

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

แรงงานนอกระบบ : ภาคการผลิตคงเป็นกลุ่มอาชีพที่ประกอบการทาง
ด้านงานหัตถอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ซึ่งได้แก่ การตัดเย็บเสื้อผ้า แปรรูปผลิตภัณฑ์จาก
ผ้า แกะสลัก จักสาน แอนติก แปรรูปอาหาร ดอกไม้ประดิษฐ์ กระจาดสานและผลิตภัณฑ์
จากกระจาดสาน เครื่องเงิน เครื่องประดับ เครื่องถม บรอนซ์ ฯลฯ ซึ่งมีทั้งสถานภาพที่เป็น
ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ธุรกิจในระดับครอบครัว และรับคำสั่งซื้อ (Order) หรือรับงานไป
ทำที่บ้าน ส่วนใหญ่จะผลิตอยู่กับบ้าน และมีหลายสถานภาพในเวลาเดียวกันและบางช่วง
ก็มีสถานภาพเดียวกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงด้านการตลาด ซึ่งเป็น
ปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตทั้งหมด ส่วนใหญ่ของแรงงานนอกระบบ
ภาคการผลิตจะกระจายตัวอยู่ในเขตพื้นที่ชนบทและชานเมือง

สถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี 2540 ได้ส่งผลกระทบต่อ
เพิ่มจำนวนของแรงงานนอกระบบ : ภาคการผลิตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากภาวะการ
ถูกเลิกจ้างงานจากโรงงานอุตสาหกรรม ปัจจุบันมีประมาณ 10 ล้านคน และมีโอกาสเพิ่ม
อีกประมาณ 3 - 5 ล้านคนในอีก 3 ปีข้างหน้า (ข้อมูลจากวารสารมูลนิธิเพื่อเพื่อนหญิง
พ.ศ. - มิ.ย. 45) และในขณะเดียวกันการนำงานจากโรงงานอุตสาหกรรมออกไปกระจาย
การจ้างงานในชนบทและชานเมืองก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเจ้าของโรงงาน
อุตสาหกรรมต้องการลดต้นทุนในการผลิตและไม่ต้องรับผิดชอบในสวัสดิการต่าง ๆ แก่
ลูกจ้างซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นค่าแรงต่ำ สภาพการ
ทำงานที่เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพและสิ่งแวดล้อม และความเครียดจากการทำงานที่ดองเร่ง
รีบและผลิตได้ตามเวลาหรือมาตรฐานที่กำหนดก็ตกอยู่กับแรงงานนอกระบบที่เป็นภาค
การผลิตซึ่งไม่มีอำนาจต่อรองหรือทางเลือกอื่นที่เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่

นอกเหนือจากสถานการณ์ดังกล่าวโครงสร้างการผลิตตามกระแสทุนนิยม
ในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการผลิตเพื่อการบริโภคมาเป็นการผลิตเพื่อ
ขายและส่งออกมากขึ้น และมีผลทำให้แรงงานนอกระบบ : ภาคการผลิตต้องขยายการ
ผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการตลาดที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

และต้องสอดคล้องกับระยะเวลาที่ตลาดเป็นผู้กำหนดด้วย ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้ผลิตไม่สนใจผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพ สิ่งแวดล้อมของผู้ผลิตและชุมชน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้ผู้ผลิตมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

และในปี 2544 เป็นต้นมารัฐบาลมีนโยบายด้านกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน โดยมีมาตรการเพื่อนำไปสู่การสร้างรายได้ให้กับชุมชน 2 มาตรการคือ จัดให้มีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และกองทุนหมู่บ้านและพระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน ซึ่งมาตรการดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้กลุ่มผู้ผลิตมีกำลังการผลิตที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อนำไปสู่การสร้างรายได้เป็นหลักโดยไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของผู้ผลิตและชุมชนด้วยเช่นเดียวกัน จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของแรงงานนอกระบบ : ภาคการผลิตมีภาวะความเสี่ยงสูงมากต่อความปลอดภัยทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของตนเอง ครอบครัวและชุมชนจากการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home net Thailand) และจากงานศึกษาวิจัยของนักวิชาการสถาบันการศึกษาต่าง ๆ พบว่าในปัจจุบันกลุ่มผู้ผลิตหลายกลุ่มที่เข้าไปดำเนินการและศึกษาวิจัยได้ประสบปัญหาทางด้านสุขภาพซึ่งเป็นผลจากการทำงานภายใต้สภาพการณ์และเงื่อนไขดังกล่าวเบื้องต้น ได้แก่ โรคทางเดินหายใจ สายตาเสื่อม อาการแพ้ทางผิวหนัง โรคเครียด หูตึง โรคกระเพาะอาหาร อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ และอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการผลิต ในขณะเดียวกันก็เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมชุมชน ได้แก่ ปัญหาขยะ ฟุ้งละออง เสียงดัง และการทิ้งน้ำเสียซึ่งมีสารเคมีปนเปื้อนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำใต้ดินและพืชผลของชุมชน

นอกเหนือจากสภาพการณ์และเงื่อนไขดังกล่าว ที่เป็นแรงผลักดันทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มผู้ผลิตดังกล่าวยังพบว่ากลุ่มผู้ผลิตเองก็ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการป้องกันตนเองและสมาชิกกลุ่ม เนื่องมาจากความไม่รู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อคุณภาพชีวิตของตนเองและสมาชิกในอนาคตศักยภาพในการจัดการเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกันยังไม่เพียงพอและการให้บริการของรัฐทั้งด้านการรักษาพยาบาล องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็น

ประโยชน์ต่อการสร้างเสริมสุขภาพให้กับกลุ่มผู้ผลิตก็ยังไม่ชัดเจนและเพียงพอที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้ ซึ่งต่อมาในปี 2547 จึงได้เกิดแผนแม่บท แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ : ภาคการผลิต (The Promotion of Quality of Work Life for Informal Sector : Production Scheme Project) ขึ้นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด 3 ปี

การดำเนินการแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบภาคการผลิต มีมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Home net Thailand) เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ส่วนในโครงการย่อยจะแบ่งให้ผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะแต่ละท่านรับไปดำเนินการ ภายใต้การสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยได้ดำเนินงานแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ : ภาคการผลิต มาก่อนหน้านี้แล้ว 2 ปี ในปีแรกซึ่งเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่เดือนมีนาคม 2547 และสิ้นสุดในเดือนกุมภาพันธ์ 2548 และปีที่ 2 ระยะเวลาดำเนินการเริ่มจากเดือนมีนาคม 2548 และสิ้นสุดในเดือนกุมภาพันธ์ 2549 และปีที่ 3 มีระยะเวลาเช่นเดียวกันคือ ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2549 และสิ้นสุดในเดือนกุมภาพันธ์ 2550 ที่ผ่านมา และเพื่อให้เข้าใจถึงที่มาที่ไปของโครงการจะขอกล่าวถึงเฉพาะวัตถุประสงค์ของแผนงาน ฯ ผลการดำเนินงาน บทเรียนที่เกิดจากการทำงานตลอดจนข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในแผนงาน ฯ ของปีที่ 2 และปีที่ 3 ในส่วนที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับเท่านั้น กล่าวคือ

วัตถุประสงค์ของแผนงาน ฯ ปีที่ 2

1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับกลุ่มผู้ผลิต ทั้งทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อสร้างเสริมความสามารถในการจัดการให้กับองค์กรแรงงานนอกระบบ : ภาคการผลิต เพื่อนำไปสู่การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกัน
3. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ในการสร้าง เสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับกลุ่มผู้ผลิตทั้งในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการทำงาน และการเข้าถึงบริการ

4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลไกการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพให้กับแรงงานนอกระบบภาคการผลิต มีวิธีคิด วิธีการทำงาน ที่สร้างโอกาสให้กับกลุ่มผู้ผลิตได้เข้าถึงบริการที่ภาครัฐมีอยู่ได้อย่างเหมาะสม

5. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในกระบวนการผลักดันเปลี่ยนแปลง คำนนโยบายและกฎหมาย ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มผู้ผลิต

ผลการดำเนินงานในปีที่ 2

จากการดำเนินการในภาพรวมที่ได้ดำเนินการ มาตั้งแต่เดือนมีนาคม 2548 จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ใน สรุปได้ดังนี้

- เกิดคณะทำงานระดับปฏิบัติ (ระดับพื้นที่) เพื่อสนับสนุนการทำงานของ กลุ่มและมี คณะทำงานจำนวน 17 จากพื้นที่ทั้งหมดที่มีการดำเนินการ 66 พื้นที่
- มีจัดตั้งคณะทำงานนโยบาย (ระดับภาค/จังหวัด)
- มีพื้นที่นำร่องที่สามารถจะยกระดับความพร้อมทั้งในส่วนวิธีคิดและวิธีการทำงานของกลุ่ม จำนวน 11 พื้นที่
- มีองค์กรปกครองท้องถิ่นเข้าร่วม จำนวน 5 แห่ง
- กลุ่มแรงงานนอกระบบมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างที่เสี่ยงต่อสุขภาพโดยการปรับเปลี่ยนต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจากข้อตกลงของกลุ่ม จำนวน 26 กลุ่ม
- ผู้นำเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับภาค จำนวน 35 คน ตระหนัก และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของประเด็นในการรณรงค์นโยบายสาธารณะทั้งในระดับภาคและระดับชาติ
- เกิดรูปแบบการจัดความเสี่ยงด้วยเทคโนโลยีสะอาดทั้ง 4 รูปแบบ
- สามารถร่างองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงโดยใช้เทคโนโลยีสะอาด และสื่อ VCD สำหรับการขยายผล
- มีองค์กรปกครองท้องถิ่น 3 แห่ง สนับสนุนการขยายผลรูปแบบเทคโนโลยีสะอาด ในชุมชนที่อยู่ในเขตรับผิดชอบ

- เกิดพัฒนารูปแบบ CT (CleanTechnology) หรือเทคโนโลยีสะอาดเพิ่มเติมในขั้นตอนอื่นของกลุ่มอาชีพที่เป็นพื้นที่นาร่อง

- สร้างสื่อโปสเตอร์ให้ความรู้ในเรื่องการทำงานอย่างปลอดภัยของ 8 ประเภทงาน

- พัฒนาคู่มือสำหรับวิทยากร

- สามารถร่างสื่อการให้ความรู้เรื่องการทำงานอย่างปลอดภัยใหม่อีก

10 ประเภทงาน

บทเรียนสำคัญจากการทำงานในปีที่ 2

1. เกิดความร่วมมือของภาคีที่หลากหลยสาขาความรู้ หลายบริบท และหลากหลาย หน่วยงาน ช่วยให้เกิดผลสำเร็จของงาน

2. ได้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและการสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้การสร้างเสริมสุขภาพแรงงานนอกระบบมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

3. เกิดความหลากหลายและจำนวนที่เพียงพอของเครื่องมือ/สื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้นำและสมาชิกกลุ่มแรงงานนอกระบบ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ตระหนักและมีการเฝ้าระวังสุขภาพด้วยตนเองและด้วยระบบกลุ่มอย่างต่อเนื่อง (แต่ที่ผ่านมาทางแผนงานฯ ยังสร้างเครื่องมือ และสื่อได้อย่างจำกัด)

4. สามารถความเข้มแข็งของแกนนำกลุ่มและเครือข่าย องค์กรพันธมิตรควบคู่กับการจัดองค์ความรู้ ระบบข้อมูลสารสนเทศ และข้อเสนอทางนโยบายเป็นฐานสำคัญของการที่จะให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนานโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อการปรับวิถีคิดและการปฏิบัติของรัฐและหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพเจ้าภาพหลักในนโยบายนั้น (แต่ที่ผ่านมาทางแผนงานฯ ยังมีข้อจำกัดค่อนข้างมากในการขับเคลื่อนนโยบาย)

5. เกิดรูปแบบการบริหารจัดการของแผนงานฯ ทำให้เกิดการบูรณาการทุกยุทธศาสตร์ให้ขับเคลื่อนไปอย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ทั้งในด้านบุคลากร หน่วยงาน และงบประมาณ (แต่ส่งผลให้บุคลากรหลักของแผนงานฯ มีภาระงานหนัก)

ข้อจำกัดจากการดำเนินงานปีที่ 2

1. การจัดทำองค์ความรู้และข้อมูลเพื่อการหนุนเสริมพลังการขับเคลื่อน
เชิงนโยบายยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการบริหารจัดการ
2. การจัดกลไกการเชื่อมต่อการรณรงค์ในระดับภาคและระดับชาติ ยังมี
รูปแบบไม่ชัดเจน
3. ทักษะการรณรงค์ทั้งในระดับผู้นำเครือข่าย ระดับเจ้าหน้าที่แผนงานยังมี
ไม่เพียงพอ
4. ฐานการรณรงค์ในระดับพื้นที่ ทั้งที่เป็นกลุ่มผู้ผลิตและคณะทำงาน ยัง
ขาดความเข้าใจในตัวคนของแรงงานนอกระบบและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน
5. ความตระหนักในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานยังมีไม่
เพียงพอ ทำให้เกิดรูปธรรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมน้อย
6. ยังไม่สามารถเชื่อมต่อการปรับปรุงบริการสาธารณสุขให้มีมิติ อาชีวอนามัย
ในระดับปฐมภูมิกับระดับกรม/กระทรวง ซึ่งมีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายใน
ระดับชาติ และการให้ความสำคัญกับงานอาชีวอนามัยในระดับนโยบายทั้งระดับจังหวัด
เขต/กรม และกระทรวงซึ่งยังค่อนข้างน้อยนั้นส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ในระดับ
ปฏิบัติการ
7. ปริมาณที่มาก ความหลากหลายและความต่างระดับของกลุ่มและพื้นที่
เป้าหมาย ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และส่งผลกระทบต่อรูปธรรมของ
การพัฒนาแบบและการจัดการองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานที่
นำมาใช้ในการรณรงค์นโยบาย

ในการดำเนินการปีที่ 3 ในแต่ละโครงการย่อย จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของ
แต่ละโครงการย่อยไว้ในแต่ละแผนงานฯ และกำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการให้สอดคล้อง
กับแนวทางในการดำเนินการ และในเบื้องต้นจะขอกล่าวถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการ
ดำเนินการ ดังนี้

ผลที่คาดว่าจะได้รับในปีที่ 3

1. ผู้นำกลุ่มและเครือข่ายแรงงานนอกระบบมีความเข้มแข็ง มีทักษะในการรณรงค์ นโยบายสาธารณะที่เพียงพอ และเป็นแกนนำในการรณรงค์นโยบายสาธารณะทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
2. การรณรงค์นโยบายสาธารณะทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ที่มีกระบวนการขับเคลื่อนมาแล้วในปีที่ 1 และ 2 อันได้แก่ นโยบาย แผนงาน งบประมาณ และข้อบัญญัติขององค์กรปกครองท้องถิ่น ที่มีมติเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ มีอาสาสมัครในโครงการ 30 บาทช่วยคนไทยห่างไกลโรค มาตรการบังคับใช้กฎกระทรวงคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี 2547 และการขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ปรากฏผลเป็นรูปธรรม
3. มีพื้นที่ต้นแบบ (area base model) ที่มีความพร้อมขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพแรงงานนอกระบบ อันได้แก่ ผู้นำกลุ่มที่มีศักยภาพ กลุ่มแรงงานนอกระบบมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมีศักยภาพ มีการดำเนินงานอาสาสมัครในการบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ และองค์กรปกครองท้องถิ่นมีส่วนร่วม และมีบทบาทในการสนับสนุน
4. มีระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการดำเนินงาน การประเมินผล การวางแผนงานของแผนงาน ของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และสำหรับการรณรงค์ทางนโยบาย
5. มีสถานประกอบการกิจการวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) นำร่องใช้โครงการพัฒนามาตรฐาน (มรท 8001 – 2546) ที่เป็นต้นแบบใน 4 ภาค
6. เครื่องมือ คู่มือ หลักสูตร แบบประเมินต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการทำงานส่งเสริมสุขภาพพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ ที่แผนงานฯ ได้สร้างขึ้นในปีที่ 1 และ 2 ของการดำเนินงานได้รับการพัฒนาจน

มีความสมบูรณ์ และเหมาะสมสำหรับการใช้งานกับผู้นำและสมาชิกกลุ่ม/เครือข่าย
แรงงานนอกระบบ

7. องค์ความรู้ที่เกิดจากการถอดบทเรียนการทำงานของแต่ละแผนงานฯ ที่
เกี่ยวข้องกับการทำงานส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของ
แรงงานนอกระบบ และการรณรงค์นโยบายสาธารณะได้รับการรวบรวม เพื่อการเผยแพร่
ให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่น ๆ และสังคม

การดำเนินการภายใต้แผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ต้นแบบ ปีที่ 3

กลุ่มแรงงานนอกระบบ 67 กลุ่ม

- ภาคเหนือ จำนวน 17 กลุ่มเป้าหมาย
- ภาคอีสาน จำนวน 20 กลุ่มเป้าหมาย
- ภาคกลาง จำนวน 15 กลุ่มเป้าหมาย
- ภาคใต้ จำนวน 15 กลุ่มเป้าหมาย

“พื้นที่นำร่องโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย 4 จังหวัด

- ภาคเหนือ กำหนดให้มีการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
- ภาคอีสานกำหนดให้มีการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น
- ภาคกลางกำหนดให้มีการดำเนินการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- ภาคใต้กำหนดให้มีการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ”

และแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องมีทั้งสิ้น จำนวน 6 แผนงาน 26 โครงการ และ
47 กิจกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย :

แผนงานที่ 1 พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้นำและเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์ เป็นการพัฒนาต่อจากปีที่ 2 โดยยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์เดิม

โครงการที่ 1.4 การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
เพื่อให้มีความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

กิจกรรมที่ 1.4.1 การประชุมของเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับภาค

กิจกรรมที่ 1.4.2 กิจกรรมของเครือข่ายในการพัฒนาศักยภาพ และการ
รณรงค์กับกลุ่มผู้ทำการผลิตที่บ้าน เพื่อการพัฒนานโยบายสาธารณะทั้งระดับท้องถิ่นและ
ระดับชาติ

กิจกรรมที่ 1.4.3 การประชุมของเครือข่ายแรงงานนอกระบบระดับชาติ

โครงการที่ 1.5 สัมมนาเพื่อสร้างความชัดเจนในแนวคิด “คุณภาพชีวิต”
ซึ่งเป็นมติองค์กรร่วม เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมาย และชุมชน

โครงการที่ 1.6 จัดเวทีประชาคมทำแผนชุมชนเพื่อผลักดันนโยบายท้องถิ่น
ให้มีประเด็นการสร้างเสริมสุขภาพความปลอดภัยของกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อเสนอ
ต่อ อบต.

โดยโครงการที่ 1.1 ถึง 1.3 เป็นโครงการที่เชื่อมต่อกันจากปีก่อนจะไม่นำมา
กล่าวในที่นี้

แผนงานที่ 2 การพัฒนานโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความ
ปลอดภัยในการทำงานและการสร้างสวัสดิการทางสังคมสำหรับผู้ทำการผลิตที่บ้านและ
แรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์

1. ระดมข้อเสนอทางนโยบาย ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างสวัสดิการทางสังคม
สำหรับแรงงานนอกระบบ

2. รณรงค์นโยบาย กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัยในการ
ทำงาน และการสร้างสวัสดิการทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะ
กฎกระทรวงคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี 2547 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน
เกษตรกรรม ปี 2548 การขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ และหลักประกัน
สุขภาพถ้วนหน้า

3. สร้างองค์กรปกครองท้องถิ่น (อบต./เขต/เทศบาล) ต้นแบบที่มีการ
พัฒนานโยบาย แผนงาน งบประมาณ ข้อบัญญัติท้องถิ่น ที่สนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

โครงการที่ 2.1 การประชุมร่วมกับ อบต./เขต/เทศบาล ตำบล เพื่อ พัฒนานโยบายแผนงาน งบประมาณ บทบาทขององค์กรปกครองท้องถิ่น และข้อบัญญัติ ท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการ ทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่

โครงการที่ 2.2 เตรียมการ/นำร่องศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ ระดับตำบล/เขต ให้พัฒนาบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมแรงงานนอกระบบในพื้นที่ อย่างรอบด้าน ในทุกมิติ ทั้งสุขภาพความปลอดภัย การมีงานทำ การเข้าถึงสวัสดิการทาง สังคม และอื่น ๆ ภาคละ 1 แห่ง

โครงการที่ 2.3 ระดมข้อเสนอ และขับเคลื่อนนโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างสวัสดิการทางสังคมสำหรับแรงงาน นอกระบบภาคการผลิต แรงงานเกษตรกรรม และแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่น ๆ

กิจกรรมที่ 2.3.1 ติดตาม ประเมิน มาตรการ และกลไกการบังคับใช้ กฎกระทรวงคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปี 2547 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน เกษตรกรรม ปี 2548 ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และเทศบาล

กิจกรรมที่ 2.3.2 เวทีระดับภาค เพื่อระดมข้อเสนอ นโยบายกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างสวัสดิการทางสังคม สำหรับแรงงานนอกระบบ

กิจกรรมที่ 2.3.3 สนับสนุนศูนย์ประสานงานภาคประชาชนฯ ให้ประชุม วางแผนผลักดัน และมีกิจกรรมเพื่อบูรณาการงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยใน การทำงาน เข้ากับโครงการหลักประกันสุขภาพ

กิจกรรมที่ 2.3.4 ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอข้อเสนอทาง นโยบายที่นำไปสู่การบูรณาการมิติอาชีวอนามัยเข้าสู่ระบบบริการสาธารณสุข

กิจกรรมที่ 2.3.5 เวทีระดับชาติ เพื่อระดมข้อเสนอ นโยบายกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างสวัสดิการทางสังคม สำหรับแรงงานนอกระบบ

แผนงานที่ 3 การสร้างสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านกายภาพและสังคม เพื่อสุขภาพ
ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการนโยบาย (ระดับภาค/จังหวัด) ในการ
กำกับ เสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโครงการ และผลักดันขับเคลื่อนนโยบาย
สาธารณะทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
2. พัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการปฏิบัติ (ระดับพื้นที่/ตำบล/เขต) ในการ
สร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอก
ระบบในพื้นที่
3. ปรับปรุงบางขั้นตอนของงานเทคโนโลยีสะอาดที่ได้ดำเนินการไปแล้ว
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และขยายผลไปยังแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่น/ชุมชนอื่น
4. สร้างความตระหนัก และการมีส่วนร่วมของผู้นำจ้าง เจ้าของกิจการ ใน
วิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก
(SMEs) ในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และการจัดการ
สิ่งแวดล้อม

โครงการที่ 3.1 การพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด เพื่อส่งเสริมกระบวนการ
ผลิตที่ลดภาวะเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้ผลิต และสิ่งแวดล้อมของครอบครัวและชุมชน

กิจกรรมที่ 3.1.1 ประชุมร่วมระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับสมาชิกกลุ่มแรงงาน
นอกระบบ เพื่อประเมินผลการพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด

กิจกรรมที่ 3.1.2 ผู้เชี่ยวชาญ กับสมาชิกกลุ่มแรงงานนอกระบบ ร่วมกัน
ปรับปรุงการพัฒนาเทคโนโลยีสะอาดให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 3.1.3 อบรมสร้างวิทยากรชาวบ้าน(TOT) ที่มีความรู้ ความ
เข้าใจในเรื่องปัญหาผลกระทบที่เกิดต่อสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการผลิต วิธีการก่อสร้าง
วิธีการจัดการระบบเทคโนโลยีสะอาด

กิจกรรมที่ 3.1.4 นำเสนอในที่ประชุม คณะทำงาน/อบต./เทศบาล/เขต
ถึงผลการดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีสะอาดที่ได้ดำเนินการไป

กิจกรรมที่ 3.1.5 การขยายผลการพัฒนาเทคโนโลยีสะอาดที่ได้ดำเนินการไปโดยการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด ประสบการณ์ องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินการระหว่างกลุ่มอาชีพในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน และต่างประเภทอุตสาหกรรม

กิจกรรมที่ 3.1.6 ผู้นำกลุ่มและคณะทำงานศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับพื้นที่อื่นที่มีอาชีพเดียวกันและมีการดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด

โครงการที่ 3.2 นำร่องใช้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs)

กิจกรรมที่ 3.2.1 จัดทำข้อตกลงกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการเพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยและการจัดการสิ่งแวดล้อมในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) โดยใช้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย

กิจกรรมที่ 3.2.2 ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 4 จังหวัด (ภาคละ 1 จังหวัด) สํารวจศักยภาพและคัดสรรวิสาหกิจชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ที่จะเข้าร่วมโครงการ

กิจกรรมที่ 3.2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจ และจัดทำแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 3.2.4 อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ระดับหัวหน้างานและระดับบริหารของวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ที่เข้าร่วมโครงการ

กิจกรรมที่ 3.2.5 สนับสนุนดำเนินการพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs)

กิจกรรมที่ 3.2.6 จัดประชุม สรุปงาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสามารถถอดเป็นบทเรียนเพื่อจัดทำเป็นรูปเล่มและจัดทำเป็นเอกสารรายงาน

โครงการที่ 3.3 จัดประชุมคณะทำงานนโยบาย (ระดับภาค/จังหวัด) เพื่อ
กำกับ เสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโครงการ และผลักดันการขับเคลื่อน
นโยบายสาธารณะ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

กิจกรรมที่ 3.3.1 ประชุมคณะทำงานนโยบาย (ระดับภาค/จังหวัด) เพื่อ
กำกับ เสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโครงการ และผลักดันการขับเคลื่อน
นโยบายสาธารณะ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

กิจกรรมที่ 3.3.2 สนับสนุนคณะทำงานนโยบาย (ระดับภาค/จังหวัด) ใน
การสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของ
กลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่

โครงการที่ 3.4 สนับสนุนคณะทำงานปฏิบัติ (ระดับพื้นที่/ตำบล/เขต) ใน
การสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงาน
นอกระบบในพื้นที่

กิจกรรมที่ 3.4.1 การประชุม เวทีแลกเปลี่ยนบทเรียนของคณะทำงาน
ปฏิบัติ (ระดับพื้นที่/ตำบล/เขต) ในการสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
และคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่

กิจกรรมที่ 3.4.2 อบรม/ศึกษาดูงานของคณะทำงานปฏิบัติ (ระดับพื้นที่/
ตำบล/เขต) ในการสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิต
ของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่

แผนงานที่ 4 การพัฒนาทักษะ รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ แบบประเมิน
หลักสูตรการอบรม ฯลฯ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรม กระบวนการผลิต และสภาพแวดล้อม
การทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาทักษะเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานให้แก่สมาชิก
แรงงานนอกระบบ
2. สร้างวิทยากรผู้นำที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องสุขภาพ ความ
ปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ

3. สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแรงงานนอกระบบและการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อลดภาวะเสี่ยง และนำไปสู่สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

โครงการที่ 4.1 จัดอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้นำกลุ่มแรงงานนอกระบบ อบต. อสม. ให้สามารถเป็นอาสาสมัครความปลอดภัยประจำกลุ่ม

โครงการที่ 4.2 ทบทวนกติกากฎความปลอดภัยประจำกลุ่ม เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน และนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม กระบวนการผลิต และสภาพแวดล้อมการทำงาน

โครงการที่ 4.3 สนับสนุนกองทุนเพื่อการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

โครงการที่ 4.4 ประสาน สนับสนุนและนิเทศติดตาม การดำเนินงานของกลุ่มผู้ทำการผลิตที่บ้าน กลุ่มแรงงานภาคเกษตรในพื้นที่เป้าหมาย และคณะทำงานในระดับพื้นที่ โดยคณะทำงานระดับภาค/คณะทำงานระดับพื้นที่ ผู้ประเมินผลภายในและเจ้าหน้าที่แผนงาน

แผนงานที่ 5 พัฒนาศักยภาพการให้บริการด้านสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ และระบบการเชื่อมต่อ ให้สามารถตอบสนองเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ ทั้งในมิติของการป้องกันและการรักษา

วัตถุประสงค์

1. สนับสนุนการดำเนินงานอาชีวอนามัยในหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ
2. สร้างหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ(PCU) ต้นแบบที่มีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย
3. สร้างเครือข่ายนักวิชาการอาชีวอนามัยในระดับภาค
4. บูรณาการมิติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเข้ากับกลุ่มผู้ผลิตในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

โครงการที่ 5.1 จัดทำข้อตกลงกับผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยเพื่อดำเนินงานพัฒนาระบบข้อมูลสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายนักวิชาการ และสนับสนุนการดำเนินงานอาชีวอนามัยในหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ

โครงการที่ 5.2 พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูล
แรงงานนอกระบบที่สามารถประยุกต์เข้ากับระบบข้อมูลของหน่วยงานบริการสาธารณสุข
ระดับปฐมภูมิ

โครงการที่ 5.3 สนับสนุนเครือข่ายวิชาการให้มีบทบาทในการพัฒนา
บุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัครในหน่วยบริการสาธารณสุขระดับ
ปฐมภูมิ

กิจกรรมที่ 5.3.1 จัดทำข้อตกลงกับผู้เชี่ยวชาญด้านอาสาสมัครเพื่อเป็นที่
ปรึกษาของเครือข่ายวิชาการใน 4 ภาค

กิจกรรมที่ 5.3.2 สนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายวิชาการใน 4 ภาค

กิจกรรมที่ 5.3.3 สนับสนุนการทำงานอาสาสมัครของหน่วยบริการ
สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ

กิจกรรมที่ 5.3.4 สนับสนุนและนิเทศติดตามการดำเนินงานของหน่วย
บริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ

กิจกรรมที่ 5.3.5 นำร่องการบูรณาการมิติสุขภาพและความปลอดภัยใน
การทำงานเข้ากับกลุ่มผู้ผลิตในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ภายใต้ชื่อ
HAPPY OTOP

แผนงานที่ 6 การจัดทำฐานข้อมูล ถอดบทเรียน และรวบรวมองค์ความรู้
ในการทำงานส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงาน
นอกระบบ

วัตถุประสงค์

1. มีระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการดำเนินงาน การ
ประเมินผล การวางแผนงานของแผนงาน ของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ และสำหรับ
การรณรงค์ทางนโยบาย

2. พัฒนาเครื่องมือ คู่มือ หลักสูตร แบบประเมินต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการ
ทำงานส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานนอก
ระบบ ที่แผนงานได้สร้างขึ้นในปีที่ 1 และ 2 ของการดำเนินงาน

3. รวบรวมองค์ความรู้ที่เกิดจากการถอดบทเรียนการทำงานของแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ และการรณรงค์นโยบายสาธารณะ

โครงการที่ 6.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลที่เป็นต่อการดำเนินงาน การประเมินผล การวางแผน และการรณรงค์ทางนโยบาย

กิจกรรมที่ 6.1.1 ประชุมร่วมของผู้จัดการ ผู้ประสานงานภาค ผู้ประเมินผลภายในเจ้าหน้าที่ข้อมูล เพื่อออกแบบระบบฐานข้อมูลที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 6.1.2 จัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูล

กิจกรรมที่ 6.1.3 ผู้ประสานงานภาคและเจ้าหน้าที่ข้อมูลจัดเก็บ และพัฒนาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

โครงการที่ 6.2 พัฒนาเครื่องมือ คู่มือ หลักสูตร แบบประเมินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ

กิจกรรมที่ 6.2.1 พัฒนาคู่มือ เครื่องมือ การอบรมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ : WISH WIND JSA การประเมินเทคโนโลยีสะอาดในขั้นตอนการผลิต

กิจกรรมที่ 6.2.2 พัฒนาหลักสูตร คู่มือ เครื่องมือ การอบรมวิทยากรผู้นำ (TOT) ให้สามารถเป็นวิทยากรอบรม เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ และสามารถเป็นอาสาสมัครความปลอดภัย

กิจกรรมที่ 6.2.3 พัฒนาแบบประเมินสุขภาพตนเอง(Check list)ของกลุ่มแรงงานนอกระบบ อย่างน้อย 10 ประเภทงาน

กิจกรรมที่ 6.2.4 พัฒนาคู่มือการทำงานอย่างปลอดภัย/กติกาคความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ อย่างน้อย 10 ประเภทงาน

กิจกรรมที่ 6.2.5 พัฒนาหลักสูตร คู่มือ เครื่องมือ การอบรมเรื่องสิทธิพื้นฐานแรงงาน กฎหมายนโยบายของไทย และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

โครงการที่ 6.3 ถอดบทเรียนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ และการรณรงค์นโยบายสาธารณะ

กิจกรรมที่ 6.3.1 เวทีวิชาการ ถอดบทเรียน เพื่อพัฒนาหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิต้นแบบ

กิจกรรมที่ 6.3.2 นำผลจากการถอดบทเรียนหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิต้นแบบ มาจัดทำเอกสารวิชาการ เรื่อง งานอาชีพอนามัยใน PCU

กิจกรรมที่ 6.3.3 เวทีประชุมของผู้จัดการ ผู้ประสานงานภาค ผู้ติดตามประเมินผลภายใน ที่ปรึกษา เจ้าหน้าที่ข้อมูล ผู้นำกลุ่ม/เครือข่าย เพื่อถอดบทเรียนการทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่ในเรื่อง 1) การพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด 2) การพัฒนาศักยภาพผู้นำ/กลุ่มแรงงานนอกระบบ 3) การทำงานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/เขต)

กิจกรรมที่ 6.3.4 นำผลจากการถอดบทเรียนมาจัดทำเอกสารเผยแพร่ เรื่อง กระบวนการทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่

โครงการที่ 6.4 การจัดทำศูนย์ข้อมูล และให้การสนับสนุนทางวิชาการจากสถาบันวิชาการด้านอาชีวอนามัย เรื่ององค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานนอกระบบ

กิจกรรมที่ 6.4.1 จัดทำ TOR กับนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสถาบันวิชาการด้านอาชีวอนามัยเพื่อจัดทำศูนย์ข้อมูลและให้การสนับสนุนทางวิชาการ

กิจกรรมที่ 6.4.2 การวิจัย กรณีศึกษา และการจัดประชุมทางวิชาการ เพื่อให้เห็นความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยง ระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด (CT:Clean Technology) กับสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ ครอบครัว ชุมชน และการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กิจกรรมที่ 6.4.3 การวิจัย กรณีศึกษา และการจัดประชุมทางวิชาการ เพื่อให้เห็นความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยง ระหว่างการพัฒนาสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ กับการเพิ่มผลิตภาพ (productivity)

กิจกรรมที่ 6.4.4 จัดทำ Website เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ

แผนงานที่ 7 การประสานงาน การประเมินผลภายใน การพัฒนาบุคลากรและองค์กร

วัตถุประสงค์

1. ประสานงานภายในแผนงาน ประสานงานกับแผนงานอื่นๆ สสส. และองค์กร/บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้
2. เพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่แผนงานในการประสานงานในการดำเนินงาน และทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ
3. ประเมินผล สรุปบทเรียนการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน และวางแผนงานในอนาคต

โครงการที่ 7.1 การประชุมคณะกรรมการบริหารแผนงาน คณะกรรมการประสานงาน กรรมการอำนวยการแผนงาน ผู้จัดการแผนงาน ผู้ประสานงานภาคเจ้าหน้าที่ และคณะประเมินผลภายใน

โครงการที่ 7.2 การประเมินผลภายในด้วยกระบวนการให้อำนาจ (Empower Evaluation) เพื่อสรุปบทเรียนในการทำงาน โดยศึกษาบริบท ศักยภาพผลสำเร็จ นำมาพัฒนาการทำงานและวางแผนในอนาคต ด้วยกระบวนการที่มีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ 7.1.1 จัดทำข้อตกลงกับคณะผู้ประเมินผลภายใน

กิจกรรมที่ 7.1.2 สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องได้แก่ สสส. กรรมการบริหารแผนงาน กรรมการอำนวยการแผนงานคณะทำงานภาค คณะทำงานระดับพื้นที่ ผู้ประสานงานภาค ภาทวิความร่วมมือ และองค์กรพันธมิตร

กิจกรรมที่ 7.1.3. เชื่อม และจัดประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่ ผู้นำกลุ่ม/เครือข่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 4 ครั้ง

กิจกรรมที่ 7.1.4 ประชุมคณะผู้ประเมินผลภายใน 2 ครั้ง เพื่อรายงานผลการประเมินของแต่ละภาค และจัดทำข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการบริหารแผนงาน ผู้จัดการแผนงาน และผู้ประสานงานภาค

กิจกรรมที่ 7.1.5 จัดทำบันทึกการให้คำแนะนำ และรายงานการประเมินผลจากการรายละเอียดของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ได้กล่าวถึงมาโดยลำดับ การพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบภาคการผลิต จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคนี้ เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบที่จะเอานำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน เพื่อที่จะขยายขอบเขตของการพัฒนาในกลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบ กลุ่มอื่น ๆ อีก

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมการนำเอามาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท 8001-2546) ไปปรับใช้กับสถานประกอบการ กิจการที่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกหรือเกี่ยวเนื่องกับการส่งออก วิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs)

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการนำเอามาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท 8001-2546) ไปปรับใช้กับสถานประกอบการ กิจการที่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกหรือเกี่ยวเนื่องกับการส่งออก วิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs)

3. เพื่อนำเอาผลการศึกษานำร่องใช้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมในวิสาหกิจชุมชน (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ไปลดความเป็นขบวนการ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท 8001-2546) กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภาคการผลิต ในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทุกข้อกำหนดหลักทั้งหมด 12 ข้อ (12 Requirements) ซึ่งเป็นการศึกษาในรูปแบบ นำร่องใช้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมในวิสาหกิจชุมชน (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ในกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น

1.4 วิธีการศึกษา

ผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการศึกษาในฐานะผู้ได้รับมอบหมายให้ นำเอาโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท 8001-2546) เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) เป็นการนำร่องเพียงผู้เดียว ตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ โดยได้ ทำการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ภาคีที่เกี่ยวข้องในภาคสนาม เอกสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนงาน ขั้นตอน และวิธีการทำงานด้วยตนเอง นำเอาข้อกำหนดทุกข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทย รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ ไปพัฒนากลุ่มเป้าหมาย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. คาดว่าจะได้รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมการนำเอามาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท 8001-2546) ไปปรับใช้กับสถานประกอบการที่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกหรือเกี่ยวเนื่องกับการส่งออก วิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs)

2. คาดว่าจะทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการนำเอามาตรฐาน
แรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท 8001-2546) ไปปรับใช้กับ
สถานประกอบการที่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกหรือเกี่ยวเนื่องกับการส่งออก วิทยกิจ
ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs)

3. คาดว่าจะสามารถนำผลการศึกษานำร่องใช้โครงการพัฒนามาตรฐาน
แรงงานไทยเพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และการจัดการ
สิ่งแวดล้อมในวิทยกิจชุมชน (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ไปถอด
เป็นบทเรียน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาผลงานทางวิชาการของงานใด ๆ หากจะให้เกิดผลเป็นที่น่าเชื่อถือ เกิดการยอมรับ เป็นเรื่องที่ต้องมีการกล่าวถึง หรือการอ้างอิงเอกสารที่เป็นวิชาการ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนองค์ความรู้ที่อยู่ หรือผลงานที่ได้ดำเนินการมาแล้วในที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงด้วย ซึ่งแนวคิดต่างๆ ที่จะได้กล่าวถึงต่อไปนี้ มีทั้งแนวคิด ทฤษฎีทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรง แนวคิดการพัฒนาเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือในอีกความหมายหนึ่งที่มีกนิยเรียกกันว่า “แรงงานนอกระบบ” อนุสัญญา (Conventions) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO : International Labour Organization) และมาตรฐานที่ถูกกำหนดขึ้นโดย ISO (International Organization For Standardization) ข้อกฎหมายแรงงานหรือข้อกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคิดกันทางการค้าในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน และจริยธรรม และนับตั้งแต่ได้มีการลงนามร่วมกันระหว่าง ILO และ ISO เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2548 ทั้งสององค์กร ได้ตกลงกันที่เลือกองค์กรที่จะร่วมมือกันพัฒนามาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมขึ้นมาเพื่อให้มีการนำไปปรับใช้ในทุกธุรกิจ หรือทุก ๆ องค์กร ในรูปแบบข้อกำหนดใหม่ (CSR : Corporate Social Responsibility) และขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดทำเป็นข้อกำหนดหรือที่เรารู้จักกันในขณะนี้ คือ ISO26000/SR ดังจะได้กล่าวถึงต่อไป

2.1. แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์

แนวคิดดั้งเดิม

ในยุคแรก ๆ ของการปฏิวัติอุตสาหกรรมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นแบบเอกชนกับเอกชน นายจ้างมีฐานะเป็นนายงาน (Masters) ลูกจ้างเป็นผู้รับใช้ (Servants) มีการยึดถือเอาธรรมเนียมประเพณี (Customs) เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติต่อกัน ต่อมาได้เกิดความเชื่อทางศาสนา ซึ่งมีอิทธิพลมากขึ้นได้เข้ามาบทบาทสอดแทรกและ

กรอบจำกัดความเชื่อได้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะคุณธรรมเป็นบุญคุณ ความคิดของ นายจ้างยุคนี้ถือว่าลูกจ้างจะต้องมีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี(Good faith) ต่อคน ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าคนเป็นผู้ให้งานแก่ลูกจ้างทำ ในแนวความคิดเช่นนี้นายจ้างจึงเปรียบเสมือน เจ้าของถุงเงิน (Purse) และยอมถือเอาสิทธิอำนาจในการปกครอง การลงโทษลูกจ้างใน ลักษณะของการให้ไม้เรียว (Stick) เมื่อนายจ้างได้ยึดเอาอำนาจเป็นที่ตั้งลูกจ้างก็ย่อมไม่ได้รับความ เป็นธรรมมากขึ้น สิ่งที่ลูกจ้างพึงกระทำได้เพื่อให้ตนเองสามารถสร้างความเป็นธรรมก็ โดยอาศัยการเข้าร่วมตัวกันเพื่อจัดตั้งสมาคมองค์กรเพื่อเข้าต่อสู้หรือคานอำนาจของฝ่าย นายจ้าง และผลของการรวมตัวนี้ทำให้เกิดกลุ่มพลังในการต่อรองที่สูงขึ้น มีการเจรจา ต่อรองเพื่อสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ จึงก่อให้เกิดระบบค้ำประกันสัญญา หรือสัญญา สุภาพบุรุษ(Gentleman Agreement) อย่างไรก็ตามแม้ลูกจ้างจะสามารถต่อรองได้มากขึ้นก็ ตาม แต่ในแง่ของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คนงานยังไม่ได้รับการยอมรับ ไม่มีสิทธิในการ เลือกตั้ง ไม่มีสิทธิในการสมัครเพื่อลงรับเลือกตั้งเป็นผู้แทน ไม่มีความเสมอภาคทางการเมือง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ลูกจ้างพยายามต่อสู้ทุกวิถีเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับ (Acceptability) และแม้ นายจ้างจะมีการยอมรับมากขึ้นก็ตามแต่ก็ยังไม่น่าพอใจที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ อันดีในวงงานอุตสาหกรรม ดังนั้น แนวความคิดจึงได้มีการพัฒนาต่อไปสู่ระบบ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ที่ดีและพึงจะเป็นนั้นก็คือการอยู่ร่วมกันในสังคมอุตสาหกรรมอย่าง ฉันทมิตร(Amicable)เท่านั้นจึงจะเข้าถึงปัญหาความขัดแย้งได้อย่างแท้จริง

จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดนี้ โดยมีการพัฒนาตนเองตามลำดับจากรูปแบบของนายงาน อิทธิพลทางศาสนาเกิดสัญญาสุภาพบุรุษ มีการยอมรับในการเสมอภาค และสุดท้ายได้พัฒนาไปสู่ระบบการอยู่ร่วมกันอย่างฉันทมิตร แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง เช่นนี้ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกระบบอุตสาหกรรม สัมพันธ์ อาทิเช่น สภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ เป็น สำคัญ ช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การวิวัฒนาการดังกล่าวจะต้องอาศัยเวลาในการ เปลี่ยนแปลงมากกว่าร้อยปีจึงจะปรากฏผลในเรื่องการยอมรับต่อศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิ ผลประโยชน์ ความเสมอภาคตลอดจนการยอมให้มีการจัดตั้งองค์กร เป็นต้น

แนวคิดสมัยใหม่

ในแนวความคิดด้านอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ได้วิวัฒนาการแนวความคิดจากระบบดั้งเดิมและนำเอาหลักวิชาทางจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) มาใช้ประกอบมากขึ้น อีกทั้งยังยอมรับแนวความคิดที่ว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นเพียงตัวกำหนดแนวทาง (Code of Conduct) ในการที่จะถึงปฏิบัติต่อกันเท่านั้น ไม่ได้บังคับหรือเน้นให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนั้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นเสมือนเครื่องมือ (Instrument) ในการแก้ปัญหาทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์เท่านั้น นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ใช้กฎหมายจึงถือว่าเป็นบุคคลภายนอก (The Outsider) ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเข้าไปแก้ไขหรือเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานก็ต่อเมื่อเห็นว่าข้อขัดแย้งนั้น ๆ จะมีผลเสียหายต่อส่วนรวม

ในแนวคิดทางด้านอุตสาหกรรมสมัยใหม่ Prof. John T. Dunlop แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งเป็นนักวิจัยทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยทำงานให้กับสถาบันการศึกษาด้านแรงงานระหว่างประเทศ (International Institute for Labour Studies) ได้แสดงทัศนะและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ เช่น อิทธิพลของสภาพทางการเมือง อิทธิพลทางสังคม อิทธิพลทางวัฒนธรรม อิทธิพลทางเศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกประเทศซึ่งสังคมจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องในลักษณะความสัมพันธ์ของคนที่เกี่ยวข้องกับการผลิต โดยประกอบไปด้วยบุคคลจากฝ่ายต่างๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้างรัฐบาลและในส่วนประกอบอื่นๆ วิทยาการ (technology) เครื่องจักรกล เงินทุน, ตลาด, กฎระเบียบ, ข้อบังคับ, วินัย, กฎหมายแนวความคิดความเชื่อและอุดมการณ์ของแต่ละฝ่ายที่ยึดถือก็มีอิทธิพลที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยแวดล้อมด้านอื่น

ตามความเห็นของ Beatrice Webb ซึ่งเป็นเจ้าของหลักการ Collective Bargaining เชื่อว่าข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน (Labour disputes) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่สืบเนื่องมาจากค่าจ้างสวัสดิการ หรือสิ่งเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน อันอาจในการเจรจาต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น Webb มีแนวความคิดว่า ผู้ที่จะสามารถให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทั้งสองฝ่ายได้ก็คือ รัฐบาล ซึ่งเป็นความเชื่อและเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับและพัฒนาไปสู่ระบบไตรภาคี (Tri-partite) ที่มีลักษณะเป็นทางการมากขึ้น

จากความเห็นของหลักการดังกล่าวข้างต้น จะพัฒนาและนำไปสู่แนวความคิดอุตสาหกรรมสัมพันธ์สมัยใหม่ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มของคณงานกับนายจ้าง อันเกี่ยวเนื่องกับทุกสิ่งทุกอย่างที่มีผลมาจากลูกจ้าง ซึ่งอาจเริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์จนกระทั่งเมื่อลูกจ้างพ้นจากงานไปแล้ว ซึ่งในเงื่อนไขของความสัมพันธ์ทั้งหมดที่เกี่ยวกับการสรรหาการจ้างงาน การโยกย้าย การฝึกอบรม วินัย การเลื่อนขั้น การปลดออก การเลิกจ้าง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส profit-sharing, stock plans, การศึกษา สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย การสุขภาพิบาล การนันทนาการ การเคหะ ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก การพักผ่อน การว่างงาน ผลประโยชน์ที่ป่วย การประสบอันตราย ผู้สูงอายุ การสูญเสียความสามารถ สิ่งทีกล่าวมาทั้งหมดนี้จะอยู่ในเรื่องของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ทั้งสิ้น นอกจากนี้ ยังครอบคลุมไปถึงกระบวนการเจรจาต่อรองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และรวมถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานในด้านความสัมพันธ์ในรูปอื่นด้วย

อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) ในคำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสังคมในการผลิต (Social Relations in Production) เราไม่อาจจะให้คำจำกัดความได้ชัดเจน แต่อาจกล่าวได้ว่าในความหมายของคำว่า “อุตสาหกรรมสัมพันธ์” จะหมายความรวมถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกันทุกผู้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนกลุ่มใด ๆ ชุมชนใด ๆ สมาคมหรือองค์กรใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการผลิตของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาในรูปหรือลักษณะของการกระทำหรือกิจกรรมดังต่อไปนี้

ก) มีกิจกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกวงงานอุตสาหกรรมอันเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั้งภาคเกษตรกรรมหรือภาคอุตสาหกรรม หรือคณงานที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน เป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง

ข) ลักษณะของอุตสาหกรรมสัมพันธ์มิได้จำกัดอยู่เฉพาะสังคมหรือประเทศใดที่มีการปกครองโดยระบบใดระบบหนึ่ง แต่สามารถจะเกิดขึ้นได้ทุกระบบการปกครองไม่ว่าจะเป็นระบบประชาธิปไตย ระบบสังคมนิยม ระบบคอมมิวนิสต์ หรือแม้แต่ว่าระบบความสัมพันธ์พื้นฐานดั้งเดิมในชนบทห่างไกล

ค) มีกิจกรรมหรือการกระทำในลักษณะการเข้าร่วมเจรจาต่อรองกัน หรือไม่มีลักษณะการต่อรองกันก็ได้

2.1.2 แนวคิดการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

โดยทั่วไปเชื่อกันว่า การรวมกลุ่มทำให้เกิดพลังและสามารถทำงานใหญ่ ๆ ให้สำเร็จได้จากความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นพื้นฐานของการรวบรวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ของคนในสังคม เช่น การรวมกันเป็นสหภาพและสหพันธ์ของลูกจ้าง การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกรเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรวมกันเป็นสมาคมอาชีพของช่างฝีมือ การรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อระดมเงินทุนของผู้มีรายได้น้อย เป็นต้น องค์การเหล่านี้จัดตั้งขึ้นบนพื้นฐานของความเชื่อดังกล่าว แต่วัตถุประสงค์ของแต่ละกลุ่มแต่ละสมาคมอาจมีความแตกต่างกันบนพื้นฐานความเชื่อในลักษณะเดียวกัน ผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจรวมกันเป็นองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เพราะการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้านนอกจากจะทำให้เกิดพลังในการทำงานขององค์กรแล้ว ยังมีประโยชน์หลายประการ คือ

1. ทำให้เกิดการประหยัดต่อขนาด กล่าวคือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจลงทุนร่วมกันใช้เครื่องมือและอุปกรณ์บางอย่างร่วมกัน รับงานใหญ่มีปริมาณมากได้ และอาจซื้อวัตถุดิบบางอย่างรวมกันได้ ทำให้ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยลดลง ซึ่งทำให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการผลิตที่มีประสิทธิภาพ

2. เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมกันเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งสามารถเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้างได้และในขณะที่ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยการผลิตต่ำลง โอกาสที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะมีรายได้สูงขึ้นย่อมเกิดขึ้นได้ นอกจากนั้น เมื่อรวมกันเป็นกลุ่มสมาชิกของกลุ่มสามารถช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สวัสดิการและความเป็นอยู่ของสมาชิกจะดีขึ้นได้

3. ในด้านผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นผู้ผลิตหรือพ่อค้าในเมืองหรือผู้รับช่วงการผลิต สามารถทำธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพได้ กล่าวคือ สามารถส่งมอบงานให้แก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ครั้งละจำนวนมากและรวบรวมผลิตภัณฑ์ได้ง่าย ทำให้ต้นทุนเฉลี่ยในการขนส่งถูกลง เมื่อส่งงานให้กลุ่ม หัวหน้ากลุ่มจะช่วยดูแลการผลิตให้กับ

ผู้ว่าจ้างทำให้การผลิตและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ได้รับการควบคุมไปในตัว ผู้ว่าจ้างจึงสามารถลดต้นทุนในด้านการจัดการลงได้ นอกจากนี้ ในกิจกรรมบางประเภทผู้ว่าจ้างสามารถประหยัดต้นทุนคงที่ที่อาจเกิดจากการลงทุนในที่ดิน อาคาร โรงงาน อุปกรณ์และเครื่องมือได้ เพราะต้นทุนส่วนนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมักจะรับภาระเองได้ การส่งมอบงานให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงสามารถทำให้เกิดการประหยัดกับผู้ว่าจ้างได้

4. ในด้านส่งเสริมและการควบคุมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถดำเนินการได้อย่างประหยัดเช่นกัน เพราะเมื่อสมาชิกรวมกันเป็นกลุ่มฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาจะติดต่อได้ง่ายและเกิดการประหยัดในการถ่ายทอดเทคโนโลยี การฝึกอบรม และการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำการส่งเสริมและพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

จากข้อดีประการต่าง ๆ ดังกล่าว แนวคิดและการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กำหนดไว้ครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ซึ่งมุ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมกันเป็นกลุ่ม และพัฒนากลุ่มให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง อย่่างไรก็ดี การที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะรวมกลุ่มหรือเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือไม่ และมีขนาดของกลุ่มหรือเครือข่ายในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ที่สำคัญคือ ความพอใจในการรวมกลุ่มของสมาชิก ซึ่งความพอใจในการรวมกลุ่มมักจะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่สมาชิกจะได้รับจากการรวมกลุ่ม นอกจากนี้ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีก ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างที่จะได้จากการทำงาน ถ้าอัตราค่าจ้างสูง มีงานมาก และสม่ำเสมอ และเป็นงานที่ผู้รับงานสามารถทำได้ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ผู้รับงานได้รับความพอใจสูง ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการจากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยกันและกับผู้ว่าจ้าง หากสมาชิกได้รับผลประโยชน์เหล่านี้มาก ย่อมทำให้ความพอใจสูงขึ้น การเข้าเป็นสมาชิกและขนาดของกลุ่มก็มีโอกาสขยายตัวมากขึ้น

นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม อาจเกิดจากการส่งเสริมหรือการจัดตั้งของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และ

องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และการที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความรู้ ความเข้าใจจากการฝึกอบรมหรือแหล่งอื่น จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเข้าใจ และเพิ่ม ประโยชน์ของการรวมกลุ่มได้ การที่ชุมชนแต่ละแห่งมีผู้นำที่มีความสามารถ หรือชุมชน นั้น ๆ มีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอยู่แล้ว ก็อาจจะทำให้การรวมกลุ่มเกิดขึ้นได้ง่าย หรือเงื่อนไขการว่าจ้างที่จะต้องทำงานเป็นกลุ่มก็อาจจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านได้ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะนำไปสู่การรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดี ปัจจัยแต่ละอย่างอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มของผู้รับงานไปทำ ที่บ้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นประเด็นที่จะต้องทำการศึกษาและทดสอบต่อไป

2.1.3 แนวคิดในการบริหารจัดการและการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไป ทำที่บ้าน

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มี วัตถุประสงค์หลักเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากการรับงานมาทำที่บ้าน และเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ดังนั้น กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องมีสมาชิกของกลุ่ม และเมื่อมี สมาชิกหลายคน จำเป็นจะต้องมีระเบียบของการรวมกลุ่มและมีวิธีการบริหารจัดการกลุ่ม ในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ

1. กลุ่มจะต้องประกอบไปด้วยสมาชิก การรวบรวมสมาชิกของ กลุ่มที่ประสงค์จะรับงานไปทำที่บ้านจึงเป็นสิ่งจำเป็น ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอาชีพ เหมือนกัน มีฝีมือใกล้เคียงกัน และอยู่ในชุมชนเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน มีโอกาสที่จะ รวมกัน และจัดการได้ง่ายและประหยัด การรวมกลุ่มอาจจะแบ่งแยกเป็นกลุ่มย่อยตาม ประเภทอุตสาหกรรม ตามลักษณะงาน หรือตามพื้นที่ก็ได้ และเมื่อมีการรวมกลุ่มจะต้อง มีการแบ่งงานกันทำ เช่น มีประธานกลุ่ม สมาชิกที่ทำหน้าที่ฝ่ายการผลิต ฝ่ายการตลาด การเงิน และด้านอื่น ๆ ตามความจำเป็นในการบริหารงานของกลุ่ม

2. การระดมทุน อุปกรณ์และเครื่องมือในการผลิต ทั้งนี้เพราะการรับงานไปทำที่บ้านจำเป็นต้องลงทุน โดยเครื่องมือบางอย่าง ผู้รับงานแต่ละคนอาจจะจัดหาของตนเอง แต่เครื่องมือและอุปกรณ์บางอย่างอาจจะใช้ร่วมกัน จึงจำเป็นต้องลงทุนร่วมกัน นอกจากนี้ ในการบริหารกลุ่มจะต้องมีค่าใช้จ่ายส่วนรวมของกลุ่ม จึงต้องรับผิดชอบรวมกัน เงินลงทุนของกลุ่มอาจจะได้จากการระดมทุนในรูปเงินค่าหุ้น เงินฝาก และเงินส่วนแบ่งจากการรับงานไปทำที่บ้าน เงินลงทุนจะมีความจำเป็นมากขึ้นเมื่อการผลิตขยายตัวมากขึ้น ดังนั้น การระดมทุน และการบริหารเงินทุนของกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็น

3. การจัดการผลิต ซึ่งหมายถึง การรับงานมาทำที่บ้าน จะเป็นแหล่งรายได้ของผู้รับงานมาทำที่บ้าน การหางานและการแจกจ่ายงานให้แก่สมาชิก เพื่อทำการผลิตให้มีปริมาณและคุณภาพตามที่นายจ้างต้องการ และส่งคืนได้ตามกำหนด พร้อมกับหาแนวทางในการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งเป็นงานของกลุ่มที่จะต้องบริหารและจัดการให้มีประสิทธิภาพ

4. การตลาด แม้ว่ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะไม่ต้องนำสินค้าไปจำหน่ายเหมือนผู้ประกอบการอาชีพอิสระหรือผู้ประกอบการทั่วไป แต่กลุ่มผู้รับงานจะต้องหางานมาให้สมาชิก กลุ่มจะได้งานเมื่อมีผู้ว่าจ้าง กลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มจะต้องช่วยกันหางาน ติดต่อกับผู้ว่าจ้างจากแหล่งต่าง ๆ พร้อมทั้งเสนอบริการของกลุ่ม คือ ความสามารถและทักษะฝีมือในการผลิตของกลุ่ม ให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้ว่าจ้างในสายงานที่กลุ่มมีความสามารถดำเนินการผลิตได้

5. การบริหารการเงิน กลุ่มจำเป็นต้องรู้จักการบริหารการเงินของกลุ่ม มีการระดมเงินทุนจากหุ้นและจากส่วนแบ่งของรายได้จากการทำงาน และนำเงินไปลงทุนในกิจการของกลุ่ม และจะต้องมีความโปร่งใสในการบริหารการเงิน โดยมีหลักฐานรับเงิน จ่ายเงิน พร้อมทั้งจัดทำบัญชีตามหลักวิชาการเพื่อการตรวจสอบได้

6. การแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกกลุ่มผู้รับงานนอกจากจะตกลงในด้านค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้างแล้ว กลุ่มจะต้องมีการตกลงแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำงานระหว่างสมาชิกการแบ่งรายได้ และผลประโยชน์จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม

บุคิธรรม โดยปกติมีการแบ่งปันผลประโยชน์ตามผลงาน คือ ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อยคุณภาพดีฝีมือสูงได้ค่าตอบแทนสูง เป็นต้น และหากกลุ่มมีความสามารถมากขึ้น ก็อาจจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น สินเชื่อการผลิต การบริโภคอุปโภค และอื่น ๆ แก่สมาชิก

7. การพัฒนากลุ่มให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน สมาชิกของกลุ่มจะต้องพัฒนาและบริหารกลุ่มตามแนวทางของ AIC ซึ่งเสนอโดยนายแพทย์ประเวศ วะสี,เมื่อปี 2541 ที่มุ่งพัฒนาคนและองค์กร โดยใช้หลัก 3 ประการ คือ

1) Appreciation (A) สมาชิกของกลุ่มซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมสามารถแสดงความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน และสรุปความคิดเห็นออกมาเป็นนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม

2) Influence (I) สมาชิกที่เข้ามารวมกลุ่ม ย่อมมีปฏิสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน ทั้งในทางบวกและทางลบภายใต้ข้อจำกัดของแต่ละคน การเข้ามารวมกลุ่มเป็นสมาชิก จึงต้องมีการตกลงกันว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการแบ่งงานกันทำ และมีการมอบหมายความรับผิดชอบสมาชิกแต่ละคน แต่ละกลุ่มจะต้องทำงานตามนโยบายและกลวิธีที่กำหนดไว้

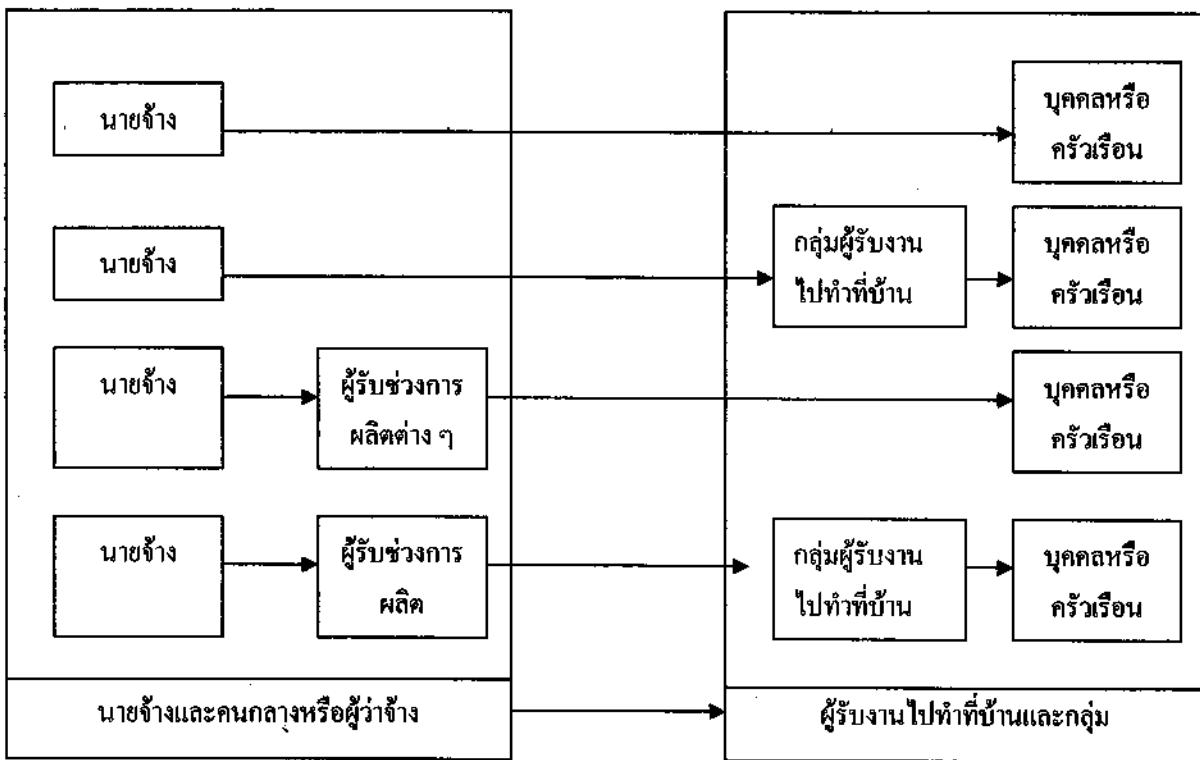
3) Control (C) การควบคุมไปสู่การปฏิบัติงานกลุ่ม จะต้องมีการเปลี่ยนนโยบายและกลวิธีไปสู่แผนปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติ และการติดตามผล ซึ่งหมายถึงว่ากลุ่มจะต้องมีแผนงานเอาไว้ มีการปฏิบัติตามแผน และมีการควบคุม ติดตามผลงาน หากมีปัญหาก็ต้องแก้ไข

ปี 2542 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น ได้เห็นว่า “นายจ้างของผู้รับงานไปทำที่บ้าน” เป็น ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ว่าจะดำเนินการโดยตรงหรือโดยปริยาย หรือผ่านคนกลาง โดยส่งมอบหรือทำให้มีการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของ ซึ่งจะถูกนำไปใช้ในกระบวนการผลิตที่บ้าน และซื้อสินค้านั้นกลับมาหรือจ่ายค่าจ้างหลังกระบวนการผลิตสิ้นสุดลง ส่วน “คนกลาง” เป็น ผู้ซึ่งดำเนินการเพื่อรับผลประโยชน์ โดยส่งมอบหรือทำให้มีการส่งมอบสินค้าหรือสิ่งของให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อนำไปใช้ประกอบกับการผลิตที่บ้าน หรือในบริเวณบ้าน และนำสินค้าหรือสิ่งของ

นั้นส่งมอบนายจ้าง หากจะกล่าวโดยสรุปขอบเขตแรงงานนอกระบบภาคผลิตหรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน การรับงานไปทำที่บ้านจึงเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายหรือหลายองค์กร การส่งงานและการรับงานไปทำที่บ้านอาจดำเนินการได้โดยผ่านบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสรุปได้อย่างน้อย 4 วิธีการ หรือช่องทาง ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1

แผนภูมิแสดงช่องทางการรับงานไปทำที่บ้าน



ตามแผนภูมิที่ 1 ช่องทางที่ 1 คือเป็นการส่งและรับงานไปทำที่บ้านระหว่างนายจ้างเจ้าของงาน และบุคคลหรือครัวเรือนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งครัวเรือนผู้รับงานอาจมีสมาชิกครัวเรือนช่วยทำงานในกิจการรับงานไปทำที่บ้าน ช่องทางที่ 2 คือการรับงานไปทำที่บ้านอาจส่งผ่านกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยแต่ละกลุ่มอาจมีหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้จ่ายงานและรวบรวมงาน ในขณะที่ช่องทางที่ 3 คือการดำเนินการ โดยผ่านผู้รับช่วงการผลิตหรือนายหน้าคนกลาง คนกลางที่อยู่ในระบบการรับงานไปทำที่บ้านอาจมีหลายระดับหรือหลายคน เช่น คนกลางระดับเมือง และในระดับหมู่บ้าน ช่องทางที่ 4 คือผ่านทางนายหน้า คนกลางต่าง ๆ และกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก่อนที่งานจะไปถึงมือบุคคลหรือครัวเรือนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

2.2. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ความหมาย

มาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง มาตรฐานแรงงานไทย เป็นมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย ซึ่งเรารู้จักกันในชื่อมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 -2546) หรือ Thai Labour Standard (TLS 8001-2003)

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ แรงงานภาคเกษตรกรรม

การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การว่าจ้าง การกำหนดเงื่อนไขการว่าจ้าง หรือการมอบหมายให้บุคคลทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ ทั้งนี้ จะด้วยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ การหักหนี้ การข่มขู่ การเก็บยึดบัตรประจำตัว หรือหลักฐานประจำตัว หรือวิธีอื่นใดก็ตาม

กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานเด็ก หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างอันทำให้ลูกจ้างมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

คุ้มครองแรงงาน หมายถึง ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการ ในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อลูกจ้างหรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

สถานประกอบการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ

มาตรฐานแรงงาน หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมถึงบุคลากรฝ่ายบริหารและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคลากร ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยง เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับปฏิบัติอย่างครบถ้วน

ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งได้ตกลงรับที่จะจัดหาสินค้าหรือบริการ เพื่อนำไปประกอบหรือใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ หรือรับที่จะดำเนินการในงานนิติบางส่วนหรือทั้งหมด แล้วแต่กรณี ให้แก่สถานประกอบการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกี่ช่วงก็ตาม

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติ และทบทวน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและทันสมัย

2.2.2 มาตรฐานแรงงานสากลที่ควรทราบ

ตามที่ได้กล่าวถึงไว้ในเบื้องต้นโดยสังเขป หากผู้สนใจที่ฟังจะเริ่มศึกษาหาความรู้ อาจมีความสับสน และมีข้อข้องใจว่าทำไมจึงมีมาตรฐานต่าง ๆ มากมาย และมาตรฐานที่ว่านี้เราจะรู้ได้อย่างไรว่ามาตรฐานใดเป็นมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับในทุก ๆ ที่ และทุกกรณีไป หรือจะต้องทำก็มาตรฐานจึงจะได้รับการยอมรับ เพื่อให้เกิดความกระจ่างสำหรับผู้ที่จะเริ่มศึกษา จะต้องทราบก่อนว่ามาตรฐานนั้น ๆ ใครเป็นผู้กำหนด และกำหนดให้ใครทำ มีอะไรบ้าง เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ จะกล่าวถึงเฉพาะที่เป็นมาตรฐานที่ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ (CSR : Corporate Social Responsibility) เท่านั้น

มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ

มาตรฐานนี้ โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก ๆ 3 ประการ

- (1) สิทธิมนุษยชนหรือ Human Rights
- (2) สิทธิแรงงานหรือ Worker Rights

(3) ความรับผิดชอบทางสังคมหรือ Social Responsibility

จากประเด็นข้างต้นได้ถูกพัฒนาไปเป็นมาตรฐานแรงงาน และในปัจจุบันมีอยู่หลายร้อยมาตรฐาน และเป็นมาตรฐานที่กำหนดให้แสดงออกถึงความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องสิทธิแรงงานซึ่งรวมถึงเรื่องแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้เป็นการพิสูจน์ให้เห็นว่าสินค้าทั้งหลายได้ผลิตขึ้นอย่างมีจรรยาบรรณ องค์กรที่มีบทบาทอย่างสำคัญและมีอิทธิพลต่อประเทศต่างๆ ทั่วโลกคือองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO: International Labour Organization) ได้สร้างมาตรฐานแรงงานขึ้นมาดูแลแรงงานในทุกเรื่อง เช่น ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน การใช้แรงงานหญิง และแรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ และการลงโทษทางวินัย ฯลฯ ประเทศภาคีสมาชิกได้ นำมาตรฐานแรงงาน ไปออกเป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงาน ผู้ผลิตรายใหญ่ของประเทศตะวันตกได้ที่มีการผลิตสินค้าเชิงอุตสาหกรรมมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันกันมากขึ้น และผู้ผลิตรายใหญ่ได้ย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าแรงต่ำกว่า และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ก็น้อยกว่า ประชากรแรงงานในประเทศผู้ผลิตรายใหญ่ต้องตกงานเป็นจำนวนมาก เพราะการย้ายฐานการผลิตดังกล่าว ก็เริ่มมีการหิบบกประเด็นปัญหาสภาพการทำงานและการละเมิดสิทธิแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาขึ้นมาเช่นกัน

ในปี พ.ศ. 2531(ค.ศ. 1998) ซึ่งเป็นปีเฉลิมฉลองครบรอบ 50 ปี ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ได้มีการจุดประเด็นการต่อสู้เรียกร้องของคนงานในเรื่องสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นที่สนใจทั่วโลก บรรดาคนงานทั้งจากประเทศอุตสาหกรรมและประเทศกำลังพัฒนาได้ออกมาเปิดเผยและต่อสู้กับการกระทำทารุณกรรมในสถานประกอบกิจการ กลุ่มผู้บริโภคในประเทศผู้ผลิตรายใหญ่ที่เป็นเจ้าของสินค้านี้หือคัง ได้เข้ามากดดันให้บริษัท ผู้ผลิตสินค้าทั้งหลายให้มีความรับผิดชอบต่อเรื่องสิทธิแรงงานให้มากยิ่งขึ้น

บริษัทผู้ผลิต (Companies) ทั้งหลายได้หันมาพัฒนาจรรยาบรรณ (Codes of Conducts) ในเรื่องสิทธิแรงงานขึ้นมา โดยที่ข้อบัญญัติของบริษัทก็ค่อนข้างนโยบายที่กำหนดว่าสินค้าจะต้องผลิตภายใต้สภาวะที่กำหนด

ในจรรยาบรรณดังกล่าว กำหนดด้วยว่าผู้ค้าปลีกและผู้ผลิตได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะไม่ใช้แรงงานเด็ก ไม่ใช้แรงงานนักโทษ ไม่เลือกปฏิบัติ มีความปลอดภัย และส่งเสริมสิทธิมนุษยชน การกำหนดข้อบัญญัติของบริษัทผู้ผลิตรายใหญ่ มีมากขึ้น ผู้เกี่ยวข้องกับผู้อุทธรณ์ต่างก็ชื่นชมยินดี ต่อมาพบว่า บรรดาจรรยาบรรณดังกล่าวของแต่ละบริษัทมีความแตกต่างกันมากขึ้นขนาดเอกภาพขณะนี้จรรยาบรรณลักษณะนี้ถึงกว่าหนึ่งร้อยจรรยาบรรณที่กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิต ต้องผลิตสินค้าภายใต้เงื่อนไขของข้อกำหนดที่แตกต่าง กลุ่มผู้ผลิตในประเทศกำลังพัฒนาต่างกล่าวหาว่าประเทศอุตสาหกรรมที่เป็นผู้สั่งซื้อสินค้าก็คัดค้านทางการค้า อย่างไรก็ตาม การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน หรือความรับผิดชอบทางสังคมนี้ไม่มีทีท่าว่าจะชลดตัวลง แต่ตรงกันข้ามกลับมีความเข้มข้นมากขึ้น

ในปัจจุบัน กลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งบริษัทเจ้าของสินค้ายี่ห้อดัง สหภาพแรงงาน และผู้บริโภคในประเทศผู้สั่งซื้อสินค้าได้รวมตัวกันกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2540 ประธานาธิบดี คลินตัน ได้ให้ เห็นชอบตามข้อเสนอของ Apparel Industry Partnership และได้ลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับจรรยาบรรณ (Workplace Code of Conduct) สำหรับสินค้าประเภท เครื่องนุ่งห่มและรองเท้าที่ส่งออกไปยังสหรัฐฯ ที่ผลิตโดยการกดขี่แรงงานและแรงงานเด็ก บริษัทที่เข้าร่วมในข้อตกลงต้องปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ และต้องผลักดันให้บริษัทในเครือ บริษัทคู่สัญญาทั้งในสหรัฐฯ และต่างประเทศปฏิบัติตาม และนอกจากนี้ประธานาธิบดี คลินตัน และนอกจากนี้ยังได้กำหนดให้เป็นแนวปฏิบัติในรูปของ Workplace Code of Conduct ที่เป็นข้อกำหนดให้บริษัทในเครือ/คู่สัญญาปฏิบัติ ที่ต้อง ปลอดภัยการบังคับใช้แรงงาน ปราศจากการใช้แรงงานเด็กต่ำกว่า 15 ปี ไม่มีการกดขี่แรงงาน มีศักดิ์ศรี ไม่ถูกล่วงละเมิด ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมป้องกันอุบัติเหตุ/

เจ็บป่วย เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าจ้าง และประโยชน์ทดแทน มี ชั่วโมงการทำงาน 48 ชม. และทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ชม. และมีวันหยุดไม่น้อย 1 วัน ในแต่ละสัปดาห์ ในเรื่องดังกล่าว สุลตากรสหรัฐฯ ที่เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กระทรวงการคลัง ซึ่งในปี 2541 ได้ออกเป็น ห้ามนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็กหรือ แรงงานที่ถูกบังคับ ในปัจจุบัน สุลตากรสหรัฐฯ มีสำนักงานภูมิภาคหลายแห่งรวมทั้ง ประเทศไทย เพื่อเฝ้าติดตามดูแลการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการกดขี่แรงงานเด็ก และ เมื่อพบการกดขี่แรงงานเด็กสำนักงานฯ จะแจ้งไปยังบริษัทที่นำเข้าในสหรัฐฯ สั่งห้ามนำเข้า สินค้า นั้น ๆ เข้าประเทศต่อไป

ในอีกมาตรการหนึ่งที่รัฐบาลสหรัฐฯ ได้นำเอามาใช้คู่กัน คือ ระบบการให้ สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากรแก่สินค้าที่มีแหล่งกำเนิดในประเทศกำลังพัฒนาหรือ GSP: Generalized System of Preferences และหากพบว่ามีกรณีปฏิบัติ มีการใช้แรงงานเยี่ยง ทาส หรือมีการใช้แรงงานนักโทษผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก ไม่ควบคุมเพื่อปราบปราม ขาดเสถียรหรือการฟอกเงิน ไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหนังสือรับรองแหล่งกำเนิด สินค้า มีการดำเนินการค้าที่ไม่เป็นธรรมฯ ก็จะถูกเพิกถอนสิทธิพิเศษดังกล่าวเช่น เพื่อให้ เข้าใจถึงรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานที่เป็นสิทธิแรงงาน อาจจะต้องกล่าวย้อนไป ซึ่งได้ เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี 2541 จะพบว่าประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะสหรัฐฯ ได้มีการกำหนด มาตรฐานในเรื่องนี้มากมาย และมาตรฐานสิทธิแรงงาน ที่ควรทราบไว้ได้แก่

1) WRAP Principles ซึ่งมีข้อกำหนดประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| • แรงงานเด็ก | • ความปลอดภัยและสุขภาพ |
| • แรงงานบังคับ | • เสรีภาพในการรวมตัวกัน |
| • การข่มขู่และการล่วงละเมิดฯ | • สิ่งแวดล้อม |
| • ค่าตอบแทน | • กฎหมายศุลกากร |
| • การเลือกปฏิบัติ | • สารเสพติด |
| • ชั่วโมงการทำงาน | • สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย |

2) FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA) ซึ่งมีข้อกำหนดประกอบด้วย

- แรงงานเด็ก
- แรงงานบังคับ
- เสรีภาพในการรวมตัวกัน
- ความปลอดภัยและสุขภาพ
- ชั่วโมงการทำงาน
- ค่าตอบแทน
- การลงโทษทางวินัย
- สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายฯ

3) WRC Code of Conduct ซึ่งมีข้อกำหนดประกอบด้วย

- แรงงานเด็ก
- แรงงานบังคับ
- การลงโทษทางวินัย
- การเลือกปฏิบัติ
- สิทธิสตรี
- เสรีภาพในการสมาคม
- ความปลอดภัยและสุขภาพ
- ชั่วโมงการทำงาน
- ค่าตอบแทน
- สิทธิประโยชน์ฯ

4) The Ethical Trading Initiative ซึ่งมีข้อกำหนดประกอบด้วย

- ค่าจ้าง
- เสรีภาพในการสมาคม
- ความมั่นคงในการทำงาน
- แรงงานเด็ก
- แรงงานบังคับ
- การเลือกปฏิบัติ
- ความปลอดภัยและสุขภาพ
- ชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ

5) SA 8000 : Social Accountability Standard (มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม) ซึ่งมีข้อกำหนดประกอบด้วย

- แรงงานเด็ก
- แรงงานบังคับ
- การเลือกปฏิบัติ
- เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง
- การลงโทษทางวินัย
- ความปลอดภัยและสุขภาพ
- ชั่วโมงการทำงาน
- ค่าตอบแทน
- ระบบการจัดการฯ

ซึ่งเป็นมาตรฐานที่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย

2.2.3 มาตรฐาน (Standards) และจรรยาบรรณ (Codes of Conduct)

มาตรฐานและจรรยาบรรณ ในสองเรื่องนี้จะมีความคล้ายคลึงกันในสาระที่ กำหนดแต่จะมีข้อที่แตกต่างกันในรายละเอียดและความเข้มงวด และในปัจจุบันยังไม่มี ความชัดเจนว่ามาตรฐานหรือจรรยาบรรณใดจะเป็นที่ยอมรับมากกว่ากัน

ในอีกเรื่องหนึ่งที่เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นในขณะนี้ คือ ได้กลายเป็น เป็นส่วนหนึ่งของการเมืองภาคเอกชนในตลาดโลกแบบใหม่ ไม่ว่าจะเราจะชอบหรือไม่ชอบ ก็ตามแต่เราก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติได้ ตราบเท่าที่เรายังต้องทำมาค้าขายกับสังคม โลก มาตรฐานแรงงานเหล่านี้ แม้จะมีใช้มาตรฐานที่รัฐบาลของผู้ซื้อกำหนด แต่ ผู้ซื้อ/ผู้ว่า จ้าง/ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด จึงไม่อาจเรียกว่าเป็นการกีดกันทางการค้าได้

ในขณะเดียวกัน ลูกค้าอาจจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานแรงงานให้ลูกค้า/ผู้ซื้อ ของเป็นผู้กำหนดให้มีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานด้วยวิธีการง่าย ๆ และมี ประสิทธิภาพในเชิงการตลาดโดยการไม่ซื้อสินค้าที่พวกเขายังมีข้อสงสัยอยู่ เพื่อการ ปกป้องผลประโยชน์ตนเอง

สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องการขายผลิตภัณฑ์ของตัวเองในตลาด ประเทศตะวันตก ควรที่จะต้องปกป้องผลประโยชน์ของตน ด้วยการหาความรู้ว่า มาตรฐานแรงงานทั้งหลายคืออะไร มีมาตรฐานใดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ/อุตสาหกรรมของ ตน ในปัจจุบันมีการจับตามองจากทั่วทุกมุมโลก มีทั้งจากกลุ่มและองค์กร นับพันทั่วโลก ที่คอยจับตามองการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่ถูกต้องตามมาตรฐานแรงงานอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะ มาจากกลุ่มแรงงานนอกระบบที่อยู่ในห้องที่ชนบทห่างไกลของประเทศใด ๆ จะปรากฏ เป็นข่าวทั่วโลก เช่น ข่าวของ CNN หรือข่าว 60 minutes เป็นต้น

รัฐบาลของสหรัฐกับมาตรฐานแรงงานกับนโยบายการค้าในอนาคต เป็น เชื่อได้ว่ารัฐบาลสหรัฐฯ ต้องการกำจัด การใช้แรงงานเยี่ยงทาส การใช้แรงงานบังคับ ตลอดจน การใช้แรงงานเด็ก

ดังนั้น อาจมีความเป็นไปได้ที่จะมีการผลักดันให้มีการเกี่ยวโยงระหว่าง มาตรฐานแรงงานกับนโยบายการค้าในอนาคต

ในส่วนบทบาทขององค์การการค้าโลก (WTO) ที่สหรัฐมีอิทธิพลอยู่สูงตลอดระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา จะสังเกตเห็นได้เป็นอย่างดีว่าสหรัฐฯ ได้พยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ประเทศสมาชิกอื่น ๆ ต้องปฏิบัติตามที่ตนเองประสงค์ ดังผลที่เกิดขึ้นจากการประชุมในแต่ละคราว WTO จะมีบทบาทต่อการกดดันให้ประเทศสมาชิกอื่น ๆ เห็นคล้อยไปกับตน ในขณะที่อีกทางหนึ่งก็เน้นให้เห็นถึงการค้าเสรีและมาตรฐานแรงงาน ดังอย่างเช่น การประชุม WTO ประเทศสหรัฐได้เสนอให้นำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวข้องกับการค้า

- ปี พ.ศ. 2539 ที่สิงคโปร์ - ถูกคัดค้านจากอาเซียน
- ปี พ.ศ. 2542 ที่ซีแอตเติล - ถูกคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนา
- ปี พ.ศ. 2548 การเจรจารอบโคฮาที่ฮ่องกง - ได้มีการเดินขบวนต่อต้านและคัดค้านการเจรจารอบโคฮา ซึ่งเน้นไปในเรื่อง การเปิดเสรีทางการค้า การยกเลิกโควต้า การส่งออกเปิดให้มีการแข่งขันกันอย่างเสรี

หากเราพิจารณาถึงแรงงานนอกระบบภาคการผลิต ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในภาคอุตสาหกรรมส่งออกของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและของเด็กเล่น จะได้รับผลกระทบโดยตรงและยังจะส่งผลกระทบต่อไปยังอุตสาหกรรมส่งออกอื่น ๆ ด้วย

เมื่อเกือบสิบปีที่ผ่านมา (ปี 2542) คือในช่วงที่ประเทศสหรัฐฯ เริ่มนำเอามาตรการดังกล่าวมาใช้ ประเทศไทยส่งออกสินค้าดังกล่าวไปสหรัฐ มีมูลค่าสูงถึง 14,330 ล้านดอลลาร์ หรือ ประมาณ 6 แสนล้านบาท มีผู้ส่งออกคาดว่ามีมากกว่าประมาณ 10,000 แห่ง และเป็นที่น่าแน่นอนว่า แรงงานนอกระบบภาคการผลิตย่อมเป็นกำลังหลัก ซึ่งได้กระจายอยู่ทั่วไปทั้งในชุมชนเมืองและชนบทห่างไกล หากหันมามองในเรื่องมาตรฐานคุณภาพชีวิตแรงงานเหล่านี้ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย คือ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 น้อยมาก

2.2.4 มาตรฐานแรงงานไทย

มาตรฐานแรงงานไทย(มรท. 8001 -2546)หรือThai Labour Standard (TLS 8001-2003) เป็นมาตรฐานที่เป็นสัญชาติไทยเพิ่งถือกำเนิดจริง ๆ เมื่อปี 2546 ซึ่งถือ

ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งของประเทศ ในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่องเสมอมา การมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีจะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม อันนำไปสู่การส่งเสริมการแข่งขันทางธุรกิจไทยและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยราชการต่าง ๆ และสถาบันการศึกษาได้สร้างมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทยขึ้น ซึ่งเรารู้จักกันในชื่อมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) หรือ Thai Labour Standard (TLS 8001-2003) และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นมาตรฐานแรงงานไทยจะต้องได้รับการยอมรับตามหลักการสากล อีกทั้งต้องสามารถนำไปเทียบเคียงกับมาตรฐานแรงงานของนานาประเทศได้ โดยเหตุผลนี้ได้ มาตรฐานแรงงานไทยจึงกำหนดกรอบเนื้อหาในเอกสารของมาตรฐานแรงงานไทยไว้ 5 เรื่องหลัก กล่าวคือ

1. บทนำ (Introduction)
2. ขอบเขตและการนำไปใช้ (Scope)
3. เอกสารอ้างอิง (Reference Documents)
4. บทนิยาม (Definitions)
5. ข้อกำหนด (Requirements)

ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เมื่อจัดทำเอกสารประกอบ อาทิเช่น คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทยแล้วเสร็จสมบูรณ์ จึงได้เริ่มดำเนินการรณรงค์เผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักกันในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบกิจการทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติที่ลงทุนประกอบกิจการในประเทศไทย

ภายใต้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ซึ่งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบ มีระยะเวลาดำเนินการเป็นเวลา 5 ปี (2545-2549) งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน 301,869,900.00 บาท และ ผู้ศึกษาได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ช่วงปลายปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จนถึงต้นปีงบประมาณ พ.ศ.2549 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการรณรงค์ให้สถานประกอบการกิจการเข้าร่วมโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ในระหว่างการดำรงในตำแหน่งดังกล่าว ได้มีโอกาสเดินทางไปเข้าร่วมประชุมกับองค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (ISO) ในช่วงต้นเดือนมีนาคม 2548 ซึ่งเป็นการประชุมครั้งแรก ที่เมืองซานวาดอร์ รัฐบาลเยช บราซิล ที่ได้มีการประชุมกำหนดกรอบว่าด้วยมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม หรือขณะนั้นเรียกว่า ISO/SR 26000 ขณะนั้นใช้แต่เพียงว่า ISO 26000 และในขณะนี้เรียกชื่อใหม่ว่า ISO 26000 SR (ISO 26000 Social Responsibility) ผู้ศึกษาในฐานะเป็นผู้สังเกตการณ์ จากประเทศไทย ในครั้งที่ 1 และ 2 และกรุงเทพ โดยได้นำเอกสารไปเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักกันทั่วโลก ซึ่งในอนาคตอันใกล้นี้มาตรฐานแรงงานไทยก็ต้องปรับปรุงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ ISO 26000 SR และซึ่งจะมีกรอบเนื้อหาองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ 7 ประการ ได้แก่

- 1) ธรรมชาติขององค์กรหรือมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organization governance)
- 2) คำเนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Human Rights)
- 3) ข้อปฏิบัติแรงงาน (Labour practices)
- 4) ดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment)
- 5) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair operating practices)
- 6) .ใส่ใจผู้บริโภค (Consumers issues)
- 7) การแบ่งปันสู่ชุมชนและสังคม (Contribution to the community and society)

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมาตรฐานแรงงานไทยได้ทำการปรับปรุงข้อกำหนดในส่วนของความปลอดภัยในการทำงานให้ในคู่มือใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้เมื่อปี 2547 จนถึงปัจจุบันเท่านั้น ส่วนข้อกำหนดอื่นยังคงไว้เช่นเดิม โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1) ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงาน ด้วยความสมัครใจ โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

2) ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบกิจการที่นำมาตรฐานนี้ไปใช้

มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย ที่ได้มีการจัดทำขึ้นนี้เป็นไปตามกรอบของรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ เนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.3 ขอบเขตและการนำไปใช้

1) ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ จะระบุถึงการจัดการและการปฏิบัติต่อแรงงานของสถานประกอบกิจการตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานเป็นหลัก และให้ปฏิบัติเพิ่มเติม ตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ

2) ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปใช้ได้กับสถานประกอบกิจการทุกประเภทและขนาด

การอ้างอิงเอกสาร

ในการจัดมาตรฐานแรงงานจำเป็นจะต้องมีเอกสารในการอ้างอิง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการสากล และให้เป็นที่ยอมรับได้ เอกสารหลักที่ใช้ในการอ้างอิงประกอบด้วย

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 87 98 100 105 111 135 138 155 164 177 และฉบับที่ 182 รวมทั้งข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164

4) ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO : Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy , 2000)

5) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Universal Declaration of Human Right, 1948)

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

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

8) มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000/SA8000)

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

หากจะกล่าวโดยสรุป มาตรฐานแรงงานไทยจึงหมายถึงเกณฑ์ เกณฑ์หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในเรื่องการใช้แรงงานในขอบเขตของมาตรฐานสากล กฎหมายแรงงาน และข้อกำหนดอื่นที่มาตรฐานนี้จะได้กำหนดขึ้นให้ปฏิบัติ

2.4 ความสำคัญและความจำเป็นในการนำมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้

ด้วยวิถีของการผลิตสินค้าในปัจจุบัน เป็นไปเพื่อจำหน่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ และอยู่ภายใต้กรอบกระแสของโลกาภิวัตน์ การทำธุรกิจการค้าต่าง ๆ มี

ข้อกำหนดมากมายตามที่ผู้สั่งซื้อ หรือจะเรียกได้ว่าผู้มีส่วนได้เสีย (stake-holder) ได้ตั้งเงื่อนไขในการปฏิบัติอย่างหลวม ๆ อาทิเช่น การกำหนดกำแพงภาษี ไปจนถึงการมีรายละเอียดอื่นที่มีความซับซ้อนมากมาย ให้ผู้ผลิตและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายทั้งปวงต้องปฏิบัติ ซึ่งแต่เดิมที่ใช้เงื่อนไขของราคาเป็นตัวกำหนด ตลอดจนการสร้างจรรยาบรรณของตนเองขึ้นมาเพื่อให้คู่ค้าปฏิบัติได้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือประเทศสหรัฐและต่อมาในภายหลัง ได้เพิ่มเงื่อนไขเกิดเงื่อนไขต่าง ๆ ตามมา เช่น เงื่อนไขเสรีภาพในการสมาคม เงื่อนไขด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ภายใต้องค์การการค้าโลก (WTO) ได้เกิดการต่อรองกันมากมาย แต่ก็ไม่สามารถจะนำไปสู่การตกลงอย่างเป็นธรรมได้ ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมาการต่อรองกันทางการค้าของกลุ่มประเทศต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าการค้าเสรี หรือที่เรียกว่า FTA : Free Trade Area เขตการค้าเสรีดังกล่าวเกิดข้อตกลงทางการค้ารูปแบบใหม่และ ในขณะเดียวกันก็ได้นำมามาตรการว่าด้วยเรื่องมาตรฐานแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นเกณฑ์ในการทำธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมต่อกัน

เพื่อเป็นการลดปัญหาอุปสรรคการกีดกันทางการค้า และลดภาวะกดดันที่จะเกิดขึ้นต่อธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมไทย และเพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคม อันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทยและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งมาตรฐานแรงงานไทย ว่าด้วยการรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001 – 2546 มีกรอบจะต้องปฏิบัติด้วยกันทั้งหมด 2 ส่วน จำนวน 12 ข้อกำหนด (Requirements) คือ

ส่วนที่ 1 การจัดการ เป็นข้อกำหนดให้มีระบบการจัดการต่อลูกจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองจะได้รับการปฏิบัติ ซึ่งมีด้วยกัน 2 ข้อกำหนด คือ ข้อกำหนดที่ 1 : ข้อกำหนดทั่วไป และข้อกำหนดที่ 2 : ระบบการจัดการ

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้าง เป็นข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จผลที่เกิดแก่ลูกจ้างโดยตรงจะประกอบด้วย 10 ข้อกำหนด คือ ข้อกำหนดที่ 3 : การใช้แรงงานบังคับ, ข้อกำหนดที่ 4 : ค่าตอบแทนการทำงาน, ข้อกำหนดที่ 5 : ชั่วโมงการทำงาน, ข้อกำหนดที่ 6 : การเลือกปฏิบัติ, ข้อกำหนดที่ 7 : วินัย

และการลงโทษ ,ข้อกำหนดที่ 8 : การใช้แรงงานเด็ก ,ข้อกำหนดที่ 9 : การใช้แรงงานหญิง ,
ข้อกำหนดที่ 10 :เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง , ข้อกำหนดที่ 11: ความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน ,ข้อกำหนดที่ 12 :สวัสดิการ

มาตรฐานแรงงานไทยกับการค้าเสรี (ฟังจากแถบบันทึกเสียง)

จากการสนทนาในแถบบันทึกเสียงดังกล่าว จะทำให้เราารู้ได้ว่ามาตรฐาน
แรงงานมีความสำคัญกับการค้าเสรีมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นบทสรุปอย่างที่ว่า มาตรฐาน
แรงงานไทยจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับการค้าเสรี ซึ่งผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
ทั้งหลายไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูล การเลือกกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินการโครงการ

ฐานข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานที่จะทำให้การบริหารจัดการใด ๆ บรรลุผลไปได้ด้วยความราบรื่น และการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง เชื่อถือได้ ก็จะนำไปสู่การคาดการณ์ที่แม่นยำ และเมื่อผ่านกระบวนการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรม สภาพการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่ม ภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มกับผู้นำ ความสัมพันธ์ของกลุ่มกับสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ผู้สั่งซื้อหรือสั่งผลิตสินค้า องค์กรความรู้ของกลุ่มก็ย่อมเป็นฐานข้อมูลที่จำเป็นเช่นกัน ตลอดจนปัจจัยแวดล้อม มีตัวเลขสถิติที่สนับสนุน โอกาสที่จะทำให้การบริหารจัดการนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จได้ตามกรอบเวลา มีต้นทุนต่ำ การแสวงหาความร่วมมือเป็นไปได้ง่าย และที่สำคัญยิ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลที่จะเลือกกลุ่มเป้าหมายได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด และเพื่อให้ทราบถึงวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่ต้น ไปจนถึงการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการและกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบภาคการผลิต โดยลำดับ ดังนี้

3.1 กระบวนการดำเนินงานและการเก็บข้อมูล

3.1.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและผู้ประสานงานมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานอาชีพ (Homenet Thailand)

(1) การหาข้อมูลข้อเท็จจริง คือ ข้อมูล ข้อเท็จจริงของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบการ/วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มแรงงานนอกระบบ / ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) ที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องมีในเบื้องต้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่มา และสิ่งที่คำนึงถึงดังนี้

- ข้อมูลที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วนหรือไม่เพียงใด ซึ่งแหล่งข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ได้ในระยะแรกนั้นจะมาจากบุคคลและหน่วยงานหลายแห่งคือ

1.1) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่

- 1.2) ผู้ประสานงานของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ
- 1.3) ผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของธุรกิจ และกลุ่มผู้รับงานจากผู้ประกอบการ
- 1.4) เจ้าหน้าที่จากสถานอนามัยหรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย (PCU: Public Health Care Unit)
- 1.5) บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่อง เช่น ผู้ผลิตสินค้าหรือสั่งซื้อสินค้า (ภาคผนวก 2)

(2) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อสถานประกอบการและกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ การขึ้นในสมัครเข้าร่วมโครงการ (โดยสมัครใจ) และการส่งใบสมัครผ่าน สสค. เพื่อขอรับการสนับสนุน (จ้างที่ปรึกษา) จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การจ้างที่ปรึกษาฯ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (การจ้างเป็นกลุ่ม ๆ ละ 25 – 50 สถานประกอบการ ต่อ หนึ่งสัญญาจ้าง เพื่อให้คำปรึกษา 8 man-day ระยะ 2-6 เดือน

3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและความเป็นไปได้ในการดำเนินการ

ประเด็นสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูล และการคาดคะเนถึงความเป็นไปได้ในขั้นตอนนี้ จะต้องไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจใด ๆ จำเป็นจะต้องตรวจสอบข้อมูลที่ได้ว่าเป็นจริงมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ที่ยังไม่ได้รับข้อมูลครบถ้วน และในบางกรณีจะต้องทอระยะเวลาในการวิเคราะห์ออกไป เพื่อสรุปความเป็นไปได้ในช่วงเวลาหนึ่งตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะแต่ละกรณี เช่น กรณีของ C.K. Shoes กรณีของบุญเลิศ เกมส์ไม้ และทอยส์ กรณีของบริษัท น้ำยางจะนะ และกรณีของวิสาหกิจชุมชนเครื่องทอลงหิน จะมีธรรมชาติในการทำธุรกิจที่แตกต่างกัน มีอุปสรรคปัญหาที่แต่ละกลุ่มเป้าหมายมีแตกต่างกัน มีความพร้อมและขีดความสามารถที่ต่างกันจะต้องคาดคะเนหยั่งรู้ให้ได้ว่าเมื่อดำเนินการไปแล้วจะมีอุปสรรคปัญหาอะไรบ้างเกิดขึ้นเมื่อใดและจะแก้ไขอย่างไร เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับกลุ่มแรงงานนอกระบบในรูปแบบใด มีอิทธิพลในกระบวนการทำ

ธุรกิจการค้าอุตสาหกรรมมากนักน้อยเพียงใด ตลอดจนการให้การสนับสนุน จะทำอย่างไรให้สามารถสนับสนุนในความแตกต่างกันของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้องจะเห็นด้วยยอมรับได้ในระดับใด ประเด็นเหล่านี้จะต้องวิเคราะห์โดยละเอียดรอบคอบ อีกทั้งยังจะต้องเชื่อมโยงไปสู่โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยที่ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าจะสามารถเข้ารับโครงการ 3.2 ของแผนงานฯ นี้ได้หรือไม่ ทั้งนี้เพราะกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องจัดจ้างที่ปรึกษาให้หลังจากส่งใบสมัครเข้าร่วมโครงการแล้ว และเมื่อผ่านกระบวนการแล้วกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องจัดจ้างบริษัทผู้ตรวจประเมินเพื่อให้การรับรอง มรท. 8001-2546 จึงจะสิ้นสุดกระบวนการ

3.2 วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นที่ 1 ประชุมภาคีผู้เกี่ยวข้องโดยปกติการประชุมเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้รับผิดชอบโครงการฯ จะแจ้งเป็นหนังสือเชิญชวนสถานประกอบกิจการและกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการเข้าร่วมประชุม และจะแบ่งออกเป็นพื้นที่ที่กลุ่มแรงงานนอกระบบและสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ เพื่อกำหนดเนื้อหา ทิศทางที่จะดำเนินการต่อไป และเป็นการประเมินความพร้อม ต่าง ๆ ในเบื้องต้น กิจกรรมที่ทำประกอบด้วย (ดูภาคผนวก)

กรอบของโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้จะต้องดำเนินการ การขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย การขอความร่วมมือกับผู้ประสานงานของ Homenet Thailand การเชิญชวนสถานประกอบกิจการเป้าหมาย การเชิญชวนกลุ่มแรงงานนอกระบบเป้าหมาย และเจ้าของสถานประกอบกิจการ เข้าร่วมประชุม

ขั้นที่ 2 เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย จะแบ่งออกเป็นสองส่วน กล่าวคือ

กรอบการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

การพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสถานประกอบการที่เป็น OTOPs /SMEs/และกลุ่มแรงงานนอกระบบ มีหลายประเด็นที่จะต้องนำมาพิจารณาร่วมกัน ดังกล่าว คือ สถานประกอบการนั้น ๆ เป็นธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตเพื่อการส่งออก หรือที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกหรือไม่ มีผู้สั่งซื้อสินค้าหรือเกี่ยวเนื่อง มีมาตรฐานของตนเองหรือไม่ สินค้าที่ถูกสั่งซื้อนั้นต้องส่งไปยังประเทศใด ข้อพิจารณานี้เป็นข้อพิจารณาเบื้องต้น

ในขั้นตอนต่อมาจะต้องคาดคะเนหรือรู้ให้ได้ว่าขีดความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย หากนำเอาโครงการ ๆ นี้เข้ามาใช้ผลสำเร็จจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด รวมถึงนายจ้างเจ้าของกิจการ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพียงใด อุปสรรคปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้ายจะแก้ไขได้อย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งตามประสบการณ์ของผู้รับผิดชอบโครงการฯ ที่ได้ดำเนินการอาจพิจารณาได้ดังนี้

สถานประกอบการเหล่านี้ จำเป็นต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานแรงงานของผู้สั่งซื้อสินค้า ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานของผู้สั่งซื้อสินค้าแต่ละรายเป็นหลักอย่างน้อย 1 มาตรฐาน หรือมากกว่า และใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) เป็นมาตรฐานหนึ่ง หากสถานประกอบการใดรับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมไทย (มรท.8001-2546) ก็สามารถที่จะพัฒนาไปสู่การจัดทำมาตรฐานแรงงานอื่นได้ง่าย เช่น SA 8000 มาตรฐานของ Nike, มาตรฐานของ Toy RUS, มาตรฐาน GAP, มาตรฐานของ Adidas. Solomon, มาตรฐาน FLA, Walt Disney หรือ Code of Conducts : CoC อื่นๆ ได้ ซึ่งทั้งประหยัดเวลาค่าใช้จ่าย และเพิ่มโอกาสทางธุรกิจการค้าของตนโดยง่าย ซึ่งเป็นการลดแรงกดดันแลการกีดกันทางการค้าโดยตรง

การตัดสินใจพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย (การพิจารณาคัดเลือกในเบื้องต้น เพื่อเจาะข้อมูลเชิงลึก) ในขั้นนี้เป็นการรับฟังจากข้อเสนอตามคำบอกเล่าจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แล้วนำกลับไปพิจารณาทบทวน

ภายหลังการดำเนินการตรวจสอบตามวิธีการก่อนการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบโครงการฯ ตามที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เสนอความเห็นแล้ว จะต้องมีความมั่นใจว่า หากเกิดปัญหาอุปสรรคในช่วงการดำเนินการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ในเบื้องต้นได้ ก่อนที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ หรือที่ปรึกษาฯ ที่จ้าง โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะเข้าไปแก้ไขแล้วแต่กรณี เมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ แล้วจึงร่วมกันตัดสินใจพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกเอามาพิจารณาจากที่ตัวแทนแต่ละภาคที่เป็นภาคี เสนอ ดังนี้

(1) ภาคใต้ : กลุ่มน้ำยาง ต.คลองเปี้ยะ อ.จะนะ จ.สงขลา ร่วมกับบริษัท จะนะน้ำยาง จำกัด ที่สมัครเข้าร่วม โครงการเครือข่าย มรท.8001-2546 แล้วขณะนั้นรอการตรวจเพื่อออกไปรับรองมาตรฐาน ฯ ให้

(2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : กลุ่มร้อยพื่นรองเท้า เป็นกลุ่มผู้รับงานมาทำที่บ้าน บ้านวังชัย อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น โดยบริษัท C.K Shoes จำกัด ผู้รับจ้างผลิตรองเท้าที่มี Brand Name ได้เข้าร่วม โครงการเครือข่าย มรท.8001-2546 และจะต้องดำเนินการตามมาตรฐานของ Dr. Martens, Caterpillars

(3) ภาคเหนือ : กลุ่มหัตถกรรมประดิษฐ์ของเล่นจากไม้ ของบุญเลิศเกมส์&ทอยส์ บ้านป่าขาม ต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ หรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านของบริษัท Gerard Collection co., Ltd. และสมัครเข้าร่วม โครงการเครือข่ายภายหลัง ซึ่งได้รับการจัดจ้างที่ปรึกษาในเดือนกุมภาพันธ์ 2550

(4) ภาคกลาง : กลุ่มเครื่องทองลงหิน ศูนย์พัฒนาการเครื่องทองลงหิน เลขที่ 13 พหลโยธิน 4 แขวงลาดยาว กรุงเทพมหานคร 10900 ได้สมัครเข้าร่วม โครงการเครือข่าย มรท. 8001-2546 ขณะนั้นอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาฯ จากบริษัท ฯ ที่จดทะเบียนกับกระทรวงการคลังและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สถานประกอบการเหล่านี้ จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานแรงงานของผู้ตั้งซื้อสินค้าแต่ละรายเป็นหลักอย่างน้อย 1 มาตรฐาน หรือมากกว่า และใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มท.8001-2546) เป็นมาตรฐานหนึ่ง หากสถานประกอบการใดได้รับรอง

มาตรฐานแรงงานไทยว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคมไทย (มทร.8000-2546) ก็สามารรถจะพัฒนาไปสู่การจัดทำมาตรฐานแรงงานอื่นได้ง่าย เช่น SA8000 มาตรฐานของ Nike, มาตรฐานของ Toy RUS, มาตรฐานของ GAP, มาตรฐานของ Adidas. Solomon, มาตรฐานของ FLA, Walt Disney หรือ Code of Conduct: CoC อื่น ๆ ได้ ซึ่งทั้งประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และเพิ่มโอกาสทางธุรกิจการค้าของคนโดยง่าย ซึ่งเป็นการลดแรงกดดันและการกีดกันทางการค้าโดยตรง ในขั้นตอนนี้ผู้รับผิดชอบจะเป็นผู้ตัดสินใจเป็นคนสุดท้าย โดยความเห็นด้วยจากภาคีผู้เกี่ยวข้อง และในขั้นต่อไปผู้รับผิดชอบ โครงการจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง

ขั้นที่ 3 เตรียมความพร้อมของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวเลือกอีกครั้งเป็นการประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพราะช่วงระยะเวลานี้กลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มของแรงงานนอกระบบ หรือสถานประกอบการที่ได้ตัดสินใจในเบื้องต้นอาจจะมีการถอนตัวไม่เข้าร่วมได้ตลอดเวลา จึงต้องมีกิจกรรมที่จะสนับสนุนและต้องทำการตรวจสอบเป็นระยะ กิจกรรมที่จะต้องทำบ่อย ๆ มีดังนี้

- การตรวจทานกลุ่มเป้าหมาย โดยตรง(เพื่อหารือกับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการ)
- การตรวจทานความพร้อมจากสสค.
- การตรวจทานความพร้อมจาก Homenet Thailand
- การตรวจทานความพร้อมจาก คู่ค้า
- การตรวจทานความพร้อมจาก ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

ในความเป็นจริงหากปรากฏว่า การกระตุ้นเพื่อให้นักกลุ่มเป้าหมายให้เกิดความพร้อม แต่หากไม่มีความพร้อมหรือไม่เป็นตามที่ภาคีเสนอ อาจจะเสนอให้มีเปลี่ยนแปลงกลุ่มเป้าหมายจากเดิมเป็นกลุ่มใหม่ได้ ทั้งนี้เพราะหากมีการเริ่มดำเนินการแล้วและต่อมา ไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลงอาจจะก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มอื่น เสียเวลา และเสียค่าใช้จ่ายตามมา

ขั้นที่ 4 การนำเสนอผลการพิจารณาก่อนเข้าร่วมโครงการ ในกรณีดังอย่าง ที่เลือก ทั้ง 4 ตัวเลือก ซึ่งมี

กรณี ของบริษัท C K Shoes กับกลุ่มร้อยพื้นรองเท้าบ้านวังชัย
จังหวัดขอนแก่น

กรณี ของ บุญเลิศเกมส์ไม้ และทอยส์ จังหวัดเชียงใหม่
กรณี ของ บริษัท น้ำยางจะนะ กับกลุ่มน้ำยากลองเป็ยะ จังหวัด

สงขลา

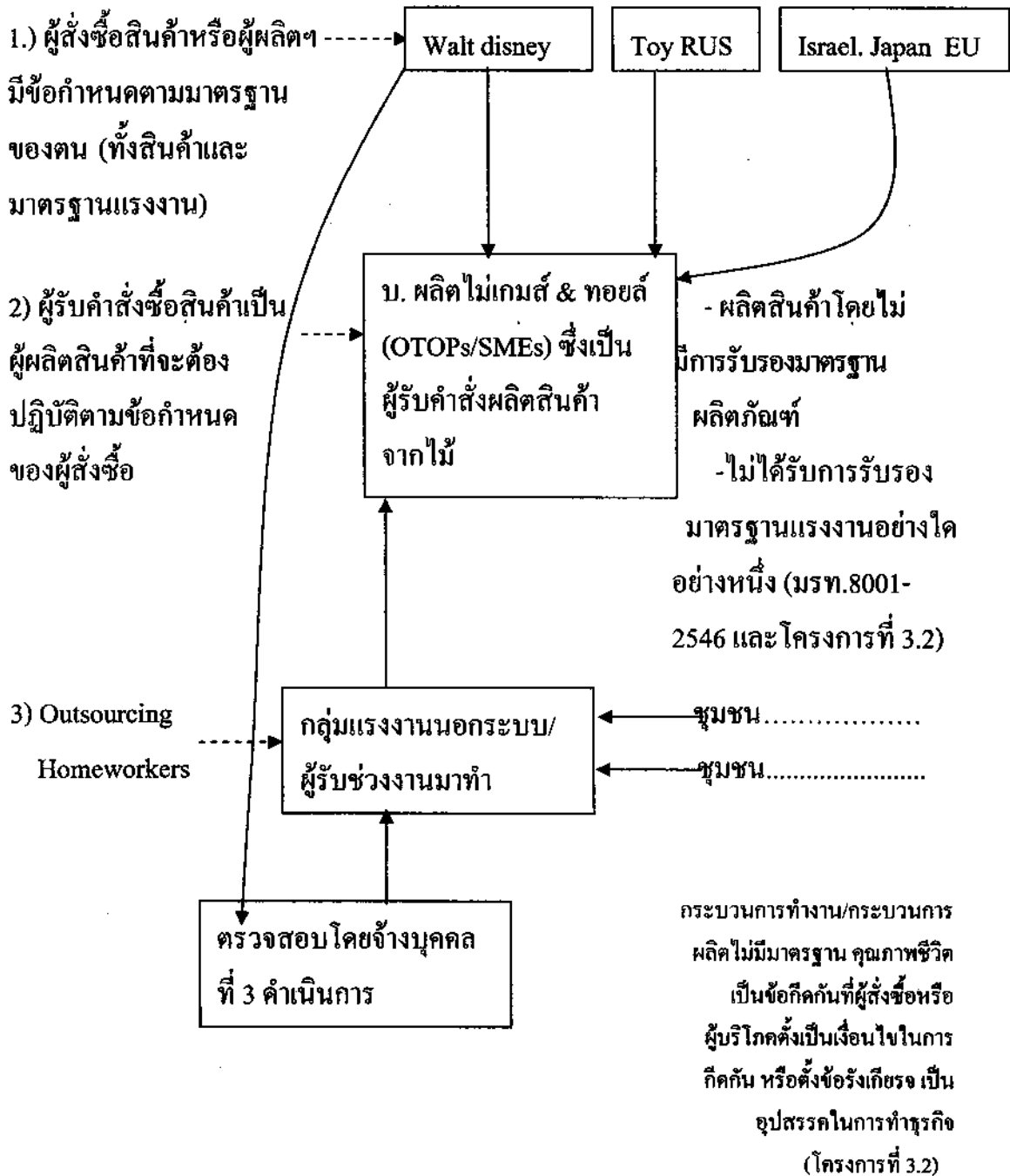
กรณี ของวิสาหกิจชุมชน เครื่องทองลงหิน กรุงเทพฯ

ตามที่ได้ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นทั้งกลุ่มแรงงานนอกระบบ สถาน
ประกอบกิจการ ไปแล้วข้างต้น ผู้รับผิดชอบโครงการฯจะต้องประสานไปยังผู้เกี่ยวข้องทุก
ส่วนที่คาดหมายว่าจะต้องขอรับการสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้องไม่เรื่องใด ก็เรื่องหนึ่ง
ทั้งหมดเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เป็นจริง การยอมรับในคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมาย
ตามที่กำหนดในระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของกระทรวงการคลังและกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนา
มาตรฐานแรงงานมีความเห็นเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพราะจะเป็นหน่วยงานสุดท้ายที่จะต้องจ้าง
ที่ปรึกษา และจ้างผู้ตรวจเพื่อให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

ขั้นที่ 5 การทบทวนก่อนเริ่มจัดทำร่าง โครงการเพื่อดำเนินการ จะเป็นการ
ทบทวนการพิจารณาการคัดเลือกสถานประกอบกิจการ/วิสาหกิจและกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม
โครงการ มรท 8001-2546 โดยการจัดประชุมภาคีผู้เกี่ยวข้องเพื่อยืนยันการคัดเลือก
กลุ่มเป้าหมายตามที่ได้มีการตกลงก่อนหน้านี้ และขอรับฟังความเห็นเพิ่มเติม

ขั้นที่ 6 จัดทำร่าง โครงสร้างทางธุรกิจ โครงสร้างความสัมพันธ์ของ
มาตรฐานแรงงานไทย (มทร. 8001-2546)และทำการฝึกอบรมตามกระบวนการที่กำหนด
โดยผู้เขียนจะเป็นผู้จัดทำขึ้นเองประกอบการอธิบาย ซึ่งแสดงให้เห็นใน แผนภูมิที่ 2

แผนภูมิ 2 โครงสร้างความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)
กับข้อกำหนดของผู้สั่งซื้อหรือสั่งผลิตสินค้า



ที่มา : จัดทำขึ้นเองโดยผู้รับผิดชอบโครงการ

คำอธิบาย: ภาพนี้เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานไทยที่ช่วยให้ผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชน/แรงงานนอกระบบมีความเกี่ยวเนื่องกันและจำเป็นที่จะต้องทำ มรท. 8001-2546 เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของผู้สั่งซื้อสินค้า หรือผู้สั่งผลิตสินค้า ซึ่งแสดงออกถึงความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ และเป็นหลักประกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบที่รับงานไปทำที่บ้าน

สืบเนื่องจากภาพที่ 1 หากเราพิจารณาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ในภาพใหญ่ตั้งแต่ระดับสากลและย่อลงมาในประเทศไทย แล้วเล็งลงไปถึงแรงงานนอกระบบภาคการผลิต สามารถแสดงให้เห็นได้ดังภาพที่ 2 ซึ่งเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของโครงการที่ 3.2 ในส่วนพัฒนากระบวนการสร้างเสริมความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ภายใต้กรอบความรับผิดชอบของแผนงานฯ ในปีที่ 3

3.3 การดำเนินโครงการ

การดำเนินงานพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภาคการผลิต

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ภาคการผลิต เป็นโครงการหนึ่งที่ซึ่งถูกบรรจุไว้ในแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบภาคการผลิตได้รับการสนับสนุน จากกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) เดือนมีนาคม 2547 เป็นโครงการระยะ 3 ปี เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม 2547 ถึง กุมภาพันธ์ 2550

การริเริ่มนำเอามาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001-2546) ไปใช้กับโรงงานขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานและกระจายงานออกไป

ให้คนข้างนอกโรงงาน(ผู้รับงานไปทำที่บ้าน/แรงงานนอกระบบ)ทำ ได้เริ่มมีการ
ดำเนินงานอย่างเป็นรูปแบบโดยผู้เขียนซึ่งรับผิดชอบงานณรงค์ให้สถานประกอบการ
เข้าร่วม โครงการในปีที่ 2 (2548) ของแผนงานดังกล่าว โดยริเริ่มแนวคิดการพัฒนาแบบ
ครบวงจรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้มีผลต่อทั้งผู้ประกอบการ
และผู้รับงานไปทำที่บ้าน และมีเกณฑ์การวัดที่ยอมรับได้ตามหลักการสากล จึงนำเอา
“มาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001- 2546) ที่ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสถานประกอบ
กิจการต่อสังคมหรือมีชื่อในภาษาอังกฤษว่า Thai Labour Standard:TLS8001-2003:Thai
Corporate Social Responsibility”) มาดำเนินการเป็นโครงการนำร่อง ใช้กับสถาน
ประกอบการที่เป็นวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบ
กิจการขนาดย่อม (SMEs)

โดยหลักการทั่วไปแล้วสถานประกอบการนั้น ๆ จะต้องมีพื้นฐานใน
การจัดการเบื้องต้น มีความพร้อมบางส่วนและความเป็นไปได้ในการที่จะพัฒนาองค์การ
ของตนภายใต้โครงการมาตรฐานแรงงานไทย โดยความสมัครใจที่เข้าร่วมโครงการ การ
สมัครใจเข้าร่วมโครงการถือว่าเป็นข้อสำคัญยิ่งที่จะดำเนินการต่อไป ซึ่งได้ผู้รับผิดชอบได้
ตัดสินใจที่จะคัดเลือกเอาวิสาหกิจขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่เป็นต้นแบบ 1 ตัวอย่าง
(1 สถานประกอบการ และ 1 กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน) คือ บริษัท ไทยเซนติกราฟท์
อินเตอร์ จำกัด และกลุ่มผู้ผลิตกระดาษสาที่รับงานมาจากบริษัทดังกล่าว

บทบาทของผู้เขียนในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐาน
แรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานและที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการในขณะนั้น และ
อีกในฐานะผู้เชี่ยวชาญมาตั้งแต่แรก หากสามารถอธิบายโดยทำความเข้าใจกับ
ผู้ประกอบการและทำให้เห็นจริง เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับกระแสโลกที่เกิดขึ้นใน
ขณะนั้น และจะมีต่อไปในอนาคต และการแข่งขันทางการค้าในวันจะทวีความรุนแรง
มากขึ้น การแข่งขันกันด้วยราคาและคุณภาพของสินค้า ยังไม่เป็นการพอเพียง ผู้ผลิตสินค้า
ควรคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคและผู้ซื้อซึ่งให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อ
ทางสังคมเพราะปัจจุบันประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้วได้นำมาตรฐานแรงงานระหว่าง

ประเทศ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม มาตรฐานทางจริยธรรม และมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขายซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ดังกล่าวก็อาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายแก่สถานประกอบการ และแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การดำเนินโครงการ ฯ นำร่องนี้ ซึ่งได้ดำเนินการต่อเนื่องกันมาเป็นปีที่ 3 (2549) ของแผนงานฯ ดังปรากฏในรายละเอียดของเอกสารแผนงาน ในส่วนของแผนงานที่ 3 การสร้างสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านกายภาพและสังคม เพื่อสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบโครงการที่ 3.2 นำร่องใช้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อม ในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) โดยมีรายละเอียดกิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 3.2.1 จัดทำข้อตกลง กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อม ในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) โดยใช้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย

กิจกรรมที่ 3.2.2 ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 4 จังหวัด (ภาคละ 1 จังหวัด) สํารวจศักยภาพและคัดสรรวิสาหกิจชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ที่จะเข้าร่วมโครงการ

กิจกรรมที่ 3.2.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการของวิสาหกิจชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจ และจัดทำแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 3.2.4 อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ระดับหัวหน้างานและระดับบริหารของรัฐวิสาหกิจชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ที่เข้าร่วมโครงการ (ดูรายละเอียดภาคผนวก 2)

กิจกรรมที่ 3.2.5 สนับสนุนดำเนินการพัฒนากระบวนการส่งเสริมคุณภาพ ความปลอดภัย และการจัดการสิ่งแวดล้อม ในวิสาหกิจชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs)

กิจกรรมที่ 3.2.6 จัดประชุม สรุปร่างงาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และ จัดทำเอกสารรายงาน (ดูรายละเอียดภาคผนวก 3)

การดำเนินการในปีก่อนได้ขยายผลไปสู่สถานประกอบการและแรงงาน นอกกระบบอื่น ๆ ในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย กำหนดให้มีการดำเนินการ ภาคละ 1 ตัวอย่าง รวม 4 ตัวอย่าง และการคัดเลือกสถาน ประกอบกิจการ หรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภาที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบ โครงการได้คัดเลือกร่วมกัน ซึ่งมีดังนี้คือ

1. ภาคเหนือ : บุญเลิศเกมส์ไม้และทอยส์ จังหวัดเชียงใหม่
2. ภาคใต้ : บริษัท น้ำยางจะนะกับกลุ่มน้ำยางคลองเป็ยะ จังหวัดสงขลา
3. ภาคกลาง : วิสาหกิจชุมชน เครื่องทองลงหิน กรุงเทพมหานคร
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : บริษัท C K Shoes กับกลุ่มร้อยพื้นรองเท้า

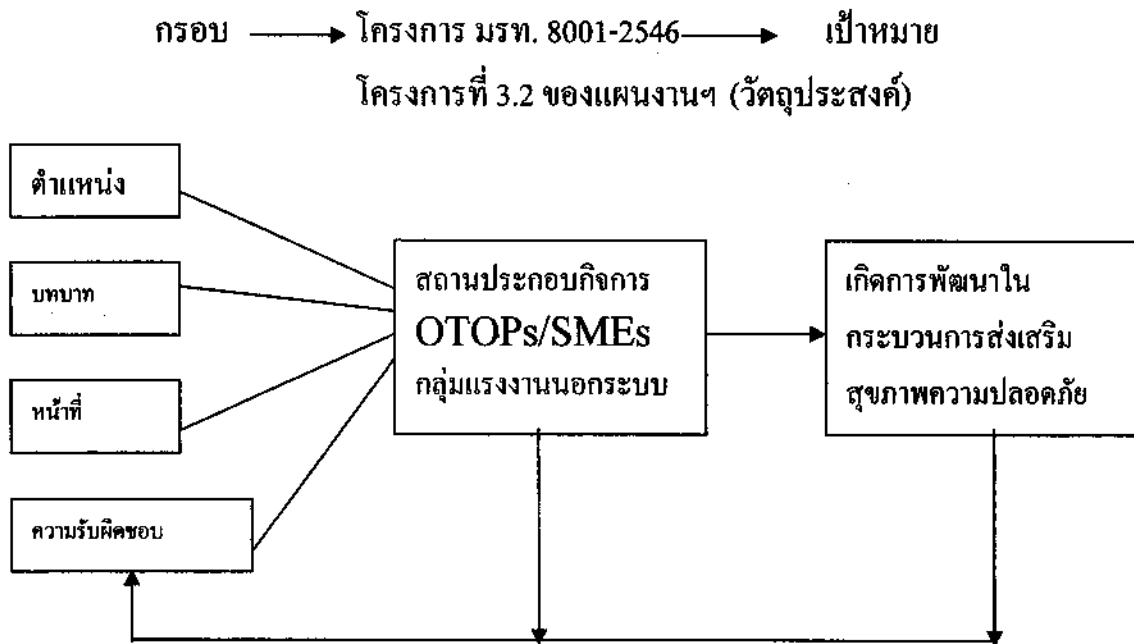
บ้านวังชัย จังหวัดขอนแก่น

3.3.1 บทบาทของหัวหน้าโครงการ

- นักแรงงานสัมพันธ์
- ผู้แทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
- ผู้ประสานงาน/ ผู้ฝึกอบรม
- ที่ปรึกษา/ผู้สนับสนุน
- นักวิชาการแรงงานด้านแรงงานสัมพันธ์
- นักการตลาด
- นักประชาสัมพันธ์
- อื่น ๆ (ตามสถานการณ์)

แผนภูมิ 3

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ



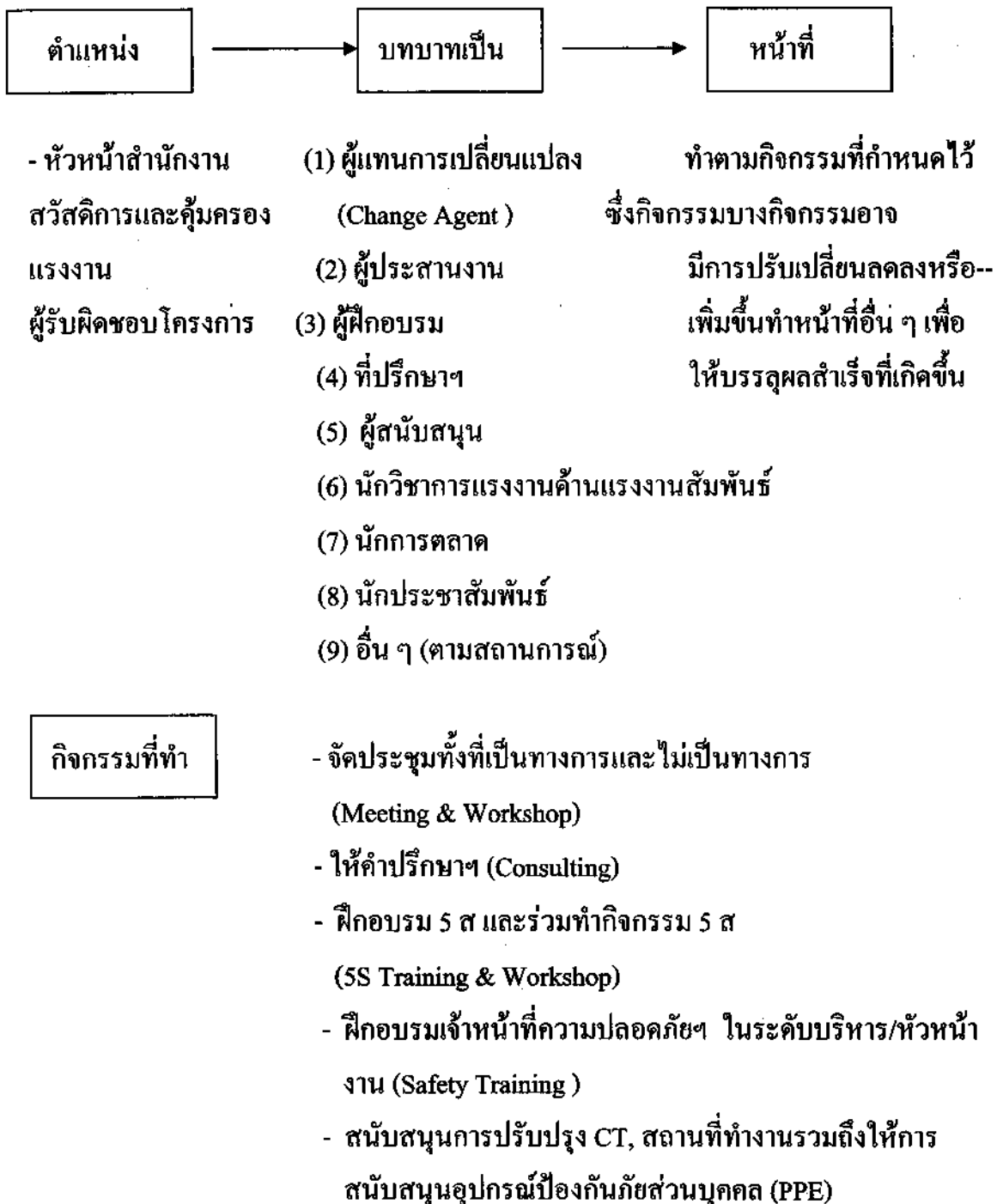
กระบวนการประยุกต์ใช้ตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบมาใช้พัฒนาโครงการ

บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามโครงการที่ 3.2 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOPs) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (SMEs) ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย ภายใต้แผนงานฯ เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และจัดการสิ่งแวดล้อมได้และมีผลเกี่ยวโยงไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการผลิตที่รับงานมาทำให้กับสถานประกอบการนั้นๆ ด้วย

ตามกรอบที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบโครงการฯ และวัตถุประสงค์ ในบางโอกาสอาจจะต้องให้ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง เพื่อการมีบทบาท และอาจจะมีหน้าที่เดียวหรือหลายหน้าที่ สร้างความรับผิดชอบร่วมกันเป็นต้น ซึ่งอาจจะอธิบายได้โดยสรุป ดังนี้

แผนภูมิ 4

ความสัมพันธ์ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้รับผิดชอบโครงการ



- สนับสนุนให้สถานประกอบการและวิสาหกิจชุมชนจัดทำหนังสือสัญญากับกลุ่มแรงงานนอกระบบหรือสมาชิก
- อื่นๆ (ตามที่สถานประกอบการหรือกลุ่มมี/ร้องขอหรือดำเนินการตามสถานการณ์จริง เป็นต้น)

3.3.2 ปัจจัยในการบริหารจัดการ

เครื่องมือ/ปัจจัยที่จำเป็นที่จะต้องมีและได้รับการสนับสนุนในการบริหารจัดการ โครงการฯ

- (1) คน
- (2) เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง(ระบบ) ช้อบบังคับตามกฎหมาย แรงงาน
- (3) วัสดุ/อุปกรณ์ในการดำเนินการ
- (4) ความโปร่งใสในบริษัท ระบบเอกสาร ความน่าเชื่อถือ
- (5) การสนับสนุนของภาคผู้เกี่ยวข้อง
- (6) การฝึกอบรม/การจัดทำงบประมาณฯและสนับสนุน
- (7) การสนับสนุนด้านการเงิน
- (8) อื่น ๆ

3.3.3 การประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารจัดการ (ภาคผนวกที่ 4)

- การนำแนวคิดทฤษฎีมาปรับใช้
- การจัดทำแผนงาน/ปฏิบัติ
- การจัดทำกิจกรรม/ปฏิบัติ
- การลงมือปฏิบัติในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 1 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมบุคคลและองค์การ ตามภาพที่ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงาน ผู้รับผิดชอบโครงการมีหน้าที่โดยตรงที่จะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในพื้นที่ที่รับผิดชอบไปค้นหาว่า

- มีสถานประกอบการใดที่เกี่ยวข้องหรือผลิตเพื่อการส่งออกโดยตรง
- ผลิตสินค้าชนิดหรือประเภทใดอะไรบ้าง

- สิ้นค้ำนั้นๆ เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ใดบ้าง เช่น ไม้ มาจากแหล่งใด ใช้สารเคมีอะไร ทำลายสภาพแวดล้อมหรือไม่
- มีการกระจายงานไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบที่อยู่ในชุมชนเมือง หรือชุมชนชนบทที่ไหน

วิธีการในส่วนนี้ ผู้ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการจะขอร้องให้เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในพื้นที่ไปหาข้อเท็จจริง และในขณะเดียวกันก็ให้ความรู้ทางวิชาการและแนะนำว่าควรจะดำเนินการอย่างไรทั้งในระดับสถานประกอบการ และในระดับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผู้รับผิดชอบโครงการอาจจะประชุมเพื่อชี้แจงความเป็นมาของโครงการและกิจกรรม วิธีดำเนินการ โดยสังเขป การให้การสนับสนุนกับผู้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องทุกส่วน โดยพิจารณาจากความพร้อม หรือสถานที่ที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษา

เมื่อการดำเนินการในเบื้องต้นผ่านระยะเวลาตามที่เห็นสมควร จนเกิดความคุ้นเคยกับแนวคิด และคุ้นเคยกันนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ โดยผ่านกระบวนการตรวจเยี่ยม การเข้าร่วมประชุม หรือมาพบเจ้าหน้าที่ตาม โอกาส และขอความร่วมมือไปยังเจ้าหน้าที่เป็นช่วง ๆ เพื่อทราบความคืบหน้า ผู้รับผิดชอบโครงการเมื่อได้ทราบข้อมูลข้อเท็จจริงจึงสร้างโอกาสที่จะ ไปเยี่ยมอีกครั้งหรือหลายครั้ง เพื่อเข้าพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและในโอกาสเดียวกันนี้ก็จะให้เอกสารพร้อมกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะเชื่อมโยงเข้าไปสู่การสมัครเข้าเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานและโครงการฯ แรงงานนอกระบบในคราวเดียวกัน

ในระยะเริ่มต้นนี้จะต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและเสนอข้อคิดเห็น ความเป็นไปได้ว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการแล้วจะเกิดความสำเร็จ และความสำเร็งนั้นจะยังผลให้ผู้ประกอบการมีความมั่นใจว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะทำให้ธุรกิจการค้าเกิดผลดี ไม่มีภาระค่าใช้จ่าย

ขั้นตอนที่ 2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลและองค์กรที่เหมาะสม

เมื่อสถานประกอบการและกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ หรือระหว่างที่จะสมัครเข้าร่วมโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการฯ จะสร้างโอกาสให้กับผู้ประกอบการกลุ่มแรงงานนอกระบบ ให้เข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดในแผนงานโครงการฯ

- 1) เยี่ยมหรือประชุมร่วมกัน ในหลายรูปแบบ ตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- 2) ร่วมสำรวจความต้องการ สถานที่ หรือสิ่งที่มีผู้เข้าร่วม โครงการร้องขอ และร่วมแก้ปัญหาอุปสรรค
- 3) จัดประชุมและร่วมทำร่างแผนงานปฏิบัติ
- 4) จัดฝึกอบรมให้กับผู้ประกอบการ และแรงงานนอกระบบตามหลักสูตรที่กำหนด
- 5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานระยะที่ 1 (ครั้งที่ 1)

ขั้นตอนที่ 3 สร้างภาวะกดดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยการสร้างภาวะความจำเป็นของผลประโยชน์ทางธุรกิจ และโอกาสที่ได้งานอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิต

- การสนับสนุนทางวิชาการ
- การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
- สร้างโอกาสที่ก่อให้เกิดความสำเร็จที่สามารถสังเกตเห็นผลได้
- ให้การสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่าย และอุปกรณ์การทำงาน
- ใช้สถานประกอบการกดดัน (กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ)
- ใช้เจ้าหน้าที่กดดัน (กับสถานประกอบการ)

ขั้นตอนที่ 4 สร้างกระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมบุคคลหรือองค์กร

- ร่วมปรึกษาหารือกับที่ปรึกษาตาม โครงการเครือข่าย มรท. 8001-2546

เพื่อสรุปความคืบหน้าของกิจกรรม ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดในแผนงานที่เสนอกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการภายใน 2-6 เดือน นับแต่วันที่จ้างที่ปรึกษา และเน้นกระบวนการด้านกระบวนการพัฒนาความปลอดภัย

- ร่วมประชุมหารือกับนายจ้าง สถานประกอบการ เพื่อทราบความคืบหน้าในการดำเนินโครงการ โดยติดตามให้สอดคล้องกับกรอบระยะเวลาของโครงการ มรท. 8001-2546 และ โครงการที่ 3.2 ของแผนงาน ฯ

- ร่วมประชุมหารือ รับทราบความคืบหน้าและปัญหา กับผู้ปฏิบัติในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ

- นำเสนอผลต่อผู้บริหารและที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน

- แจ้งผลการดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นระยะ ๆ

- ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามวัตถุประสงค์จนได้รับการรับรองมาตรฐาน

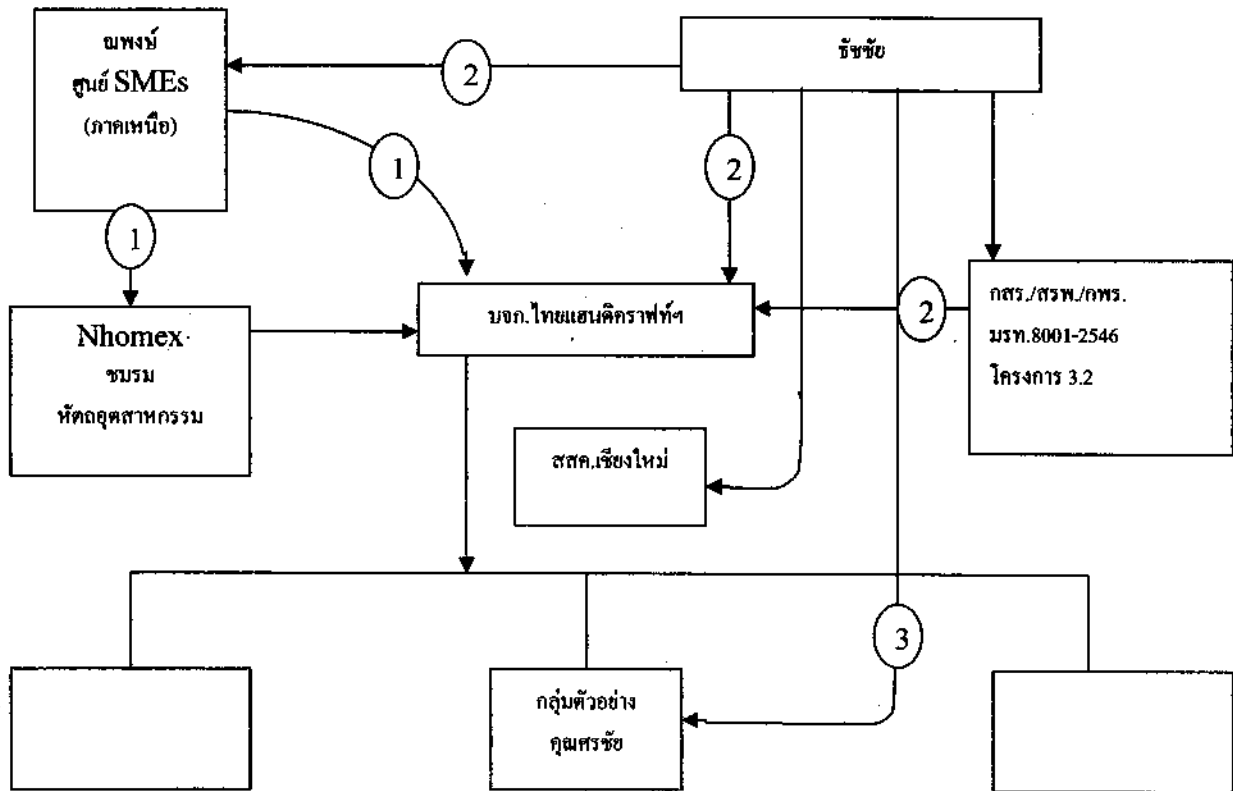
ขั้นตอนที่ 5 การตรวจเพื่อออกใบรับรอง มรท. 8001-2546

การออกใบรับรองตามโครงการ มรท. 8001-2546 นี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเป็นผู้จัดจ้างบริษัทที่เป็นผู้ให้การรับรอง (Certified Body – CB) เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบเพื่อออกใบรับรอง ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะต้องขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการคลังที่ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะต้องได้มาตรฐานตามที่ NAC-ISO ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ บริษัทเหล่านี้ได้แก่ SGS , สรอ.,TUV และอื่น ๆ โดยจะมีเวลา 8 วันทำงาน ภายในเวลา 2-6 เดือน

เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจและการดำเนินการ โครงการเพื่อพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการผลิต ผู้เขียนจึงได้จัดทำเป็น Model ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมาย และได้สรุปกิจกรรมที่ทำย่อๆพอให้ทราบถึงความเป็นมา ซึ่งได้แสดงให้เห็นตั้งแต่ Model ที่ 1-5 ดังนี้

Model 1

Model : บริษัท ไทยเซนดิกราฟท์ เอ็กปอร์ต เซ็นเตอร์ (ปี 2548/2549)



บริษัท ไทยเซนดิกราฟท์ เอ็กปอร์ต เซ็นเตอร์ จำกัด เข้าร่วมโครงการฯ และ
ทำสัญญาเพื่อปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ

กิจกรรม : 1) จัดประชุมและอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

2) เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานวิธีการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

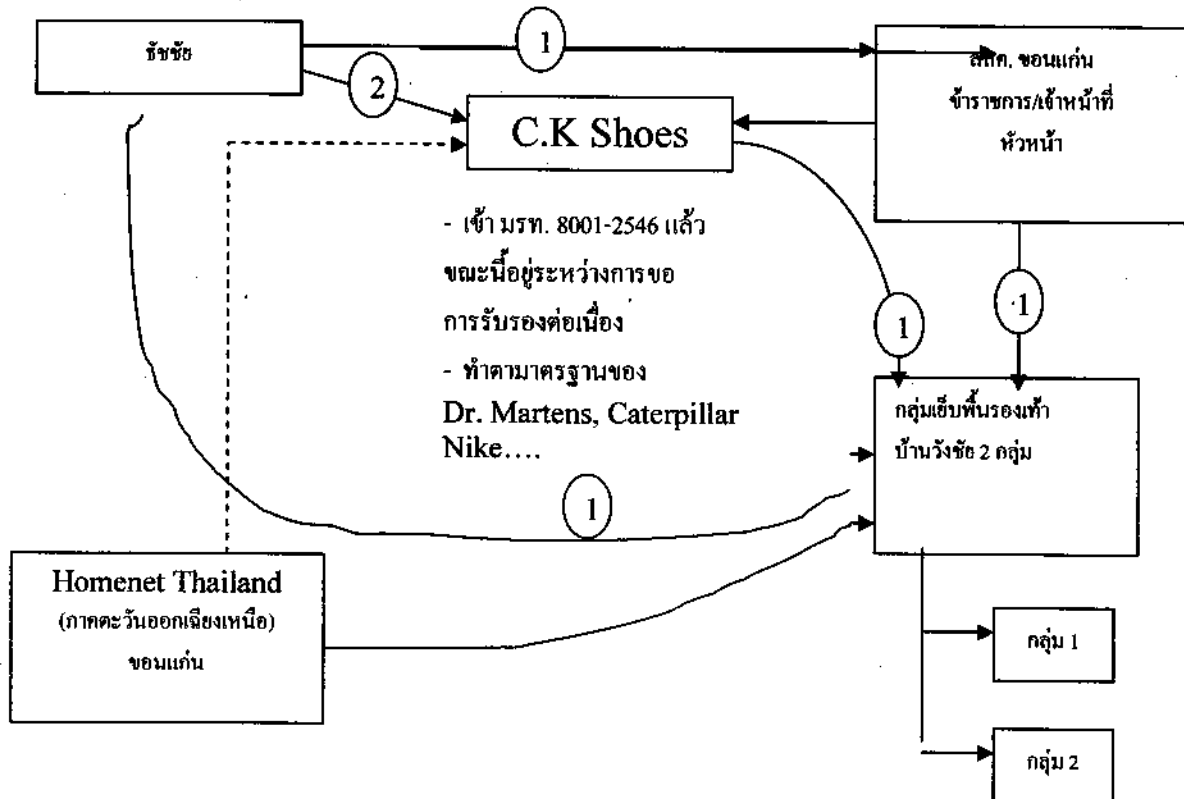
3) มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE)

4) อื่น ๆ

ที่มา : จัดทำขึ้นเองโดยผู้รับผิดชอบโครงการ

Model 2

Model : บริษัท C.K Shoes – วัลชัย (ปี 2547 - 2549)



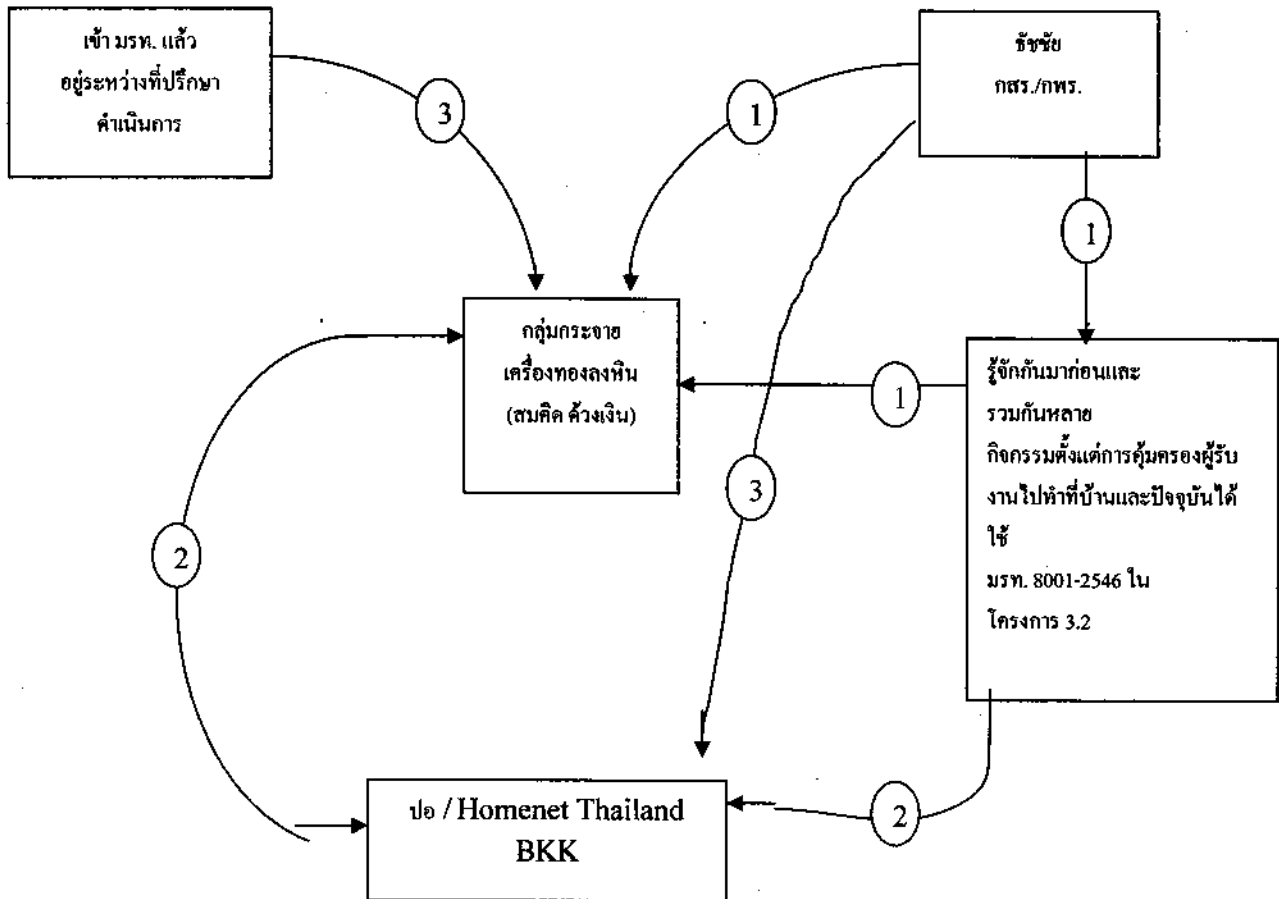
บริษัท C.K Shoes เข้าโครงการ มรท. 8001-2546 แล้วขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอรับการรับรองต่อเนื่อง

- กิจกรรม :
- 1) จัดประชุม/ออกเยี่ยม/อบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
 - 2) เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน/วิธีการทำงาน อย่างต่อเนื่อง
 - 3) มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE)
 - 4) อื่น ๆ

ที่มา : จัดทำขึ้นเองโดยผู้รับผิดชอบโครงการ

Model 3

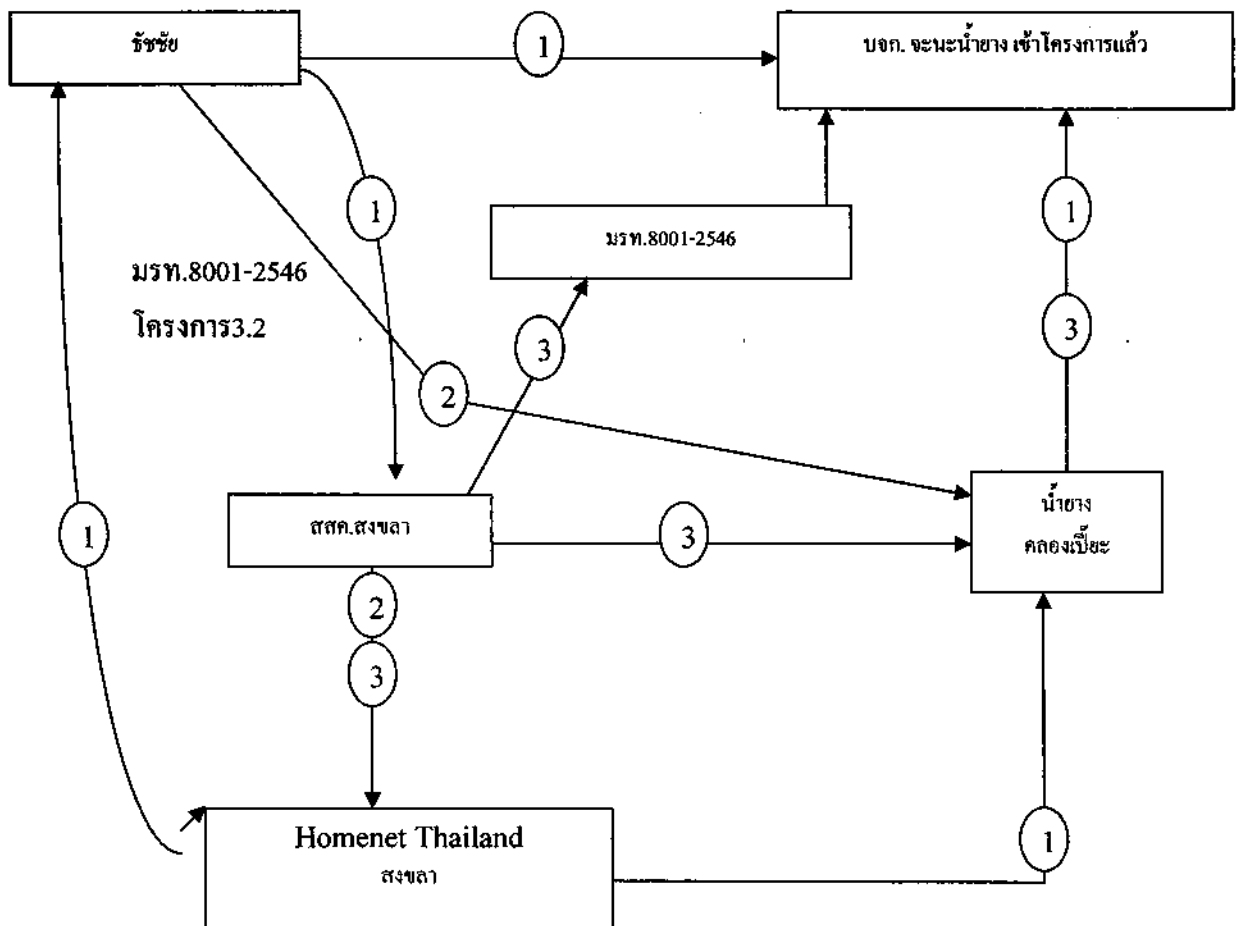
วิสาหกิจชุมชน (OTOPs /SMEs) หัตถอุตสาหกรรมเครื่องทองลงหิน (ปี 2549)



- กิจกรรม : 1) จัดประชุม/ออกเยี่ยม/จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
2) เกิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3) เกิดการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของกลุ่มและสมาชิก
(Environmental Improvement)
4) มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE)
5) อื่น ๆ

Model 4

บริษัท น้ำยางจะนะ จำกัด - กลุ่มน้ำยางคลองเป็ยะ



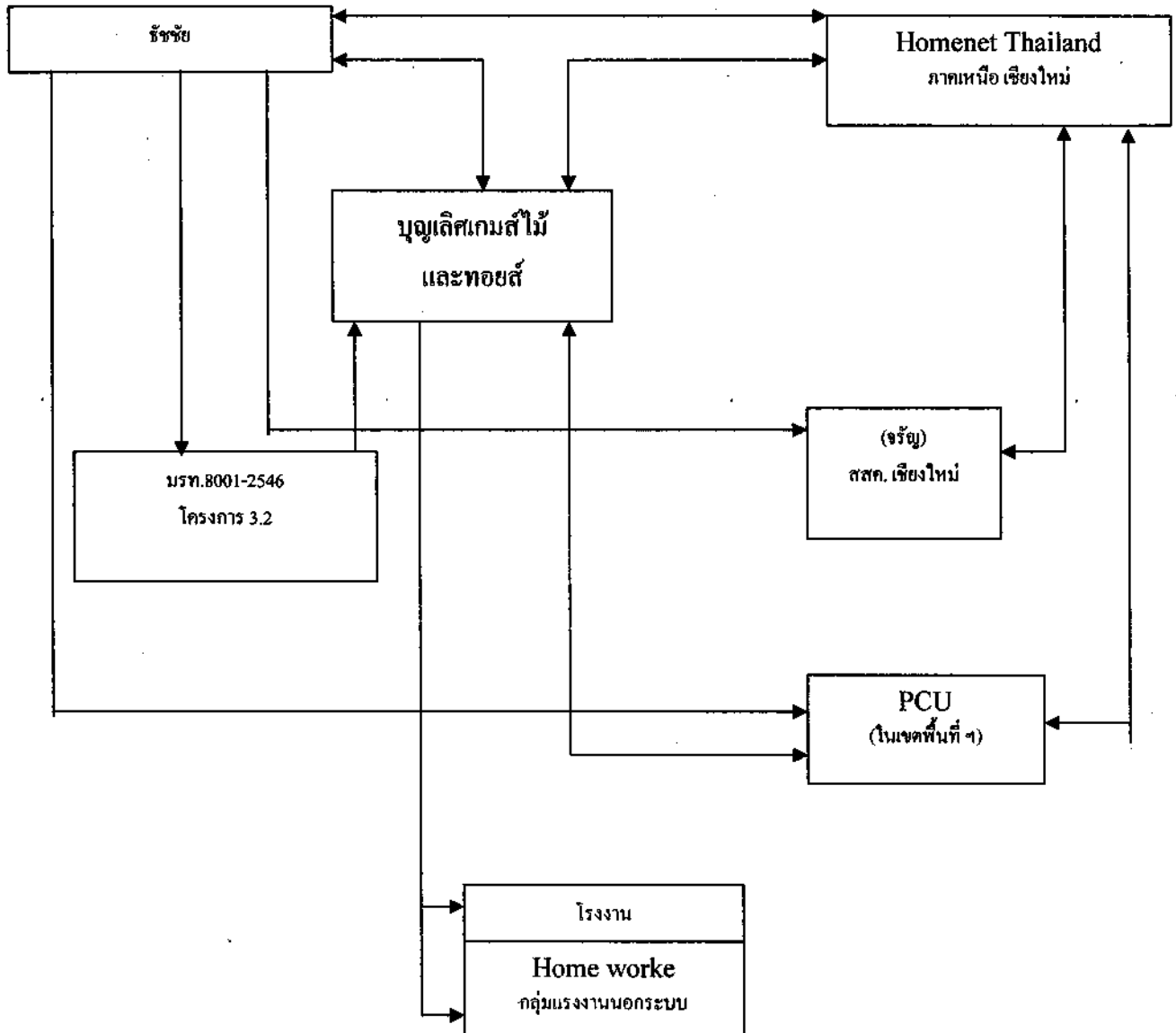
เป้าหมาย : บริษัท จะนะน้ำยาง จำกัด ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ มรท. 8001-2546 ให้ได้รับการรับรอง และส่งเสริมกิจกรรมในการพัฒนาคน้ยางคลองเป็ยะ

- กิจกรรม :
- 1) กลุ่มน้ำยางคลองเป็ยะได้รับการพัฒนา CT ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและมีผลต่อการดำเนินงานให้แรงงานนอกระบบ โดยลดการเมื่อยล้าจากการยกถึงน้ำยาง
 - 2) มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE)
 - 3) มีการพัฒนาวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพและลักษณะงานอย่างต่อเนื่อง
 - 4) จัดประชุม/ออกเยี่ยม/จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
 - 5) อื่น ๆ

ที่มา : จัดทำขึ้นเองโดยผู้รับผิดชอบโครงการ

Model 5

วิสาหกิจชุมชน บุญเลิศเกมส์ไม้และทอยส์ (ปี 2549/2550)



เป้าหมาย : วิสาหกิจชุมชนบุญเลิศเกมส์ไม้และทอยส์ สมัครเข้าโครงการ มรท. 8001-2546
และโครงการ ที่ 3.2 และได้รับการรับรอง

- กิจกรรม : 1) ออกเยี่ยม/จัดประชุม/จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
2) มีการปรับปรุงสภาพการทำงาน/วิธีการทำงาน
3) มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE)
4) อื่น ๆ

ที่มา : จัดทำขึ้นเองโดยผู้รับผิดชอบโครงการ

3.4 การติดตามและประเมินผลแต่ละกิจกรรมย่อย

- ปัญหา อุปสรรคที่พบในแต่ละครั้ง การวิเคราะห์อุปสรรคปัญหาและความ เป็นไปได้ในการพัฒนาเต็มระบบ

เมื่อได้ดำเนินการมาตามขั้นตอนที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว สำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีการตรวจสอบซ้ำหลายครั้งหลายหน ด้วยการสอบถามเจ้าหน้าที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ กลุ่มแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ก่อนที่จะคัดเลือกเป็นกลุ่ม ตัวอย่างและกลุ่มใกล้เคียง ในส่วนนี้จะต้องคาดคะเนให้ได้คำตอบที่ชัดเจนว่า อุปสรรค ปัญหา นั้นคืออะไร มีอะไรบ้าง เกิดขึ้นตอนช่วงเวลาที่ใดคาดหมายไว้หรือไม่ และแก้ไข ไป แล้วผลเป็นอย่างไร ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไรเราจะต้องยอมรับความเป็นจริง ประเด็น ที่พบอยู่เสมอคือ

- ความพร้อมของผู้ประกอบการ และกลุ่มแรงงานที่จะเข้าสู่ระบบที่เป็น มาตรฐานเกรงว่าจะเกิดค่าใช้จ่าย กลัวว่าจะเกิดภาระ กลัวว่าจะถูกตรวจสอบและการเสีย ภาษี

- ความเข้าใจไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง หรือรับที่จะทำเพราะเกรงใจ รวมถึง การอธิบายของเจ้าหน้าที่ที่ให้ความกระจ่างไม่ชัดเจน ไม่ลึกซึ้งพอว่าผลที่ผู้ประกอบการ จะได้รับนั้นคืออะไรและจะได้รับผลประโยชน์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้า อุตสาหกรรมมากน้อยเพียงใด ผู้ประกอบการจึงเกิดความลังเล

การแก้ปัญหาข้อนี้สามารถดำเนินการได้ในรูปแบบของการอบรม การ ประชุมอย่างไม่เป็นทางการ หรือการให้คำปรึกษาแนะนำนอกรอบ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ความพร้อม และประเด็นที่เป็นอุปสรรคปัญหา โดยจะต้องทำเป็นระยะ ๆ เพื่อจะนำไปสู่ขั้นการตัดสินใจคัดเลือก

- ข้อเสนอแนะ และการปรับแก้ไขให้เป็นไปตามกรอบเวลา

3.5 สรุปผลและจัดจ้างที่ปรึกษา

จ้างผู้ตรวจประเมิน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการ ตามภาคที่ 2 การจ้างผู้ตรวจประเมิน เพื่อตรวจประเมินเพื่อขอรับใบรับรองที่ ผ่าน มรท 8001-2546 จากหน่วยงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดจ้างให้

บทสรุป

การเข้าร่วมโครงการ 3.2 ของแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับแรงงานนอกระบบของสถานประกอบการ และกลุ่มแรงงานนอกระบบ เป็นความสมัครใจ ไม่ใช่การบังคับ การเชิญชวนในแต่ละแห่ง แต่ละกิจกรรมจะต้องใช้เวลา เทคนิค และวิธีการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นฐานของผู้ประกอบการ และกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจ เชื่อใจ และยอมรับ จึงทำให้การพัฒนากระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความมากน้อย ความเข้มข้นที่แตกต่างกัน ช้าเร็ว แตกต่างกัน ยังไม่สามารถกล่าว ได้ว่าบรรลุผลแล้วทั้งหมด และแม้ว่าโครงการ 3.2 จะสิ้นสุดตัวลงพร้อมกับระยะเวลาการสิ้นสุดของแผนงานฯ จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความปลอดภัยในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ ซึ่งผู้เขียนได้สรุปผลการดำเนินการทั้งหมดออกมาเป็นบทเรียนที่ได้จากประสบการณ์ในฐานะผู้รับผิดชอบโดยตรง (ภาคผนวก)

บทที่ 4

สรุป ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาต่อเนื่อง

สรุป : ผลการดำเนินงาน

การดำเนินการของงานพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ในแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการผลิตที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เกิดขึ้นได้จากการสนับสนุนของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Homenet Thailand) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2547 เรื่อยมาจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2550 และในปีที่ 2 ได้ริเริ่มนำเอาโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย มาปรับใช้ในการพัฒนาสถานประกอบการที่มีแรงงานนอกระบบเกี่ยวข้อง มีเพียงแห่งเดียวที่จังหวัดเชียงใหม่ (บริษัทไทยแฮนด์คราฟท์ เอ็กพอร์ต เซ็นเตอร์ จำกัด Thai Handicraft Export Center Co., Ltd.) ซึ่งเป็นบริษัทที่ใช้กระดาษสาเป็นวัสดุคืบในการทำกรอบรูป กระดาษห่อคอมพิวเตอร์ เป็นสินค้าส่งออกตามที่ถูกค้าในยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น สังกทำ และในปีที่ 3 ได้ขยายผลการนำามาตรฐานแรงงานไทยไปสู่สถานประกอบการและแรงงานนอกระบบในวิสาหกิจชุมชน (OTOP) และวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) อื่น ๆ ในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคละ 1 ตัวอย่าง รวม 4 ตัวอย่าง ซึ่งภาคีผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบโครงการได้เลือกร่วมกัน มีดังนี้ คือ

1. ภาคเหนือ : บุญเลิศเกมส์ไม้และทอยส์ จังหวัดเชียงใหม่
2. ภาคใต้ : บริษัท น้ำยางจะนะกับกลุ่มน้ำยางคลองเป็ยะ
จังหวัดสงขลา
3. ภาคกลาง : วิสาหกิจชุมชน เครื่องทองลงหิน กรุงเทพมหานคร
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : บริษัท C K Shoes กับกลุ่มร้อยพื้นรองเท้า
บ้านวังชัย จังหวัดขอนแก่น

ผลการดำเนินการในเบื้องต้นจะมุ่งเน้นเฉพาะ : “การพัฒนากระบวนการส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัยและการจัดการสิ่งแวดล้อม ในวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการ (วิสาหกิจ) ขนาดเล็ก (SMEs) ซึ่งเป็นเพียง 1 ข้อกำหนด ใน 12 ข้อกำหนดเท่านั้นแต่เมื่อนำามาตรฐานแรงงานไทยมาปรับใช้ กลับพบว่าทุกกลุ่มเป้าหมายมีคุณสมบัติครบถ้วนและมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาไปจนถึงขั้น

การจ้างที่ปรึกษาและชั้นการให้การรับรองได้ จึงได้ดำเนินการต่อมาโดยลำดับ ซึ่งการดำเนินการอาจแบ่งได้เป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การริเริ่มนำเอาโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) มาเป็นโครงการนำร่องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการผลิต ซึ่งนำมาใช้โดยตรงกับสถานประกอบการที่ประกอบกิจการเป็นอุตสาหกรรม (Industries) โดยตรงทั้งบริษัท นำยองชนะ จำกัดและ C K Shoes และในอีกส่วนหนึ่ง ได้นำไปปรับใช้กับสถานประกอบการที่เป็นหัตถอุตสาหกรรม (Handicraft Industries) คือ บริษัท Thai Handicraft Export Center Co., Ltd ทั้ง 3 สถานประกอบการเป็นบริษัทที่ผลิตเพื่อการส่งออกและในขณะเดียวกันสถานประกอบการยังได้รับเอาวัตถุดิบจากกลุ่มแรงงานนอกระบบ (กลุ่มน้ำยากล่องเปียะ) มาแปรรูปและใช้ผลิตสินค้าหรือส่งงานบางอย่างออกไป(Outsourcings)ให้แรงงานนอกระบบ (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) ทำการประกอบชิ้นงานที่ต้อง อาศัยแรงงาน เป็นผู้ประกอบหรือทำเช่น บ้านวังชัย ของ S K Shoes หรือประกอบชิ้นงานดอกไม้จากกระดาษสา ในอีกโสดหนึ่งได้นำเอามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ไปปรับใช้กับวิสาหกิจชุมชน (OTOP) เช่น กลุ่มเครื่องทองลงหิน และบุญเลิศเกมส์ไม้และทอยส์ (SMEs) ซึ่งโดยปกติแล้ว การใช้มาตรฐานแรงงานไทย ในหลายปีที่ผ่านมามักจะนำเอาไปใช้กับสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อการส่งออกโดยตรง ซึ่งถือว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามระบบงาน ไม่ซับซ้อนค่อนข้างง่าย

ดังนั้น เมื่อต้องประยุกต์โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)ไปปรับใช้กับสถานประกอบการที่มีการกระจายงานออกไป (Outsourcings) หรือรับวัตถุดิบที่มาจากการผลิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบ มาใช้ในการแปรรูป เพื่อผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก จึงเป็นเรื่องที่มีค่อนข้างมากแต่อย่างไรก็ตามก็เป็นบทพิสูจน์ที่ดีว่า มาตรฐานแรงงานไทยที่มีข้อกำหนดถึง 12 ข้อ(12 Requirements) ทั้งที่เป็นเรื่องการบริหารจัดการตามมาตรฐานของ ISO 9000 หรือข้อกำหนดแรงงาน ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการที่จะนำไปปรับ ใช้กับสถานประกอบการ วิสาหกิจชุมชน (OTOP) วิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) ทุกประเภทและทุกขนาด รวมถึงแรงงานนอกระบบจริง แม้ว่าในวิสาหกิจชุมชน (OTOP) และวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) ในเบื้องต้นอาจจะ ดำเนินการได้

ไม่ครบข้อกำหนดทุกข้อ แต่ก็เชื่อได้ว่าการดำเนินการในโครงการฯ นี้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะขยายผลไปสู่ กลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ในอนาคต

ส่วนที่ 2 เกิดการนำเสนอรูปแบบการเข้าร่วมโครงการฯ ใหม่ ๆ ผู้ประกอบการประเมินซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการนี้ได้ศึกษารูปแบบเห็นว่ามีความเหมาะสมในการนำเสนอความเห็น วิธีการต่อผู้ประกอบการว่ามีความจำเป็นอย่างไรที่จะต้องนำเอามาตรฐานแรงงานไทยมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่เป็นห่วงโซ่ของกระบวนการผลิตตั้งแต่เริ่มต้นจนเป็นสินค้าสำเร็จรูป (Finish goods) การพึ่งพาแรงงานนอกระบบของโรงงานจะมีผลโดยตรงกับการยอมรับหรือไม่ยอมรับของคู่ค้าต่อสินค้านั้น ๆ ผู้ผลิตจะต้องพิสูจน์ได้โปร่งใส (Accountability) เมื่อผู้ส่งออกหรือเจ้าของยี่ห้อสินค้าต้องการตรวจสอบกระบวนการผลิตที่ต้องใช้แรงงานนอกระบบ ดังนั้น รูปแบบการนำเสนอการเข้าร่วมโครงการจึงมีหลายแบบกล่าวคือ

กรณีที่ 1 สถานประกอบการเป็นการนำเอาผลจากการที่สถานประกอบการนั้น ๆ ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย แล้วขยายผลไปสู่กลุ่มแรงงานนอกระบบเช่น C K Shoes , Thai Handicraft Export Center Co; Ltd.

กรณีที่ 2 กลุ่มแรงงานนอกระบบภาคการผลิตการพัฒนาในกลุ่มนี้ หลังจากการพัฒนาคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มเป้าหมายแล้ว) จะจัดประชุมทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อกระตุ้นให้ผู้นำกลุ่มและสมาชิกเกิดความตระหนัก (มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและกระบวนการทำงาน) โดยเริ่มตั้งแต่มีความต้องการที่ปรับปรุงอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ลดอาการปวดเมื่อยของหลัง และใช้เครื่องมือ (เครื่องทุ่นแรง) ต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็อาศัย บริษัท (C.K.Shoes ,บริษัท น้ำยางจะนะ) ต้องกดดันให้กลุ่มแรงงานนอกระบบ ต้องปรับเปลี่ยนด้วย และพร้อม ๆ กันนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ก็ต้องตรวจสอบ ตรวจสอบ การขอการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยของบริษัท (ซึ่งเป็นการกดดันอีกส่วนหนึ่ง) ด้วยเช่นกันการดำเนินการเช่นนี้จึงเกิดแรงกดดันแบบถูกโซ่หรืออาจจะพูดได้ว่าเป็นการกดดันแบบ “ห่วงโซ่การผลิต” ก็ได้ และผลที่เกิดขึ้น

ทุกฝ่ายต่างก็ต้องยอมรับว่ามาตรฐานไทยเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นที่ว่าการรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR : Corporate Social Responsibility)

กรณีที่ 3 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสถานประกอบการหรือวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) ในกลุ่มนี้แยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ซึ่งการศึกษาได้ใช้กลุ่มพัฒนาหัตถอุตสาหกรรมเครื่องทองลงหิน โดยเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสำคัญและในภายหลังได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเต็มรูปแบบและสามารถจัดจ้างที่ปรึกษา โดยกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานได้ในที่สุด

(2) วิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) คือวิสาหกิจชุมชนบุญเลิศเกมส์ไม้และทอยส์ เป็นอีก 1 ตัวอย่าง ที่เริ่มต้นจากการนำเอากระบวนการบริหารจัดการ 5 ส. ไปปรับใช้ในเบื้องต้นแล้ว และได้รับเอาแนวคิดการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยไปปรับใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล และในที่สุดผู้นำกลุ่มได้ตกลงที่จะนำเอาแนวทางการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยมาปรับใช้เต็มรูปแบบ

ส่วนที่ 3 การใช้โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยมาปรับใช้ได้เกิด “กระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและเกิดการบูรณาการ” ขึ้น กล่าวคือ

(1) เกิดกระบวนการจัดการรูปแบบมีส่วนร่วม ระหว่างผู้ประกอบการแรงงานนอกระบบ และภาครัฐ (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด) ซึ่งทุกฝ่ายมีความยินดีและตกลงที่จะให้ความร่วมมือในการ แก้ไขปัญหาปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยให้ผู้ประกอบการกับกลุ่มแรงงานนอกระบบเป็นผู้ริเริ่มดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะให้การสนับสนุนด้านวิชาการและการสมัครเข้าร่วม โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อจัดจ้างที่ปรึกษา

(2) เกิดการบูรณาการ โครงการจากทุกภาคีที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบโครงการซึ่งเป็นทั้งผู้ศึกษาวิธีการ ได้นำเสนอผลปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน

เป็นช่วง ๆ ตามกรอบระยะเวลาและได้มีการปรับปรุงกิจกรรมแผนงานต่าง ๆ โดยลำดับ (ดูภาคผนวก) ต่อที่ประชุม ผู้ให้การสนับสนุนเป็นระยะจึงเกิดการระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับโครงการย่อยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นจากเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งในจังหวัดและในเขตพื้นที่กรุงเทพ เจ้าหน้าที่จากมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ เจ้าหน้าที่จากกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เจ้าหน้าที่จาก อบต. และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของกรมพัฒนาชุมชน เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น

ส่วนที่ 4 โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการผลิตที่ได้มีการศึกษาต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลา 2 ปี แม้จะยังไม่ได้มีการดำเนินการในเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ศึกษามีความเชื่อว่า การนำเอาโครงการนี้มาปรับใช้กับสถานประกอบกิจการ วิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) มาปรับใช้นั้นเริ่มจะเห็นช่องทางเป็นจริงซึ่งในเบื้องต้นผลการศึกษาดังกล่าวก็สามารถที่จะนำมาถอดเป็นบทเรียนเพื่อให้ได้มีการศึกษาวิจัยต่อไป ในอนาคตได้

ปัญหาอุปสรรคที่พบจากการศึกษา

ผลจากการศึกษา ในความเห็นของผู้ขอรับการประเมินที่ได้จากการปฏิบัติงานในภาคสนามและที่ได้ให้คำปรึกษาในกรณีสถานประกอบกิจการทั้งขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ในการเข้าร่วมโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพและการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทย ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการทั้งในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการและเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการพัฒนาปรับปรุงระบบการผลิตกับสถานประกอบกิจการทั้งขนาดกลางและขนาดเล็ก สถานประกอบกิจการที่เป็นเจ้าของคนเดียวหรือบุคคลธรรมดา ทำให้ได้รับทราบข้อมูลและข้อจำกัดของสถานประกอบกิจการนั้นได้โดยละเอียดซึ่งประเด็นปัญหาอุปสรรคที่พบ จึงขอเสนอในมุมมองต่าง ๆ เท่าที่สามารถประมวลได้ ดังนี้

สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก(SMEs)

ลักษณะที่เอื้อต่อการเข้าร่วมโครงการ(โอกาส)

- ผู้บริหารเป็นผู้บริหารและตัดสินใจได้เองทั้งหมด แต่มีลักษณะการบริหารที่เป็นลำดับขั้น มีโครงสร้างองค์กร แม้จะไม่มีลำดับชั้นมากมากนัก แต่มีบุคลากรที่มีการแบ่งงานรับผิดชอบ มีระบบงานที่เป็นพื้นฐาน สามารถพัฒนาเข้าสู่ระบบการจัดการต่าง ๆ ได้ไม่ยากนัก

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในระดับหนึ่ง และมักจะมีความรู้ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ซึ่งเป็นสำคัญในการจัดทำเอกสารและมีส่วนให้การจัดการเอกสารต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ง่าย

- มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ หรืออาจจะมีการกำหนดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะ เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล

- มีการลงทุน หากเห็นว่าเป็นการคุ้มค่ากับผลตอบแทน หรือเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือมาตรฐานแรงงานที่ลูกค้าเป็นผู้กำหนด
ลักษณะของปัญหาที่พบ(อุปสรรค)

- ภาระงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติมีมาก ทำให้การนำระบบไปใช้ร่วมกับการทำงานประจำ บางครั้งจะไม่ได้รับการปฏิบัติ หรือมีการดำเนินการแบบไม่จริงจัง

สถานประกอบการที่เป็นบุคคลธรรมดา

ลักษณะที่เอื้อต่อการเข้าร่วมโครงการ (โอกาส)

- ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการและตัดสินใจเองทั้งหมด ทำให้ลดขั้นตอนการขออนุมัติ ใช้เวลาในการตัดสินใจน้อยกว่าและหากผู้บริหารมุ่งมั่นจะสามารถดำเนินการปรับปรุงต่าง ๆ ได้ง่าย ลักษณะของปัญหาที่พบ (อุปสรรค)

- ผู้บริหารหรือเจ้าของเป็นผู้บริหารงานและตัดสินใจได้เองทั้งหมด ไม่มีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน เปลี่ยนแปลงตามการตัดสินใจของผู้บริหารเพียงคนเดียว งานบางอย่างจะดำเนินการด้วยตนเอง

- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในระดับปฏิบัติงาน โดยรับมอบหมายงานจากผู้บริหารโดยตรง ไม่มีงานในความรับผิดชอบที่ชัดเจน งานส่วนใหญ่ไม่จำเป็นที่จะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เข้ามาเกี่ยวข้องกับเอกสาร การบันทึกต่าง ๆ นิยมใช้การจดย่อ โดยเป็นที่เข้าใจของผู้บริหารเอง

- ไม่ค่อยได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย การดำเนินการบางอย่างจึงมีการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย เช่น ค่าจ้าง ประกันสังคม เป็นต้น

- ลักษณะงานจะไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง จะมีช่วงเวลาที่งานมาก และบางครั้งก็ไม่มีการทำงานเลย ทำให้ไม่กล้าที่จะตัดสินใจลงทุน หรือหากมีการดำเนินการที่ต้องมีค่าใช้จ่าย มักจะตัดสินใจให้ชะลอไว้ก่อนหรือควั่นไม่ดำเนินการ

อย่างไรก็ตาม ความพร้อมหรือโอกาสในการได้รับการรับรอง จึงขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของผู้บริหารเป็นหลัก หากผู้บริหารเล็งเห็นว่า ระบบการจัดการจะช่วยให้องค์กรเกิดการยอมรับและมีโอกาสในการขายสินค้าหรือบริการ ก็อาจทำให้ผู้บริหารใส่ใจและมุ่งมั่นที่จะดำเนินการต่าง ๆ ให้สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาต่อเนื่อง

ไม่ว่าผู้เขียนจะมีฐานะใด กล่าวคือ ผู้ศึกษา หรือเป็น หัวหน้าสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือผู้รับผิดชอบโครงการฯ มีความรู้สึกอยู่ตลอดเวลาว่า เป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่จะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม ร่วมมือในทุกโอกาสที่มีกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างตลอดจนผู้นำองค์กร เช่น อบต. , กลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม ในการผลักดันให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยต่อการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิต โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ทั้งในโรงงานและนอกโรงงาน ซึ่งอยู่ในห่วงโซ่ของการผลิต

ในอนาคตอันใกล้นี้ มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) จะเป็นฐานการพัฒนาไปสู่การพัฒนาต่อเนื่องของ “มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ ISO 26000 SR ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 7 ประการ กล่าวคือ

1. มีการกำกับดูแลกิจการที่ได้ (Organization governance)
2. คำมั่นถึงสิทธิมนุษยชน (Human rights)
3. ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour practices)
4. ดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment)
5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices)
6. ใส่ใจผู้บริโภค (Consumer issues)
7. การแข่งขันสู่ชุมชนและสังคม (Contribution to the Community and Society)

จากองค์ประกอบทั้ง 7 ข้อประการนี้จึงเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการผลิตโดยตรง และหากเริ่มลงมือดำเนินการเสียตั้งแต่ตอนนี้จะบังเกิดผลดีกับทุกฝ่ายและในขั้นนี้ ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะไว้เพื่อพัฒนาต่อแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ผู้ขอรับการประเมินเชื่อว่ามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) สามารถนำมาปรับใช้ได้ไม่เพียงแต่ใช้กับเฉพาะสถานประกอบกิจการทุกประเภทและทุกขนาดเท่านั้นยังสามารถนำมาปรับใช้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการผลิตที่เป็นวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) ได้ด้วย จึงเห็นควรให้มีการศึกษาข้อดีข้อด้อยเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. การนำเอามาตรฐานแรงงานไทยมาปรับใช้ตามข้อ 1 แล้วในทางสถานการณ์หรือบางกลุ่มเป้าหมายอาจจะไม่สามารถใช้ได้ครบทุกข้อกำหนด เห็นควรให้มีการพัฒนามาตรฐานแรงงานขึ้นมาใหม่เป็นการเฉพาะเพื่อให้กับวิสาหกิจชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และวิสาหกิจชุมชนขนาดย่อม (SMEs) ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิด

อุปสรรคต่อการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาต่อแรงงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในภาคการผลิตและภาคอื่น ๆ

3. รัฐและองค์กรที่ให้การสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าวในระยะ 5 - 10 ปีข้างหน้า ควรจะตั้งหน่วยงานรับผิดชอบเป็นการเฉพาะเพื่อขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวให้เกิดผลอย่างจริงจัง ทั้งนี้เฉพาะแรงงานนอกระบบยังไม่มีหลักประกัน ในเรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลอย่างแท้จริง

4. เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อแรงงานนอกระบบภาคการผลิตทั้งภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าและผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว ควรจะนำเอาไปกำหนดให้เป็นนโยบายและแผนงานคุ้มครองแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อไป

ตามข้อเสนอทั้ง 4 ประการข้างต้น หากจะดำเนินการให้เกิดผลดี ผู้ประกอบการประเมินมีความเห็นว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรจะมีการจัดตั้งหน่วยงานในระดับสำนักขึ้นมาดูแลรับผิดชอบงานแรงงานนอกระบบโดยตรง ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นคนทำงานอยู่ในชุมชนเมืองหรือในหมู่บ้านที่ห่างไกล ที่มีที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งเชื่อว่าในเวลาที่น่าจะมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบ

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (ข้อกำหนด). พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ:, 2547)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ. พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สไตการพิมพ์, 2549).
- จรรยา ชันธวิทย์, การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. กสร 18/2540 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เอกสารทางวิชาการ (กรุงเทพฯ:, 2540)
- ธีรชัย อูราสุข, วิวัฒนาการของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยและรูปแบบขององค์กรพื้นฐานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ โรงแรม บางกอกพาลาส (เมอร์เคียว) กรุงเทพฯ 16 พฤศจิกายน 2542
- ธีรชัย อูราสุข, การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ: การคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์. เอกสารทางวิชาการ (กรุงเทพฯ:, 2533)
- ประคิษฐ์ ชาสมบัติ, รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน. (กรุงเทพฯ:, 2542)
- ประเวศ วะสี, การพัฒนาหลังสร้างสรรค์องค์กร. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2540)
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบภาคการผลิต ปี 2547. เอกสาร โรเนียว (โครงการ)
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, แผนการดำเนินงานปีที่ 2:2548. แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน “แรงงานนอกระบบภาคการผลิต” เอกสาร โรเนียว (โครงการ)