

กฎหมายแรงงานกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000
: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย



นางสาวสุชฎมาภรณ์ พรหมมี

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์


คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-17-7145-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

LABOUR LAWS AND SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000
: CASE STUDY OF THE EXPORTING COMPANIES IN THAILAND



Miss Sukumaporn Phrommee

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Laws in Laws

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-17-7145-2

สุขุมารณ์ พรหมมี : กฎหมายแรงงานกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 :
ศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย (LABOUR LAWS
AND SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 : CASE STUDY OF THE EXPORTING
COMPANIES IN THAILAND) อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.สุดาศิริ วงศ์วงศ์, 177 หน้า.
ISBN 974-17-7145-2

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการ
ดำเนินการขอการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) ของสถาน
ประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย เพราะข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 หลาย
ประเด็นมีความไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รวมถึงข้อกฎหมายหรือมาตรการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีว
อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมุ่งศึกษาหามาตรการในการแก้ไขปัญหาและ
เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานต่อไป

จากการศึกษาพบว่า การที่มาตรฐาน SA 8000 ถูกกำหนดขึ้นโดยประเทศที่พัฒนาแล้ว
มาตรฐานขั้นต่ำจึงสูงเกินกว่าสถานประกอบการในประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาจะ
พึงให้แก่ลูกจ้างได้ ทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการต้อง
ประสบกับปัญหาในการจัดทำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 ไม่ว่าจะเป็นปัญหา
ในทางปฏิบัติอันเกิดจากความไม่พร้อมของบุคลากรหรือสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ
และปัญหาทางกฎหมายที่เกิดจากข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน SA 8000
เรื่องแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การ
ลดโทษทางวินัย และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่

จึงควรปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน บางประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาของแรงงานซึ่งเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า
18 ปี การลดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ที่สำคัญต้องมีการร่วมมือกันจากทุกส่วน
ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจหรือเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่
เกี่ยวข้อง

สาขาวิชานิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2547

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4486119834 : MAJOR LAWS

KEYWORD : SA 8000 / SOCIAL ACCOUNTABILITY / LABOUR LAWS

SUKUMAPORN PHROMMEE : LABOUR LAWS AND SOCIAL ACCOUNTABILITY
8000 : CASE STUDY OF THE EXPORTING COMPANIES IN THAILAND. THESIS
ADVISOR : ASSOC.PROF. SUDASIRI WASAWONG, 177 pp. ISBN 974-17-7145-2

The objectives of this thesis is to study and analyze the problems or difficulties in applying for Social Accountability 8000 (SA 8000) Certification by export businesses in Thailand since many requirements in the SA 8000 are not in conformity with the Labour Protection Act, B.E. 2541, Labour Relations Act, B.E. 2518 and other legal provisions or criteria relating to safety, occupational health and work environment, the objective of the study is also to find solutions to such problems or difficulties and to propose guidelines for an improvement of the labour laws.

From the study, it is observed that since the SA 8000 was promulgated by developed countries, its minimum standard requirements tend to be higher employees than standards of the business operators in Thailand, which is a developing country. This creates problems in complying with Social Accountability 8000 faced by all employers, employees and other parties involved in the businesses. Problems can be due to non-readiness of the personnel or to the work environment. These could also be legal issue arising from the requirements of the SA 8000 with respect to child labour, forced labour, freedom of association and right to collective bargaining, disciplinary practices and overtime working hours which may not be in conformity with the requirement of the labour laws.

There should be an amendment to certain the Labour Protection Act, B.E. 2541, Labour Relations Act, B.E. 2518 and legal provisions relating to safety, occupational health and work environment. Study support should be provided for labour under 18 years of age, reduction of overtime work hours and etc. More importantly, cooperation from all sectors in society is of critical importance, namely between governmental organizations, business or private sectors, employers, employees and other related persons.

Field of study Laws

Student's signature.....

Academic year 2004

Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ เนื่องจากความช่วยเหลือและความกรุณาจากท่านรองศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน ซึ่งเป็นผู้ที่ให้ความเมตตาต่อผู้เขียนเป็นอย่างมาก ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตรวจพิจารณาวิทยานิพนธ์ ให้ความเห็นและคำแนะนำทางวิชาการ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขข้อบกพร่องในวิทยานิพนธ์นี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบ ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ อธิพิล ศรีเสาวลักษณ์ ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบพร้อมให้คำแนะนำทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ในการเขียนวิทยานิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่าน ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่กรุณาให้คำแนะนำและอนุเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เขียน รวมถึงขอขอบคุณในความกรุณาของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน เจ้าหน้าที่กองตรวจความปลอดภัย เจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เจ้าหน้าที่สถาบันคีนันแห่งเอเชีย ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งผู้เขียนเข้าสัมภาษณ์ ที่ให้ข้อมูลและความร่วมมือเป็นอย่างดี อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้เขียนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จ และขอขอบคุณ คุณอนุชัย อัญญาวัฒน์ ที่กรุณาสละเวลาแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

ผู้เขียนขอกราบระลึกถึงพระคุณของคุณพ่อมณี พรหมมี คุณแม่มยุรี พรหมมี ผู้เป็นแรงบันดาลใจสำคัญ ขอขอบพระคุณสำหรับความรัก ความเมตตา ความห่วงใย และความสนับสนุนทุกประการ ขอขอบคุณน้องสนฤทัย น้องสิวินีย์ และน้องสาวิตร พรหมมี น้อง ๆ ผู้น่ารักสดใสและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอ นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณสันธนา เอื้ออารักษ์ เพื่อนที่รักและปรารถนาดี พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เขียนในทุก ๆ เรื่อง ที่สำคัญ ผู้เขียนขอขอบคุณ เรือเอก วิวัฒน์ สุนทรจารุ นายทหารพระธรรมนูญ หน่วยนาวิกโยธิน จังหวัดนราธิวาส สำหรับความห่วงใยและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าใด ๆ ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบคุณงามความดีนี้ให้แก่น้องสิวินีย์ หรือ “น้องลิ” น้องสาวผู้เป็นที่รักยิ่งของครอบครัวพรหมมี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วง ผู้เขียนขอสำนึกในพระคุณนี้ไว้ตลอดไป

สุขุมภรณ์ พรหมมี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 วิธีการศึกษาวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 แนวคิดและหลักการของมาตรฐาน SA 8000.....	8
2.1 แนวคิดของมาตรฐาน SA 8000.....	8
2.2 ความหมายของมาตรฐาน.....	14
2.2.1 ความหมายของมาตรฐานแรงงาน.....	15
2.2.1.1 มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย.....	15
2.2.1.2 มาตรฐานแรงงานเอกชน.....	15
2.2.1.3 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ.....	16
2.2.2 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม.....	18
2.2.3 ความหมายของมาตรฐาน SA 8000.....	18
2.3 วัตถุประสงค์ของมาตรฐาน SA 8000.....	21
2.4 สาระสำคัญของข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคม ในมาตรฐาน SA 8000.....	22
2.4.1 แรงงานเด็ก.....	23

2.4.2	แรงงานบังคับ.....	24
2.4.3	สุขภาพและความปลอดภัย.....	24
2.4.4	เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง.....	25
2.4.5	การเลือกปฏิบัติ.....	25
2.4.6	การลงโทษทางวินัย.....	26
2.4.7	ชั่วโมงการทำงาน.....	26
2.4.8	ค่าตอบแทน.....	27
2.4.9	ระบบการจัดการ.....	27
2.5	หลักการพื้นฐานของข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม	
	ในมาตรฐาน SA 8000.....	31
2.5.1	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง	
	กับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม.....	33
2.5.1.1	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน	
	หรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930.....	35
2.5.1.2	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการ	
	สมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ.1948.....	36
2.5.1.3	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการ	
	รวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949.....	37
2.5.1.4	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทน	
	ที่เท่าเทียมกัน ค.ศ.1951.....	38
2.5.1.5	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ	
	(การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ.1958.....	40
2.5.1.6	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิก	
	แรงงานบังคับ ค.ศ.1957.....	41
2.5.1.7	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 135 ว่าด้วยผู้แทนลูกจ้าง	
	ในสถานประกอบการ ค.ศ. 1971.....	42
2.5.1.8	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ	
	ค.ศ.1973 และข้อแนะนำฉบับที่ 146.....	42

2.5.1.9	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงานค.ศ.1981 และข้อแนะนำฉบับที่ 164.....	47
2.5.1.10	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพ และการจ้างงานผู้พิการ ค.ศ.1983.....	49
2.5.1.11	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงาน ที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ.1996.....	51
2.5.1.12	อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบ ที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999.....	53
2.5.2	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน.....	54
2.5.3	อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก.....	57
2.5.4	อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ.....	60
บทที่ 3	การดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000.....	63
3.1	ความจำเป็นที่สถานประกอบกิจการต้องจัดทำมาตรฐาน SA 8000.....	64
3.1.1	ประเทศไทย.....	64
3.1.2	ประเทศจีน.....	68
3.1.3	ประเทศเวียดนาม.....	69
3.1.4	ประเทศอิตาลี.....	70
3.2	วิธีดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000.....	71
3.2.1	การวางแผน.....	72
3.2.2	การดำเนินการ.....	72
3.2.3	การตรวจสอบ.....	73
3.2.3.1	การตรวจสอบเบื้องต้น.....	74
3.2.3.2	การตรวจสอบเต็มรูปแบบ.....	74
3.2.4	การดำเนินการปรับปรุง.....	76
3.3	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000.....	76
3.3.1	ประเทศไทย.....	77

3.3.2 ประเทศจีน.....	81
3.4 ประโยชน์ที่ได้รับในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000.....	82
3.4.1 ประโยชน์ต่อองค์กร.....	82
3.4.2 ประโยชน์ต่อบุคลากร.....	83
บทที่ 4 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม	
ในมาตรฐาน SA 8000 กับกฎหมายแรงงาน.....	84
4.1 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานเด็ก.....	85
4.1.1 ประเทศไทย.....	87
4.1.2 ประเทศเวียดนาม.....	93
4.2 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานบังคับ.....	95
4.2.1 ประเทศไทย.....	95
4.2.2 ประเทศเวียดนาม.....	99
4.3 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องสุขภาพ และความปลอดภัย : กรณีประเทศไทย.....	100
4.4 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง.....	108
4.4.1 ประเทศไทย.....	109
4.4.2 ประเทศฟิลิปปินส์.....	115
4.4.3 ประเทศเวียดนาม.....	116
4.5 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการเลือกปฏิบัติ.....	117
4.5.1 ประเทศไทย.....	118
4.5.2 ประเทศเวียดนาม.....	120
4.6 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการลงโทษทางวินัย.....	121
4.6.1 ประเทศไทย.....	122
4.6.2 ประเทศเวียดนาม.....	123
4.7 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องชั่วโมงการทำงาน.....	125
4.7.1 ประเทศไทย.....	125

4.7.2 ประเทศเวียดนาม.....	130
4.8 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องค่าตอบแทน.....	131
4.8.1 ประเทศไทย.....	132
4.8.2 ประเทศเวียดนาม.....	136
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	139
5.1 บทสรุป.....	139
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	146
รายการอ้างอิง.....	152
ภาคผนวก.....	164
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	177

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ระบบเศรษฐกิจโลกมีการติดต่อสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้รวดเร็วมากขึ้นด้วยนวัตกรรมของเทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งความก้าวหน้าของระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารโทรคมนาคม (Internet) ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในด้านการค้าและเศรษฐกิจ ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่น และทันต่อเหตุการณ์ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดข้อตกลงหรือแนวปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ไว้เป็นมาตรฐานสากล เพื่อนำไปถือปฏิบัติตามความพร้อมในประเทศของตน จากการศึกษาที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ความเป็นโลกเสรีทางการค้าตามพันธกรณีขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization (WTO)) ย่อมจะต้องมีการติดต่อทางธุรกิจกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก การแข่งขันทางการค้าก็จะเป็นไปอย่างเข้มข้นมากขึ้น ปัจจุบันตลาดส่งออกที่สำคัญของประเทศไทย คือ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งผู้ซื้อในประเทศเหล่านี้ได้นำมาตรฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่เป็นมาตรฐานแรงงานเอกชนมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า อาทิเช่น มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 ประเทศไทยจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงต่อการต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานแรงงานเอกชนได้ มาตรฐานแรงงานเอกชนส่วนใหญ่เกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มเอกชนในประเทศที่พัฒนาแล้วที่เห็นว่าการกฎหมายแรงงานภายในประเทศที่ใช้บังคับอยู่ยังคุ้มครองสิทธิแรงงานหรือสภาพการจ้างไม่ครอบคลุมเพียงพอ จำเป็นที่จะต้องสร้างมาตรฐานแรงงานให้เป็นรูปแบบเดียวกันในแต่ละกลุ่มธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงาน คุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ประเทศไทยเป็นประเทศประชาธิปไตยที่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540) ซึ่งกำหนดให้แรงงานไทยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานไว้อย่างชัดเจนว่า รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม¹ นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ โดยวางยุทธศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถใน

¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540), มาตรา 86.

การแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตของประเทศโดยใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ช่วยเพิ่มผลผลิต เพิ่มทักษะแรงงาน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ พัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศ ตลอดจนบริหารจัดการและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานความปลอดภัย เพื่อสนับสนุนการสร้างงานยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ในประเทศให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ภาครัฐจะเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและจัดกลไกกฎระเบียบให้เอื้อต่อการดำเนินงานของภาคเอกชน และมุ่งระดมทุนจากทุกภาคทุกส่วนในสังคมเพื่อการลงทุนปรับปรุงโครงสร้างการผลิต และยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน จึงสมควรที่จะให้ความสำคัญแก่ประเด็นเหล่านี้อย่างยิ่ง มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 เป็นจรรยาบรรณหนึ่งของจรรยาบรรณแรงงาน (code of conduct) ซึ่งหมายถึงข้อผูกพันโดยสมัครใจของบริษัท สมาคม หรือองค์กรทั้งหลาย ที่กำหนดให้มีมาตรฐานและหลักการต่าง ๆ เพื่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในตลาดแรงงานและสถานประกอบกิจการ² ที่มีจำนวนทั้งหมดถึง 246 ฉบับ ในปี พ.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543)³ ปัจจุบันนี้ มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 หรือ Social Accountability 8000 หรือที่นิยมเรียกกันว่า **มาตรฐาน SA 8000** ถือเป็นมาตรฐานแรงงานที่สำคัญต่อสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกและกำลังได้รับความนิยมอย่างมากซึ่งปัจจุบันประเทศคู่ค้าโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรปเริ่มมีการตั้งเงื่อนไขว่าสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า ของเด็กเล่น ฯลฯ ต้องได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000 ก่อนถูกค้าจึงจะสั่งซื้อหรือว่าจ้างให้ผลิตสินค้า นั้น ๆ

แนวคิดมาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยให้องค์กรนั้นมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย ชั่วโมงการทำงาน และค่าตอบแทน ที่สำคัญต้องมีระบบการบริหารแรงงานที่ดีควบคู่กันไปด้วย ซึ่งถ้าสถานประกอบกิจการสามารถนำมาตรฐานนี้มาใช้ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมมากขึ้น สำหรับสถานประกอบกิจการเองก็จะได้รับความเชื่อถือทางสังคม

² นิสา นพทีปกังวาล, “สาระสรุป กลไก กติกาและเครื่องมือใหม่ ๆ ในการคุ้มครองสิทธิและมาตรฐานแรงงานภายใต้ระบบการค้าเสรี,” ในการประชุมระดับชาติ เรื่อง มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2545), หน้า 35.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 36.

ผู้บริโภคก็มั่นใจได้ว่าสินค้าที่ซื้อไปนั้นได้ผลิตขึ้นภายใต้หลักจริยธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีระบบการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 จากบุคคลที่สามหรือองค์กรภายนอก (the third party) มีช่องทางภายในสถานประกอบการที่ตรวจสอบเองเท่านั้น เน้นมาตรการป้องกันมากกว่าการตอบโต้ มีการปรับปรุงมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ต้องตระหนักคือ ถึงแม้จะกล่าวว่าการที่จะจัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพื่อขอการรับรองหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของแต่ละสถานประกอบการ แต่ในความเป็นจริงก็เป็นเสมือนมาตรการบังคับให้สถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยต้องจัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพราะเป็นมาตรฐานที่เกิดจากความต้องการของประเทศคู่ค้าสำคัญที่เป็นตลาดส่งออกของสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย ซึ่งถ้าสถานประกอบการไม่ขานรับในการนำมาตรฐานดังกล่าวมาใช้ในสถานประกอบการ บริษัทผู้ซื้อบางรายในต่างประเทศก็อาจจะไม่สั่งซื้อสินค้าจากสถานประกอบการนั้น และแม้ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ได้กำหนดขึ้นโดยอิงหลักอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศรวมถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล แต่ก็ยังเป็นลักษณะของการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่คำนึงถึงพื้นฐานแห่งสภาวะการณ์ของสถานประกอบการในประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นหลัก ทำให้สถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งรวมถึงประเทศไทยอาจประสบปัญหาในการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 จึงควรศึกษาถึงแนวทางการดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยว่าสามารถพัฒนาคุณภาพด้านแรงงานให้เป็นไปตามแนวทางมาตรฐาน SA 8000 ได้หรือไม่ เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรบ้าง และข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ขณะนี้หรือไม่ เพื่อเตรียมมาตรการป้องกันหรือแก้ไขปัญหารวมถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ หากสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ได้สำเร็จ ก็จะเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานแรงงานและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานเพิ่มขึ้นด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาถึงที่มาของมาตรฐาน SA 8000 และหลักการพื้นฐานของข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000
- 1.2.2 เพื่อศึกษาถึงขั้นตอนการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ของสถานประกอบการที่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก

- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายแรงงานกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000
- 1.2.4 เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยสามารถคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานตามแนวมาตรฐานแรงงานสากลได้สำเร็จ
- 1.2.5 เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานหรือการออกมาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเป็นไปอย่างเหมาะสมมากขึ้น

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

สถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยต้องปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศ แต่เมื่อสถานประกอบการเพื่อการส่งออกใดมีความจำเป็นหรือต้องการได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 จะเกิดปัญหาในทางปฏิบัติแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการ เพราะข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 หลายประเด็นมีความไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ เนื่องจากมาตรฐาน SA 8000 ถูกกำหนดขึ้นโดยประเทศที่พัฒนาแล้ว เป็นมาตรฐานที่สูงเกินกว่าที่สถานประกอบการในประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาจะพึงให้แก่ลูกจ้างได้ จึงควรหาแนวทางที่เหมาะสมแก้ไขปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ศึกษาถึงแนวคิด หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ และสาระสำคัญของข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 อันเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนทางแรงงาน สิทธิแรงงาน และการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย

1.4.2 ศึกษาถึงขั้นตอนกระบวนการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 และแนวทางการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้แก่สถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย

1.4.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 เปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ บทบัญญัติกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายแรงงานประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

1.4.4 ศึกษาการดำเนินการของสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกในการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

1.5 วิธีการศึกษาวิจัย

ผู้เขียนได้ดำเนินการศึกษาวิจัย โดย

1.5.1 การวิจัยภาคเอกสาร (documentary research) โดยค้นคว้ารวบรวมและศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารต่าง ๆ ที่ปรากฏในรูปของตำรา บทความในวารสาร รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตำบทยุทธศาสตร์ อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อินเทอร์เน็ตและฐานข้อมูลของ LEXIS-NEXIS ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เกี่ยวกับมาตรฐาน SA 8000 องค์การความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศ สถานการณ์ของสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกที่เกี่ยวกับมาตรฐาน SA 8000 และทำการศึกษากฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายแรงงานประเทศเวียดนามเป็นหลัก เพราะตั้งอยู่ในแถบเอเชียด้วยกันกับประเทศไทย ซึ่งน่าจะมีสภาพและปัญหาในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 รวมถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ ใกล้เคียงกับประเทศไทย และทำการศึกษากฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์ที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 บางประเด็นที่เห็นว่าน่าสนใจและควรนำมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ว่าสอดคล้องกันเพียงใด

1.5.2 การวิจัยภาคสนาม (field research) โดยดำเนินการสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบกิจการ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ลูกจ้างบางราย เป็นต้น โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงสนทนา ลักษณะคำถามเป็นคำถามเปิดที่ต้องการคำตอบเป็นความคิดเห็นหรือคำแนะนำของผู้ตอบ ซึ่งการเก็บข้อมูลภาคสนามนี้ ผู้เขียนเลือกสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000 แล้ว จำนวน 7 แห่ง จากจำนวนสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000 ทั้งหมด 10 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร นครปฐม ปทุมธานี และสมุทรปราการ โดยเป็นอุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม จำนวน 5 แห่ง เป็นอุตสาหกรรมประเภทผลิตป้ายฉลากและบรรจุภัณฑ์ 2 แห่ง และทำการสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในระหว่างการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 จำนวน 2 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและสมุทรสาคร โดยเป็นอุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ทั้งสองแห่ง

แนวคำถามที่ใช้ในการสอบถามตัวแทนของสถานประกอบกิจการ มีดังนี้

- (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ประเภทสินค้าที่ผลิต ประเทศคู่ค้า เป็นต้น
- (2) แรงจูงใจหรือความจำเป็นในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000
- (3) วิธีดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000
- (4) ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนได้รับใบรับรอง SA 8000
- (5) ปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 พร้อมแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจของพนักงานหรือลูกจ้าง การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ปัญหาการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น
- (6) ประโยชน์ที่ได้รับจากการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000
- (7) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
- (8) ความเห็นและข้อเสนอแนะที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีต่อมาตรฐาน SA 8000

นอกจากนี้ ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ตัวแทนของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านมาตรฐาน SA 8000 จำนวน 2 แห่งจากจำนวนทั้งหมด 11 แห่ง และตัวแทนของหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 จำนวน 2 แห่งจากจำนวนทั้งหมด 6 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น ใช้ลักษณะคำถามแบบเปิด เพื่อขอความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้ตอบคำถาม โดยแนวคำถามที่ใช้ในการสอบถามตัวแทนของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านมาตรฐาน SA 8000 และตัวแทนของหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 มีดังนี้

- (1) ความเป็นมาของหน่วยงาน และจุดเด่นของหน่วยงานที่ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากสถานประกอบกิจการที่จะเข้ามาติดต่อ
- (2) การดำเนินการสนับสนุนหรือส่งเสริมสถานประกอบกิจการที่เข้ามาติดต่อเพื่อให้ได้รับการรับรองด้านมาตรฐาน SA 8000
- (3) หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบในการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 นี้
- (4) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาหรือการเข้าตรวจประเมินสถานประกอบกิจการในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000
- (5) ระยะเวลาโดยเฉลี่ยที่ใช้ในการดำเนินการในฐานะที่ปรึกษาหรือการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการหนึ่ง ๆ จนได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000

(6) การดำเนินการตรวจซ้ำทุก ๆ 6 เดือนหลังจากที่สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 แล้ว มีหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการอย่างไร และเมื่อครบอายุการรับรองตามกำหนด สถานประกอบกิจการนั้นจะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐาน SA 8000 ที่มีการขอการรับรองมาตรฐานดังกล่าวอยู่ในสถานประกอบกิจการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก

1.6.2 สามารถนำปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 มาวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกของประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐาน SA 8000

1.6.3 ทราบว่าข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสม

1.6.4 ผู้ประกอบกิจการในสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของลูกจ้างมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในประเทศไทยตามแนวมาตรฐานสากล

1.6.5 เป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานหรือมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดและหลักการของมาตรฐาน SA 8000

2.1 แนวคิดของมาตรฐาน SA 8000

แรงงานมีความสำคัญและจำเป็นแก่ทุกสังคมในโลก มิใช่แต่เฉพาะเกี่ยวกับการลงทุนและอุตสาหกรรมเท่านั้น การดำเนินชีวิตของมนุษย์ไม่อาจปราศจากแรงงานได้ ทุกประเทศต่างมองเห็นถึงความสำคัญของแรงงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานจะมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์มาก แต่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายยังคงถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบอยู่เรื่อยมา เนื่องจากแต่เดิมนั้น ระบบของการใช้แรงงานเป็นการใช้แรงงานทาส เจ้าขุนมูลนายมีอำนาจและความชอบธรรมอย่างเต็มที่ในการใช้แรงงานตามอำเภอใจ จึงมิใช่เรื่องแปลกที่แรงงานจะถูกกดขี่ทารุณ ในสมัยก่อน การบริหารโรงงานหรือการบริหารการผลิตมักจะมองมนุษย์ในการผลิตแต่เพียงลักษณะการเคลื่อนไหวในการทำงานว่าทำอย่างไรที่จะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อมาเริ่มรู้สึกว่าการมองมนุษย์เช่นนี้ จะทำให้มนุษย์ค่อนข้างจะเป็นเครื่องจักรมากเกินไป ไม่ได้คำนึงถึงภาวะจิตใจของมนุษย์เลย จึงมีการให้คุณค่าในความเป็นมนุษย์ของคนงานในโรงงานมากขึ้น และมองว่าประสิทธิภาพการผลิตขึ้นอยู่กับภาวะจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะ使人งานรู้สึกผูกพันกับโรงงานทำงานด้วยความทุ่มเทมากขึ้น จึงเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อนหน้านี้แนวคิดที่ให้คำนึงถึงภาวะจิตใจของมนุษย์ควบคู่ไปกับการใช้แรงงานนี้เป็นไปเพื่อประสิทธิภาพของการผลิตเป็นหลัก แต่ต่อมาได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิทธิมนุษยชน (human rights) ด้วย นั่นคือการพัฒนาขึ้นมาอีกระดับ โดยจุดเริ่มต้นของกระแสสิทธิมนุษยชนทางแรงงานได้เริ่มขึ้นในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรก และขยายต่อไปในประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปและสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการใช้แรงงานเป็นสิ่งที่มาควบคู่กับการพัฒนาของอุตสาหกรรม หลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก การผลิตต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับผู้ชำนาญงานเฉพาะซึ่งสามารถผลิตชิ้นงานทั้งชิ้นขึ้นด้วยตัวเองได้ในจำนวนจำกัด แต่ได้มีการแบ่งงานเป็นลักษณะย่อย ๆ ที่ทำโดยผู้ใช้แรงงานหลาย ๆ คน ทำให้การทำงานง่ายขึ้นและมีความต้องการผู้ใช้แรงงานจำนวนมากเพื่อผลิตตามขั้นตอนย่อย ๆ เหล่านั้น จึงก่อให้เกิดการจ้างงานอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานในส่วนตัวดังกล่าวถูกกว่าค่าแรงของช่างชำนาญงานเฉพาะด้าน การปฏิวัติอุตสาหกรรมได้ทำให้เกิดความต้องการวัตถุดิบเพื่อนำมาผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อผลิตสินค้าได้เป็นจำนวนมาก ก็ต้องมีการส่งสินค้าออกไปขายยังต่างประเทศ ทำให้การค้าระหว่างประเทศมีการขยายตัวมากขึ้น

ซึ่งพอจะสรุปวิวัฒนาการทางแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมได้ดังนี้ ช่วงแรกเป็นแนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในศตวรรษ ที่ 19 สถานประกอบการกิจการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ หรือดำเนินธุรกิจเพื่อให้มีผลกำไรแต่เพียงอย่างเดียว ต่อมาเป็นช่วง เกิดแนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในต้นศตวรรษที่ 20 สถานประกอบการไม่เพียงแต่ดำเนิน ธุรกิจให้มีผลกำไรแต่เพียงอย่างเดียว แต่เริ่มทำกิจกรรมเพื่อสาธารณสุขมากขึ้น จนกระทั่งเกิด แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในปี ค.ศ. 1960-1970 สถานประกอบการได้ถูกกดดันให้ พิจารณาผลกระทบที่มีต่อสังคมจากการดำเนินธุรกิจถึงช่วงสุดท้าย เกิดแนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในปัจจุบัน โดยสถานประกอบการผู้ผลิตมีความเชื่อว่าหากสถานประกอบการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมในบางด้าน จะทำให้ธุรกิจได้รับผลประโยชน์ด้านธุรกิจด้วย นั่นก็ คือ หากสถานประกอบการคืนกำไรให้แก่สังคมในระยะสั้น ในท้ายที่สุดกำไรเหล่านั้นก็จะ ย้อนกลับหรือเป็นของสถานประกอบการในระยะยาว¹

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) ได้มีการปรับโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจโลก เกิด นโยบายเสรีนิยมขึ้นพร้อม ๆ กับความหลากหลายในด้านการผลิตทั่วโลก มีการแข่งขันเสรีในยุค โลกไร้พรมแดนกันมากขึ้น เมื่อเกิดการแข่งขันทางการค้าสูง สิ่งหนึ่งที่ผู้ผลิตต้องคำนึงถึงคือ วิธีการที่จะทำให้ต้นทุนในการผลิตต่ำที่สุด ซึ่งแนวทางหนึ่ง คือการจ้างแรงงานในอัตราถูก ดังนั้น การผลิตที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก จึงได้ย้ายถิ่นฐานการผลิตไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาเนื่องจาก มีต้นทุนในการผลิตต่ำกว่าประเทศพัฒนาแล้ว บรรษัทข้ามชาติได้พัฒนานโยบายจ้างเหมา แรงงานภายนอกทั่วโลกขึ้นมา โดยใช้สายโซ่อุปทาน (supply chain) ที่มีความซับซ้อนของการใช้ ผู้รับจ้างเหมาช่วงจำนวนมาก รวมทั้งการรับงานไปทำที่บ้าน ผลที่เกิดขึ้นคือการจ้างงานนอก ระบบได้วิวัฒนาการขึ้นมาพร้อม ๆ กับการขยายตัวเพิ่มขึ้นของระบบการผลิตทั่วโลกที่มีความ ซับซ้อนด้านเทคโนโลยี กล่าวคือ การจ้างแรงงานนอกระบบ (informal sector) หมายความว่า การทำงานที่ไม่มีรูปแบบระเบียบแบบแผนและการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กร ส่วนแรงงานในระบบ (informal sector) หมายความว่า การจ้างหรือการใช้แรงงานหรือการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน ของการทำงาน (เงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระเบียบข้อบังคับและการบังคับบัญชา) การรวมตัว จัดตั้งเป็นองค์กรหรือหน่วยการผลิตอย่างเป็นทางการ (การจดทะเบียนในรูปนิติบุคคล มีสภาพเป็น

¹ ดิน ปรัชญพฤทธิ์, “ความรับผิดชอบต่อสังคมและจรรยาบรรณ,” ในการประชุมระดับ ชาติ เรื่อง มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2545), หน้า 42.

โรงงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม)² โดยประมาณการว่าแรงงานนอกระบบประกอบด้วย
แรงงาน 500 ล้านคน คิดเป็นหนึ่งในสี่ของแรงงานทั้งหมดทั่วโลก แรงงานนี้คิดเป็นหนึ่งในสาม
ของผลผลิตมวลรวมประชาชาติโลก ในบางประเทศคิดเป็นร้อยละ 80-90 ของแรงงานในชุมชน
เมือง เนื่องจากนโยบายโยกย้ายฐานการผลิต การจ้างเหมาแรงงานภายนอกทั่วโลกและการจ้าง
เหมาช่วงของบริษัทข้ามชาติต่าง ๆ คุณภาพการจ้างงานจึงลดลงสำหรับแรงงานส่วนใหญ่³ ซึ่ง
ประเทศกำลังพัฒนาเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีมาตรฐานด้านการดูแลหรือคุ้มครองแรงงานต่ำกว่า
ประเทศที่พัฒนาแล้วและขาดความรู้ความเข้าใจในด้านสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ส่วนใน
ด้านของผู้ใช้แรงงานในขณะนั้นก็ขาดสภาพต่อรองและไม่มีโอกาสเลือกงาน อีกทั้ง กฎหมายที่ใช้
บังคับอยู่ยังมีการคุ้มครองไม่เพียงพอ เพราะในช่วงนั้นเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าความยากจนของ
ผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นเรื่องจำเป็น หากจะให้โรงงานนั้นอยู่ได้⁴ จากสภาพการณ์ดังกล่าว
ก่อให้เกิดกระบวนการทางสังคมใหม่และพันธมิตรทางสังคม อันเป็นโครงการริเริ่มที่เกี่ยวกับการ
ผลิตและการบริโภคอย่างมีจรรยาบรรณ ซึ่งรวมถึงสิทธิแรงงานหรือจรรยาบรรณแรงงาน ในช่วง
ต้นปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) ผู้บริโภคในประเทศที่พัฒนาแล้วได้ริเริ่มใช้เกณฑ์พิจารณาเชิง
จรรยาบรรณในการเลือกซื้อสินค้า เพื่อหนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพเงื่อนไขการทำงานของ
ผู้ใช้แรงงานและยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น เช่น มีองค์การเรียกร้องให้ใช้
ระบบติดเครื่องหมาย (Social Label Organization) ให้แก่สินค้าของประเทศโลกที่สามเพื่อแสดง
ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งมีเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น อาหารประเภทเครื่องดื่มต่าง ๆ
ในช่วงปี ค.ศ. 1980 (พ.ศ. 2523) ข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและอัตราภาษีศุลกากร (The
General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)) ได้ถูกกระแสต่อต้านเพิ่มขึ้นตามลำดับ
ท่ามกลางสภาพที่ประเทศกำลังพัฒนาซึ่งมีหนี้ต่างประเทศมากแต่กลับยากจนมากขึ้น และเมื่อ
องค์การการค้าโลก (World Trade Organization (WTO)) ก่อตั้งขึ้นแทนที่ GATT ในปี ค.ศ. 1995
(พ.ศ. 2538) นโยบายการค้าเสรีเปิดกว้างเพิ่มขึ้นโดยมิได้คำนึงถึงความแตกแยกทางสังคมที่เกิด

² เอกพงศ์ คลังกรณ์, “มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 1.

³ นิสา นพทีปกังวล, “กลไก กติกา และเครื่องมือใหม่ ๆ ในการคุ้มครองสิทธิและมาตรฐานแรงงานภายใต้ระบบการค้าเสรี,” ใน การประชุมระดับชาติ เรื่อง มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2545), หน้า 32.

⁴ นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 3.

จากการค้าโลก ทำให้มีการประท้วงอย่างกว้างขวางทั่วโลก จนมีการจัดตั้งเครือข่ายระหว่างประเทศขององค์การพัฒนาเอกชนร่วมกับกระบวนการสหภาพแรงงานนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) ประเด็นปัญหาที่ว่าสมควรจะให้สิทธิเฉพาะว่าด้วยเงื่อนไขทางสังคมรวมอยู่ในกรอบการดำเนินงานขององค์การการค้าโลก (WTO) หรือไม่นั้น ได้กลายเป็นกระแสโต้เถียงอภิปรายอย่างกว้างขวางและเข้มข้นในเวทีความคิดระหว่างประเทศ ปัจจุบันมีกลไก กติกาและเครื่องมือใหม่ ๆ ในการคุ้มครองสิทธิและมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ เงื่อนไขทางสังคมในข้อตกลงขององค์การการค้าโลก (WTO-Social clause) ข้อตกลงเรื่องกรอบดำเนินการ (Framework Agreements) คณะกรรมการลูกจ้างโลก (Global Works Councils) แนวความคิดการค้าที่เป็นธรรม (The Concept of Fair Trade) กติการะหว่างประเทศ (Global Compact) และจรรยาบรรณแรงงาน (Code of Conduct)⁵ จรรยาบรรณแรงงานถูกนิยามไว้แต่เพียงกว้าง ๆ ว่า “เป็นความเห็นโดยสมัครใจของสถานประกอบกิจการ สมาคม องค์กรหรือองค์กรคณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นการนำเสนอมาตรฐานและหลักการต่าง ๆ เพื่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในตลาดแรงงานและสถานประกอบกิจการ” จรรยาบรรณแรงงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องและอยู่ในสถานประกอบกิจการของภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า ทั้งนี้ เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมนี้มีความเป็นสากลสูงและต้องจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก และยังมีที่ตั้งโรงงานผลิตอยู่ตามประเทศโลกที่สามและประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงกลุ่มประเทศในแถบยุโรปตะวันออก และที่สำคัญคือฝายนายทุนได้พัฒนารูปแบบวิธีการจ้างเหมางานเป็นช่วง ๆ ซึ่งเป็นระบบที่ซับซ้อนมาก นอกจากนี้ การย้ายฐานการผลิตมายังประเทศกำลังพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ ก็ทำให้บรรดาผู้ใช้แรงงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกาหรือประเทศผู้ผลิตรายใหญ่อื่น ๆ ต้องตกงานเป็นจำนวนมาก ผู้ที่ถือตนเองว่าอยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้วจึงได้พยายามสร้างกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กลุ่มประเทศของตนถือว่าเป็นสิ่งที่ดีมาเป็นมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ แล้วผลักดันให้ใช้กันทั่วโลก เช่น มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ (Quality Management System, ISO 9000) มาตรฐานระบบการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management System, ISO 14000) มาตรฐานระบบการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Health and Safety, ISO 18000) เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีบรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานและกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (Non-Governmental Organizations (NGOs)) ได้สร้างกระแสโดยการเปิดเผยข้อมูลสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การเอาผิดเอาเปรียบแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ในโรงงานผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนา ดังเช่น การเปิดเผยว่าในประเทศจีนมีการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และ

⁵ นิสา นพทีปกังวาล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

แรงงานจำนวนมากมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ สิทธิแรงงานถูกละเมิด มีการคาดการณ์ว่าในประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ก็อาจมีปัญหาดังกล่าวเช่นกัน และยิ่งไปกว่านั้น ยังได้ออกมากล่าวหาประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายที่เป็นฐานการผลิตของผู้ผลิตรายใหญ่ ทั้งจากสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกอื่น ๆ ว่าไม่ได้บังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีอยู่อย่างจริงจัง ทำให้สิทธิของผู้ใช้แรงงานทั้งหลายถูกละเมิด และเป็นการเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานเมื่อข้อมูลลักษณะนี้ปรากฏสู่สายตาผู้บริโภคหรือกลุ่มสาธารณชนของประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงเป็นสิ่งที่ดูโหดร้ายสำหรับมนุษย์ด้วยกัน กลุ่มสหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) องค์กรสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็ก กลุ่มผู้บริโภคและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ออกมากดดันและสร้างกระแสเพื่อกระตุ้นผู้ผลิตให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวต่อต้านสินค้าที่มีชื่อเสียงและผลิตในประเทศกำลังพัฒนา อีกทั้ง ได้เรียกร้องให้สถานประกอบการเจ้าของสินค้าที่มีชื่อเสียงหรือเจ้าของเครื่องหมายการค้าใหญ่ ๆ ทั้งหมดต้องรับผิดชอบต่อและจัดการดูแลสิทธิแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา⁶ ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่เจ้าของสินค้าหรือเจ้าของเครื่องหมายการค้าเหล่านั้นสั่งผลิตสินค้า เพื่อหวังว่าจะทำให้การปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยกันดีขึ้นและทำให้ลูกค้ามั่นใจว่าได้ซื้อสินค้าที่ไม่ได้ผลิตโดยการไ้แรงงานอย่างไร้คุณธรรมและผิดกฎหมาย จากสภาพการณ์ดังกล่าว ประกอบกับกระแสเรียกร้องในเรื่องสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนทางแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ สนธิสัญญา ปฏิญญา หรือกฎบัตรต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก จึงมีการออกมารณรงค์เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะมีความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจที่สมดุลและยั่งยืนนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานการเพิ่มผลผลิตที่ควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้ง แรงงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการปกป้องสิทธิแรงงานจึงถือเป็นความรับผิดชอบต่อทุกฝ่าย ทั้งผู้ถือหุ้น เจ้าของกิจการ ผู้ผลิต ผู้ซื้อ ผู้รับเหมาช่วง ฯลฯ ซึ่งที่ผ่านมาหลาย ๆ ครั้ง สิ่งเหล่านี้เคยถูกมองข้ามไป สถานประกอบการเจ้าของเครื่องหมายการค้าได้กำหนดจรรยาบรรณแรงงาน (Code of Conduct) ขึ้นสำหรับสถานประกอบการที่รับจ้างผลิตสินค้าส่งให้ อันเป็นโครงการริเริ่มเกี่ยวกับการผลิตและการบริโภคอย่างมีจรรยาบรรณ รวมถึงสิทธิแรงงานหรือจรรยาบรรณแรงงานโดยมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ เห็นได้ว่าก่อให้เกิดกระบวนการทางสังคม

⁶ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี,” คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ กรกฎาคม 2545, หน้า 2.

ใหม่ คือนอกจากความพยายามในการผลักดันมาตรฐานแรงงานและสิทธิแรงงานของภาครัฐใน
เวทีระหว่างประเทศแล้ว การพยายามสร้างมาตรฐานแรงงานและสิทธิแรงงานยังเป็นกระแส
ผลักดันโดยภาคธุรกิจด้วยตนเอง โดยผู้นำเข้าได้กำหนดมาตรฐานด้านแรงงานในสถานประกอบ
กิจการเป็นเงื่อนไขในการสั่งซื้อสินค้า และมีการดำเนินการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ในส่วนของ
ระบบการจัดการองค์กรต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพของคน ในที่นี้หมายถึง สิทธิ
เสรีภาพ ภาวะสุขภาพ ความเท่าเทียมกันในสังคมของผู้ใช้แรงงานที่มีขอบเขต มีมาตรฐานแรงงาน
เป็นตัวชี้วัด ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
มีขวัญและกำลังใจที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบมาตรฐานดังกล่าว จะ
เป็นเกราะป้องกันการประพฤติมิชอบ หรือการเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน การที่สถานประกอบ
กิจการเคารพในมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน จะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีศักยภาพการทำงานและความ
เป็นอยู่ดีขึ้น แต่ผู้ประกอบการส่งออกในประเทศกำลังพัฒนาต้องประสบปัญหาบางประการ
ได้แก่ การมีมาตรฐานแรงงานหลากหลายที่ต้องปฏิบัติ ทั้งมาตรฐานแรงงานสากล เช่น มาตรฐาน
SA 8000 ซึ่งเป็นมาตรฐานที่เน้นสภาพการจ้างงานภายในองค์กร กฎหรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่สถาน
ประกอบกิจการรับไปปฏิบัติเพื่อให้ตรงกับความต้องการของเจ้าของตราสินค้า และยังต้องปฏิบัติ
ตามกฎหมายภายในประเทศ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ สถานประกอบกิจการหนึ่ง ๆ ใน
ประเทศกำลังพัฒนาที่ผลิตสินค้าหลายเครื่องหมายการค้า จะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณแรงงาน
ต่าง ๆ ของลูกค้าแต่ละราย ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ อีกทั้งสถานประกอบกิจการเพื่อ
การส่งออกในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันด้านมาตรฐานแรงงาน จึงทำให้เกิดแนวคิดในการ
สร้างมาตรฐานแรงงานที่เป็นสากลในระหว่างผู้ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกด้วยกัน โดยคำนึงถึง
ความสำคัญของการคุ้มครองสภาพการทำงาน และยกระดับมาตรฐานชีวิตของคนทำงานให้มี
ความสมดุลกันทั้งในแง่ของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แก้ไข
ปัญหาความซ้ำซ้อนของจรรยาบรรณแรงงานต่าง ๆ เพื่อให้เป็นระบบมาตรฐานที่ให้การรับรอง
จรรยาบรรณของแหล่งผลิตสินค้าและบริการ ที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญ
กับสิทธิมนุษยชนทางแรงงานและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานอย่างเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน โดยสถาน
ประกอบกิจการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ผลิตหรือผู้รับจ้างผลิตในสหรัฐอเมริกาและ
สหภาพยุโรป รวมถึงสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) องค์กร
สิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็ก ได้รวมตัวกันในนามขององค์กรให้การรับรองบูรณสิทธิทางเศรษฐกิจ
(Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA)) กำหนดและพัฒนาระบบ
มาตรฐานสากลที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
คือมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000 (SA 8000)) ซึ่งเป็น
มาตรฐานที่เน้นสภาพการจ้างงาน (working conditions) ภายในองค์กร โดยครอบคลุมมาตรฐาน

แรงงานด้านต่าง ๆ อาทิ มาตรฐานเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น โดยได้นำประเด็นทางด้านสังคม โดยเฉพาะด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนทางแรงงาน ทั้งในกรอบกฎหมาย ความตกลงระดับโลก และระดับประเทศมาเป็นกรอบในการกำหนดเงื่อนไข เพื่อใช้ประเมินคุณภาพหรือให้การรับรององค์กรที่ดำเนินการได้สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐานดังกล่าวต่อไป อันมีวัตถุประสงค์โดยรวมคือ ปรับปรุงสภาพการทำงานทั่วโลก มุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ลักษณะที่สำคัญคือ ต้องสามารถตรวจสอบได้ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าไปตรวจเยี่ยมหรือสัมภาษณ์ทั้งบุคคลที่อยู่ในสถานประกอบกิจการหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังต้องมีระบบการปฏิบัติที่แน่นอน สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกอุตสาหกรรมการผลิตในนานาประเทศ ต้องมีลักษณะของการรับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน

2.2 ความหมายของมาตรฐาน

มาตรฐาน (standard) หมายถึง ข้อกำหนดทางเทคนิคหรือกฎเกณฑ์ของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการยอมรับของกลุ่มคนต่าง ๆ ที่ใช้ผลิตภัณฑ์และบริการนั้น⁷

มาตรฐาน คือ ข้อกำหนดหรือสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์หรือบรรทัดฐานในการวัดหรือเปรียบเทียบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อวัดความมีคุณค่า ความมีอยู่ ความพอเพียง หรือความมีประสิทธิภาพของสิ่งนั้นหรือในเรื่องนั้น ๆ ประโยชน์และวัตถุประสงค์ของการกำหนดมาตรฐาน⁸

นอกจากเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความมีคุณค่า ความพอเพียง และความมีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ในการวัดระดับความแตกต่างของการพัฒนา ซึ่งนำไปสู่การกำหนดโครงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือต่าง ๆ แก่สังคมที่ด้อยพัฒนากว่า เป็นต้น

⁷ ประเวศ ยอดยิ่ง, ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2543), หน้า 10.

⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานระหว่างประเทศ, “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ,” เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงาน 24 กรกฎาคม 2544, หน้า 12.

2.2.1 ความหมายของมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงาน คือข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐาน ด้านแรงงานที่นำมาใช้ในการวัดหรือเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติหรือการบริหารจัดการด้านแรงงานใน สังคมใดสังคมหนึ่ง หรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการ ยอมรับและความเชื่อถือต่อการปฏิบัติด้านแรงงานในสังคมนั้น ๆ⁹

มาตรฐานแรงงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.2.1.1 มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย

มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย (National Labour Standards) หรือมาตรฐานแรงงานระดับชาติ คือข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานที่ประกาศและบังคับ ใช้โดยภาครัฐ กรอบหลักของมาตรฐานเป็นกฎหมายแรงงานในขอบข่ายของกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้สถาน ประกอบกิจการทุกแห่งทั่วประเทศได้นำไปปฏิบัติ¹⁰

2.2.1.2 มาตรฐานแรงงานเอกชน

มาตรฐานแรงงานเอกชน (Private Labour Standards) คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานที่ประกาศใช้โดยภาคเอกชน ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มผู้ซื้อ กลุ่มผู้ขาย หรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้อง ผู้ผลิตสินค้า หรือผู้ ส่งออกได้นำไปปฏิบัติ มีหลายมาตรฐานที่สำคัญ ๆ ได้แก่ มาตรฐานแรงงานว่าด้วยข้อปฏิบัติใน สถานที่ทำงาน (Workplace Code of Conduct (WCC)) กำหนดขึ้นโดยสมาคมความเป็นธรรมใน การทำงาน (Fair Labour Association) ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายของ สหรัฐอเมริกา (The Apparel Industry Partnership) ที่ประสงค์จะจัดการใช้แรงงานในลักษณะที่ เป็นการเอาเปรียบขูดรีด การใช้แรงงานหนักหรือการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมในสหรัฐอเมริกาและ ประเทศอื่น ๆ มีสาระสำคัญประกอบด้วยข้อปฏิบัติและข้อพึงละเว้นปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้แรงงาน

⁹ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือการดำเนินงาน ตามมาตรฐานแรงงานไทย, 2547, หน้า 3.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 10.

การประทุษร้าย การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าจ้างและผลประโยชน์ ชั่วโมงการทำงาน และค่าล่วงเวลา หรือมาตรฐานแรงงานว่าด้วยสมาคมสิทธิคนงาน (Workers Right Consortium (WRC)) ซึ่งใช้เป็นแนวปฏิบัติพื้นฐานในการสอบสวนการปฏิบัติต่อคนงานด้วยความเป็นธรรมในโรงงานของผู้ได้รับใบอนุญาต ในเรื่องของค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ชั่วโมงการทำงาน ค่าทำงานล่วงเวลา แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย การไม่เลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดหรือการกระทำอันมิชอบ เสรีภาพในการสมาคมและในการร่วมเจรจาต่อรอง และสิทธิสตรี หรือมาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000 (SA 8000)) ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้านการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย ระบบการจัดการด้านแรงงาน เป็นต้น เหล่านี้คือประเด็นของเงื่อนไขการค้าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน¹¹

2.2.1.3 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) คือ บทบัญญัติหรือข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการผลิตและการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งบรรดารัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประชุมร่วมกันและรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่ให้ทำงานได้ การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างชายกับหญิงในการทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน เป็นต้น แต่เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การที่ตั้งขึ้นภายใต้ปรัชญาและวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมทั้งในด้านการจ้างแรงงานและความเป็นธรรมทางสังคม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับด้านสังคมอีกด้วย เช่น มาตรฐานว่าด้วยนโยบายและการจัดสวัสดิการสังคม การประกันสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ¹²

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹² กองแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ,” เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงาน 24 กรกฎาคม 2544, หน้า 12 .

ลักษณะของมาตรฐานแรงงานที่เกิดขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศมี 2 ลักษณะ คือ อนุสัญญา (convention) และข้อแนะ (recommendation) ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันในรูปแบบของกฎหมาย อนุสัญญาเป็นเครื่องมือที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างข้อผูกพันให้เกิดแก่ประเทศต่าง ๆ ซึ่งได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานั้น ๆ ในขณะที่ข้อแนะถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพัน แต่จะวางแนวทางปฏิบัติให้ประเทศต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ¹³ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศลักษณะหนึ่ง แต่จะแตกต่างจากกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศโดยทั่วไปในแง่ของการรับรอง เพราะที่มาของมาตรฐานแรงงานเกิดจากการประชุมใหญ่ของสมาชิกมากกว่าเกิดจากพิธีการทูต ซึ่งต้องมีการเจรจกันอย่างในกรณีของสนธิสัญญา¹⁴ นอกจากนี้ ในการรับรองอนุสัญญาก็ไม่จำเป็นจะต้องถือคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ และจากการมีโครงสร้างการรับรองแบบสถาบันนี้เอง จึงทำให้อนุสัญญานั้นมีกฎเกณฑ์เฉพาะ เช่น ในการตีความอนุสัญญาจะไม่ให้คู่สัญญาซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การดำเนินการแต่ให้ตีความโดยผ่านศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ เช่นเดียวกัน ในการแก้ไขอนุสัญญา คู่สัญญาซึ่งเป็นประเทศสมาชิกก็ไม่สามารถดำเนินการได้ แต่จะต้องดำเนินการผ่านที่ประชุมใหญ่ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นสถาบันนิติบัญญัติขององค์กรนี้ การรับรองอนุสัญญาและข้อแนะต้องกระทำโดยสามฝ่าย และผู้แทนแต่ละคนที่นั่งประชุมนั้นก็มิอิสระที่จะออกเสียงตามเจตนารมณ์ของตนเอง นอกจากนี้ การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานั้นจะมีผลใช้บังคับครอบคลุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และจะเลือกให้สัตยาบันส่วนหนึ่งส่วนใดและไม่ให้สัตยาบันอีกส่วนก็ไม่ได้ เช่นเดียวกัน และเพื่อให้อนุสัญญานั้นได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดกฎเกณฑ์การรับรองและการติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันเอาไว้ อาทิ การรับรองอนุสัญญาและข้อแนะจะต้องมีเสียงเห็นชอบสองในสาม และรัฐบาลมีหน้าที่ต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะต่อหน่วยงานที่ทรงอำนาจของรัฐ (ปกติคือการเสนอต่อรัฐสภา) นอกจากนี้ รัฐยังผูกพันต้องเสนอรายงานที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะที่รัฐนั้นไม่ได้ให้สัตยาบันในกรณีที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศร้องขอ หรือกรณีรัฐบาลถอนตัวจากการเป็นสมาชิก การถอนตัวนั้นไม่มีผลกระทบต่ออนุสัญญาที่เคยให้สัตยาบันไปแล้ว¹⁵

¹³ Nicolas Valticos and Geraldo W. von Potobsky, International Labour Law (Deventer : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995), p. 50.

¹⁴ นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 26.

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

2.2.2 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม (social accountability)

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ประเด็นที่มีการพิจารณากันว่าสถานประกอบการควรจะมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกเหนือจากการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของตนหรือการแสวงหาผลกำไรแต่เพียงอย่างเดียว¹⁶

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความคาดหวังที่ผู้คนมีต่อสถานประกอบการว่าสถานประกอบการควรจะดำเนินธุรกิจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์สาธารณะ นั่นก็คือ การทำให้คนส่วนใหญ่มีความสุขมากที่สุด¹⁷

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่สถานประกอบการไม่เพียงแต่จะผลิตสินค้าและบริการที่มีปริมาณ คุณภาพที่ดีที่สุด มีราคาไม่แพงจนเกินไป มีเงื่อนไขการจ่ายเงินและบริการหลังการขายที่ดีเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงกำไรให้สังคมด้วย เช่น ต้องรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน สิทธิมนุษยชน สภาพแวดล้อมหรือเป็นที่รู้จักกันในนามของ “Co-creation” คือช่วยจรรโลงสังคมหรือ “ร่วมด้วยช่วยกัน”¹⁸

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง พันธกรณีที่ผู้จัดการจะต้องดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่และผลประโยชน์ของตนเองและสถานประกอบการ¹⁹

2.2.3 ความหมายของมาตรฐาน SA 8000

มาตรฐาน SA 8000 หรือ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 หรือ Social Accountability 8000 คือ มาตรฐานสากลที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิของคนงานหรือผู้จ้างงานเพื่อใช้ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการทุกแห่งและทุกขนาดทั่ว

¹⁶ C.L. Bov' ee et al, Management, (New York : McGraw-Hill, 1993), ch 4. อ้างถึงใน ติน ปรัชญพฤทธิ, “ความรับผิดชอบต่อสังคมและจรรยาบรรณ,” ใน การประชุมระดับชาติ เรื่อง มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2545), หน้า 42.

¹⁷ P. Wrigth et al, Strategic Management (Boston : Allyn and bacon, 1994), p. 64 อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁸ Wright et al, op.cit., p. 64 and M. Mendenhall et al, Global Management, (Oxford : Blackwell, 1995), pp. 149-150 อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁹ J.R. Gorden et al, Management and Organizational Behavior, (Boston : Allyn and Bacon, 1990), p. 61 อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

โลก เพื่อให้หลักประกันว่าสินค้าและบริการนั้นผลิตโดยเคารพหลักจรรยาบรรณ และมีได้เกิดจากการกดขี่แรงงาน

มาตรฐาน SA 8000 มีหลักการที่น่าสนใจว่า สถานประกอบการกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ หรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่สถานประกอบการกิจการเป็นผู้รับมาปฏิบัติรวมถึงข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 นี้ และเมื่อกฎหมายภายในประเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ หรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่สถานประกอบการกิจการได้รับมาปฏิบัติ และมาตรฐาน SA 8000 นี้ กล่าวถึงเรื่องเดียวกัน ให้ยึดถือปฏิบัติตามข้อกำหนดที่มีอำนาจบังคับสูงกว่า²⁰

มาตรฐาน SA 8000 เริ่มมีขึ้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540) กำหนดโดยองค์กรให้การรับรองบุริมสิทธิทางเศรษฐกิจ หรือ Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) ซึ่งเป็นหน่วยงานสาขาหนึ่งขององค์กรพัฒนาเอกชน Council on Economic Priorities (CEP) ที่ตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี 1969 มีสำนักงานใหญ่ที่กรุงนิวยอร์ก และเป็นองค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ องค์กรให้การรับรองบุริมสิทธิทางเศรษฐกิจเกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ และตัวแทนจากบริษัทอุตสาหกรรมผู้ผลิตในสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป ตัวแทนจากสหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) องค์กรสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็ก องค์กรเพื่อการศึกษา สถานประกอบการที่ปรึกษาและหน่วยงานให้การรับรองระบบมาตรฐาน²¹ ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น องค์กรการความรับผิดชอบต่อสังคมระหว่างประเทศ หรือ Social Accountability International (SAI) มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบได้ด้วยระบบการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือกลุ่มผลประโยชน์ (interested party) ต่อมา มาตรฐาน SA 8000 มี

²⁰ กุศุมมา จารุมาศ, “ทัศนะของผู้บริหารสถานประกอบการธุรกิจส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), หน้า 18.

²¹ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, กฎหมายแรงงานไทยที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ พงศ์พังษ์ สนับสนุนโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Forum Asia Foundation), 2546), หน้า 37.

การแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 และประกาศใช้เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544) ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้

คณะกรรมการที่ปรึกษาขององค์การความร่วมมือทางสังคมระหว่างประเทศ ประกอบด้วยตัวแทนที่มาจากองค์กรที่แสวงหากำไร (ภาคธุรกิจ) และองค์กรต่าง ๆ ที่ไม่แสวงหากำไร อันได้แก่ ตัวแทนจากภาควิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน สหภาพแรงงาน ตัวแทนจากสถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการที่มีตัวแทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาขององค์การความร่วมมือทางสังคมระหว่างประเทศ ส่วนใหญ่มาจากบริษัทอุตสาหกรรมชั้นนำของสหรัฐอเมริกา อาทิ เอวอน (Avon products), รีบอซ (Reebok), บอดี ช็อป (The Body Shop), ไนกี้ (Nike), มาร์ค แอนด์ สเปนเซอร์ (Mark & Spensor), ทอยส์ อาร์ อาส (Toys 'R' Us) เป็นต้น²² ซึ่งปัจจุบัน สมาชิกของคณะกรรมการที่ปรึกษาขององค์การความร่วมมือทางสังคมระหว่างประเทศ คือ ตัวแทนจากองค์กรต่าง ๆ ที่ไม่แสวงหากำไร ได้แก่ Dorianne Beyer, David Zwiebel, Alice Tepper Marin, The Honorable William Thompson, Ken Sylvester, Morton Winston จากสหรัฐอเมริกา / Jan Furstenborg, Christine Asmussen จากสวีตเซอร์แลนด์ / Oded Grajew, Helio Matter จากบราซิล / Joseph Larocci, Neil Kearney จากเบลเยียม / Kaimaing Liu จากจีน / Frits Nagel จากเนเธอร์แลนด์ และ Lynda Yanz จากแคนาดา ตัวแทนจากภาคธุรกิจ ได้แก่ Giorgio Bertinelli, Marisa Parmigiani จากอิตาลี / Sylvain Cuperlier, Tom De Luca Durai, Amy Hall, Dan Henkle, Sean Ansett, David Mc Laughlin, George Jaksch จากสหรัฐอเมริกา / Duraiswamy, Robin Cornelius จากสวีตเซอร์แลนด์ / Pietro Foschi, Andrew Kirkby จากอังกฤษ / Dr.Johannes Merck, Achim Lohrie จากเยอรมัน และ Diep Thanh Kiet จากเวียดนาม²³

มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานสมัครใจ ไม่มีการบังคับ การนำไปใช้ถือเป็นเอกสิทธิ์ของหน่วยงานที่กำกับดูแลหรือรัฐบาลในประเทศนั้น ๆ มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานสำหรับการปรับปรุงสภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่และเป็นเรื่องของกระบวนการรับรองโดยมีหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งให้บริการตรวจประเมินแบบอิสระหรือที่เรียกกันว่าเป็นการตรวจประเมินโดยองค์กรที่สามหรือ

²² มีเรียม จาฟรี บลาต, “ความร่วมมือทางสังคม 8000 (SA 8000) สำหรับพันธมิตรโครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย,” (เมษายน 2544), หน้า 6-7.

²³ ข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 6 มกราคม 2548 จาก <http://www.sa-intl.org>

องค์กรภายนอก (the third party) ซึ่งเป็นหน่วยตรวจประเมินที่องค์การความรับผิดชอบต่อทางสังคมระหว่างประเทศ ให้การรับรองว่าสามารถตรวจสอบหรือตรวจประเมินสถานประกอบการกิจการของผู้ผลิตได้ โดยเป็นผู้ตรวจสอบว่าสถานประกอบการแห่งนั้นได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและมีประสิทธิภาพการทำงานตามที่กำหนดไว้ในลักษณะเกณฑ์ขั้นต่ำตามข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 แล้วรายงานผลการประเมินไปให้องค์การความรับผิดชอบต่อทางสังคมระหว่างประเทศ เพื่อพิจารณาออกใบรับรองให้ต่อไป

มาตรฐาน SA 8000 แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกกล่าวถึงวัตถุประสงค์และขอบเขต (purpose and scope) ส่วนที่สองกล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานและการตีความ (normative elements and their interpretation) ส่วนที่สามกล่าวถึงคำจำกัดความ (definition) และส่วนที่สี่เป็นข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อทางสังคม (Social Accountability Requirements) ซึ่งประกอบด้วย 9 ส่วนย่อย ที่ครอบคลุมเรื่องแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน และระบบการจัดการ

2.3 วัตถุประสงค์ของมาตรฐาน SA 8000

วัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐาน SA 8000 ขึ้นมาก็เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดให้ผู้ประกอบการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อทางสังคม อันเป็นการส่งเสริมสิทธิของผู้ใช้แรงงาน ในเรื่องสิทธิแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน รวมไปถึงระบบการจัดการ เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้งานในสถานประกอบการทุกขนาด มิใช่เพียงผู้ใช้งานในสถานประกอบการที่มีสภาพการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมเท่านั้น โดยร่วมมือกับองค์กรด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนทั่วโลกในการปรับปรุงสถานประกอบการ ซึ่งเน้นการสร้างมาตรฐานที่อยู่บนพื้นฐานความจริงขององค์กร โดยการสร้างระบบงานในลักษณะที่ไม่ซับซ้อนเพื่อয়ง่ายแก่การนำไปปฏิบัติ ทั้งเป็นการพิสูจน์ให้เห็นว่าสินค้าทั้งหลายได้ผลิตขึ้นอย่างมีจรรยาบรรณแรงงาน ลูกค้ำจะได้มีความมั่นใจว่าได้ซื้อสินค้าที่ไม่ได้ผลิตโดยใช้แรงงานอย่างไร้คุณธรรม ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 มีขึ้นเพื่อให้สถานประกอบการสามารถที่จะพัฒนา รักษา และบังคับใช้นโยบายและขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อที่จะจัดการในเรื่องที่สามารถควบคุมและมีอำนาจในการบังคับได้ นอกจากนี้ เพื่อแสดงให้กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้เห็นว่านโยบาย ขั้นตอนการ

ดำเนินงานและการปฏิบัติต่าง ๆ นั้น เป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 อย่างเป็นระบบ และมีมาตรการการตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรทางด้านสังคมของประชาชน เพื่อมุ่งสู่การปรับปรุงสภาพการทำงานในระดับสากล ข้อกำหนดต่าง ๆ ในมาตรฐาน SA 8000 นี้ จึงเน้นให้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงสภาพการทำงานได้ทั่วโลกในทุกองค์กรธุรกิจและทุกประเทศ ทั้งประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไปในทุกประเภทอุตสาหกรรมตามสถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ กลุ่มอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ ไม่ได้จำกัดเพียงแค่องค์กรธุรกิจที่ผลิตสินค้าเท่านั้น แต่รวมไปถึงธุรกิจการบริการ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐเองก็สามารถขอรับใบรับรองมาตรฐาน SA 8000 ได้เช่นกัน เพื่อนำไปสู่การยกระดับและปรับปรุงสภาพการจ้างและสิทธิของผู้ใช้แรงงาน

2.4 สาระสำคัญของข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน SA 8000

ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability Requirements) ประกอบด้วยเรื่องสำคัญ 9 ข้อ โดยกล่าวถึงสิทธิมนุษยชนและสภาพการจ้าง 8 ข้อ ได้แก่ เรื่อง แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย ชั่วโมงการทำงานและ ค่าตอบแทน และข้อที่เก้าเป็นเงื่อนไขกำหนดแนวทางจัดการและบริหารเพื่อให้บรรลุถึงข้อกำหนด 8 ข้อข้างต้น และเพื่อให้เข้าใจถึงสาระสำคัญของข้อกำหนดในแต่ละข้อได้ชัดเจนขึ้น จึงได้นำส่วนที่สามของมาตรฐาน SA 8000 อันเกี่ยวกับความหมายของคำจำกัดความที่สำคัญ ๆ มาประกอบในการอธิบายไว้พร้อมกันด้วย อย่างไรก็ตาม การที่ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ได้ให้ความหมายของบริษัท (company) คือ องค์กรหรือหน่วยธุรกิจโดยรวมที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อในการดำเนินการตามข้อกำหนดในมาตรฐานนี้ รวมไปถึงบุคลากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และพนักงานที่มีฝ่ายบริหาร ไม่ว่าจะพนักงานที่ว่าจ้างโดยตรงหรือพนักงานที่ว่าจ้างตามสัญญาจ้าง หรือผู้ที่เป็นตัวแทนของสถานประกอบการในลักษณะอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความหมายเทียบเคียงได้กับสถานประกอบการ อีกทั้ง ผู้รับจ้างผลิตที่ประสงค์จะขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 อาจมิได้จดทะเบียนนิติบุคคลเป็นบริษัทเสมอไป จึงใช้คำว่าสถานประกอบการเรียกแทนคำว่าบริษัทในการอธิบายไว้ในที่นี้

2.4.1 แรงงานเด็ก (child labour)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องแรงงานเด็กได้กำหนดไว้ดังนี้

1) สถานประกอบการกิจการต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนในการใช้แรงงานเด็ก (child labour) คืองานใด ๆ ที่ทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุที่ระบุไว้ในนิยามของเด็ก ซึ่งข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมได้ให้ความหมายของเด็ก (children) ไว้ว่า คือบุคคลใด ๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานหรือการศึกษาภาคบังคับไว้สูงกว่านี้ ก็ให้ยึดถือตามอายุที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม ถ้ากฎหมายท้องถิ่นอันเป็นประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ที่ 14 ปี ตามที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ กรณีนี้ก็ให้ยึดถือที่อายุต่ำกว่าได้

2) สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำบันทึกเอกสารไว้เป็นหลักฐาน เก็บรักษาไว้ และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพให้ลูกจ้างในสถานประกอบการและกลุ่มผลประโยชน์ (interested party) ซึ่งหมายความถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินการทางสังคมของสถานประกอบการ ได้ทราบถึงนโยบายและขั้นตอนระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติการชดเชยสำหรับเด็ก (remediation of children) คือการสนับสนุนและการดำเนินการที่จำเป็นทุกอย่าง เพื่อสร้างความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัย สุขภาพอนามัย การศึกษา และพัฒนาการของเด็กผู้ซึ่งเป็นแรงงานเด็กและได้ถูกเลิกจ้าง และต้องให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอเพื่อให้เด็กเหล่านั้นได้เข้ารับการศึกษาในโรงเรียน จนกว่าจะฟื้นสภาพวัยเด็ก รวมไปถึงการส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กโดยให้มีการศึกษาในโรงเรียนแบบเต็มเวลาหรือมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมหรือการแนะแนววิชาชีพ รวมถึงการจัดให้มีทุนการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยตามที่ระบุไว้ในข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และแรงงานผู้เยาว์ (young worker) คือ บุคคลใด ๆ ที่มีอายุเกินกว่าอายุของเด็กตามที่กำหนดไว้ และมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ยังต้องศึกษาอยู่ตามกฎหมายการศึกษาภาคบังคับหรือกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน ซึ่งรวมถึงวิธีการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าไม่มีการจ้างแรงงานเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ในระหว่างเวลาเรียน และเมื่อรวมเวลาการเดินทางไป-กลับระหว่างสถานที่ทำงานและโรงเรียน กับเวลาที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนและเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง

3) สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้เกิดหรือแรงงานผู้เยาว์อยู่ในสภาวะที่เสี่ยงอันตราย ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย ทั้งภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน

2.4.2 แรงงานบังคับ (forced labour)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องแรงงานบังคับได้กำหนดไว้ดังนี้

สถานประกอบกิจการต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับ (forced labour) คือ งานหรือบริการทุกประเภทที่ได้จากบุคคลใดก็ตาม โดยการขู่เชิญ โฆษณา โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้สมัครใจ หรือลักษณะของงานหรือบริการที่ถูกเรียกร้องให้ทำเพื่อเป็นการขูดใช้นี้ หรือสภาพการณ์ใดก็ตามที่บุคคลถูกบังคับให้ต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ และสถานประกอบกิจการต้องไม่มีการเรียกร้องให้บุคลากรวางสิ่งค่าประกัน หรือเอกสารแสดงตนใด ๆ ในการเข้าทำงานกับสถานประกอบกิจการ

2.4.3 สุขภาพและความปลอดภัย (health and safety)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยได้กำหนดไว้ดังนี้

(1) นายจ้างต้องมีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่องของอุตสาหกรรมและลักษณะเฉพาะของอันตรายต่าง ๆ ที่มีอยู่ ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย และต้องจัดให้มีขั้นตอนที่เพียงพอในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและอันตรายต่อสุขภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยการลดปัญหาที่เป็นสาเหตุของอันตรายในสภาพแวดล้อมการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ในทางปฏิบัติ

(2) นายจ้างต้องแต่งตั้งตัวแทนระดับผู้บริหารให้รับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างทุกคน และรับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยในมาตรฐาน SA 8000 นี้

(3) สถานประกอบกิจการต้องรับรองว่าบุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และมีการบันทึกผลการฝึกอบรมไว้ด้วย รวมถึงให้มีการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ให้กับลูกจ้างที่เข้าใหม่และลูกจ้างที่โอนย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ในสถานประกอบกิจการด้วย

(4) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ การหลีกเลี่ยง หรือจัดการสิ่งที่มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างทุกคน

(5) จัดให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาด น้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัยและเพียงพอแก่จำนวนลูกจ้างทุกคน และอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาล สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับจัดเก็บรักษาอาหารสะอาดและถูกหลักสุขาภิบาล หากมีการจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ นายจ้างก็ต้องทำให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจว่าที่พักอาศัยดังกล่าวนั้นสะอาด ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อความต้องการของลูกจ้าง

2.4.4 เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (freedom of association and right to collective bargaining)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองได้กำหนดไว้ดังนี้

สถานประกอบกิจการต้องเคารพต่อสิทธิของบุคลากรทุกคนในการรวมตัวจัดตั้งและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเคารพสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง กรณีที่พื้นที่นั้น บทบัญญัติของกฎหมายเป็นการจำกัดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง นายจ้างจะต้องใช้อำนาจให้ลูกจ้างได้ใช้วิธีการทดแทนอื่น เพื่อให้มีอิสระและเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง และต้องทำให้ลูกจ้างมั่นใจว่านายจ้างจะไม่เลือกปฏิบัติกับตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และตัวแทนของลูกจ้างสามารถที่จะติดต่อกับลูกจ้างในสถานที่ทำงานได้

2.4.5 การเลือกปฏิบัติ (discrimination)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องการเลือกปฏิบัติได้กำหนดไว้ดังนี้

(1) สถานประกอบกิจการต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการกีดกันหรือการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ โดยเงื่อนไขด้านเชื้อชาติ วรรณะ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ เพศ ความเป็ยเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการสังกัดทางการเมือง หรืออายุ และต้องไม่เข้าไปขัดขวางหรือแทรกแซงในการดำเนินกิจกรรมของลูกจ้างที่ยึดถือปฏิบัติตามความเชื่อ

หรือประเพณีประจำชาติ วรรณะ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ เพศ ความเป็ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพหรือการสังกัดทางการเมือง

(2) ต้องไม่อนุญาตให้มีพฤติกรรม การแสดงกิริยาท่าทาง การใช้ภาษา และการสัมผัสร่างกายที่เป็นการกดขี่ บังคับ คุกคามทางเพศ การกระทำทารุณทางเพศ หรือเป็นการเอาเปรียบทางเพศ

2.4.6 การลงโทษทางวินัย (disciplinary practices)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องการลงโทษทางวินัยได้กำหนดไว้ดังนี้
สถานประกอบกิจการต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการใช้วิธีการลงโทษโดยการทำร้ายร่างกาย การบังคับขู่เข็ญทางกายหรือใจ และการใช้วาจาหยาบคาย

2.4.7 ชั่วโมงการทำงาน (working hours)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องชั่วโมงการทำงานได้กำหนดไว้ดังนี้
(1) สถานประกอบกิจการต้องปฏิบัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง การทำงานปกติต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ต้องไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลูกจ้างต้องได้รับวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุก ๆ รอบเจ็ดวัน ในกรณีมีการทำงานล่วงเวลา ต้องทำการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษ และทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อคนต่อสัปดาห์

(2) การทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ เว้นแต่เป็นการทำงานล่วงเวลาตามข้อตกลงร่วมกันในกรณีที่สถานประกอบกิจการได้ร่วมการเจรจาต่อรองและเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกับองค์การลูกจ้าง* ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น

* อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 ได้ให้ความหมายของ "องค์การลูกจ้าง" หมายถึงองค์การใด ๆ ของลูกจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างด้วยกัน

หรืออาจกำหนดให้มีการทำงานล่วงเวลาตามข้อตกลงเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์จำเป็นทางธุรกิจในช่วงเวลาสั้น ๆ เท่านั้น แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องจ่ายค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเสมอ

2.4.8 ค่าตอบแทน (remuneration)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องค่าตอบแทนได้กำหนดไว้ดังนี้

(1) สถานประกอบการกิจการต้องทำให้ลูกจ้างเกิดความเชื่อมั่นว่าค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานปกติในหนึ่งสัปดาห์นั้น สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายหรือมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรม และตอบสนองค่าครองชีพพื้นฐานของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ และมีเงินเก็บเพื่อเป็นรายได้สำหรับค่าใช้จ่ายอื่นตามสมควร

(2) กรณีมีการหักเงินค่าจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมั่นใจว่าการหักเงินค่าจ้างนั้น มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการลงโทษทางวินัยและต้องรับรองว่าลูกจ้างจะได้รับการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ และนายจ้างต้องรับรองว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นั้น เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกประการ ซึ่งอาจจ่ายในรูปเงินสดหรือเช็คก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความสะดวกของลูกจ้าง

(3) นายจ้างต้องรับรองว่าจะไม่มีการดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างงานและการฝึกงานที่ไม่ถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการประกันสังคมต่อลูกจ้างในสถานประกอบการ

2.4.9 ระบบการจัดการ (management systems)

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องระบบการจัดการได้กำหนดไว้ดังนี้

(1) ด้านนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดนโยบายของสถานประกอบการในเรื่องความรับผิดชอบทางสังคมและเงื่อนไขด้านแรงงาน เพื่อรับรองว่านโยบายนี้ได้แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมทั้งหมดในมาตรฐาน SA 8000 กฎหมายภายในประเทศ กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่

สถานประกอบกิจการรับไปปฏิบัติ และเคารพต่อกฎหมายระหว่างประเทศที่อ้างอิงถึงในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมนี้ มีการดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงมีการจัดทำระบบการจัดการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ดูแลรักษาไว้ สามารถใช้สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในรูปแบบที่บุคลากรทุกคนในสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่ผู้อำนวยการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และพนักงานไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่ว่างจ้างโดยตรงหรือว่างตามสัญญาจ้าง หรือผู้ที่เป็นตัวแทนของสถานประกอบกิจการ ในลักษณะอื่น ๆ สามารถเข้าใจได้ง่าย และต้องประกาศอย่างเป็นทางการเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

(2) ด้านทบทวนการจัดการ ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนเกี่ยวกับนโยบาย และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้ และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่สถานประกอบกิจการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องในขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับความเพียงพอ ความเหมาะสม ความมีประสิทธิภาพของนโยบายและผลการดำเนินงาน

(3) ด้านตัวแทนสถานประกอบกิจการ แต่งตั้งตัวแทนสถานประกอบกิจการเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่อื่นหรือไม่ก็ตาม และต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ สั่งการ หรือประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าสถานประกอบกิจการสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการจัดให้ลูกจ้างคัดเลือกตัวแทนกลุ่มเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่มีใช้ฝ่ายบริหาร เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน SA 8000

(4) ด้านการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ สถานประกอบกิจการต้องทำให้ลูกจ้างได้ทราบถึงเนื้อหาของข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 นี้ โดยทั่วกันและให้มีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร ซึ่งวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ นั้นต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติและแบ่งความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย นอกจากนี้ สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างใหม่และหรือลูกจ้างชั่วคราวทันทีเมื่อเริ่มจ้าง มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ลูกจ้างทุกคนมีความรู้ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ลูกจ้าง มีการตรวจติดตามกิจกรรมและผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็น

เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำระบบต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการและข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 นี้

(5) ด้านการควบคุมผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วง สถานประกอบการกิจการต้องกำหนดวิธีประเมินและคัดเลือกผู้รับจ้างผลิต (supplier/ subcontractor) คือ หน่วยธุรกิจที่จัดหาสินค้าและหรือบริการให้แก่สถานประกอบการ เพื่อนำไปประกอบและใช้งานในการผลิตสินค้าและหรือบริการของสถานประกอบการ รวมถึงผู้รับเหมาช่วง (sub-supplier) คือ หน่วยธุรกิจในช่วงโซ่ที่จัดหาสินค้าและหรือบริการไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่ผู้รับจ้างผลิตเพื่อประกอบและใช้งานในสถานประกอบการ หรือเพื่อการผลิตสินค้าและหรือบริการของสถานประกอบการที่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้ และสถานประกอบการต้องบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บรักษาทันทีและหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ของผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงอย่างเหมาะสม เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อทางสังคม และสถานประกอบการต้องให้ผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงบันทึกหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดในมาตรฐาน SA 8000 นี้ และให้ความร่วมมือในกิจกรรมการประเมินติดตามของสถานประกอบการตามที่ได้รับคำร้องขอ พร้อมปฏิบัติการชดเชยสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐาน SA 8000 ทั้งนี้ การปฏิบัติการชดเชย (remedial action) คือ การดำเนินการเพื่อชดเชยให้แก่คนงานหรืออดีตลูกจ้างจากผลของการละเมิดสิทธิลูกจ้างตามข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อทางสังคมที่ได้ ระบุไว้และให้ผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงต้องแจ้งข้อมูลให้สถานประกอบการทราบทันทีในกรณีที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ และสถานประกอบการต้องเก็บรักษาหลักฐานอย่างเหมาะสม เพื่อแสดงว่าผู้รับจ้างผลิตได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้

หากสถานประกอบการดำเนินการหรือส่งเสริมสินค้าและหรือบริการจากผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงที่เข้าข่ายเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) ซึ่งหมายถึงผู้ที่ทำงานนอกบริเวณสถานประกอบการให้แก่รายจ้าง เพื่อผลตอบแทนภายใต้สัญญาจ้าง โดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งทำให้เกิดสินค้าหรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าอื่น ๆ สถานประกอบการต้องดำเนินการเป็นพิเศษเพื่อรับรองว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับบุคคลที่ถูกจ้างงานโดยตรงตามข้อกำหนดในมาตรฐานนี้ ซึ่งการดำเนินการพิเศษต้องรวมถึงการกำหนด

สัญญาจัดซื้อเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีผลทางกฎหมาย โดยมีเนื้อหาระบุถึงการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐานนี้ นอกจากนี้ สถานประกอบกิจการต้องรับรองว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ กับสัญญาจัดซื้อเข้าใจในข้อกำหนดของสัญญาจัดซื้อที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นและนำไปปฏิบัติได้ และเก็บบันทึกที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับตัวบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน, จำนวนสินค้าที่ผลิตหรือบริการที่ทำ และหรือชั่วโมงการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านแต่ละคนไว้ในสถานประกอบกิจการ ดำเนินการประเมินติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงของความสอดคล้องตามสัญญาจัดซื้อได้ โดยแจ้งหรือไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

(6) ด้านการแสดงความรับผิดชอบและการดำเนินการแก้ไข ในกรณีที่ลูกจ้างหรือกลุ่มผลประโยชน์แสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติของสถานประกอบกิจการว่าอาจไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งนโยบาย หรือข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้ สถานประกอบกิจการต้องให้ความสนใจต่อความเป็นห่วงของลูกจ้างหรือกลุ่มผลประโยชน์นั้น แล้วดำเนินการปฏิบัติการชดเชยและปฏิบัติการแก้ไข (corrective action) คือการนำการเปลี่ยนแปลงหรือการแก้ไขอย่างเป็นระบบไปปฏิบัติอย่างทันทีทันใดและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจต่อการดำเนินการแก้ไขที่ยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนดเพื่อมิให้ปัญหานี้เกิดขึ้นอีก และรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้ นายจ้างต้องไม่ลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง หรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว และนายจ้างต้องจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอเหมาะสมตามสภาพและความรุนแรงของปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 หรือขัดกับนโยบายของสถานประกอบกิจการ

(7) ด้านการสื่อสารกับบุคคลภายนอก สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและเก็บรักษาขั้นตอนการดำเนินงานในการสื่อสารกับกลุ่มผลประโยชน์ทั้งหลายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 และผลของการทบทวนการจัดการและกิจกรรมการประเมินติดตาม

(8) ด้านการเข้าถึงข้อมูลเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ในกรณีที่มีการกำหนดไว้ในข้อสัญญา สถานประกอบกิจการต้องจัดเตรียมข้อมูลที่เหมาะสมและจัดให้มีช่องทางในการขอรับข้อมูลของกลุ่มผลประโยชน์เพื่อตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติของสถานประกอบกิจการว่า

สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้ และในกรณีที่มีผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วง ก็ต้องให้ข้อมูลและมีช่องทางการขอรับข้อมูลในทำนองเดียวกัน โดยการผนวกข้อกำหนดดังกล่าวไว้ในสัญญาจัดซื้อของสถานประกอบการ

(9) ด้านการบันทึก สถานประกอบการต้องเก็บรักษาบันทึก เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่สอดคล้องตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้

2.5 หลักการพื้นฐานของมาตรฐาน SA 8000

หลักการพื้นฐานในการกำหนดมาตรฐาน SA 8000 เน้นความมุ่งมั่นและความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงไปพร้อม ๆ กับการฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานแรงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการเน้นมาตรการป้องกันมากกว่าการแก้ไข โดยยึดมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ (Quality Management System, ISO 9000) ขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization (ISO)) มาเป็นรากฐานในการจัดระบบการจัดการของมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งมีความสอดคล้องกันในเรื่องที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นเอาใจใส่ของผู้บริหารและความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร ในการนำเอาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาประยุกต์ในทุก ๆ ขั้นตอนของการผลิตหรือการให้บริการเพื่อสร้างคุณภาพ แต่มาตรฐาน ISO 9000 อาจให้ความสำคัญกับ “คุณภาพ” ของสินค้าหรือบริการ ซึ่งหมายถึงระดับของคุณลักษณะเฉพาะที่แฝงอยู่ในสินค้าหรือบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า เพราะมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทางธุรกิจ ดังนั้นองค์กรใดก็ตามสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการของลูกค้า และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้มีคุณภาพเหนือความคาดหวังของลูกค้าได้ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการรักษาและเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะสร้างผลกำไรและความเจริญเติบโตที่ยั่งยืนแก่ธุรกิจ²⁴ ในขณะที่มาตรฐาน SA 8000 เน้นให้ความสำคัญกับมาตรการในการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่บุคลากรในองค์กรมากกว่า

²⁴ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, “คู่มือการจัดทำระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000,” พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : กongsongserimและพัฒนาด้านการมาตรฐานสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2546), หน้า 1.

คุณภาพของสินค้าหรือบริการ สำหรับระบบการตรวจสอบเพื่อให้ได้การรับรองนั้น ทั้งมาตรฐาน SA 8000 และมาตรฐาน ISO 9000 มีการเน้นการปฏิบัติอย่างเป็นระบบมีแบบแผน สามารถตรวจสอบได้ง่าย โดยมีหลักฐานด้านเอกสารที่เก็บไว้ ซึ่งจะนำเอาสิ่งที่ปฏิบัติมาจัดทำเป็นเอกสาร เพื่อนำไปใช้งานได้สะดวกและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ที่สำคัญ ต้องเป็นบุคคลที่สามหรือองค์กรภายนอก (the third party) ที่ได้รับการรับรองจากองค์การความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐานมาทำการตรวจสอบเพื่อให้การรับรอง เพื่อให้สามารถชี้แจงต่อสังคมได้อย่างโปร่งใสว่าผู้ผลิตมีความตั้งใจจริงที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าในด้านจรรยาบรรณแรงงาน และไม่ถูกกดดันจากสื่อในเรื่องของกระบวนการผลิต เมื่อผ่านการรับรองแล้วจะต้องได้รับการตรวจซ้ำอีก โดยทั้งสองมาตรฐานกำหนดไว้สอดคล้องกันว่าต้องทำการตรวจซ้ำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือทุก ๆ 6 เดือน ตลอดระยะเวลาของการรับรอง 3 ปี และเมื่อครบ 3 ปี ต้องตรวจประเมินใหม่ และจากการนำแนวมาตรฐาน ISO 9000 มาทำระบบการจัดการควบคุมกับข้อกำหนดที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงานไว้ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมนี้ จึงทำให้มาตรฐาน SA 8000 มีจุดเด่นที่ไม่เหมือนมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานทั่วไป เพราะมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานอื่นมีเพียงข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างไว้เท่านั้น แต่ไม่มีตัวผลักดันในการดำเนินการหรือบังคับให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง

นอกจากมาตรฐาน ISO 9000 แล้ว ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม (Social Accountability Requirements) ในมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้นำเอาอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights), อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก (The United Nations Convention on the Right of the Child) และอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (The United Nations Convention to Eliminate All Forms of Discrimination Against Women) มาอ้างอิงเป็นหลักการพื้นฐานไว้ด้วย

เมื่อข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเกิดจากการนำเอาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมาปรับรวมเข้ากับความต้องการให้มีการคุ้มครองสภาพการจ้างงานตลอดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการแล้ว จะเห็นได้ว่าข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม แม้ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมมิได้

นำบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากำหนดไว้ทั้งหมด สถานประกอบกิจการก็ยังคงเคารพในหลักการของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวนี้ด้วย

2.5.1 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนด ความรับผิดชอบทางสังคม

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) ที่เกิดขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มี 2 ลักษณะ คือ

อนุสัญญา (convention) คือตราสารที่กำหนดหลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่อง ๆ ไป ถ้าประเทศสมาชิกประเทศใดได้พิจารณาให้สัตยาบัน (ratify)* อนุสัญญาฉบับใด ก็หมายความว่าประเทศนั้นตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญาฉบับนั้นอย่างครบถ้วนทุกข้อ

ข้อเสนอแนะ (recommendation) คือตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแนวทางปฏิบัติเป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ประเทศต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติ การรับเอาข้อเสนอแนะมาปฏิบัติไม่ได้ผูกพันประเทศสมาชิกว่าจะต้องปฏิบัติให้ได้โดยครบถ้วนถูกต้องเหมือนเช่นการให้สัตยาบัน

* การให้สัตยาบัน (ratify) อนุสัญญา หมายความว่าถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ผ่านการรับรองโดยที่ประชุมใหญ่แล้ว ไม่ได้มีผลบังคับใช้ในทันที แต่เมื่อมีประเทศสมาชิกสองประเทศได้ให้สัตยาบันแล้ว จึงจะเริ่มมีผลบังคับใช้หลังจากจดทะเบียนการให้สัตยาบันแล้ว 12 เดือน ซึ่งประเทศสมาชิกล้วนมีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าวโดยดำเนินการออกกฎหมาย หรือกำหนดมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้ การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะเลือกปฏิบัติเฉพาะบางข้อหรือบางส่วนของอนุสัญญาไม่ได้ ดังนั้น แต่ละประเทศจึงไม่สามารถที่จะเลือกหรือรับรองบางส่วนของอนุสัญญาได้ แต่ก็มีอนุสัญญาบางฉบับได้กำหนดข้อยกเว้นและทางเลือกเอาไว้ให้เพื่อความยืดหยุ่น ซึ่งต้องระบุไว้แจ้งชัดว่าประเทศสมาชิกอาจกำหนดข้อยกเว้นบางประการได้ แต่จะต้องแจ้งให้ทราบว่าจะประสงค์จะกำหนดข้อยกเว้นนั้นในคราวที่แจ้งการให้สัตยาบันด้วย

อนุสัญญา เป็นเพียงแนวทางทั่วไปในทางวิชาการ ไม่มีการรับรอง เป็นเพียงส่วนขยายอนุสัญญา หรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญา²⁵

อนุสัญญาที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานหลักที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ได้ตราขึ้น และประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติให้ได้อย่างเคร่งครัด แม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในระดับการพัฒนาของประเทศ มีทั้งสิ้น 8 ฉบับด้วยกัน คืออนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยโอกาสที่ทัดเทียมกัน ค.ศ.1958, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 ซึ่งในการออกข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ได้อิงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลักเหล่านี้ และมีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่อีกหลายฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 135 ว่าด้วยผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ ค.ศ. 1971, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟู และการจ้างงานผู้พิการ ค.ศ. 1983 และอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²⁵ ฝ่ายฝึกอบรมลูกจ้าง กองฝึกอบรมแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ,” เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงาน 24 กรกฎาคม 2544, หน้า 12.

2.5.1.1 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (Force Labour Convention, 1930)*

อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องไม่อนุญาตให้มีการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน อันหมายถึงงานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เข็ญ การใช้บงกชโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นกระทำโดยมิได้สมัครใจ ในกรณีที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ภายในประเทศได้มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับตามข้อยกเว้นที่ระบุไว้ในอนุสัญญานี้ จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิของผู้ถูกเกณฑ์แรงงาน หรือถูกใช้แรงงานบังคับตามข้อจำกัดและเงื่อนไขที่กำหนดในเรื่องเพศ อายุ กำหนดระยะเวลาสูงสุดที่จะถูกเกณฑ์แรงงาน ชั่วโมงทำงานปกติ ค่าตอบแทน วันหยุดพักผ่อนประจำปี กรณีที่มีการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายต้องถูกลงโทษทางอาญา

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานบังคับ โดยมีการให้คำนิยามของคำว่า “แรงงานบังคับ” ไว้ในแนวทางเดียวกัน แต่ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมไม่ได้กำหนดยกเว้นกรณีการเกณฑ์แรงงานบางประเภท เช่น งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งต้องเกณฑ์แรงงานในกรณีฉุกเฉินที่เกิดสงครามหรือภัยพิบัติ หรือบริการของชุมชนขนาดเล็กที่สมาชิกของชุมชนนั้นดำเนินงานเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั่นเอง เหล่านี้ไม่ถือเป็นการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เพราะงานหรือบริการต่าง ๆ นั้นไม่ได้อยู่ในอำนาจของสถานประกอบการที่จะกระทำได้อยู่แล้ว ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมมีหลักเกณฑ์เน้นเรื่องไม่ให้เกิดหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับในการจ้างงานเป็นสำคัญ ซึ่งบางกรณีผู้ใช้แรงงานอาจถูกผูกมัดโดยหนี้สินที่มีต่อนายจ้างและใช้คืนด้วยแรงงาน และบางครั้งหนี้และเงื่อนไขการใช้หนี้ อาจตกทอดจากรุ่นหนึ่งถึงอีกรุ่นหนึ่ง อีกทั้งต้องไม่มีการสนับสนุนหลอกลวงผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับการจ้างงาน ต้องมีการทำสัญญาจ้างงาน

* ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 อ้างถึงในบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “บทวิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานยุคโลกาภิวัตน์,” เอกสารประกอบการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 4 ประจำปี พ.ศ. 2547 เรื่องผลกระทบของเขตการค้าเสรีต่อกฎหมายแรงงานไทย, หน้า 8.

และไม่จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกับผู้ใช้งาน ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันหรือทำสัญญาการเป็นหนี้นายจ้างล่วงหน้า ต้องไม่ใช่ลักษณะของการทำงานเพื่อการชดใช้หนี้โดยตรง และจะต้องไม่ให้ลูกจ้างมีหนี้สินระยะยาวกับนายจ้างจนไม่สามารถใช้หนี้ให้หมดได้ นายจ้างต้องไม่เก็บเอกสารแสดงตนใด ๆ ของลูกจ้างไว้ เป็นต้นว่า หลักฐานต้นฉบับของบัตรประจำตัวประชาชน สูติบัตร หนังสือเดินทาง (passport) และเอกสารอนุญาตการทำงานตัวจริง เพื่อใช้เป็นหลักประกันเพื่อผูกมัดในขณะที่มีการจ้างงานเข้าทำงานกับสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการต้องมีคู่มือการทำงานหรือข้อบังคับในการทำงาน หากมีการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างต้องเป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่เพราะเกรงว่าจะถูกเลิกจ้าง เห็นได้ว่าในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมได้ขยายความเกี่ยวกับการห้ามมิให้ใช้แรงงานบังคับในการจ้างงานให้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ผู้ที่ใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานโดยไม่ชอบต้องถูกลงโทษทางอาญา ในขณะที่ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมไม่มีการลงโทษทางอาญาดังกล่าวไว้

2.5.1.2 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise Convention, 1948)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมในองค์กรใด ๆ ที่ตนเลือกโดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า โดยอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์กร หมายความว่าองค์กรใด ๆ ของลูกจ้างหรือของนายจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างหรือนายจ้าง ซึ่งเป็นการรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในด้านอาชีพ สีดผิว เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือความเชื่อทางการเมือง และมีสิทธิรวมตัวกันโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการรับรองของรัฐ หมายความว่ากฎหมายภายในประเทศจะต้องให้อิสระแก่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมของตน และมีสิทธิเสรีภาพในการเลือกผู้แทนของตนหรือองค์กรที่ตนพอใจได้อย่างอิสระ และสามารถจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรที่ตนพอใจได้โดยเสรี

จะเห็นว่าอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมเจรจาต่อรอง ซึ่งต่างก็มีแนวคิดเหมือนกันว่า สิทธิ เสรีภาพในการรวมตัวกันนั้น เป็นสิทธิพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้าน

อื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าทางสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเสมอภาค และการต่อต้านความยากจน และสอดคล้องกันในการกำหนดความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพแรงงานและร่วมเจรจาต่อรองในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน ชัดขวาง เข้าแทรกแซง เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งเห็นได้ว่าข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเน้นบทบาทของสถานประกอบการหรือนายจ้างให้มีหน้าที่ต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างโดยเฉพาะ รวมไปถึงการให้อิสระและเสรีภาพฝ่ายลูกจ้างในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรองด้วย ซึ่งเสรีภาพในการสมาคมจะทำให้พนักงานสามารถรวมกลุ่มเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เพื่อปกป้องสิทธิของตนได้มาก และการร่วมเจรจาต่อรองจะทำให้พนักงานสามารถต่อรองกับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 กล่าวรวมไปถึงสิทธิของนายจ้างด้วย เพื่อให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของฝ่ายตน และเป็นข้อนำสังเกตว่าข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการกำหนดความคุ้มครองนอกเหนือไปจากอนุสัญญานี้ นั่นคือ แม้สถานประกอบการจะอยู่ในพื้นที่ซึ่งจำกัดสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ดังเช่น ประเทศจีน ที่ถือว่าการจัดตั้งสหภาพเป็นสิ่งผิดกฎหมาย สถานประกอบการที่ต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ก็ต้องมีการสนับสนุนลูกจ้างให้มีการรวมตัวกันอย่างอิสระในรูปแบบอื่นที่ไม่ขัดต่อกฎหมายภายในพื้นที่แทนได้ เช่น การจัดให้มีตัวแทนลูกจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดความต้องการของลูกจ้างไปสู่ฝ่ายบริหาร การรับรองสิทธิของลูกจ้างและยอมรับการรวมตัวในสถานประกอบการ หรือต้องมั่นใจว่าลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมและตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน

2.5.1.3 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ อันมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างไปเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเพราะว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือในระหว่างเวลาทำงานโดยรับความยินยอมจากนายจ้าง องค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง จะต้องไม่แทรกแซงซึ่งกันและกัน ลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการเข้าร่วมในกิจการของสหภาพแรงงาน ต้องมีกลไกคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว หมายถึงการได้รับความคุ้มครองในสิทธิต่าง ๆ ใน

การจัดการรวมตัวกัน ดำเนินมาตรการที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และการเลือกปฏิบัติ โดยข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมได้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยเหตุอันเนื่องมาจากลูกจ้างเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานของอนุสัญญาฉบับนี้ มาเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการเลือกปฏิบัติ แต่ในอนุสัญญาฉบับนี้ได้กล่าวถึงรายละเอียดของการคุ้มครองลูกจ้างต่อการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อันมีสาเหตุเกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ไว้มากกว่า กล่าวคือ ต้องคุ้มครองเป็นพิเศษในกรณีที่มีการจ้างงานลูกจ้างโดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องไม่เข้าร่วมสภาพแรงงาน หรือต้องสละการเป็นสมาชิกสภาพแรงงาน หรือกรณีที่มีการไล่ออกหรือมีอคติต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสภาพหรือลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ในเรื่องการไม่กีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อตัวแทนของลูกจ้าง ก็สอดคล้องกับข้อกำหนดในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

2.5.1.4 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 10 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 (Equal Remuneration Convention, 1951) *

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ ลูกจ้างชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานที่มีค่าเท่ากัน ซึ่ง “ค่าตอบแทน” ให้ความหมายรวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงรายได้เพิ่มเติมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ตามผลงานของการจ้างงานลูกจ้างนั้น ส่วน “งานที่มีค่าเท่ากัน” ครอบคลุมถึงงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน งานในสถานประกอบกิจการต่างพื้นที่กัน ทั้งนี้ ให้พิจารณาเนื้องานเป็นหลัก สำหรับค่าตอบแทนที่ต่างกันระหว่างลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานที่มี

* ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 10 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

ค่าเท่ากัน แต่ไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยถือเรื่องเพศเป็นมูลฐานนั้น ถือว่าไม่ขัดกับหลักการที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญา

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาระดับนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการเลือกปฏิบัติ โดยต้องการให้ผู้ใช้งานชายและหญิงซึ่งทำงานลักษณะเดียวกันได้รับค่าตอบแทนเท่ากันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมที่กำหนดให้สถานประกอบการต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทน โดยเงื่อนไขหนึ่งก็คือด้านความแตกต่างทางเพศ สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนตามอนุสัญญานี้ให้รวมถึงเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในขณะที่ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นเงินสดหรือเช็คตามความสะดวกของลูกจ้าง จึงน่าจะหมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นเงินเท่านั้น นอกจากนี้ สังเกตได้ว่าอนุสัญญาระดับนี้ขยายความให้เห็นถึงการส่งเสริมและการสร้างหลักประกันในการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับลูกจ้างชายและหญิง โดยไม่ให้นำเรื่องเพศมาเป็นเงื่อนไขแต่ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ทำเป็นสำคัญ และแม้เป็นการทำงานที่มีค่าเท่ากันแต่ได้ค่าตอบแทนต่างกันนั้น หากมิได้มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติเรื่องเพศ ก็ไม่ถือว่าขัดกับหลักค่าตอบแทนที่เท่ากันแต่อย่างใด สำหรับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการเลือกปฏิบัติได้ระบุถึงกรณีการล่วงละเมิดด้านค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งอาจแฝงในลักษณะของการฝึกงานปลอม เช่น งานที่ไม่มีผลตอบแทน, ค่าจ้าง, สัญญาจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างลดลง โดยอ้างว่าเป็นการฝึกอบรม เป็นต้น หรือการไม่จ่ายค่าจ้างในงานที่ไม่เกิดการผลผลิต เช่น ทำความสะอาดโรงงาน การไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาพักที่กำหนดตามกฎหมายหรือไม่จ่ายค่าจ้างในการลาป่วย ไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน เป็นต้น ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้ไม่มีบัญญัติไว้ในอนุสัญญาระดับนี้

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5.1.5 **อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงาน บังคับ ค.ศ. 1957 (Abolition of Forced Labour Convention, 1957)***

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องยกเลิกและไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับในรูปแบบที่เป็นการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้าง หรือเพื่อลงโทษลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน หรือเป็นวิธีการเลือกปฏิบัติอันมีเหตุมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ และการลงโทษทางวินัย กล่าวคือในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานบังคับมีการกำหนดไปในแนวทางเดียวกันในการไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือใช้แรงงานบังคับ ทั้งต้องไม่สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับด้วย และนายจ้างควรมีนโยบายที่แสดงว่าการว่าจ้างแรงงานต้องเป็นไปตามความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการเลือกปฏิบัติ โดยไม่ให้ใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเป็นวิธีหนึ่งในการเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา และสอดคล้องกับข้อกำหนดในเรื่องการลงโทษทางวินัยที่มีวัตถุประสงค์ให้ยกเลิกวิธีการลงโทษลูกจ้างทางวินัยโดยการทำร้ายร่างกาย หรือจิตใจ

2.5.1.6 **อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ.1958 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958)**

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้การเลือกปฏิบัติหมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่มีสาเหตุเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือการลำเอียงอื่นที่มีผลลบร้ายหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ให้มุ่งส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติอันเท่าเทียม

* ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงาน บังคับ เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2510 อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

กันในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ซึ่งโอกาสและการปฏิบัติที่ตัดเทียมกัน หมายความว่า การฝึกอบรมและการทำงานตามที่ตนเลือกได้เสรีตามความเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำและสภาพการจ้างซึ่งรวมถึงชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

จะเห็นได้ว่า ทั้งข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมและอนุสัญญาฉบับนี้ ต่างให้ความสำคัญภาคในโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติหรือพื้นฐานทางสังคม แต่การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ในเรื่องงานเฉพาะบางประเภท ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ให้พนักงานหรือลูกจ้างมีสิทธิขั้นพื้นฐานในโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน เช่น ค่าจ้างเท่ากันในงานเดียวกัน โอกาสด้านที่อยู่อาศัยที่เท่าเทียมกัน หรือสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น ปัญหาที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือ การกีดกันหรือการเลือกปฏิบัติอาจเรื้อรังในวัฒนธรรมของบางพื้นที่ เช่น เห็นว่าการเลือกปฏิบัติเป็นเรื่องปกติหรือไม่ผิดปกติในสังคมของเขา หรือบางครั้งปัญหาอาจเกิดจากการกระทำลักษณะกีดกันตนเอง คิดว่าจะไม่ถูกจ้างในงานบางประเภทเอง นอกจากนี้ ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมมีการเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในการไม่ให้นำเรื่องวรรณะ ความเบี่ยงเบนทางเพศ และอายุ เข้ามาเป็นเงื่อนไขในการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับกรฝึกอบรม การส่งเสริม การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุด้วย รวมไปถึงการห้ามเข้าไปแทรกแซงในกิจกรรมของบุคคลากรในเรื่องความเชื่อหรือการปฏิบัติที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ วรรณะ ศาสนา ความพิการ ฯลฯ

2.5.1.7 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 135 ว่าด้วยผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ค.ศ. 1971 (Workers' Representatives Convention, 1971)

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการรับรองฐานะตามกฎหมายภายในประเทศของผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเขาจะเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งโดยสหภาพแรงงานหรือโดยสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการตามบทบัญญัติของกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศหรือข้อตกลงร่วมกัน และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้แทนลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงไม่ถูกเลือกปฏิบัติ รวมถึงการเลิกจ้างอันเนื่องมาจาก

สถานภาพหรือกิจกรรมในฐานะที่เป็นผู้แทนลูกจ้าง หรือการเป็นสมาชิก หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ทั้งนายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีและมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงลักษณะของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภายในประเทศ ความจำเป็น ขนาดและกำลังความสามารถของสถานประกอบการประกอบกัน ในกรณีที่มีทั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานและผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการเดียวกัน ต้องดำเนินมาตรการเพื่อประกันว่าไม่มีการแทรกแซงกันและกัน

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองและการเลือกปฏิบัติ โดยข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมได้นำเรื่องการให้ความคุ้มครองแก่ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการมิให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุแห่งการเป็นผู้แทนลูกจ้างหรือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของอนุสัญญาฉบับนี้ มาเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมทั้งสองเรื่อง และนอกจากนี้ยังได้นำหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างตามความเหมาะสมรวมไปถึงการให้สิทธิในการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างในสถานประกอบการระบุไว้ในข้อกำหนดเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และพอเป็นที่เข้าใจได้ว่าผู้แทนลูกจ้างในความหมายตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมนั้นย่อมหมายถึงผู้แทนประเภทต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานหรือผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น ๆ ก็ตาม

2.5.1.8 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (Minimum Age Convention, 1973)* และข้อแนะนำฉบับที่ 146

อนุสัญญานี้กำหนดเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กจากการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจและมีให้เด็กต้องทำงานอันตราย ซึ่งมีสาระสำคัญว่าประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติเพื่อป้องกันการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อยกระดับเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการที่ยอมให้จ้างงานหรือทำงานให้สูงขึ้นจนถึงระดับที่สอดคล้องกับ

* ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2546 อ้างถึงในเรื่องเดียวกัน, หน้า 8.

การพัฒนาทางร่างกายและจิตใจเด็กและผู้เยาว์ให้มากที่สุด เด็กหรือเยาวชนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ จะต้องอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ เว้นแต่ประเทศสมาชิกซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพออาจกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานเป็น 14 ปี ได้แต่ต้องปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างกับลูกจ้างก่อน สำหรับกรณีของการจ้างงานหรือทำงานประเภทที่มีลักษณะอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมอันดีของแรงงานเด็กและผู้เยาว์ กำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำเป็น 18 ปี แต่อาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือทำงานบางประเภทตั้งแต่อายุ 16 ปี ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องให้ความคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมอันดีของแรงงานเด็กและผู้เยาว์นั้นต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ และได้รับการสอนงานหรือได้รับการฝึกอาชีพในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งหมายถึงงานที่ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือไม่เสียหายต่อการศึกษาศึกษาของเด็กและผู้เยาว์หรือการเข้าร่วมในโครงการปฐมนิเทศทางอาชีพ หรือการฝึกอบรมการทำงานที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้เห็นชอบแล้ว หรือการรับประโยชน์จากการเรียนงานดังกล่าว เช่น งานธุรกิจเล็ก ๆ น้อย ๆ, งานส่งหนังสือพิมพ์, งานปลื้กยอยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกซ้อมหรือเล่นกีฬา, งานเก็บและขายดอกไม้หรือผลไม้ เป็นต้น อาจยอมให้มีข้อยกเว้นสำหรับการจ้างงานหรือการทำงานในงานเบาได้ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นราย ๆ ไป ใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขในการจ้างงานหรือการทำงานนั้นได้รับการอนุญาต แต่ถ้าเป็นประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพออาจอนุญาตให้เด็กอายุ 12 ปีขึ้นไปทำงานที่เป็นลักษณะงานเบาได้

ข้อแนะนำที่ 146 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1974 (Minimum Age Recommendation, 1974) ได้กำหนดให้พิจารณาถึงความต้องการของเด็กและผู้เยาว์ที่ไม่มีครอบครัวหรือไม่ได้อยู่กับครอบครัวของตนเอง เด็กอพยพ และผู้เยาว์ซึ่งอาศัยและเดินทางไปพร้อมครอบครัวของตน เกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ ที่นำมาปฏิบัติควรรวมถึงการจัดให้มีทุนการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพด้วย ควรเรียกร้องให้มีการศึกษาในโรงเรียนแบบเต็มเวลา การมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมหรือการแนะแนววิชาชีพ การให้หลักประกันที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับอายุที่ระบุให้จ้างงานได้ อีกทั้งควรมีการดำเนินมาตรการในการกำหนดอายุขั้นต่ำในการรับเด็กเข้าทำงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นการทำงานในระบบหรือนอกระบบให้อยู่ในระดับเดียวกัน และควรมีเป้าหมายในการยกระดับอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือทำงานให้สูงขึ้นตามลำดับ การกำหนดระยะเวลาของการทำงานของแรงงานเด็ก โดยกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวัน และในหนึ่งสัปดาห์อย่างเข้มงวด รวมทั้งการห้ามมิให้แรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาและการหยุดพักผ่อนประจำวัน กำหนดให้มีการพักผ่อนในเวลาากลางคืนติดต่อกัน

อย่างน้อย 12 ชั่วโมงติดต่อกัน มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี เว้นแต่มีเหตุฉุกเฉิน และกำหนดเงื่อนไขให้หยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยที่สุด 4 สัปดาห์ ทั้งนี้ วันหยุดดังกล่าว จะต้องมียาจำนวนไม่น้อยกว่าที่ได้กำหนดให้แก่ผู้ใหญ่

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนด ความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานเด็ก ค่าตอบแทน และเรื่องชั่วโมงการทำงาน โดยข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมกำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือการทำงานไว้ว่า ต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่กฎหมายในท้องถิ่นเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับกำหนดไว้สูงกว่า ก็ให้ยึดถือตามอายุที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องอย่างชัดเจนกับอนุสัญญาระดับนี้ ซึ่งกำหนดเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่จบการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใด ๆ จะต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี ก็เพื่อป้องกันการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับของเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการจ้างเด็กเข้าทำงานให้สูงขึ้น แต่ในข้อกำหนดระบุไว้อย่างชัดเจนด้วยว่านายจ้างต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนหรือปล่อยให้มีการใช้แรงงานเด็ก แต่ถ้าหากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการของตน ก็ต้องมีนโยบาย และระเบียบปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงมาตรการในการปฏิบัติการชดเชยสำหรับเด็ก เพื่อรับรองความปลอดภัย สุขภาพ และพัฒนาการของเด็ก โดยการปฏิบัติการชดเชยสำหรับเด็ก อาจทำได้โดยส่งให้เด็กได้เรียนหนังสือ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ เป็นต้น และสนับสนุนทางการศึกษาจนกว่าจะพ้นสภาพวัยเด็ก ถึงแม้จะไม่พบว่ามีแรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการเลยก็ตาม สถานประกอบกิจการที่ต้องดำเนินการเพื่อขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ก็ต้องจัดทำนโยบายที่แสดงถึงการปฏิบัติชดเชยสำหรับเด็กไว้ด้วย* ซึ่งระบบการตรวจสอบอายุของลูกจ้างเบื้องต้นเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานเด็กนั้น อาจพิจารณาได้จากบัตรประจำตัวประชาชน สูติบัตร เป็นต้น หรือกำหนดให้หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องแรงงาน จะต้องออกมาตราการที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนวันเกิด เพื่อเป็นการอ้างอิงอายุของผู้ใช้แรงงานให้มีความแน่นอน นอกจากนี้ ในสถานประกอบกิจการจะต้องมีการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ซึ่งเป็นหลักฐานที่รับรองความถูกต้องของ วัน เดือน ปี ที่เกิด และอายุของผู้ใช้แรงงาน โดยสถานประกอบกิจการในที่นี่จะครอบคลุมไปถึงสถานฝึกอบรมหรือแนะแนววิชาชีพ และการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบกิจการด้วย ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ผู้

* "In order to be certified, Company will need to have a defined remediation plan, whether or not children are found to be working in the factory" : CEPAA Guidance document for Social Accountability 8000.

มีอำนาจในการควบคุมดูแลทะเบียนลูกจ้างดังกล่าว ให้สามารถตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ได้โดยละเอียด²⁶ ตามที่กำหนดไว้ในข้อแนบฉบับนี้ เว้นแต่ในประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพออาจขอลดหย่อนเกณฑ์อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานหรือการรับเด็กเข้าทำงานไว้ที่อายุ 14 ปี ได้ เช่น เอลซวาดอร์ กัวเตมาลา ฮอนดูรัส นิคารากัว เวเนซุเอลา อีควอดอร์ กินี ไนเจอร์ อาร์เจนตินา และโตโก เป็นต้น²⁷ โดยต้องผ่านการเห็นชอบจากองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง แล้วทำรายงานเสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่ออธิบายถึงการดำเนินการตามมาตรการของอนุสัญญาและเหตุผลแห่งความจำเป็นในการที่ต้องกำหนดอายุขั้นต่ำในการรับเด็กเข้าทำงานเป็นอายุ 14 ปี รวมถึงปัญหา อุปสรรค และความไม่พร้อมโดยละเอียด หรืออาจรายงานต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อขอสงวนสิทธิ์หรือแสดงความพร้อมว่าประเทศของตนมีความพร้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาแล้ว จึงขอดำเนินการกำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำในการรับเข้าทำงานเป็น 15 ปีตามอนุสัญญานี้

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมให้ความหมายของคำจำกัดความ “แรงงานเด็ก”, “เด็ก” และ “แรงงานผู้เยาว์” ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ชัดเจนต่อการตีความในการดำเนินการตามมาตรฐาน ซึ่งมีความหมายสอดคล้องเข้าใจตรงกันกับอนุสัญญานี้ที่กำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำสำหรับงานประเภทที่มีลักษณะอันอาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยหรืออาจทำให้เกิดผลร้ายต่อศีลธรรมอันดีของเด็กและแรงงานผู้เยาว์คือต้องมีอายุเกินกว่า 18 ปี จึงจะทำงานประเภทนี้ได้ ส่วนในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมกล่าวครอบคลุมแบบกว้าง ๆ ว่าต้องไม่让孩子หรือแรงงานผู้เยาว์อยู่ในสภาพที่เสี่ยงอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือเป็นผลเสียต่อสุขภาพทั้งในงานและนอกงาน เช่น ไม่让孩子หรือแรงงานผู้เยาว์ยกของหนัก ทำงานกะดึกหรือทำงานเวลากลางคืนโดยไม่มีพาหนะเดินทางกลับบ้าน หรือทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตราย เป็นต้น เพื่อจัดสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบการให้เกิดความเหมาะสมที่สุด และไม่เป็นอันตรายต่อการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจของแรงงานผู้เยาว์ ซึ่งหมายความว่าในข้อกำหนดเป็นการคุ้มครองเกี่ยวกับงานประเภทดังกล่าวแก่บุคคลที่มีอายุต่ำ

²⁶ คมสันต์ สันติธีรพร, “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 : ผลกระทบและมาตรการทางกฎหมายและการปฏิบัติของประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), หน้า 63.

²⁷ ข้อมูลจากมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย สภาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย.

กว่า 18 ปี แสดงให้เห็นว่าอนุสัญญาฉบับนี้มีมาตรฐานการคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือเป็นผลเสียต่อสุขภาพที่สูงกว่า สังเกตได้ว่าในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมไม่จำเป็นต้องกำหนดไปถึงการทำงานที่มีลักษณะเป็นงานเบา เพราะลักษณะของงานเบาไม่ใช่ งานที่ทำอยู่ในสถานประกอบการ

จากการศึกษามานี้จะเห็นได้ว่าทั้งข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมและอนุสัญญาฉบับนี้ต่างกำหนดวันและเวลาในการทำงานให้มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์อายุ ของการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการศึกษาของเด็ก โดย อนุสัญญาและข้อแนะนำฉบับนี้ กำหนดให้จัดทุนการศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพและควรให้ได้รับการ ศึกษาแบบเต็มเวลา ในขณะที่ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมก็กำหนดให้เด็กและ แรงงานผู้เยาว์ที่ยังต้องศึกษาตามกฎหมายการศึกษาภาคบังคับหรือกำลังเรียนอยู่ ได้รับการ ส่งเสริมทางการศึกษา ไม่ให้มีการจ้างงานระหว่างเวลาเรียน และที่สำคัญเมื่อรวมเวลาเดินทางไป กลับระหว่างที่ทำงานและโรงเรียน เวลาที่เรียนและเวลาที่ใช้ทำงานแล้ว ต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง ต่อ วัน เพื่อแสดงถึงการส่งเสริมการศึกษาและเด็กจะได้ไม่ต้องทำงานตรากตรำจนเกินไป อีกทั้ง ยังมี ระยะเวลาเพื่อพักผ่อนและเตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาหรือเป็นการพัฒนาสติปัญญาของเด็กอีก ด้วย ซึ่งตรงนี้ เห็นได้ถึงความสัมพันธ์คาบเกี่ยวไปถึงเรื่องชั่วโมงการทำงานด้วย ซึ่งในข้อแนะ ฉบับที่ 146 แม้มิได้ระบุเวลางาน เวลาเรียน และเวลาเดินทางรวมกันไว้ แต่ก็ได้มีการกำหนด เงื่อนไขเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันและในหนึ่งสัปดาห์ไว้โดยเข้มงวด การห้ามนายจ้าง ไม่ให้ใช้เด็กทำงานล่วงเวลาและให้เด็กได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่ง ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าที่ได้กำหนดให้แก่ผู้ใหญ่ ในขณะที่ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม เพียงกำหนดกรอบกว้าง ๆ ของจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์สำหรับผู้เป็นลูกจ้างทั่ว ๆ ไป และให้มีวันหยุดหนึ่งวันทุกรอบเจ็ดวันเท่านั้น มีการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา แต่ไม่มีการกำหนดให้ต้องมีเวลาพักผ่อนกลางคืนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงติดต่อกันเช่นเดียวกับใน ข้อแนะนำฉบับนี้ และไม่ได้ระบุเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของเด็กหรือผู้เยาว์แยกไว้ต่างหาก อีกทั้ง ใน ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมไม่ได้กำหนดห้ามมิให้เด็กทำงานล่วงเวลาเหมือนข้อแนะนำ นี้ นอกจากนี้ ข้อแนะนำฉบับที่ 146 กำหนดให้แรงงานเด็กได้รับค่าจ้างช่วงวันหยุดพักผ่อนประจำปี อย่างน้อยที่สุด 4 สัปดาห์ ซึ่งในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องค่าตอบแทนมิได้ระบุ ถึงเรื่องดังกล่าวไว้แต่อย่างใด

2.5.1.9 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981) และข้อแนะนำฉบับที่ 164

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องจัดทำนโยบายภายในประเทศเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยการลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ซึ่งการกำหนดนโยบายต้องระบุถึงคุณลักษณะของความรับผิดชอบและหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของพนักงานของรัฐ นายจ้าง คนงาน และบุคคลอื่น ๆ และแนวปฏิบัติกับสภาพภายในประเทศ ซึ่ง “คนงาน” นั้น ให้ความหมายครอบคลุมถึงบุคคลทุกคนที่ได้รับการว่าจ้าง รวมทั้งลูกจ้างและพนักงานรัฐด้วย สถานการณ์ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานต้องได้รับการทบทวนเป็นระยะตามความเหมาะสม นายจ้างต้องรับรองว่าสภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการ เครื่องจักร อุปกรณ์ และกระบวนการภายใต้การควบคุมของตนมีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงภัยต่อสุขภาพ รวมไปถึงสารเคมีที่ใช้จะต้องไม่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพ ดำเนินมาตรการการคุ้มครองที่เหมาะสม โดยให้นายจ้างจัดหาชุดและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายตามความจำเป็นอย่างเพียงพอ มีมาตรการจัดการกับกรณีฉุกเฉินและอุบัติเหตุ รวมทั้งการจัดเตรียมการปฐมพยาบาลที่เพียงพอ ลูกจ้างและผู้แทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจะต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ และได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน นายจ้างต้องสอบถามและปรึกษากับลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างและองค์การลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิรายงานต่อผู้ควบคุมดูแลในลำดับถัดขึ้นไปถึงสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งตนเชื่ออย่างมีเหตุผลสมควรว่าอาจเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพของตน เพื่อให้นายจ้างได้ดำเนินการแก้ไข นายจ้างไม่สามารถเรียกร้องให้ลูกจ้างกลับไปทำงานซึ่งมีสภาพที่ยังเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพของลูกจ้างอยู่

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดข้อแนะนำฉบับที่ 164 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 (Occupational Safety and Health Recommendation, 1981) โดยกำหนดว่านายจ้างควรจัดหาและบำรุงรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ และใช้วิธีการทำงานที่ปลอดภัยและปราศจากความเสี่ยงอันตรายต่อ

สุขภาพตามที่สามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นโดยคำนึงถึงหน้าที่และขีดความสามารถที่แตกต่างกันของลูกจ้างในแต่ละประเภท จัดให้มีการควบคุมดูแลด้านการทำงาน อย่างเพียงพอ มีการเตรียมการสร้างระบบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสมกับขนาดของสถานประกอบกิจการและประเภทกิจการ จัดให้มีชุดและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอตามความจำเป็น โดยลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มีการจัดระบบการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องชั่วโมงการทำงานและช่วงพักนอน เพื่อขจัดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าที่มากเกินไปทางร่างกายและจิตใจ มาตรการต่าง ๆ ที่นำมาปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง และหรือตัวแทนของตนในสถานประกอบกิจการ ควรรวมถึงการแต่งตั้งตัวแทนด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง คณะกรรมการความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งควรมีจำนวนอย่างน้อยที่สุดเท่ากับจำนวนตัวแทนของนายจ้าง และควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญสำหรับการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาในปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง ควรมีการเก็บรักษาบันทึกเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงบันทึกที่จัดรับแจ้งเรื่องอุบัติเหตุและการได้รับบาดเจ็บซึ่งเกิดขึ้นหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าวนี้แล้วจะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย โดยข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมและอนุสัญญานี้ต่างมุ่งหมายให้สถานประกอบกิจการจัดระบบความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน เพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงาน และลดปัญหาที่เป็นสาเหตุแห่งอันตรายที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เช่น สถานประกอบกิจการต้องมีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างหรือคนงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย มีเครื่องป้องกันอันตรายครบถ้วนพร้อมมีการบำรุงรักษาที่ดี ลูกจ้างที่ยกของหนักก็ต้องมีอุปกรณ์ป้องกัน อุณหภูมิในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในสภาวะที่เหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป มีอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาล มีเครื่องดับเพลิงที่พร้อมจะใช้งาน มีสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ มีการตรวจสอบสารเคมีอันตรายที่ใช้ เป็นต้น ซึ่งสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมิได้หมายถึงการปลอดจากโรคหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงองค์ประกอบทางร่างกายและจิตใจที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยสถานที่ทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงทุกสถานที่ซึ่งคนงานจำเป็นต้องอยู่หรือ

ไปด้วยเหตุผลในการทำงานของตน และอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมและอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้มีการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม และในข้อแนะนำที่ 164 ได้แนะแนวทางการฝึกอบรมลูกจ้าง โดยต้องคำนึงถึงหน้าที่และขีดความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ใช้แรงงานในแต่ละประเภทด้วย นอกจากนี้ ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมยังได้กำหนดให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมไว้ด้วย รวมทั้งต้องทำการฝึกอบรมเป็นประจำ และฝึกซ้ำเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่หรือเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ และควรให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ซึ่งต้องเป็นการฝึกอบรมระหว่างชั่วโมงการทำงานไม่ใช่นอกเวลางาน ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเสริมหลักการในการให้สถานประกอบการแต่งตั้งผู้บริหารมารับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรทั้งหมดในสถานที่ทำงานขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความมั่นใจว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างอย่างแท้จริง จึงสอดคล้องกับข้อแนะนำที่ 164 ที่มีการให้แต่งตั้งตัวแทนด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง คณะกรรมการความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมยังเพิ่มหลักเกณฑ์ปลีกย่อยเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ในการให้จัดห้องน้ำ น้ำดื่ม สถานที่เก็บรักษาอาหาร ตลอดจนที่พักของลูกจ้างจะต้องสะอาดปลอดภัยและมีจำนวนเพียงพอกับลูกจ้างไว้ด้วย

2.5.1.10 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟู และการจ้างงานผู้พิการ ค.ศ. 1983 (Vocational Rehabilitation and Employment / Disabled Persons Convention, 1983)

อนุสัญญาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพที่จะจัดทำให้คนพิการ ซึ่งหมายความถึงบุคคลซึ่งถูกตัดทอนโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างเข้าทำงาน รักษาการงานให้คงไว้หรือก้าวหน้าไปในกรงานที่เหมาะสม อันเนื่องมาจากความพิการทางร่างกายหรือทางใจ และเพื่อส่งเสริมบุคคลเช่นว่านั้นในการกลับเข้ามาอยู่ในสังคมต่อไป รวมถึงการพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างคนพิการเข้าทำงาน กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพไว้พร้อมมูลสำหรับคนพิการทุกประเภท และส่งเสริมโอกาสทางด้านกรงานสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน โดยยึดหลักการเรื่องโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างผู้พิการและลูกจ้างทั่วไป ความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติต่อ

ลูกจ้างชายและหญิงที่พิการ จะต้องไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชังต่อลูกจ้างอื่น ๆ จัดบริการแนะแนว อาชีพ หรือฝึกอบรมอาชีพ การจ้างและบริการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อช่วยให้คนพิการสามารถได้รับการจ้างเข้าทำงาน รักษาหน้าที่การงานให้คงไว้และก้าวหน้าไปในการงานนั้น ๆ ได้

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญาฉบับนี้แล้วจะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการเลือกปฏิบัติ โดยข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมมีลักษณะที่ห้ามมิให้สถานประกอบการนำเรื่องความพิการซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งในหลาย ๆ ด้านที่กำหนดไว้ใน การเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง ฝึกอบรม เลิกจ้าง หรือการเกษียณ ซึ่งเป็นไปตามหลักของอนุสัญญานี้ที่ต้องการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานพิการและคนงานโดยทั่วไป อาจเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้คือการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ เพื่อให้สามารถทำงานและก้าวหน้าไปในการงานที่เหมาะสม มีการฝึกอบรม และต้องให้คำปรึกษาในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพหรือแนะแนวอาชีพ แต่ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเน้นเพียงเรื่องมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยนำเรื่องความพิการมาเป็นข้ออ้างเท่านั้น ไม่ถึงขนาดเน้นการส่งเสริมสมรรถภาพทางด้านอาชีพให้แก่คนพิการเสียทีเดียว

2.5.1.11 อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 (Home Work Convention, 1996)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้ความหมายของงานที่รับไปทำที่บ้านไว้ว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” (home work) หมายความว่างานที่ทำโดยบุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเอง มิใช่สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าตอบแทน ซึ่งก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่ผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สัมภาระ หรือสิ่งของอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน จะมาจากผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างโดยตรงหรือผ่านคนกลาง (intermediary) ก็ตาม คนกลางจึงต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน (employer) ซึ่งผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน หมายถึงบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งส่งมอบงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในการประกอบธุรกิจของตน ไม่ว่าจะกฎหมายภายในประเทศจะบัญญัติให้มีคนกลางหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านอาจไม่ทราบว่าผู้ที่ทำสัญญาเป็นคนกลางที่รับเอางานมาให้หรือเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน เพราะฉะนั้นเพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองแรงงาน จึงไม่ต้องคำนึงว่าผู้ที่มาติดต่อว่าจ้างให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านจะเป็นผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านหรือคนกลาง และความรับผิดชอบของคนกลางต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านให้กำหนด

โดยกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศหรือคำพิพากษาของศาล โดยให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ แม้ว่าในอนุสัญญาฉบับนี้จะไม่ได้อำหนดนิยามคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker) ไว้โดยตรง แต่ก็ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างและได้นำงานมาทำที่บ้านของตนเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำในสถานที่ทำงานประจำของตนเองนั้นมิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงอาจตีความได้ว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง แล้วนำงานของนายจ้างกลับมาทำที่บ้านเป็นครั้งคราวเท่านั้น ย่อมมิได้ทำให้กลายเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านตามความหมายของอนุสัญญาฉบับนี้ เพราะฉะนั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองในฐานะผู้รับงานไปทำที่บ้านตามอนุสัญญาฉบับนี้²⁸ นอกจากนี้ นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้ใช้แรงงานประเภทอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงลักษณะพิเศษของงานที่รับไปทำที่บ้านและเงื่อนไขที่จะนำมาปรับใช้กับประเภทของงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันที่ดำเนินการในสถานประกอบการตามความเหมาะสม และควรส่งเสริมการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จะก่อตั้งหรือรวมตัวเป็นองค์กรและเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กรนั้น การคุ้มครองด้านการบริหารจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ การคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ค่าตอบแทน การคุ้มครองทางประกันสังคมตามกฎหมาย การได้รับฝึกอบรม อายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือทำงาน สำหรับด้านความปลอดภัยในการทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน ควรจะนำกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปรับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญาฉบับนี้แล้วจะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องระบบการจัดการ ด้านการควบคุมผู้รับจ้างผลิตและผู้รับเหมาช่วง ซึ่งมีการกำหนดให้ความคุ้มครองในกรณีที่ผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นที่น่าสังเกตว่าทั้ง ๆ ที่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป งานออกแบบตัดเย็บ งานทอพรอม ทำรองเท้า ฯลฯ ต่างก็เป็นอุตสาหกรรมที่ส่วนใหญ่มีการรับงานไปทำที่บ้านและมีการทำสัญญารับเหมาช่วงไปทำตามบ้านเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในประเทศกำลัง

²⁸ เอกพงศ์ คลังกรณ์, “มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 68.

พัฒนา²⁹ จึงน่าจะได้รับความสำคัญในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ดีพอ แต่กลับมักจะพบ ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านค่อนข้างมาก เช่น ไม่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ ชัดเจนอันส่งผลให้ถูกกดค่าจ้างให้ต่ำ ไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ระยะเวลาทำงาน นานโดยไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน ขาดความมั่นคงในการจ้างงาน ขาดการคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองทางกฎหมายที่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น ในมาตรฐาน SA 8000 และอนุสัญญา ฉบับนี้จึงเน้นให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับนี้มิได้ให้ คำจำกัดความของคำว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้โดยเฉพาะ แต่ก็ตีความได้ว่ามีความหมาย เหมือนกับที่ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมได้ให้นิยามไว้และมีวัตถุประสงค์ในแนวทาง เดียวกันคือ เพื่อให้การรับรองว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับบุคคลที่ ถูกจ้างงานโดยตรง ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมกำหนดให้การตกลงเงื่อนไขในการ ทำงานในงานที่รับไปทำที่บ้านควรทำเป็นหนังสือหรือเป็นลายลักษณ์อักษรอันมีเงื่อนไขสอดคล้อง กับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมหรือกฎหมายภายในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับนี้ แต่ในอนุสัญญาอาจให้เลือกวิธีอื่นที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวปฏิบัติแห่งชาติได้ และ ขอให้มิข้อมูลครอบคลุมรายการชื่อและที่อยู่ของผู้ว่าจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านและคนกลาง (ถ้ามี) อัตราค่าตอบแทน วิธีการคำนวณค่าจ้าง และประเภทของงานที่ทำ ในขณะที่ข้อกำหนดความ รับผิดชอบทางสังคมได้ระบุถึงรายการอย่างน้อยที่ต้องมีในสัญญาจัดซื้อที่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ว่าให้ระบุชื่อบุคคลของผู้รับงานไปทำที่บ้าน, จำนวนสินค้าที่ผลิตหรือบริการที่ทำ และหรือชั่วโมง การทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจในข้อกำหนดของ สัญญาจัดซื้อดังกล่าวนั้นและนำไปปฏิบัติได้ และจะต้องเก็บบันทึกไว้ที่สถานประกอบการ เพื่อให้สามารถติดตามตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ได้

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²⁹ บันลือ สันถวไมตรี, “ลูกจ้างรับงานไปทำที่บ้าน,” วารสารแรงงานสัมพันธ์ 41, 2 (มีนาคม-เมษายน 2543) : หน้า 67.

2.5.1.12 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (Elimination of Worst Forms Of Child Labour Convention, 1999) *

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการในการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งหมายถึงบุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี อย่างมีประสิทธิภาพและโดยทันที ส่วน “รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก” ประกอบด้วยรูปแบบทั้งปวงหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส การเกณฑ์หรือบังคับเด็กให้ต่อสู้ด้วยอาวุธ การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจารหรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร การใช้เด็กทำงานที่ผิดกฎหมาย เช่น ขยายยาเสพติด รวมถึงการให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมอันดีของเด็ก ทั้งนี้ จะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาด้วย เพื่อป้องกันมิให้มีการจ้างงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก มีการให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรง เพื่อการฟื้นฟูสภาพเด็กและบูรณาการเด็กในการกลับเข้าสู่สังคม มีการให้หลักประกันว่าเด็กทุกคนที่หลุดพ้นมาจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก สามารถได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและควรมีการคำนึงถึงเด็กหญิงเป็นกรณีพิเศษ

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว จะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการลงโทษทางวินัย โดยอนุสัญญาฉบับนี้ไม่มีการให้คำจำกัดความแยกประเภทระหว่างคำว่า “เด็ก” และ “ผู้เยาว์” เหมือนเช่นข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม แต่ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ก็ถือว่าเป็นเด็กแล้ว เพราะฉะนั้นคนงานผู้เยาว์ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมก็หมายถึงเด็กในอนุสัญญาฉบับนี้เช่นกัน โดยอนุสัญญาฉบับนี้เน้นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในรูปแบบของระบบทาสหรือแรงงานบังคับ การใช้หรือจัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี หรือผลิตสื่อ

* ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 อ้างถึงใน บัณฑิตย ุทธชัยเศรษฐสุตม์, “บทวิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานยุคโลกาภิวัตน์,” เอกสารประกอบการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 4 ประจำปี พ.ศ. 2547 เรื่องผลกระทบของเขตการค้าเสรีต่อกฎหมายแรงงานไทย, (14-15 กันยายน 2547), หน้า 8.

ลามกหรือแสดงลามก การให้เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย และงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก ซึ่งในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมไม่ได้นำหลักเกณฑ์การจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในเรื่องแรงงานบังคับมาไว้อย่างชัดเจน แต่เข้าใจได้ว่าในข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานบังคับของลูกจ้างทั่วไปก็หมายความรวมถึงเด็กด้วย มีการกล่าวถึงรูปแบบในลักษณะงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ปลอดภัยของเด็กมาไว้ในเรื่องแรงงานเด็กซึ่งครอบคลุมภาพรวม แต่ทั้งนี้ ย่อมครอบคลุมไปถึงอนุสัญญาฉบับนี้ประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องมีการกำหนดประเภทงานและระบุด้วยว่างานเหล่านี้มีอยู่ที่ใดและต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- งานใต้ดิน ใต้น้ำ งานบนที่สูงหรืองานในที่ที่มีสภาพปิดขัง
- งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร อุปกรณ์และเครื่องมืออันตราย
- งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้มือควบคุมหรือขนย้ายของหนัก
- งานในสภาพแวดล้อมที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตราย เช่น ทำให้เด็กต้องเผชิญกับสารเคมีหรือกระบวนการที่เป็นอันตราย หรือเผชิญกับอุณหภูมิระดับเสี่ยง หรือความสั่นสะเทือนที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- งานภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นพิเศษ เช่น งานต่อเนืองยาวนาน หรืองานที่ทำกลางคืน หรืองานซึ่งเด็กถูกกักขังอยู่ในอาคารสถานที่ของนายจ้างโดยไม่มีเหตุผล

2.5.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights)

ที่ประชุมใหญ่องค์การสหประชาชาติมีมติให้การรับรองและประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) ซึ่งกำหนดหลักการพื้นฐานแห่งสิทธิมนุษยชนโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ เสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และความเสมอภาคของบุคคล เพื่อให้รัฐสมาชิกรับและนำไปปฏิบัติหรือดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและสันติภาพในประชาคมโลก ซึ่งกำหนดสาระสำคัญไว้ว่า มนุษย์ทั้งหลายเกิดมาพร้อมอิสระ เสรี เท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ และควรปฏิบัติต่อกันฉันพี่น้อง มีสิทธิและเสรีภาพโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง ทรัพย์สิน ถิ่นกำเนิด หรือสถานะอื่นใด มีสิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพและความมั่นคงแห่งร่างกาย ซึ่งจะถูกระงับให้เป็นทาสหรืออยู่ในภาวะจำยอมใด ๆ มิได้ การเป็นทาสและการค้าทาสจะมีไม่ได้ในทุกรูปแบบ บุคคลใดจะถูกทรมานหรือลงทัณฑ์อย่างทารุณโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือหยามเกียรติมิได้ ทุกคนย่อมเสมอ

ภาคนี้ตามกฎหมายและชอบที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ มีสิทธิเสรีภาพในความคิด มโนธรรม (ความรู้สึกสำนึกผิดชอบ) ความเชื่อในศาสนา และการเปลี่ยนศาสนา การปฏิบัติพิธีกรรม การสักการะ บูชา การสวดมนต์ ไม่ว่าจะโดยตนเองหรือร่วมกับผู้อื่นในประชาคม ในที่สาธารณะหรือที่ส่วนตัว บุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การแสดงออก การยึดมั่นในความเห็น การรับฟังและแจ้งข้อมูลข่าวสาร มีสิทธิเสรีภาพในการชุมนุมและการสมาคมโดยสงบ มีสิทธิที่จะทำงานหรือเลิกงานอย่างเสรี มีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ และได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน มีสิทธิในการรับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใด ๆ บุคคลที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับรายได้ที่ยุติธรรมและเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองและครอบครัว เพื่อให้การดำรงชีวิตมีค่าควรแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์และถ้าจำเป็นก็ชอบที่จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ เพิ่มเติม และย่อมมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน มีสิทธิในการได้รับมาตรฐานค่าครองชีพที่เพียงพอสำหรับความกินอยู่ดีของตนและครอบครัว รวมถึงอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล และบริการทางสังคมที่จำเป็น บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาโดยไม่เปลืองค่าโดยไม่คิดมูลค่าอย่างน้อยที่สุดขั้นประถมศึกษา ซึ่งควรกำหนดให้เป็นภาคบังคับและขั้นพื้นฐาน³⁰

จากการศึกษาพิจารณาปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) เรื่องแรงงานเด็ก ที่เน้นเกี่ยวกับการให้เด็กหรือผู้เยาว์ได้รับการศึกษาและพัฒนาการที่เพียงพอภายใต้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมีหลักการสำคัญในการให้บุคคลมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาโดยไม่เปลืองค่าอย่างน้อยที่สุดกำหนดการศึกษาภาคบังคับและขั้นพื้นฐานไม่ต่ำกว่าขั้นประถมศึกษา จึงมีการสนับสนุนทางการศึกษาที่สอดคล้องกัน

2) เรื่องแรงงานบังคับ โดยนายจ้างจะต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งก็เป็นไปตามแนวทางของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในการที่บุคคลใดจะถูกบังคับให้เป็นทาสหรืออยู่ในภาวะจำยอมใด ๆ ไม่ได้ และมีสิทธิที่จะเลือกหรือทำงานโดยเสรีเป็นสิทธิที่ให้แก่แรงงานทั่วไปที่จะเลือกทำงานตามที่ตนปรารถนา โดยปราศจากการบังคับหรือถูก

³⁰ คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชน (กปส.), สิทธิมนุษยชน, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชน, 2540), หน้า 4-9.

เกณฑ์แรงงานในเงื่อนไขอันยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ และมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากการว่างงานอีกด้วย

3) เรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง มีหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องเคารพต่อสิทธิของบุคลากรในการรวมตัวและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่มีหลักการให้บุคคลมีเสรีภาพแห่งการชุมนุมและการสมาคมโดยสงบ รวมถึงการแสดงความคิดเห็น การแสดงออก ยึดมั่นในความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง

4) เรื่องการเลือกปฏิบัติ ที่ไม่ให้นำเรื่องเชื้อชาติ วรรณะ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ การเป็นสมาชิกสหภาพหรือพรรคการเมือง หรืออายุ มาเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน และไม่ใช้ภาษา หรือการกระทำที่เป็นการกดขี่ทางศาสนา อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่ให้ความสำคัญกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติ คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในทุก ๆ เรื่องและทุกสถานะที่เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ และมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่องของค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับการทำงานที่มีค่าเท่ากัน แม้จะเป็นแรงงานเด็กก็ตาม ซึ่งหลักการไม่เลือกปฏิบัติ (non-discrimination) และความเสมอภาคถือเป็นหลักการสากลในทางระหว่างประเทศ ทั้งนี้ จะเห็นได้จากการที่องค์การสหประชาชาติหรือองค์การชำนาญพิเศษต่าง ๆ ของสหประชาชาติ พยายามบรรจุหลักการไม่เลือกปฏิบัตินี้เข้าสู่ความตกลงพหุภาคีต่าง ๆ ในการดำเนินการระหว่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นหลักการสำคัญในความตกลงระหว่างประเทศและข้อมติอื่น ๆ ของสหประชาชาติ ที่กล่าวถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของรัฐทุกรัฐและบุคคลทุกคนในอันที่จะให้ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติตาม โดยหลักการดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงสิทธิพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานที่จะต้องได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน โดยสิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิเสรีภาพเฉพาะตัวของลูกจ้าง³¹

5) เรื่องการลงโทษทางวินัย โดยนายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้วิธีทำโทษที่เป็นการทำร้ายร่างกาย บังคับขู่เข็ญจิตใจหรือร่างกาย และไม่ใช้วาจาหยาบคาย ซึ่ง “การสนับสนุน” หมายถึง กรณีที่บุคลากรหรือเอกสารของนายจ้างแสดงให้เห็นถึงการยอมให้มีการ

³¹ ศุภชัย มนต์ไพบูลย์, สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527), หน้า 8.

ข่มขู่, ล่วงละเมิด ฯลฯ ตัวอย่างที่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย เช่น การลงโทษ โดยการทุบตี ร่างกาย การหักเงินค่าจ้างอย่างไร้เหตุผลจากลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงาน มากเกินปกติได้ การขู่ไล่ออก หรือภัยคุกคามส่วนบุคคล การหักค่าแรงในกรณีที่ถูกจ้างเจ็บป่วย หรือทำงานไม่ได้ตามเป้าการผลิต การปรับลูกจ้างเป็นเงินเมื่อคุณภาพการผลิตตกต่ำ การลดการ จ่ายเงินโดยไม่สมเหตุสมผล เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิ มนุษยชนที่ว่าบุคคลจะถูกทรมานหรือลงทัณฑ์อย่างทารุณโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือหยาม เกียรติมิได้

6) เรื่องค่าตอบแทน ในการที่จะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง บุคคลที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับรายได้ ยุติธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมี หลักการที่จะให้ได้รับมาตรฐานค่าครองชีพที่เพียงพอสำหรับการรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี พอสมควร รวมทั้งการมีสิทธิที่จะได้รับรายได้ที่ยุติธรรม เพื่อเป็นการประกันสำหรับตนเองและ ครอบครัวให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข และในกรณีที่จำเป็น บุคคลนั้นก็ชอบที่จะได้รับการ ค้ำจุนครองทางสังคมอื่น ๆ เพิ่มเติมขึ้นอีก ซึ่งเป็นการคุ้มครองที่เน้นในเรื่องของค่าตอบแทนที่จะ ขยายไปถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย และได้รับค่าตอบแทนในวันหยุดตามที่กฎหมายให้หยุดได้

2.5.3 อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก (The United Nations Convention on the Rights of the Child)

จุดเริ่มต้นของอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กเกิดจากการคำนึงถึงหลัก สำคัญ 5 ประการ คือ สิทธิพลเมือง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ความจำเป็นต้องมี อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กเป็นส่วนสำคัญของสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิที่กำหนดไว้ ภายใต้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) เพื่อให้มีการเสริมสร้างและ พิทักษ์สิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง ดังนั้น การพิทักษ์สิทธิเด็กก็ควรจะต้องอยู่บนพื้นฐานของ กฎหมายที่แน่นอนเป็นที่ยอมรับโดยทัดเทียมกัน ซึ่งอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กมี สาระสำคัญว่า “เด็ก” ตามอนุสัญญาฉบับนี้ หมายถึงมนุษย์ทุกคนที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่จะ บรรลุนิติภาวะก่อนหน้านั้น ด้วยเหตุอื่นตามที่กฎหมายระบุไว้ หลักการที่สำคัญ ได้แก่ การ ค้ำจุนสิทธิเสรีภาพทั่ว ๆ ไปในแง่ส่วนบุคคล การแสดงความคิดเห็น และเรียกร้องสิทธิขั้น พื้นฐานที่ตนมี ความเสมอภาคภายใต้กฎหมายเดียวกัน การไม่ถูกเลือกปฏิบัติและการให้ ความสำคัญแก่เด็กทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของเด็กในเรื่อง เชื้อชาติ สีผิว

เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สังคม ทรัพย์สิน การเกิด หรือสถานะอื่น ๆ ของเด็ก สิทธิที่จะได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ รวมถึงสิทธิที่จะได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสิทธิในการ ได้รับการศึกษา ในส่วนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้เป็น แรงงานที่มีทักษะฝีมือต่อไป หลักการที่สำคัญอีกประการ คือหลักการคุ้มครองร่างกายชีวิต เสรีภาพ และสวัสดิภาพของเด็ก มุ่งคุ้มครองมิให้เด็กถูกละเมิดสิทธิเหนือร่างกาย ชีวิต และ เสรีภาพ ไม่ว่าจะเป็นการทำร้าย ล่วงเกินทางเพศ ขูดรีด หรือค้ากำไรทางเศรษฐกิจ รวมทั้งสิทธิใน การมีชีวิต การอยู่รอด คุ้มครองให้มีการเยียวยาและฟื้นฟูเด็กที่ถูกกระทำละเมิดดังกล่าวให้ กลับคืนสู่สภาพปกติได้ การมีสิทธิที่จะได้รับการรักษาทางการแพทย์และการดูแลด้านสุขอนามัย การอยู่อาศัยและสภาพการทำงาน และหลักการให้สวัสดิการสังคมแก่เด็ก ซึ่งมุ่งคุ้มครองการให้ เด็กได้รับข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อพัฒนาการของเด็ก ได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัย ได้รับการพักผ่อนหย่อนใจ

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก เห็นได้ว่า สอดคล้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมหลายเรื่องด้วยกัน ได้แก่

1) เรื่องแรงงานเด็ก ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมมีการวาง หลักเกณฑ์ให้นายจ้างส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและแรงงานผู้เยาว์ที่ยังต้องศึกษาตามกฎหมาย การศึกษาภาคบังคับหรือกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วย สิทธิเด็กในหลักการที่ให้เด็กซึ่งในอนุสัญญานี้หมายความว่าบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งก็คือ เด็กและแรงงานผู้เยาว์ในความหมายของข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ให้ได้รับการศึกษา ทั้งในด้านการศึกษาในโรงเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ และโอกาสที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาการ ด้านบุคลิกภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดี การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ซึ่งเด็กย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ

2) เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ได้กำหนดให้นายจ้างต้องตระหนักถึงอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการ สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กที่มุ่งคุ้มครองให้เด็กได้รับ การบริการด้านสุขอนามัย สาธารณสุขหรือการตรวจทางการแพทย์ การมีมาตรฐานของความ เป็นอยู่ที่ดีเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของที่อยู่อาศัยหรือการได้รับอาหารที่มีปริมาณและความ สะอาดเพียงพอ

3) เรื่องการเลือกปฏิบัติ ในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมวางหลักเกณฑ์ว่าสถานประกอบการต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยเงื่อนไขความแตกต่างด้านเพศ อายุ เป็นต้น และไม่อนุญาตให้มีพฤติกรรมที่รวมถึงการแสดงกิริยา ภาษาที่เป็นการกดขี่หรือเอารัดเอาเปรียบทางเพศ ซึ่งเป็นการกำหนดไปในแนวทางเดียวกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กที่มีหลักการทั่วไปเป็นการคุ้มครองสิทธิอันพึงได้รับของเด็กทุกคน โดยการช่วยพิทักษ์และช่วยดูแลผลประโยชน์ของเด็กทุกคนให้ดีที่สุด โดยมุ่งประเด็นในการคุ้มครองดูแลในเรื่องของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานมาอยู่ที่กลุ่มเด็กเพียงกลุ่มเดียว โดยไม่มีการแบ่งเพศ เชื้อชาติ เช่น การแสดงความคิดเห็น ศาสนา วัฒนธรรม สิทธิที่จะได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน และมุ่งคุ้มครองมิให้เด็กถูกทำร้ายไม่ว่าทางร่างกาย จิตใจ หรือทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการเอารัดเอาเปรียบหรือการล่วงละเมิดทางเพศ

4) เรื่องการลงโทษทางวินัย นายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนวิธีทำโทษโดยทำร้ายร่างกาย บังคับชู้เชือด ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็กที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกรังแกหรือการลงโทษที่โหดร้ายทารุณ

ทั้งนี้ สิทธิต่าง ๆ ตามอนุสัญญานี้ไม่มีผลทำให้เด็กได้รับความคุ้มครองน้อยไปกว่าที่เขามีอยู่ตามกฎหมายอื่น ๆ เช่นเดียวกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเช่นกัน สำหรับประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับนี้โดยการภาคยานุวัติ* เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2535 และมีผลใช้บังคับกับประเทศไทยเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2535 โดยตั้งข้อสงวน** เมื่อเข้าเป็นภาคีไว้ 3 ข้อ ต่อมาได้ถอนข้อสงวนเรื่องสิทธิการศึกษาของชนกลุ่มต่าง ๆ ไป ปัจจุบันประเทศไทยจึงยังคง

* การภาคยานุวัติ เป็นการให้ความยินยอมของรัฐเพื่อเข้าผูกพันตามสนธิสัญญาซึ่งจะใช้ในกรณีที่รัฐนั้นมิได้เข้าร่วมในการเจรจาทำสนธิสัญญาและมิได้ลงนามในสนธิสัญญานั้นมาก่อนด้วยการแสดงเจตนาโดยการประกาศฝ่ายเดียว และแจ้งต่อเลขาธิการสหประชาชาติเป็นลายลักษณ์อักษร ถือว่ารัฐที่ทำการภาคยานุวัติสนธิสัญญานั้นเป็นภาคีของสนธิสัญญาตั้งแต่วันที่ทำการภาคยานุวัติหรือภายหลังตามที่สนธิสัญญากำหนด และมีสิทธิหน้าที่ตามที่สนธิสัญญากำหนดไว้ นับแต่นั้น โดยไม่มีผลย้อนหลัง

** ข้อสงวน หมายถึง คำแถลงฝ่ายเดียวของรัฐได้รัฐหนึ่งที่แถลงว่า รัฐนั้นประสงค์จะระงับหรือเปลี่ยนแปลงผลทางกฎหมายของบทบัญญัติข้อใดข้อหนึ่งในสนธิสัญญานั้น

ตั้งข้อสงวนไว้ 2 ข้อ คือ เรื่องการจดทะเบียนเกิด การให้สัญชาติแก่เด็กผู้ลี้ภัยหรือผู้อพยพที่เกิดในประเทศไทย และเรื่องสถานะของเด็กผู้ลี้ภัย

2.5.4 อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)

การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ หมายถึง การแบ่งแยก (distinction) การกีดกัน (exclusion) หรือการจำกัด (restriction) ใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับ หรือใช้สิทธิโดยสตรี โดยไม่เลือกสถานภาพด้านการสมรสบนพื้นฐานความเสมอภาคของบุรุษและสตรีในสิทธิด้านมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือด้านอื่น ๆ และให้หลักประกันว่าสตรีจะได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่าง ๆ จากรัฐ บนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ รวมถึงการพัฒนาและความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ของสตรี การกำหนดแนวทางสู่ความเสมอภาคโดยเริ่มจากการกำหนดสิทธิพลเมืองและสถานภาพทางกฎหมายของสตรีอย่างละเอียด และผลกระทบของปัจจัยทางวัฒนธรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุรุษสตรี สิทธิพื้นฐานของสตรีที่จะมีส่วนร่วมทางการเมือง การออกเสียงเลือกตั้งและลงประชามติ ยืนยันถึงสิทธิของสตรีที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการศึกษา การจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน รวมทั้งการใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเดียวกันในเรื่องของการจ้างงาน สิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี สิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน รวมทั้งผลประโยชน์และสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกันเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน รวมทั้งความเสมอภาคของการปฏิบัติในการวัดผลคุณภาพของงาน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคม การคุ้มครองมารดาและการดูแลบุตรถูกจัดว่าเป็นสิทธิอันจำเป็นอย่างยิ่งและได้รวมกันไว้ในทุกประเด็นของอนุสัญญานี้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถรวมความรับผิดชอบในครอบครัวเข้าไปอย่างสอดคล้องกับการทำงาน มีการกำหนดให้มีการทบทวนตำราและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนวิธีการสอน เพื่อจัดแนวความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับบทบาทของบุรุษและสตรีในทุกระดับและทุกรูปแบบของการศึกษา

จากการศึกษาพิจารณาอนุสัญญานี้เห็นได้ว่าสอดคล้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมเรื่องการเลือกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของหญิงให้มีความเสมอภาคกับชาย ไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยเงื่อนไขด้านเพศ

เหมือนกัน เป็นที่สังเกตได้ว่าวัตถุประสงค์หลักอีกประการหนึ่งของอนุสัญญาฉบับนี้ก็คือการขยายความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของสิทธิมนุษยชน โดยตระหนักถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมและประเพณีปฏิบัติที่มีต่อการจำกัดการใช้สิทธิพื้นฐานของสตรี อิทธิพลเหล่านี้ได้แก่ ความคิดดั้งเดิม ขนบธรรมเนียม และกฎเกณฑ์สังคมที่มีผลทำให้เกิดข้อจำกัดในหลากหลายรูปแบบทางด้านกฎหมาย การเมือง และเศรษฐกิจที่มีต่อความก้าวหน้าของสตรี นอกจากนี้ มีการย้ำว่า “จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของผู้ชาย รวมทั้งบทบาทหญิงในสังคมและในครอบครัว เพื่อให้บรรลุถึงความเสมอภาคอย่างเต็มที่ระหว่างบุรุษและสตรี” รัฐต้องใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อปรับเปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมของบุรุษและสตรี เพื่อขจัดความตึงเครียดและประเพณีปฏิบัติที่ปวงซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับความต่ำต้อย หรือความสูงส่งของอีกเพศหนึ่ง หรือที่อยู่บนพื้นฐานของบทบาทแบบดั้งเดิมสำหรับบุรุษและสตรี รวมไปถึงการใช้ความรุนแรงต่อสตรีและการล่วงละเมิดทางเพศ จึงถือว่ามีผลสอดคล้องอย่างเห็นได้ชัดกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมที่ระบุว่านายจ้างจะต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบทางเพศหรือใช้กิริยาท่าทางการกดขี่บังคับคุกคามทางเพศ โดยอาจแสดงออกถึงการล่วงละเมิดทางวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง การแต่งตัวที่สื่อในทางลามก การเล่าเรื่องลามก เป็นต้น หรืออาจแสดงออกทางกิริยา เช่น การแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่สื่อถึงเจตนาการล่วงละเมิดทางเพศ การติตภาพ แสดงสิ่งของหรืออุปกรณ์ที่สื่อไปในทางเพศหรือลามก เป็นต้น หรือแสดงออกโดยการสัมผัส เช่น การแตะเนื้อต้องตัว การกอดจูบ หอมแก้ม เป็นต้น และจากการศึกษาของ The U.S. Merit Systems Protection Board พบว่าร้อยละ 10 ของผู้หญิงที่เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานเพราะไม่สามารถทนรับสภาพได้ ส่วนการศึกษาของ Gutek และ Koss รายงานว่าพนักงานหญิงที่ประสบปัญหาการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ค่อยมีความก้าวหน้าและขาดงานบ่อยครั้ง³²

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาโดยการภาคยานุวัติ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2528 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2528 โดยได้ตั้งข้อสงวน (reservations) ไว้ 7 ข้อ ต่อมาเมื่อได้มีการแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยการผลักดันของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงาน กสส.เดิม) ซึ่งปัจจุบันคือ

³² พัทรี มณีธรรมวงศ์, “อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและความรุนแรงต่อสตรี : กรณีศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), หน้า 34.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ประเทศไทยได้ขอยกเลิกข้อสงวนแล้ว 5 ข้อ ดังนั้น ในปัจจุบันจึงยังคงเหลือข้อสงวนอีก 2 ข้อ คือ ข้อ 16 ว่าด้วยความเสมอภาคในด้านครอบครัวและการสมรส และข้อ 29 เรื่องการให้อำนาจศาลยุติธรรมระหว่างประเทศในการตัดสินกรณีพิพาทระหว่างรัฐภาคีในการตีความหรือการใช้ออนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ³³

จากการศึกษาถึงที่มาของมาตรฐาน SA 8000 และสาระสำคัญของข้อกำหนด ความรับผิดชอบทางสังคม เห็นได้ว่ามาตรฐาน SA 8000 ไม่ใช่เรื่องไกลตัวของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกที่มี สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปเป็นประเทศคู่ค้า และการกำหนดให้ควบคุมครองลูกจ้างในด้านสภาพการจ้างและการทำงานตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมนั้น เป็นเรื่องที่นายจ้างไม่ควรละเลย แต่จากการศึกษาถึงหลักการพื้นฐานที่นำมาอ้างอิงในการกำหนดข้อกำหนดความ รับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 เห็นได้ว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่เป็นสากล ซึ่งอาจทำให้สถานประกอบกิจการในประเทศกำลังพัฒนาไม่อาจปฏิบัติตามได้ทุกข้อกำหนด จึงต้องศึกษาต่อไปว่าสถานประกอบกิจการที่จัดทำมาตรฐาน SA 8000 โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยมีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องสามารถ ปฏิบัติได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของมาตรฐาน SA 8000 ได้มากน้อยเพียงใด



สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³³ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ, 2546. หน้า 9.

บทที่ 3

การดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000

ประเทศต่าง ๆ ในโลกมีมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงานที่แตกต่างกันมาก ซึ่งมาตรฐานด้านแรงงานในแต่ละประเทศมีผลกระทบอย่างมากต่อการค้าระหว่างประเทศ เป็นที่สังเกตได้ชัดว่า มาตรฐานแรงงานนั้นส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจเป็นสำคัญ กล่าวคือพลเมืองของประเทศหนึ่ง อาจจะเศร้าสลดใจที่ทราบว่ามีการกดขี่และใช้แรงงานเด็กอย่างโหดร้ายในอีกประเทศหนึ่ง หรือทราบว่าสภาพการทำงาน (working conditions) ของผู้ใช้แรงงานในอีกประเทศหนึ่งมีสภาพที่เลวร้ายและเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือสุขภาพมาก เป็นต้น พลเมืองของประเทศที่ร่ำรวยมักมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผลกระทบทางด้านจิตใจมากกว่าพลเมืองของประเทศที่ยากจน ผู้บริโภคชาวอเมริกันถึงร้อยละ 84 ยินดีที่จะจ่ายเงินเพิ่มอีก 1 ดอลลาร์สหรัฐ เพื่อซื้อเสื้อเชิ้ตราคา 20 ดอลลาร์สหรัฐ หากมีการรับประกันว่าเสื้อเชิ้ตนั้นไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือการที่ผู้บริโภคชาวอเมริกันออกมาเดินชวอนประท้วงหน้าร้านขายปลีกรองเท้ากีฬาที่มีเครื่องหมายการค้าของไนกี้ (Nike) เพราะเชื่อว่าในการผลิตรองเท้ากีฬาไนกี้ในประเทศอินโดนีเซียมีการใช้แรงงานเด็กและให้ค่าตอบแทนต่ำมาก¹ ปัจจุบันธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศต่าง ๆ จึงมีความตื่นตัวและมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอุตสาหกรรมของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพทัดเทียมนานาอารยประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจการค้าโลกที่เน้นเรื่องคุณภาพมากขึ้น สถานประกอบการกิจการทั้งหลายต่างพยายามผลักดันองค์กรของตนเข้าสู่ระบบมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นสากล เพราะเป็นเสมือนกุญแจเปิดประตูสู่การค้าเสรีระหว่างประเทศ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศทั่วโลก ตลอดจนผู้บริโภคภายในประเทศเองก็มีความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาทางสังคมเศรษฐกิจที่สมดุลและยั่งยืนต้องอยู่บนพื้นฐานการเพิ่มผลผลิตที่ควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หนึ่งในมาตรฐานแรงงานเอกชนที่ควรให้ความสำคัญ คือมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งสถานประกอบการผู้ว่าจ้างผลิตสินค้าหรือสถานประกอบการเจ้าของเครื่องหมายการค้าส่วนใหญ่ในสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปให้ความสำคัญและมีการเรียกร้องให้สถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตสินค้า โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นี้ ดังนั้น สถานประกอบการที่ผลิตสินค้าส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกาหรือสหภาพยุโรป

¹ คักดา ธนิตกุล และทวีวัฒน์ เสนาะล้ำ, “WTO กับมาตรฐานแรงงาน : เน้นกรณีการใช้แรงงานเด็ก,” วารสารกฎหมาย 19, 3 (เมษายน 2542) : หน้า 21-22.

เป็นส่วนใหญ่ ควรให้ความสำคัญต่อมาตรฐาน SA 8000 และทำการศึกษาพิจารณาถึงสถานการณ์ความจำเป็นของธุรกิจอุตสาหกรรมของตนในการเข้าสู่มาตรฐาน SA 8000 รวมไปถึงการศึกษาแนวทางการดำเนินการตามมาตรฐาน SA 8000 ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการ และผลที่จะได้รับในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นี้

3.1 ความจำเป็นที่สถานประกอบการต้องจัดทำมาตรฐาน SA 8000

แม้มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานโดยสมัครใจ แต่เนื่องด้วยเหตุผลทางการค้าระหว่างประเทศ เนื่องจากถ้าบริษัทลูกค้าในต่างประเทศต่างให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 แล้ว ย่อมต้องการให้สถานประกอบการที่รับจ้างผลิตสินค้าให้แก่เขาต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ด้วย เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสินค้าที่มีเครื่องหมายการค้าของเขาติดอยู่ได้ผลิตขึ้นมาด้วยแรงงานที่ได้รับสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนทางแรงงาน ส่งผลให้สถานประกอบการเพื่อการส่งออก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าส่งออกไปสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป อาจต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 จึงควรศึกษาพิจารณาถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่สถานประกอบการเหล่านั้นตัดสินใจดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นี้

3.1.1 ประเทศไทย

การส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมนับว่าเป็นรายได้หลักที่สำคัญของประเทศไทย เห็นได้จากในปี 2547 รายได้จากอุตสาหกรรมส่งออกของไทยมีมูลค่าถึง 3,922,410.6 ล้านบาท โดยเป็นรายได้การส่งออกไปสหรัฐอเมริกา มูลค่า 623,046.9 ล้านบาท และส่งออกไปสหภาพยุโรป มูลค่า 554,273.5 ล้านบาท ซึ่งสินค้าส่งออกที่มีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐาน SA 8000 และถือเป็นสินค้าส่งออกสำคัญอยู่ใน 20 รายการแรกของไทย ในปี 2547 ได้แก่ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ที่มีมูลค่าถึง 124,248.1 ล้านบาท โดยส่งออกไปสหรัฐอเมริกา มูลค่า 65,669.1 ล้านบาท และส่งออกไปสหภาพยุโรป มูลค่า 30,645.9 ล้านบาท สำหรับสินค้าส่งออกประเภทอัญมณีและเครื่องประดับ มีมูลค่า 106,339.7 ล้านบาท โดยส่งออกไปสหรัฐอเมริกา มูลค่า 28,852.3 ล้านบาท และส่งออกไปสหภาพยุโรป มูลค่า 31,719.2 ล้านบาท เป็นต้น นอกจากนี้ ประเทศไทยมีการส่งออกสิ่งทอไปสหรัฐอเมริกา มูลค่า 83,748.6 ล้านบาท และส่งออกไปสหภาพยุโรป มูลค่า 47,922.8 ล้านบาท สำหรับการส่งออกเครื่องนุ่งห่มของไทยไปสหรัฐอเมริกา มีมูลค่า 70,787.4

ล้านบาท และส่งออกปศุสัตว์ยุโรป มูลค่า 34,573.8 ล้านบาท² เห็นได้ว่าตลาดส่งออกใน สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป เป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศไทย ดังนั้น เมื่อผู้นำเข้าสินค้า โดยเฉพาะประเทศในสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปต่างให้ความสำคัญกับสถานประกอบการ ผู้รับจ้างผลิตที่ผลิตสินค้านำเข้าประเทศของตนว่าต้องเป็นสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง มาตรฐาน SA 8000 โดยผู้นำเข้าสินค้ารายใหญ่ ๆ ในประเทศเหล่านี้ ให้เหตุผลว่าเพื่อเป็นการ ยกระดับมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การพัฒนา มาตรฐานแรงงานยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ เพื่อเป็นการป้องกันการถูก กัดดันจากองค์กรสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ หรือบริษัทคู่แข่ง หรือผู้ผลิตสินค้าในท้องถิ่น ในเรื่องเกี่ยวกับการ ดำเนินธุรกิจที่ต้องอยู่บนรากฐานของจริยธรรมและสิทธิมนุษยชนต่อผู้ใช้แรงงาน กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ศึกษาเบื้องต้นในจำนวนผู้ประกอบการเพื่อการส่งออก 96 ราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่เข้ารับการฝึกอบรมที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2543 พบว่าผู้ซื้อในสหรัฐอเมริกากำหนดเงื่อนไขให้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสูงสุดร้อยละ 60.7 รองลงมาคือญี่ปุ่นร้อยละ 29.1 และสหภาพยุโรปร้อยละ 20.4 โดยมีเงื่อนไขมาตรฐาน แรงงานในเรื่องชั่วโมงการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก ความปลอดภัยในการทำงาน จนถึงปัจจุบัน นี้ ผู้ซื้อเหล่านี้มีแนวโน้มแสดงให้เห็นถึงความต้องการเริ่มชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ ว่ามาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่ครอบคลุมทุกเรื่องที่เขาต้องการให้สถานประกอบการเพื่อการส่งออกต้องปฏิบัติ และการให้สถานประกอบการได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ ซื้อได้ว่าสถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตสามารถยกระดับมาตรฐานแรงงานตามสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐานในระดับที่ผู้ซื้อต้องการ³ ในช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยก็เช่นเดียวกับประเทศผู้ผลิตอื่น ๆ ที่ประสบกับการหลั่งไหลเข้ามาของผู้ตรวจสอบสถานประกอบการ และความพยายามของ องค์กรภายในประเทศที่จะตรวจสอบสภาพการทำงานของสถานประกอบการ โดยเฉพาะสถาน ประกอบกิจการที่ใช้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานจำนวนมากในการผลิตและการส่งออก เช่น โรงงานตัด เย็บเสื้อผ้า โรงงานสิ่งทอ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐานแรงงาน และการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จทางเศรษฐกิจในการส่งออกของ ประเทศไทยด้วย มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่เน้นสภาพการจ้างงานภายในองค์กร

² ข้อมูลล่าสุด เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2548 ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือของกรมศุลกากร

³ นิสา นพทีกังวาล, “มุ่งพัฒนามาตรฐานแรงงานสู่สากล,” วารสารแรงงานสัมพันธ์ฉบับ พัฒนามาตรฐานแรงงาน, 45, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2546), หน้า 34.

เพราะฉะนั้น นายจ้างจึงให้ความสนใจและนำมาตราฐาน SA 8000 มาพิจารณาเพื่อใช้ในการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ เพื่อประสิทธิภาพในการผลิต อีกทั้ง ช่วยลดการประสบอุบัติเหตุ อันตรายและโรคอันเกิดจากการทำงานที่พึงเกิดแก่พนักงานหรือลูกจ้างของตนด้วย

ปัจจุบัน สถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยที่ได้รับมาตรฐาน SA 8000 มีเพียง 10 แห่ง⁴ ซึ่งเป็นประเภทอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม 7 แห่ง ได้แก่ บริษัท แอพพาเรล แอ็ฟวินิว จำกัด, บริษัท ธนูลักษณ์ (มหาชน) จำกัด, บริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด, บริษัท เอเชียการ์เมนท์ จำกัด, บริษัท TJC การ์เมนท์ จำกัด (ไทยจีโซโดะ), บริษัท ไทยสปินนิ่ง อินดัสทรี จำกัด และบริษัท โกลด์ไมน์ การ์เมนท์ จำกัด เป็นอุตสาหกรรมผลิตป้ายฉลากสินค้า และบรรจภัณฑ์ 2 แห่ง คือ บริษัท วงศ์เอกอุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท อภิฤดีอุตสาหกรรม จำกัด นอกจากนี้ เป็นอุตสาหกรรมประเภทเคมีภัณฑ์อีก 1 แห่ง คือ บริษัท คีอณิสไทย จำกัด จากการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบกิจการ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจ้าหน้าที่ควบคุมเอกสาร หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ลูกจ้างบางราย โดยใช้วิธีสัมภาษณ์และแนวคำถามตามที่กล่าวไว้แล้ว ในวิธีการศึกษาวิจัย โดยขอยกตัวอย่างเพื่อแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งได้ดังนี้

- บริษัท แอพพาเรล แอ็ฟวินิว จำกัด ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างประมาณ 800 คน ผลิตเสื้อเชิ้ตชาย ชุดสตรี กระโปรง ชุดนอน เสื้อผ้าเด็ก เพื่อส่งออกไปสหรัฐอเมริกา, แคนาดา, สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น แรงจูงใจที่ทำให้สถานประกอบกิจการตัดสินใจจัดทำมาตรฐาน SA 8000 คือ ผู้บริหารมองว่าการดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงมาก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานประกอบกิจการสามารถแข่งขันได้ ก็คือพนักงานในสถานประกอบกิจการ เพราะถ้าหากพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่มีจิตใจหรือความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ ก็ไม่สามารถแข่งขันกับสถานประกอบกิจการอื่นได้ สถานประกอบกิจการจึงมีแนวคิดว่าการที่จะทำให้พนักงานเห็นถึงความจริงใจ ความตั้งใจจริงของสถานประกอบกิจการที่จะยกระดับทรัพยากรบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพได้นั้น มาตรฐาน SA 8000 เป็นทางเลือกที่น่าสนใจ สถานประกอบกิจการเจ้าของ

⁴ ข้อมูลล่าสุดเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2547 จาก www.Sa8000.org/Accreditation/CertifiedFacilities.htm

เครื่องหมายการค้าในสหรัฐอเมริกาประมาณร้อยละ 80 เน้นในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ประกอบกับในช่วงปี 2542 มีการส่งผู้ตรวจประเมิน (auditor) มาตรฐานแรงงานมาจากบริษัทลูกค้าเองไม่ต่ำกว่า 3 รายเข้ามาตรวจสอบพร้อมใช้แบบสอบถาม เพื่อตรวจมาตรฐานในเรื่องระบบการจัดการด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น และสถานประกอบการก็ได้รับรองมาตรฐาน ISO 9000 และมาตรฐานอื่น ๆ มาแล้ว จึงมีการบริหารงานด้านแรงงานที่เป็นระบบอยู่แล้ว ผู้บริหารจึงมองว่าไม่เป็นการยากเกินกำลัง หากจะขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 จึงตัดสินใจดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ขึ้น

- บริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างประมาณ 3,000 คน ผลิตเสื้อผ้าผู้ชาย เสื้อผ้าเด็ก ทั้งคอกลมและคอโบลี เสื้อแจ๊คเก็ต ชุดสกี เสื้อกันหนาว กางเกงขายาว กางเกงขาสั้น เพื่อส่งออกป้อนสหรัฐอเมริกา, สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น มีเหตุผลหลักที่จัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพราะลูกค้าในสหรัฐอเมริกาไม่ต่ำกว่า 7 ราย เสนอว่าทางสถานประกอบการควรจัดทำมาตรฐาน SA 8000 และที่สำคัญได้รับการร้องขอจากเจ้าของสินค้า Cutter & Buck ซึ่งเป็นลูกค้ารายใหญ่ของบริษัทให้ทางสถานประกอบการดำเนินการขอรับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ในทันที เมื่อทางผู้บริหารได้ศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่ามาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่มีข้อกำหนดในเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างด้านสภาพการจ้างและการทำงานที่ดี น่าจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้บริษัทได้รับความไว้วางใจในด้านการคุ้มครองสภาพการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้าง

- บริษัท TJC การ์เมนต์ จำกัด (ไทยจิโซโคะ) มีจำนวนลูกจ้างประมาณ 300 คน ซึ่งผลิตเฉพาะกางเกงผู้ชายและกางเกงผู้หญิงประเภทต่าง ๆ ส่งออกไปสหรัฐอเมริกา, ญี่ปุ่น, สิงคโปร์ และสหภาพยุโรป ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพราะบริษัทลูกค้าในสหรัฐอเมริกา เจ้าของสินค้า Cutter & Buck เรียกร้องให้มีการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 เช่นเดียวกับบริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด ประกอบกับผู้บริหารมองเห็นประโยชน์ที่พนักงานและตัวสถานประกอบการเองจะได้รับจากการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นี้

- บริษัท โกลด์ไมน์ การ์เมนต์ จำกัด มีจำนวนลูกจ้างประมาณ 1,800 คน ทำการผลิตเสื้อเชิ้ตผู้ชายและเสื้อเชิ้ตผู้หญิง ส่งออกไปสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และแอฟริกา มีบริษัทลูกค้าในสหรัฐอเมริกามากกว่า 10 ราย และมีการขอเข้ามาตรวจสอบมาตรฐานแรงงานจากบริษัทลูกค้าดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3-4 ราย และมีบางรายร้องขอให้ทางสถานประกอบการ

ดำเนินการขอรับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ก่อน จึงจะสั่งซื้อสินค้าจากบริษัทต่อไป ผู้บริหารจึงเห็นว่าการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องรีบดำเนินการ

จากภาพรวมเห็นได้ว่า สถานประกอบการกิจการในประเทศไทยที่ตัดสินใจดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นั้น เพราะผู้บริหารของสถานประกอบการมีทัศนวิสัยในเชิงบวกที่ต้องการจะยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของพนักงานหรือลูกจ้างให้ดีขึ้น หรืออาจประกอบกับเหตุผลด้านการตลาดว่า บริษัทลูกค้าซึ่งเป็นประเทศคู่ค้าสำคัญเรียกร้องให้สถานประกอบการที่ผลิตสินค้าส่งให้มันต้องผ่านการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ก่อน หรือบางสถานประกอบการ อย่างเช่น ในกรณีของสถานประกอบการ เอลต้า จำกัด ซึ่งผลิตเสื้อผ้าประเภทชุดสกี ถุงเท้า เพื่อส่งออกป้อนสหรัฐอเมริกา, แคนาดา, สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น ต้องประสบกับสถานการณ์ที่สถานประกอบการลูกค้าแต่ละแห่งต่างมีมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานเป็นของตนเอง และต้องการให้สถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตมีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ทำให้สถานประกอบการเกิดความสับสนในการที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ เหล่านั้นพร้อมกัน ผู้บริหารพิจารณาเห็นว่ามาตรฐาน SA 8000 มีข้อกำหนดในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ค่อนข้างครอบคลุมมากกว่ามาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานอื่น และมาตรฐาน SA 8000 เป็นที่ยอมรับแก่สถานประกอบการลูกค้าโดยทั่วไป จึงสนใจดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นี้ขึ้น และอยู่ในช่วงดำเนินการปฏิบัติให้ได้ตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

3.1.2 ประเทศจีน

สินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศจีน ได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม สิ่งทอ รองเท้า ของเด็กเล่น มีมูลค่าการส่งออกช่วงปี 2547 ไม่ต่ำกว่า 327,729 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นจากรอบปี 2546 ถึงร้อยละ 35.3 ประเทศคู่ค้าที่สำคัญได้แก่ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ฮังการี ไต้หวัน เยอรมนี สิงคโปร์ มาเลเซีย รัสเซีย เนเธอร์แลนด์ ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส ไทย อิตาลี⁵ เมื่อประเทศจีนเป็นประเทศที่มีอุตสาหกรรมส่งออกสำคัญประเภทเสื้อผ้า สิ่งทอ รองเท้า ของเด็กเล่น ซึ่งเป็นสินค้าที่ต้องมีผู้ใช้แรงงานจำนวนมากในการผลิต และนายจ้างมักจะมุ่งแต่การผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมาก ๆ ในราคาต้นทุนต่ำ นายจ้างจึงมักจะละเลยไม่ให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างเท่าที่ควร ยกตัวอย่างเช่น กรณีของสถาน

⁵ ข้อมูลล่าสุด เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2548 ที่มา : กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

ประกอบกิจการรายหนึ่งในประเทศจีนที่ทำการผลิตรองเท้าส่งออกไปจำหน่ายในสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา หลังจากบริษัทผู้ว่าจ้างผลิตที่อยู่ในสหรัฐอเมริกาได้รับข้อมูลว่าสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีการกดขี่แรงงานและเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก จึงขอความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนและนักข่าวดำเนินการเข้าตรวจเยี่ยมโรงงานแล้วพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กจำนวนมาก ทั้งกักขังลูกจ้างและบังคับให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลามากกว่าที่กฎหมายกำหนด เมื่อข่าวนี้แพร่ออกไป ผู้บริโภคทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกาจึงเกิดการต่อต้านและไม่ซื้อรองเท้าที่มีเครื่องหมายการค้านั้น เมื่อมีการประกาศใช้ข้อกำหนดของมาตรฐาน SA 8000 ขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานประกอบกิจการเจ้าของเครื่องหมายการค้าผู้ซื้อที่อยู่ในสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปซึ่งให้ความเชื่อถือต่อมาตรฐาน SA 8000 นี้ จึงได้เรียกร้องให้สถานประกอบกิจการผู้รับจ้างผลิตต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ก่อน จึงจะสั่งซื้อสินค้าจากสถานประกอบการนั้นต่อไป เห็นได้ว่าสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกส่วนใหญ่ในประเทศจีนได้รับผลกระทบจากมาตรฐาน SA 8000 สถานประกอบกิจการที่ผลิตสินค้าส่งออกไปสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกาจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงต่อการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ได้ ประกอบกับมีข่าวออกมาโดยมีการติดตามตรวจสอบพบว่าสถานประกอบกิจการในประเทศจีนบางแห่งมีการใช้แรงงานนักโทษ มีการจัดสภาพการทำงานที่เลวร้าย มีการใช้แรงงานเด็ก อันเป็นจุดสำคัญที่นำข้อมูลมาตีแผ่อีกครั้ง ทำให้ถูกประณามจากประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศทางตะวันตกที่ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานในเรื่องสภาพการจ้างและการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น เมื่อมีข่าวออกไปว่าสินค้าใดผลิตในประเทศจีน ผู้บริโภคในสหรัฐอเมริกาก็จะไม่ซื้อสินค้านั้นเลย ทำให้ขายสินค้าเหล่านั้นไม่ได้⁶ เป็นเหตุให้สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ในประเทศจีนจำเป็นต้องรีบดำเนินการนำมาตรฐาน SA 8000 มาปฏิบัติ

3.1.3 ประเทศเวียดนาม

เนื่องจากสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป โดยเฉพาะประเทศเยอรมนี เป็นประเทศคู่ค้าที่สำคัญใน 10 อันดับแรก ของสินค้าส่งออกทั้งหมดของประเทศเวียดนาม ซึ่งสินค้าส่งออกสำคัญของเวียดนาม ได้แก่ ข้าว กาแฟ ชา เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า เฟอร์นิเจอร์ ไม้ไฟฟ้าและสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ทั้งประเทศเวียดนามเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีการผลิตสินค้าที่

⁶ มีเรียม จาฟรี บลาต, “มาตรฐานแรงงาน,” ในรายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส 4 : ตุลาคม-ธันวาคม 2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546), หน้า 71-72.

ต้องให้ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากในการผลิต และถูกมองจากบริษัทลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศคู่ค้าที่สำคัญกลุ่มหนึ่ง คือสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกาว่าสถานประกอบการมีมาตรฐานแรงงานต่ำ สถานประกอบการส่วนใหญ่ในประเทศเวียดนามจึงได้รับผลกระทบจากการมีมาตรฐาน SA 8000 ขึ้นมา อีกทั้ง การส่งออกของประเทศเวียดนามยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอดทุกปี เพราะประเทศเวียดนามมีการพัฒนาและปรับตัวด้านการส่งออกได้ดีและรวดเร็ว แม้จะเป็นที่เชื่อกันว่าแรงงานเวียดนามเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ มีความขยันขันแข็ง มีความสามารถในการเรียนรู้และรับรู้ได้รวดเร็ว แต่ในความเป็นจริงแรงงานเวียดนามยังคงเป็นแรงงานที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำและยังไม่ได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนทางแรงงานเท่าที่ควร และปรากฏว่าผู้บริหารในสำนักงานใหญ่ของบริษัทข้ามชาติในสหรัฐอเมริกายังไม่ค่อยไว้วางใจกับความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ประเทศเวียดนามมีแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมและทันสมัย (industrialization and modernization) จึงมีความพยายามที่จะให้ความสำคัญต่อการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในด้านสภาพการจ้างและการทำงาน เพื่อให้ประเทศคู่ค้าเกิดความมั่นใจในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการในประเทศเวียดนามว่ามีการใช้แรงงานที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของลูกจ้างไปพร้อมกันด้วย สถานประกอบการหลายแห่งที่ส่งออกไปสหรัฐอเมริกาและเยอรมันได้รับการร้องขอจากผู้ซื้อให้จัดทำมาตรฐาน SA 8000 เป็นสิ่งที่ควรดำเนินการและไม่ควรที่จะละเลยไป ทั้งคาดหวังว่ามาตรฐาน SA 8000 นี้ อาจเป็นช่องทางหนึ่งที่จะขยายอุตสาหกรรมในประเทศไปสู่ตลาดส่งออกของประเทศอื่น ๆ ได้เพิ่มขึ้นด้วย

3.1.4 ประเทศอิตาลี

ประเทศอิตาลีเป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก โดยมีผลผลิตเฉลี่ยต่อหัวใกล้เคียงกับประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก เช่น ฝรั่งเศส อังกฤษ ฯลฯ เดิมประเทศอิตาลีเป็นประเทศทำเกษตรกรรม แต่หลังจากปี ค.ศ. 1945 (พ.ศ. 2488) ได้เริ่มพัฒนาภาคอุตสาหกรรมจนกระทั่งปัจจุบันมีประชากรเพียงร้อยละ 7 เท่านั้นที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมส่งออกที่สำคัญของอิตาลี คือ เคมีภัณฑ์ อาหารแปรรูป สิ่งทอและเสื้อผ้า รองเท้าและเครื่องหนัง โดยส่งออกไปประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปซึ่งอิตาลีเป็นประเทศสมาชิกอยู่ ประเทศคู่ค้าสำคัญ ๆ ได้แก่ เยอรมนี ฝรั่งเศส อังกฤษ และสเปน นอกจากนี้ ยังได้ส่งออกไปสหรัฐอเมริกา แม้ว่าอิตาลีจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่เนื่องจากมีการใช้แรงงานในสถานประกอบการจำนวนมากและสินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่ส่งออกไปในสหภาพยุโรปด้วยกันและสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีแนวคิดว่าการที่สถานประกอบการได้รับ

การรับรองมาตรฐาน SA 8000 จะเป็นหลักประกันความมั่นใจให้แก่สถานประกอบการซึ่งเป็นลูกค้ายิ่งขึ้นว่าสินค้าที่ซื้อไปได้ผลิตขึ้นอย่างคำนึงถึงมนุษยธรรมและให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงาน ที่สำคัญ ไม่เป็นการยากสำหรับสถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตส่วนใหญ่ในประเทศอิตาลีในการปฏิบัติตามข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน SA 8000 เพราะโดยสภาพทั่วไปของมาตรฐานแรงงานในประเทศอิตาลีอยู่ในระดับที่ดีใกล้เคียงกับมาตรฐาน SA 8000 อยู่แล้ว จึงมีสถานประกอบการในประเทศอิตาลีที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ถึง 134 แห่ง⁷ ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่มีสถานประกอบการได้รับมาตรฐาน SA 8000 เป็นจำนวนมากที่สุด

3.2 วิธีดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000

จากการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบการเพื่อการส่งออกที่ได้รับ การรับรองมาตรฐาน SA 8000 แล้ว จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ บริษัท แอพพาเรล แอ็พพิโนว จำกัด, บริษัท ธนูลักษณ์ (มหาชน) จำกัด, บริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด, บริษัท เอเชียการ์เมนท์ จำกัด, บริษัท TJC การ์เมนท์ จำกัด (ไทยจิโซโดะ), บริษัท โกลด์ไมน์ การ์เมนท์ จำกัด และบริษัท อภิฎติอุตสาหกรรม จำกัด ตัวแทนของตัวแทนของสถานประกอบการเพื่อการส่งออกที่อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท เอลต้า จำกัด และบริษัท ไทยรุ่ง แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ตัวแทนของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านมาตรฐาน SA 8000 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ สถาบันคีนันแห่งเอเชีย และมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สภาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย และตัวแทนของหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท อินเตอร์เทค เทสติ้ง เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอส จี เอส (ประเทศไทย) จำกัด เห็นได้ว่าวิธีการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพื่อขอการรับรองนั้น มีขั้นตอน กระบวนการในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ ในประเทศไทยหรือต่างประเทศก็ตาม อาจแตกต่างกันเพียงในเรื่องของความพร้อมของ สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการและบุคลากรในสถานประกอบการที่จะต้องดำเนินการ ปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ฉะนั้น เมื่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการมีแนวคิดที่จะจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ไม่ว่าจะเป็นเพราะ

⁷ ข้อมูลล่าสุดเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2547, www.Sa_8000.org/Accreditation/CertifiedFacilities.htm

สถานประกอบกิจการซึ่งเป็นลูกจ้างเรียกร้อง หรือเป็นทัศนวิสัยของผู้บริหารเอง หรือด้วยเหตุความจำเป็นใด ๆ ที่จะต้องจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นี้ขึ้น ขั้นตอนการดำเนินโครงการพัฒนา มาตรฐานแรงงานเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 นั้น จึงพอสรุปได้ว่าประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 การวางแผน

การวางแผน (plan) เริ่มต้นจากการทบทวนข้อกำหนดต่าง ๆ ในมาตรฐาน SA 8000 เพื่อตีความและทำความเข้าใจข้อกำหนดดังกล่าว พร้อมทั้งศึกษาเปรียบเทียบ รายละเอียดที่สอดคล้องและแตกต่างจากบทบัญญัติกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง หรือ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน แล้วจึงนำมา ประเมินสถานประกอบกิจการของตนหรือวิเคราะห์ช่องว่าง (gap analysis) โดยสำรวจสถาน ประกอบกิจการเบื้องต้นเทียบกับทุกข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 เพื่อประเมินว่าองค์กรของตน มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานในระดับใด ซึ่งตัวแทนผู้บริหารควรได้รับการอบรมในหลักการของการตรวจสอบเพื่อทำหน้าที่ดำเนินการประเมินขั้นตอนและพิจารณาว่า ควรมีการปรับปรุงประเด็นใดบ้าง เพื่อจัดทำแผนการนำไปปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งต้อง มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยยึดหลักความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานหรือ ลูกจ้างเป็นอันดับแรก พร้อมระบุผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรฐาน SA 8000 เป็นไปด้วยความราบรื่น

3.2.2 การดำเนินการ

ในการดำเนินการ (do) นายจ้างจะดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดใน มาตรฐาน SA 8000 แก่พนักงาน แล้วจัดตั้งเจ้าหน้าที่คณะทำงาน (steering committee) เพื่อ รับผิดชอบการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งทีมงานควรประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง (Social Accountability Management Representative ; SMR) ตัวแทนฝ่ายบริหาร (Management Representative ; MR) เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการประสานงานกับผู้บริหาร ระดับสูงของสถานประกอบกิจการได้โดยตรงและรายงานเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารระดับสูงได้รับ ทราบ ซึ่งตัวแทนฝ่ายบริหารนั้นควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบระบบบริหาร หรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสำคัญของการตรวจสอบระบบบริหารเป็นอย่างดี เพราะ จะต้องทำหน้าที่ประเมินเบื้องต้นในการกำหนดให้ได้ว่าสถานประกอบกิจการจำเป็นต้องทำ

อะไรบ้าง ต้องตัดสินใจว่าสิ่งใดต้องปรับปรุงแก้ไข และมีบทบาทในการจัดทำแผนการปฏิบัติ รวมทั้งการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายพนักงานระดับปฏิบัติการ (employee representative) ซึ่งควรมีการฝึกอบรมลูกจ้างถึงสิทธิในการคัดเลือกตัวแทนฝ่าย ลูกจ้างหรืออาจมาจากตัวแทนของสหภาพแรงงาน ทั้งต้องผ่านการคัดเลือกโดยลูกจ้างหรือ พนักงานทั้งหมด เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการนำเสนอความต้องการของลูกจ้างหรือพนักงานแก่ ฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ ทีมงานควรประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายผลิตและหัวหน้างานจากแผนกต่าง ๆ แล้วร่วมกัน จัดทำนโยบายที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่ต้องการจะพัฒนามาตรฐานแรงงานเข้าสู่การ ได้รับมาตรฐาน SA 8000 อย่างชัดเจน และต้องมีการติดประกาศนโยบายให้ทราบทั่วกันและ นโยบายต้องมีทุกภาษาที่ปกติใช้สื่อสารกันในสถานประกอบกิจการ หลังจากนั้นก็ดำเนินการ จัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับมาตรฐาน SA 8000 และผลกระทบต่อพวกเขา เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา หากองค์กรนั้นมีสหภาพแรงงาน สหภาพ แรงงานก็ควรมีส่วนร่วมในการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยเช่นกัน พร้อมกันนั้น ต้องจัดทำเอกสารที่ จำเป็นเพื่อเป็นหลักฐานในการปฏิบัติไว้ด้วย แล้วจึงเริ่มต้นประชุมพิจารณากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือกลุ่มผลประโยชน์ แล้วดำเนินการตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ในกรณีที่มีผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ก็ต้องแจ้งให้ผู้รับจ้างผลิตหรือ ผู้รับเหมาช่วงนั้นได้ทราบถึงรายละเอียดของมาตรฐาน SA 8000 นี้ด้วย ต้องจัดทำแผนการ ควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงอื่น ซึ่งอาจกระทำได้โดยการคัดเลือกผู้รับจ้างผลิตหรือ ผู้รับเหมาช่วงรายหลัก แล้วแจ้งให้ผู้รับเหมาช่วงทราบถึงแผนงานและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ มาตรฐาน SA 8000 ทำการนัดพบกับผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงเพื่อปรึกษาหารือถึงกลยุทธ์ การดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ ปรับปรุงแก้ไขแผนงานให้เหมาะสม และควรมีการตรวจสอบขั้นตอนต่าง ๆ หลังจากปฏิบัติเป็น ระยะเวลา เพื่อให้ตรงตามมาตรฐาน SA 8000 หลังจากนั้น ให้แจ้งผลการปฏิบัตินั้นให้พนักงานทราบ และที่สำคัญ ต้องทบทวนระบบการจัดการอย่างสม่ำเสมอ ทำการบันทึกไว้เพื่อเป็นหลักฐานซึ่ง เป็นหัวใจสำคัญในการตรวจสอบและแสดงถึงผลการปฏิบัติตามมาตรฐานได้อย่างต่อเนื่อง

3.2.3 การตรวจสอบ

ขั้นตอนการตรวจสอบ (check) เมื่อนายจ้างดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงานและปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน

SA 8000 แล้ว ก็สามารถติดต่อหน่วยงานตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 เพื่อขอรับการรับรองได้ ซึ่งการตรวจประเมินมี 2 ลักษณะ ได้แก่

3.2.3.1 การตรวจสอบเบื้องต้น

นายจ้างอาจขอให้มีการตรวจสอบเบื้องต้น (pre-audit assessment) ซึ่งเป็นลักษณะของการทดลองให้มีการตรวจประเมินล่วงหน้า เพื่อพิจารณาว่าสถานประกอบกิจการสามารถปฏิบัติได้ตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 นี้ครบถ้วนแล้วหรือไม่ หรือสถานประกอบกิจการยังต้องปรับปรุงเรื่องใดอีกบ้าง ก่อนที่จะทำการตรวจสอบจริง โดยส่วนใหญ่ ถ้านายจ้างมั่นใจว่ามีความพร้อมในการรับการตรวจประเมินแล้ว อาจไม่จำเป็นต้องตรวจสอบขั้นนี้ก็ได้ ซึ่งก็จะประหยัดงบประมาณในส่วนนี้ไปได้ด้วย

3.2.3.2 การตรวจสอบเต็มรูปแบบ

สำหรับการตรวจสอบที่สำคัญ คือ การตรวจสอบเต็มรูปแบบ (certification audit) เพื่อขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 เมื่อองค์กรมีความพร้อมในการรับการตรวจประเมินแล้ว โดยหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 (certification body) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับองค์การความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศ เช่น บริษัท เอส ซี เอส (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท บูโรเวอริทัส (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท อินเตอร์เทค เทสติ้ง เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นต้น เมื่อนายจ้างติดต่อเลือกหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 หน่วยตรวจประเมินดังกล่าวก็จะทำการขอข้อมูลของสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับสินค้าที่ผลิต, ลักษณะของอุตสาหกรรม, จำนวนพนักงาน, จำนวนกะทำงาน ฯลฯ แล้วมีการทำสัญญาตรวจประเมิน เมื่อทบทวนเอกสารแล้วจึงวางแผนการตรวจประเมิน จัดตั้งคณะทำงานผู้ตรวจประเมิน (certification auditors) และกำหนดระยะเวลาเบื้องต้นในการตรวจประเมิน ลักษณะการตรวจประเมินจะเป็นไปในรูปของ on site และ off site ซึ่ง on site เป็นการตรวจสอบในโรงงาน เพื่อตรวจสอบระบบการบริหารงาน, การนำระบบไปปฏิบัติ, ความใส่ใจของผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน, ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างหรือพนักงาน, การมีส่วนร่วมของลูกจ้างหรือพนักงาน ฯลฯ โดยอาจทำการขอตรวจดูข้อมูลจากในบันทึกต่าง ๆ เช่น บัตรลงเวลาทำงาน, การคิดค่าแรง, การสอบสวนอุบัติเหตุ เป็นต้น การสังเกตการปฏิบัติงานและสภาพทั่ว ๆ ไปของสถานประกอบกิจการ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ ที่สำคัญ คือการสัมภาษณ์พนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นไปตามวิธีการของแต่ละหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 นั้น ๆ ว่า

จะสัมภาษณ์ลูกจ้างหรือพนักงานเป็นสัดส่วนเท่าใด ซึ่งการสัมภาษณ์นั้น ต้องไม่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานร่วมฟังอยู่ด้วยในระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อให้ลูกจ้างสบายใจที่จะตอบคำถามต่าง ๆ ส่วน off site เป็นการตรวจสอบบริเวณใกล้เคียงกับสถานประกอบการ เช่น โรงพยาบาล สถานเอนามัย อาจเป็นการเข้าไปสอบถามถึงจำนวนพนักงานหรือลูกจ้างที่เข้ามารับการรักษายาพยาบาลด้วยสาเหตุจากอุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงาน หรือการเข้าไปสอบถามสำนักงานแรงงานจังหวัดเกี่ยวกับการมีเรื่องร้องเรียนจากลูกจ้างบ้างหรือไม่ เป็นต้น เมื่อตรวจสอบสถานประกอบการนั้นแล้ว ถ้าผู้ตรวจประเมินเห็นว่ามีปฏิบัติตามข้อกำหนดใน มาตรฐาน SA 8000 อย่างถูกต้องแล้ว ก็จะรายงานไปยังองค์การความรับผิดชอบต่อทางสังคมระหว่างประเทศ เพื่อให้ออกไปรับรองมาตรฐาน SA 8000 ต่อไป ถ้าองค์การความรับผิดชอบต่อทางสังคมระหว่างประเทศพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย ก็จะดำเนินการออกไปรับรองมาตรฐาน SA 8000 ให้แก่สถานประกอบการนั้น หรือถ้าองค์การความรับผิดชอบต่อทางสังคมระหว่างประเทศพิจารณาเห็นว่ายังควรต้องตรวจสอบเรื่องใดเพิ่มเติม ก็จะส่งเรื่องคืนมาให้หน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 ไปตรวจสอบในเรื่องที่ติดขัดอยู่อีกครั้งก่อนที่จะออกไปรับรองมาตรฐานให้ก็ได้ แต่ถ้าจากผลการตรวจประเมิน ผู้ตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 พบสิ่งที่ยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

- ข้อบกพร่องประเภท major หมายถึงสิ่งที่ยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในลักษณะที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง เช่น ลูกจ้างในสถานประกอบการยังทำงานล่วงเวลาเกิน 12 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ หรือพบว่าสถานประกอบการไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดได้ครบถ้วนทุกข้อ หรือสถานประกอบการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงในเรื่องการตั้งครรภ์ เช่น มีระเบียบข้อบังคับในการสมัครงานกำหนดให้ต้องตรวจปัสสาวะของผู้สมัครงาน ซึ่งผู้ตรวจประเมินสันนิษฐานได้ว่านายจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจดูว่าหญิงนั้นตั้งครรภ์อยู่หรือไม่นั่นเอง ซึ่งข้อบกพร่องประเภท major นี้ หน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 จะให้นายจ้างดำเนินการแก้ไข ภายในระยะเวลา 90 วัน แล้วเข้ามาตรวจซ้ำเฉพาะในเรื่องที่ยังบกพร่องอยู่ ถ้าผลการตรวจซ้ำยังไม่ผ่าน ก็ต้องทำการตรวจประเมินใหม่ทั้งหมด

- ข้อบกพร่องประเภท minor หมายถึง สิ่งที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขซึ่งไม่ใช่เรื่องที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง เช่น บริเวณรอบ ๆ สถานประกอบการมีฝุ่นละอองมาก ซึ่งนายจ้างมีการจัดผ้าปิดปากและจมูกให้ลูกจ้าง แต่พบว่าลูกจ้างกลับไม่ค่อยได้ใช้ผ้าปิดปากและจมูกขณะทำงาน หรือสถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตนี้มีการควบคุมผู้รับเหมาช่วงไม่ครบถ้วนทุกข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 (แต่ถ้าสถานประกอบการที่มีการว่าจ้างผู้รับเหมาช่วง ไม่มี

การดำเนินการควบคุมผู้รับเหมาช่วงเลย อาจเข้าข่ายข้อบกพร่องประเภท major ได้) ซึ่งกรณีเป็นข้อบกพร่องประเภท minor นี้ หน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 จะรายงานองค์การความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศ เพื่อเสนอให้ออกใบรับรองมาตรฐาน SA 8000 แล้วจึงจะเข้ามาตรวจซ้ำเฉพาะเรื่องที่เป็น minor นั้นอีกครั้ง ในเวลาเดียวกันกับที่หน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 ต้องเข้ามาตรวจติดตามซ้ำ (surveillance / semi-annual audit) ทุก ๆ 6 เดือนหลังได้ใบรับรองมาตรฐาน SA 8000 แล้ว ซึ่งใบรับรองมีอายุ 3 ปี โดยในทุก 6 เดือน ต้องมีการติดตามผลการตรวจสอบ เมื่อครบ 3 ปี สถานประกอบการกิจการนั้น ๆ ก็ต้องดำเนินการขอให้ตรวจประเมินใหม่ทั้งหมด (renewal audit) ถ้าไม่ดำเนินการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 อีก ก็จะมีผลว่าสถานประกอบการกิจการนั้นไม่ได้รับรองมาตรฐาน SA 8000 อีกต่อไป

3.2.4 การดำเนินการปรับปรุง

การดำเนินการปรับปรุง (action) เป็นลักษณะของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) เป็นกระบวนการส่งเสริมระบบการจัดการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร วัตถุประสงค์ของการดำเนินการปรับปรุงก็เพื่อให้ระบบการจัดการของมาตรฐานแรงงานสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน และมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์เวลานั้น ซึ่งอาจกระทำโดยวิธีทบทวนระบบการจัดการมาตรฐานแรงงาน กำหนดหัวข้อการปรับปรุงโดยพิจารณาจากสภาพปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไข จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา กำหนดวิธีการแก้ไข ดำเนินการแก้ไข เก็บข้อมูลหลังการแก้ไขและสรุปผล ที่สำคัญ ควรจัดให้มีการทบทวนมาตรฐานแรงงานในระดับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000

สถานภาพการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 โดยทั่วไป สถานประกอบการกิจการต้องมีการปรับตัวเพื่อปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน สำหรับในเรื่องของงบประมาณการลงทุนเพื่อปรับปรุงสถานที่ อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยและอุปกรณ์อื่น ๆ อาจมีเล็กน้อยแตกต่างกันไปตามความพร้อมของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ดังนั้น การจัดทำระบบมาตรฐาน SA 8000 ก็ต้องประยุกต์ข้อกำหนดให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ของสถานประกอบการของตน ไม่อาจทำตามแบบอย่างของสถานประกอบการอื่น ๆ ได้ทุกขั้นตอน และสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใด ๆ ก็ตาม คือมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการไม่

มากก็น้อย แต่ละสถานประกอบกิจการอาจพบปัญหาที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมของสภาพแวดล้อมในสถานประกอบกิจการนั้น ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความรู้และความเข้าใจของพนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ประกอบกันด้วย

3.3.1 ประเทศไทย

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 และสถานประกอบกิจการที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 รวมถึงการสัมภาษณ์ตัวแทนของหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านมาตรฐาน SA 8000 และตัวแทนผู้ตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 สามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำมาตรฐานดังกล่าวได้หลายประเด็น ดังนี้

(1) เนื่องจากมาตรฐาน SA 8000 เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่สำหรับสถานประกอบกิจการในประเทศไทย และมีสถานประกอบกิจการเพียง 10 แห่ง ที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000 นี้ จึงยากต่อการขอคำแนะนำหรือหาผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษา การเริ่มต้นดำเนินการจึงทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากในประเทศไทยมีจำนวนที่ปรึกษาด้านระบบงานมาตรฐานแรงงานหรือหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงานค่อนข้างน้อย สำหรับสถานประกอบกิจการที่จะจัดทำมาตรฐาน SA 8000 และต้องการให้มีการวางแผนการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 อย่างเป็นทางการจำเป็นต้องขอคำปรึกษา โดยเสียค่าใช้จ่ายให้แก่หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้วย

แต่สถานประกอบกิจการบางแห่งก็มีได้ใช้วิธีติดต่อหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาในการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 อย่างเช่น บริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด ใช้วิธีศึกษาดูงานจาก บริษัท แอพพาเรล แอ์ฟวินิว จำกัด และอีกหลายแห่ง และขอคำปรึกษาเบื้องต้นจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกอบ จนสามารถได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 โดยที่ก่อนหน้านี้ บริษัท เครื่องนุ่งห่ม จำกัด ก็ไม่เคยขอการรับรองมาตรฐานใด ๆ มาก่อน และปัจจุบัน ทางบริษัทก็มีการจัดทีมงานไว้สำหรับให้คำปรึกษาด้านมาตรฐาน SA 8000 โดยเฉพาะ สถานประกอบกิจการที่ต้องการขอคำปรึกษาก็สามารถติดต่อได้ ซึ่งถ้าทุกสถานประกอบกิจการที่ได้รับมาตรฐาน SA 8000 แล้ว จัดให้คำปรึกษาลักษณะนี้ไว้ก็จะสามารถช่วยเหลือสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกอื่น ๆ ในประเทศไทยที่สนใจจะขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ได้มาก เนื่องจากเป็นผู้เคยใกล้ชิดและประสบกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

จากการจัดทำมาตรฐานและมีระบบแผนงานที่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ได้จริง

(2) เจ้าหน้าที่คณะทำงานผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น มีการลาออกจากงาน อาจทำให้เกิดปัญหาในความต่อเนื่องของการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ให้ประสบความสำเร็จได้ล่าช้า

(3) การชี้แจงให้ลูกจ้างเข้าใจถึงความสำคัญของการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 และให้รู้และเข้าใจถึงหลักปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ก็เป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่กลัวความเปลี่ยนแปลง และไม่เชื่อมั่นว่ามาตรฐานนี้จะมีผลดีต่อลูกจ้างเพียงใดหรือจะช่วยให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์มากขึ้นจริง ๆ ถ้าเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนลูกจ้างไม่มาก อาจจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ให้แก่ลูกจ้างได้ง่ายกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ แต่ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการวางแผนจัดระบบดำเนินการหรือพื้นฐานด้านความรู้และการศึกษาโดยส่วนใหญ่ของลูกจ้างประกอบด้วย

(4) จากที่เคยกล่าวมาแล้วว่าบางสถานประกอบการประสบกับการที่จะต้องปฏิบัติตามหลาย ๆ จรรยาบรรณแรงงาน (code of conduct) ตามความต้องการของสถานประกอบการเจ้าของเครื่องหมายการค้าที่ว่าจ้างผลิตหลายรายพร้อม ๆ กัน ทำให้ต้องจำแนกรายละเอียดของข้อกำหนดในจรรยาบรรณแรงงานต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการลูกค้าที่หลากหลาย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในกรณีเป็นข้อกำหนดเรื่องเดียวกันแต่มีรายละเอียดไม่สอดคล้องกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้ นายจ้างอาจเลือกการแก้ปัญหาได้โดยการแสดงให้เห็นสถานประกอบการลูกค้านั้น ๆ ยอมรับว่ามาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่มีเนื้อหาข้อกำหนดครอบคลุมสิทธิสภาพการจ้างและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทางแรงงานของลูกจ้างทั้งหมดแล้ว และมีความเป็นสากลที่เชื่อถือได้

(5) ปัญหาอันเกิดจากตัวพนักงานหรือลูกจ้างเอง ที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเคยชินในการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ และไม่คอยตระหนักถึงความปลอดภัยหรือผลกระทบต่อสุขภาพที่มีสาเหตุมาจากโรคอันเกิดจากการทำงานในระยะยาว อย่างเช่น สถานประกอบการบางแห่งที่ผู้ตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 เข้าไปตรวจสอบ ตัวลูกจ้างเองไม่ยอมใช้ผ้าปิดปากและจุก ทั้ง ๆ ที่นายจ้างได้จัดไว้ให้เป็นของส่วนตัว

สำหรับลูกจ้างแต่ละรายแล้ว และบริเวณที่ทำงานก็มีฝุ่นละอองค่อนข้างมาก ได้รับคำตอบเพียงว่าที่ไม่ใช้ผ้าปิดปากและจมูกเพราะรู้สึกรำคาญขณะกำลังปฏิบัติงาน

(6) ปัญหาในเรื่องชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ถือเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกสถานประกอบการในประเทศไทยประสบ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาได้ถึง 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ให้ทำงานล่วงเวลาได้เพียง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดถึงสามเท่า ซึ่งจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวอาจเป็นระบบมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากรายได้ของผู้ใช้แรงงานอาจเพียงพอกับค่าครองชีพ และยังมีสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมรองรับ ในขณะที่สภาพความเป็นจริงของสังคมในประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา ผู้ใช้แรงงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอกับการครองชีพ ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องอาศัยค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลามาช่วยเสริมรายได้ ดังนั้น การลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจึงทำให้ลูกจ้างมีความไม่มั่นใจต่อจำนวนรายได้ที่ได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างรายวันมักจะลาออกจากสถานประกอบการที่มีการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ไปทำงานในสถานประกอบการอื่นที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาได้มากกว่า เพื่อจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ตัวนายจ้างเองก็อาจได้รับผลกระทบสูง เพราะในบางช่วงการผลิตของสถานประกอบการ บริษัทลูกค้าจะสั่งผลิตสินค้าเป็นจำนวนมากกว่าปกติ ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องเร่งการผลิตสินค้าส่งมอบให้ทันตามกำหนด การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ตัวอย่างเช่น จากการสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบการแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่ผลิตสินค้าประเภทชุดสกีเป็นหลัก จะมีใบสั่งสินค้าช่วงปลายปีเป็นจำนวนมากสำหรับการเล่นสกีในช่วงฤดูหนาว หิมะตก สถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตจึงจำเป็นต้องให้ลูกจ้างช่วยกันทำงานล่วงเวลา ซึ่งแม้จะไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย แต่ก็เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ทางสถานประกอบการเคยต่อรองกับลูกค้าให้ยื่นใบสั่งซื้อสินค้าเร็วขึ้น เพื่อจะได้ไม่ต้องเร่งการผลิตในระยะเวลาระยะสั้นที่เกินไป แต่ไม่สามารถกระทำได้ โดยลูกค้าให้เหตุผลว่าไม่มีนโยบายสั่งซื้อสินค้ามาเก็บไว้นานเกินไปและเกรงว่าแพ้น้ำอาจจะล้าสมัยได้ ดังนั้น สถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตจึงไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน SA 8000 ในเรื่องชั่วโมงการทำงานได้

(7) ในการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง เริ่มตั้งแต่กรณีที่สถานประกอบการไม่มีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานแรงงาน ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาทางด้านมาตรฐานแรงงานโดยเฉพาะเข้ามาวางแผนการจัดทำระบบในการดำเนินการและจัดฝึกอบรมลูกจ้างของสถานประกอบการในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ให้ ต่อมาก็เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การปรับปรุงสุขอนามัยของโรงอาหาร การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ การเปลี่ยนเครื่องปรับอากาศที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานออกไป เปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงเครื่องจักรที่เสื่อมสภาพ ซึ่งจะใช้งบประมาณในส่วนนี้เล็กน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการแต่ละแห่งว่าต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง ขนาดไหน นอกจากนี้ มีค่าใช้จ่ายสำหรับการตรวจประเมินเพื่อขอการรับรอง ถ้าต้องการทดสอบให้มีการตรวจเบื้องต้นก่อน ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เพิ่มเติมด้วย และหลังได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 แล้ว ก็ยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจซ้ำทุก ๆ 6 เดือนอีกด้วย และเมื่อครบอายุการรับรอง 3 ปี หากต้องการได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 อยู่ ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินใหม่ทั้งหมดอีกครั้ง

(8) ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น เนื่องจากสถานประกอบการผู้รับจ้างผลิตนั้นต้องติดต่อกับผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงหลายรายในการผลิตสินค้า โดยผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงแต่ละรายก็มีนโยบายบริหารที่อาจแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นการยากที่จะควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงดังกล่าวให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ได้อย่างทั่วถึง

(9) วิธีการดำเนินการตรวจสอบไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน รายละเอียดส่วนใหญ่ของการตรวจสอบปล่อยให้เป็นที่ของหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 ทำหน้าที่ตรวจสอบ โดยขึ้นอยู่กับดำเนินการและดุลพินิจของหน่วยตรวจประเมินเป็นสำคัญ เช่น การพิจารณาแยกแยะว่าเป็นข้อบกพร่องประเภท major หรือ minor อาจมีความเห็นแตกต่างกันระหว่างหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 ด้วยกัน การเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ จะมีการประกาศให้ทราบล่วงหน้า อันอาจทำให้นายจ้างสามารถเตรียมสถานประกอบการให้พร้อมต่อการตรวจสอบ และการตรวจสอบโดยการสัมภาษณ์พนักงานหรือลูกจ้างอาจไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง เนื่องจากเกรงกลัวนายจ้าง

3.3.2 ประเทศจีน

เนื่องจากสินค้าที่ผลิตในประเทศจีนถูกโจมตีจากประเทศที่พัฒนาแล้วค่อนข้างมากเกี่ยวกับกระบวนการผลิตที่มีการใช้แรงงานเด็กและกดขี่แรงงานด้านต่าง ๆ ตามที่เคยกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้สถานประกอบการเพื่อการส่งออกส่วนใหญ่ดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งก็ประสบปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำในหลายด้าน เช่น ลูกจ้างในสถานประกอบการไม่สามารถขอรับทราบข้อมูลในรายงานการตรวจสอบมาตรฐานได้อย่างแท้จริง และจากการที่กฎหมายท้องถิ่นในประเทศจีนถือว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยอิสระเป็นสิ่งผิดกฎหมาย การดำเนินการจึงไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงข้อกำหนดในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองกันของลูกจ้างได้มากนัก นอกจากนี้ การมุ่งเน้นที่จะแก้ไขปัญหาระดับสูงของตัวสถานประกอบการให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริโภคโดยเร็ว การมอบความไว้วางใจให้ฝ่ายบริหารดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผ่านการรับรองมาตรฐาน SA 8000 โดยไม่คำนึงการติดต่อสื่อสารภายในกับลูกจ้าง ก่อให้เกิดการแบ่งแยกพนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการออกจากกัน และจากการสัมภาษณ์ผู้ตรวจประเมิน (auditor) มาตรฐาน SA 8000 โดยสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการในเมืองเสิ่นเจิ้นและฮ่องกง พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงานตามความเป็นจริงเลย การอบรมมุ่งเน้นที่เจตนาของนายจ้างและผู้เข้าร่วมการอบรมส่วนใหญ่ได้รับการฝึกฝนในเรื่องการตรวจสอบระบบมาตรฐาน ISO เสียมากกว่าและมีแนวโน้มเพียงไปทางธุรกิจ หลังการอบรมเพียงแค่ 3 วัน ผู้เข้ารับการอบรมก็จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 แล้ว ตัวอย่างของข้อบกพร่องในการออกไปรับรองให้แก่สถานประกอบการในประเทศจีน เช่น โรงงานแห่งหนึ่งที่ผลิตชิ้นส่วนรองเท้าให้อาดิดาสได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 จากหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 แห่งหนึ่ง แต่จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างในโรงงานนั้น ปรากฏว่าลูกจ้างยังต้องทำงานล่วงเวลา 12-14 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับประทานอาหารที่เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย ทำให้บางครั้งลูกจ้างถึงกับเป็นลม และลูกจ้างยังประสบปัญหาในการได้รับค่าจ้างล่าช้า บางครั้งถูกหักเงินค่าจ้างฐานเข้าห้องน้ำบ่อยเกินไป และถูกหักค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยแม้จะเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างก็ตาม ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ ถือเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานของประเทศจีนและมาตรฐาน SA 8000 โดยตรง⁸ อย่างไรก็ตาม เห็นได้ว่าสถาน

⁸ มีเรียม จาฟรี บลาต, “มาตรฐานแรงงาน,” ในรายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส 4 : ตุลาคม-ธันวาคม 2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546) : หน้า 72.

ประกอบกิจการในประเทศจีนเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมากและมีจำนวนสถานประกอบกิจการมากมาย จึงทำให้ยากแก่การควบคุมและติดตามตรวจสอบได้

3.4 ประโยชน์ที่ได้รับในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000

เห็นได้ว่ามาตรฐาน SA 8000 ไม่ได้เป็นมาตรฐานแรงงานที่รัฐตราไว้เป็นกฎหมายและบังคับใช้ แต่เป็นจิตสำนึกของผู้บริหารที่ตัดสินใจจัดทำมาตรฐานนี้ขึ้น แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ก้าวไกล คำนึงถึงประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ และเห็นถึงความพยายามของนายจ้างในการที่จะประกอบธุรกิจอย่างมีระบบและมีจริยธรรมทั้งต่อภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ได้ ดังนี้

3.4.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

ทำให้สถานประกอบกิจการสามารถก้าวสู่การเป็นองค์กรที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและนำไปใช้ประชาสัมพันธ์ในทางสร้างสรรค์ด้านการตลาดกับประเทศคู่ค้าในแง่สถานประกอบกิจการผลิตสินค้าโดยให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตลูกจ้างควบคู่ไปด้วย และช่วยสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าปัจจุบันและลูกค้าในอนาคตเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ทำธุรกิจกับสถานประกอบกิจการที่ให้ความเคารพในสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน มีการยกระดับมาตรฐานการจ้างของสถานประกอบกิจการพร้อมกับการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงานไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องมือทางการตลาดในการแข่งขันทางธุรกิจ ส่งผลให้สินค้าและบริการได้รับการยอมรับทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ลดการตรวจสอบจากภาครัฐและบริษัทลูกค้าผู้ว่าจ้างผลิต และในระยะยาวเชื่อว่าการปฏิบัติตามมาตรฐาน SA 8000 จะมีส่วนช่วยเพิ่มผลผลิตได้อีกด้วย เช่น มีการสั่งซื้อหรือว่าจ้างผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ ยังเกิดความคงที่สม่ำเสมอของกระบวนการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น ทำให้การขาดงาน การลาป่วยของลูกจ้างลดน้อยลง คุณภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงานก็ดีขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานของนายจ้างเป็นไปด้วยความราบรื่น และยังเป็นการช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สร้างความมั่นใจในตลาดแรงงานที่จะดึงดูดลูกจ้างที่มีทักษะและความสามารถมาสู่องค์กร และรักษาลูกจ้างเดิมที่มี

ความสามารถไว้กับองค์กรได้ จากการที่องค์กรแสดงถึงการเคารพในสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างและดูแลลูกจ้างเป็นอย่างดี

3.4.2 ประโยชน์ต่อบุคลากร

บุคลากรในองค์กรได้แก่ พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากนายจ้างดีขึ้น ฉะนั้น เมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับการคุ้มครองแรงงานที่ดีขึ้น มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการยกระดับทางด้านสิทธิแรงงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี สุขภาพร่างกายดีมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น เท่ากับเป็นการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมอย่างหนึ่ง ลดปัญหาการเอาเปรียบของนายจ้างต่อลูกจ้าง การทำงานง่ายขึ้นเพราะลักษณะงานเป็นระบบ ทุกคนต่างรู้ถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมไปถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานประกอบการ และการสร้างความผูกพันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง สามารถสื่อสารและเข้าถึงกันได้ง่าย เกิดความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม ลูกจ้างรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มั่นใจว่าสิทธิในความเป็นมนุษย์ได้รับการปกป้อง ช่วยสร้างแนวคิดในการทำงานซึ่งเน้นมาตรการป้องกันมากกว่าที่จะแก้ไขภายหลัง

จากการศึกษา เห็นได้ว่าสถานประกอบการเพื่อการส่งออกหลายแห่งมีความจำเป็นต้องขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 แต่ไม่ใช่เรื่องง่ายที่สถานประกอบการเหล่านั้นจะจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ให้ประสบความสำเร็จโดยเร็ว สังเกตได้ว่ามีสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยเพียงไม่กี่แห่งที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 การดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 มีใช้หน้าที่ของฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างโดยเฉพาะ แต่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถานประกอบการในการดำเนินการ และเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการก็ต้องร่วมกันแก้ปัญหาหรือหาทางออกที่เหมาะสมต่อไป จึงต้องศึกษาให้ทราบถึงสาเหตุและลักษณะแห่งปัญหาให้ถ่องแท้ต่อไป เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคแก่สถานประกอบการในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000

บทที่ 4

ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน SA 8000 กับกฎหมายแรงงาน

เนื่องจากข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน SA 8000 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานและสภาพการจ้างของผู้ใช้แรงงาน จึงมีความสัมพันธ์กับกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ภายในประเทศโดยตรง ดังนั้น เมื่อสถานประกอบการจะดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 จำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ทั้งข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กับกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง และกฎระเบียบอื่น ๆ ที่นายจ้างรับมาปฏิบัติให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพื่อจะได้ไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติ ถ้าพบว่ามีข้อกำหนดในเรื่องเดียวกันแต่มีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างข้อกำหนดของมาตรฐาน SA 8000 กับกฎหมายภายในประเทศของท้องถิ่น หรือกฎระเบียบอื่น ๆ ซึ่งสถานประกอบการเป็นสมาชิกหรือรับมาปฏิบัติ ก็ต้องพิจารณาว่าข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 หรือกฎหมายมีมาตรฐานขั้นต่ำที่สูงกว่า อันเป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรฐาน SA 8000 ที่ให้บังคับตามมาตรฐานที่สูงกว่า จึงควรศึกษาวิเคราะห์กฎหมายแรงงานกับข้อกำหนดของความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อพิจารณาว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันเพียงใด เพื่อนายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องจะได้ไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดอื่น นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเฉพาะกฎหมายแรงงานของประเทศที่มีสถานประกอบการได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งนับตั้งแต่องค์การความรับผิดชอบต่อสังคมระหว่างประเทศเริ่มให้การรับรองมาตรฐาน SA 8000 จนถึงปัจจุบันนี้ มีสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000 แล้วจำนวน 572 แห่ง¹ ใน 45 ประเทศ เป็นต้นว่า ประเทศไทย อิตาลี จีน อินเดีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม บราซิล ปากีสถาน เกาหลี มาเลเซีย อินโดนีเซีย อาร์เจนตินา ได้วัน โดยแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมได้ 50 ประเภท เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้าสำเร็จรูป เคมีภัณฑ์ อาหารแช่เย็น แช่แข็ง อิฐมอญและเครื่องประดับ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

¹ ข้อมูลล่าสุดเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2547 จาก www.sa8000.org/accreditation/certified.

4.1 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานเด็ก

ประเทศต่าง ๆ ในโลกมีการใช้แรงงานเด็กมาเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศกำลังพัฒนา ทั้งในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม รวมถึงการค้าและบริการ ซึ่งเป็นการยากที่จะเข้าไปควบคุมดูแล โดยสาเหตุหลักที่เด็กต้องเข้ามาเป็นแรงงานมีอยู่มากมายหลายสาเหตุ ได้แก่ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เนื่องจากความยากจนของครอบครัว อันเป็นปัญหาของหลาย ๆ ประเทศ โดยเฉพาะประเทศในทวีปแอฟริกาและประเทศในแถบเอเชีย การช่วยกันทำงานจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ส่งผลให้เด็กจำเป็นที่จะต้องออกมาขายแรงงานก่อนวัยอันควร การขาดโอกาสทางการศึกษา ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แม้รัฐจะจัดการศึกษาภาคบังคับแบบให้เปล่า แต่ก็ปรากฏว่ายังมีเด็กเป็นจำนวนมากที่ขาดโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับภาคบังคับ เช่น เด็กในท้องถิ่นที่ห่างไกลความเจริญ เด็กชาวเขา ชาวเกาะ เด็กเร่ร่อน ไร้สัญชาติ เด็กพิการ ฯลฯ นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านการเงินของผู้ปกครองในการจัดหาเสื้อผ้าเครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์การเรียน วัสดุ ครุภัณฑ์และแบบเรียน ที่ไม่เอื้อต่อการสนับสนุนทางการศึกษาของบุตร การตกต่ำชั้น จึงก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการศึกษา ทางเลือกที่ดีกว่าจึงอาจเป็นการทำงานไปพร้อมกับการเรียนหนังสือไปด้วย หรือการออกมาทำงานหาเลี้ยงชีพโดยไม่เรียนหนังสือ สาเหตุต่อมา คือการจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานเด็กในอัตราที่ถูก ซึ่งนายจ้างถือเป็นช่องทางที่จะทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำลงและเกิดความได้เปรียบในทางการค้า นอกเหนือจากสาเหตุที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสาเหตุมาจากพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะสังคมไทย ถือความกตัญญูตเวทีต่อบุพการีเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อฐานะทางครอบครัวลำบาก บุตรจึงตอบแทนบุญคุณบิดามารดาด้วยการหางานทำ เพื่อนำรายได้จากการทำงานมาช่วยเหลือครอบครัว² หรือสาเหตุอันเกิดจากตัวเด็กเองที่ต้องการหางานทำ อยากมีอาชีพและรายได้เป็นของตนเอง ต้องการหาประสบการณ์หรือเห็นโลกที่กว้างไปกว่าชุมชนที่เขาอยู่

เมื่อเด็กต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่ยังไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอ สภาพร่างกายยังไม่พร้อมต่อการทำงานหนัก ไม่มีความรู้และทักษะวิชาชีพ ไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือเรียกร้องใด ๆ จากนายจ้าง จึงต้องประสบปัญหาถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบ การใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็น

² ชุษณา บุญยรัตพันธุ์, “อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเด็ก : ผลกระทบต่อประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), หน้า 53-55.

ธรรมชาติอันก่อให้เกิดปัญหาการใช้แรงงานเด็กด้านต่าง ๆ ซึ่งมาตรฐานแรงงานของต่างประเทศมองว่าเด็กไม่ควรถูกนำมาใช้งานเหมือนผู้ใหญ่ เด็กควรจะอยู่ในโรงเรียนไม่ใช่โรงงาน เด็กอยู่ในวัยที่จะได้รับการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจและสังคม เมื่อใดที่เด็กถูกพรากออกจากสิทธิเหล่านี้ ถือว่าเป็นการละเมิดสิทธิเด็ก และขาดสวัสดิภาพอันพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541³ ในระยะต่อมา ปัญหาการใช้แรงงานเด็กจึงกลายเป็นประเด็นที่ประชาคมโลกให้ความสนใจมากขึ้น ก่อให้เกิดการตื่นตัวในกระแสสิทธิมนุษยชนและมีการต่อต้านการใช้แรงงานเด็กขึ้น เช่น เหตุการณ์ที่เกิดในประเทศจีน กรณีของสถานประกอบกิจการรายหนึ่งที่ทำการผลิตรองเท้าส่งออกไปจำหน่ายในสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกาถูกตรวจสอบสภาพการผลิตในโรงงานแล้วพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กจำนวนมาก มีการกักขังและบังคับให้ลูกจ้างทำงานเกินจำนวนชั่วโมงที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้ผู้บริโภคในประเทศแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกาเกิดการต่อต้านและไม่ซื้อรองเท้าที่มีเครื่องหมายการค้าของบริษัทดังกล่าว องค์การพัฒนาเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่ยุบายามรณรงค์ให้ผู้บริโภคต่อต้านสินค้าที่ผลิตมาจากหยาดเหงื่อแรงงานที่ถูกกดขี่ นอกจากนี้ มีการพยายามที่จะนำเรื่องปัญหาแรงงานเด็กมาเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศ ที่เห็นได้ชัดคือ หลังจากที่ผู้นำสหรัฐอเมริกาได้ลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับข้อบัญญัติ (Workplace Code of Conduct) ซึ่งเป็นหนึ่งในมาตรฐานแรงงานเอกชน โดยบริษัทที่เข้าร่วมในข้อตกลงต้องผลักดันให้บริษัทในเครือ หรือบริษัทคู่สัญญาทางการค้าต้องปฏิบัติ และทางศาลกฤษฎีกาของสหรัฐอเมริกาได้ออกกฎหมายห้ามนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับ หรือกรณีที่มีการพบว่าสินค้าที่มีแหล่งผลิตในประเทศกำลังพัฒนาจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและกดขี่แรงงานเด็ก ก็จะถูกเพิกถอนสิทธิพิเศษทางศุลกากร จากเหตุการณ์ดังกล่าว อาจมองได้ว่าเป็นการกีดกันทางการค้า ปัจจุบัน ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ต่อต้านการนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือโดยการทารุณเอาเปรียบเด็ก ซึ่งมาตรการเหล่านี้ แม้จะมองได้ว่าเป็นการกีดกันทางการค้าอย่างหนึ่ง แต่หากประเทศต่าง ๆ สามารถยกระดับมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงให้เทียบเท่ากับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหรือมาตรฐานแรงงานสากลได้ ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำ

³ คมสันต์ สันติธีรพร, “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 : ผลกระทบและมาตรการทางกฎหมายและการปฏิบัติของประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), หน้า 6.

4.1.1 ประเทศไทย

ประเทศไทยได้แสดงให้เห็นถึงความตื่นตัวต่อการปรับปรุงกลไกและมาตรการให้ทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอยู่เสมอ เห็นได้จากการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับใหม่ คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เพื่อเป็นการแก้ไขจุดบกพร่องของกฎหมายแรงงานเดิม นั่นก็คือ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานเด็ก ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 12) ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2533 ที่มีบทบัญญัติไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องพึงต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมีประเด็นการคุ้มครองแรงงานเด็กที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ดังนี้

(1) เรื่องอายุของเด็กที่จะทำงานได้ จากที่ได้ศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างไว้เท่ากับอายุที่จบการศึกษามัธยมศึกษา และต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปีสำหรับงานทั่วไป ไม่ต่ำกว่า 13 ปีสำหรับงานเบา และไม่ต่ำกว่า 18 ปี สำหรับงานที่โดยลักษณะเป็นงานอันตราย แต่สำหรับประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษา ยังไม่พัฒนาเพียงพอ ในตอนแรกอาจกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับงานทั่วไปเป็น 14 ปี แต่ต้องปรึกษาหารือกับองค์การของนายจ้างกับลูกจ้างก่อน กรณีเป็นงานเบาให้มีอายุขั้นต่ำที่ 12-14 ปี และงานอันตรายมีอายุขั้นต่ำที่ 16 ปี ได้ ตามอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 138 และข้อแนะของ ILO ฉบับที่ 146 ซึ่งข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ได้นำหลักของอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวนี้ มากำหนดในเรื่องของอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน โดยถือว่างานใด ๆ ที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือต่ำกว่า 14 ปี ตามกฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้ในกรณีเป็นประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษา ยังไม่พัฒนาเพียงพอ เป็น “แรงงานเด็ก” ที่นายจ้างต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนในการใช้แรงงานเด็ก สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างในการจ้างงานได้ไว้สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 คือ ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง⁴ เช่นกัน เพราะตระหนักว่าการจ้างแรงงานเด็กอายุ

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 44.

ต่ำกว่า 15 ปี ก่อให้เกิดปัญหาด้านความพร้อมและการปรับตัว ขาดโอกาสพัฒนาร่างกายและจิตใจ เพราะเด็กมีวุฒิภาวะทางร่างกายและจิตใจน้อยเกินไปสำหรับการที่ต้องรับผิดชอบงาน มีความอ่อนแอไม่สามารถที่จะคุ้มครองตนเองได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน เมื่อถูกนายจ้างสั่งหรือบังคับบัญชาให้กระทำการใด ก็รับคำสั่งโดยไม่ต่อต้าน ไม่เรียกร้องสิทธิใด ๆ ให้ตนเอง อันอาจนำไปสู่การที่นายจ้างละเมิดสิทธิต่าง ๆ ของเด็กได้ เช่น ใช้ความรุนแรง ทารุณ ทำร้ายร่างกายหรือจิตใจ การล่วงละเมิดทางเพศจากนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น รวมไปถึงการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่ถูกต้องเป็นธรรมในสังคม มีข้อน่าสังเกตว่าข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 มีการกำหนดวิธีเยียวยาในกรณีที่พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กอยู่แล้วในสถานประกอบการนั้น โดยจัดให้มีการสนับสนุนและดำเนินการที่จำเป็นทุกอย่างสำหรับเด็กเพื่อรับรองในเรื่องความปลอดภัย สุขภาพอนามัย การศึกษา และพัฒนาการของแรงงานเด็ก และให้การสนับสนุนทางการศึกษาอย่างเพียงพอจนกว่าจะพ้นสภาพวัยเด็ก ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุว่าห้ามกระทำการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ดังนั้น หากมีการฝ่าฝืนย่อมมีผลทางกฎหมายว่าเป็นความผิดและถูกดำเนินการตามกฎหมาย โดยไม่ได้ระบุถึงมาตรการเยียวยาแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี เหล่านี้ว่าจะได้รับการดูแลคุ้มครองต่อไปอย่างไรบ้าง

(2) กรณีที่มีการจ้างบุคคลใด ๆ ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่อายุต่ำกว่า 18 ปี หรืออายุ 14 ปีขึ้นไป แต่ต่ำกว่า 18 ปี สำหรับประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอ ซึ่งข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ถือว่าเป็นแรงงานผู้เยาว์นั้น ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้ระบุแยกแยะระหว่างแรงงานเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ หากเข้าใจได้ว่าการจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และไม่ต่ำกว่า 15 ปีตามที่กฎหมายกำหนดถือว่าเป็นแรงงานเด็กนั่นเอง

(3) ลูกจ้างเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่อายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงาน ถ้ายังไม่จบการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมายท้องถิ่นหรือกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดว่าจะต้องไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในระหว่างเวลาเรียนในโรงเรียน และเมื่อรวมเวลาการเดินทางไปกลับระหว่างที่ทำงานและโรงเรียนกับเวลาที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนและเวลาทำงานแล้วต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่อาจกำหนดประเด็นในเรื่องการส่งเสริมการศึกษาสำหรับลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ในลักษณะจำกัดชั่วโมงเวลาในการเดินทาง การทำงาน และการศึกษาอยู่ในโรงเรียนไว้ให้ไม่เกิน 10 ชั่วโมงได้ เพราะเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยากในความเป็นจริง เนื่องจากการที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เท่ากับ

ลูกจ้างทั่วไป ฉะนั้น นายจ้างย่อมต้องคำนึงถึงผลประโยชน์แห่งการจ้างและมองว่าเวลาการทำงานของเด็กก็ควรเท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ คือ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือลดน้อยกว่านี้ไม่มากนัก ดังนั้น การที่จะกำหนดข้อกำหนดให้เทียบเคียงเท่าข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 เป็นเรื่องที่ทำได้อยาก

(4) การจ้างลูกจ้างเด็กเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ไว้ค่อนข้างละเอียดกว่ามาตรฐาน SA 8000 โดยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน ต้องจัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการ และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน⁵

(5) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการส่งเสริมลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในลักษณะให้สิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กนั่นเอง⁶ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐาน SA 8000 ที่สนับสนุนและดำเนินการใด ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เด็กได้รับการศึกษา หรือมีพัฒนาการสำหรับเด็ก

(6) การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากทีลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง และภายในสี่ชั่วโมงนั้นให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด⁷ และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กที่

⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 45.

⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 52.

⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 46.

มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น.⁸ เพื่อถนอมลูกจ้างเด็กเอาไว้ไม่ให้ถูกทำลายไปก่อนถึงเวลาอันควร มิให้เด็กต้องทำงานตรากตรำกับการทำงานที่หนักมากเกินไป ซึ่งข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ไม่ได้กำหนดเวลาทำงานของแรงงานเด็กแยกไว้ต่างหากในลักษณะนี้

(7) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดห้ามไม่ให้เด็กอายุไม่ถึง 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด⁹ แม้ว่านายจ้างเต็มใจที่จะจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดให้ตามกฎหมายหรือมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ตาม ในขณะที่ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ไม่มีการระบุห้ามไม่ให้ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เลย

(8) การกำหนดชั่วโมงการทำงาน ในการทำงานแต่ละวัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจะต้องทำงานไม่เกินไปกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁰ ซึ่งข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมได้กล่าวถึงเวลาทำงานของลูกจ้างทั่วไปไว้ในข้อกำหนดเรื่องชั่วโมงการทำงาน ซึ่งเป็นที่เข้าใจได้ว่าคุ้มครองรวมไปถึงลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปีด้วย โดยจำกัดเพียงชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง และการทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไว้

(9) ประเภทของงานและสถานที่ที่ห้ามลูกจ้างเด็กหรือแรงงานผู้เยาว์ทำงาน ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ห้ามไม่ให้ลูกจ้างที่เป็นเด็กตกอยู่ในสภาวะที่เสี่ยงอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูกสุขอนามัย ไม่ว่าจะ เป็นภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน อันเป็นการระบุในลักษณะภาพรวมแบบกว้าง ๆ ไม่เจาะจงชัดเจน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในงานบางประเภทไว้ แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุไว้ค่อนข้างละเอียดครอบคลุมตามนัยของงานอันตรายมากกว่า โดยมองว่าแม้เด็กที่อายุครบ 15 ปี มีวุฒิภาวะพอที่จะทำงานได้แล้วก็ตาม แต่ก็มิใช่ นายจ้างจะให้เด็กทำงานได้ทุกประเภท เพราะ

⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 47

⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 48.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23.

สุขภาพร่างกายและอายุของเด็กอาจไม่เหมาะสมที่จะทำงานบางประเภท อันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ นำไปสู่ความพิการ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิตได้ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการคุ้มครอง โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด อันได้แก่ งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานปั๊มโลหะ¹¹ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตราย ซึ่งได้แก่งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส, งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำให้เยือกแข็ง, งานที่ใช้เครื่องเจาะ กระแทก และงานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกิน 85 เดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง¹² รวมไปถึงงานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ¹³ ซึ่งได้แก่งานผลิตหรือขนส่งสารก่อมะเร็ง อันได้แก่ 4-แอมมิโนไดฟีนิล, อาร์เซนิก, แอสเบสตอส, เบนซีน, เบริลเลียม, เบนซีดีน, บีส (คลอโรเมทิล) อีเทอร์, สารประกอบโครเมียม, น้ำมันดิน, ปีตาแนพทิลแอมีน, นิกเกิลซัลไฟด์, ไวนิลคลอไรด์ และซิงก์โครเมต ตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์, งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ และงานสำรวจ ขุดเจาะ กัดขุด บรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือก๊าซ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง¹⁴ งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น อันได้แก่งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูงโรค, งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ, งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล และงานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล¹⁵ งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นที่ใช้

¹¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 49 (1) และมาตรา 49 (2).

¹² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 49 (3) และกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541, (1).

¹³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 49(4) และมาตรา 49 (6).

¹⁴ กฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541, (2).

¹⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 49 (5) และกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541, (3).

พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้า ไม่ว่าจะการขับหรือบังคับจะกระทำในลักษณะใด¹⁶ งานเกี่ยวกับ
กัมมันตภาพรังสีทุกชนิด¹⁷ งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือ
เครื่องยนต์กำลังทำงาน¹⁸ และงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป¹⁹
เหตุผลเพราะคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพของเด็ก ซึ่งด้วยวุฒิภาวะและสภาพร่างกายแล้วจะขาด
ความระมัดระวังกว่าลูกจ้างทั่วไป มีสภาพจิตใจที่เหม่อลอยได้ง่าย ประกอบกับความอ่อนเพลีย
ง่วงนอนจากการทำงานหนัก ย่อมทำให้ได้รับอันตรายหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงานได้ง่าย
กว่าลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่ และมีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตั้งแต่อายุ 15 ปี
แต่ยังไม่ถึง 18 ปี ทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนัก 20
กิโลกรัม โดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงหนึ่งคน และ 25 กิโลกรัม โดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างซึ่งเป็น
เด็กชายหนึ่งคน²⁰ อีกทั้ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังกำหนดสถานที่ที่ห้ามมิให้
นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานไว้ด้วย ได้แก่ โรงฆ่าสัตว์, สถานที่เล่นการ
พนัน, สถานเต็นรำ รำวง หรือรอกเงย, สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่น
จำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน
หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า และสถานที่อื่นที่จะกำหนดในกฎกระทรวงต่อไป²¹

(10) การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับรายได้ของเด็ก พระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะในการห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
แก่บุคคลอื่น และห้ามเรียกหรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในกรณีที่นายจ้าง
ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์
ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่

¹⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 49 (7) และกฎกระทรวง
ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19
สิงหาคม 2541, (4).

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 49 (10) และกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความ
ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541, (5).

¹⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 49 (11).

¹⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 49 (12).

²⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 37 และกฎกระทรวง กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้าง
ทำงานได้ พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 23 เมษายน 2547, ข้อ 1 (1) และ 1 (2).

²¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 50.

ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว ก็มีให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา²² เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้เป็นข้ออ้างในการแสวงหาผลประโยชน์จากหลักประกันโดยไม่สมควร หรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่เด็กที่ทำงาน เนื่องจากการนำเด็กเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน นอกจากเด็กจะสมัครใจเข้ามาทำงานเองแล้ว มักจะมาจากวิธีการอื่น ๆ ได้อีก เช่น บิดามารดาหรือญาติเป็นผู้พามาทำงาน หรือนายหน้าเป็นผู้ติดต่อและพาเข้ามาทำงาน แล้วรับเงินจากนายจ้างไปก่อนล่วงหน้า ทำให้เด็กต้องทำงานโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้างโดยตรง ซึ่งในประเด็นของการห้ามเรียกหรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น แม้ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ไม่มีระบุคุ้มครองไว้ในเรื่องแรงงานเด็กโดยเฉพาะ แต่ก็ตีความได้ว่าลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ก็ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ไว้ในเรื่องแรงงานบังคับ ที่ไม่ให้มีการเรียกหรือวางสิ่งค้ำประกันใด ๆ จากลูกจ้างเลย จึงมองว่าข้อกำหนดเรื่องแรงงานบังคับในมาตรฐาน SA 8000 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้ครอบคลุมกว่า เพราะการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไทยระบุว่าห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น นายจ้างก็ยังสามารถหาทางหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยการให้ลูกจ้างจัดหาบุคคลภายนอกนำเงินมาวางเป็นประกันการทำงานได้ ซึ่งมักจะเป็นบิดามารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั่นเอง นอกจากนี้ นายจ้างยังอาจใช้วิธีเรียกหรือรับทรัพย์สิน หรือสิ่งมีค่าอื่นที่มีใช้ตัวเงินจากลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้อีกทางด้วย

4.1.2 ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) กำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับแรงงานเด็ก ดังนี้

(1) อายุที่เด็กจะทำงานได้ กฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน คือ 15 ปี²³ สอดคล้องตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

(2) ชั่วโมงการทำงาน กำหนดห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์²⁴ ซึ่งเป็นการกำหนดไว้น้อยกว่าที่ข้อกำหนด

²² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 51.

²³ Vietnam Labour Code (2002), article 6.

เรื่องชั่วโมงการทำงานในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดไว้ จึงถือได้ว่ากฎหมายเวียดนามกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สูงกว่าข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

(3) ประเภทของงานที่ห้ามเด็กทำ นายจ้างต้องไม่ให้เด็กทำงานในทางที่ไม่สมควรและไม่มีความเหมาะสมกับสุขภาพ หรือทำงานหนัก งานอันตราย หรืองานที่เกี่ยวข้องสารพิษ²⁵ สอดคล้องตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

(4) การทำงานล่วงเวลาหรืองานกลางคืน เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถกระทำได้ แต่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด²⁶ เห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนามอนุญาตให้เด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถทำงานล่วงเวลาได้เช่นเดียวกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

จะเห็นได้ว่าการคุ้มครองแรงงานเด็กเป็นเรื่องที่กว้างและซับซ้อน จำเป็นต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ของแต่ละประเทศ ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว แต่สังเกตได้ว่าการกำหนดแนวทางไว้ใกล้เคียงกันโดยต่างยึดหลักตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยประเทศไทยและประเทศเวียดนามต่างกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือให้ทำงานได้ไว้ที่อายุ 15 ปี สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 สำหรับประเด็นชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยกำหนดมาตรการไว้เท่ากับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 คือ ให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงานปกติไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ในขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) กำหนดเวลาไว้น้อยกว่าในข้อกำหนดมาตรฐาน SA 8000 กล่าวคือให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในประเทศเวียดนามทำงานในเวลาทำงานปกติได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง เห็นได้ว่า การทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศเวียดนาม ไม่ค่อยมีปัญหาในการปฏิบัติเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานตามมาตรฐาน SA 8000 และลักษณะของงานต้องห้ามที่เป็นอันตรายสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทั้งประเทศไทยและประเทศเวียดนาม มีการระบุชี้เฉพาะถึง

²⁴ Ibid, article 122 (1).

²⁵ Ibid, article 68.

²⁶ Ibid, article 122 (2).

ลักษณะของงานอันตรายไว้ชัดเจนกว่าข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 โดยประเทศไทยมีรายละเอียดกำหนดไว้ครอบคลุมมากที่สุด

4.2 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานบังคับ

ลักษณะของแรงงานบังคับ ก็คือ งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่ เชื้อ ลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการศึกษาหรืออบรม ภาคบังคับซึ่งเป็นที่ยอมรับกันและเป็นมาตรฐานสากลอยู่แล้ว ถือได้ว่าแรงงานบังคับเป็นเรื่องแรก ทางด้านสิทธิมนุษยชน ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ซึ่งในขณะนั้นเรียกว่า องค์การกรรมกร ระหว่างประเทศ) ได้คำนึงถึงในการนำมากำหนดเป็นมาตรฐานแรงงานสากล แม้ว่าสหประชาชาติ พยายามทุกวิถีทางที่จะให้มีการเลิกทาสหรือการกระทำใด ๆ ในเชิงเป็นทาสอยู่แล้ว องค์การ แรงงานระหว่างประเทศก็ไม่ได้เพิกเฉยในการรณรงค์ยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ อันนำไปสู่การ ตราอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 แต่ เนื่องจากช่วงที่มีการตราอนุสัญญาฉบับนี้เป็นช่วงที่แรงงานบังคับส่วนใหญ่เกิดขึ้นในเมืองขึ้นของ ประเทศมหาอำนาจเท่านั้น บทบัญญัติในอนุสัญญาจึงใกล้เคียงกับสถานการณ์ในเมืองอาณานิคมต่าง ๆ ในสมัยนั้น แต่เมื่อสถานการณ์ตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไป มีการอพยพจากชนบท เป็นกลุ่มใหญ่เข้ามาในเมืองมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน ระบบแรงงานบังคับใน หลายประเทศได้ดำเนินไปเกินขอบเขตของอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 เช่น มีการใช้ระบบ แรงงานบังคับเป็นวิธีการลงโทษต่อคนงานทางวินัยบ้าง เป็นผลให้องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศต้องคิดหามาตรการใหม่ในการแก้ปัญหา จึงได้มีการตราอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 ขึ้น และถือเป็นมาตรฐานแรงงานหลักที่ประเทศต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญไม่อาจที่จะมองข้ามไปได้

4.2.1 ประเทศไทย

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญแก่ประเด็นแรงงานบังคับและมีความมุ่งมั่นที่จะ ยกเลิกแรงงานบังคับมาโดยตลอด มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการ ยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 ในปี พ.ศ. 2510 และให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 ในปี พ.ศ. 2512 รวมถึงการระบุไว้ใน บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540) มาตรา 30 โดยกำหนดว่าการ เกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อ

ประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตาม บทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในสภาวะสงครามหรือ ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก และจากการศึกษาพิจารณาข้อกำหนด ในมาตรฐาน SA 8000 เห็นได้ว่าแรงงานบังคับเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดที่ไม่ต้องการให้นายจ้าง เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ รวมไปถึงไม่ให้มีการเรียกร้องให้ลูกจ้าง วางสิ่งค้าประกันหรือเอกสารแสดงตนใด ๆ ในการเข้าทำงาน ซึ่งกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวข้อง กับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องแรงงานบังคับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541

(1) เมื่อพิจารณาจากความหมายของแรงงานบังคับในมาตรฐาน SA 8000 เห็นได้ว่าลูกจ้างต้องทำงานด้วยความสมัครใจ อันน่าจะสอดคล้องกันกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดย มิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือกรณีสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างก็อาจ บอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด²⁷ ซึ่งเห็นได้ว่าการ ตัดสินใจที่จะทำงานหรือลาออกจากงานก็ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้างเป็น สำคัญ ไม่ได้เกิดจากการบังคับขู่เข็ญใด ๆ ทั้งสิ้น

(2) กรณีที่ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ไม่ให้วางสิ่งค้าประกันในการจ้าง งานนั้น แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการบัญญัติถึงหลักในการเรียกหรือรับ เงินประกันการทำงานไว้ แต่ก็ไม่สอดคล้องกันเสียทีเดียว คือมีการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียก หรือรับเงินประกันจากลูกจ้างเพื่อประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานที่ ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น แต่ก็มีข้อยกเว้นว่า ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้อง รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างก็สามารถเรียกหรือรับเงินประกันได้²⁸ โดยพิจารณาจากลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำ เป็นสำคัญ มิใช่พิจารณาจากชื่อตำแหน่ง ได้แก่ งานสมุหบัญชี งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง งาน ติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการ ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ เก็บของใน

²⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 17

²⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 10.

คลังสินค้า รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้
ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่ำนั้น²⁹

(3) จำนวนเงินสูงสุดที่จะเรียกหรือรับเป็นเงินประกันต้องไม่เกิน 60 เท่าของ
ค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน³⁰

(4) ในกรณีที่เงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการ
ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างเรียกหรือรับไว้แล้วนั้นลดลงเนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่
นายจ้างตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกัน หรือตามข้อตกลงหรือได้รับความยินยอมจาก
ลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้ไม่เกินจำนวนเงินที่ได้เรียกหรือรับเงินไว้แล้ว
เท่านั้น³¹

(5) นายจ้างจะต้องนำเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายใน
การทำงานที่ได้รับจากลูกจ้างไปฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มี
บัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และแจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี
และเลขที่บัญชีเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบภายใน 7 วันนับแต่วันที่รับเงินประกัน³² ดังนั้น นายจ้าง
จึงไม่อาจดำเนินการจัดเก็บรักษาเงินประกันโดยวิธีอื่น หรือนำไปจัดหาผลประโยชน์โดยวิธีอื่นได้
หากพืงมีค่าใช้จ่ายใด ๆ เกี่ยวกับการจัดเก็บรักษาเงินประกันดังกล่าว นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออก
ค่าใช้จ่ายนั้น³³

²⁹ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับ
เงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ลงวันที่ 19 สิงหาคม
2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 4.

³⁰ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 5.

³¹ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 6.

³² เรื่องเดียวกัน, ข้อ 7.

³³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 21.

(6) เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้ นายจ้างคืนเงินประกันดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้าง ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดลง แล้วแต่กรณี³⁴

(7) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างนำหนี้อื่น มาหักจากการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง แต่ก็มีข้อยกเว้นว่านายจ้างสามารถระงับการดังกล่าวได้ หากเป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือ สหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้สินที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง เงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน หรือเพื่อชดเช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้ กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือเงิน สะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่อาจหักไว้เกินร้อยละ 10 ของ เงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ และเมื่อรวมกับเงินประเภทอื่นที่กฎหมายกำหนดให้หักจากเงินดังกล่าว ได้แล้ว ต้องไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินทั้งหมดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในงวดกำหนดการจ่ายเงิน หรือคิด เป็นร้อยละ 20 ของเงินทั้งหมดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในงวดกำหนดการจ่ายเงินนั้น แต่นายจ้างอาจ หักเงินเกินกว่านี้ได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเท่านั้น³⁵

จะเห็นได้ว่าการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดหลักเกณฑ์ ไว้ลักษณะเช่นนี้ นายจ้างอาจหาช่องทางเลี่ยงกฎหมายได้ โดยนายจ้างบางรายอาจวางเงื่อนไข ให้ลูกจ้างจัดหาบุคคลภายนอกที่มีใช้ตัวลูกจ้างนำเงินมาวางเป็นประกันการทำงานหรือประกัน ความเสียหายในการทำงาน หรือนำทรัพย์สินอื่นซึ่งมิใช่เงินตรามาวางเป็นหลักประกัน ไม่ว่าจะ ลักษณะหรือสภาพการทำงานที่ลูกจ้างรับผิดชอบนั้นจะเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือไม่ก็ตาม และการที่กฎหมายเปิดโอกาสให้มีบางกรณีที่นายจ้างสามารถกระทำเกินไปกว่า บทบัญญัติตามกฎหมายได้ หากได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น ต้องคำนึงถึงความเป็นจริงว่า การกอนิติสัมพันธ์ด้วยสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มิได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ หลักเสรีภาพและเสมอภาคอย่างแท้จริง แต่อาจประกอบด้วยความจำใจและจำต้องยอมรับ เงื่อนไขตามข้อเสนอที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดหยิบยื่นให้อย่างชัดไม่ได้ เพื่อให้ได้ทำงาน บางครั้ง

³⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 10 วรรคสอง.

³⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 76.

ลูกจ้างจึงจำต้องลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับการหักเงินเพื่อประกันการทำงานของลูกจ้างหรือประกันความเสียหายในการทำงานที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้นกันไว้เป็นการเฉพาะ แม้เงินที่ลูกจ้างจ่ายอมหรือมีข้อตกลงให้หักนั้นจะมีจำนวนมากกว่าที่ประกาศกำหนดไว้ ดังนี้ จึงอาจเป็นปัญหาที่ทำให้ลูกจ้างไม่อาจได้รับความคุ้มครองโดยสมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

(8) สำหรับการไม่ให้เก็บเอกสารแสดงตนใด ๆ ในการเข้าทำงานไว้ ตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หรือหนังสือเดินทาง (passport) แม้จะไม่มีภาระบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ในทางปฏิบัติแล้ว นายจ้างในสถานประกอบการโดยส่วนใหญ่ก็จะเก็บเอกสารดังกล่าวในส่วนที่เป็นสำเนาเท่านั้น จึงไม่น่าจะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติแต่อย่างใด

4.2.2 ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) มีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่า การกดขี่ข่มเหงแรงงานหรือการบังคับใช้แรงงานไม่ว่าในรูปใดจะกระทำมิได้ และประชาชนทั้งปวงมีสิทธิที่จะเลือกในการจ้างงานและอาชีพได้และมีสิทธิที่จะเลือกงานหรือเลือกรับการอบรมทางวิชาชีพในแขนงซึ่งเหมาะสมกับความจำเป็นในการจ้างงานของตนได้ ผู้ใช้แรงงานจะทำงานให้แก่นายจ้างรายใด ณ ที่ใดก็ได้ トラบเท่าที่ไม่มีกฎหมายใดกำหนดห้ามไว้³⁶ เห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) ได้ระบุเกี่ยวกับแรงงานบังคับไว้เพียงกว้าง ๆ แต่ก็ครอบคลุมตามหลักเรื่องแรงงานบังคับในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 และให้การทำงานของลูกจ้างนั้นเป็นไปโดยความสมัครใจของลูกจ้างเป็นสำคัญ และในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนามไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายของลูกจ้างไว้

³⁶ Vietnam Labour Code (2002), article 5.

4.3 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย : กรณีประเทศไทย

แรงงานมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตอันมีค่ายิ่งของชาติ จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับความเอาใจใส่ต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงานให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะป็นงานประเภทใด ลูกจ้างก็อยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่อการประสบอันตรายด้วยกันทั้งสิ้น จะเสี่ยงมากเสี่ยงน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของงาน นอกจากนี้อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และขาดจิตสำนึกทางด้านความปลอดภัย ความไม่สนใจในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของผู้ประกอบกิจการ หรือเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างเอง เป็นต้น หากปล่อยให้ปัญหาที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุ หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและชีวิตร่างกายของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการทำงานดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ชุมชน สังคม และกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า การเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงงานอุตสาหกรรม นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะสุขภาพและความปลอดภัยมีผลโดยตรงต่อความสามารถของบุคคลอันเป็นบ่อเกิดของประสิทธิภาพและผลผลิต กล่าวคือ หากสถานประกอบกิจการมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ให้การดูแลต่อสุขภาพของลูกจ้างอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างทำงานได้เต็มที่ ลดการสูญเสียเวลาทำงานที่อาจจะต้องเสียไปในการพักรักษาตัวเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ ลดอัตราการเข้าออกจากงานของลูกจ้าง ซึ่งอาจจะเกิดจากลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจนสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานถึงขนาดที่ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ นอกจากนี้ การที่ลูกจ้างมีสุขภาพที่ดีและได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ยังส่งผลในด้านสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงานมาตรฐาน SA 8000 ก็มองเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จึงนำมาตรการต่าง ๆ มากำหนดไว้เป็นข้อกำหนดหนึ่ง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการนำหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 มาอ้างอิงโดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีมาตรการต่าง ๆ ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ หรืออันตรายต่อสุขภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมไปถึงการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

เนื่องจากประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ส่งผลให้มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ประชาชนหลังไหลเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งภาคอุตสาหกรรมนับได้ว่าเป็นแหล่งรองรับแรงงานมากที่สุด ผลกระทบที่

ตามมาเรื่องหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดการประสบอันตรายจากการทำงาน ซึ่งได้แก่ การบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เจ็บป่วยและเสียชีวิตจากอุบัติเหตุและโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อาจเนื่องมาจากการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยมิได้มีการพัฒนามาตรการความปลอดภัยควบคู่มาตั้งแต่เริ่มต้น ซึ่งมีความพยายามที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหานี้มาโดยตลอด รวมถึงการมุ่งพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจุบันมีกฎหมายที่กำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการออกกฎกระทรวง ประกาศต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อคุ้มครองดูแลทรัพยากรบุคคลของประเทศให้มีประสิทธิผลที่สุด ซึ่งพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในมาตรฐาน SA 8000 ได้ดังนี้

(1) ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ที่กำหนดให้นายจ้างหรือผู้บริหารในสถานประกอบกิจการต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและลักษณะอันตรายเฉพาะสำหรับอุตสาหกรรมที่ทำอยู่นั้น นอกจากนั้น ลูกจ้างและตัวแทนลูกจ้างสามารถยืนยันและสามารถอธิบายถึงกิจกรรมและประสิทธิผลของการดำเนินการด้านสุขภาพและความปลอดภัยได้ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดมาตรการลักษณะนี้ไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของประเทศไทยแต่อย่างใด

(2) การกำหนดให้นายจ้างแต่งตั้งตัวแทนระดับผู้บริหารรับผิดชอบในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง และให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการดำเนินงานให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยในมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541³⁷ รวมถึงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ³⁸

(3) ผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานอุบัติเหตุซึ่งมีเอกสารบันทึกไว้และได้มีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ เจ็บป่วย และอันตรายที่พบโดยลูกจ้างมีส่วนร่วม และมี

³⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 100 ถึงมาตรา 102.

³⁸ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540, ข้อ 16.

การทำรายงานอุบัติเหตุและบันทึกไว้ ป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุซ้ำอีก ซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับ ข้อบังคับที่ให้นายจ้างส่งรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพต่ออธิบดี³⁹ และหน้าที่ส่วนหนึ่งของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางการปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานและหรือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงจัดทำแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁴⁰ ซึ่งถือได้ว่าลูกจ้างได้มีส่วนร่วมด้วย เนื่องจากมีตัวแทนของลูกจ้าง จำนวนหนึ่งเป็นกรรมการอยู่ด้วย

(4) นายจ้างต้องรับรองว่าลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยเป็นประจำ มีการบันทึกผลการฝึกอบรมไว้เป็นหลักฐาน และให้จัดการฝึกอบรมนี้แก่ลูกจ้างใหม่และลูกจ้างที่มีการเปลี่ยนโอนหน้าที่ในสถานประกอบการด้วย ซึ่งประเทศไทยมีการกำหนดลักษณะนี้ไว้เช่นกัน โดยให้นายจ้างจัดอบรมความรู้พื้นฐานและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการทุกคน รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างโอนหรือเปลี่ยนหน้าที่ไปทำงานหน้าที่อื่นซึ่งอาจเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายก็ต้องได้รับการอบรมดังกล่าวด้วย⁴¹

(5) มาตรฐาน SA 8000 กำหนดให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย จัดให้มีระบบการป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายที่เพียงพอ ซึ่งพอจะแยกเป็นมาตรการสำคัญ ๆ ที่ควรต้องกระทำเพื่อลดปัญหาที่เป็นสาเหตุแห่งอันตรายในสภาพแวดล้อมในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ได้ดังนี้

ก) ความปลอดภัยเกี่ยวกับทางหนีไฟ โดยมีทางหนีไฟเพียงพอกับขนาดของสถานประกอบการ และต้องสามารถเข้าถึงทางออกฉุกเฉินได้ง่าย มีทางเดิน และไม่ปิด

³⁹ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 17.

⁴⁰ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538, ข้อ 18 (3) และข้อ 18 (7).

⁴¹ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540, ข้อ 20.

ประตูทางออกฉุกเฉินไว้ พร้อมมีป้ายและเครื่องหมายทางออกฉุกเฉิน ตามหลักในข้อกำหนดของมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งสอดคล้องกับที่ประเทศไทยกำหนดให้อาคารที่ลูกจ้างทำงานอยู่มีความปลอดภัย โดยมีช่องทางผ่านสู่ทางออกที่ปลอดภัย มีทางออกแต่ละชั้นไม่น้อยกว่า 2 ทาง โดยมีป้ายชี้เส้นทางออกที่ชัดเจน ประตูหนีไฟมีขนาดไม่น้อยกว่า 1.10 เมตร ซึ่งบันไดหนีไฟต้องทนไฟและป้องกันควันได้ ประตูทางออกสุดท้ายต้องเปิดออกไปสู่บริเวณที่ปลอดภัย เช่น ถนน สนาม เป็นต้น⁴² และมีการกำหนดให้มีการดูแลรักษาทางออกและบันไดฉุกเฉินให้อยู่ในสภาพที่จะหลบหนีภัยออกไปทันทั่วทั้งที่ อยู่ในสภาพที่คนงานสามารถที่จะเปิดผลักออกได้โดยง่ายตลอดเวลา โดยทางออกฉุกเฉินต้องมีขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 110 เซนติเมตร มีแสงสว่างเพียงพอ ในกรณีเป็นสถานประกอบกิจการที่มีคนงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีระบบแสงสว่างทดแทนกรณีไฟฟ้าเสีย และต้องไม่มีสิ่งกีดขวางที่ทางออกหรือบันไดฉุกเฉิน ทั้งต้องจัดและดูแลรักษาให้มีป้ายหรือเครื่องหมายที่เห็นได้ชัดเจน เพื่อให้คนงานทราบว่าเส้นทางออกหรือบันไดฉุกเฉินอยู่ตลอดเวลา⁴³

ข) ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดเกี่ยวกับการจัดให้มีระบบน้ำดับเพลิงอัตโนมัติที่พร้อมใช้งาน สอดคล้องกับที่ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2513) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 กำหนดให้จัดระบบดับเพลิงอัตโนมัติ โดยมีผู้ควบคุมดูแลให้ใช้งานได้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน และมีการกำหนดเพิ่มเติมในเรื่องการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยเพื่อแสดงว่าระบบน้ำกำลังทำงานหรือผิดปกติ และระวังไม่ให้มีสิ่งกีดขวางทางน้ำเดิน⁴⁴

ค) การจัดฝึกซ้อมอพยพลูกจ้าง ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงเป็นประจำ สม่ำเสมอโดยใช้ภาษาท้องถิ่นของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งน่าจะเป็นการสอดคล้องกับที่กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกซ้อมอพยพลูกจ้างออกจากอาคารไปตามเส้นทางหนีไฟ ไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง⁴⁵

⁴² ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2534, ข้อ 8, 9 และข้อ 10 (3).

⁴³ ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2513) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 เรื่อง หน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2513, ข้อ 5 – ข้อ 10.

⁴⁴ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2534, ข้อ 17.

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 35 และ 36 วรรคแรก.

ง) ต้องส่งแผนการฝึกซ้อมดับเพลิงและรายงานผลการฝึกซ้อมตามแบบฟอร์มที่กำหนด และดูแลรักษารายงานการฝึกซ้อมเหตุฉุกเฉินอย่างดีเพื่อเป็นหลักฐาน ตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 จึงมีความสอดคล้องกับที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2534 ข้อ 36 กำหนดให้นายจ้างส่งแผนและรายละเอียดการฝึกซ้อมต่ออธิบดี เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนซ้อมและทำรายงานผลการฝึกซ้อมยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หลังการฝึกซ้อมเสร็จทุกครั้ง

จ) กรณีเกิดอัคคีภัยในบริเวณที่มีสารกัมมันตรังสี ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 27 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 เรื่อง หน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานที่มีการใช้สารกัมมันตรังสี ลงวันที่ 24 มกราคม 2535 ข้อ 3 (3.12) กำหนดให้รีบเคลื่อนย้ายสารกัมมันตรังสีไปเก็บไว้ในที่ปลอดภัยโดยมีเจ้าหน้าที่เฝ้าและติดป้ายรังสีไว้ชัดเจน แล้วแจ้งพนักงานดับเพลิงให้ทราบชนิดของสารนั้นและวิธีการดับเพลิงที่เหมาะสมค่อยพิจารณาเคลื่อนย้ายไปเก็บในที่ที่เหมาะสม พร้อมแจ้งให้กรมโรงงานอุตสาหกรรมทราบทันที

ฉ) การตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ให้ผู้บริหารงานในสถานประกอบการต้องดำเนินการหมุนเวียนคนงาน โดยกำหนดช่วงเวลาที่คนงานจะสัมผัสกับห้องทำงานที่ร้อนมากหรือเย็นมาก หรือสัมผัสกับสารพิษ ซึ่งมีการกำหนดในลักษณะเดียวกันกับมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยที่กำหนดว่าผู้ประกอบการโรงงาน ต้องจัดให้มีการตรวจวัด วิเคราะห์ และจัดทำรายงานสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง และเสียงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง⁴⁶

ช) การตรวจวัดความร้อน ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดให้มีการตรวจวัดความร้อนโดยหน่วยงานอิสระเป็นระยะ และบันทึกผลมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2546 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2546 ข้อ 11 และข้อ 12 ที่กำหนดให้บริเวณที่ทำการตรวจวัดความร้อนนั้น ต้องเป็นบริเวณที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพการทำงานปกติ มีระดับความร้อนสูง และให้วัดในเดือนที่มีอากาศร้อนของปี และให้

⁴⁶ ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2546, ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2546, ข้อ 11.

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเป็นผู้รับรองรายงานและเก็บรายงานไว้ให้พร้อมสำหรับการตรวจสอบของพนักงานเจ้าหน้าที่

ข) ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดเกี่ยวกับความร้อนในสถานประกอบกิจการและการควบคุมอุณหภูมิในสถานประกอบกิจการว่า จะต้องเพียงพอที่จะป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2519 ข้อ 3 และข้อ 4 ที่ให้นายจ้างต้องดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อลดสภาพความร้อน ในกรณีที่ภายในสถานประกอบกิจการมีความร้อนในขนาดที่ทำให้อุณหภูมิร่างกายของลูกจ้างสูงกว่า 38 องศาเซลเซียส หากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้ ก็ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเครื่องป้องกันความร้อนนั้น และถ้าอุณหภูมิของตัวลูกจ้างสูงกว่า 38 องศาเซลเซียส ต้องให้หยุดพักการทำงานชั่วคราวจนกว่าจะอยู่ในสภาพปกติ

ค) ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดแสงสว่างในสถานประกอบกิจการ และการควบคุมระดับแสงสว่างจะต้องเพียงพอที่จะป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม ที่กำหนดความเข้มของแสงสว่างในสถานประกอบกิจการไว้แตกต่างกันตามลักษณะงานที่ไม่ต้องการความละเอียดกับงานที่ต้องการความละเอียดเล็กน้อย ปานกลาง สูง หรือมากเป็นพิเศษและต้องใช้เวลาทำงานนาน ส่วนถนนและทางเดินภายนอกอาคารกับโกดังหรือห้องเก็บวัสดุและบันได ก็มีความเข้มของแสงสว่างแตกต่างกัน และนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานในที่แสงสว่างไม่เพียงพอสวมหมวกแข็งที่มีอุปกรณ์ส่องแสงสว่างไว้ตลอดเวลาที่ทำงานด้วย⁴⁷ นอกจากนี้ผู้ประกอบการโรงงานต้องจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอแก่การทำงานในบริเวณต่าง ๆ ในสถานประกอบกิจการตามที่กำหนดในข้อบังคับอย่างทั่วถึง สามารถมองเห็นสิ่งกีดขวางและส่วนที่อาจก่อให้เกิดอันตรายได้⁴⁸

ง) ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดว่าการระบายอากาศต้องมีการควบคุมให้เพียงพอที่จะป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ตามแนวทางเดียวกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ลงวันที่ 24 กันยายน 2535, ข้อ 5 (2) ที่กำหนดว่าอาคารโรงงานต้องมีการระบายอากาศที่เหมาะสม โดย

⁴⁷ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2519, ข้อ 7 – 10 และข้อ 12.

⁴⁸ ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2546 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2546, ข้อ 6.

มีพื้นที่ประตู หน้าต่าง และช่องลมรวมกันตามสัดส่วนที่กำหนดในข้อบังคับ และกรณีปฏิบัติงาน เป็นครั้งคราวในที่อับ ต้องใช้เครื่องช่วยในการหายใจ หรือเครื่องระบายอากาศที่ดีช่วย และมี ลูกจ้างคนหนึ่งประจำอยู่ปากทางเข้าออกที่อับนั้น⁴⁹

ฎ) ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพอากาศในโรงงาน ว่าต้องมีการตรวจวัดเป็นระยะโดยหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ และบันทึกผลมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งอาจเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งการใด ๆ โดยได้รับอนุมัติจากอธิบดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 105

ฏ) การจัดตรวจสอบสุขภาพให้ลูกจ้าง มีปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 107 ที่ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและ ส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน และกรณีเป็นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย อันหมายถึง สาร สารประกอบ สารผสม ซึ่งอยู่ในรูปของของแข็ง ของเหลว หรือก๊าซ หรือมีลักษณะ ตามที่กำหนดไว้ นายจ้างก็ต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพซึ่งการตรวจแต่ละครั้งต้องปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และหากพบความผิดปกติทางร่างกายหรือลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องมาจาก สารเคมีอันตราย ก็ต้องจัดให้ลูกจ้างรับการรักษาทันที⁵⁰

(6) ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดให้สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาด รวมถึงการจัดน้ำดื่มสะอาดให้พอเพียงและจัดสถานที่เก็บรักษา อาหารที่ถูกหลักสุขาภิบาลให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการจัดสวัสดิการด้านแรงงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดให้ นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันนี้ยังไม่มีการออกกฎกระทรวงเรื่องดังกล่าว จึง เป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับ ลูกจ้าง โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้ประกาศหรือคำสั่ง ที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ

⁴⁹ ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2513) ออกตามความในพระราช บัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 เรื่อง หน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2513, ข้อ 24 และข้อ 25.

⁵⁰ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี อันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534, ข้อ 19 และข้อ 20.

พระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวงออกมาใช้บังคับ กล่าวคือนายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มตามจำนวนที่กำหนด มีห้องน้ำสำหรับอาบน้ำที่ถูกสุขลักษณะ มีส้วมที่ถูกสุขลักษณะ กรณีมีทั้งลูกจ้างหญิงและชายก็ต้องจัดแยกไว้เฉพาะตามสมควร มีกระดาษชำระหรือน้ำสำหรับทำความสะอาดเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป หรือกรณีมีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องมีห้องรักษาพยาบาลไว้ด้วย เป็นต้น⁵¹ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดในเรื่องของการจัดให้มีการทำความสะอาดห้องส้วม และสถานที่ทำความสะอาดร่างกายให้ถูกสุขลักษณะเป็นประจำ และจัดให้มีน้ำดื่มสะอาดไว้ให้เพียงพอ และจัดวางไว้เป็นที่⁵² ให้จัดสถานที่จำหน่ายและเก็บรักษาอาหารให้ถูกหลักสุขาภิบาล⁵³

จากการศึกษา เห็นได้ว่าประเทศไทยมีการกำหนดกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสุขภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้จำนวนมาก ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นข้อกำหนดที่ครอบคลุมข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 แต่อาจยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ ที่นายจ้างไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนด และปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ประกอบกับบทบัญญัติที่เกี่ยวกับความปลอดภัยหลายเรื่องค่อนข้างล้าสมัย ไม่ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงต้องทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทางรัฐเองก็มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่อยู่ สังกัดได้จากการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การประกาศใช้กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อกัมมันตภาพรังสี พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2547, กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 27 เมษายน 2547 เป็นต้น และขณะนี้ อยู่ในระหว่างการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีว

⁵¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 95 และมาตรา 166 ประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง, ข้อ 1 และข้อ 2.

⁵² ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2513) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 เรื่อง หน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2513, ข้อ 39 และ 41.

⁵³ ข้อบัญญัติกฎหมาย เรื่อง สถานที่จำหน่ายอาหารและสถานที่สะสมอาหาร พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 30 มกราคม 2545, ข้อ 7.

อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.... และร่างพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.... สำหรับการจัดสวัสดิการแรงงาน เป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งของสถานประกอบการ ทั้งนี้ เพราะในระหว่างวันทำงานแต่ละวัน ลูกจ้างจำเป็นต้องดื่มน้ำ รับประทานอาหาร เข้าห้องน้ำ และพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเมื่อยล้า การที่นายจ้างมีความคิดและความพยายามที่จะจัดสวัสดิการในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น จึงเป็นสิ่ง ที่ช่วยทำให้สุขภาพร่างกายและจิตใจของลูกจ้างดีขึ้น และเป็นการสร้างความประทับใจให้แก่ ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งถ้าหากพนักงานหรือลูกจ้างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการ จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิการที่ต้องปรับปรุงและร่วมรับผิดชอบดูแล ก็ทำให้เกิดผลดี มากยิ่งขึ้น

4.4 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

แนวคิดพื้นฐานที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานเห็นถึงความจำเป็นในการรวมตัวกันเคลื่อนไหวเพื่อ ผลประโยชน์ร่วมกันของฝ่ายตน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงและปลอดภัยในงานอันครอบคลุมถึงค่าจ้าง ความมั่นคง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน และหลักประกันพื้นฐานทั่วไป การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึง เพศ อายุ เชื้อชาติ ในการรับเข้าทำงาน การขึ้นค่าจ้าง การเลิกจ้าง ความก้าวหน้า เป็นต้น การมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผ่านทางองค์การลูกจ้าง การได้ทำงานที่มีคุณค่า อีกสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็น ถึงการยอมรับสิทธิการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานคือมาตรฐานแรงงานสากล ซึ่งปรากฏในรูป ของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่น อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 ว่า ด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948, อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949, อนุสัญญาของ ILO ฉบับ ที่ 135 ว่าด้วยผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ ค.ศ. 1971 เป็นต้น ซึ่งมาตรฐาน SA 8000 ก็ได้ นำอนุสัญญาเหล่านี้มาเป็นหลักการพื้นฐานในการวางข้อกำหนดในเรื่องเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการรวมตัวและเข้าร่วม เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงการร่วมเจรจาต่อรอง เพราะเล็งเห็นว่าในปัจจุบันนี้ การติดต่อ ทางการค้าและการสื่อสารระหว่างประเทศได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การผลิตเพื่อการค้าโดยประเทศผู้ค้าไม่จำเป็นต้องทำการผลิตสินค้าหรือบริการในประเทศของตน แต่สามารถตั้งฐานการผลิตในประเทศอื่น ๆ ได้ และเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสการแข่งขันทำให้ผู้ผลิต หาท่างที่จะลดต้นทุนให้มากที่สุด ซึ่งบ่อยครั้งได้นำไปสู่การฉ้อฉลหรือการปฏิบัติอย่างไม่เป็น

ธรรมกับผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเทศกำลังพัฒนาหรือด้อยพัฒนาบางประเทศที่ เลือกลงทุนการพัฒนาโดยการกำหนดเขตการผลิตพิเศษขึ้นเพื่อให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ แก่ผู้ลงทุน ในการจูงใจนักลงทุนต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในประเทศ ซึ่งสิทธิพิเศษประการหนึ่งที่มักพบได้ คือ การปิดโอกาสการจัดตั้งสหภาพและการเจรจาต่อรองในเขตการผลิตที่กำหนดขึ้น ประเทศต่าง ๆ ได้พยายามกำหนดกฎหมายคุ้มครองสิทธิดังกล่าวของผู้ใช้แรงงาน แต่จะมีการใช้บังคับได้ผล เพียงไร ก็ขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนวิวัฒนาการของประเทศนั้น ๆ ด้วย

4.4.1 ประเทศไทย

มีข้อสงสัยกันว่าประเทศไทยอาจถูกมองได้ว่ายังไม่ยอมรับสิทธิของลูกจ้างหรือ ผู้ใช้แรงงานอย่างจริงจังเท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคมหรือสิทธิในการร่วมเจรจา ต่อรองใด ๆ เลย แม้แต่มาตรฐานแรงงานหลักอันได้แก่ อนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วย เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทย ได้มีการให้ความคุ้มครองต่อสิทธิของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับการให้เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคม สหภาพ สหพันธ์⁵⁴ ไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540) ซึ่งนับตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้ย่อมหมายถึงสหภาพและสหพันธ์แรงงาน นอกจากนี้ มีการให้ ความคุ้มครองไว้โดยเฉพาะในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดกฎเกณฑ์หรือ มาตรฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จุดประสงค์เพื่อหาวิธีการที่จะ ประสานรอยร้าว ระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจกัน ใน ระหว่างการทำงานให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถที่จะปรองดองกันได้และกลับมาช่วยกัน ทำงานได้ต่อไปโดยสงบรวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนวุ่นวายต่อความสงบเรียบร้อยและ เศรษฐกิจของประเทศ จึงมีบทบัญญัติที่กำหนดถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือสมาคม นายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน และบทบาทของรัฐในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคลและกลุ่มชน ตลอดจนวิธีการที่จะระงับข้อพิพาท ก็คือพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจะวางกติกาและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงาน

⁵⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540), มาตรา 45.

(1) ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ประเด็นการให้เสรีภาพในการสมาคมและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สอดคล้องตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540) มาตรา 45 ที่กำหนดให้มีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์แรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 86 ที่กำหนดให้มีสหภาพแรงงานขึ้นได้ ซึ่งเป็นองค์การของลูกจ้างอันมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของการรวมตัวเป็นสหภาพเกิดจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เป็นประโยชน์หรือเกิดความมั่นคงในการกำหนดการจ้างงาน ค่าตอบแทนการทำงาน และความมั่นคงทางตำแหน่งงานเป็นสำคัญ การรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานยังช่วยสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายนายจ้างให้มีมากขึ้นด้วย แรงจูงใจที่สำคัญอีกอย่างในการตั้งสหภาพแรงงานคือความไม่พึงพอใจในระบบการจัดการ ที่ต้องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ต้องการติดต่อสื่อสารกับฝ่ายจัดการให้ดีขึ้น และเพื่อเพิ่มระดับความเป็นประชาธิปไตยในสถานประกอบการ สำหรับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการเริ่มต้นจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในประเทศไทย เกิดจากความไม่พึงพอใจด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความต้องการมีส่วนร่วมทางการบริหาร นอกจากนี้ อาจเป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำ หรือต้องการความอบอุ่นทางจิตใจ เพราะสหภาพแรงงานเป็นที่รวมของบุคคลที่มีสถานภาพและทัศนคติคล้ายคลึงกัน จึงสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างความรู้สึกเป็นพวกพ้อง และทำให้รู้สึกว่าการรวมตัวกันจะช่วยคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและสามารถช่วยเหลือได้หากสิทธินั้น ๆ ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

(2) การจัดตั้งและการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ไม่ได้ระบุหลักเกณฑ์ของการจัดตั้งและการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ จึงต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างคนเดียวกันหรือประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นลูกจ้างของนายจ้างหลายคนก็ได้ บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เรียกว่าผู้เริ่มก่อการ ไปดำเนินการจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน⁵⁵ สำหรับการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรืออาจจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพ

⁵⁵ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 88.

แรงงานก็ได้ และต้องมีอายุครบ 15 ปีแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดห้ามนายจ้างรับบุคคลที่อายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง⁵⁶

(3) การเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงกันและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกเป็นอำนาจหน้าที่หนึ่งของสหภาพแรงงาน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98 นอกจากนี้ ในกรณีที่สหภาพแรงงานดำเนินการเข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางแพ่งและอาญา⁵⁷

(4) ในส่วนของความร่วมมือเจรจาต่อรอง โดยปกติการร่วมเจรจาต่อรองเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในฐานะตัวแทนของลูกจ้าง แต่ในประเทศที่ไม่ให้ลูกจ้างมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างไม่ได้ตั้งสหภาพแรงงาน ถ้ากฎหมายของประเทศดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างเลือกผู้แทนขึ้นเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ การเจรจาระหว่างนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างดังกล่าว ก็อนุโลมว่าเป็นการร่วมเจรจาต่อรองได้ ซึ่งการร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining) คือ การเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงานซึ่งกระทำโดยฝ่ายนายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้างหรือองค์การของนายจ้างฝ่ายหนึ่ง กับผู้แทนของลูกจ้างหรือผู้แทนขององค์การของลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างและการทำงานอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายร่วมกัน⁵⁸ การร่วมเจรจาต่อรองไม่มีกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่แน่นอน เพราะจะต้องมีการปรับให้เข้ากับภาวะกรณีหรือสภาพของคู่กรณีแต่ละราย ประกอบกับสถานการณ์ด้านสังคม กฎหมาย และด้านเศรษฐกิจซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ได้กล่าวถึงกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 ไว้ว่าเมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนของฝ่ายตนที่จะเข้าร่วมเจรจาต่อรองให้อีกฝ่ายทราบเป็นหนังสือโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง ซึ่งการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นวิธีการทางการแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างที่ไม่พอใจในสภาพการจ้างเดิมที่มีอยู่แล้ว

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 95 วรรคแรก.

⁵⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 99 (1).

⁵⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การบริหารแรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2538), หน้า 149-150.

หรือต้องการให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้เสนอความต้องการของตนไปยัง คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ทราบความต้องการของฝ่ายตนว่าต้องการให้มีสภาพการทำงานอย่างไร โดยผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน

(5) ให้มีผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างจำนวนฝ่ายละไม่เกิน 7 คน เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาต่อรองตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมต่อการที่ผู้แทนจะได้ออกมาแถลงและแสดงเหตุผลต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ อันจะทำให้การเจรจาต่อรองเป็นไปได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว สามารถที่จะหาข้อยุติในปัญหาต่าง ๆ ได้โดยง่ายและจัดทำข้อตกลงได้ในที่สุด

(6) การดำเนินการเพื่อให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีอีกวิธีหนึ่ง ก็คือการใช้ลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของฝ่ายนายจ้างด้วย เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการนั้น มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้มีการกำหนดวิธีการที่ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น ซึ่งแม้ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 มิได้กำหนดไว้โดยเฉพาะ แต่ก็พิจารณาได้ว่าการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นวิธีหนึ่งที่สอดคล้องกับหลักที่ให้นายจ้างสนับสนุนให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการรวมตัวกันอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีโอกาสพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานให้ลดน้อยหรือหมดสิ้นไป ซึ่งคณะกรรมการลูกจ้างจะจัดตั้งขึ้นหรือไม่ก็ได้ กฎหมายมิได้บังคับ แต่ถ้าประสงค์จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการนั้นต้องมีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป⁵⁹

(7) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ทุกสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน⁶⁰ เพื่อพิจารณาถึงคำว่า “สถานประกอบกิจการ” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ให้ความเห็นพอสรุปได้ว่า สถานประกอบกิจการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง หน่วยงานแต่ละหน่วยงานของนายจ้างที่มีการดำเนินกิจการลำพังเป็นหน่วย ๆ และเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับ

⁵⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 45 วรรคแรก.

⁶⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 96.

บัญชาลูกจ้างในหน่วยนั้น เพื่อให้สามารถคลี่คลายปัญหาขัดแย้งในหน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้น การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการน่าจะยึดหลักเดียวกันกับการจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ นั่นก็คือ นายจ้างแต่ละรายหรือนิติบุคคลแต่ละแห่ง ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ซึ่งไม่มีหน่วยงานสาขาหรือโรงงานสาขา ก็ให้จัดตั้งคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพียงคณะเดียว แต่หากนายจ้างรายใดหรือนิติบุคคลแห่งใดมี หน่วยงานสาขาหรือโรงงานสาขา และแต่ละสาขามีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปโดยมีอำนาจในการ บริหารจัดการเองทุกเรื่อง ก็ถือได้ว่าแต่ละหน่วยงานสาขาหรือโรงงานสาขาเป็นสถานประกอบ กิจการที่จะต้องมีการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเอง เพื่อทำหน้าที่ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการแทนลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานสาขาหรือ โรงงานสาขานั้น อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานสาขาหรือโรงงานสาขามีลูกจ้างไม่ถึง 50 คน หรือ ขาดอำนาจในการบริหารจัดการก็ไม่ถือว่าสาขานั้นเป็นสถานประกอบกิจการ ดังนั้น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ คณะที่จัดตั้งขึ้น ณ สำนักงานใหญ่ ก็จะทำ หน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของสาขานั้น ๆ ด้วย⁶¹

(8) ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดมีคณะกรรมการลูกจ้างอยู่แล้ว ให้ คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้น⁶² อย่างไร ก็ตาม เมื่อพิจารณาคุณสมบัติและหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการซึ่งมี อำนาจหน้าที่ในการร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ให้คำปรึกษาหารือและ เสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัด สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน⁶³ โดยนายจ้างต้องจัดให้มีการ ประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพ แรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร⁶⁴ เปรียบเทียบกับหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างที่ให้มีการ ประชุมหารือกับนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของ

⁶¹ อนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ, “จากคณะกรรมการลูกจ้างสู่คณะกรรมการสวัสดิการใน สถานประกอบกิจการ,” วารสารแรงงานสัมพันธ์, 40, 1 (มีนาคม 2542) : หน้า 40.

⁶² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 96 วรรคท้าย.

⁶³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 97.

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 98.

คณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อจัดสวัสดิการ แก่ลูกจ้าง ปรีกษาหรือ กำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หรือหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบ กิจการในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความ เป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย⁶⁵ แล้ว จะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันแต่ก็มีความ แตกต่างกันในประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

ก) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นหน้าที่ของ นายจ้างในการจัดให้มีการเลือกตั้งตามกฎหมาย⁶⁶ แต่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นสิทธิของลูกจ้าง โดยสมัครใจที่จะจัดให้มีหรือไม่ก็ได้

ข) จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน แต่คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนตามที่กฎหมาย กำหนดระหว่าง 5-21 คน ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น⁶⁷

ค) วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการ คราวละ 2 ปี⁶⁸ แต่กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี⁶⁹

ง) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไม่มีบทบัญญัติให้ ความคุ้มครองจากการกระทำตามหน้าที่ ในขณะที่คณะกรรมการลูกจ้างมีกฎหมายคุ้มครองมิให้ นายจ้าง เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผล

⁶⁵ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 50.

⁶⁶ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2545.

⁶⁷ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์, มาตรา 46.

⁶⁸ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2545, ข้อ16.

⁶⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์, มาตรา 47.

ให้ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน⁷⁰ ซึ่งบทคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างส่วนนี้มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ที่ให้รับรองว่าผู้แทนลูกจ้างจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่าข้อแตกต่างระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคณะกรรมการลูกจ้างดังที่กล่าวมา ทำให้ตั้งข้อสังเกตได้ว่าถ้าสถานประกอบกิจการใดมีคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งจะมีฐานะเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการด้วย แล้วจะให้ยึดถือหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หรือยึดหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง จึงเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาหาข้อสรุปต่อไปสำหรับประเด็นในมาตรฐาน SA 8000 เกี่ยวกับกรณีในพื้นที่นั้นมีการบัญญัติกฎหมายจำกัดสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง นายจ้างก็ต้องใช้อำนาจให้บุคลากรได้ใช้วิธีการทดแทนอื่นเพื่อให้มีอิสระในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรองได้ แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีการจำกัดสิทธิดังกล่าว จึงไม่มีการระบุขอกฎหมายในกรณีดังกล่าวไว้แต่อย่างใด

4.4.2 ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฟิลิปปินส์ (The Labour Code of the Philippines) กำหนดให้สภาพแรงงานจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการร่วมเจรจาต่อรอง หรือทำความตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน⁷¹ โดยทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มการเจรจาต่อรองกันภายใน 10 วัน⁷² ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้ผู้ใช้แรงงานสามารถจัดตั้งสภาพแรงงานได้เช่นเดียวกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000

⁷⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 52.

⁷¹ The Labour Code of the Philippines, 1974, article 212.

⁷² Ibid, article 221.

4.4.3 ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) ให้ความสำคัญคุ้มครองเกี่ยวกับการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานไว้ว่า

(1) ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิที่จะก่อตั้งและดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องสิทธิและประโยชน์อันชอบธรรมของตน และมีสิทธิขอรับประโยชน์จากสวัสดิการรวม และมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของสถานประกอบกิจการ⁷³ ซึ่งเป็นการกำหนดไว้ในแนวทางเดียวกับข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมที่ให้นายจ้างให้อิสระแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงานได้

(2) นายจ้างจะต้องให้ความร่วมมือต่อสหภาพแรงงานในการปรึกษาหารือในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ การปรับปรุงชีวิต ทั้งด้านวัตถุและด้านความคิดของผู้ใช้แรงงาน⁷⁴

(3) ผู้ใช้แรงงานต้องปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน ข้อตกลงร่วมในการจ้างงาน อันเป็นเอกสารซึ่งได้รับความเห็นชอบระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งรวมตัวกันกับนายจ้าง ในเรื่องสภาพการจ้างงาน การปฏิบัติตามวินัยในการทำงานของลูกจ้าง ระเบียบในการทำงาน⁷⁵ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาและลงนามโดยตัวแทนของลูกจ้าง เช่น คณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ และตัวแทนของนายจ้าง เช่น ผู้อำนวยการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนตามข้อบังคับของสถานประกอบกิจการ ด้วยหลักการแห่งความยินยอมพร้อมใจ ความเสมอภาค และเปิดเผย

(4) โดยให้เริ่มมีการเจรจากันภายใน 20 วันนับจากวันที่ได้รับข้อเสนอ⁷⁶

จากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองในประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และประเทศเวียดนาม เห็นได้ว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกับ

⁷³ Vietnam Labour Code (2002), article 7 (2).

⁷⁴ Ibid, article 8 (2).

⁷⁵ Ibid, article 7 (3).

⁷⁶ Ibid, article 46.

มาตรฐาน SA 8000 โดยกฎหมายแรงงานในประเทศต่าง ๆ ย่อมมุ่งกำหนดสิทธิในการรวมตัวของผู้ใช้แรงงานตลอดจนสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งวัตถุประสงค์ของการตั้งสหภาพแรงงานก็เพื่อเรียกร้อง ร่วมเจรจาต่อรอง หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างเพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขสภาพการจ้างหรือการทำงานของลูกจ้าง เพื่อยกฐานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เพียงแต่อาจแตกต่างกันไปตามระดับของสิทธิและรายละเอียดของหลักเกณฑ์ เช่น การกำหนดระยะเวลาในการเริ่มเจรจาต่อรองของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) กำหนดไว้ยาวนานที่สุด คือ 20 วัน แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฟิลิปปินส์ (The Labour Code of the Philippines) กำหนดไว้เพียง 10 วัน ในขณะที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้เพียง 3 วันเท่านั้น อย่างไรก็ตาม แต่ละประเทศต่างก็มีแนวคิดเหมือนกันว่าเป้าหมายสำคัญของกิจการค้าอุตสาหกรรมและบริการอยู่ที่การทำให้การผลิต การจำหน่าย และการให้บริการเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดกำไรต่อผู้ลงทุนเพื่อที่จะดำเนินการต่อไป และทำให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพ ที่สำคัญ ลูกจ้างต้องได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนและได้รับสิทธิเกี่ยวกับการทำงานอย่างเหมาะสม หากความสัมพันธ์ของลูกจ้างและนายจ้างไม่เป็นไปด้วยดี ย่อมส่งผลทำให้การผลิต การจำหน่ายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เป็นผลเสียหายแก่นายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจอีกด้วย

4.5 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการเลือกปฏิบัติ

ประเทศที่กำลังพัฒนาและมีการแบ่งแยกการเลือกการจ้างงานตามอาชีพและประเภทอุตสาหกรรมก่อให้เกิดปัญหาด้านการเลือกปฏิบัติและการมีผลบังคับใช้จริงของกฎหมายภายในประเทศ ซึ่งรัฐบาลในหลาย ๆ ประเทศมองเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และพยายามที่จะแก้ปัญหาไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานตามอาชีพ รวมถึงการฝึกอบรม การเลื่อนขั้น การไล่ออก ฯลฯ ซึ่งในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 ก็เห็นความสำคัญของปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ ที่มีสาเหตุมาจากเชื้อชาติ วรรณะ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ เพศ ความเบี่ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพหรือการสังกัดทางการเมือง หรืออายุ รวมไปถึงปัญหาการกดขี่ บังคับ คุกคามทางเพศ หรือการเอาเปรียบทางเพศหรือการล่วงเกินทางเพศ ซึ่งปัจจุบันแนวความคิดที่ว่า การล่วงเกินทางเพศเป็นเรื่องที่ต้องปิดบังซ่อนเร้นนั้นได้เปลี่ยนไป ประเทศต่าง ๆ ได้เริ่มเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหานี้ ตลอดจนจัดให้มีมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองและป้องกันสตรีจากการตกเป็นเหยื่อการล่วงเกินทาง

เพศ เพราะสังคมได้ตระหนักแล้วว่า การล่วงเกินทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของสตรี

4.5.1 ประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีมุ่งให้ความสำคัญกับปัญหาการเลือกปฏิบัติ เห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540) ที่บัญญัติไว้อย่างชัดเจนให้บุคคลเสมอภาคกันในทางกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง⁷⁷ รัฐจะต้องให้ความคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย⁷⁸ นอกจากนี้ มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

(1) การคุ้มครองความเท่าเทียมกันของลูกจ้างชายและหญิงไว้โดยเฉพาะ โดยระบุว่าในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง⁷⁹ และกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้⁸⁰ ซึ่งสอดคล้องกันอย่างชัดเจนกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ที่ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในการให้จ่ายค่าตอบแทนเพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ เนื่องจากที่ผ่านมาแรงงานหญิงต้องประสบกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการกีดกันเพศหญิงไม่ให้ประกอบอาชีพหรือการแต่งตั้งในบางตำแหน่ง การเลือกปฏิบัติในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งระหว่างลูกจ้างชายและหญิง ส่วนหนึ่งของลูกจ้างหญิงในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสถูกเลิกจ้างเมื่ออายุมากขึ้น และปัญหาอาจเกิดจากตัวลูกจ้างหญิงเองมีเจตคติที่ยอมรับว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าชาย หรือมีข้อจำกัดหรือขาดโอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม และขาดแรงจูงใจจาก

⁷⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2540), มาตรา 30.

⁷⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 80.

⁷⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 53.

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 15.

ตนเอง และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่เท่าเทียมกันด้วยเหตุความแตกต่างทางเพศและการแข่งขันทางการค้า แสดงให้เห็นว่าถ้าความไม่เท่าเทียมกันในการหารายได้ด้วยเหตุดังกล่าวเพิ่มขึ้น ความสามารถในการแข่งขันทางการค้าก็จะลดลง อันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจแก่ประเทศเป็นอย่างมาก การยกระดับการศึกษาของลูกจ้างหญิงให้สูงขึ้น การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้ใช้แรงงาน สถานประกอบกิจการ และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ให้ทราบถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศก็เป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุความแตกต่างทางเพศลดน้อยลง

(2) การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์⁸¹ ไว้อย่างชัดเจน ในขณะที่ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดว่านายจ้างต้องไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยสาเหตุเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ ซึ่งเป็นการกล่าวถึงลักษณะครอบคลุมกว้าง ๆ ไว้ ถือว่าประเด็นนี้เป็นปัญหาที่น่าสนใจ เนื่องจากในทางปฏิบัติ การรับสมัครงานหรือการจ้างงานของสถานประกอบกิจการยังมีการกีดกันผู้หญิงตั้งครรภ์อยู่ ซึ่งแม้จะไม่มี การตั้งกฎระเบียบไว้อย่างชัดเจน เพราะเป็นสิ่งผิดกฎหมาย แต่อาจกระทำในลักษณะแฝง เช่น ขั้นตอนการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงาน มีการระบุให้ตรวจปัสสาวะรวมอยู่ในรายการการตรวจสุขภาพทั่วไป⁸²

(3) การให้ความคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก⁸³ เป็นการกำหนดไว้สอดคล้องกับมาตรฐาน SA 8000 ที่ไม่อนุญาตให้มีพฤติกรรม กิริยาท่าทาง การใช้ภาษา หรือการสัมผัสที่เป็นไปในลักษณะกดขี่ บังคับ คุกคาม กระทำทารุณทางเพศ หรือเป็นการเอารัดเอาเปรียบทางเพศ

⁸¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 43.

⁸² ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000.

⁸³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 16.

4.5.2 ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนามมีการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ใน Vietnam Labour Code (2002) ดังนี้

(1) รัฐประกันสิทธิของสตรีที่จะทำงานในระดับที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างหญิงและชาย⁸⁴ จึงมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 เช่นกัน โดยระบุไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน

(2) ให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิในการทำงาน การเลือกการจ้างงานและอาชีพ การฝึกหัดงาน การพัฒนาความชำนาญ โดยไม่ถูกแบ่งแยกกีดกันการจ้างอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ฐานะทางสังคม ความเชื่อทางศาสนา⁸⁵ และรัฐต้องปกป้องสิทธิการทำงานของประเทศหญิง โดยกำหนดนโยบายกระตุ้นให้นายจ้างสร้างสภาวะในการทำงานของผู้ใช้แรงงานหญิงให้ได้มาตรฐาน และกำหนดกรอบการจ้างงานลูกจ้างหญิงนอกเวลา และการทำงานนอกบ้าน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ

(3) ห้ามนายจ้างกระทำการใด ๆ ที่ส่งผลต่อการแบ่งแยก หรือเป็นการลดเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานหญิง⁸⁶ โดยต้องให้ความเสมอภาคทั้งเพศชายและหญิงในการรับสมัครงาน การทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ และต้องให้โอกาสในการทำงานกับลูกจ้างหญิงในตำแหน่งที่ลูกจ้างหญิงมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

(4) นายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงออกจากงานหรือยกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างหญิงที่แต่งงาน มีครรภ์ หรือลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 12 เดือน ไม่ได้⁸⁷

(5) เรื่องการล่วงเกินทางเพศนั้น ไม่มีข้อกำหนดมาระบุไว้โดยชัดเจน แต่มีข้อกำหนดมาระบุแบบครอบคลุมกว้าง ๆ ว่ารัฐจะต้องสนับสนุนให้มีการจัดการและการใช้แรงงานอย่างยุติธรรมและมีจริยธรรม

⁸⁴ Vietnam Labour Code (2002), article 109.

⁸⁵ Ibid, article 5.

⁸⁶ Ibid, article 8 (3).

⁸⁷ Ibid, article 111.

สรุปได้ว่าในเรื่องการเลือกปฏิบัติ ประเทศไทย และประเทศเวียดนาม ต่างให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานในความเท่าเทียมกันของเพศหญิงและชายอยู่ในระดับเดียวกัน และมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ที่ไม่ให้นำเอาความแตกต่างทางเพศมาเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ รวมไปถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา อายุ ฐานะทางสังคม แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ระบุในส่วนของความแตกต่างทางด้านความคิดเห็นทางการเมืองที่มีให้นำมาเป็นเงื่อนไขในการเลือกปฏิบัติไว้ด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มาตรฐาน SA 8000 ก็มีการกล่าวถึงเช่นกัน ส่วนประเด็นการล่วงเกินทางเพศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนามมิได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร และไม่ได้นำมาระบุเป็นข้อกำหนดชัดเจนดังเช่นกฎหมายแรงงานของไทย ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 ว่าห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

4.6 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องการลงโทษทางวินัย

ข้อกำหนดมาตรฐาน SA 8000 กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่านายจ้างต้องไม่เกี่ยวข้องกับหรือสนับสนุนการลงโทษลูกจ้างทางร่างกาย หรือการข่มขู่คุกคามทางกายหรือใจ แม้แต่การใช้วาจาที่รุนแรงก็กระทำมิได้ เช่น การตำหนิ หรือตีตบ่าประกาศในเชิงดูหมิ่นลูกจ้างผู้กระทำผิด ให้แก่บุคคลที่สามได้รับทราบ การตะโกน ตะคอก หรือใช้ภาษาหยาบคายกับลูกจ้าง เป็นต้น เพราะวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางวินัย มิได้มุ่งเน้นให้ลูกจ้างเกิดความกลัว หรือให้หลบจำแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป้าหมายหลักก็เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง การลงโทษอาจเป็นเสมือนดาบสองคม กล่าวคือ การลงโทษอย่างเหมาะสมช่วยสร้างจิตสำนึกให้ผู้กระทำผิดรู้สึกอายต่อความผิดที่กระทำและไม่กล้าที่จะกระทำผิดอีก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าลงโทษไม่เหมาะสมหรือรุนแรงกว่าความผิดที่ลูกจ้างกระทำ อาจทำให้ลูกจ้างนั้นเสียความรู้สึก มีทัศนคติในเชิงลบต่อตัวนายจ้าง รวมไปถึงสถานประกอบกิจการได้ และอาจกระทำสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานประกอบกิจการได้ เช่น ลูกจ้างหยุดงานและมาสายบ่อย ไม่ให้ความร่วมมือต่อองค์กร ผลงานลดลง เป็นต้น

4.6.1 ประเทศไทย

การลงโทษทางวินัยที่นายจ้างกระทำได้ คือการพักงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดว่า

(1) โดยทั่ว ๆ ไปแล้วห้ามมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดหรือไม่ เว้นแต่มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ โดยให้ทำคำสั่งพักงานได้เป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการพักงาน⁸⁸ จากกรกำหนดไว้เช่นนี้ ผู้เขียนเห็นว่า อาจเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ เพราะโดยส่วนใหญ่เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขัดแย้งในภายหลังก นายจ้างมักจะกำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานไว้เลยว่า นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนความผิดได้ แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดให้นายจ้างยังต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงาน ก็เป็นเพียงอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงาน⁸⁹ ถ้าผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้กระทำผิด จึงจะจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือให้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ก็อาจถูกมองว่าเข้าข่ายเป็นการลงโทษลักษณะคุกคามทางจิตใจของลูกจ้างได้ ลูกจ้างอาจเสียความรู้สึกมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้กระทำผิด ก็เท่ากับเป็นการตอกย้ำลูกจ้างเพิ่มขึ้นว่าถูกลงโทษทั้ง ๆ ที่มีได้กระทำผิด แม้จะมีมาตรการชดเชยโดยการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานของลูกจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้ถือเอาเงินที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานไปแล้วนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องจ่าย พร้อมกับจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ให้แก่ลูกจ้างด้วยในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้กระทำผิด⁹⁰ อย่างไรก็ตาม ปัญหาว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายในเรื่องนี้จะถือว่าเป็นการทำร้ายทางจิตใจของลูกจ้างหรือไม่ อาจเป็นปัญหาลักษณะนามธรรม ไม่เห็นเด่นชัดอาจขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิจารณาหรือผู้ตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000

⁸⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 116 วรรคแรก.

⁸⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 116 วรรคท้าย.

⁹⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 117.

(2) การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเผยแพร่และเปิดเผยไว้โดยเปิดเผยในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูโดยสะดวกและนายจ้างจะต้องจัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ที่สถานประกอบกิจการพร้อมกับต้องส่งสำเนาดังกล่าวให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับ ซึ่งรายละเอียดข้อหนึ่งที่อย่างน้อยต้องมีไว้ในข้อบังคับ คือ การร้องทุกข์⁹¹ ซึ่งถือได้ว่าการกำหนดให้นายจ้างทำข้อบังคับเกี่ยวกับการร้องทุกข์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเช่นนี้ เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่ช่วยคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้น แก้ไขปัญหากรณีลูกจ้างอาจถูกรังแก หรือลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำใด ๆ เป็นต้น ซึ่งการร้องทุกข์นั้น อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ ตลอดจนกระบวนการยุติข้อร้องทุกข์และการให้ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้องว่าจะทำกันอย่างไร⁹² นอกจากนี้ ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ยังให้ความสำคัญคุ้มครองรวมไปถึงการไม่ให้นายจ้างใช้วาจาที่รุนแรงดูต่ำว่ากล่าวลูกจ้างด้วย

4.6.2 ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนามกำหนดเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไว้ใน Vietnam Labour Code (2002) ดังนี้

(1) ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินกว่า 10 คน นายจ้างต้องจัดทำข้อบังคับเป็นลายลักษณ์อักษร⁹³ ซึ่งเป็นวิธีการควบคุมนายจ้างอย่างหนึ่งคล้ายคลึงกับประเทศไทยและมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดในการลงโทษทางวินัยของมาตรฐาน SA 8000 เพราะรายละเอียดหนึ่งที่ต้องมีไว้ในข้อบังคับ คือ การกระทำอันถือว่าเป็นการละเมิดวินัยในการทำงาน มาตรการทางวินัยเพื่อดำเนินการกับการละเมิดนั้นของลูกจ้าง⁹⁴

(2) หากลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนวินัยในการปฏิบัติงาน จะต้องรับโทษตามความหนักเบาของความผิด ได้แก่ ตักเตือน โอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นพร้อมลดค่าจ้างไม่เกิน 6

⁹¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 108.

⁹² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 109.

⁹³ Vietnam Labour Code (2002), article 82.

⁹⁴ Ibid, article 83.

เดือน โทษหนักที่สุด คือ การเลิกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างต้องไม่ใช้วิธีการลงโทษหลายประการต่อการกระทำผิดวินัยหนึ่งครั้ง⁹⁵ ซึ่งเห็นได้ว่า ไม่เป็นการขัดต่อข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 แต่อย่างใด

(3) เรื่องการพักงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างเป็นการชั่วคราวได้ ถ้าเป็นกรณีที่ความผิดของลูกจ้างมีรายละเอียดปลีกย่อยที่ซับซ้อนและนายจ้างเชื่อว่าการปฏิบัติงานต่อไปอาจทำให้เกิดความลำบากในการแสวงหาข้อเท็จจริง ทั้งนี้ นายจ้างต้องปรึกษาหารือกับตัวแทนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการก่อน โดยพักงานได้ไม่เกิน 15 วัน หรือกรณีพิเศษพักงานได้ไม่เกิน 3 เดือน⁹⁶ ในข้อกฎหมายส่วนนี้ อาจต้องพิจารณาต่อไป เช่นเดียวกับของประเทศไทยว่าเข้าข่ายเป็นการทำร้ายจิตใจลูกจ้างที่ห้ามกระทำตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมหรือไม่

(4) ในระหว่างการพักงาน ลูกจ้างยังมีสิทธิรับเงินค่าจ้างเป็นจำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งได้รับก่อนพักงาน กรณีผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำผิด ลูกจ้างก็ไม่ต้องคืนเงินค่าจ้างที่ได้รับไปแล้ว แต่ถ้าผลออกมาว่าลูกจ้างมิได้กระทำ ความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มตามจำนวนของระยะเวลาที่ถูกพักงาน รวมถึงเงินช่วยเหลืออื่น⁹⁷

(5) หากลูกจ้างที่ถูกพักงานหรือรับโทษโดยการจ่ายค่าชดเชยค่าเสียหาย เห็นว่า คำสั่งลงโทษไม่เป็นธรรม ก็อาจร้องขอต่อนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่แรงงานได้⁹⁸ หากเห็นว่าการวินิจฉัยลงโทษลูกจ้างนั้นมิชอบ นายจ้างต้องยกเลิกคำวินิจฉัยนั้นและขอภัยลูกจ้างอย่างเปิดเผย และคืนผลประโยชน์ทางวัตถุให้แก่ลูกจ้างด้วย⁹⁹ มาตรการเหล่านี้ถือเป็นการเยียวยาความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัยทางหนึ่ง

⁹⁵ Ibid, article 84.

⁹⁶ Ibid, article 92 (1).

⁹⁷ Ibid, article 92 (3) and (4).

⁹⁸ Ibid, article 93.

⁹⁹ Ibid, article 94.

เห็นได้ว่าประเทศไทยและประเทศเวียดนามมีการระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไว้คล้ายคลึงกัน แต่เวียดนามมีมาตรการเยียวยาความเสียหายของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดไว้มากกว่า ส่วนประเด็นที่ต้องมีการพิจารณาต่อไป คือ กรณีกฎหมายของแต่ละประเทศให้นายจ้างมีสิทธิพักงานลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในระหว่างสอบสวนนั้น ถือเป็นการทำร้ายหรือคุกคามทางจิตใจของลูกจ้าง ซึ่งต้องห้ามตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 หรือไม่

4.7 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องชั่วโมงการทำงาน

ปัญหาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง เป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของคนงานมาก เพราะการที่คนงานต้องทำงานหนักเกินกำลังหรือทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ย่อมทำให้ร่างกายบอบช้ำ สุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม จึงสมควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานการทำงานไว้ให้เหมาะสมและถูกต้อง¹⁰⁰ โดยในข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมระบุให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่ทั้งนี้ ในการทำงานปกติต้องไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ และการทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.7.1 ประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง เพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินกำลังหรือมากเกินไป และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติของงานแต่ละประเภทไว้ให้เหมาะสมกับประเภทและลักษณะของงาน รวมถึงกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันทำงานไว้ด้วย ปรากฏตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแยกพิจารณาแต่ละประเด็นได้ดังนี้

(1) จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติจะต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง โดยนายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนได้ทราบตั้งแต่เมื่อเริ่มแรกเข้ามา

¹⁰⁰ สุดาศิริ วดวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพฯ: มานนคร : นิติบรรณานุกรม, 2548), หน้า 98.

SA 8000 เพียงแต่ใน SA 8000 ไม่ได้กล่าวถึงการกำหนดเวลาทำงานในแต่ละวัน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันไว้ ซึ่งข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ได้กำหนดลักษณะเปิดกว้างไว้แล้วทำให้ปฏิบัติไปตามกฎหมายภายในประเทศ จึงไม่ก่อให้เกิดความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติ

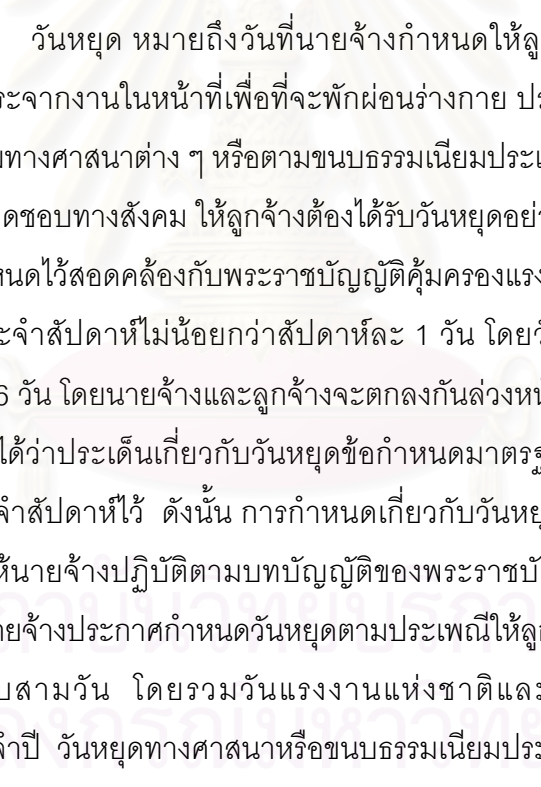
(2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ให้กำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นในหนึ่งสัปดาห์แล้วต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง ซึ่งประเภทของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ, งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี, งานเชื่อมโลหะ, งานขนส่งวัตถุอันตราย, งานผลิตสารเคมีอันตราย, งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดเป็นอันตราย และต้องกำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง¹⁰³ จากหลักเกณฑ์นี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างโดยเฉพาะในงานที่อาจเป็นอันตรายไว้ดีพอสมควร

(3) กำหนดเวลาพักตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักในระหว่างชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน วันละไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง โดยจะพักกันคราวเดียว 1 ชั่วโมง หรือนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้ล่วงหน้าที่จะแบ่งเวลาพักเป็นหลายครั้ง พักแต่ละครั้งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง เพราะถ้าจะต้องให้

¹⁰¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 23.

¹⁰² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23 วรรคสอง.

¹⁰³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 23 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541.



(4) วันหยุด หมายถึงวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมาทำงาน ลูกจ้างมีอิสระจากงานในหน้าที่เพื่อที่จะพักผ่อนร่างกาย ประกอบธุรกิจส่วนตัวประกอบกิจกรรมหรือพิธีกรรมทางศาสนาต่าง ๆ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้น ๆ¹⁰⁵ ตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคม ให้ลูกจ้างต้องได้รับวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ในทุกรอบ 7 วันทำงาน เป็นการกำหนดไว้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน โดยนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้¹⁰⁶ สังเกตได้ว่าประเด็นเกี่ยวกับวันหยุดข้อกำหนดมาตรฐาน SA 8000 เน้นแต่การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ ดังนั้น การกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติและให้นายจ้างพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ก็ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวัน

¹⁰⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 27.

¹⁰⁵ สุดาศิริ วศวงค์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2548), หน้า 106

¹⁰⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 28 วรรคแรก.

ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้¹⁰⁷ สำหรับการหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในปีต่อมา นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้¹⁰⁸

(5) การทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การที่นายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลา หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้แล้ว ไม่ว่าจะ เป็นก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติ หรือในวันหยุด¹⁰⁹ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าในมาตรฐาน SA 8000 ไม่ได้กล่าวถึงการทำงานในวันหยุดไว้ อาจเป็นเพราะว่ามาตรฐาน SA 8000 มีแหล่งกำเนิดมาจากแถบประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งให้ความสำคัญกับวันหยุดประจำสัปดาห์ค่อนข้างสูง เพราะถือว่าเป็นวันหยุดพักผ่อนสำหรับลูกจ้างและเป็นโอกาสที่ครอบครัวจะได้อยู่พร้อมหน้ากัน หลังจากที่ลูกจ้างต้องคร่ำเคร่งกับงานหนักมาตลอดสัปดาห์ การกำหนดชั่วโมงการทำงานในมาตรฐาน SA 8000 จึงไม่มีแนวคิดว่าลูกจ้างอาจต้องมาทำงานในวันหยุด ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่มีการแยกรายละเอียดของการทำงานล่วงเวลาไว้ เห็นได้ว่าไม่เป็นการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ ในวันทำงานปกติ หรือการทำงานในวันหยุดหรือการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานในวันหยุด ก็ถือเป็นการทำงานล่วงเวลาตามข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานได้ทั้งสิ้น

(6) จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดซึ่งรวมถึงชั่วโมงการทำงาน

¹⁰⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 29.

¹⁰⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 30.

¹⁰⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

ทั้งในทางกฎหมายและทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ปัญหาทางกฎหมาย เนื่องจากตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เพียงสัปดาห์ละไม่เกิน 12 ชั่วโมง ซึ่งขัดกับบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างชัดเจน ส่วนปัญหาในทางปฏิบัติ อันเนื่องมาจากโดยปกติทั่วไปนายจ้างและลูกจ้างเคยชินต่อระบบการทำงานล่วงเวลาได้สัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง และคนงานส่วนใหญ่ในสถานประกอบการก็มีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมกันในสัปดาห์หนึ่งเกือบถึงหรือเต็มเวลา 36 ชั่วโมงอยู่แล้ว หากจะให้ลดการทำงานล่วงเวลาไป ให้เหลือเพียงสัปดาห์ละไม่เกิน 12 ชั่วโมง จึงยากต่อการปรับเปลี่ยน และต้องใช้เวลาในการปรับตัว และโดยความเป็นจริงตัวนายจ้างส่วนใหญ่มองว่าการลดจำนวนชั่วโมงดังกล่าวอาจทำให้ผลิตสินค้าได้น้อยลง หรือไม่ทันตามกำหนดส่งมอบแก่ลูกค้า และสำหรับตัวลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ต้องการทำงานล่วงเวลามาก ๆ เพื่อให้ได้รับค่าล่วงเวลา เพราะลำพังเพียงค่าจ้างในการทำงานปกติไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ดังนั้น เกือบทุกสถานประกอบการที่จัดทำมาตรฐาน SA 8000 จึงต้องพบกับอุปสรรคในเรื่องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในเรื่องปัญหาของการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 นั้นเอง

(7) หลักเกณฑ์ในการทำงานล่วงเวลา กฎหมายกำหนดว่าในการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแต่ละครั้ง นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน แต่ถ้าเป็นงานซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้วจะเกิดความเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างก็สามารถที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเท่าที่จำเป็น¹¹⁰ เช่นเดียวกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 โดยที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง นอกเหนือจากนี้ มาตรฐาน SA 8000 ยังกำหนดให้ลูกจ้างอาจทำงานล่วงเวลาโดยไม่สมัครใจได้ในกรณีที่เป็นการขอลงจากความร่วมมือเจรจาต่อรอง ในขณะที่กฎหมายของประเทศไทย คือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กล่าวในเรื่องการร่วมเจรจาต่อรองเรื่องชั่วโมงการทำงานไว้ชัดเจน

¹¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541.

¹¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 24

4.7.2 ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) กำหนดในเรื่องชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างไว้ดังนี้

(1) จำนวนชั่วโมงการทำงานกฎหมายกำหนดให้ทำงานได้วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดว่าจะนับเวลาทำงานตามวันหรือนับตามสัปดาห์¹¹² สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

(2) ประเภทงานที่เห็นได้ว่ายากเป็นพิเศษหรืออาจเป็นอันตราย ลูกจ้างอาจลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลง 1 หรือ 2 ชั่วโมงได้¹¹³ อันแสดงให้เห็นว่าประเทศเวียดนามก็มีแนวคิดว่าลูกจ้างที่ต้องทำงานซึ่งยากเป็นพิเศษ หรืออาจเป็นอันตราย ควรใช้เวลาในการทำงานน้อยกว่างานทั่วไป เพื่อสุขภาพร่างกายและความปลอดภัยของตัวลูกจ้างเพียงแต่ไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ ให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของลูกจ้างเอง

(3) เรื่องกำหนดเวลาพักกฎหมายให้ลูกจ้างมีสิทธิพัก 30 นาที หลังจากทำงานติดต่อกันเป็นเวลา 8 ชั่วโมง โดยนับรวมเป็นเวลาทำงานด้วย¹¹⁴ ซึ่งแม้จะให้นับรวมเป็นเวลาทำงานด้วยได้ แต่การกำหนดเช่นนี้ ย่อมเป็นการให้สิทธินายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันนานเกินสมควร ส่งผลให้สภาพร่างกายลูกจ้างต้องเหนื่อยล้าและตรากตรำมากเกินไป

(4) เรื่องวันหยุด กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 1 วันในหนึ่งสัปดาห์¹¹⁵ เช่นเดียวกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

(5) เรื่องการทำงานล่วงเวลา กฎหมายให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงทำงานล่วงเวลาได้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง หรือปีละ 200 ชั่วโมง¹¹⁶ ซึ่งมีผลให้การทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องการตกลงกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งตามสถานะทางสังคมลูกจ้างย่อมมี

¹¹² Vietnam Labour Code (2002), article 68 (1).

¹¹³ Ibid, article (2).

¹¹⁴ Ibid, article 69.

¹¹⁵ Ibid, article 72 (1).

¹¹⁶ Ibid, article 69.

อำนาจต่อรองน้อยกว่า เพราะฉะนั้นข้อตกลงอาจไม่ได้เกิดจากความสมัครใจของลูกจ้างเอง ทั้งจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่กำหนดไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง หากคำนวณอย่างคร่าว ๆ ก็ น่าจะประมาณสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ซึ่งถือว่ามากกว่ามาตรฐาน SA 8000 ที่กำหนดไว้เพียง 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น จึงไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000

จากการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องชั่วโมงการทำงานในประเทศไทยและเวียดนาม เห็นได้ว่า ประเทศทั้งสองยังกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไว้มากกว่ามาตรฐาน SA 8000 แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็มีจุดเด่นที่ให้ความคุ้มครองต่อผู้ทำงานที่อาจเป็นอันตรายไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานไม่เกินไปกว่าจำนวนชั่วโมงที่กำหนดให้ และห้ามทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานลักษณะดังกล่าวโดยเด็ดขาดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดคุ้มครองในกรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง โดยให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้พักก่อนเริ่มทำงานไม่น้อยกว่า 20 นาที¹¹⁷ แสดงได้ชัดว่าประเทศไทยคำนึงถึงถึงสภาพร่างกายของลูกจ้างในการทำงาน ไม่ต้องการให้ตรากตรำต่อการทำงานเป็นระยะเวลานานโดยไม่มีเวลาพัก ประเทศไทยและเวียดนามมีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์เท่ากับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 และทั้งสองประเทศยังกำหนดในเรื่องของวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้อย่างชัดเจนด้วย

4.8 ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในเรื่องค่าตอบแทน

ผู้ใช้แรงงานทุกคนทำงานก็โดยหวังว่าจะได้ค่าตอบแทนแรงงานที่เหมาะสมกับผลงานหรือแรงงานที่ได้กระทำไป โดยทั่วไปค่าตอบแทนแรงงานอยู่ในรูปของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ หรือตามมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรมหรือประเภทงานนั้น ๆ และที่สำคัญต้องเพียงพอต่อค่าครองชีพพื้นฐาน

¹¹⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 27 วรรคสี่.

4.8.1 ประเทศไทย

กฎหมายกำหนดให้การจ้างแรงงานทุกประเภทต้องมีค่าจ้างแรงงานเป็นผลตอบแทน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายคำว่าค่าจ้างไว้ว่า

(1) ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามระยะเวลาอื่น หรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิรับเงินตามที่กฎหมายกำหนดได้ด้วย¹¹⁸ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเนื่องจากตามมาตรฐาน SA 8000 ก็ระบุไว้ด้วยว่าให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและต้องจ่ายเป็นเงินหรือเช็คตามความสะดวกของลูกจ้างเป็นสำคัญ

(2) อัตราค่าจ้าง โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับความตกลงของนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่กระทำไว้ต่อกัน แต่งานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าชายหรือหญิง¹¹⁹ อันเป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอย่างเท่าเทียมกันตามเกณฑ์ดังกล่าวไว้ในเรื่องการเลือกปฏิบัติที่กำหนดว่า นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทน โดยอาศัยสาเหตุจากความแตกต่างทางเพศมาเป็นเงื่อนไขหนึ่ง

(3) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้¹²⁰ และให้ใช้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกสัญชาติ ศาสนา และเพศ¹²¹ ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานนั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบข้อเท็จจริงอื่น

¹¹⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

¹¹⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 53.

¹²⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 90.

¹²¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 89.

โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศ รวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ อาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท หรือจะกำหนดเฉพาะในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ แต่การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใด ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น¹²² ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ¹²³ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อกำหนดเรื่องค่าตอบแทนในมาตรฐาน SA 8000 ยังคงค่อนข้างเป็นปัญหาเนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยนั้นอาจตอบสนองต่อมาตรฐานค่าครองชีพพื้นฐานของลูกจ้างได้ไม่เพียงพอ และไม่มีเงินเหลือพอเพื่อประโยชน์ใช้สอยอย่างอื่น จากการสัมภาษณ์ตัวแทนหน่วยตรวจประเมินมาตรฐาน SA 8000 (certified body) แห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้ทราบว่าปัญหาหนึ่งที่พบเมื่อรายงานผลการตรวจประเมินของสถานประกอบการใด ๆ ในประเทศไทยไปให้องค์การความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศพิจารณา เพื่อรับรองมาตรฐาน SA 8000 คือ ทางองค์การมองว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับค่าครองชีพพื้นฐานของลูกจ้าง ดังนั้น ในการตรวจประเมินในแต่ละสถานประกอบการ การตรวจประเมินเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น องค์การความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศต้องการให้คำนึงถึงเกณฑ์อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างแรงงานที่ลูกจ้างควรได้รับตามประเภทงานหรืออุตสาหกรรมนั้น ๆ และค่าครองชีพพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานในท้องถิ่นนั้นประกอบกัน โดยเกณฑ์ใดมีมาตรฐานสูงสุดก็ให้ยึดถือตามเกณฑ์นั้นในการพิจารณาว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับนั้นเป็นไปตามเรื่องข้อกำหนดเรื่องค่าตอบแทนหรือไม่ ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สร้างความลำบากให้ทั้งผู้ตรวจประเมินและสถานประกอบการมาก กล่าวคือ การสำรวจหาอัตราค่าครองชีพพื้นฐานแห่งท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องใช้ทั้งเวলাกำลังคนและอาจไม่ใช่ข้อมูลที่แน่นอนคงที่ สำหรับตัวสถานประกอบการ มีปัญหาในแง่ที่ว่าโดยปกตินายจ้างมองว่าเมื่อตนได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายก็น่าจะเพียงพอแล้ว หากให้ต้องพิจารณาไปถึงอัตราค่าจ้างแรงงานโดยเฉลี่ยของประเภทงานหรืออุตสาหกรรม รวมถึงอัตราค่าครองชีพพื้นฐานของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการด้วย ย่อมก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้างในการที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างแน่นอน

¹²² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 87.

¹²³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

(4) การห้ามหักเงินค่าจ้าง ข้อสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การกำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง เพื่อประโยชน์แก่นายจ้างหรือบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่สามารถหักได้ อันได้แก่ หักเพื่อชำระภาษีเงินได้ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่น หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวซึ่งลูกจ้างยินยอม เงินประกัน เงินชดใช้ค่าเสียหาย เงินสะสมกองทุน โดยนายจ้างหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ยกเว้นภาษีเงินได้หรือเงินอื่นที่เป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างต้องชำระตามกฎหมาย จะต้องหักตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย¹²⁴ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ว่าส่วนที่ลูกจ้างหักออกจากค่าจ้างนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง หรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างและไม่ใช่เป็นการลงโทษทางวินัยตามที่มาตรฐาน SA 8000 ระบุห้ามไว้

(5) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างว่า ต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน¹²⁵ ซึ่งเป็นบทกฎหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 อย่างชัดเจน ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินสดหรือเช็คได้ ทั้งนี้ต้องให้ลูกจ้างสะดวกด้วย

(6) การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยมีรายละเอียดอย่างน้อย คือวันและเวลาทำงานผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน อัตราและจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ เมื่อมีการจ่ายแล้วให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารนั้นไว้เป็นหลักฐาน¹²⁶ ก็น่าจะเพียงพอตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ที่กำหนดให้นายจ้างแจกแจงรายละเอียดค่าจ้างไว้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอแล้ว

(7) เนื่องจากค่าตอบแทนตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 มิได้หมายความว่าค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายรวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่า

¹²⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 76.

¹²⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 54.

¹²⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 114.

ล่วงเวลาในวันหยุด หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาในเรื่องดังกล่าวด้วย ค่าล่วงเวลา ซึ่งหมายความถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน¹²⁷ โดยนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในขณะที่ทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยคิดตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือคิดในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยที่ทำในกำหนดเวลาทำงานปกติโดยคิดตามจำนวนผลงานที่ทำ¹²⁸

(8) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด¹²⁹ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนเช่นเดียวกัน โดยนายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย¹³⁰

(9) ค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดอัตราการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็น 2 อัตรา ได้แก่

ก) ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ไม่ว่าจะในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ให้ได้รับค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติตามจำนวนที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข) ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน ให้ได้รับค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างปกติตามจำนวนที่ทำ หรือไม่น้อย

¹²⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

¹²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 61.

¹²⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 5.

¹³⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 63.

กว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย¹³¹

4.8.2 ประเทศเวียดนาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม (Vietnam Labour Code (2002)) กำหนดเรื่องค่าตอบแทนแรงงานไว้ ดังนี้

(1) กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันกำหนดค่าจ้าง โดยพิจารณาจากผลผลิต คุณภาพและประสิทธิภาพของงานที่ทำได้ ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ¹³² ตามหลักเดียวกันกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ที่ให้จ่ายค่าจ้างสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่จะเพียงพอกับค่าครองชีพพื้นฐานหรือไม่ คงต้องพิจารณาต่อไป

(2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้พิจารณาจากค่าใช้จ่ายในการยังชีพ เพื่อประกันว่าลูกจ้างซึ่งทำงานในสภาพการทำงานปกติสามารถยังชีพอยู่ได้โดยให้มีส่วนเหลือเพื่อการออมด้วย¹³³ ซึ่งพิจารณาจากข้อกำหนดนี้และสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ตามหลักเกณฑ์นี้ ก็น่าจะสอดคล้องตามข้อกำหนดเรื่องค่าตอบแทน

(3) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง จะต้องจ่ายเป็นเงินสด ถ้าจะจ่ายค่าจ้างบางส่วนเป็นเช็ค ต้องเป็นกรณีนายจ้างและลูกจ้างเห็นชอบร่วมกันและไม่ทำความเสียหายหรือยุ่งยากให้แก่ลูกจ้าง¹³⁴ เห็นได้ว่าเป็นการกำหนดวิธีการจ่ายค่าจ้าง โดยคำนึงถึงความสะดวกของลูกจ้างเป็นหลักเช่นเดียวกับมาตรฐาน SA 8000 แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนามเน้นให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในรูปเงินสดเป็นหลักมากกว่า

¹³¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 62

¹³² Vietnam Labour Code (2002), article 55.

¹³³ Ibid, article 56.

¹³⁴ Ibid, article 59 (2).

(4) นายจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ลงโทษทางวินัยกับลูกจ้าง โดยการตัดหรือหักค่าจ้างของลูกจ้าง¹³⁵ อันเป็นการบัญญัติไว้สอดคล้องตามข้อกำหนดของมาตรฐาน SA 8000 อย่างชัดเจน

(5) การทำงานล่วงเวลากรณีเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้ลูกจ้างมีสิทธิรับค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าร้อยละ 150 ของค่าจ้างรายชั่วโมงในวันทำงานปกติตามชั่วโมงที่ทำ หากเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดอื่นให้ลูกจ้างได้รับค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าร้อยละ 200 ของค่าจ้างรายชั่วโมงของวันทำงานปกติ ตามชั่วโมงที่ทำและหากเป็นการทำงานล่วงเวลาในยามวิกาลลูกจ้างจะได้รับเงินเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบของค่าจ้าง¹³⁶ ทั้งนี้กำหนดให้ยามวิกาล คือการปฏิบัติงานระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. หรือ 21.00 – 05.00 น. ขึ้นอยู่กับเขตภูมิอากาศซึ่งรัฐบาลเป็นผู้กำหนด¹³⁷

เห็นได้ว่าประเทศไทยและประเทศเวียดนามบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ได้สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 และมีการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนไว้ในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างปกติ เพื่อให้ความคุ้มครองสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เพราะเห็นว่าลูกจ้างควรจะมีเวลาหยุดพักเพื่อผ่อนคลายความเมื่อยล้าจากการทำงานมาตลอดวัน แต่เมื่อนายจ้างมีความจำเป็นต้องใช้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ก็ควรต้องจ่ายค่าตอบแทนให้คุ้มกับการที่ลูกจ้างต้องสูญเสียเวลาพักผ่อนและยังต้องทำงานมากขึ้นนั้นจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างเพียงส่วนหนึ่ง เห็นว่าคนงานบางคนทำงานติดต่อกันมาถึง 3-4 ปี ยังได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ ซึ่งอาจมองได้ว่าสถานประกอบการไม่ได้คำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานตลอดจนผลผลิตภาพของแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ ในการกำหนดนโยบายค่าจ้างของสถานประกอบการ วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมานั้น ก็เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไร้ฝีมือให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ในขณะที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ๆ ซึ่งเมื่อได้ทำงานไปจนมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้นแล้ว ก็จะต้องได้รับการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นไปตามความรู้ความสามารถและระดับฝีมือ ลูกจ้างหรือผู้หางานจะได้ทราบและมีโอกาสต่อรองก่อนตัดสินใจเข้าทำงาน แต่ไม่ใช่การนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากำหนดเป็นขั้นอันดับ (ceiling) ในการบริหารค่าจ้างหรือการตั้งอัตรา

¹³⁵ Ibid, article 60 (2).

¹³⁶ Vietnam Labour Code (2002), article 61.

¹³⁷ Ibid, article 70.

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะต้องปรับขึ้นกันทุกปี แต่ควรขึ้นอยู่กับความจำเป็นของค่าครองชีพในขณะนั้น การขึ้นค่าจ้างทุกปี ควรจะเป็นเรื่องของการเจรจาต่อรองกันมากกว่าการเรียกร้องขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ แต่การเรียกร้องก็ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจด้วย ถ้ามากเกินไปอาจจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต้นทุนการผลิตและในที่สุดผู้ที่รับภาระก็คือผู้บริโภค ซึ่งนั่นหมายรวมถึงผู้ใช้แรงงานเองด้วย นอกจากประชาชนทั่ว ๆ ไปแล้ว¹³⁸ ซึ่งถ้าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปได้ตามนี้แล้ว ไม่น่าจะทำให้เกิดคำถามว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดนั้นเพียงพอกับค่าครองชีพแล้วหรือไม่

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อกำหนดเรื่องต่าง ๆ ในมาตรฐาน SA 8000 กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กฎกระทรวงและประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับข้อกำหนด จะมีเพียงรายละเอียดปลีกย่อยในบางประเด็นเท่านั้นที่กฎหมายภายในประเทศต่าง ๆ ไม่ได้กำหนดไว้หรืออาจกำหนดไว้ขัดแย้งกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งแม้จะเป็นจุดเล็กน้อยในบางข้อกำหนด หรือเป็นจุดใหญ่เพียงจุดเดียวในบางข้อกำหนดก็มิพให้เกิดความยากลำบากในการที่จะปฏิบัติให้สอดคล้องตามข้อกำหนดเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000 นี้ จึงควรพิจารณาหาข้อสรุปต่อไป เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออกที่อาจจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 มากขึ้นในอนาคต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹³⁸ สุดาศิริ วดวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2548), หน้า 143.

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงกระแสการค้าโลกมีผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อประเทศไทย กล่าวคือ ในด้านบวก ด้วยนโยบายรัฐที่สนับสนุนการค้าเสรีและที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศไทยที่ไม่ยากแก่การติดต่อคมนาคม ได้สร้างโอกาสให้ประเทศไทยสามารถขยายการค้ากับประเทศทั้งหลายที่อยู่ในกลุ่มเอเชียด้วยกันและกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ก่อให้เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็วในการส่งออกและการจ้างงาน แต่ขณะเดียวกันหากมองในด้านลบ กฎกติกการค้าที่เสรีนี้ก็ให้โอกาสแก่ประเทศอื่น ๆ เช่นกัน ดังนั้น สภาพการแข่งขันระหว่างประเทศจึงมีความเข้มข้นขึ้น จึงเกิดแนวทางที่จะผลิตสินค้าให้มีราคาต้นทุนต่ำที่สุด ทางออกหนึ่งที่ได้ผลอย่างดี คือ การย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีการจ้างแรงงานในค่าแรงที่ต่ำ และเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการผลิตในประเทศของตน ช่วงแรก ๆ เป็นการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเกาหลี ไต้หวัน และต่อมาก็ขยายไปยังประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ทั้งในละตินอเมริกา คาริเบียน และเอเชีย ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย โดยผู้ผลิตรายใหญ่เหล่านี้จะว่าจ้างให้สถานประกอบการในประเทศไทยผลิตสินค้าตามรูปแบบที่กำหนดและส่งสินค้าให้บริษัทลูกค้าผู้ว่าจ้างอุตสาหกรรมที่นิยมย้ายฐานการผลิต ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า อาหารแช่แข็ง อิเล็กทรอนิกส์ อัญมณีและเครื่องประดับ เคมีภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของต้นทุนด้านวัตถุดิบและแรงงานสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ในประเทศกำลังพัฒนาเป็นแรงงานไร้ฝีมือและมีการศึกษาต่ำ อันเป็นสาเหตุให้ผู้ใช้งานถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่ายและถูกมองว่าประเทศกำลังพัฒนามักจะไม่ใช้บังคับกฎหมายแรงงานที่มีอยู่อย่างจริงจังทำให้สิทธิแรงงานทั้งหลายถูกละเมิด สิ่งนี้ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบ ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการก่อให้เกิดการแข่งขันทางการค้าที่ต้องอยู่บนมาตรฐานแรงงานเดียวกัน โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน พร้อมกันนั้น ได้เกิดมาตรฐานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานเอกชนหลายมาตรฐาน หนึ่งในมาตรฐานที่สำคัญคือ มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 หรือมาตรฐาน SA 8000

5.1 บทสรุป

จากการศึกษา พบว่ามาตรฐาน SA 8000 เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิสภาพการจ้างและสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการจ้างงานเด็ก แรงงานบังคับ

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การลงโทษทางวินัย ชั่วโมงการทำงาน และค่าตอบแทน นอกจากนี้ สิ่งที่เป็นข้อเด่นของมาตรฐาน SA 8000 ที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากบริษัทลูกค้าต่าง ๆ คือ มาตรฐาน SA 8000 มิได้มีเพียงข้อกำหนดคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนทางแรงงานที่ครอบคลุมเท่านั้น แต่ยังมีระบบการจัดการมาเป็นตัวผลักดันให้การปฏิบัติตามข้อกำหนดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำหลักของระบบการจัดการตามมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ หรือ ISO 9000 มาเป็นพื้นฐาน ทำให้มาตรฐาน SA 8000 โดดเด่นและได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการลูกค้าเป็นอย่างมาก จึงมีการนำมาตรฐาน SA 8000 มาเป็นเงื่อนไขทางการค้าให้สถานประกอบการผู้รับจ้างผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งรวมถึงประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม ไม่เช่นนั้นก็อาจจะถูกยกเลิกสัญญาในการว่าจ้างให้ผลิตสินค้าจากบริษัทลูกค้ารายใหญ่ ๆ ในสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นประเทศคู่ค้าสำคัญของสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย หรือบริษัทรายใหญ่ ๆ เหล่านั้นอาจไม่สั่งให้สถานประกอบการที่เขาไม่มั่นใจว่ามีการบังคับกวดขันแรงงาน ละเมิดสิทธิแรงงานของลูกจ้างหรือไม่นั้น ผลิตสินค้าให้ มาตรฐาน SA 8000 ซึ่งบริษัทลูกค้าเหล่านั้นให้ความเชื่อถือ จึงถูกนำมากำหนดเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะของธุรกิจต่อธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขาย ซึ่งตราบไต่ที่การค้าระหว่างประเทศของประเทศไทยยังต้องส่งสินค้าออกไปยังสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรปที่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานนี้ มาตรฐาน SA 8000 จึงนับว่าเป็นมาตรฐานที่จะปฏิเสธและหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะการหลีกเลี่ยงอาจหมายถึงการสูญเสียลูกค้าและตลาดโดยสิ้นเชิง

สถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาในการดำเนินการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งจะเห็นได้ว่านอกจากจะเกิดปัญหาในทางปฏิบัติ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการและตัวบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเองแล้ว ยังมีปัญหาที่เกิดจากกรณีที่ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมในมาตรฐาน SA 8000 บางประเด็นกำหนดไว้ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ อันได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รวมถึงข้อกำหนดหรือมาตรการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(1) ในกรณีจ้างงานเด็กอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ต่ำกว่า 18 ปี และยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับ ยังไม่มีบทบังคับทางกฎหมายเพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาให้ชัดเจน

ซึ่งในส่วนของศึกษานี้ เห็นได้ว่าความรู้มีการเปลี่ยนแปลงเร็วมากในโลกเทคโนโลยีปัจจุบัน การศึกษาจึงไม่ควรเน้นที่การให้ความรู้เท่านั้น ควรมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเน้นที่กระบวนการศึกษา กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความสนุกและอยากเรียนรู้ไปเรื่อย ๆ และควรจัดหลักสูตรการศึกษาให้มีหลากหลายตามความถนัดของบุคคลเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพ

(2) บทบัญญัติตามกฎหมายที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้างตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กตามมาตรา 51 นั้น การที่กฎหมายใช้คำว่าเงินประกันในบทบัญญัตินี้ดังกล่าว เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นทรัพย์สินอื่นซึ่งมิใช่เงินตราได้

(3) กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันค่อนข้างมีกรอบจำกัด และเป็นการกำหนดเพื่อแก้ปัญหาเป็นเรื่อง ๆ หรือเป็นส่วน ๆ แต่ยังไม่ครอบคลุมอีกหลายเรื่อง เช่น ความสิ้นสะเพื่อน รังสี ความเย็นในอุตสาหกรรมแช่แข็ง ภาคเกษตรกรรม และการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น ซึ่งไม่อาจนำกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอยู่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับเพื่อคุ้มครองในเรื่องเหล่านี้ได้

(4) ลูกจ้างไม่ได้ใส่ใจในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลูกจ้างเพียงมุ่งที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เสร็จลุล่วงไปหรือทำงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาเท่านั้น

ซึ่งถ้ามีการรณรงค์ในการสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความปลอดภัยทั้งของผู้ใช้แรงงานและประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยรัฐอาจใช้ระบบการจูงใจทางด้านภาษี เพื่อให้ผู้ประกอบการได้ลงทุนจัดกิจกรรมการดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้แก่ลูกจ้างให้กว้างขวางขึ้น ให้ผู้ประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวมาลดหย่อนภาษีได้ ก็จะช่วยแก้ปัญหาได้อีกทางหนึ่ง

(5) กรณีที่สถานประกอบการมีทั้งคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ อาจเกิดความสับสนว่าจะถือปฏิบัติตามกฎหมายใดเป็นหลัก ระหว่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่บางประการไว้แตกต่างกัน

(6) กรณีให้นายจ้างมีสิทธิพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่าลูกจ้างกระทำผิดหรือไม่นั้น แม้จะมีการจ่ายค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างปกติในระหว่างพักงาน และได้รับค่าจ้างส่วนที่เหลือพร้อมดอกเบี้ยกรณีที่ผลสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดก็ตาม ก็อาจเป็นสาเหตุทำให้ลูกจ้างเกิดความน้อยใจหรือเสียความรู้สึก ซึ่งอาจเข้ากรณีต้องห้ามกระทำการใด ๆ ที่เป็นการคุกคามร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้างตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 เรื่องการลงโทษทางวินัยได้

(7) มีการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไว้ถึง 36 ชั่วโมง ซึ่งมากกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเวียดนาม หรือข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ค่อนข้างมาก แสดงให้เห็นว่าไม่ได้คำนึงถึงสภาพร่างกายของลูกจ้างที่ต้องทำงานนานและหนักเกินไป และลำบากต่อการปรับตัวเพื่อลดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 หรือข้อกำหนดอื่น ๆ

(8) นายจ้างและลูกจ้างยากที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาได้ โดยนายจ้างส่วนใหญ่เกรงว่าอาจเกิดปัญหาในการผลิตสินค้าไม่ทันและรายได้ลดลง ส่วนลูกจ้างเห็นว่าค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาเป็นรายได้สำคัญอย่างหนึ่ง จึงต้องการทำงานล่วงเวลามาก ๆ เพราะเพียงค่าจ้างจากการทำงานปกติอาจไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ลูกจ้างจึงยึดหลักว่ายิ่งทำงานล่วงเวลาได้มากเท่าไร ก็จะได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสถานประกอบการหลายแห่งที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของผลผลิตเป็นรายชิ้นให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่ได้รับค่าจ้างรายวัน เช่น ปกติกำหนดให้ลูกจ้างแผนกติดกระดุมเสื้อต้องติดให้ได้ 100 ชิ้นต่อวัน แต่ถ้าสามารถทำได้เกินในชิ้นที่ 101 ขึ้นไป จะได้รับค่าตอบแทนรายชิ้นเพิ่มเป็นสามเท่า เป็นต้น พร้อมทั้งนี้ จะต้องมีการอธิบายให้ลูกจ้างเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานล่วงเวลาน้อยลงอย่างชัดเจน เช่น สามารถทำให้ลูกจ้างมีเวลาอยู่กับครอบครัวได้มากขึ้น ร่างกายได้พักผ่อนเต็มที่ ไม่ต้องเคร่งเครียดกับการทำงานในระยะเวลานานเกินไป เป็นต้น

(9) มีจำนวนหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาในการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ค่อนข้างน้อย สถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะจัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพื่อการรับรองตามมาตรฐานนี้จึงมีทางเลือกไม่มากนัก ในช่วงแรก ๆ สถานประกอบกิจการบางแห่งมีการติดต่อขอคำปรึกษาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ให้ความช่วยเหลือได้ในกรอบที่จำกัด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐาน SA 8000 มีไม่มากนัก

จากปัญหาดังกล่าวนี้ มีข้อน่าสังเกตว่า การที่นายจ้างบางรายเห็นว่าการขอคำปรึกษาจากหน่วยงานรัฐไม่ได้ผลเท่าที่ควรนั้น น่าจะเป็นเพราะว่าในช่วงต้น ๆ มาตรฐาน SA 8000 ยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย แต่ในปัจจุบัน ทางสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการศึกษารายละเอียดและให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานเป็นอย่างมาก และได้สร้างมาตรฐานแรงงานไทยหรือ มรท. 8001-2546 (Thai Labour Standard, TLS. 8001-2003) เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล เป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่สถานประกอบกิจการทุกประเภท ทุกขนาด ให้สามารถเข้าร่วมในเวทีการค้าระดับสากลและเป็นการส่งเสริมการค้าเสรี โดยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย : ข้อกำหนด (Thai Corporate Social Responsibility Requirements) มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และอนุสัญญาของ ILO ฉบับต่าง ๆ เช่นเดียวกับที่มาตรฐาน SA 8000 ใช้อ้างอิงเช่นกัน ที่สำคัญ มีการนำข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 เกือบทั้งหมดมาอ้างอิงไว้ด้วย เพียงแต่แตกต่างกันตรงที่มรท. 8001-2546 แยกเรื่องสวัสดิการ และการใช้แรงงานหญิงที่มีครรภ์ออกมาไว้ต่างหาก และนำการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศมารวมไว้ในเรื่องวินัยและการลงโทษ โดยแบ่งเป็นข้อกำหนดทั่วไป ระบบการจัดการ การใช้แรงงานบังคับ ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ วินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐาน SA 8000 มีเพียงเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่แตกต่างกัน โดยประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) และระยะเวลาการรับรอง ลงวันที่ 29 กันยายน 2547 ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงให้ยืดหยุ่นได้เป็น 4 ชั้น กล่าวคือ มีการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 2 ระดับ ได้แก่

- การรับรองระดับพื้นฐาน คือการรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนด มรท. 8001-2546 ทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องระบบการจัดการด้านเอกสาร ซึ่งการรับรองระดับพื้นฐานนี้มีอายุการรับรอง 1 ปีนับแต่วันที่ได้รับการรับรอง

- การรับรองระดับสมบุรณ์ คือมีการปฏิบัติถูกต้องตามข้อกำหนดครบถ้วน และมีระบบการจัดการแรงงานด้านเอกสารที่ดี ซึ่งแบ่งเป็น 4 ชั้น ดังนี้

- ชั้นริเริ่ม กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง
- ชั้นพัฒนา กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง
- ชั้นก้าวหน้า กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง
- ชั้นสูงสุด กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง

ให้ชั้นริเริ่ม ชั้นพัฒนา และชั้นก้าวหน้า มีอายุการรับรอง 1 ปี ส่วนชั้นสูงสุด มีอายุการรับรอง 3 ปี

ซึ่งแม้ มรท. 8001-2546 จะยังไม่ได้รับการยอมรับเป็นสากล แต่ก็ถือเป็นทางเลือกหนึ่งให้แก่สถานประกอบการได้ โดยเข้าร่วมโครงการขอการรับรอง มรท. 8001-2546 นี้ก่อนทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเป็นผู้จัดจ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถในภาคเอกชน เข้าไปช่วยสถานประกอบการให้สามารถปฏิบัติได้สอดคล้องกับข้อกำหนด มรท. 8001-2546 เมื่อ มรท. 8001-2546 มีข้อกำหนดที่ใกล้เคียงกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 การได้รับคำปรึกษาในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย จึงเป็นแนวทางหนึ่งให้สถานประกอบการได้รับคำแนะนำที่นำไปสู่การปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 ต่อไป นอกจากนี้ เห็นได้ว่าข้อกำหนด มรท.8001-2546 เป็นข้อกำหนดที่ให้โอกาสสถานประกอบการค่อย ๆ ปรับตัวในเรื่องการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากเรื่องนี้ ก็เป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐาน SA 8000 ทั้งหมด เมื่อสามารถปฏิบัติตาม มรท. 8001-2546 จนได้รับการรับรองระดับสมบุรณ์ ชั้นสูงสุดแล้ว ย่อมไม่เป็นการยากเกินไปที่จะขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ต่อไป

(10) เจ้าหน้าที่คณะทำงานผู้รับผิดชอบการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 อาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอด เนื่องจากการโยกย้ายทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

(11) พนักงานหรือลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 และวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ส่งผลให้เกิดความไม่เชื่อมั่นว่ามาตรฐานนี้จะทำให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์มากขึ้นจริงหรือไม่ และกลัวความเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้น

(12) การดำเนินการขอการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง เริ่มตั้งแต่ติดต่อหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านมาตรฐาน SA 8000 เข้ามาวางแผนและจัดทำระบบ การดำเนินการให้การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐานนี้ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ขาดความพร้อมหลาย ๆ ด้าน ค่าใช้จ่ายในการ ตรวจสอบประเมินสูงเนื่องจากเมื่อได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA 8000 แล้วยังต้องเสียค่าใช้จ่าย ในการตรวจซ้ำทุกกรอบ 6 เดือน จนครบอายุการรับรองมาตรฐาน 3 ปี ถ้าหากประสงค์จะขอการ รับรองตามมาตรฐาน SA 8000 ต่อไป ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินใหม่

(13) ดำเนินการควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงอื่นให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดใน มาตรฐาน SA 8000 ได้ค่อนข้างยาก

(14) วิธีการตรวจสอบไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับกระทำการและดุลพินิจ ของหน่วยตรวจสอบประเมินมาตรฐาน SA 8000 แต่ละแห่ง บางครั้งอาจมีความเห็นแตกต่างกัน อีกทั้ง การเข้าตรวจสอบสถานประกอบการจะมีการแจ้งล่วงหน้า ทำให้นายจ้างมีเวลาเตรียม สถานประกอบการให้พร้อมต่อการตรวจสอบ การตรวจสอบโดยการสัมภาษณ์ลูกจ้างก็อาจ ไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงเนื่องจากเกรงกลัวนายจ้าง

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงควรจะหาแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่สถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย ซึ่งนอกจากจะเป็นการ ค้ำคองลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว ยังเป็นการพัฒนามาตรฐานแรงงานของประเทศไทย ให้ก้าวสู่ความเป็นสากล นักลงทุนต่างประเทศที่เข้าใจและเห็นถึงความแน่นอนของกฎหมายและ เห็นว่ามีสถาบันกลไกที่เชื่อถือได้ในการป้องกันระดับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ก็อาจ เข้ามาลงทุนในประเทศเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการลงทุนให้แก่ประเทศได้ อีกทางหนึ่ง

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าวมาแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรดำเนินการแก้ไข ดังนี้

(1) เนื่องจากไม่มีการให้คำนิยามของคำว่า “สถานประกอบกิจการ” ไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้สับสนว่าลักษณะอย่างไรที่จะถือว่าเป็นสถานประกอบกิจการ จึงควรกำหนดความหมายไว้ให้ชัดเจน โดยเพิ่มเติมความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

“สถานประกอบกิจการ” หมายถึง สำนักงานสาขาหรือหน่วยงานแต่ละหน่วยของนายจ้างที่มีการดำเนินกิจการลำพังแต่ละหน่วย และเป็นสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยนั้น

(2) เพิ่มเติมความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดความหมายของคำว่า “สถานประกอบกิจการ” ไว้เช่นเดียวกันกับที่บัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้สอดคล้องกัน

(3) เนื่องจากคำว่า “เงินประกัน” การทำงานหรือ “เงินประกัน” ความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 10 และมาตรา 51 วรรคสอง มีความหมายไม่ครอบคลุมถึงทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีใช้ตัวเงิน จึงควรใช้คำว่า “หลักประกัน” แทน และเพิ่มเติมความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้ความหมายของคำว่า “หลักประกัน” ไว้ดังนี้

“หลักประกัน” หมายความว่า เงินหรือทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นที่มีใช้ตัวเงิน ที่นายจ้างเรียกหรือรับเพื่อประกันการทำงาน หรือประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง

(4) เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง มิให้เกิดกรณีนายจ้างเรียกหรือรับทรัพย์สินใด ๆ จากลูกจ้างเป็นประกันในงานซึ่งไม่เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง โดยแก้ไขคำว่า “เงินประกัน” เป็น “หลักประกัน” นั้น จึงควรยกเลิกความในมาตรา 10 และมาตรา 51 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 10 ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน

ของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี”

“มาตรา 51 วรรคสอง

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก”

(5) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดการใช้แรงงานเด็ก เพราะสภาพร่างกายของเด็กไม่ควรให้ทำงานเป็นระยะเวลานานเท่ากับผู้ใหญ่ ดังนี้

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานวันหนึ่งเกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง”

(6) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ศึกษาเล่าเรียนควบคู่กับการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และยังไม่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดการใช้แรงงานเด็ก ดังนี้

“เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษา ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และยังไม่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและต้องไม่จัดให้ทำงานในระหว่างเวลาเรียน”

(7) เพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายชิ้นให้แก่ลูกจ้างในส่วนที่ลูกจ้างผลิตได้เกินจำนวนที่กำหนด นอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้างปกติ เพื่อเป็นการชดเชยรายได้ส่วนที่ลูกจ้างได้รับน้อยลงจากการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

(8) จากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 วรรคท้าย กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อยู่แล้ว ก็ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการด้วย นั้น จึงควรกำหนดให้จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการสอดคล้องกันด้วย โดยยกเลิกความในวรรคแรกของมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(4) สิบเจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน”

(9) ยกเลิกความในมาตรา 96 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อยู่แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยถือจำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างที่มีเป็นจำนวนของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการด้วย”

(10) ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ 5 แห่งประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2545 ที่กำหนดให้สถานประกอบกิจการซึ่งเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้หนึ่งคณะ นั้น หมายความว่ารวมถึง สำนักงานสาขาหรือหน่วยงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ตั้งอยู่ภายนอกซึ่งแต่ละแห่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป เพราะมีความหมายไม่สอดคล้องกับสถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(11) แก้ไขวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 47 เพื่อให้กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องขึ้น โดยยกเลิกความในวรรคแรกของข้อ 16 แห่งประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 16 กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับการเลือกตั้งใหม่ได้”

(12) ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อลดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา มิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินไป และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง

ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย”

(13) รวบรวมบทบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในรูปของพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง หรือประกาศต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นเอกภาพ โดยจัดทำเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. เพื่อใช้เป็นประมวลกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

(14) กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างหรือพนักงานระดับผู้บริหารในสถานประกอบกิจการต้องได้รับการศึกษาอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัยในการทำงานและอันตรายเฉพาะของประเภทอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการไว้ในร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.

(15) ปรับเปลี่ยนวิธีการพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวน ในกรณีที่มีไข้ความผิดร้ายแรง โดยใช้วิธีโยกย้ายให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่อื่นในระหว่างทำการสอบสวน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ไม่ได้มีผลเสียหายแก่นายจ้างหรือเกี่ยวพันไปถึงสาเหตุแห่งข้อหาที่ลูกจ้างถูกสอบสวนอยู่ โดยมีการชี้แจงให้ลูกจ้างเข้าใจด้วย

(16) กำหนดให้เจ้าหน้าที่คณะทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ต้องรู้รายละเอียดในการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกันและสามารถรับผิดชอบหน้าที่แทนกันได้

(17) นายจ้างต้องจัดอบรมหลักสูตรการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ให้แก่ลูกจ้างทุกคน เพื่อให้เกิดความรู้และเข้าใจในข้อกำหนดแต่ละเรื่องอย่างถูกต้อง โดยให้ตัวแทนระดับผู้บริหารเป็นแกนหลักสำคัญในการประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างเกิดความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีขึ้นจากการที่สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ดีขึ้น

(18) สถานประกอบกิจการต้องควบคุมผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่นโดยจัดเจ้าหน้าที่คณะทำงานของตนเข้าไปให้คำแนะนำและฝึกอบรมให้แก่ผู้รับจ้างผลิตหรือผู้รับเหมาช่วงนั้น ๆ อย่างจริงจังและดำเนินการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

อย่างไรก็ตาม การที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ให้สำเร็จได้นั้น มิได้ขึ้นอยู่กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือกลุ่มคนเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น แต่ควรมีการร่วมมือกันจากทุกส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจหรือเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบกิจการ หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพราะแรงงานเป็นบุคคลากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งของประเทศ ในฐานะที่เป็นผู้สร้างผลผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่องเสมอมา การมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีจะทำให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มี

คุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสุขในสังคม ตลอดจน
มีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ายั่งยืน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานระหว่างประเทศ. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : แรงงานไทยอยู่ตรงไหน เอกสารการสัมมนาไตรภาคี. (15-16 กันยายน), 2537.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. “ทิศทางการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่นำไปสู่มาตรฐานแรงงาน.” รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทยตามกระแสการค้าโลก, 2540.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฝ่ายฝึกอบรมลูกจ้าง กองฝึกอบรมแรงงาน. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, 2544.

กิริดา กिरฐานะ (แปลและเรียบเรียง). “มาตรฐานแรงงานและการค้าระหว่างประเทศ.” วารสารเศรษฐกิจการพาณิชย์. 38, 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2540) : หน้า 19-21.

กุลพล กุลวัน. สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2543.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2546.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การบริหารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2538.

กุสุมา จารุมาศ. ทัศนะของผู้บริหารสถานประกอบการธุรกิจส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

โกวิทย์ บุรพธานินทร์. “ความปลอดภัยในการทำงานกับมาตรฐานความปลอดภัยระหว่างประเทศ และ SA 8000” เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มย่อย กลุ่มที่ 11 การประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ โดยคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขานิติศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (14-15 กันยายน), 2543.

คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน (กปส.). สิทธิมนุษยชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน, 2540.

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. “ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : ปัญหาอุปสรรคในการให้สัตยาบัน.” สัมมนาวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สาขาพัฒนาแรงงานสวัสดิการสังคม), 2544.

คมวิทย์ แดงไชยวัฒน์. ปัญหาทางกฎหมายในการใช้แรงงานเด็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

คมสันต์ สันต์ธีรพร. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 : ผลกระทบและมาตรการทางกฎหมายและการปฏิบัติของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

เครือข่ายแรงงานเด็กในเอเชีย. ปัญหาและทางเลือกแรงงานเด็กในภาวะวิกฤต. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โปรโตไทป์ จำกัด, 2542.

ดิษยา ดัชชานนท์. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กกับการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

ติน ปรัชญพฤทธิ. “ความรับผิดชอบต่อสังคมและจรรยาบรรณ.” ในการประชุมระดับชาติ เรื่องมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2545.

จันทร์เพ็ญ ไสภารัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ของ
อุตสาหกรรมส่งออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

ชัยยุทธ ชวลิตนิกุล และสุทธิดา กรุงไกรวงศ์. แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานในสถาน
ประกอบการ. กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน,
2542.

ชัยยุทธ ชวลิตนิกุล. โครงการศึกษาวิจัยการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถาน
ประกอบกิจการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด, 2546.

ชัยยุทธ ชวลิตนิกุล. “SA 8000 กับการค้าระหว่างประเทศ.” ใน สัปดาห์ความปลอดภัยในการ
ทำงานแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2544.

ชัยยุทธ ชวลิตนิกุล. “คิดใหม่ทำใหม่เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน.” ใน สัปดาห์ความ
ปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม, 2544.

ชัยยุทธ ชวลิตนิกุล. “มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 (ฉบับแปลอย่างไม่เป็น
ทางการ).” (อัดสำเนา).

ชูชาติ ชมภูคำ. ทัศนคติของนักบริหารงานบุคคลต่อแนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานในสถาน
ประกอบการอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

ซีเลีย มาเธอร์ (พีระพล เวชพงศา แปล). จรรยาบรรณทางการค้าในยุคโลกาภิวัตน์.
กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง, 2544.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. “แรงงานสตรีไทยในทศวรรษ 2000.” ใน แรงงานกับสังคมไทย : บนเส้นทาง
แห่งการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ และมูลนิธิพีวีดีค เอแบร์ท
(FES), 2538.

เดชา แก้วชาญศิลป์. การคุ้มครองชั่วโมงการทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในจังหวัดพระนครและธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ นิด้า, 2544.

ทวีวัฒน์ เสนาะลำ้า. องค์การการค้าโลก (WTO) กับแนวคิดเรื่องมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน : ประเด็นปัญหาและทางเลือก. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

นันทพร อังอติชาติ. "SA 8000 ผลกระทบต่อภาคธุรกิจไทย." Productivity World. (กรกฎาคม - สิงหาคม 2543) : หน้า 20.

นิคม จันทร์วิฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

นิคม จันทร์วิฑูร. แรงงานไทยกับชีวิตที่ดีกว่า. กรุงเทพมหานคร : หอรัตนชัยการพิมพ์, 2532.

นิคม จันทร์วิฑูร . 35 ปีบนเส้นทางการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2544.

นิพนธ์ กาบสลัปล. ความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขภาพใจ จำกัด, 2536.

นิตา นพทีปกังวาล. "กลไก กติกา และเครื่องมือใหม่ ๆ ในการคุ้มครองสิทธิและมาตรฐานแรงงานภายใต้ระบบการค้าเสรี." ใน การประชุมระดับชาติ มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก 21 กุมภาพันธ์, 2545.

นิตา นพทีปกังวาล. "มุ่งพัฒนามาตรฐานแรงงานสู่สากล." วารสารแรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนา มาตรฐานแรงงาน. 45, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2546) : หน้า 33-37.

นากามูระ มาซาฮิโร (วีรศักดิ์ ดวงดารา แปล วิฑูร สิมะโชคดี เรียบเรียง). คู่มือการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2543.

บัณฑิตย ธานีเศรษฐ์. กฎหมายแรงงานไทยที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ สนับสนุนโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Forum Asia Foundation), 2546.

บัณฑิตย ธานีเศรษฐ์. ขบวนการสหภาพแรงงานไทยจากรสช.ถึงยุค IME. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES), 2539.

บัณฑิตย ธานีเศรษฐ์. แรงงานกับการมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, 2535.

บัณฑิตย ธานีเศรษฐ์. สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, 2539.

บัณฑิตย ธานีเศรษฐ์. สิทธิแรงงานไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ และสถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชีย-อเมริกัน (อ้าฟรี), 2537.

บัณฑิต ปัตทวิคองคา. ทางเลือกใหม่ในการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมสำหรับประเทศไทยปี 2000. กรุงเทพมหานคร : สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2543.

ปิยพัฒน์ บุญนาค. เวียดนามกับความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : ศึกษาแนวความร่วมมือในกรอบของกฎเกณฑ์ระหว่างชาติ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

ประเวศ ยอดยิ่ง. ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2543.

พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและความรุนแรงต่อสตรี: กรณีศึกษาการล่องละเมิดทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

มาลินี วงศ์พานิช. “ทิศทางการพัฒนาอาชีพอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย.” ใน รายงานกับสังคมไทย: บนเส้นทางแห่งการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES), 2538.

มีเรียม จาฟรี บลาจ. “มาตรฐานแรงงาน.” ใน รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส 4 : ตุลาคม-ธันวาคม 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546.

มีเรียม จาฟรี บลาจ. ความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA 8000) สำหรับพันธมิตรโครงการ รณรงค์เพื่อแรงงานไทย. เมษายน, 2544.

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท . “ทางเลือกและอนาคตของการพัฒนาระบบการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทย.” เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคีระดับชาติ (22 เมษายน), 2542.

วิศศักดิ์ จันทรัตน์. คณะกรรมการสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

รุจิเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ. 1948. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

วิฑูร ลิ้มโชคดี. "SA 8000 กับการกีดกันทางการค้า." เอกสารประกอบการบรรยายงานสัมมนา
ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมสู่ข้อได้เปรียบทางการค้า. (8 มีนาคม), 2545.

วิจิตรา พรหมพันธุ์. "75 ปี แห่งความสัมพันธ์ไทยกับ ILO." ใน ไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่าง
ประเทศ. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2537.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. "SA 8000 กับความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายแรงงาน." เอกสาร
ประกอบการประชุมกลุ่มย่อย กลุ่มที่ 11 การประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ โดย
คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขานิติศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
(14-15 กันยายน), 2543.

ศักดิ์ดา ธนิตกุล และทวีวัฒน์ เสนาะล้ำ. "WTO กับมาตรฐานแรงงาน : เน้นกรณีการใช้แรงงาน
เด็ก." วารสารกฎหมาย. 19, 3 (กันยายน 2542) : หน้า 19 – 31.

ศุภชัย มนต์ไพบูลย์. สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ข้อมูลเกี่ยวกับพันธะทางสังคม
ความรับผิดชอบทางสังคม วิชาชีพนิยม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน.
กรุงเทพมหานคร : กองกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544.

สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. การประชุมเชิงปฏิบัติ เรื่อง มาตรฐานแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
คีนันแห่งเอเชีย, 2544.

สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. คู่มือประมวลมาตรฐานแรงงานและเปรียบเทียบสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ
เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า และอุตสาหกรรมส่งออก. กรุงเทพมหานคร : ศาลาแดง, 2548.

สถาบันวิจัยสังคมสงเคราะห์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานสถานการณ์แรงงานเด็กใน
ประเทศไทย. เสนอต่อ International Programme on the Elimination of child
Labour (IPEC / ILO), 2538.

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน. แนวคิดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : จำไทยเพรส จำกัด, 2546.

สมพงษ์ พลอยสังวาลย์. การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัย คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

สมาคมความปลอดภัยในการทำงานแห่งประเทศไทย. “กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสู่ระบบการค้าเสรี.” การประชุมวิชาการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยแห่งชาติครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สมาคมความปลอดภัยในการทำงานแห่งประเทศไทย, 2543.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก, 2540.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. แรงงานสัมพันธ์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ร่วมด้วยช่วยกัน ดิสทริบิวชั่น เซอร์วิส จำกัด, 2546.

สุดาศิริ วดวงศ์. คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2548.

สุดาศิริ วดวงศ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2543.

สุดาศิริ วดวงศ์. “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก : การคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย.” วารสารกฎหมาย. 20, 1 (ตุลาคม 2543) : หน้า 131-160.

สุชาติ หล่อโลหการ. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสภาพแรงงานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

สุธน ศรีหิรัญ. "Social Accountability 8000" (SA 8000) ที่มีผลต่อกระบวนการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย. ผลงานลำดับที่ 2 เรื่องการค้าระหว่างประเทศกับมาตรฐาน. กลุ่มงานวิชาการและวิจัยแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543.

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ. โครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการสู่การแข่งขันทางการค้า. เสนอดรรชนีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545.

สุรพล ปธานวนิช. แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES), 2544.

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. คู่มือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน. กรุงเทพมหานคร : กองทุนเงินทดแทน, 2529.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ, 2546.

สำนักงานเจรจาการค้าพหุภาคี กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. "มาตรฐานแรงงานกับการค้า." ใน รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส 4 เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2544. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546.

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. คู่มือการจัดทำระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : กองส่งเสริมและพัฒนาด้านการมาตรฐาน สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2545.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี.” คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ กรกฎาคม, 2545.

โสภณ เจริญ. “การเรียกหรือรับเงินประกันในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” วารสารบทบัญญัติ. 60, 1 (มีนาคม 2547) : หน้า 126-141.

อนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ. “จากคณะกรรมการลูกจ้างสู่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ.” วารสารแรงงานสัมพันธ์. 40, 1 (มีนาคม 2542) : หน้า 37-41.

อักษรศรี พานิชสาส์น. “มาตรฐานแรงงานกับการกีดกันการค้า.” วารสารเศรษฐกิจการพาณิชย์. 29, 269 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2541) : หน้า 33 – 38.

เอกพงศ์ คลังภรณ์. มาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

อุมาพร สุทธิวงศ์. “มาตรฐานแรงงานกับการค้า.” ใน รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส 4 เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2546.

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐาน SA 8000, อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานไทย

<http://www.labour.go.th>

<http://www.sa8000.org/accreditation/certified>

<http://www.sa-intl.org>

<http://www.ilo.org>

http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/sa8000/sa8000.htm

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

<http://www.nnec.dip.go.th>

ตัวแทนของบริษัท โกลด์ไมน์ การ์เมนท์ จำกัด. สัมภาษณ์. 4 กุมภาพันธ์ 2548.
ตัวแทนของบริษัท เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำกัด. สัมภาษณ์. 10 กุมภาพันธ์ 2548.
ตัวแทนของบริษัท TJC การ์เมนท์ จำกัด (ไทยจิโซโดะ). สัมภาษณ์. 26 มกราคม 2548.
ตัวแทนของบริษัท ไทยรุ่ง แมนูแฟคเจอร์ส. สัมภาษณ์. 16 กุมภาพันธ์ 2548.
ตัวแทนของบริษัท ธนุลักษณะ (มหาชน) จำกัด. สัมภาษณ์. 1 มีนาคม 2548.
ตัวแทนของบริษัท อภิถีดอุตสาหกรรม จำกัด. สัมภาษณ์. 3 กุมภาพันธ์ 2548
ตัวแทนของบริษัท อินเตอร์เทค เทสติ้ง เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด. สัมภาษณ์. 27 มกราคม 2548.
ตัวแทนของบริษัท เอลต้า จำกัด. สัมภาษณ์. 29 มกราคม 2548.
ตัวแทนของบริษัท เอส จี เอส (ประเทศไทย) จำกัด. สัมภาษณ์. 28 มกราคม 2548.
ตัวแทนของบริษัท เอเชีย การ์เมนท์ จำกัด. สัมภาษณ์. 2 กุมภาพันธ์ 2548.
ตัวแทนของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สภาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย. สัมภาษณ์.
25 มกราคม 2548.
ตัวแทนของสถาบันคีนันแห่งเอเชีย. สัมภาษณ์. 18 มกราคม 2548.

ภาษาอังกฤษ

International Labour Organization. Workers' participation in decisions within undertaking.
Geneva : International Labour Organization (ILO), 1981.

International Social Accountability. International Standard Social Accountability 8000.
London : Council on Economic Priority Accreditation Agency (CEPAA), 1997.

Narhari Rao. "International Labour Standards and Trade Policy." in Aruind Panagariya
The Global Trading System and Developing Asia, 1997.

Nicolas Valticos and Geraldo W. von Potobsky. International Labour Law. Deventer :
Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995.

Our core service covers everything needed to get your organization certified.

<http://www.ellipson.com/sa8000>

SA 8000 the prospect of Entering the European and American Markets ; association of Southeast Asian nations.

<http://www.aseansec.org/6766.htm>

GTZ Office Vietnam – Promotion of Small and Medium Enterprises.

<http://www.sme-gtz.org.vn>

Corporate Social Responsibility in Vietnam : The athletic shoe industry and labor issues.

<http://www.global-standards.com/WorldBankCSRproject.htm>

An Experience of SA 8000 Training Courses.

http://www.tgwu.org.uk/TGWUInternalED/Food/sa_8000.htm

SA 8000 – Human Rights & Social Accountability Auditing.

<http://www.isotec1.com/sa8000.html>

SA 8000 requires positive attitude.

http://www.chinadaily.com.cn/english/doc/2004-07/06/content_345929.htm

SA 8000 consultant training and auditor ; SA 8000 Background.

http://manaxis.com/sa8000_services.htm

Strengthening the SA 8000 Systems for Improving Workplace Conditions.

<http://www.cepaa.org/introduction.htm>

Department of Labour Protection and Welfare (1998), Thai Labour Act.

<http://www.dlpw.go.th/4.1new1.3.html>

Fabian T.(1998) Social Accountability 8000 (SA 8000) – the first auditable, global standard for ethical sourcing driven by CEPAA.

http://citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/Presentazione_SA8000.html



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Social Accountability 8000 (SA 8000)

SA 8000 - The Ethical Services Standard For The Millennium

CONTENTS

- I. Purpose and scope
- II. Normative elements and their interpretation
- III. Definitions:
 1. Definition of company
 2. Definition of supplier / Subcontractor
 3. Definition of sub-supplier
 4. Definition of remedial action
 5. Definition of corrective action
 6. Definition of interested party
 7. Definition of child
 8. Definition of young worker
 9. Definition of child labour
 10. Definition of forced labour
 11. Definition of remediation of children
 12. Definition of homemaker
- IV. Social accountability requirements
 1. Child labour
 2. Forced labour
 3. Health and safety
 4. Freedom of association & right to collective bargaining
 5. Discrimination
 6. Disciplinary practices
 7. Working hours

8. Remuneration
9. Management systems

Social Accountability 8000 (SA 8000)

I. Purpose and scope

This standard specifies requirements for social accountability to enable a company to:

- a) Develop, maintain, and enforce policies and procedures in order to manage those issues which it can control or influence:
- b) Demonstrate to interested parties that policies, procedures and practices are in conformity with the requirements of this standard.

The requirements of this standard shall apply universally with regard to geographic location, industry sector and company size.

Note: Readers are advised to consult the SA 8000 Guidance Document for interpretative guidance with respect to this standard.

II. Normative elements and their interpretation

The company shall comply with national and other applicable law, other requirements to which the company subscribes, and this standard. When national and other applicable law, other requirements to which the company subscribes, and this standard address the same issue, that provision which is most stringent applies.

The company shall also respect the principles of the following international instruments:

ILO Conventions 29 and 105 (Forced & Bonded Labour)

ILO Convention 87 (Freedom of Association)

ILO Convention 98 (Right to Collective Bargaining)

ILO Conventions 100 and 111 (Equal remuneration for male and female workers for work of equal value; Discrimination)

ILO Convention 135 (Workers' Representatives Conventions)

ILO Convention 138 & Recommendation 146 (Minimum Age and Recommendation)

ILO Convention 155 & Recommendation 164 (Occupational Safety & Health)

ILO Convention 159 (Vocational Rehabilitation & Employment/ Disabled Persons)

ILO Convention 177 (Home work)

ILO Convention 182 (Worst Forms of Child Labour)

Universal Declaration of Human Right

The United Nations Convention on the Rights of the Child

The United Nations Convention to Eliminate All Forms of Discrimination Against Women

III. Definitions

1. **Definition of company:** The entity of any organization or business entity responsible for implementing the requirements of this standard, including all personnel (i.e., directors executives, management, supervisors, and non-management staff, whether directly employed, contracted or otherwise representing the company).

2. **Definition of supplier/ subcontractor:** A business entity which provides the company with goods and/or services integral to, and utilized in/for, the production of the supplier's and/or company's goods and/or services.

3. **Definition of sub-supplier:** A business entity in the supply chain which, directly or indirectly, provides the supplier with goods and/or services integral to, and utilized in/for, the production of the supplier's and/or company's goods and/or services.

4. **Definition of remedial action:** Action taken to make amends to a worker or former employee for a previous violation of a worker's rights as covered by SA 8000.
5. **Definition of corrective action:** The implementation of a systemic change or solution to ensure an immediate and ongoing remedy to a nonconformance.
6. **Definition of interested party:** Individual or group concerned with or affected by the social performance of the company.
7. **Definition of child:** Any person less than 15 years of age, unless local minimum age law stipulates a higher age for work or mandatory schooling, in which case the higher age would apply. If, however, local minimum age law is set at 14 years of age in accordance with developing-country exceptions under ILO Convention 138, the lower age will apply.
8. **Definition of young worker:** Any worker over the age of a child as defined above and under the age of 18.
9. **Definition of child Labour:** Any work by a child younger than the age(s) specified in the above definition of a child, except as provided for by ILO Recommendation 146.
10. **Definition of forced labour:** All work or service that is extracted from any person under the menace of any penalty for which said person has not offered him/ herself voluntarily or for which such work or services is demanded as a means of repayment of debt.
11. **Definition of remediation of children:** All necessary support and actions to ensure the safety, health, education, and development of children who have been subjected to child labour, as defined above, and are dismissed.

12. **Definition of homeworker:** A person who carries out work for a company under direct or indirect contract, other than on a company's premises, for remuneration, which results in the provision of a product or service as specified by the employer, irrespective of who supplies the equipment, materials or other inputs used.

IV. Social accountability requirements

1. Child labour

Criteria:

1.1 The company shall not engage in or support the use of child labour as defined above.

1.2 The company shall establish, document, maintain, and effectively communicate to personnel and other interested parties policies and procedures for remediation of children found to be working in situations which fit the definition of child labour above, and shall provide adequate support to enable such children to attend and remain in school until no longer a child as defined above.

1.3 The company shall establish, document, maintain, and effectively communicate to person and other interested parties policies and procedures for promotion of education for children covered under ILO Recommendation 146 and young workers who are subject to local compulsory education laws or are attending school, including means to ensure that no such child or young worker is employed during school hours and that combined hours of daily transportation (to and from work and school), school, and work time does not exceed 10 hours a day.

1.4 The company shall not expose children or young workers to situations in or outside of the workplace that are hazardous, unsafe, or unhealthy.

2. Forced labour

Criterion:

2.1 The company shall not engage in or support the use of forced labour, nor shall personnel be required to lodge 'deposits' or identity papers upon commencing employment with the company.

3. Health and safety

Criteria:

3.1 The company, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards, shall provide a safe and healthy working environment and shall take adequate steps to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with or occurring in the course of work, by minimizing, so far as is reasonably practicable, the courses of hazards inherent in the working environment.

3.2 The company shall appoint a senior management representative responsible for the health and safety of all personnel, and accountable for the implementation of the health and safety elements of this standard.

3.3 The company shall ensure that all personnel receive regular and recorded health and safety training, and that such training is repeated for new and reassigned personnel.

3.4 The company shall establish systems to detect, avoid or respond to potential threats to the health and safety of all personnel.

3.5 The company shall provide, for use by all personnel, clean bathrooms, access to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage.

3.6 The company shall ensure that, if provided for personnel, dormitory facilities are clean, safe, and meet the basic needs of the personnel.

4. Freedom of association & right to collective bargaining

Criteria:

4.1 The company shall respect the right of all personnel to form and join trade unions of their choice and to bargain collectively.

4.2 The company shall, in those situations in which the right to freedom of association and collective bargaining are restricted under law, facilitate parallel means of independent and free association and bargaining for all such personnel.

4.3 The company shall ensure that representatives of such personnel are not the subject of discrimination and that such representatives have access to their members in the workplace.

5. Discrimination

Criteria:

5.1 The company shall not engage in or support discrimination in hiring, remuneration, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, political affiliation, or age.

5.2 The company shall not interfere with the exercise of the rights of personnel to observe tenets or practices, or to meet needs relating to race, caste, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union membership, or political affiliation.

5.3 The company shall not aloe behavior, including gestures, language and physical contact, that is sexually coercive, threatening, abusive or exploitative.

6. Disciplinary practices

Criteria:

6.1 The company shall not engage in or support the use of corporal punishment, mental or physical coercion, and verbal abuse.

7. Working hours

Criteria:

7.1 The company shall comply with applicable laws and industry standards on working hours. The normal workweek shall be as defined by law but shall not on a regular basis exceed 48 hours. Personnel shall be provided with at least one day off in every seven-day period. All overtime work shall be reimbursed at a premium rate and under no circumstances shall exceed 12 hours per employee per week.

7.2 Other than as permitted in section 7.3 (below), overtime work shall be voluntary.

7.3 Where the company is party to a collective bargaining agreement freely negotiated with worker organizations (as defined by the ILO) representing a significant portion of its workforce, it may require overtime work in accordance with such agreement to meet short-term business demand. Any such agreement must comply with the requirements of section 7.1 (above).

8. Remuneration

Criteria:

8.1 The company shall ensure that wages paid for a standard working week shall always meet at least legal or industry minimum standards and shall be sufficient to meet basic needs of personnel and to provide some discretionary income.

8.2 The company shall ensure that deductions from wages are not made for disciplinary purposes, and shall ensure that wage and benefits composition are detailed clearly and regularly for workers; the company shall also ensure that wages and benefits are rendered in full compliance with all applicable laws and that remuneration is rendered either in cash or check form, in a manner convenient to workers.

8.3 The company shall ensure that labour-only contracting arrangements and false apprenticeship schemes are not undertaken in an effort to avoid fulfilling its obligations to personnel under applicable laws pertaining to labour and social security legislation and regulations.

9. Management systems

Criteria:

Policy

9.1 Top management shall define the company's policy for social accountability and labour conditions to ensure that it:

- a) Includes a commitment to conform to all requirements of this standard;
- b) Includes a commitment to comply with national and other applicable law, other requirements to which the company subscribes and to respect the international instruments and their interpretation (as listed in section II)
- c) Includes a commitment to continual improvement;
- d) Is effectively documented, implemented maintained, communicated and is accessible in a comprehensible form to all personnel, supervisors, and staff, whether directly employed, contracted or otherwise representing the company;
- e) Is publicly available.

Management review

9.2 Top management shall periodically review the adequacy, suitability, and continuing effectiveness of the company's policy, procedures and performance results vis-à-vis the requirements of this standard and other requirements to which the company subscribes. System amendments and improvements shall be implemented where appropriate.

Company representatives

9.3 The company shall appoint a senior management representative who, irrespective of other responsibilities, shall ensure that the requirements of this standard are met.

9.4 The company shall provide for non-management personnel to choose a representative from their own group to facilitate communication with senior management on matters related to this standard.

Planning and implementation

9.5 The company shall ensure that the requirements of this standard are understood and implemented at all levels of the organization; methods shall include, but are not limited to:

- a) Clear definition of roles, responsibilities, and authority;
- b) Training of new and/or temporary employees upon hiring;
- c) Periodic training and awareness programs for existing employees;
- d) Continuous monitoring of activities and results to demonstrate the effectiveness of systems implemented to meet the company's policy and the requirements of this standard.

Control of suppliers/ Subcontractors and sub-suppliers

9.6 The company shall establish and maintain appropriate procedures to evaluate and select suppliers/ subcontractors (and, where appropriate, sub-suppliers) based on their ability to meet the requirements of this standard.

9.7 The company shall maintain appropriate records of suppliers/ subcontractors (and, where appropriate, sub-suppliers) commitments to social accountability, including, but not limited to, the written commitment of those organizations to:

- a) Conform to all requirements of this standard (including this clause);
- b) Participate in the company's monitoring activities as requested;
- c) Promptly implement remedial and corrective action to address any nonconformance identified against the requirements of this standard;
- d) Promptly and completely inform the company of any and all relevant business relationship(s) with other suppliers/ subcontractors and sub-suppliers.

9.8 The company shall maintain reasonable evidence that requirements of this standard are being met by suppliers and subcontractors.

9.9 In addition to the requirements of sections 9.6 and 9.7 above, where the company receives, handles or promotes goods and/or services from suppliers/ subcontractors or sub-suppliers who are classified as homeworkers, the company shall take

special steps to ensure that such homeworkers are afforded a similar level of protection as would be afforded to directly employed personnel under the requirements of this standard. Such special steps shall include but not be limited to;

a) Establishing legally binding, written purchasing contracts requiring conformance to minimum criteria (in accordance with the requirements of this standard);

b) Ensuring that the requirements of the written purchasing contracts are understood and implemented by homeworkers and all other parties involved in the purchasing contract;

c) Maintaining, on the company premises, comprehensive records detailing the identities of homeworkers; the quantities of goods produced/ services provided and/or hours worked by each homemaker;

d) Frequent announced and unannounced monitoring activities to verify compliance with the terms of the written purchasing contract.

Addressing concerns and taking corrective action

9.10 The company shall investigate, address, and respond to the concerns of employees and other interested parties with regard to conformance/ nonconformance with the company's policy and/or the requirements of this standard; the company shall refrain from disciplining, dismissing or otherwise discriminating against any employee for providing information concern observance of the standard.

9.11 The company shall implement remedial and corrective action and allocate adequate resources appropriate to the nature and severity of any nonconformance identified against the company's policy and/or the requirements of the standard.

Outside communication

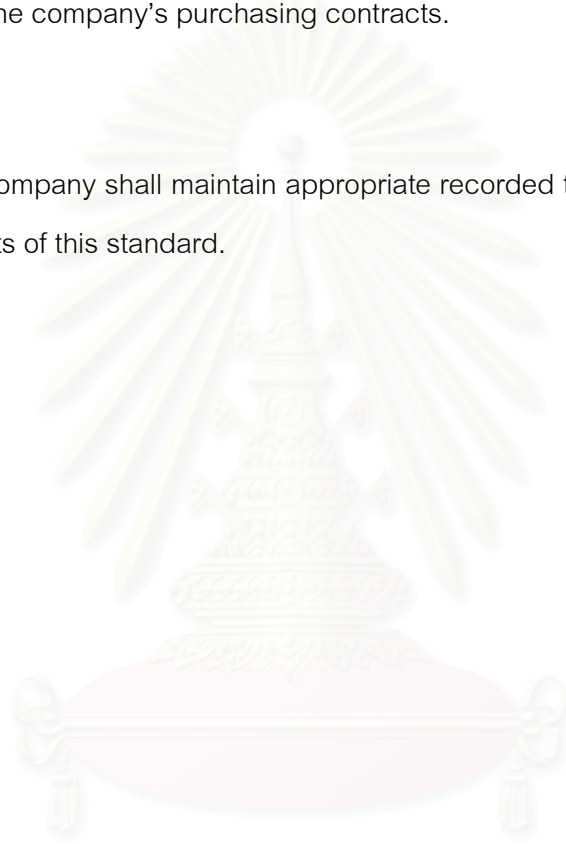
9.12 The company shall establish and maintain procedures to communicate regularly to all interested parties data and other information regarding performance against the requirements of this document, including, but not limited to, the results of management reviews and monitoring activities.

Access for verification

9.13 Where required by contract, the company shall provide reasonable information and access to interested parties seeking to verify conformance to the requirements of this standard; where further required by contract, similar information and access shall also be afforded by the company's suppliers and subcontractors through the incorporation of such a requirement in the company's purchasing contracts.

Records

9.14 The company shall maintain appropriate recorded to demonstrate conformance to the requirements of this standard.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุชมาภรณ์ พรหมมี

เกิดเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2518 จังหวัดระนอง

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนสตรีวัดระฆัง

สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

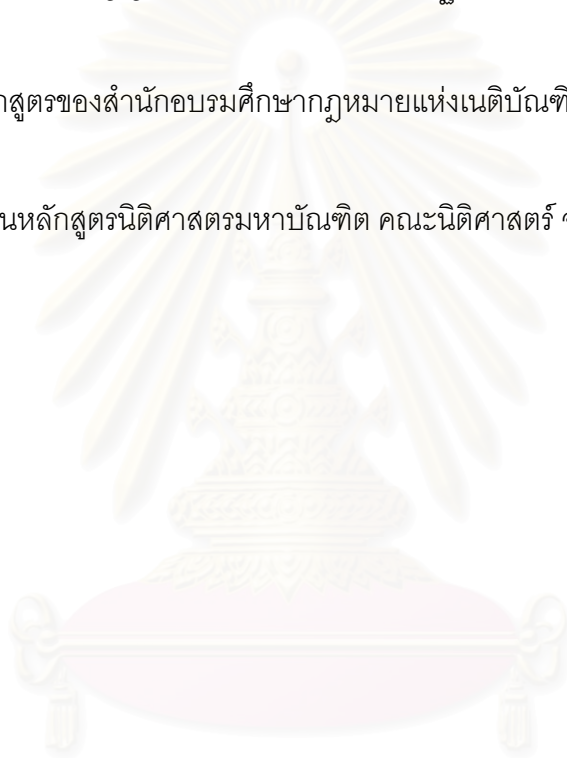
ปีการศึกษา 2540 และปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีการศึกษา 2540

สอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สมัยที่ 53 ปี 2543

และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใน

ปีการศึกษา 2544



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย