-4)

ปัจจุบันเอกชนได้มีการกำหนดมาตรฐานออกมาโดยสถาบันต่าง ๆ หลายสถาบัน มาตรฐานที่สำคัญ ได้แก่

- มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability 8000 – SA 8000) กำหนดขึ้นโดยองค์กร Social Accountability International – SAI
- มาตรฐานว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Code of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Labour Association)
- มาตรฐานว่าด้วยสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium Code of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมสิทธิคนงาน (Workers Right Consortium – WRC)
- มาตรฐานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทไนกี้ (Nike Code of Ethics) กำหนดขึ้นโดยกลุ่มบริษัทไนครือไนกี้
- มาตรฐานว่าด้วยหลักการผลิตที่เป็นสากลทั่วโลก (Mattel Global Manufacturing Principles) กำหนดขึ้นโดยสภาองค์การอิสระแมทเทลเพื่อการติดตาม ตรวจสอบการผลิตให้

เป็นไปตามหลักการสากลของโลก หรือ Mattel Independent Monitoring Council for Global Manufacturing Principles เรียกย่อ ๆ ว่า MIMCO

- มาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า (Ethical Trading Initiative (ETI) Standard)

- มาตรฐานอื่น ๆ

มาตรฐานข้างต้น ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีเพียงบางมาตรฐานที่มีที่มาจากยุโรป คือ มาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า (ETI Standard) เครือข่ายกลุ่มรณรงค์เพื่อเสื้อผ้าที่เป็นธรรม (Clean Clothes Campaign : CCC) ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะกลุ่มประเทศภาคีอาเซียน ที่เป็นผู้ส่งออกสินค้าไปขายยังสหรัฐอเมริกาและยุโรป มองว่าเป็นมาตรการรองรับและการกีดกันการค้ารูปแบบหนึ่งของประเทศพัฒนาแล้ว หรือประเทศผู้ซื้อ และในระยะต่อไป มาตรฐานแรงงานเหล่านี้อาจขยายตัวเข้ามามีบทบาทอิทธิพลต่ออุตสาหกรรมส่งออกของประเทศมากขึ้น ในลักษณะของการกำหนดเงื่อนไขที่มีสภาพบังคับให้ผู้ประกอบกิจการส่งออกต้องปฏิบัติตามหากจะส่งสินค้าไปขายยังประเทศผู้ซื้อซึ่งเป็นเจ้าของมาตรฐาน ซึ่งอาจทำให้ผู้ประกอบกิจการส่งออกประสบปัญหาทั้งทางด้านการแข่งขันและการตลาดได้

2) มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546) เป็นข้อกำหนดที่กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาการนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นข้อกีดกันทางการค้าที่จะเกิดขึ้นหลังจากมีการเปิดเสรีทางการค้าโดยอ้างอิงมาจากมาตรฐานแรงงานทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวข้างต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของสถานประกอบการที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย ให้สามารถเข้าร่วมในเวทีการค้าระดับสากลได้ทัดเทียมนานาชาติและการบริหารจัดการแรงงานที่มีมาตรฐานของสถานประกอบการจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการส่งเสริมให้เป็นตลาดการลงทุนที่น่าสนใจในระดับการค้าโลก อันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมอีกด้วย ทั้งนี้ มรท. 8001-2546 มีสาระสำคัญแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546)

1. สิทธิแรงงานและการคุ้มครอง มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไขทางการค้าด้วย

2. ระบบการจัดการแรงงาน เป็นระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติตามแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญและประโยชน์ของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546)

- 1) ช่วยป้องกันมิให้สถานประกอบการ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกได้รับผลกระทบที่เกิดจากการนำมาตรฐานแรงงานมาเป็นข้อกีดกันทางการค้า

- 2) ช่วยให้ผู้ประกอบการไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีการค้าโลก
- 3) ช่วยให้ผู้จ้างยังคงมีงานทำต่อไป
- 4) ช่วยให้เศรษฐกิจไทยโดยรวมไม่ได้รับผลกระทบมากนัก

นอกจากนี้ การมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) จะทำให้ระบบการจัดการแรงงานเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน และสภาพการจ้างของสถานประกอบการ เป็นไปตามข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขทางการค้าโลกซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1) ยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยให้เข้าสู่ความเป็นมาตรฐานสากลเพราะแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ก็จะมีหลักประกันว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการจ้างแรงงานที่เป็นไปตามกฎหมาย

2) มีสภาพการทำงานที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3) เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางการค้าของผู้ผลิตเพื่อการส่งออกเพราะผู้ประกอบการที่นำมาตรฐานแรงงาน ไปปฏิบัติจะได้ประโยชน์ คือ สามารถลดการสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุและอุบัติเหตุได้ สามารถลดต้นทุนในการฝึกงานหรือฝึกอบรมลูกจ้าง ที่เข้ามาทำงานใหม่ได้ เนื่องจากการเข้าออกงานของลูกจ้างมีน้อยลง ทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการดีขึ้นเป็นที่ยอมรับของสังคม สถานประกอบการได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้าหรือผู้บริโภคจึงมีโอกาสได้รับการสั่งซื้อสินค้า เพิ่มขึ้น

4) ส่งเสริมให้เกิดภาพลักษณ์ของประเทศ เนื่องจากการมีความรับผิดชอบในเรื่องมาตรฐานแรงงาน จะทำให้บรรยากาศการลงทุนดี มีการจ้างงานมากขึ้น มีรายได้จากการส่งสินค้าไปขายในตลาดโลกมากขึ้น ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัว

ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาสาระสำคัญเฉพาะมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) กับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสำคัญของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) กับการค้ากับต่างประเทศ ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบายและมาตรฐานที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมในการรับมาตรฐานแรงงานด้านอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน

บทนี้จะกล่าวถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งมีบทบาทเป็นที่ยอมรับของสมาชิก 177 ประเทศ ในการรับรองมาตรฐานแรงงาน ในรูปอนุสัญญาและข้อแนะซึ่งได้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของมาตรฐานแรงงานเอกชนและกฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ที่ได้นำเอาหลักการของอนุสัญญาของ ILO จำนวน 11 ฉบับ และข้อแนะจำนวน 2 ฉบับ มาเป็นกรอบในการกำหนดข้อกำหนดร่วมกับอนุสัญญาของสหประชาชาติและหลักสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงพัฒนาการ และความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ ทั้งในรูปทวิภาคีและพหุภาคี ได้แก่ มาตรฐานแรงงาน กับสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร มิติความยั่งยืนทางธุรกิจ : ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทย ตลอดจนแนวคิดเรื่องการค้าเสรี

1. มาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ (International Labour Standards) กำหนดขึ้นในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ซึ่งเป็นองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ใหญ่ที่สุดที่กำหนดกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้น เพราะกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีที่มาจากหลายแหล่ง อาจจะกล่าวได้ว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็คือ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั่นเอง มีลักษณะเป็นมาตรการทางกฎหมายและลักษณะเชิงวิชาการ จึงกำหนดออกมาในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) คราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้เริ่มกำหนดขึ้นมาตั้งแต่ ค.ศ. 1919 (พ.ศ.2462) อันเป็นปีก่อตั้งองค์การฯ ที่เกิดขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ในปัจจุบัน มีอนุสัญญาที่ตราขึ้นแล้ว 185 ฉบับ ข้อแนะ 194 ฉบับ สามารถจัดแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้ 14 หมวด ดังนี้

- (1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (Basic Human Rights)
- (2) หมวดว่าด้วยการมีงานทำ (Employment)
- (3) หมวดว่าด้วยนโยบายสังคม (Social Policy)
- (4) หมวดว่าด้วยการบริหารแรงงาน (Labour Administration)
- (5) หมวดว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations)
- (6) หมวดว่าด้วยสภาพการทำงาน (Conditions of Work)

- (7) หมวดว่าด้วยการประกันสังคม (Social Security)
- (8) หมวดว่าด้วยการมีงานทำของสตรี (Employment of Women)
- (9) หมวดว่าด้วยการมีงานทำของเด็กและเยาวชน (Employment of Children and Young Persons)
- (10) หมวดว่าด้วยคนงานสูงอายุ (Older Workers)
- (11) หมวดว่าด้วยคนงานอพยพ (Migrant Workers)
- (12) หมวดว่าด้วยชนพื้นเมืองและเผ่าชน (Indigenous and Tribal People)
- (13) หมวดว่าด้วยคนงานในดินแดนอาณานิคม (Workers in Non-Metropolitan Territories)
- (14) หมวดว่าด้วยอาชีพเฉพาะ (Particular Occupational Sectors)

1.1 การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญอันหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานของประเทศสมาชิก อนุสัญญาที่ได้รับการรับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับหนึ่ง ๆ มีขั้นตอนที่จะต้องใช้เวลาอันกว่าที่จะได้รับการรับรองปกติแล้วใช้เวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นอย่างต่ำ ประเด็นหรือปัญหาหนึ่ง ๆ ที่จะนำมากำหนดเป็นอนุสัญญาหรือข้อแนะได้นั้นจึงต้องมีขั้นตอนหลายขั้นตอน บางขั้นตอนอาจเกิดนอกระบบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก่อน ซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาคำเนินการเช่นกัน ต้องมีการปรึกษาหารือขอเสียงสนับสนุน และชักจูงใจให้เกิดความเชื่อว่าประเด็นหรือปัญหานั้นมีความสำคัญ และสามารถที่จะหยิบยกเข้าบรรจุไว้ในระเบียบวาระการประชุมประจำปี ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้

ต่อมาทางสหรัฐอเมริกาได้ยึดแนวทางมาตรฐานนี้มากำหนดมาตรฐานไว้ในเงื่อนไขการให้สิทธิพิเศษ GSP และในการตั้งเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA) โดยมาตรฐานแรงงานของ ILO และสหรัฐนั้นเป็นมาตรฐานแรงงานในลักษณะที่เป็นธรรมต่อแรงงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2540, น.280) จำแนกเป็น

- (1) สิทธิของแรงงานในการจัดตั้งองค์กรและต่อรองร่วม
- (2) อายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็ก
- (3) การห้ามบังคับใช้แรงงาน
- (4) ชั่วโมงการทำงาน
- (5) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- (6) การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงาน
- (7) การตรวจสอบแรงงาน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ที่ทาง ILO กำหนดขึ้น จะมีลักษณะในเชิงวิชาการและมาตรการทางกฎหมาย ที่ออกมาในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ที่ตราขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.2 มาตรฐานแรงงานหลัก (CORE LABOUR STANDARDS)

อนุสัญญาที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานหลักหรืออนุสัญญาที่ว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ตราขึ้นและประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติให้ได้อย่างเคร่งครัดโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของระดับการพัฒนาประเทศและไม่ว่าจะมีการให้สัตยาบันหรือไม่ มีทั้งสิ้น 4 หัวข้อ เป็นอนุสัญญา จำนวน 8 ฉบับ รวมทั้งข้อเสนอแนะ ซึ่งครอบคลุมคนงานในทุกประเภทกิจการรวมทั้งคนงานอพยพ ได้แก่

1.2.1 แรงงานบังคับ

คำว่า “แรงงานบังคับ” หมายถึง งานหรือบริการใดๆ ที่ได้มาภายใต้การขู่บังคับ ลงโทษ โดยที่บุคคลผู้นั้นมิได้สมัครใจ

อนุสัญญาหลักที่ว่าด้วยแรงงานบังคับ คืออนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับและอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ มีสาระสำคัญดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473

(Convention No.29 concerning Forced Labour, 1930)

อนุสัญญานี้มุ่งขจัดการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบโดยเร็วที่สุด และความหมายของการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานในอนุสัญญานี้ไม่รวมถึง

ก. งานบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและต้องเป็นงานตามลักษณะการทหารอย่างแท้จริง

ข. งานที่ทำตามหน้าที่พลเมือง

ค. งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใดๆ เพราะเนื่องจากเขาถูกลงโทษ โดยศาลยุติธรรม และภายใต้การควบคุมของรัฐ และมีให้ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของเอกชนใดๆ

ง. งานที่ทำในกรณีฉุกเฉินอันอาจเป็นอันตรายต่อการดำรงชีพ หรือความกินดีอยู่ดีของประชากรทั้งหมดหรือบางส่วน

จ. งานเบาเพื่อบริการชุมชนโดยสมาชิกในชุมชนนั้นเพื่อประโยชน์ของสมาชิกชุมชนนั้น

นอกจากนี้การใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายต้องถูกลงโทษทางอาญา

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2500 (Convention

No. 105 concerning Abolition of Forced Labour, 1957)

อนุสัญญาที่มุ่งยกเลิกหรือระงับมิให้มีการใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงาน บังคับในรูปแบบใดๆ เพื่อประโยชน์บางประการ และประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาต้อง ดำเนินการเพื่อขจัดการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานในรูปแบบต่อไปนี้โดยเคร่งครัด

ก. เกณฑ์แรงงานเพื่อเป็นการทำโทษหรือเพื่อการอบรม อันเนื่องมาจากบุคคลมี ข้อคิดเห็นทางการเมืองที่ขัดกับอุดมการณ์ทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ หรือทางสังคมที่เป็นอยู่ใน ขณะนั้น

ข. เพื่อระดมแรงงานโดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเศรษฐกิจ

ค. เพื่อลงโทษทางวินัย

ง. เพื่อลงโทษเพราะสาเหตุที่เข้าร่วมในการหยุดงาน

จ. เป็นวิธีการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ สังคม สัญชาติหรือศาสนา

1.2.2 การเลือกปฏิบัติ

คำว่า “การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)” หมายความว่า ความแตกต่างใดๆ การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกเชื้อชาติ หรือสังคม (หรือด้วยเหตุอื่นๆ ตามที่รัฐกำหนด)

อนุสัญญาหลักที่ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่ เท่ากัน และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกัน (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) มีสาระสำคัญดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ. 2494 (Convention No. 100 concerning Equal Remuneration, 1951)

อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งคุ้มครองให้แรงงานหญิงได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันกับคน งานชายที่ทำงานที่มีค่าเท่ากันในทุกกรณี มีสาระสำคัญ คือ

ก. อัตราค่าตอบแทนที่ต่างกันระหว่างคนงานซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากันแต่ ไม่มีสาเหตุจากการเลือกปฏิบัติโดยถือเรื่องเพศเป็นเรื่องมูลฐานนั้น ถือว่าไม่ขัดกับหลักการที่ บัญญัติไว้ในอนุสัญญานี้

ข. ค่าตอบแทนรวมถึงค่าจ้างเงินเดือน รายได้เพิ่มเติมอื่นๆ ในรูปของเงินหรือสิ่ง ของที่นายจ้างจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อการว่าจ้างคนงาน

ค. คำว่า “งานที่มีค่าเท่ากัน” ครอบคลุมถึงงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน งาน ในต่างสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาเรื่องงานเป็นหลัก

ง. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องดำเนินการส่งเสริมการประเมินตำแหน่งงาน ที่มีประสิทธิภาพ

จ. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องให้หลักประกันในการบังคับใช้กฎหมายว่า จะสามารถให้อนุสัญญาฉบับนี้บังเกิดผลได้อย่างครบถ้วน

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) พ.ศ.250 (Convention No.11) concerning Discrimination (Employment and Occupation), 1958

อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติอันทัดเทียมกันในการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ โดยต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกชนชาติหรือพื้นฐานทางสังคม และประเทศสมาชิกที่ให้ สัตยาบันประกาศและดำเนินนโยบายของประเทศเพื่อมุ่งจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้น ในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้โอกาสและการปฏิบัติที่ทัดเทียมกันตามอนุสัญญาฉบับนี้ หมายรวมถึง

ก. การเข้าถึงการแนะแนวอาชีพและการจัดหางานให้ทำ

ข. การเข้าถึงการฝึกอบรมและการทำงาน ตามที่ตนเองเลือกได้โดยเสรี ทั้งนี้ ให้ความสำคัญถึงความเหมาะสมของแต่ละบุคคลในเรื่องการฝึกอาชีพและการทำงาน

ค. ความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความขยัน

ง. ความมั่นคงในการทำงาน

จ. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ

ฉ. สภาพการทำงานซึ่งรวมถึงชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำปี โดย ได้รับค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้จากการ ทำงาน

นอกจากนี้ประเทศสมาชิกต้องยกเลิกกฎหมายภายในประเทศที่ขัดต่อหลักการนี้ และต้องออกกฎหมายหรือโดยวิธีการอื่นๆ ที่ระบุไว้ซึ่งเหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติภายใน ประเทศของตน เพื่อนำอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับให้บังเกิดผล

1.2.3. เสรีภาพในการสมาคม

ILO เห็นว่าสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันนั้น เป็นสิทธิพื้นฐานที่จะไปสู่การคุ้มครอง สิทธิด้านอื่นๆ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าทางสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเสมอภาคและการ ต่อต้านความยากจน

อนุสัญญาหลักที่ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพ ในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรอง มีสาระสำคัญดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ.2491 (*Convention No.87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948*)

อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งให้คนงานและนายจ้างมีสิทธิในการรวมตัว โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและสามารถใช้สิทธินี้ได้อย่างเสรี เพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของตน โดยมีหลักการรวมตัวที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ก. การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ หมายถึง การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากอาชีพ ศิว เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือลัทธิความเชื่อทางศาสนาและการเมือง

ข. การรวมตัวกันโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการรับรองของรัฐ หมายความว่า กฎหมายภายในประเทศจะต้องให้อิสระแก่สมาคม หรือสหภาพแรงงานในการบริหารงานของตน ปลอดจากการตรวจสอบการบริหารกิจการภายในโดยเจ้าหน้าที่รัฐ

ค. สิทธิและเสรีภาพในการเลือกผู้แทนของตนหรือองค์กรที่ตนพอใจได้ หมายถึง การมีสิทธิและเสรีภาพในการคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทนของตนได้โดยอิสระ และสามารถจัดตั้ง หรือเข้าร่วมในองค์กรที่ตนพอใจโดยเสรี

อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับคนงานทุกคนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นคนงานที่ได้รับเงินเดือน หรือผู้ประกอบอาชีพอิสระ บุคคลทุกสัญชาติ ข้าราชการ คนงานในภาคเกษตร คนงานในเขตการ ผลิตเพื่อการส่งออก แต่การใช้บังคับกับทหารและตำรวจขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศ

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ.2492 (*Convention No.98 concerning Right to Organise and Collective Bargaining, 1949*)

อนุสัญญาฉบับนี้มุ่งให้การคุ้มครอง 3 ประการ คือ

ก. คุ้มครองคนงานจากการถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกกระทำโดยไม่เป็นธรรม โดยมีสาเหตุจากการที่คนงานนั้นใช้สิทธิในการรวมตัวกัน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจการของสหภาพแรงงาน

ข. คุ้มครองให้ปลอดจากการแทรกแซงซึ่งกันและกันระหว่างองค์การนายจ้าง และลูกจ้าง

ค. คุ้มครองการร่วมเจรจาต่อรอง หมายถึง การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมกัน โดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง

อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับคนงานทุกประเภทเช่นเดียวกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 แต่การใช้บังคับกับทหารและตำรวจขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศ ทั้งนี้ไม่ใช้บังคับกับข้าราชการที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐ

1.2.4 แรงงานเด็ก

มีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กจากการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และการทำงานอันตราย อนุสัญญาที่ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก คือ อนุสัญญาฉบับที่ 138 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 มีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ.2516 (*Convention No.138 concerning Minimum Age, 1973*)

อนุสัญญานี้มุ่งคุ้มครองแรงงานเด็กโดยการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน มีสาระสำคัญ คือ

ก. ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายระดับชาติเพื่อประกันการจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

ข. อายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานต้องไม่น้อยกว่า 15 ปี และต้องพ้นวัยการศึกษาภาคบังคับได้

ค. ในกรณีประเทศที่มีสภาพเศรษฐกิจและโครงสร้างด้านการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอ อาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้

ง. สำหรับการทำงานอันตราย งานที่ไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและศีลธรรมของเยาวชน อายุขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 18 ปี แต่อาจยกเว้นให้กำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 16 ปีได้โดยมีเงื่อนไขว่ามีการคุ้มครองอย่างเต็มที่และมีการฝึกอาชีพที่เพียงพอ

จ. อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับงานในโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอบรมที่ให้การศึกษาระดับอาชีวศึกษาหรือเทคนิคการศึกษา

ฉ. ควรให้มีการฝึกอบรมในเรื่องการป้องกันอันตราย หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ.2542 (*Convention No.182 concerning Worst Forms of Child Labour, 1999*)

อนุสัญญานี้มุ่งจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดให้หมดไปอย่างได้ผลโดยทันที

อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับ “เด็ก” ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทุกคน ทั้งนี้ได้ระบุ “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” อยู่ 4 ประเภทด้วยกัน คือ

ก. ทุกรูปแบบของการใช้ทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน เช่น การขาย และการลักลอบค้าเด็ก การใช้แรงงานบังคับ หรือแรงงานเกณฑ์ แรงงานขูดหนี้ และการเป็นไพร่ติดที่ดิน รวมถึงการบังคับหรือเกณฑ์เป็นทหารเพื่อใช้เด็กในการสู้รบ

ข. การใช้จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือ เพื่อการแสดงลามกอนาจาร

ค. การใช้ จักรหา หรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การผลิตและการขนส่งยาเสพติด

ง. งานซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก อนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน ดำเนินมาตรการต่างๆ โดยเร่งด่วน และกำหนดบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อให้บรรลุถึงการห้ามและการขจัดโดยทันทีต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก และต้องให้หลักประกันได้ว่ามีการปฏิบัติตาม อนุสัญญานี้อย่างได้ผล ซึ่งรวมทั้งการลงโทษทางอาญา หรือลงโทษอื่นๆ ตามที่สมควร และ ต้องดำเนินมาตรการที่ได้ผลและมีกำหนดเวลาในเรื่องต่อไปนี้

ก. ป้องกันมิให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้ แรงงานเด็ก

ข. จัดให้มีการช่วยเหลือโดยตรงเพื่อนำเด็กออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ของการใช้แรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็ก และบูรณาการกลับเข้าสู่สังคม

ค. ให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่นำออกจากสภาพที่เลวร้ายที่สุดของการใช้ แรงงานเด็ก สามารถเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่คิดมูลค่า และการฝึกอบรมอาชีพ ที่ไม่คิด มูลค่า

ง. ระบุตัว และให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ

จ. คำนึงถึงเด็กหญิงเป็นพิเศษ

รวมทั้งต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้ผลในทางปฏิบัติแก่อนุสัญญานี้ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น ความช่วยเหลือ ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนด้านการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแผนงานขจัดความยากจน และการให้การศึกษาอย่างทั่วถึง

อนุสัญญาหลักทั้ง 8 ฉบับนี้ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว 5 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 29 และ 105 เรื่องแรงงานบังคับ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512 ฉบับที่ 100 ว่าด้วย ค่าตอบแทนที่เท่ากัน ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2542 ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่ เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 และ ฉบับที่ 138 ว่า ด้วยอายุขั้นต่ำเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งฉบับ ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547

นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาอื่นๆ อีก รวมทั้งที่ได้กล่าวมาแล้วเป็น จำนวน 14 ฉบับ ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2464 (ค.ศ.1921)

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติใน บังคับ และคนต่างชาติ พ.ศ. 2468 (ค.ศ. 1925)

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 (ค.ศ.1930)

- อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946)
อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)
อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ. 2494 (ค.ศ. 1951)
อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ. 2498 (ค.ศ. 1955)
อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957)
อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ. 2504 (ค.ศ. 1961)

- อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน พ.ศ. 2507 (ค.ศ. 1964)
อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน พ.ศ. 2508
(ค.ศ.1965)

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

- อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973)

- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการ โดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)

2. มาตรฐานแรงงานกับสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (GENERALISED SYSTEM OF PREFERENCES - GSP)

ตั้งแต่ข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (GENERAL AGREEMENT ON TARIFFS AND TRADE) มีผลบังคับใช้ในปี 2541 ประเทศอุตสาหกรรมส่วนมากได้ใช้การค้าเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนา โดยการให้สิทธิพิเศษทางการค้าแก่ประเทศที่กำลังพัฒนา และสหภาพ

ยุโรปเป็นประเทศแรกที่ใช้ระบบ GSP ตั้งแต่ปี 2541 และยังคงใช้จนถึงปัจจุบัน ระบบ GSP ปัจจุบันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 ถึงสิ้นปี 2547 ซึ่งระบบใหม่มีความเรียบง่ายและมีความแน่นอน ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์มากขึ้น และเพิ่มการส่งออกสู่ตลาด EU ได้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของ GSP ไม่เพียงแต่จะส่งเสริมด้านการค้า แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาแบบยั่งยืน และเสริมสร้างความหลากหลายของการส่งออกด้วย ระบบนี้จึงเป็นเครื่องมือที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ถูกออกแบบให้เป็นระบบที่ขยายสิทธิประโยชน์ให้แก่ประเทศสินค้า และประเทศที่มีความจำเป็นมากที่สุด มากกว่าจะเป็นการให้แก่ประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันระหว่าง

ประเทศโดยไม่จำเป็นต้องได้รับสิทธิพิเศษ ประเทศผู้รับสิทธิประโยชน์ของระบบ GSP สหภาพยุโรปมีประมาณ 90 ประเทศ (ที่ไม่ได้รับสิทธิพิเศษทางการค้าอื่นกับ EU)

สาระสำคัญของระบบ GSP ใหม่ ประกอบด้วย 1. การลดหย่อน 2. การตัดสิทธิ 3. มาตรการจูงใจด้านคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและสิทธิแรงงาน 4. การให้สิทธิพิเศษแก่ประเทศที่ปราบปรามยาเสพติด 5. การให้สิทธิพิเศษแก่ประเทศพัฒนาน้อยที่สุดภายใต้แผน Everything But Arms

2.1 มาตรการจูงใจด้านคุ้มครองสิทธิแรงงาน

แม้ว่าระบบ GSP จะทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนา โดยหวังว่าการเปิดเสรีทางการค้าและความเจริญทางเศรษฐกิจจากการส่งออก จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ไม่ปรากฏผลเป็นรูปธรรมเท่าใดนัก การแข่งขันระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้นอาจจะส่งผลกระทบต่อมาตรฐานแรงงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้สหภาพยุโรปพิจารณามาตรการที่เหมาะสมที่สุดในการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น โดยมีมาตรการจูงใจพิเศษด้านคุ้มครองสิทธิแรงงาน ให้สำหรับประเทศที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 8 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 29 และ 105 เกี่ยวกับการจัดการใช้แรงงานเด็ก ฉบับที่ 87 และ 98 เกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการร่วมเจรจาต่อรอง ฉบับที่ 100 และ 111 เกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และฉบับที่ 135 และ 182 เกี่ยวกับการเลิกใช้แรงงานเด็ก

2.2 สิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรฐานจูงใจด้านคุ้มครองสิทธิแรงงาน

สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมภายใต้มาตรการจูงใจนี้ ให้กับสินค้าที่ไม่ได้รับการยกเว้นภาษีศุลกากรของมาตรการทั่วไป เช่นสินค้าอ่อนไหว สำหรับสินค้าประเภทนี้จะได้รับการลดหย่อนภาษีในระดับเดียวกับมาตรการทั่วไป (ซึ่งเป็น 2 เท่าของประเภทหลัง)

สำหรับสินค้าเครื่องนุ่งห่ม ปริมาณที่ลดหย่อนทั้งหมดคือ 40% และลดหย่อน 0% สำหรับภาษีต่อหน่วย (ad valorem duties) การลดหย่อนเพิ่มเติมจะมากกว่าการลดหย่อนปกติ คือ 5% หน่วย (ดังนั้น จึงเท่ากับลดหย่อนรวม 8.5% หน่วย)

สำหรับประเทศที่ได้รับสิทธิพิเศษทั้งภายใต้มาตรการด้านสิทธิแรงงานและสิ่งแวดล้อมจะได้รับการลดหย่อนรวม 3 ต่อ สำหรับสินค้าที่ถูกตัดสิทธิอยู่ สิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรการนี้จะทำให้กลับมารับการลดหย่อนภาษีได้เท่ากับมาตรการทั่วไป ซึ่งมีผลเท่ากับเป็นการยกเลิกการถูกตัดสิทธิตนเอง เช่นสินค้าอ่อนไหวที่ภาษี MFN 10% จะได้รับการลดหย่อนเหลือ 6.5% (10-3.5) ภายใต้มาตรการทั่วไป และจะลดเหลือ 1.5% ภายใต้มาตรการสิทธิพิเศษด้านแรงงาน (10-3.5-5) ถ้าเป็นสินค้าที่ถูกตัดสิทธิก็จะได้รับการลดหย่อนเหลือ 6.5% (10-3.5) กรณีเป็นสินค้าอ่อนไหวหรือเหลือ 0 ถ้าเป็นสินค้าไม่อ่อนไหว

2.3 การสมัครขอรับสิทธิพิเศษมาตรการด้านแรงงาน

การขอรับสิทธิพิเศษภายใต้มาตรการจูงใจด้านการคุ้มครองแรงงานนั้น ทำได้โดยการสมัครและแจ้งรายละเอียดกฎหมายของประเทศที่มีการบัญญัติรวมอนุสัญญา ILO เข้าไว้ รวมถึงมาตรการดำเนินการตามกฎหมายด้วย ไม่จำเป็นที่ประเทศที่สมัครจะต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง การที่มีกฎหมายครอบคลุมก็เพียงพอแล้ว และในใบสมัครอาจไม่รวมถึงบางอุตสาหกรรมที่ยังไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดได้ การตรวจสอบจะดำเนินการโดยกรมการหลังจากได้รับใบสมัครแล้ว และจะพิมพ์ประกาศในวารสารสหภาพยุโรป (Official Journal of the European Communities) เพื่อเชิญชวนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบจะมีการพิจารณารายงานที่เกี่ยวข้อง ของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ (ILO , สหภาพแรงงานสากล เป็นต้น) หน่วยงานที่รับผิดชอบ (The Authorities) ของประเทศผู้สมัครจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบทุกขั้นตอน และให้ความร่วมมือทุกอย่างที่จำเป็น การตรวจสอบใช้เวลา 1 ปี นับจากวันที่ได้มีการประกาศในวารสารฯ หลังจากการปรึกษากับคณะกรรมการจีเอสพี กรมการจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะได้รับสิทธิพิเศษหรือไม่ แต่ถ้าประเทศผู้สมัครต้องการเวลาในการปฏิบัติตามข้อกำหนดก็สามารถขอให้เลื่อนการตัดสินใจออกไปก่อนได้ กรมการอาจตัดสินใจให้ไม่รวมอุตสาหกรรมบางประเภทได้ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ และหน่วยงานที่รับผิดชอบของประเทศผู้สมัคร จะต้องออกหนังสือรับรองว่าสินค้าประเภทที่ขอรับได้มีการผลิตในประเทศ แหล่งกำเนิดภายใต้เงื่อนไขการสมัครขอรับสิทธิพิเศษฯ

3. มิติความยั่งยืนทางธุรกิจ : ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทย

หลักสามมิติของธุรกิจที่ยั่งยืน TBL (Triple Bottom Line) คือกระบวนการในการทำดัชนีสามมิติ และนำดัชนีนั้นมาวินิจฉัยสถานภาพของโรงงาน เพื่อวางแผนทางป้องกัน และแก้ไขปัญหาในโรงงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาศัยแนวคิดและหลักการของเทคโนโลยีสะอาด (Clean Technology : CT) เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ เพื่อให้ธุรกิจเจริญรุดหน้าอย่างมั่นคง ยั่งยืนและมีความสุข จากการสำรวจความพึงพอใจของทีม TBL ในสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า TBL ช่วยทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนในการผลิต สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต รวมถึงทำให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ ได้ดีขึ้น พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เนื่องจากระบบการสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นำไปสู่การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แม้ว่าทางเลือกในการแก้ไขปัญหาจะแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาของโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรก็ตาม แต่ผลที่ได้จากการทำ TBL นอกจากเตรียมความพร้อมทางธุรกิจให้แก่สถานประกอบการในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแล้ว ยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันเพื่อ

สนับสนุนการส่งออกของประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต TBL ประกอบด้วยสามมิติ ดังนี้

1. มิติด้านการเงิน เป็นดัชนีที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรอย่างรอบด้านในโรงงานว่าใช้ทรัพยากร ต้นทุน แรงงาน เวลา การผลิต การส่งมอบและความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงงานว่าจะไปในทิศทางใด
2. มิติด้านสิ่งแวดล้อม เป็นดัชนีที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตของโรงงาน เช่นการลดของเสียต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ การลดต้นทุนการผลิต และการป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นการมองสาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น หรือเป็นการนำเทคโนโลยีสะอาดมาดำเนินการ
3. มิติด้านสังคม เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน โดยตรง ประเทศไทยเป็นประเทศแรกที่ได้นำมิติด้านสังคมบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยมิติทางสังคมมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลที่ทั่วโลกให้การยอมรับและให้มีการปฏิบัติ และต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศนั้น ๆ

สำหรับในประเทศไทย สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการไทยในการเพิ่มศักยภาพให้กับนักธุรกิจ จึงให้ความร่วมมือกับ UNIDO ดำเนินการทดลองโดยใช้วิธีการที่ UNIDO เสนอเช่นเดียวกับอีกสามประเทศที่เข้าร่วมโครงการ โดยประเทศไทยมีสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 5 แห่ง เป็นสถานประกอบการผลิตสิ่งทอ 4 แห่ง คือห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ธนไพศาล บริษัทนาโชคเท็กซ์ไทล์ จำกัด บริษัทไทยอินเตอร์เน็ทแฟคตอรี จำกัด บริษัทเจ.เอ็ม.แอฟพาแรล จำกัด และสถานประกอบการผลิตเฟอร์นิเจอร์ 1 แห่งคือ บริษัทโสฟอร์มมิ่ง อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด

ประเทศไทยได้นำเทคโนโลยีสะอาดเข้ามาช่วยในการทดลองโครงการสาธิต ในระหว่างเดือนตุลาคม 2544 – มีนาคม 2545 โดยมีทีมที่ปรึกษาเข้าโรงงาน 5 ครั้ง เพื่อทำกิจกรรมวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ฝึกอบรมภายในโรงงาน (In-House-Training) ระดมความคิดเห็น (Brain Storming) ติดตามประเมินผล (Follow up) และสรุปผล (Conclusion) และเข้าร่วมสัมมนา 2 ครั้ง ในครั้งแรกเป็นการสัมมนาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และครั้งที่สองเป็นการสัมมนาเพื่อเผยแพร่ผลงาน แต่ในประเทศไทยได้กำหนดกิจกรรมเพิ่มเติมจากประเทศอื่น ๆ คือมีการประชุมระดับผู้บริหาร 2 ครั้ง การสำรวจความพึงพอใจที่มีต่องานและขวัญกำลังใจของพนักงานในโรงงาน และการประเมินผลโครงการในการเข้าโรงงานครั้งสุดท้าย เพื่อสำรวจผลสำเร็จของโครงการ โดยมีทีมผู้เชี่ยวชาญสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เพื่อทำงานร่วมกับ TBL ในสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก จากนั้นก็เข้าสู่กระบวนการอื่น ๆ โดยให้ทีม TBL ของสถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการประเมินสภาพการดำเนินงานของสถานประกอบการนั้น เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานของประเทศและมาตรฐานสากล โดยอาศัยหลักสามมิติ คือ

ดัชนีการเงิน ดัชนีสิ่งแวดล้อม และดัชนีด้านสังคมเป็นหลัก ทำให้สถานประกอบการสามารถรู้สถานภาพของตัวเองว่าในขณะที่อยู่ในสภาพใด รู้แหล่งที่ทำให้เกิดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ จากนั้นจึงนำดัชนีในแต่ละด้านมาวินิจฉัยเพื่อวางแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบได้ โดยอาศัยแนวคิดและหลักการของเทคโนโลยีสะอาด ซึ่งอยู่ภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำของทีมผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ

จากการทดลองโครงการ TBL ในสถานประกอบการ 5 แห่งดังกล่าว พบว่าสถานประกอบการทั้งหมดได้ประโยชน์จากการนำ TBL เข้าไปดำเนินการทำให้ประหยัดงบประมาณได้อย่างต่ำปีละ 1.5 ล้านบาท ช่วยลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ปีละประมาณ 4.8 ตันตัน

4. การค้าเสรี

การค้าเสรี (Trade openness หรือ Trade globalization) เป็นแนวคิดที่ว่าประเทศควรจะผลิตสินค้าที่ตนมีความได้เปรียบ มีการแบ่งปันการผลิตระหว่างประเทศแล้วนำมาแลกเปลี่ยนกัน จากแนวคิดดังกล่าวได้นำมาสู่นโยบายการค้าเสรี Free Trade Policy Theory ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีต้นทุนเปรียบเทียบ (Theory of comparative costs) ที่เห็นว่าแต่ละประเทศควรผลิตสินค้าที่มีต้นทุนการผลิตได้เปรียบ ซึ่งในลักษณะเช่นนี้แต่ละประเทศจะได้รับผลิตผลแทนที่จะต้องผลิตสินค้าที่ต้องการด้วยตนเองทุกชนิด โดยมีเงื่อนไขว่า (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ,2546 , น. 11-13)

- (1) แต่ละประเทศเลือกผลิตสินค้าที่มีประสิทธิภาพการผลิตสูงสุดและมีทรัพยากรเหมาะสม
- (2) ไม่เก็บภาษีอากร เพื่อคุ้มกันและคุ้มครองการผลิตภายใน
- (3) ไม่ให้สิทธิพิเศษ หรือเลือกปฏิบัติต่อสินค้าประเทศใดประเทศหนึ่ง
- (4) ไม่มีข้อจำกัดทางการค้า

หลักการการค้าเสรี คือ ให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการเงินทุนและบุคคลผ่านพรมแดนโดยเสรี ตัวอย่างรูปแบบที่ชัดเจนที่สุดในปัจจุบันคือ การจัดตั้งสหภาพยุโรป (European Union EU) มีระบบเศรษฐกิจ การเงิน นโยบายต่างประเทศ และนโยบายความมั่นคงเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการรวมตัวกันในกลุ่มประเทศอื่น ๆ เช่น เอเปก นาฟตา และอาเซียน นอกจากนี้ยังมีความเป็นไปได้ที่จะมีการรวมกลุ่มของมหาอำนาจทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป ที่เรียกว่า New Transatlantic Market Place ในอนาคตอันใกล้นี้ WTO สนับสนุนการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ/เขตการค้าเสรี เพราะเห็นว่าหากมีการขยายกลุ่มเศรษฐกิจ/เขตการค้าเสรีเพิ่มมากขึ้นในที่สุดแล้ว ก็จะขยายรวมเป็นเขตการค้าเสรีของโลก ซึ่งก็คือการค้าเสรีภายใต้กรอบของ WTO ที่ทำให้ทุกประเทศต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์การค้าเดียวกันการค้าเสรีได้ถูกเรียกร้องให้มีขึ้น เพื่อสร้าง

ความเป็นธรรมทางการค้าระหว่างประเทศ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของทุกประเทศในโลก
อย่างเท่าเทียมกัน ลดการแสวงหาผลประโยชน์จากประเทศที่อ่อนแอกว่า

4.2 ประเทศไทยกับการค้าเสรี

ประเทศไทยได้มีนโยบายเศรษฐกิจเสรีมาเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 1 ปี พ.ศ.2504 กระทั่งถึงปัจจุบัน ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 87
กำหนดให้รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจเสรี โดยอาศัยกลไกตลาด คู่แข่งให้มีการแข่งขันอย่างเป็น
ธรรม ทั้งนี้การกำหนดนโยบายการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของ
ทุกฝ่าย คือผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ผู้บริโภค และผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ

เหตุผลที่ประเทศไทยต้องเข้าสู่ระบบการค้าเสรี คือ

- (1) รัฐบาลไทยยึดมั่นนโยบายการค้าเสรี เพราะเชื่อมั่นว่าจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจใน
อนาคต เนื่องจากตลาดใหญ่ขึ้นเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ระบบเศรษฐกิจไทยต้องพึ่งพาการค้าต่างประเทศ และมีระบบเศรษฐกิจที่ผูกโยงกับ
เศรษฐกิจการค้าโลกในระดับสูง จึงจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในเวทีการค้าโลก
- (3) เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มสู่ภาวะไร้พรมแดนมากขึ้น
- (4) เกิดกระแสผลักดันให้มีการเปิดเสรีในเวทีการเจรจา ทั้งในระดับพหุภาคี และภูมิภาค
- (5) โลกมีแนวโน้มเปิดเสรี มีการรวมกลุ่ม และเปิดเสรีภายในกลุ่มมากขึ้น

4.2 กฎเกณฑ์การค้าโลกในอนาคต

กฎเกณฑ์การค้าโลกในอนาคต มีดังนี้

- (1) การเปิดเสรีนำไปสู่การสร้างกฎระเบียบสากลการค้าของโลก (Global Rules) คือกฎ
ระเบียบที่ทุกประเทศทั่วโลกต้องยอมรับปฏิบัติ
- (2) กระแสผลักดันให้จัดทำกฎระเบียบอื่น ๆ นอกเหนือจากการค้า คือการปรับระเบียบ
เศรษฐกิจโลกใหม่ โดยมุ่งที่จะทำกฎเกณฑ์การค้าพหุภาคีในเรื่องอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกับการค้า
- (3) การพยายามเชื่อมโยงประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้ากับการค้า คือการจัด
ระเบียบเศรษฐกิจโลก กำจัดขบชจากการจัดระเบียบทางการค้าก้าวไกลไปถึงความพยายามเชื่อมโยง
ประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้ากับการค้า การมีกฎเกณฑ์การค้าระหว่างประเทศ ทำให้
ประเทศสมาชิกปกป้องเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของตนได้มากยิ่งขึ้น จึงต้องมีการหามาตรการอื่น ๆ
เช่นสิ่งแวดล้อม มาตรฐานแรงงานมาเป็นข้ออ้างกีดกันทางการค้า
- (4) ระเบียบระหว่างประเทศจะเข้ามามีบทบาทต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจในประเทศเพิ่ม
มากขึ้น ทำให้บทบาทของรัฐในการกำหนดทิศทาง และแทรกแซงเศรษฐกิจของประเทศลดน้อยลง
- (5) บทบาทของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การค้าโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทั้งภาครัฐ
และเอกชนจึงต้องติดตามพัฒนาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

และเอกชนจึงต้องติดตามพัฒนาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

4.3 การค้าเสรีกับมาตรฐานแรงงาน

การเปิดการค้าเสรี คือการแข่งขันทางการค้าโดยเสรีและเป็นธรรม โดยสภาพความเป็นจริงแต่ละประเทศ จำเป็นต้องปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของตนเองอยู่แล้ว จึงเห็นได้ว่าปัจจุบันยังคงมีการกีดกันทางการค้าจากประเทศผู้นำเข้า โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งโดยมาตรการทางภาษีและมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่นสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป ได้มีความพยายามเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานเข้ากับการค้าด้วยเหตุผลคือ ความเป็นธรรมในการแข่งขันจริยธรรม และคุณธรรม โดยประเด็นที่นำมาถกเถียงมากที่สุดคือ สิทธิแรงงาน ในหมวดที่ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน (Basic Human right) ซึ่งถือเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก (Core labour standard) รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป เสนอให้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของ WTO ในการประชุมระดับรัฐมนตรี โดยสหรัฐอเมริการเสนอให้จัดตั้งคณะทำงานเรื่องการค้าและแรงงาน (Working Group on Trade and Labour) เพื่อตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ เช่น การค้ากับมาตรฐานแรงงานหลัก สำหรับสหภาพยุโรปก็ให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงาน ได้มีมติให้ WTO อนุญาตให้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานหลักมาใช้เป็นเครื่องงูใจในระบบการให้สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรเป็นการทั่วไป แต่แนวคิดดังกล่าวได้รับการคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2542 คัดค้านการนำเรื่องแรงงานและสิทธิมนุษยชนพิจารณาใน WTO ผลการประชุมคณะกรรมการเจรจาการค้าภายใต้ WTO ครั้งที่ 3/2542 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2542 เห็นว่าข้อเสนอของสหภาพยุโรปเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ควรให้นำมาพิจารณาภายใต้เงื่อนไขการประชุมรอบ WTO แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้จะไม่มีกำหนดเงื่อนไขมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าโลก แต่ประเทศคู่ค้าที่สำคัญของไทย ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรปก็ให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว นอกจากนี้ในกระแสโลกปัจจุบันการแข่งขันทางการค้าทวีความรุนแรงมากขึ้น การแข่งขันกันด้วยราคา และคุณภาพสินค้ายังไม่เพียงพอ ผู้ผลิตสินค้าควรคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภค และผู้ซื้อซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจุบันกลุ่มเอกชนของประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว ได้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) มาตรฐานทางจริยธรรม และมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ดังกล่าวจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายแก่สถานประกอบการ และแรงงานที่เกี่ยวข้อง

แรงงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า และสำคัญยิ่งของประเทศในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่องเสมอมา การมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีจะทำ

ให้แรงงานได้รับการคุ้มครอง และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่ง
ความสงบสุขในสังคม ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่
ผู้ประกอบการส่งออกจะต้องพัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อป้องกันข้อกีดกันทางการค้า และเพิ่ม
ศักยภาพในการแข่งขัน ให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อแรงงานด้วยความ
สมัครใจ โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตาม
นโยบาย และใช้เป็นเกณฑ์พิจารณา

บทที่ 3

มาตรฐาน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ

ในบทนี้จะกล่าวถึงความเป็มาและสาระสำคัญของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)

1. มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)

1.1 ความเป็มา

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility : CSR) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อองค์กรธุรกิจที่มีต่อผลกระทบจากการดำเนินงานของธุรกิจที่เกิดขึ้นต่อสังคม หรือการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาของสังคมที่องค์กรธุรกิจมีความเกี่ยวข้อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546)

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR) ไม่เพียงแต่ผู้ดำเนินธุรกิจ จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่จะต้องรักษาความสมดุลของปัจจัยที่สำคัญ 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติตามแรงงานให้มีมาตรฐานเป็นไปตามที่ สากลกำหนด ก็เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เหตุผลที่ต้องมี CSR คือ เป็นการแสดงถึงความน่าเชื่อถือของธุรกิจ ธุรกิจจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการของชุมชนและวัฒนธรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ หุ้นส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในรอบทศวรรษที่ผ่านมาประเทศทางยุโรปให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1960 (พ.ศ.2503) จนกระทั่ง ปัจจุบัน โดยมีกลุ่มองค์กรธุรกิจเข้ามาสนับสนุนอย่างเข้มแข็ง

ในการสนองตอบต่อกระแสความต้องการของสังคมตลอดทศวรรษที่ผ่านมา บริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ที่ผลิตสินค้าที่มีชื่อเสียง เช่น Nike, Gap, Timberland, Liz Claiborne, Avon ฯลฯ ได้ตื่นตัวต่อสถานการณ์ความต้องการของผู้บริโภคดังกล่าว จึงมีประกาศใช้ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรม (ethical code of conduct) ของตนขึ้นเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขทางการค้าระหว่างธุรกิจต่อธุรกิจหรือระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย โดยมีแนวคิดว่าการดำเนินธุรกิจในต่างแดนของบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่จะสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียรายสำคัญ และประชาชนทั่วไปว่าจะดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

นอกจากนี้ในบางประเทศยังมีการตั้งองค์กรหรือหน่วยงานขึ้นมาตรวจสอบบริษัทคู่ค้าต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้ประกอบการหรือผู้ผลิตด้วย เช่น ในประเทศ

สหรัฐอเมริกาได้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบการใช้แรงงานต่ำกว่ามาตรฐาน เช่น WRC (Workers Right Consortium) , FLA(Fair Labour Association), CEPPA (Council of Economic Priorities Accreditation Agency) เป็นต้น

โดยเฉพาะ CEPPA เป็นหน่วยงานสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ข้อกำหนดจรรยาบรรณ (Code of conduct) ต่าง ๆ เช่น ในปี 2540 CEPPA ได้วิเคราะห์ว่ามีข้อกำหนดจรรยาบรรณของบริษัทในสหรัฐ 71 ฉบับ ยังไม่ครอบคลุมถึงสิทธิแรงงานพื้นฐาน (Core Labour Rights) ทั้งหมด โดยเฉพาะเรื่องเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรองส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อกำหนดจรรยาบรรณของบริษัท 200 แห่ง ในปี 2541 ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ดังนั้น CEPPA ซึ่งเป็นกลุ่มผลประโยชน์ในนครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการรวมกลุ่มของบริษัทในสหรัฐอเมริกา และ บริษัทต่างประเทศ เช่น บริษัท Avon Eileen Fisher Sainsbury Toys 'R' Us และ Otto Versand ร่วมกับกลุ่มสิทธิมนุษยชนและแรงงาน จึงได้ผลักดันให้มีมาตรฐานกลางขึ้นมาเรียกว่ามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) และในปี 2541 มีการจัดตั้ง SAI (Social Accountability International) เพื่อดำเนินการกำกับดูแลผู้ที่ปฏิบัติตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) และพัฒนาต่อไป

มาตรฐานและข้อบัญญัติของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ได้นำเอาหลักการของอนุสัญญา ILO จำนวน 11 ฉบับ ข้อแนะนำจำนวน 2 ฉบับ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิเด็กเป็นกรอบ โดยมีข้อกำหนดทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วย การคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน การให้แรงงานเด็ก การขจัดการบังคับใช้แรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สิทธิในการตั้งสหภาพแรงงานและการร่วมเจรจาต่อรอง ขจัดการเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย และให้มีระบบการจัดการ

มาตรฐานของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) เป็นมาตรฐานที่พัฒนาโดยกลุ่มเอกชนมีรัฐบาล แล้วนำไปเกี่ยวข้องกับการค้าในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย นับว่าเป็นเรื่องที่จะปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการหลีกเลี่ยงหมายถึงการสูญเสียลูกค้าและตลาดโดยสิ้นเชิง บรรดาผู้รับจ้างผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้กล่าวว่ามีมาตรฐานแบบนี้เป็นเสมือนมาตรการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง โดยผู้ผลิตสินค้ารายใหญ่เจ้าของสินค้า เป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือข้อบัญญัติดังกล่าวไม่เช่นนั้นจะยกเลิกสัญญา

นอกจากนี้ได้ยึดเอามาตรฐานการตรวจสอบของระบบคุณภาพ ISO 9000 ขององค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (International Standards Organisation) เป็นรากฐาน เมื่อเดือน ตุลาคม

1997 สถานประกอบการที่ต้องขายสินค้าส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกา จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ ซึ่งได้นำให้ปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของเด็ก ซึ่งทำให้ลูกค้ำมั่นใจว่าได้ซื้อสินค้าที่ไม่ได้ผลิตโดยการไ้แรงงานอย่างไร้คุณธรรม และผิดกฎหมาย เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ในส่วนที่อิงอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีชื่อว่า “ข้อกำหนดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability Requirements)” ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ส่วนย่อยที่ครอบคลุมเรื่อง แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติในเรื่องระเบียบวินัย ชั่วโมงการทำงาน ค่าชดเชยและ ระบบการจัดการแนวทางของระบบการจัดการในอนาคต ต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของคน ในที่นี้หมายถึง สิทธิเสรีภาพ ทัศนคติภาพ ความเท่าเทียมกันในสังคมที่มีขอบเขต มีมาตรฐานแรงงานเป็นตัวชี้วัด ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงาน แรงงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบมาตรฐานดังกล่าว จะเป็นเกราะป้องกันการประพฤติมิชอบ หรือการเอาเปรียบแรงงาน การที่บริษัทเคารพในมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน จะทำให้แรงงานมีศักยภาพการทำงานและความเป็นอยู่ดีขึ้น (เอกสารประกอบการสัมมนา คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, 2544)

1.2 สารัตถะ

มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability 8000 — SA8000) ในปี 2540 มีสารัตถะทางด้านแรงงาน ดังนี้

1.2.1 แรงงานเด็ก บริษัท ต้องไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็ก(อายุต่ำกว่า 15 ปี) หรือเยาวชน (อายุระหว่าง 15-18 ปี) หรือจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด กรณีการจ้างเด็กไว้ทำงานอยู่ก่อนแล้ว ต้องให้เด็กได้เข้าโรงเรียนและอยู่ในโรงเรียนจนพ้นวัยเด็ก และต้องมีมาตรการดูแลมิให้เด็กอยู่ในสภาวะอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูกสุขอนามัยทั้งภายในหรือนอกสถานที่ทำงาน รวมทั้งต้องจัดทำบันทึกรายละเอียดของเด็กเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน

1.2.2 การบังคับใช้แรงงาน บริษัท ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน โดยการเรียกเก็บเงินประกัน หรือให้ถูกจ้างมอบบัตรหรือหลักฐานประจำตัวแก่บริษัทเมื่อจ้างงาน

1.2.3 สุขภาพและความปลอดภัย บริษัทต้องจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยแก่ลูกจ้าง ต้องจัดให้มีขั้นตอนการปฏิบัติและระบบการตรวจสอบที่เชื่อถือได้ ในการป้องกันการบาดเจ็บอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน หรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนซึ่งเป็นผู้บริหารระดับอาวุโสให้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านสุขภาพ

อนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง อีกทั้งต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำ ตลอดจนต้องจัดให้มีห้องน้ำ และน้ำดื่มที่สะอาดและพอเพียงสำหรับลูกจ้างทุกคน

1.2.4 เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง บริษัทต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องเคารพสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของผู้แทนลูกจ้าง และต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสามารถติดต่อกับสมาชิกในสถานที่ทำงานได้

1.2.5 การเลือกปฏิบัติ บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศหรือความเยี่ยงเบนทางเพศ สถานการณ์เป็นสมาชิกสหภาพหรือการสังกัดทางการเมือง

1.2.6 วินัย บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้วิธีทำโทษ โดยการทำร้ายร่างกาย และการบังคับขู่เข็ญทั้งทางร่างกายและจิตใจ

1.2.7 ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา บริษัทต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่ากรณีใด ๆ ลูกจ้างต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานปกติเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุก ๆ ระยะเวลาเจ็ดวัน หากจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาต้องกระทำเฉพาะในสถานการณ์จำเป็นทางธุรกิจในช่วงเวลาสั้น ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษ

1.2.8 ค่าตอบแทน บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราที่กฎหมายกำหนดหรือตามมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรมนั้น ๆ และต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแต่ละงวดลูกจ้างจะต้องได้รับทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับส่วนประกอบของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เขาได้รับ การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวอาจจ่ายในรูปแบบเงินสด หรือเช็คก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความสะดวกของลูกจ้าง

การหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยจะกระทำมิได้ นอกจากนี้บริษัทต้องรับรองว่าจะไม่ใช้วิธีการทดลองงานลูกจ้าง หรือทำสัญญาจ้างระยะสั้น ๆ หรือมีการว่าจ้างใหม่เป็นระยะ ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการไม่ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมายประกันสังคม

1.2.9 ระบบการจัดการ มีดังนี้

(1) นโยบาย เพื่อรับรองว่าจะปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ รวมทั้งข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ บริษัทต้องกำหนดขึ้นเป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน และประกาศให้ลูกจ้างทราบ โดยทั่วกัน

(2) การทบทวน ผู้บริหารระดับสูง ต้องทบทวนแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

(3) ผู้แทนบริษัท บริษัทต้องแต่งตั้งและจัดให้มีผู้แทนบริษัท ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับอาวุโสและผู้แทนลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าข้อกำหนดในมาตรฐานนี้จะได้รับการปฏิบัติตามอย่างครบถ้วน

(4) การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ บริษัทต้องให้ลูกจ้างได้ทราบถึงข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้โดยทั่วกัน และมีการนำไปปฏิบัติในระดับองค์กร จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะตรวจตรากิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

(5) การควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วง บริษัทต้องกำหนดวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกและประเมินผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วง (ทุกช่วงการผลิต) และดูแลให้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เช่นกัน และต้องจัดเก็บรักษาหลักฐานที่แสดงว่าผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วง ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

(6) การแสดงความรับผิดชอบและการแก้ไข ในกรณีที่มีลูกจ้างแสดงข้อวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติของบริษัทว่า อาจไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งนโยบายหรือข้อกำหนดตามมาตรฐานนี้ บริษัทต้องให้ความสนใจตอบสนองต่อกรณีดังกล่าว ดำเนินการสอบสวนและแก้ไขเพื่อมิให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นอีก และรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และต้องละเว้นการลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออก ซึ่งข้อวิตกกังวล อีกทั้งต้องจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอเพื่อแก้ไขปัญหาที่ทำให้การปฏิบัติของบริษัทไม่เป็นไปตามนโยบายหรือตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

(7) การสื่อสารกับบุคคลภายนอก บริษัทต้องจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสื่อสารหรือการสื่อข้อความกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินกิจการของบริษัทเพื่อชี้แจง หรือให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการและการปฏิบัติของบริษัทตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

(8) การเข้าถึงข้อมูลเพื่อสอบข้อเท็จจริง บริษัทต้องให้ข้อมูลหรือจัดให้มีช่องทางเข้าถึงข้อมูล สำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินกิจการของบริษัทเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติของบริษัทตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ในกรณีที่มีผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงการผลิต ผู้รับจ้างและผู้รับเหมาช่วงต้องให้ข้อมูลหรือจัดให้มีช่องทางเข้าถึงข้อมูลในทำนองเดียวกัน โดยผนวกข้อกำหนดดังกล่าวไว้ในสัญญาจัดซื้อของบริษัท

(9) การบันทึก บริษัทต้องจัดเก็บดูแลรักษาบันทึกหลักฐานต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

2. มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ข้อกำหนดว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ เนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับเรื่อง CSR เนื่องจากปัจจุบันการค้าในเวทีโลกได้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขให้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ส่งออกไทยได้รับผลกระทบ ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการแก้ไขและป้องกันผลกระทบกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2546 และมีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบการนำไปปฏิบัติและให้การรับรอง ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (Thai Corporate Social Responsibility)

สาระัตถะ

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) มีข้อกำหนดมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- (1) ข้อกำหนดทั่วไป ต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไปปฏิบัติ รักษาไว้และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง
- (2) ระบบการจัดการ ต้องกำหนดนโยบายที่จะปฏิบัติ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน ต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้น แต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหารและคณะกรรมการทำหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งจัดให้มีผู้แทนลูกจ้าง มีการวางแผนและการปฏิบัติ มีการประเมินและคัดเลือกผู้รับเหมาช่วงและการสื่อสารข้อมูล
- (3) การใช้แรงงานบังคับ ต้องไม่มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ
- (4) ค่าตอบแทนการทำงาน ต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด และให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทน
- (5) ชั่วโมงการทำงาน ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันทำงานและวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้ลดลงเป็นลำดับ คือ 24 18 และ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในปีต่อ ๆ ไปหลังได้รับการรับรอง
- (6) การเลือกปฏิบัติ ต้องไม่การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการเลิกจ้างหรือเกษียณอายุ

- (7) วินัยและการลงโทษ ต้องไม่หักลดค่าจ้าง เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่มีการลงโทษทางจิตใจ
- (8) การใช้แรงงานเด็ก ต้องไม่มีลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 15 ปี และไม่ใช้แรงงานอายุ 15-18 ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- (9) การใช้แรงงานหญิง ต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้าง เพราะเหตุจากการมีครรภ์ และจัดให้มีสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์
- (10) เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัว จัดตั้งสมาคม และการเข้าร่วมเป็นสมาชิก รวมทั้งการร่วมเจรจาต่อรองตลอดจนผู้แทนลูกจ้าง ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมและเป็นธรรม
- (11) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องกำหนดมาตรการ และดำเนินการควบคุมป้องกันการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการจัดการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
- (12)สวัสดิการ ต้องจัด ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม สถานที่รับประทานอาหารที่สะอาดและเพียงพอ

2.3 ขั้นตอนการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)

เพื่อให้บรรลุตามนโยบายดังกล่าวจึงได้จัดให้บริการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการจัดการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลอันจะเป็นการสร้างโอกาสทางแข่งขันทางการค้าในเวทีโลก และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยสู่ความเป็นสากล

ในส่วนของประเทศไทยได้มีการเตรียมความพร้อมในการรับมาตรฐานแรงงานของไทย คือ มรท.8001- 2546 คือการออกเอกสารอย่างเป็นทางการที่เป็นหลักฐานว่าสถานประกอบการนั้น ๆ มีการปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐาน มรท.8001- 2546 มีอายุใบรับรอง 1 ปี โดยมีเกณฑ์ดังนี้

(1) สถานประกอบการแจ้งความประสงค์ขอการรับรอง

(2) กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค ร่วมกับผู้ชำนาญการภาคเอกชนตรวจประเมินข้อมูลเอกสาร และหลักฐานในสถานประกอบการ และพิจารณาตัดสินให้การรับรองจากผลการตรวจประเมินที่สอดคล้องกับข้อกำหนดในระดับต่าง ๆ ซึ่งมี 2 ระดับคือ

ระดับที่ 1 เป็นการรับรองในระดับสมบูรณ์แก่สถานประกอบการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดในขอบข่ายสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน คือระบบการจัดการแรงงานเป็นระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติตาม

กฎหมายแรงงานในเรื่อง ต่าง ๆ 10 เรื่อง คือแรงงานบังคับ ค่าตอบแทนในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง เสรีภาพในการสมาคมต่อรอง ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ แรงงานเมื่อได้รับการรับรองแล้วจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อ ไปสู่การรับรองระดับที่ 2 ปัจจุบันมีสถานประกอบการที่ผ่านการรับรอง จำนวน 251 แห่ง

ระดับที่ 2 เป็นการรับรองในระดับสมบูรณ์แก่สถานประกอบการที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับข้อกำหนดทั้งหมด ในด้านสิทธิแรงงานและการคุ้มครอง ซึ่งอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน และข้อกำหนดเพิ่มเติมอื่นที่รวมอยู่ในเงื่อนไขการค้า และทั้งในด้านกฎหมาย รวมทั้งระบบการจัดการ ซึ่งหมายถึงการแสดงความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหารที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบาย และประกาศอย่างเป็นทางการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนด มรท. 8001- 2546 อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะปรับปรุงการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมทั้ง 2 ฝ่าย จากนายจ้าง และลูกจ้าง ร่วมกันวางแผนที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานอย่างทั่วถึงเป็นระบบทั้งองค์กร ซึ่งใบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มีอายุ 1ปี เมื่อได้รับการรับรองแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะตรวจติดตามผลภายหลังการรับรอง 6 เดือน ในการตรวจติดตามผลนี้ หากผู้ได้รับการรับรองไม่รักษาระบบการจัดการแรงงานตามที่ได้รับการรับรองและ/หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนด ก็อาจถูกลดขอบข่ายการรับรองในบางส่วน พักใช้การรับรองหรือถูกเพิกถอนการรับรอง การสิ้นสุดสภาพของใบรับรองไม่ว่าในกรณีใด ๆ สถานประกอบการก็จะได้รับการปฏิบัติจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตามปกติในเรื่องของการตรวจแรงงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

การได้รับการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ต้องไม่มีการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และการลงโทษทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ต้องมี เรื่องความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการพื้นฐาน ชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง และระบบการจัดการที่ช่วยให้การปฏิบัติสอดคล้องข้อกำหนดมาตรฐานเป็นไปอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ฝ่ายนายจ้างยังสามารถนำไปแสดงให้ผู้เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นว่า สถานประกอบการกิจการดำเนินธุรกิจ โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้า และลดอุปสรรคอันเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากนานาชาติ รวมทั้งเพิ่มผลผลิตทั้ง

ปริมาณและคุณภาพเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินเพื่อ เตรียมพร้อมในการรองรับมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ ต่อไป

สำหรับลูกจ้างได้รับประโยชน์โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นธรรมก่อให้เกิดขวัญกำลังใจการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน

บทที่ 4

เปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) กับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ ทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000)

ในบทนี้ เป็นการศึกษานเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) กับ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ซึ่งในส่วนมาตรฐาน แรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) และกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครอง แรงงาน ประกอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 นโยบายและกฎหมายของ ประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545- 2549) นโยบายของรัฐ และนโยบายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเปรียบเทียบให้เห็นชัดเจน ดังนี้ (พีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ ,2544)

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>1 ข้อกำหนดทั่วไป</p> <p>1.1 สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำระบบ การจัดการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำไป ปฏิบัติ รักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>1.2 สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำและ รักษาไว้ซึ่งบันทึก เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าได้ ดำเนินการสอดคล้องกับข้อกำหนดแห่ง มาตรฐานนี้ และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผล ของระบบการจัดการบันทึกต้องมีการชี้บ่ง ชัดเจน และสามารถเรียกใช้ได้ง่าย</p> <p>ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมี รูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด</p> <p>1.3 สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำและ คงไว้ซึ่งขั้นตอนในการออกและการแก้ไข บันทึก รวมทั้งการบ่งชี้ การเก็บรักษา การ</p>	<p>จัดการและดำเนินการแก้ไขสิ่งที่ไม่สอดคล้อง</p> <p>1. บริษัทต้องสืบสวน จัดการ และ ตอบสนองกับสิ่งที่ไม่เป็นตามข้อกำหนดของ พนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง นโยบาย และ/หรือข้อกำหนดของมาตรฐานนี้</p> <p>บริษัทต้องละเว้นการลงโทษทางวินัย การไล่ออกหรือการเลือกปฏิบัติโดยวิธีต่าง ๆ กับพนักงานคนใดที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่พบ และเกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้</p> <p>2. บริษัทต้องดำเนินการแก้ไขชัดเจนทันที และการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และจัดสรร ทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสมตาม สภาพและความรุนแรงของสิ่งที่ไม่เป็นไปตาม ข้อกำหนดนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของ บริษัท และ/หรือข้อกำหนดของมาตรฐานนี้</p>

<p>มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)</p>	<p>มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)</p>
<p>ป้องกัน การเข้าถึงระยะเวลาในการจัดเก็บและ การทำลายบันทึก</p> <p>1.4 สถานประกอบการกิจการต้องมีข้อมูลที่ จำเป็นเพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้ เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้</p> <p>1.5 สถานประกอบการกิจการต้องพร้อมให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติเป็นไปตาม ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้</p>	
<p>2 ระบบการจัดการ</p> <p>2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร</p> <p>1) นโยบาย</p> <p>ผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน รวมทั้ง มีการประกาศอย่างเป็นทางการ โดยนโยบาย ต้องแสดงถึงความมุ่งมั่น คือ</p> <p>ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนด แห่งมาตรฐานนี้กฎหมายแรงงานและระเบียบ อื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้ เหมาะสมอยู่เสมอ</p> <p>2) การทบทวนของฝ่ายบริหาร</p> <p>ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่ เกิดขึ้น จากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่ง มาตรฐานนี้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ แก้ไข ปรับปรุงนโยบายและแผนการปฏิบัติ ให้ เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง อันแสดงถึงความ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่ง</p>	<p>ระบบบริหาร – SA8000</p> <p>นโยบาย</p> <p>1 ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดนโยบาย ของบริษัทด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและ สภาพการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่า</p> <p>ก. แสดงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้ สอดคล้องกับข้อกำหนดทั้งหมดของมาตรฐานนี้</p> <p>ข. แสดงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตาม กฎหมายภายในประเทศ กฎหมายอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องอื่น ๆ และข้อกำหนดอื่นที่บริษัทเป็น สมาชิก รวมทั้งจะเคารพต่อกฎหมายระหว่าง ประเทศ</p> <p>การทบทวนฝ่ายบริหาร</p> <p>2 ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนเป็นระยะ ๆ ถึงความเพียงพอ ความเหมาะสม และ ประสิทธิผล อย่างต่อเนื่องของผลการ ดำเนินงาน นโยบาย ระเบียบปฏิบัติงาน ตาม ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่บริษัทเกี่ยวข้อง บริษัทต้องมีการแก้ไข</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>มาตรฐานนี้</p> <p>2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร</p> <p>สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คนเป็น “ผู้แทน” ของตนเพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้ “ผู้แทน” ดังกล่าว ต้องมีอำนาจตัดสินใจ สั่งการ หรือประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน</p> <p>2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>1) สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้</p> <p>2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีใจฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหา คัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้</p> <p>2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ</p> <p>1) สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัด หรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อการปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>แผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการ</p>	<p>ปรับปรุงและพัฒนาระบบโดยมีการยึดปฏิบัติตามสภาพการณ์ที่เหมาะสม</p> <p>ตัวแทนบริษัท</p> <p>3. บริษัทต้องแต่งตั้ง ตัวแทนผู้บริหารระดับอาวุโสหนึ่งคน ผู้ซึ่งมีหน้าที่ต้องมีหน้าที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ได้รับการนำไปปฏิบัติตามอย่างครบถ้วน</p> <p>4. บริษัทต้องจัดให้มีการเลือกตัวแทนของพนักงานที่ไม่ใช่ระดับบริหาร โดยพิจารณาผู้แทนจากกลุ่มของตัวเอง เพื่อเป็นผู้สื่อสารและประสานงานกับผู้บริหารระดับอาวุโส ในประเด็นที่เกี่ยวกับมาตรฐานนี้</p> <p>การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ</p> <p>5. บริษัทต้องมั่นใจว่าพนักงานในทุกระดับได้รับการชี้แจง มีความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้โดยวิธีการต่าง ๆ รวมถึง (แต่ไม่ได้จำกัดเพียงเท่านั้น)</p> <p>ก. มีการกำหนดบทบาท ความ</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>ปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด แห่งมาตรฐานนี้</p> <p>2) สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิด ความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่ เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับของ องค์กร</p> <p>3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี การฝึกอบรมหรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึกและ สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและ ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างาน ใหม่และต่อเนื่องไปเป็นระยะ</p> <p>4) สถานประกอบกิจการต้องตรวจ ติดตาม กระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐานและ ผลการปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยต้องให้ ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตาม ข้อกำหนดต้องมีการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ และรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือก ปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว</p> <p>5) สถานประกอบกิจการต้อง ดำเนินการแก้ไขและป้องกัน เมื่อพบว่ามีการ ปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ</p>	<p>รับผิดชอบต่อและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน</p> <p>ข. ฝึกอบรมพนักงานใหม่ และ/หรือ ลูกจ้างชั่วคราว เมื่อมีการว่าจ้าง</p> <p>ค. มีฝึกอบรมเป็นระยะและมีแผนการ สร้างจิตสำนึกสำหรับลูกจ้างปัจจุบัน</p> <p>ง. มีการเฝ้าตรวจติดตามกิจกรรมและ ผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการนำระบบ ไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุนโยบายของบริษัทและข้อกำหนด ของมาตรฐานนี้</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง</p> <p>1) สถานประกอบการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง ที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้</p> <p>2) สถานประกอบการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้</p> <p>3) สถานประกอบการต้องให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบกรณีที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบการ</p> <p>4) สถานประกอบการต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ของผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง</p>	<p>การควบคุมผู้ส่งมอบ/ผู้รับจ้างช่วงและผู้ส่งมอบรับช่วง</p> <p>6. บริษัทต้องจัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งระเบียบปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบ/ผู้รับจ้างช่วง(ผู้ส่งมอบรับช่วง ตามความเหมาะสม) บนพื้นฐานความสามารถในการบรรลุดตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้</p> <p>7. บริษัทต้องเก็บรักษาบันทึกที่เหมาะสมของ ผู้ส่งมอบ / ผู้รับจ้างช่วง(ผู้ส่งมอบรับช่วง ตามความเหมาะสม) แสดงความมุ่งมั่นถึงความรับผิดชอบต่อทางสังคมรวมถึง แต่ไม่จำกัดแสดงถึงความมุ่งมั่นที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะ</p> <ul style="list-style-type: none">ก. ปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานทุกข้อกำหนด (รวมถึงข้อกำหนดนี้ด้วย)ข. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเฝ้าระวังของบริษัทตามที่ได้รับการร้องขอค. ปฏิบัติการแก้ไขชดเชยและการแก้ไขที่เป็นรูปแบบทันที สำหรับสิ่งที่ไม่สอดคล้อง ตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ง. แจ้งให้บริษัททราบในทันทีและครบถ้วน ในกรณีไปมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบ/ผู้รับจ้างช่วง และผู้ส่งมอบรับช่วงรายอื่น ๆ <p>8. บริษัทต้องเก็บรักษาหลักฐานยืนยันที่สามารถเชื่อได้ว่า ผู้ส่งมอบ และผู้รับจ้างช่วง ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้</p> <p>9. จากข้อ 6 และข้อ 7 ข้างต้น เมื่อใดก็ตาม</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>2.6 การสื่อสาร</p> <p>สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและ คงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ที่บริษัทได้รับเกี่ยวข้องกับหรือสนับสนุนสินค้า และ/หรือบริการจากผู้ส่งมอบ/ผู้รับจ้างช่วง หรือ ผู้ส่งมอบรับช่วง ที่ถูกจัดให้เป็น ผู้รับ งานไปทำที่บ้าน เหล่านั้นต้องมีขั้นตอน เพิ่มเติมเพื่อให้มั่นใจผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานบริษัท ภายใต้กำหนดของมาตรฐานนี้</p> <p>ขั้นตอนเพิ่มเติมนี้ต้องรวมถึง (แต่ไม่ได้ จำกัดอยู่เพียงเท่านั้น)</p> <p>ก. จัดให้มีข้อตกลงด้านการจัดซื้อที่มีผล ทางกฎหมายให้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่ง กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ(สอดคล้องกับข้อกำหนด ของมาตรฐานนี้)</p> <p>ข. ทำให้มั่นใจว่าข้อกำหนดของสัญญา จัดซื้อที่เป็นลายลักษณ์อักษรได้มีการทำความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติโดยผู้รับงานไปทำที่ บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีผลกระทบต่อกับ สัญญาจัดซื้อทั้งหมด</p> <p>ค. เก็บรักษายันทึกลักษณะของบริษัท ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปริมาณสินค้าที่ผลิตได้/บริการที่ส่งมอบและ/ หรือชั่วโมงการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ของแต่ละคน</p> <p>ง. เผื่อไว้ตรวจสอบติดตามเป็นช่วง ๆ ทั้งที่ ประกาศและไม่ประกาศให้ทราบ เพื่อทวนสอบ ความสอดคล้องของสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามที่ กำหนดไว้ในสัญญาจัดซื้อ</p> <p>การสื่อสารกับภายนอก</p> <p>บริษัทต้องจัดทำและรักษาไว้ซึ่งระเบียบ ปฏิบัติงานในการสื่อสารเป็นประจำกับกลุ่มผู้ที่</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
ทั้งหลาย ในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และผลการปฏิบัติ	<p>เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานตามข้อกำหนดในมาตรฐานนี้ รวมถึง(แต่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเท่านั้น)ผลการทบทวนของฝ่ายบริหารและผลจากการเฝ้าระวังและติดตามผลการเข้าถึงสำหรับการทวนสอบ</p> <ol style="list-style-type: none">1. ในกรณีที่มีการกำหนดไว้ในสัญญา บริษัทต้องจัดเตรียมข้อมูลจัดเตรียมข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ว่าสมเหตุสมผล และสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่ประสงค์ที่จะตรวจสอบสามารถทวนสอบความสอดคล้องกับข้อกำหนดนี้2. ในทำนองเดียวกันหากมีการกำหนดมากกว่าที่ระบุในสัญญา ข้อมูลและข่าวสารจะต้องได้รับการสนับสนุนและการเข้าถึงจากผู้ส่งมอบหรือผู้รับจ้างโดยผนวกรวมข้อกำหนดนี้ไว้ในสัญญาจัดซื้อ3. บริษัทต้องเก็บรักษานบันทึกตามความเหมาะสม เพื่อแสดงความสอดคล้องตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้
<p>3 การใช้แรงงานบังคับ</p> <p>3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ</p> <p>3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียกหรือรับหรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้</p>	<p>แรงงานบังคับ</p> <p>บริษัทต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ หรือ ต้องไม่กำหนดให้บุคลากร วางเงินประกัน หรือเอกสารแสดงตนใดๆ เช่น บัตรประจำตัวประชาชน เอกสารเดินทางในการเข้าทำงานกับบริษัท</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>4 ค่าตอบแทนการทำงาน</p> <p>4.1 สถานประกอบการกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้</p> <p>4.2 สถานประกอบการกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด</p> <p>4.3 สถานประกอบการกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้</p> <p>4.4 สถานประกอบการกิจการต้องไม่หักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้</p>	<p>ค่าตอบแทน</p> <p>1. บริษัทต้องมั่นใจว่าค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานของพนักงานต่อสัปดาห์นั้น อย่างน้อยจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย หรือมาตรฐานค่าจ้างของอุตสาหกรรมประเภทนั้น ๆ และจะต้องเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานอีกทั้งสามารถมีเงินสะสมตามสมควร</p> <p>2. บริษัทต้องมั่นใจไม่มีการหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการลงโทษทางวินัย และต้องมั่นใจว่าพนักงานได้รับทราบรายละเอียดที่ชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ ต้องมั่นใจว่าได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ค่าตอบแทนดังกล่าวอาจจ่ายในรูปเงินสด หรือเช็คก็ได้ ตามความสะดวกของพนักงาน</p> <p>3. บริษัท ต้องมั่นใจว่าไม่มีการว่าจ้างพนักงานแบบเป็นสัญญาจ้างเฉพาะงาน และการว่าจ้างทำงานในรูปแบบการฝึกงาน เพื่อหลีกเลี่ยงภาระผูกพันภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและความปลอดภัยในสังคมตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หลักสูตรการฝึกงาน คือ งานที่ไม่มีผลตอบแทนหรือมีผลตอบแทนแต่ต่ำกว่าค่าจ้าง ไม่มีสัญญาจ้างหรือจ่ายค่าจ้างลดลง โดยอ้างว่าเป็นการฝึกงาน</p>
<p>5 ชั่วโมงการทำงาน</p> <p>5.1 สถานประกอบการกิจการต้องกำหนด ชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง</p>	<p>ชั่วโมงการทำงาน</p> <p>1. บริษัท ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและชั่วโมงในการทำงานของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทโดยชั่วโมงการ</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุกสัปดาห์</p> <p>5.2 สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายขกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง) ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงในปีแรกหลังจากการได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ในปีที 2 ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และในปีต่อ ๆ ไปต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ต้องเป็นการทำงาน เพราะเหตุแห่งความจำเป็นของลักษณะงานหรือเป็นการทำงานในช่วงสั้น ๆ ตามสถานการณ์พิเศษของการดำเนินธุรกิจเท่านั้น</p>	<p>ทำงานปกติ ต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พนักงานต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ในทุกรอบ 7 วัน</p> <p>การทำงานล่วงเวลา ต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษ และจะ ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p> <p>2. นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อ 3 แล้วการทำงานล่วงเวลา ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานด้วยความเต็มใจ</p> <p>3. หากบริษัทได้มีการ เจริญต่อรองโดยอิสระ กับองค์กรลูกจ้าง (ตามนิยาม ILO) ที่เป็นตัวแทนของพนักงาน อาจกำหนดให้มีการทำงานล่วงเวลาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางธุรกิจในช่วงระยะสั้น ๆ แต่ข้อตกลงในชั่วโมงการทำงานนั้นจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนด 1 ข้างต้น</p>
<p>6 การเลือกปฏิบัติ</p> <p>6.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน การให้ สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือ แนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ</p>	<p>การเลือกปฏิบัติ</p> <p>1.บริษัท ต้อง ไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจัดให้มีการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณบนพื้นฐานของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ ความเบี่ยงเบนทางเพศ สมาชิกภาพของสหภาพ ความเกี่ยวข้องทางการเมือง หรืออายุ</p> <p>2. บริษัท ต้องไม่แทรกแซงกับกิจกรรมอันเป็นสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องของข้อคิดเห็น หรือ แนวความคิด หรือหลักปฏิบัติตอบสนองความจำเป็น ความเชื่อ ในเรื่องของเชื้อชาติ วรรณะ</p>

<p>มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)</p>	<p>มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)</p>
<p>6.2 สถานประกอบการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรม การใช้สิทธิ หรือวิถีปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับ เชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือพรรคการเมือง ทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าวมิได้มีผลกระทบเสียหายใดๆ ต่อกิจการ</p> <p>6.3 มีระบบป้องกันการเลือกปฏิบัติ การล่วงเกิน ข่มขู่บังคับ ลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ หากถูกเลือกปฏิบัติ</p> <p>6.4 ต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อหญิงมีครรภ์ เช่น บังคับให้คุมกำเนิด เลิกจ้างเมื่อมีครรภ์ เป็นต้น</p>	<p>ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ ความเบี่ยงเบนทางเพศ สมาชิกภาพของสหภาพ หรือ ความข้องเกี่ยวกับการเมือง</p> <p>3. บริษัท ต้องไม่อนุญาตให้เกิดพฤติกรรม รวมถึงกิริยาท่าทาง ภาษา และการสัมผัสทางกายที่เป็นการกดขี่คุกคามทางเพศ วาจาหยาบคาย การข่มขู่หรือเอาเปรียบ</p>
<p>7 วินัยและการลงโทษ</p> <p>7.1 สถานประกอบการต้องไม่หัก หรือลดค่าจ้าง เพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่ากรณีใด</p> <p>7.2 สถานประกอบการต้องไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกายทางจิตใจ หรือการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง</p> <p>7.3 สถานประกอบการต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกายโดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก</p>	<p>การลงโทษทางวินัย</p> <p>1. บริษัท ต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุน* การใช้วิธีการทำโทษ โดยการทำร้ายร่างกาย การบังคับขู่เข็ญทางกายหรือจิตใจ และการใช้วาจาหยาบคาย</p> <p>* สนับสนุน หมายถึง กรณีที่บุคลากรหรือเอกสารของบริษัท บังคับหรือให้มีการลงโทษโดยวิธีดังกล่าว</p>
<p>8 การใช้แรงงานเด็ก</p> <p>8.1 สถานประกอบการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี</p> <p>8.2 สถานประกอบการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตราย</p>	<p>แรงงานเด็ก</p> <p>1. บริษัทต้องไม่จ้าง เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็ก</p> <p>2. บริษัทต้องจัดทำเป็นเอกสาร รักษาและสื่อสารกับบุคลากรรวมทั้งผู้สนใจอย่างมี</p>

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>ต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย</p> <p>8.3 สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียนและบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้ พร้อมทั้งจะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ ทะเบียนและบันทึกดังกล่าวต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเป็นไปตามข้อกำหนด 1.2</p>	<p>ประสิทธิภาพ ในเรื่องนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงานในการแก้ไขชดเชย กรณีพบเด็กที่ทำงานอยู่ ตรงกับ นิยามแรงงานเด็ก และต้องสนับสนุนให้เด็กนั้นได้เข้าโรงเรียน และอยู่ในโรงเรียน จนกว่าจะเติบโตจนมีอายุเกิน นิยามเด็ก (*เด็ก : บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดอายุขั้นต่ำไว้สูงกว่าที่อนุญาตให้ทำงานได้ หรือให้อยู่ในวัยที่ต้องศึกษาเล่าเรียน ในกรณีนี้ให้ยึดถือตามที่อายุสูงกว่า อย่างไรก็ตามถ้ากฎหมายท้องถิ่นได้กำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 14 ปี ตามที่เป็นข้อยกเว้นสำหรับประเทศกำลังพัฒนาของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 กรณีนี้ให้ยึดถือที่อายุต่ำกว่า)</p> <p>3. บริษัท ต้องมีการจัดทำเป็นเอกสารรักษาไว้ และสื่อสารกับบุคลากรรวมทั้งกลุ่มผู้สนใจอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงานในการส่งเสริมการศึกษาเด็กตามที่ระบุในข้อแนะ ILO ที่ 146 และแรงงานผู้เยาว์ที่อยู่ภายใต้กฎหมายการศึกษาภาคบังคับของท้องถิ่นหรือกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน</p> <p>4. รวมถึงวิธีการที่จะทำให้มั่นใจว่าไม่มีการจ้างเด็ก หรือแรงงานผู้เยาว์ ในระหว่างเวลาเรียนในโรงเรียน อีกทั้งเมื่อรวมเวลาการเดินทาง (ไปและกลับจากสถานที่ทำงานและโรงเรียน) เวลาที่อยู่ในโรงเรียน และเวลาทำงานแล้ว ต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน</p> <p>5. บริษัท ต้อง ไม่ให้เด็กหรือแรงงานผู้เยาว์อยู่ในสภาวะที่เป็นอันตรายไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย ทั้งภายในหรือภายนอก</p>

<p>มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)</p>	<p>มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)</p>
	<p>สถานที่ทำงาน</p>
<p>9 การใช้แรงงานหญิง</p> <p>9.1 สถานประกอบการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์</p> <p>9.2 สถานประกอบการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>ข้อกำหนด 9.2 มีเจตนารมณ์ที่จะให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานหญิงที่จะไม่ถูกเลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์อันเนื่องมาจากการมีครรภ์ แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นตามความเห็นของแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ก็อาจให้แรงงานหญิงมีครรภ์เปลี่ยนงานเป็นการชั่วคราวได้</p> <p>สิ่งที่ต้องทำ</p> <p>ห้ามเลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ที่แรงงานหญิงพึงจะได้ถึงแม้ว่าจะตั้งครรภ์</p>	<p>(เรื่องหญิงมีครรภ์ระบุไว้ในหัวข้อการเลือกปฏิบัติ)</p>
<p>10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง</p> <p>10.1 สถานประกอบการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งและการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบการ อีกทั้งต้องเคารพสิทธิการร่วมเจรจาต่อรองการคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใดๆ ที่ขัดขวางหรือแทรกแซงอันเป็นผลให้การใช้สิทธิของลูกจ้าง</p>	<p>เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง</p> <ol style="list-style-type: none">1. บริษัท ต้อง เคารพในสิทธิของบุคลากรทุกคนที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพตามความประสงค์ และมีสิทธิในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง2. ในกรณีที่สิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองถูกจำกัดภายใต้กรอบของกฎหมายบริษัท ต้อง อำนวย

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)	มาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
<p>ในเรื่องดังกล่าวไม่อาจกระทำได้ หรือกระทำได้โดยยากลำบาก</p> <p>10.2 สถานประกอบการกิจการต้องรับรองว่า ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการจะได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ไม่ถูกกดดันแก้ง โยคย้ายเลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้</p>	<p>ความสะดวกให้กับบุคลากรทั้งหมด ในการสมาคมและรวมกลุ่มเจรจาต่อรองได้อย่างเป็นอิสระ</p> <p>3. บริษัทต้องมั่นใจว่า ตัวแทนของกลุ่มบุคลากรเหล่านั้น ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ถูกกีดกันให้ตัวแทนนั้นสามารถเข้าถึงบรรดาสมาชิกในสถานที่ทำงาน</p>
<p>11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>11.1 สถานประกอบการกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงานหรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน</p> <p>11.2 สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตราย และลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>11.3 สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน</p> <ol style="list-style-type: none">1) ได้รับความรู้ถึงอันตรายอันเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน2) ได้รับความรู้และเข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ ด้านความปลอดภัย	<p>สุขภาพและความปลอดภัย</p> <ol style="list-style-type: none">1. บริษัทตระหนักในการให้ความรู้เกี่ยวกับสภาวะ อันตรายในการทำงานต้องจัดเตรียม ให้มีสภาพแวดล้อมและอาชีวอนามัยในการทำงานที่ปลอดภัยและต้องมีขั้นตอนที่เพียงพอในการป้องกันอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องหรือสาเหตุจากการทำงาน ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด รวมถึงการลดสภาพอันตรายอันเกิดจากการทำงาน2. บริษัทต้องแต่งตั้งตัวแทนผู้บริหารระดับอาวุโสรับผิดชอบต่อด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากรทุกคน และรับผิดชอบต่อปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของมาตรฐานนี้3. บริษัทต้องมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการอบรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และมีบันทึกผลการฝึกอบรมเก็บไว้ และมั่นใจว่ามีการฝึกอบรมซ้ำให้กับบุคลากรใหม่ และบุคลากรที่ได้รับการ

<p>มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)</p>	<p>มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)</p>
<p>อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ</p> <p>3) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ รวมถึงผู้ที่เข้างานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนดในข้อ 1.2</p> <p>4) ได้สวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสภาพงานที่มีความเสี่ยงภัย</p>	<p>มอบหมายงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ หมายถึงปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>4. บริษัทต้องจัดให้มีระบบการค้นหาหลีกเลี่ยง หรือตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่มีแนวโน้มเป็นอันตรายสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรทั้งหมด</p>
<p>12 สวัสดิการ</p> <p>สถานประกอบการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการ โดยสะดวกและพอเพียง คือ</p> <p>12.1 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย</p> <p>12.2 น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย</p> <p>12.3 ป้ายชี้ในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม</p> <p>12.4 สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร</p> <p>12.5 หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาดปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อย่างเสมอ</p>	<p>สวัสดิการ</p> <p>1. บริษัทต้องจัดหาห้องน้ำสะอาด น้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดและปลอดภัยแก่บุคลากรทุกคน รวมถึงพิจารณาตามความเหมาะสมในการจัดหาสถานที่เก็บและรักษาอาหารของพนักงาน</p> <p>2. หากมีการจัดหาหอพักหรือสถานที่พัก ให้แก่บุคลากรต้องมั่นใจว่าสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสะอาดปลอดภัย และตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของบุคลากรนั้นๆ</p>

จากการเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) กับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ตามตารางข้างต้นจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกันในด้านต่างๆ เช่น ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และอนุสัญญา ILO ที่สำคัญ ตลอดจนกรอบคกุนนโยบายของรัฐ ซึ่งพิจารณาจากกฎหมายรัฐธรรมนูญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544) นโยบายของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เป็นต้น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย และค่าตอบแทน เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001- 2546) กับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารรายงาน บทความ นโยบายและกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545- 2549) นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงแรงงาน มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และตัวอย่างมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) สามารถสรุปและวิเคราะห์ผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านมาตรฐานแรงงาน

จากกระแสการค้าโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดจากปัจจัยภายนอกที่อยู่เหนือการควบคุมของประเทศไทย และประเทศที่พัฒนาแล้วได้พยายามผลักดันให้เกิดการค้าเสรีมากขึ้น และนำมาตรฐานในด้านการผลิต ในด้านสิทธิมนุษยชน ด้านมาตรฐานแรงงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มากำหนดเป็นเงื่อนไขเพื่อให้เกิดการแข่งขันกัน เช่นเดียวกับหลักการค้าเสรี แต่ภายใต้การแข่งขันดังกล่าวจะเห็นว่าประเทศต่าง ๆ ในประชาคมโลกยังมีความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา หรือด้อยพัฒนา ประเทศที่มีเศรษฐกิจเข้มแข็งย่อมมีอิทธิพลที่จะผลักดันกระแสการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ตนเองจะได้รับประโยชน์สูงสุด

ในประเด็นเรื่องมาตรฐานแรงงาน ประเทศที่พัฒนาแล้วพยายามผลักดันให้มีการเจรจาในองค์การการค้าโลก ให้มีการกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน โดยใช้หลักแนวคิดที่ว่าประเทศที่กำลังพัฒนามีมาตรฐานแรงงานที่ต่ำกว่า ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำกว่า รวมทั้งในประเทศเหล่านี้มีการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน ซึ่งขัดกับหลักมนุษยธรรม ทั้งนี้ข้อกำหนดดังกล่าว ได้รับการต่อต้านจากประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ โดยให้เหตุผลว่าการนำเรื่องสิทธิแรงงานมาผนวกกับเรื่องการค้าจะเป็นมาตรการในการกีดกันการค้าของประเทศกำลังพัฒนา และพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันทำให้มาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานมีความแตกต่างกัน

2. ด้านสิทธิมนุษยชน

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) มีสาระสำคัญในการคุ้มครองสิทธิแรงงานมีข้อกำหนดที่ครอบคลุมหลักด้านสิทธิมนุษยชนซึ่ง ในปัจจุบันประเทศไทยเป็นภาคีสันติสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งสหประชาชาติถือเป็นสนธิสัญญาหลักหลายฉบับ ได้แก่

1.อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child – CRC) ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2535 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การห้ามเลือกปฏิบัติต่อเด็ก การกระทำหรือดำเนินการทั้งหลายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก

2.อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) และพิธีสารเลือกรับ (Optional Protocol) ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2528 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องในเรื่องสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีอย่างแท้จริง โดยได้รับความเท่าเทียมกันในด้านสิทธิและ โอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการจ้างงานและสิทธิด้านแรงงาน รวมถึงการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน

3.กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on civil and Political Rights ICCPR) ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2539 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิที่จะชุมนุมอย่างสันติ การรวมกันเป็นสมาคม และการคุ้มครองสิทธิเด็ก

4.กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR) ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2542 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องในเรื่อง สิทธิในการทำงานและมีเงื่อนไขการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม สิทธิที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน และสิทธิที่จะหยุดงาน สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการและการประกันด้านสังคม สิทธิที่จะมีมาตรฐานชีวิตที่ดีพอเพียง

การปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยเปรียบเสมือนการลงทุนเพื่ออนาคต เพราะจะทำให้ธุรกิจมีความมั่นคงและยั่งยืน ได้รับความน่าเชื่อถือจากสังคมเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลที่ตามมาคือเป็นการยกระดับชื่อเสียงให้กับธุรกิจ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากมีการสั่งซื้อสินค้าเพิ่มขึ้นจากประเทศที่นำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเครื่องมือกีดกันทางการค้า นอกจากนี้ธุรกิจที่ไม่ใช่การส่งออก หากสมัครใจที่จะนำข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ ก็ยังจะทำให้สังคมไทยมีความน่าอยู่มากยิ่งขึ้น เพราะนั่นย่อมหมายถึงการดำเนินธุรกิจเป็นไปในทางที่ถูกต้องไม่ขัดต่อสังคมเปรียบเสมือนธุรกิจได้คืนกำไรให้กับสังคมแทนที่จะประกอบธุรกิจ เพื่อหวังผลกำไรแต่เพียงฝ่ายเดียว เช่นเดียวกับมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000) เป็นมาตรฐานด้านแรงงานที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยชน และให้ธุรกิจทั้งหลายมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อคนงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่ถูกผลักดันโดยประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว เป็นมาตรฐานที่พัฒนาโดยกลุ่มเอกชนในสหรัฐอเมริกา แล้วนำไปเกี่ยวข้องกับการค้า ซึ่งเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ มาตรฐานและข้อบัญญัติดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นข้อกำหนด

จะครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน การเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น

3. ด้านความปลอดภัย

มาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย คือกิจการสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาท้าทายต่าง ๆ ทางด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบ รวมทั้งริเริ่มการส่งเสริมความรับผิดชอบในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และส่งเสริมการพัฒนาและแพร่ขยายการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เป็นภัยต่อสิ่งแวดล้อม

ในประเทศไทยจะเห็นจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ในด้านสุขภาพและความปลอดภัย พัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานสตรีและแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาเป็นแนวในการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานหลายประการ โดยอาศัยมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาเป็นมาตรฐานปฏิบัติให้ปฏิบัติตามข้อกำหนด มรท. 8001-2546 ซึ่งจะเห็นว่าประเทศไทยได้นำกฎหมายของประเทศที่พัฒนาแล้วมาเป็นแบบในการออกข้อกำหนดต่าง ๆ และมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000

ประโยชน์ที่ได้รับจากมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)

1. การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานทางด้านการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี เป็นภารกิจที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ฟื้นตัวและมีเสถียรภาพ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วมีการกระจุกตัวทางอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงถึงร้อยละ 97 ของการลงทุนทั้งหมด กลุ่มประเทศเหล่านี้จึงต้องการขยายการลงทุนมายังประเทศที่กำลังพัฒนา เพื่อเป็นฐานการผลิตสินค้าแล้วส่งไปขายยังประเทศที่มีกำลังซื้อสูง ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนามีต้นทุนในการผลิต คือ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าและส่วนใหญ่ต้องพึ่งพิงการลงทุนหรือสัญญาการผลิตจากต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปซึ่งได้นำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า

2. สำหรับสหภาพยุโรป ถ้าประเทศผู้ผลิตสามารถดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานได้ครบถ้วนตามข้อกำหนดของสหภาพยุโรป (EU) ทางสหภาพยุโรปจะพิจารณาให้สิทธิพิเศษทางการค้าแก่ประเทศไทยเป็นการสร้างผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง

3. จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สถานประกอบการหลายแห่งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในองค์กรให้เป็นสากล โดยเห็นความสำคัญของแรงงานว่าเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนให้ธุรกิจอุตสาหกรรมดำเนินไปและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้ในปี 2545 กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานจนได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือเป็นเครือข่ายให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในกลุ่มอุตสาหกรรม ต่อมาได้มีการมอบใบประกาศเกียรติคุณให้แก่สถานประกอบการที่รับการรับรองมาตรฐานแรงงานและเข้าร่วมเป็นเครือข่าย จำนวน 10 แห่ง คือ

1. บริษัท แอพพารเทล เอเชียวีนิว จำกัด
ผลิตเครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
2. บริษัท เอเชียการ์เมนต์ จำกัด
ผลิตเครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
3. บริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด (มหาชน)
ผลิตเครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
4. บริษัท ธนุกฤษณ์ จำกัด (มหาชน)
ผลิตเครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
5. บริษัท วงศ์เอกอุตสาหกรรม จำกัด
ผลิตบรรจุภัณฑ์เป๊านพลาสติก ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)
6. บริษัท เคหะอุปกรณ์อุตสาหกรรม จำกัด
ผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา ได้จัดทำจรรยาบรรณแรงงาน ของ Walt Disney
7. บริษัท แปรงไทยแห่งแรก จำกัด
ผลิตแปรงสีฟันและแปรงครีวเรื้อน ได้จัดทำจรรยาบรรณแรงงานของ Walt Disney
8. บริษัท ซาบีน่า ฟาร์อีสท์ จำกัด
ผลิตเครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป ได้รับการรับรองมาตรฐาน WRAP
9. บริษัท โอเรียนคัต สปอร์ต อินคัสเตรียล จำกัด
ผลิตรองเท้า ได้จัดทำจรรยาบรรณแรงงาน ของ Timberland

10. บริษัท ประชาอากรณ์ จำกัด (มหาชน)

ผลิตเครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป ได้จัดทำจรรยาบรรณแรงงานของ NEXT

บริษัท วงศ์เอกอุตสาหกรรม จำกัด แจ้งว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำมาตรฐานแรงงาน SA 8000 คือ ศักยภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานทำให้บริษัทฯ มีการอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น มีระเบียบวินัย มีความสามัคคี มีสุขภาพดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน มีโอกาสสื่อสารกับนายจ้าง ส่งผลให้ศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บริษัทฯ มีระบบบริหารแรงงานที่มีความยุติธรรม เที่ยงธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างองค์กรและพนักงานลดลง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยินดีร่วมกันจัดทำมาตรฐานแรงงาน

ในบริษัท เอเชียการ์เมนต์ จำกัด พบว่า การจัดทำระบบ SA 8000 สร้างความเชื่อถือให้กับลูกค้าว่าสินค้าผลิตโดยเคารพหลักจริยธรรม พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความปลอดภัย ค่าน้ำและไฟฟ้าลดลง เนื่องจากไม่มีการทำงานล่วงเวลา

ในบริษัท แปร่งไทยแห่งแรก จำกัด พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คือ ระบบความปลอดภัยและการจ้างงาน ตลอดจนสินค้าได้มาตรฐาน และส่งออกได้มากขึ้น และ บริษัท ประชาอากรณ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า หลังจากพัฒนาสู่ระบบมาตรฐานแรงงานแล้ว ลูกค้าเกิดความเชื่อถือในนโยบายมาตรการจัดการด้านแรงงานของบริษัท ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น และพนักงานมีความสุขในการทำงาน

4. การพัฒนามาตรฐานแรงงานเป็นการสร้างความปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น ลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานระบุให้มีระบบการจัดการแรงงานที่ดี ซึ่งนำไปสู่คุณภาพในการผลิต เมื่อถูกจ้างมีขวัญและกำลังใจ จะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างรายได้ และนำผลกำไรในระดับธุรกิจ ได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้า สามารถรักษาสถาปัตยกรรม และเพิ่มตลาดใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) กับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการศึกษาดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) กับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ซึ่งประเทศไทยได้นำมาตรฐานแรงงานของไทย คือ มรท.8001- 2546 ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมธุรกิจไทย ที่สืบเนื่องจากในกระแสโลกปัจจุบันมีการแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น จึงเป็นการออกเอกสารอย่างเป็นทางการที่เป็นหลักฐานว่าสถานประกอบการนั้น ๆ มีการปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐาน มรท.8001- 2546 มีอายุ

ใบรับรอง 1 ปี เช่นเดียวกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) เป็นมาตรฐานด้านแรงงานที่มุ่งคุ้มครองสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยชน และให้ธุรกิจทั้งหลายมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อคนงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่ถูกผลักดันโดยประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว เป็นมาตรฐานที่พัฒนาโดยกลุ่มเอกชนในสหรัฐอเมริกา แล้วนำไปเชื่อมโยงกับการค้า ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งไม่ได้ มาตรฐานและข้อบัญญัติดังกล่าวได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาเป็นข้อกำหนดจะครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน การเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น เพื่อให้ธุรกิจของประเทศ ซึ่งดำเนินการ โดยภาคเอกชนสามารถแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาในเรื่องดังกล่าว จะเห็นว่ามาตรฐานแรงงาน ไทย (มรท. 8001 - 2546) กับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) ในด้านต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ถ้าพิจารณาในวัตถุประสงค์ และหลักการต่าง ๆ แล้ว มิได้ค่อยไปกว่าต่างประเทศเลย แต่ในส่วนของประเทศไทยจะมีปัญหาในด้านการตรวจและบังคับใช้เท่านั้น ซึ่งในภาคอุตสาหกรรม จะต้องได้รับความร่วมมือจากเจ้าของสถานประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ฝ่ายนายจ้างควรจะต้องมีการพัฒนาลูกจ้างในด้านต่าง ๆ ทุก ๆ ด้าน จึงจะทำให้สินค้าที่ผลิตในประเทศไทยสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

ทั้งนี้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) คือ การออกเอกสารอย่างเป็นทางการที่เป็นหลักฐานว่าสถานประกอบการนั้น ๆ มีการปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546)

ใบรับรองสามารถนำไปแสดงให้เห็นผู้เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นได้ว่าสถานประกอบการดำเนินธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้า และลดอุปสรรคอันเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงาน

การขอการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) คือการที่สถานประกอบการได้ดำเนินการปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานอย่างครบถ้วนแล้ว และมีความประสงค์ที่จะให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้การรับรอง ซึ่งจะมีหลักเกณฑ์และขั้นตอน เช่นเดียวกับการรับรองมาตรฐานสากลอื่น ๆ เช่น ISO 9001 และ ISO 14001 ฯลฯ

สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) คือสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้การรับรอง ซึ่งการที่จะดำเนินการจนกระทั่งได้รับการรับรองนั้นเป็นเรื่องไม่่ง่ายนัก แต่การที่ต้องธำรงรักษาให้คงอยู่ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่ามากนัก มีสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอื่น

จำนวนไม่น้อยที่ถูกหักใช้ไปรับรอง เหตุเพราะไม่สามารถธำรงรักษาระบบ หรือมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานได้ตลอดเวลา

ดังนั้นจึงควรมีการตรวจติดตามผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อติดตามการรักษา ระบบที่ดำเนินการในช่วงก่อน ให้ทราบว่าจะระบบยังคงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

อีกทั้งผู้ตรวจประเมินซึ่งทำหน้าที่ติดตามผล - สถานประกอบการต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการตรวจติดตามและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้นกระทรวงแรงงาน จึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการตรวจประเมินตลอดจนการให้คำปรึกษา แนะนำสถานประกอบการเกี่ยวกับการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐาน

2. มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) จะมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้า ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงในภาคเอกชนไทยกับเอกชนต่างประเทศ กระทรวงแรงงานควรเร่งรัดในการประชาสัมพันธ์ ให้สถานประกอบการ ได้ทราบว่าขณะนี้ มีสถานประกอบการในประเทศไทย ประเภทอุตสาหกรรมใดที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) จำนวนเท่าใด และ กระทรวงแรงงานได้ติดตามผลภายหลังการรับรอง 6 เดือน มีสถานประกอบการใดที่ผ่านเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดจำนวนเท่าใด และถูกลดขอบข่ายในบางส่วนกี่แห่ง หรือถูกเพิกถอนใบรับรองเป็นต้น เพื่อให้สถานประกอบการมีการแข่งขันและปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในทุก ๆ เรื่อง ทั้งนี้ควรเร่งรัดให้สถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) อย่างทั่วถึงและให้เกิดความเป็นธรรม เพื่อความเสมอภาคแก่ผู้ประกอบการและถูกจ้าง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของนานาชาติและเป็นประโยชน์ต่อการเจรจาติดต่อธุรกิจการค้า การลงทุนของประเทศในภาพรวม

3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ได้ทราบถึงความสำคัญของหลักการ และแนวทางการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ตามหลักเกณฑ์สากล และกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) อย่างกว้างขวางและเตรียมความพร้อมในการพัฒนามาตรฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องสัญญาโลกกับบทบาทภาคธุรกิจไทยในการสร้างสรรค์พัฒนาประชาคมโลก, 2545.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย, 2546.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2546 สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม มาตรฐาน 8000 กับความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายแรงงาน. เอกสารประกอบการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ 14-15 กันยายน 2543 หอประชุมใหญ่องค์การสหประชาชาติ กรุงเทพมหานคร, 2543.
- กระทรวงแรงงาน, เอกสารการประชาสัมพันธ์มาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี, 2546.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย, 2546.
- กระทรวงแรงงาน, แผนรับรองการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน, 2547.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ, 2546.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, การบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และการเพิ่มผลผลิต, 2547
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, CSR ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ : ความจำเป็นหรือเพื่อฝันมองไกล, 2546
- จารุมา อึ้งกุล, การวิเคราะห์สถานภาพความสามารถในการแข่งขันของไทยในเศรษฐกิจโลก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2541.

จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์, ผลกระทบจากการเปิดการค้าเสรีต่อแรงงานไทย
ในช่วง 5 ปี, 2543 (อัครานา).

บัณฑิตย รัชชัยเศรษฐ์, สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ
อารมณ์พงศ์พันธ์ สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชีย – อเมริกัน(ไอพีที).

พิทักษ์ อุดมชัยวัฒน์, สิทธิแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ, 2538 (อัครานา).

พิสมัย อี่ยมสกุลรัตน์, ผู้เชี่ยวชาญ 3 มิติความยั่งยืนทางธุรกิจ แนวปฏิบัติตามหลัก 3 มิติความ
ยั่งยืนทางธุรกิจ, 2545.

พีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ, บทบาทของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับมาตรฐานความ
รับผิดชอบทางสังคม. ผลงานทางวิชาการเพื่อขอประเมินตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
นโยบายและแผน 9 ขช, 2544.

กลาวลัด วังศรีวงศ์, รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสังคม นโยบาย
มาตรฐานแรงงานสร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย, 2545.

เศรษฐกิจการพาณิชย์ กรม สำนักเจรจา การค้าพหุภาคี, ทำที่ของสหภาพยุโรปในการเจรจาการค้า
พหุภาคีรอบใหม่. วารสารเศรษฐกิจการพาณิชย์ 278, (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2542)
หน้า 13-17.

สุรเชษฐ์ พลวณิช, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, การปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐาน
แรงงาน,

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, มาตรฐานแรงงานสร้างสรรค์
เศรษฐกิจไทย, 2545.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, หลักการเพิ่มผลผลิต, กรุงเทพฯ , 2544

อุมพร สุทธิวงศ์, การค้ากับมาตรฐานแรงงาน. วารสารเศรษฐกิจการพาณิชย์ 281, (พฤษภาคม – มิถุนายน 2543) หน้า 5-12.

อังฉรา ฉายากุล ชมพูนุท เถлимศิริกุล ปิยนุช ฐิติพัฒนะ, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, พันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนของไทย, 2546.

Carlos Bermejo Acosta, ผู้เชี่ยวชาญสหภาพยุโรป มาตรฐานแรงงานกับสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร, 2545.

Jesper Klindt ผู้เชี่ยวชาญองค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) 3 มิติความยั่งยืนทางธุรกิจ : ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจในประเทศไทย, 2545.

Social Accountability International, SA 8000 : A Systematic Approach for Pursuing a High Road to Development, Working Paper to the ADB Regional Technical Workshop on Labour Standards, Unpublished manuscript, 2002.