



สถาบันระหว่างประเทศ
เพื่อการค้าและการพัฒนา

มาตรฐานแรงงานกับการค้า:

กรณีศึกษา - ประเทศไทย



บทคัดย่อ

ประเด็นมาตรฐานแรงงานกับการค้ามีความสำคัญมากขึ้นในเวทีการค้าระหว่างประเทศ การศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เชิงนโยบายจึงมีความสำคัญมากต่อรัฐและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการและคนทำงาน งานวิจัยเรื่อง “มาตรฐานแรงงานและการค้า กับกรณีประเทศไทย” จึงมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาถึงมาตรฐานแรงงานที่ประเทศไทยนำมาใช้ 2) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวมและในอุตสาหกรรมต่างๆ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายสาธารณะและการปฏิบัติด้วยมาตรฐานแรงงานกับการค้าในอนาคต

การวิจัยดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน 2550 – กันยายน 2551 โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากเอกสารทั้งภายในและต่างประเทศ การสัมภาษณ์ผู้แทนภาครัฐ และการจัดสนทนากลุ่มผู้แทนจากคนทำงานจากอุตสาหกรรมต่างๆ นอกจากนี้ได้ศึกษากรณีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมอาหาร โดยเน้นการสัมภาษณ์ผู้แทนสถานประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประเทศไทยมีการปฏิบัติตามอนุสัญญาคือมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่การเข้าร่วมก่อตั้งองค์การนี้ แต่การรับเอามาตรฐานแรงงานมาใช้อย่างเป็นทางการยังต่ำกว่าจำนวนเฉลี่ยในเอเชีย คือ 14 ฉบับ (จากโดยเฉลี่ย 15 ฉบับ)

2. การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อการส่งออกยังมีอย่างจำกัด คือ มีประมาณร้อยละ 5 ของสถานประกอบการทั้งหมด

3. การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ จำนวนหนึ่งเกิดขึ้นเพราะมีแรงจูงใจด้านโอกาสการได้รับการว่าจ้างให้ผลิตจากบริษัทเจ้าของแบรนด์เนมชื่อดังในต่างประเทศ ยังมีใช้การดำเนินการโดยสมัครใจเพื่อการปฏิบัติอย่างยั่งยืน แต่ก็สามารถสรุปได้ว่าสถานประกอบการได้รับผลประโยชน์ในทางบวกต่อการใช้มาตรฐานแรงงานเพื่อการค้ามากกว่าการเสียประโยชน์ แม้ว่าจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อพัฒนาและรักษาระบบมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าบ้าง

4. การที่รัฐบาลได้สอดแทรกมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 2546) โดยรัฐรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้ในขณะที่มีมาตรฐานอื่นๆ ของบรรษัทธุรกิจจากต่างประเทศกำหนดใช้ด้วยแล้ว ทำให้สถานประกอบการในประเทศไทยเข้าร่วมกับ มรท. 2546 เพื่อการเรียนรู้และเตรียมตัวปฏิบัติตามหรือร่วมกับมาตรฐานอื่นๆ แต่การเข้าร่วมของสถานประกอบการกับ มรท. 2546 ยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสถานประกอบการที่ส่งสินค้าไปขายต่างประเทศ

5. ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมที่เผชิญกับการแข่งขันทางการค้าสูงจะมีการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมนั้นให้สูงขึ้นตามไปด้วย ดังปรากฏว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้ามีขึ้นในอุตสาหกรรมสิ่งทอมากที่สุด และยังมีน้อยมากในอุตสาหกรรมอาหาร

6. ปัญหาที่พบในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานต่อแรงงานมีในหลายประเด็น เช่น การปรับลดการทำงานล่วงเวลาที่แรงงานไม่ต้องการให้ลดลง เนื่องจากแรงงานในประเทศไทยมีรายได้น้อย การเลือกปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน หรือในการจัดบริการสวัสดิการ การลงโทษไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ พนักงานที่เป็นแรงงานตามสัญญา (contracted worker) ไม่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในมาตรฐานเดียวกับพนักงานประจำ แม้ว่าจะทำงานที่มีลักษณะและผลงานเช่นเดียวกัน ผู้นำสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการเลือกปฏิบัติในการได้รับสิทธิประโยชน์เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติจะได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานต่ำกว่าแรงงานไทย

7. การตื่นตัวของสังคมไทยที่ให้ความสนใจต่อธุรกิจเพื่อสังคมยังมีไม่เข้มข้นเพียงพอ และยังไม่เจาะจงประเด็นแรงงานเท่ากับการให้ความสนใจด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชน โอกาสในการปรับปรุงในมาตรฐานแรงงานอย่างเป็นองค์รวมร่วมกับจรรยาบรรณเพื่อความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจให้สมบูรณ์มากขึ้น กำลังเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าร่วมกับโอกาสการขับเคลื่อนต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทางเลือกเชิงนโยบายสาธารณะมีหลายประการ เช่น การที่ประเทศไทยควรรับเอามาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่สอดคล้องกับพัฒนาการของประเทศมาใช้ให้มากขึ้น การปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานของรัฐให้มีลักษณะคล้ายการตรวจมาตรฐานแรงงานทางการค้ามากขึ้น การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การที่เกี่ยวข้องและการปรับปรุงระบบความร่วมมือในแนวเครือข่ายของทุกภาคส่วน การติดตามความก้าวหน้าของมาตรฐานแรงงานและความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจในระดับสากล และการเข้าร่วมของประเทศไทย การส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมให้ผนวกเรื่องมาตรฐานแรงงานมาในการปฏิบัติอย่างจริงจัง และการเสริมสร้างความแข็งแกร่งกับผู้บริโภคและขบวนการคุ้มครองผู้บริโภคในการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของผู้ผลิตสินค้า เป็นต้น

สารบัญ

บทคัดย่อ	1
-----------------------	----------

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความสำคัญของประเด็นปัญหาการวิจัย	5
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.4 วิธีการวิจัย	7
1.5. วิธีการดำเนินงานโครงการวิจัย	7

บทที่ 2 มาตรฐานแรงงาน : สาระกับสภาพปัญหาการปฏิบัติระดับชาติ

2.1 ระดับของมาตรฐานแรงงาน	8
2.2 องค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรฐานแรงงานสากล	9
2.3 มาตรฐานแรงงานของ ILO กับประเทศไทย	17
2.4 มาตรฐานแรงงานระดับกลุ่มการค้าและสถาบันในความร่วมมือ: สาระของมาตรฐาน กับ ข้อดี/ ข้อดีของการนำไปปฏิบัติในประเทศกำลังพัฒนา	23

บทที่ 3 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและจรรยาบรรณทางการค้าในประเทศไทย

3.1 มาตรฐานแรงงานกับจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทลงทุนข้ามชาติ	28
3.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและจรรยาบรรณทางการค้าในประเทศไทย	31
3.2.1 การดำเนินงานของรัฐบาลไทย	31
3.2.2 การดำเนินงานของภาคเอกชนไทย	34
3.2.3 สถานประกอบการกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน	36
3.2.4 การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility) ในฐานะ มิติหนึ่งของมาตรฐานแรงงานกับการค้า	38
3.2.5 ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานทางการค้า	39
3.3 ความสำเร็จของธุรกิจกับมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้า	42

บทที่ 4 กรณีศึกษา

- 4.1 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน หรือ จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจ (Codes of Conduct):
 กรณีศึกษาอุตสาหกรรมประกอบการผลิตเสื้อผ้าเพื่อการส่งออกของไทย -----45
- 4.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน หรือ จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจ (Codes of Conduct):
 กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตอาหารแช่แข็งเพื่อการส่งออกของไทย -----48

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

- 5.1 สรุปผลการวิจัย-----52
- 5.2 อภิปรายผล -----52
- 5.3 ข้อเสนอแนะ : โอกาสการเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานแรงงานกับพัฒนาประเทศ -----54
- บรรณานุกรม-----60
- ประวัติผู้ศึกษา
- นายโชคชัย สุทธาเวศ----- 64
- นายสุริยา ยะวิเชียร----- 67

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของประเด็นปัญหาการวิจัย

การถกเถียงในเรื่อง “มาตรฐานแรงงานกับการค้า” ที่ดำเนินมาอย่างจริงจังในรอบสิบปีที่ผ่านมา ยังคงมีความร้อนแรง มาตรฐานแรงงานหลายมาตรฐานที่เน้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน ถูกกำหนดขึ้นโดยกลุ่มการค้าหลายกลุ่มและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลประเทศที่ก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมร่วมมือกับขบวนการสหภาพแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชน

มาตรฐานแรงงานกับการค้าที่ได้รับการผลักดันจากประเทศตะวันตกให้นำมาบังคับใช้ในประเทศกำลังพัฒนา สะท้อนถึงการประสานสอดคล้องในระดับหนึ่งของลัทธิสหภาพแรงงานกับลัทธิทุนนิยมในระดับสากล แต่การผูกโยงกันของ “มาตรฐานแรงงานกับการค้า” ก็กำลังถูกต่อต้านจากผู้ประกอบการและรัฐบาลประเทศกำลังพัฒนาว่าเป็นลัทธิคิดกันทางการค้าอย่างซ่อนเร้นของประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วที่จะไม่ซื้อสินค้าจากบริษัทที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำและยังไม่สามารถยกระดับมาตรฐานแรงงานได้ถึงระดับของประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น มาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้นจะก่อให้เกิดการลดลงของการลงทุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนจากต่างประเทศ และทำให้การส่งออกตกต่ำและมีผลต่อการตกต่ำทางเศรษฐกิจของประเทศที่พึ่งพาการลงทุนจากต่างประเทศและการส่งสินค้าออกเป็นสำคัญ เงื่อนไขที่ผูกโยงกันของมาตรฐานแรงงานกับการค้าดังกล่าวแม้จะทำให้คุณภาพชีวิตแรงงานดีขึ้นก็ตาม แต่ประเทศกำลังพัฒนาก็ไม่สามารถทำตามมาตรฐานดังกล่าวได้ และในเมื่อโดยทั่วไปกฎหมายแรงงานในประเทศเหล่านี้ก็มีบทบัญญัติที่ประกันสิทธิแรงงานไว้ในระดับต่ำและยังเป็นปัญหาใหญ่ในการบังคับใช้กฎหมายให้ได้ผล ประเทศกำลังพัฒนาจึงมักถูกพบเห็นในเวทีโลกว่าประสบปัญหาในการจ้างแรงงานหลายเรื่อง เช่น จ้างแรงงานราคาถูก ให้แรงงานทำงานต่อวันอย่างยาวนาน การจ้างแรงงานเด็ก การไม่สนับสนุนการรวมตัวของแรงงาน รวมทั้งสภาพการทำงานและสวัสดิการพื้นฐานของแรงงานก็ขาดแคลนอยู่มาก

อีกฝ่ายหนึ่งคือนายจ้างหรือนายทุนทั้งหลายก็ตระหนักดีว่า “มาตรฐานแรงงาน” ที่กำลังรณรงค์กันนั้น มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายระดับชาติกำหนด ซึ่งเพียงแค่กฎหมายระดับชาตินายจ้างจำนวนมากก็ยังไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเต็มที่ เมื่อต้องมาใช้มาตรฐานแรงงานอีกก็ยิ่งเสริมให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้นจากการต้องปรับปรุงสภาพการจ้างและเงื่อนไขการทำงานในประเทศต่าง ๆ ตามมาตรฐานแรงงานที่ต่างชาติดำหนดขึ้น นายทุนทั้งหลายจึงยังลังเลที่จะตอบรับเรื่องนี้อย่างจริงจังเพราะยังไม่แน่ใจว่ามาตรฐานแรงงานที่สูงขึ้นกับประสิทธิภาพการผลิตและกำไรจะไปด้วยกันคุ้มค่าต่อการลงทุนปรับปรุงมาตรฐานแรงงาน นายจ้างจำนวนมากที่เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกจึงต่อต้านมาตรฐานแรงงานด้วยเพราะจะเป็นอุปสรรคต่อการขายสินค้า แต่ในขณะเดียวกันก็ตกอยู่ในภาวะจำยอมเพราะไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถจำหน่ายสินค้าหรือส่งออกได้ ส่วนนายจ้างส่วนใหญ่ที่ผลิตสินค้าขายในประเทศนั้นมิได้ให้ความสนใจต่อมาตรฐาน

แรงงานอย่างแน่นนอน เนื่องจากแม้แต่การบังคับใช้ของกฎหมายแรงงานก็ยังไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเต็มที่อยู่แล้ว

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องท้าทายต่อประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ที่จะหาทางพิสูจน์ว่ามาตรฐานแรงงานกับการค้าเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและแรงงานจริงหรือไม่ และหากจะทำให้มาตรฐานแรงงานกับการค้าเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและแรงงานแล้ว เราควรมีทางเลือกเชิงนโยบายสาธารณะและแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงานกับการค้าอย่างไรบ้างเพื่อให้เรื่องนี้ประสบความสำเร็จมากกว่าในปัจจุบัน คณะนักวิจัยหวังว่างานชิ้นนี้จะเป็นฐานข้อมูลประกอบการเตรียมความพร้อมของรัฐบาล รวมทั้งผู้ส่งออกของไทย และประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ ในการจัดทำนโยบายและมาตรการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกของประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาถึงมาตรฐานแรงงานที่ประเทศไทยนำมาใช้
- 2) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวมและในอุตสาหกรรมต่างๆ
- 3) เพื่อนำเสนอทางเลือกในการพัฒนานโยบายสาธารณะและการปฏิบัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงานกับการค้าในอนาคต

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1) ศึกษามาตรฐานแรงงานที่ได้รับการนำไปปฏิบัติในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานแรงงานระดับสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานในระดับกลุ่มการค้าหรือระดับอุตสาหกรรม และมาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทลงทุนข้ามชาติที่สำคัญๆ และปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเหล่านั้น

2) ศึกษาและประเมินสถานการณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยในอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีการส่งออกและมีระบบมาตรฐานแรงงานเพื่อทางการค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมอาหาร ในประเด็นมาตรฐานแรงงานต่างๆ เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆ

3) ศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ผู้ส่งออกในอุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศไทยกำลังประสบจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงาน

1.4 วิธีการวิจัย

การวิจัยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Collection and Analysis)

1) การวิจัยเอกสารเพื่อพิจารณาว่ากฎหมายของประเทศไทยสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือไม่อย่างไร

2) ศึกษาวิจัยเชิงเอกสารเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและจรรยาบรรณทางการค้าของบริษัท (Corporate Codes of Conduct) ทั้งจากหน่วยงานรัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรเอกชนดังที่มีการปฏิบัติในประเทศไทย

3) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ทั้งในส่วนของภาค รัฐบาลและเอกชนในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาที่มีผลด้านการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งข้อจำกัดทางการค้า

1.4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Collection and Analysis)

รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคลจากกลุ่มผู้แทนทั้งจากภาครัฐและเอกชนดังต่อไปนี้

1) ผู้แทนจากกระทรวงแรงงานของประเทศไทย โดยศึกษามาตรฐานแรงงานที่ประเทศไทยนำมาปฏิบัติในปัจจุบัน

2) ตัวแทนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย เพื่อศึกษามุมมองการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

3) ผู้ประกอบการ/ผู้ส่งออกของไทย ในอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมอาหาร เพื่อประเมินประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ประกอบการ/ผู้ส่งออกในการส่งสินค้าไปขายยังประเทศพัฒนาแล้ว ว่าต้องเผชิญกับข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงานจากประเทศผู้ซื้อสินค้าบ้างหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งประเมินปัญหาและความสามารถของผู้ประกอบการในการปฏิบัติตามเงื่อนไขด้านแรงงานของผู้ซื้อในประเทศพัฒนาแล้ว

4) จัดอภิปรายกลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้นำและผู้ใช้แรงงานไทยในอุตสาหกรรมดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่แรงงานไทยประสบในสถานประกอบการในประเด็นต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน วันหยุด วันลา และสวัสดิการต่างๆ เป็นจำนวน 7 ครั้ง มีเป้าหมายครั้งละ 15 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน

1.5. วิธีการดำเนินงานโครงการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยในลักษณะเครือข่าย ซึ่งคณะนักวิจัยในประเด็นของประเทศไทยได้มีโอกาสประชุมหารือและกำหนดแนวทางการวิจัยร่วมกับผู้วิจัยประเทศอื่นๆ รวมทั้งประเมินภาพรวมปัญหาและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน

บทที่ 2

มาตรฐานแรงงาน : สาระกับสภาพปัญหาการปฏิบัติระดับชาติ

ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและประสบความสำเร็จในทางสังคมร่วมกันไปนั้นย่อมเป็นอุดมคติ กอปรกับมาตรฐานแรงงานกับการค้าเป็นเรื่องที่มีมาอย่างยาวนาน และจะยังมีความสำคัญอีกยาวนานในอนาคต และดังที่เราตระหนักกันดีแล้วว่าการศึกษเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้ากับการพัฒนามีเป้าหมายสำคัญในการนำผลการศึกษาไปปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบันคือการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานกับการค้าและการพัฒนาให้สามารถจัดการได้ประสบความสำเร็จมากขึ้นในอนาคต รายงานวิจัยในส่วนนี้ ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นนำเสนอผลการวิจัยจากการศึกษาเอกสารต่างๆ ทั้งของต่างประเทศและประเทศไทย โดยแสดงถึงระดับของมาตรฐานแรงงาน ตามด้วยมาตรฐานแรงงานสากล และมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าในระดับมาตรฐานร่วมระดับกลุ่มการค้าหรือระดับอุตสาหกรรม

2.1 ระดับของมาตรฐานแรงงาน

เราสามารถแบ่งมาตรฐานแรงงานออกได้ในหลายระดับ อย่างน้อย 8 ระดับ¹ คือ

- 1) มาตรฐานแรงงานในระดับสากล
- 2) มาตรฐานแรงงานในภูมิภาค
- 3) มาตรฐานแรงงานในระดับกลุ่มการค้าและสถาบันในความร่วมมือ
- 4) มาตรฐานแรงงานในระดับชาติ (กฎหมายของประเทศและข้อตกลงร่วมระหว่างตัวกระทำระดับประเทศ และมาตรฐานแรงงานไทย)
- 5) มาตรฐานแรงงานในระดับอุตสาหกรรม
- 6) มาตรฐานแรงงานในระดับสาขาอาชีพ
- 7) มาตรฐานแรงงานในระดับสถานประกอบการและกลุ่มบริษัท (จรรยาบรรณธุรกิจด้านแรงงาน หรือสภาพการจ้างในสถานประกอบการ)
- 8) มาตรฐานแรงงานในระดับย่อย เช่น ระดับพื้นที่ และกลุ่มกิจกรรมต่างๆ

ในบรรดามาตรฐานแรงงานระดับต่างๆ นั้น มาตรฐานแรงงานที่นิยมใช้กันกว้างขวางทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย คือ มาตรฐานแรงงานระดับสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ถือเป็นมาตรฐานแม่บทซึ่งมีส่วนสำคัญในการชี้แนะ และผลักดันการพัฒนามาตรฐานแรงงานระดับรองๆ ลงมาในประเทศต่างๆ

¹ จำแนกโดยผู้วิจัยจากการศึกษาเอกสารหลายชิ้นและประสบการณ์ของผู้วิจัยในด้านมาตรฐานแรงงานในรอบหลายปีที่ผ่านมา.

กลุ่มประเทศที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการเมืองร่วมกันในทวีปหรืออนุทวีปมักจะสร้างมาตรฐานระดับภูมิภาคการรวมตัวของตนขึ้น เช่น มาตรฐานแรงงานของสหภาพยุโรป มาตรฐานแรงงานของกลุ่มประเทศนอร์ดิก ข้อตกลงในกลุ่มประเทศอาฟริกา และแครีเบียน มาตรฐานแรงงานในระดับกลุ่มการค้าหรือระดับอุตสาหกรรมเกิดขึ้นจากการตื่นตัวของขบวนการคุ้มครองผู้บริโภค ขบวนการแรงงาน และการร่วมมือจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าในประเทศพัฒนาแล้ว มาตรฐานแรงงานยังมีในแต่ละประเทศตามปกติก็คือกฎหมายแรงงานต่างๆ ซึ่งมักอ้างอิงจากมาตรฐานแรงงานสากลของ ILO แต่ในบางประเทศก็อาจมีมาตรฐานกลางที่มีใช้กฎหมายโดยตรงนำมาใช้ตามความสนใจอีกด้วย เช่น กรณีมาตรฐานแรงงานไทยที่รับผิดชอบบริหารโดยกระทรวงแรงงาน ในส่วนมาตรฐานแรงงานในระดับอุตสาหกรรมนั้นก็มักเกิดจากการทำงานของคณะกรรมการอุตสาหกรรมของ ILO อันเป็นมาตรฐานระดับรองลงมาใกล้เคียงกับการตีความสาระอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะ และข้อวินิจฉัยวิธีปฏิบัติที่ควรยึดถือและมักเป็นมติของคณะกรรมการดังกล่าว มาตรฐานแรงงานระดับสาขาอาชีพก็ใกล้เคียงกับมาตรฐานแรงงานระดับอุตสาหกรรม แต่ใช้กับการประกอบอาชีพต่างๆ ซึ่งอาจออกโดยสมาคมวิชาชีพนั้นๆ และอิงมาตรฐานแรงงานของ ILO บ้าง มาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทลงทุนข้ามชาติที่สำคัญๆ พัฒนขึ้นจากหลักการของ ILO เป็นสำคัญ และอาจผนวกเข้ากับจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทนั้นๆ แต่มีรายการปลีกย่อยที่แตกต่างไปบ้างในทางปฏิบัติ แต่ไม่ขัดกับหลักการใหญ่ของ ILO ในส่วนของมาตรฐานแรงงานในระดับย่อย เช่น ระดับพื้นที่ และกลุ่มกิจกรรมต่างๆ นั้น ก็เป็นมาตรฐานที่ใช้กันในบางพื้นที่ เช่น ภูมิภาคภายในประเทศ หรือนิคมอุตสาหกรรม ดังกรณีมาตรฐานแรงงานที่ใช้กันอย่างผสมผสานระหว่างหลักการตามมาตรฐานแรงงาน มาตรฐานหรือหลักการสหกรณ์ และ มาตรฐานสวัสดิการสังคม ในรัฐ Kerala ประเทศอินเดีย

2.2 องค์การแรงงานระหว่างประเทศกับมาตรฐานแรงงานสากล

2.2.1 ขอบข่ายของมาตรฐานแรงงานสากล

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้ออกมาตรฐานแรงงานสากลอันถือเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ในรูปอนุสัญญา (Convention) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) อันเป็นบทบัญญัติสำคัญ และยังได้ออกพิธีสาร (Protocol) ปฏิญญา (Declaration) และ แนวปฏิบัติ (Code of Practice) มาประกอบการส่งเสริมให้รัฐสมาชิกปฏิบัติ² โดยใช้เวทีประชุมใหญ่ประจำปีเป็นเวทีนานาชาติที่เป็นทางการในการอนุมัติกฎเกณฑ์สากล นอกจากนิมิตและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการมาตรฐานแรงงาน

² โปรดดูข้อถกเถียงต่อเรื่องนี้ใน Valticos, Nicolas “International labour standards and human rights: Approaching the year 2000”, International Labour Review, Vol. 137 (1998), No. 2, pp. 135-147.

และคณะกรรมการอุตสาหกรรมต่างๆ ก็สามารถถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของคำอธิบายประกอบมาตรฐานแรงงานด้วย³

มาตรฐานแรงงานของ ILO นั้นได้วางกฎเกณฑ์ทั้งในเชิงคุณภาพ (หรือเชิงคุณลักษณะ) โดยส่วนใหญ่ และเชิงปริมาณบ้าง เพื่อให้ประเทศต่างๆ นำมาอ้างอิงและคิดสร้างกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ในประเทศของตน มิให้ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ (หลายประเทศอาจเห็นมาตรฐานขั้นต่ำของ ILO เป็นมาตรฐานขั้นสูงสำหรับประเทศของเขาที่จะยังไม่ถึง แต่ก็มิเช่นนั้นว่าหลายประเทศถือเอามาตรฐานขั้นต่ำเป็นมาตรฐานขั้นสูงไปเสียจนได้) ตัวอย่างของกฎเกณฑ์เชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยการรักษาหรือเชิงไตรภาคีกำหนดแนวปฏิบัติเชิงคุณภาพว่ารัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างพึงปรกษาร่วมกันในประเด็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน การตอบคำถามของ ILO ที่มีไปยังรัฐบาล และรายงานที่จะนำเสนอต่อที่ประชุมประจำปี ILO เป็นต้น อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) กำหนดแนวปฏิบัติเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณให้สิทธิประโยชน์ว่าด้วยการเจ็บป่วย การว่างงาน ชราภาพ การสงเคราะห์ครอบครัว และการทุพพลภาพ ให้ดำเนินการแก่นุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ที่ถูกจ้างงานทั้งหมด และสิทธิประโยชน์การเจ็บป่วยให้ครอบคลุมคู่สมรสและบุตร 2 คน ของผู้ประกันตนด้วย โดยให้ได้รับรายได้ทดแทนอย่างน้อย ร้อยละ 45 ของรายได้เดิม อนุสัญญา ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน กำหนดตัวเลขเชิงปริมาณให้แรงงานเด็กต้องมีอายุเกินกว่า 15 ปี

มาตรฐานแรงงานสากลเป็นตัวแทนเบื้องต้นแรกของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ที่ให้พันธสัญญาพื้นฐานในเสรีภาพของบุคคล และมาตรฐานแรงงานเป็นสิ่งสะท้อนถึงสิทธิมนุษยชน โดยมาตรฐานแรงงานสากลมีเป้าหมายเพื่อบรรลุเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ มาตรฐานดังกล่าวช่วยเป็นกรอบอ้างอิงสากลนิยามของความสัมพันธ์ในการจ้างงานในแง่มุมต่างๆ ซึ่งสามารถจำแนกได้ 17 หมวดหมู่⁴ คือ 1) เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม 2) การเจรจาต่อรองร่วม 3) เสรีภาพของคนงาน (การยกเลิกการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ) 4) ความเสมอภาคในโอกาสและการได้รับการปฏิบัติ 5) การคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน 6) นโยบายการจ้างงาน 7) การพัฒนาทรัพยากร

³ โปรดดูข้อถกเถียงต่อเรื่องนี้ใน Valticos, Nicolas “International labour standards and human rights: Approaching the year 2000”, International Labour Review, Vol. 137 (1998), No. 2, pp. 135-147.

⁴ ความสำคัญและความสัมพันธ์ของมาตรฐานแรงงานของ ILO กับ หลักการสิทธิมนุษยชนยืนยันโดย Rene Cassin ผู้ยกย่องคนสำคัญในปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ พ.ศ. 2491 และการดำเนินงานของ ILO ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศล้วนสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนนั้น ได้รับการปฏิบัติและยืนยันจากผู้ที่เคยรับผิดชอบงานในตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ ILO - โปรดดูเพิ่มเติมใน Valticos, Nicolas (เพิ่งอ้าง).

⁵ International Labour Office (2002) International labour standards. A global approach. 75th anniversary of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILO: Geneva. (การจัดแบ่งหมวดหมู่อาจเป็นแบบอื่นได้อีก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การใช้ประโยชน์ในการจัดแบ่งด้วย).

มนุษย์ 8) ความมั่นคงในการจ้างงาน 9) สภาพการทำงานทั่วไป (ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ) 10) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน 11) ความมั่นคงทางสังคม 12) การบริหารแรงงานและการตรวจแรงงาน 13) การแรงงานสัมพันธ์ 14) แรงงานเดินเรือทะเล 15) คนงานประมง 16) คนงานท่าเรือ 17) แรงงานประเภทอื่นๆ (เช่น แรงงานเกษตร พยาบาล คนงานในกิจการโรงแรมและภัตตาคาร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน)

2.2.2 การให้สัตยาบันต่อมาตรฐานแรงงานสากล

ประเทศต่างๆ ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาของ ILO แตกต่างกันไปตามความพร้อมของแต่ละประเทศ และแรงผลักดันภายในประเทศที่เชื่อมกับบริบทสากล ซึ่งในการให้สัตยาบันนั้นรัฐบาลจะต้องขออนุญาตต่อรัฐสภาและมีจดหมายแจ้งต่อผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศอย่างเป็นทางการ (ดูเพิ่มใน โชคชัย สุทธาเวศ 2549)

ในคริสต์ทศวรรษ 1990 จากผลของความพยายามของสามโลกการกระทำ คือ การประชุมสุดยอดแห่งโลกเพื่อการพัฒนา ณ กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก ค.ศ. 1995 การประชุมระดับรัฐมนตรีขององค์การการค้าโลก ณ ประเทศสิงคโปร์ ใน ค.ศ. 1996 และการประกาศหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ใน ค.ศ. 1998 ทำให้เกิดการเสริมแรงต่อประเทศต่างๆ ทั่วโลกที่จะให้สัตยาบันต่อมาตรฐานแรงงานสากลของ ILO ในส่วนที่เป็นมาตรฐานแรงงานหลัก (Core labour standard) 8 ฉบับ อันครอบคลุม 4 เรื่อง คือ⁶

- 1) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิภาพต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
- 2) การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- 3) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก
- 4) การจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ

ในทั้ง 4 เรื่องนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และกลุ่มที่สนับสนุนให้ตลาดแรงงานทำหน้าที่สมบูรณ์ขึ้น โดยให้เสรีภาพแก่แรงงานในระดับหนึ่ง (Addo, 2002: 288)

อนุสัญญาของ ILO ที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก 8 ฉบับ คือ

1. อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิที่จะรวมตัว
2. อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) การนำหลักสิทธิที่จะรวมตัวและที่จะเจรจาต่อรองร่วมไปปฏิบัติ
3. อนุสัญญา ฉบับที่ 29 ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) แรงงานบังคับ

⁶ ดูประกอบใน Committee on Monitoring International Labor Standards (2004) และ Crispin Rigby, Editor, (2004).

4. อนุสัญญา ฉบับที่ 105 ค.ศ. 1957 (พ.ศ. 2492) การยกเลิกแรงงานบังคับ
- 5) อนุสัญญา ฉบับที่ 111 ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2492) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- 6) อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ค.ศ. 1951 (พ.ศ. 2492) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- 7) อนุสัญญา ฉบับที่ 138 ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2492) อายุขั้นต่ำในการจ้างงาน
- 8) อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2492) รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก

ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2551) กว่าสามในสี่ของประเทศสมาชิก ILO ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาหลักทั้งแปดเหล่านี้ การให้สัตยาบันของประเทศทั่วโลกจากฉบับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ฉบับที่ 29, ฉบับที่ 105, ฉบับที่ 111, ฉบับที่ 182, ฉบับที่ 100, ฉบับที่ 98, ฉบับที่ 138 และ ฉบับที่ 87 และทวีปที่มีสัดส่วนการให้สัตยาบันมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ คือ ยุโรป อเมริกา แอฟริกา และ เอเชีย อันสะท้อนถึงระดับความก้าวหน้าในทางสิทธิแรงงานของประเทศเหล่านี้

ตารางที่ 2.1 การให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ในทวีปต่างๆทั่วโลก

จำนวนประเทศสมาชิก ILO ในทวีปต่างๆ ที่ให้สัตยาบันอนุสัญญา		เสรีภาพของการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม		การขจัดการใช้แรงงานบังคับ		การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ		การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก	
ทวีป	จำนวน	ฉบับที่ 87	ฉบับที่ 98	ฉบับที่ 29	ฉบับที่ 105	ฉบับที่ 100	ฉบับที่ 111	ฉบับที่ 138	ฉบับที่ 182
ทวีปแอฟริกา	53	48	52	53	53	50	53	46	49
ทวีปอเมริกา	35	33	32	33	35	33	33	29	34
ทวีปเอเชีย	42	17	23	35	31	30	29	26	33
ทวีปยุโรป	51	50	51	51	51	51	51	49	49
รวมทุกประเทศ	181	148	158	172	170	164	166	150	165

แหล่งอ้างอิง : <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>

ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาจะต้องรายงานผลการดำเนินการตามอนุสัญญาตามที่ตกลงกับ ILO ซึ่งหากพบว่าไม่ได้มีการรายงานก็จะเป็นเรื่องที่ ILO ตั้งข้อสังเกตว่าประเทศต่างๆ คงมีปัญหาประการใดเกิดขึ้น และจะพยายามหาทางแก้ปัญหาให้ เช่น โดยส่งเจ้าหน้าที่มาช่วยเหลือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับประเทศไทยก็มีกำหนดในปี 2549 ให้รายงานถึงการปฏิบัติตามอนุสัญญา แต่ปรากฏว่ารัฐบาลไทยเป็นหนึ่งใน 40 ประเทศที่มีได้รายงานตามกำหนด (Report of the Committee of Experts on the

Application of Conventions and Recommendations (2007) (<http://www.ilo.org/ilolex/gbe/ceacr2007.htm>)

อันเนื่องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลไทยที่ไม่เป็นปกติ

2.2.3 มาตรฐานแรงงานสากลกับมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้า

การขยายบทบาทของมาตรฐานแรงงานของ ILO ในปัจจุบันมีในสามแนวทาง คือ

1) การส่งเสริมให้ประเทศต่างๆ ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่เห็นว่าสำคัญๆ โดยการกระตุ้นไปยังหน่วยงานรัฐบาล องค์การนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้าง โดยหวังว่ามาตรฐานแรงงานจะช่วยพัฒนาประเทศนั้นๆ ในมิติที่เกี่ยวกับมาตรฐานที่ให้สัตยาบัน

2) การตอบรับแรงผลักดันของการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ในทางที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการค้า ซึ่งเป็นบทบาทในระยะหลังๆ ที่ ILO ได้รับแรงผลักดันจากขบวนการแรงงานสากลมากขึ้น โดยเฉพาะจากสหรัฐอเมริกา ในการเชื่อมโยงเรื่องมาตรฐานแรงงานกับการค้าที่เป็นบทบาทขององค์การการค้าโลก (WTO)

3) การประยุกต์มาตรฐานแรงงานของ ILO โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ โดยสถาบันเอกชน และภาคธุรกิจในระดับกลุ่มอุตสาหกรรมและบริษัทข้ามชาติในจรรยาบรรณทางธุรกิจ หรือจรรยาบรรณด้านแรงงาน

อย่างไรก็ตามในความแตกต่างของมาตรฐานแรงงานสากลกับมาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อการค้านั้น มีปมอยู่ว่า มาตรฐานแรงงานสากลของ ILO ถือว่าเป็นแม่แบบให้กับมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานเพื่อการค้า ซึ่งหากประเทศต่างๆ จะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาของ ILO เสียเลยก็จะถือว่าไม่น่าหนักใจในการเป็นกฎหมายแห่งรัฐที่ต้องปฏิบัติตามอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ จึงควรให้ความสำคัญตรงจุดนี้ให้มาก ในขณะที่แบบหลังซึ่งเป็นการประยุกต์มาตรฐานสากลนั้นอาจมีการปฏิบัติปลีกย่อย แต่ก็ผันแปรไปได้ง่ายกว่าตามความสนใจของธุรกิจ และอาจด้อยกว่ามาตรฐานแรงงานสากล⁷

ความผันแปรดังกล่าวมีตัวอย่าง เช่น อนุสัญญา ILO กำหนดให้มีการยอมรับการสมาคมหรือการรวมตัวของแรงงานถึงขั้นการจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานในขณะที่มาตรฐานแรงงานไทย 2546 ขอมรับเสรีภาพในการรวมตัวของแรงงานที่จัดตั้งในรูปคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 ก็ถือว่าผ่านการปฏิบัติตามมาตรฐานแล้ว ทั้งๆที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไม่มีอำนาจหน้าที่ด้านการเจรจาต่อรองร่วม ในขณะที่สหภาพแรงงานจะได้รับการรับรองถึงมาตรฐานการรวมตัวจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้าง

สหประชาชาติในฐานะองค์การแม่ของ ILO ก็ได้ให้การสนับสนุนการรับรองมาตรฐานแรงงานของ ILO อย่างแข็งขัน โดยใน พ.ศ. 2543 นายโคฟี อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติในขณะนั้น ได้ริเริ่มให้องค์กรธุรกิจ หน่วยงานของสหประชาชาติ ขบวนการแรงงาน ขบวนการประชาสังคม และรัฐบาล

⁷ สัมภาษณ์ Mr. Tim De Meyer ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก สำนักงานประเทศไทย – วันที่ 18 ธันวาคม 2550.

ประเทศต่างๆ พัฒนาหลักปฏิบัติสากลแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact: UNGC)⁸ 10 ประการ ขึ้นใช้ร่วมกัน หลักดังกล่าวแบ่งเป็น 4 หมวด ดังนี้

1) หมวดว่าด้วยสิทธิมนุษยชน มี 2 ข้อ ได้แก่ 1.1) สนับสนุนและเคารพหลักการสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน 1.2) ไม่มีส่วนในการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2) หมวดว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน มี 4 ข้อ ได้แก่ 2.1) สนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงาน และให้การยอมรับสิทธิในการรวมกลุ่มต่อรอง (Collective bargaining) 2.2) จัดการใช้แรงงานแบบบังคับในทุกรูปแบบ 2.3) ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ 2.4) ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

3) หมวดกำกับสิ่งแวดล้อม มี 3 ข้อ ได้แก่ 3.1) สนับสนุนการระมัดระวังผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 3.2) ริเริ่มโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น 3.3) ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

4) หมวดต่อต้านคอร์รัปชัน มี 1 ข้อ ได้แก่ 4.1) ต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ในเดือนตุลาคม 2006 ก็ได้มีการผนวกกันระหว่าง UNGC ซึ่งมีขึ้นเพื่อการเสริมสร้างธุรกิจอันดีต่อพลเมืองโลกกับ GRI (Global Reporting Initiative) ซึ่งเป็นมาตรฐานการรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และยังคงมีการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องจวบจนปัจจุบันขององค์การระหว่างประเทศของภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้นของการผนวกเข้าหากันของสองความริเริ่มนี้ และกล่าวกันว่าในปี 2007 มีบริษัทและองค์การต่างๆ ทั่วโลกเข้าร่วมดำเนินการตาม Global compact กว่าสามพันแห่ง⁹

กระแสดิ้นตัวในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจยังคงดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้งเมื่อเร็วๆ นี้ กระแสดังกล่าวได้พุ่งเข้าสู่ระบบกลางของการจัดการคุณภาพสากล คือ ระบบมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ดูแลโดยองค์การมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (International Organization for Standardization: ISO) องค์การนี้จึงกำลังหาทางบูรณาการมาตรฐานอุตสาหกรรมเข้ากับมาตรฐานแรงงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในด้านต่างๆ โดยตัวแทนประเทศสมาชิก ISO ได้จัดตั้งคณะทำงานฝ่ายเทคนิคเพื่อการจัดทำมาตรฐานใหม่ที่ชื่อว่า “มาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม” (ISO 26000 – Social Responsibility) อันเป็นมาตรฐานที่เป็นแนวปฏิบัติ (Guidance) โดยสมัครใจ มิใช่มาตรฐานที่ต้องตรวจรับรอง (Certification) เพื่อประกาศใช้ใน พ.ศ. 2552 ทั้งนี้ ISO 26000 (ฉบับร่าง) ที่ยกร่างจากประเทศไทยตามแนวสากลที่ตกลง

⁸ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> และ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และ สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. รายงานการศึกษาความพร้อมขององค์กรและหน่วยงานของไทย เพื่อรองรับการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 – Social Responsibility), ธันวาคม 2550, จัดทำโดย สถาบันคีนันแห่งเอเชีย.

⁹ http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/news_archives/2008_01_22.html.

ร่วมกันในคณะทำงานฝ่ายเทคนิคฯ เพื่อกลับไปบูรณาการกับนานาชาติประเทศก่อนประกาศใช้จริงนั้น กำหนดไว้ครอบคลุมใน 7 ประเด็นหลักพร้อมประเด็นย่อยคือ¹⁰

- 1) การบริหารปกครององค์กรหรือธรรมาภิบาลขององค์กร (Organizational governance) ประกอบด้วย
 - 1.1) การปฏิบัติ ตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
 - 1.2) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
 - 1.3) ความโปร่งใส
 - 1.4) หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
 - 1.5) การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) สิทธิมนุษยชน (Human Rights) ประกอบด้วย
 - 2.1) สิทธิความเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง
 - 2.2) สิทธิด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
 - 2.3) สิทธิมนุษยชนของกลุ่มที่ต้องการได้รับการดูแลเป็นพิเศษ (Vulnerable Groups)
 - 2.4) สิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน
- 3) ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices) ประกอบด้วย
 - 3.1) การจ้างงานและความสัมพันธ์ของการจ้างงาน
 - 3.2) เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม
 - 3.3) การसानเสวนา (ระหว่างตัวแทนภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง)
 - 3.4) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
 - 3.5) การพัฒนาบุคลากร
- 4) สิ่งแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วย
 - 4.1) การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรและการผลิตสินค้าและบริการ
 - 4.2) การส่งเสริมการผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน
 - 4.3) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
 - 4.4) การจัดการกับปัญหาสภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง
 - 4.5) คุณประโยชน์และคุณค่าจากระบบนิเวศน์

¹⁰ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และ สถาบันคีนันแห่งเอเชีย, เพิ่งอ้าง.

5) การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) ประกอบด้วย

- 5.1) ต่อต้านการคอร์ปชั่นและการรับสินบน
- 5.2) การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบ
- 5.3) การแข่งขันที่เป็นธรรม
- 5.4) ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในห่วงโซ่อุปทาน
- 5.5) เคารพในสิทธิทางทรัพย์สิน (รวมถึงทรัพย์สินทางกายภาพและทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งสิทธิที่ไม่ได้ระบุในกฎหมาย)

6) ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer Issues) ประกอบด้วย

- 6.1) แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน วิธีการตลาด และการให้ข้อมูลที่เป็นธรรม
- 6.2) การปกป้องสุขภาพและความมั่นคงปลอดภัยของผู้บริโภค
- 6.3) กลไกการเรียกคืนสินค้า
- 6.4) การจัดหาและพัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 6.5) การบริการและการสนับสนุนผู้บริโภค
- 6.6) การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค
- 6.7) การเข้าถึงสินค้าและบริการที่จำเป็น
- 6.8) การบริโภคอย่างยั่งยืน
- 6.9) การสร้างความตระหนักและให้ความรู้แก่ผู้บริโภคอย่างถูกต้อง

7) การพัฒนาสังคม (Social Development) ประกอบด้วย

- 7.1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม
- 7.2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ
- 7.3) การมีส่วนร่วมในชุมชน

แนวปฏิบัติดังกล่าวนี้ มีความครอบคลุมอย่างกว้างขวางเนื่องจากการริเริ่มบูรณาการจากหลายมิติ แต่การประกาศใช้จริงจะได้รับการสนับสนุนจากภาคีต่างๆ ในอุตสาหกรรมและสังคมเพียงใด ในส่วนประเทศไทยนั้นสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบเรื่องนี้ และขณะนี้อยู่ระหว่างการร่วมเตรียมจัดประชุมร่วมระหว่างประเทศเพื่อแก้ไขและอนุมัติมาตรฐานฉบับนี้ เพื่อให้ประกาศใช้จริงกับประเทศต่างๆ ใน พ.ศ. 2552

2.3 มาตรฐานแรงงานของ ILO กับประเทศไทย

2.3.1 การให้สัตยาบันต่อมาตรฐานแรงงาน ILO ของประเทศไทย

ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO น้อยฉบับ แต่ประเทศไทยได้ประยุกต์ใช้ในกฎหมายตามสะดวกในอีกหลายประเด็นในมาตรฐานแรงงานฉบับต่างๆ ประเทศไทยขาดการประยุกต์ใช้ตามมาตรฐานหรือไม่ได้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานของ ILO ในหลายเรื่องมาอย่างยาวนาน¹¹

การไม่ให้สัตยาบันทำให้ประเทศไทยไม่ต้องถูกตรวจสอบจาก ILO อย่างเป็นแบบแผนดังที่ต้องกระทำในกรณีอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน เช่น การปรับใช้มาตรฐานแรงงานเรื่องการมีสภาพแรงงาน การมีองค์การนายจ้าง การเจรจาต่อรองร่วม การประกันสังคม (ตามกรอบความมั่นคงทางสังคม) แรงงานอพยพ การคุ้มครองแรงงานและสภาพการจ้างหลายเรื่อง เราจึงกล่าวได้ว่ามาตรฐานแรงงานสากลเป็นสาระสำคัญต่อคุณภาพทางแรงงานในประเทศไทยในทางที่เป็นจริง แต่กระนั้นในฐานะสมาชิกของ ILO ประเทศไทยก็ถูกตรวจสอบอยู่บ้างในบางเรื่องที่จะกระทบหลักการของ ILO แม้จะมีได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องก็ตาม การตรวจสอบนี้ก็มักจะเกิดขึ้นจากการที่องค์การด้านแรงงานในประเทศไทยร้องเรียนต่อ ILO นั้นเอง¹²

อนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันไปแล้วมีทั้งสิ้น 15 ฉบับ และยกเลิกการใช้ไปหนึ่งฉบับโดย ILO เอง คือฉบับที่ 104 ทำให้เหลือ 14 ฉบับ ซึ่งไม่ถือว่ามากมายแต่ประการใด นอกจากนี้ก็ได้รับเอาข้อเสนอแนะมาใช้ 10 ฉบับ ดังตารางที่ 2.2

¹¹ นิคม จันทรวิทุร (2531) เพิ่งอ้าง, 146-149.

¹² ในรอบประมาณ 10-15 ปี ที่ผ่านมาเรื่องที่ ILO โดยคณะกรรมการเสรีภาพในการสมาคมได้ตรวจสอบประเทศไทย เช่น กรณี ITV ได้สมาชิกสหภาพแรงงานออกจากงาน 21 คน หลังจากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน กรณีสหภาพแรงงานบริษัทบางจากปิโตรเลียมถูกยุบโดยอัตโนมัติภายหลังมีการแปรรูปบริษัทบางจากปิโตรเลียม การปิดคดีแรงงานรัฐวิสาหกิจในศาลแรงงาน และการยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สมัย รสช.).

ตารางที่ 2.2 มาตรฐานแรงงานของ ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน (อนุสัญญา) และรับเอามาใช้
(ข้อเสนอแนะ)¹³

อนุสัญญาและการให้สัตยาบัน			ข้อเสนอแนะและ การยอมรับมาใช้	
อนุสัญญาฉบับ ที่ - พ.ศ. ที่ออก	ชื่ออนุสัญญา	พ.ศ. ที่ให้ สัตยาบัน	ข้อเสนอแนะฉบับ ที่- พ.ศ. ที่ออก	ชื่อข้อเสนอแนะ
14 - พ.ศ. 2464	การหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ ในงานอุตสาหกรรม	5 เม.ย. 2511	18 - พ.ศ. 2464	การหยุดพักผ่อน ปรนประจำสัปดาห์ใน งานพาณิชยกรรม
19 - พ.ศ. 2468	การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันใน เรื่องค่าทดแทนกรณีเกิด อุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติ และคนงานต่างชาติ	5 เม.ย. 2511	105 - พ.ศ. 2501	สิ่งประกอบในตู้ยา ประจำเรือ
29 - พ.ศ. 2473	การเกณฑ์แรงงาน หรือ แรงงานบังคับ	26 ก.พ. 2512	107 - พ.ศ. 2501	การจ้างชาวเรือให้ ทำงานในเรือที่จอด ทะเบียนใน ต่างประเทศ
80 - 2489	การแก้ไขบางส่วนของ อนุสัญญา	5 ธ.ค. 2490	108 - 2501	สภาพทางสังคมและ ความปลอดภัยของ ชาวเรือในเรือที่จอด ทะเบียน
88 - 2491	การจัดตั้งบริการจัดหางาน	26 ก.พ. 2512	117 - 2505	การฝึกอาชีพ [ยกเว้น ข้อ 7 (1)]
104 - 2498	การเลิกบังคับทางอาญาแก่คนงาน พื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง	29 ก.ค. 2507	122 - 2508	นโยบายการจ้างงาน
105 - 2500	การยกเลิกแรงงานบังคับ	2 ธ.ค. 2510	126 - 2509	การฝึกอาชีพแก่ ชาวประมง

¹³ ดูเพิ่มใน โชคชัย สุทธาเวศ 2549.

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

อนุสัญญาและการให้สัตยาบัน			ข้อเสนอแนะและ การยอมรับมาใช้	
อนุสัญญา ฉบับที่ - พ.ศ. ที่ออก	ชื่ออนุสัญญา	พ.ศ. ที่ให้ สัตยาบัน	ข้อเสนอแนะ ฉบับที่- พ.ศ. ที่ออก	ชื่อข้อเสนอแนะ
116 - 2504	การแก้ไขอนุสัญญาบางส่วนซึ่งที่ประชุม ILO รับรองครั้งก่อนในสมัยประชุมทั้ง 32 สมัยฯ	24 ก.ย. 2505	128 – 2510	นำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้
122 - 2507	นโยบายการจ้างงาน	26 ก.พ. 2512	129 – 2510	การติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายนายจ้างและคนงานในสถานประกอบการ
123 - 2508	อายุขั้นต่ำที่อนุญาตทำงานในเหมืองใต้ดิน (ไม่มีผลการบังคับใช้แล้ว ตามการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 138)	5 เม.ย. 2511	130 – 2510	การพิจารณาและยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ
127 - 2510	นำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้	26 ก.พ. 2511		
100 – 2494	ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน	8 ก.พ. 2542		
182 – 2542	การห้ามและการขจัดโดยฉับพลันต่อรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก	26 ก.พ. 2544		
138 – 2516	อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ (อายุขั้นต่ำในการจ้างงาน)	11 พ.ค. 2547		
159 – 2550	การฟื้นฟูทางวิชาชีพและการจ้างงานผู้พิการ	9 มิ.ย. 2550		

ปัจจุบันการรับเอาข้อเสนอแนะมาใช้ไม่จำเป็นต้องขออนุญาตต่อ ILO เช่นเมื่อก่อน แต่กระนั้นรัฐบาลไทยก็ได้ตอบต่อ ILO ไปเมื่อ พ.ศ. 2549 ว่าสนใจที่จะรับเอาข้อเสนอแนะฉบับที่กำลังจะออกมาใช้คือ ข้อเสนอแนะฉบับที่ 195 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Recommendation, 2004) มาปฏิบัติ¹⁴

ภายใต้อนุสัญญาหลัก จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักแล้ว 5 ฉบับ คือ

- 1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473) แรงงานบังคับ
- 2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ค.ศ. 1957 (พ.ศ. 2492) การยกเลิกแรงงานบังคับ
- 3) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ค.ศ. 1951 (พ.ศ. 2492) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- 4) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2492) รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก
- 5) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2492) อายุขั้นต่ำในการจ้างงาน

และยังมีได้ให้สัตยาบันต่อมาตรฐานแรงงานหลักอีก 3 ฉบับ คือ

- 1) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิที่จะรวมตัว
- 2) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) การนำหลักสิทธิที่จะรวมตัวและที่จะเจรจาต่อรองร่วมไปปฏิบัติ
- 3) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2492) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

อนุสัญญาฉบับที่ 111 นั้น เนื่องจากเป็นเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในการทำงานโดยไม่มี การเมืองเรื่องอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้อง และเนื่องจากได้รับแรงค้ำจุนจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 จึงไม่น่าจะมีปัญหามากนักในการที่รัฐบาลไทยจะให้สัตยาบันเพื่อให้การจ้างงานและการประกอบอาชีพมีความเสมอภาคมากขึ้น แต่อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 เป็นเรื่องที่มีนัยทางการเมืองต่อการ และการเมืองของผู้ใช้แรงงาน รัฐ และนายทุน การให้สัตยาบันอนุสัญญาต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เราเป็นสมาชิกผู้ก่อตั้งจึงดูเหมือนเป็นเรื่องที่รัฐบาลละเลาะลังในการให้สัตยาบันตลอดมา

อย่างไรก็ตามแม้ว่ารัฐบาลจะไม่ได้ให้สัตยาบันทั้ง 3 ฉบับ แต่รัฐบาลก็ได้เลือกเอาบางรายการของ มาตรฐานในอนุสัญญามาใส่ในกฎหมายอยู่บ้าง ซึ่งเป็นการกระทำที่ดูเหมือนว่ารัฐบาลจริงจังในเรื่องนั้น แต่เอาเข้าจริงรัฐบาลไม่ผูกมัดใดๆ ให้ต้องปฏิบัติตามนั้น เพราะการเอามาใช้แบบไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญา คล้ายกับการปฏิบัติตาม “มาตรฐานแรงงานแบบเทียมๆ” คือ ทำบ้างหรือไม่ทำบ้างก็ไม่มีอะไร หรือทำต่างไป จากที่มาตรฐานกำหนด ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่สามารถกำกับได้อย่างเป็นทางการ ดังจะกล่าว ในหัวข้อต่อไป

¹⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/gbe/ceacr2007.htm>.

นอกจากนี้ในกลางทศวรรษที่ 2540 ที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานได้เคยให้ความสนใจที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค.ศ. 1984) ซึ่งถือเป็นอนุสัญญาระดับสำคัญ แม้จะไม่ได้เป็นหนึ่งในแปดฉบับก็ตาม แต่ขณะนี้เรื่องดังกล่าวเงียบลงไปพร้อมๆกับการกำลังเกิดขึ้นใหม่ของอนุสัญญาระดับใหม่เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของ ILO คือฉบับที่ 187 ว่าด้วย “กรอบการส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน” (Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006)

2.3.2 ความสอดคล้องระหว่างกฎหมายไทยกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประเทศไทยจะปฏิบัติตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันต่างๆ โดยมักไม่มีปัญหาการปฏิบัติผิดจากมาตรฐาน อย่างไรก็ตามดังที่กล่าวแล้วว่าประเทศไทยกลับมีปัญหาการปฏิบัติที่แตกต่างจากมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสำหรับตัวมาตรฐานที่มีให้สัตยาบัน เช่น ส่งเสริมการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการแทนการจัดตั้งสหภาพแรงงานตาม พ.ร.บ. กู้มครองแรงงาน 2541 มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานและองค์การนายจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ซึ่งตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่จำเป็นต้องจดทะเบียน อนุญาตให้ลูกจ้างเอกชน และรัฐวิสาหกิจตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่ไม่อนุญาตให้ข้าราชการตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาระดับที่ 87 ให้ข้าราชการตั้งสหภาพแรงงานได้ และสำหรับตำรวจกับทหารนั้นให้มีข้อกฎหมายที่เขียนเป็นการเฉพาะกับข้าราชการสองกลุ่มนี้หากจะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตามปัญหาสิทธิของข้าราชการที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานกำลังหมดไปจากการให้โอกาสของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถรวมกลุ่ม (คือจัดตั้งองค์กร) ได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่จำเป็นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สอดคล้องกับที่รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 กำหนดด้วย สำหรับทหารและตำรวจนั้นจึงขึ้นอยู่กับกรอบกฎหมายเฉพาะหรือเขียนเป็นหมวดเพิ่มเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ 2518 เมื่อพ้นจากสิทธิที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายรับรองให้แล้ว การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะก่อตั้งสหภาพแรงงานกันหรือไม่ก็เป็นเรื่องความเงื่อนไขภายในระบบราชการและความพร้อมของข้าราชการเอง

2.3.3 ปัญหาการให้สัตยาบันและบทบาทของประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงาน ILO

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการต่ออนุสัญญา 14 ฉบับ (ยกเลิกการใช้แล้ว 1 ฉบับ คือฉบับที่ 123) และแจ้งรับอย่างเป็นทางการต่อข้อเสนอแนะมาใช้อย่างน้อย 10 ฉบับ (ดังตารางที่ 1) การให้สัตยาบันอนุสัญญาจำนวน 14 ฉบับ ดังกล่าวถือว่าต่ำกว่าจำนวนเฉลี่ยในเอเชียตะวันออก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 15 ฉบับ การที่ประเทศไทยให้สัตยาบันในระดับน้อยคือมากกว่าค่าเฉลี่ยเพียง 1 ฉบับเท่านั้น เป็นปัญหาร่วม

ของประเทศกำลังพัฒนาด้วย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญของ ILO (ข้อ 1-4)¹⁵ และ ทีมนักวิจัยของสภาวิจัยสหรัฐอเมริกา (ข้อ 5-7)¹⁶ ได้ประมวลปัญหาไว้ดังนี้ คือ

1) ปัญหาองค์การนายจ้างและลูกจ้างในประเทศกำลังพัฒนาขาดการชี้แจงหรือแสดงออกอย่างเพียงพอในข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่จะบรรจุในการประชุม ILO ทำให้เรื่องที่ประชุมกันไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประเทศกำลังพัฒนา

2) ปัญหาการต้องตอบข้อสอบถามของ ILO ที่ส่งให้ประเทศสมาชิกตอบอย่างไม่เพียงพอหรือไม่สมบูรณ์ อาจเนื่องมาจากปัญหาของความซับซ้อนของเนื้อหาหรือปัญหาความไม่เข้าใจของเจ้าหน้าที่ทางราชการที่รับผิดชอบ

3) ปัญหาการเข้าไปมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอของแต่ละภาคีในคณะกรรมการชุดต่างๆ ของ ILO

4) ปัญหาความร่วมมือระดับภูมิภาคของประเทศสมาชิก ILO ที่ยังไม่เพียงพอ และขาดกลไกหรือข้อตกลงที่จะทำให้ประเทศในกลุ่มภูมิภาคมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกันในเรื่องปัญหา

5) ปัญหาการประชุมใหญ่ ILO ไม่ได้ฟังเสียงจากประเทศกำลังพัฒนาอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะประเด็นความยืดหยุ่นในตัวอนุสัญญาที่จะช่วยให้ประเทศกำลังพัฒนาให้สัตยาบันมากขึ้น

6) ปัญหาความหมายในทางปฏิบัติของตัวมาตรฐานและความชัดเจนในตัวชี้วัดประกอบมาตรฐานว่ามีขอบเขตเพียงใด

7) ปัญหาศักยภาพของหน่วยงานรัฐบาล อาทิ การขาดแคลนทรัพยากร ในการกำกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

8) ปัญหาการขาดแคลนข้อมูลที่แม่นยำตรงน่าเชื่อถือและเพียงพอในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานและการบังคับใช้กฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐาน

9) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนอันมีผลต่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

เราสามารถกล่าวได้ว่าประเทศไทยนอกจากจะให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาน้อยและล่าช้าแล้ว ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานร่วมกับประเทศอื่นๆ หลายประการข้างต้น

¹⁵ นิคม จันทรวิทุร (2531), หน้า 149-150.

¹⁶ คู่มือประกอบใน Committee on Monitoring International Labor Standards (2004).

2.4 มาตรฐานแรงงานระดับกลุ่มการค้าและสถาบันในความร่วมมือ: ตารางของมาตรฐาน กับ ข้อดี/ข้อด้อยของการนำไปปฏิบัติในประเทศกำลังพัฒนา

มาตรฐานแรงงานในส่วนนี้มีทั้งมาตรฐานในกลุ่มการค้าหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน และมาตรฐานที่เกิดจากการร่วมกันสร้างขึ้น โดยองค์การภาคประชาสังคมในประเทศที่พัฒนาแล้วและหาทางขยายผลไปยังประเทศคู่ค้าที่กำลังพัฒนา เช่น

2.4.1 มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 (Social Accountability 8000) เป็นมาตรฐานที่เกิดขึ้นใหม่ และเป็นมาตรฐานแรงงานมาตรฐานแรกในภาคเอกชน โดยพัฒนามาจากประเทศสหรัฐอเมริกา เน้นการคุ้มครองแรงงานในประเด็นตัวชี้วัด 9 ตัว คือ

- 1) การใช้แรงงานเด็ก
- 2) การบังคับใช้แรงงาน
- 3) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
- 5) การเลือกปฏิบัติ
- 6) การลงโทษทางวินัย
- 7) ชั่วโมงการทำงาน
- 8) ค่าตอบแทน
- 9) ระบบการจัดการ

ข้อกำหนดต่างๆ จะมีลักษณะสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยส่วนใหญ่ แต่เป็นการออกมาบังคับใช้เพื่อประโยชน์ทางการค้าและความเป็นธรรมในการใช้แรงงานระหว่างคู่ค้า เป็นสำคัญ ทั้งนี้โดยการรับรองของ Social Accountability International

2.4.2 มาตรฐานจรรยาบรรณปฏิบัติของสถานประกอบการ (Workplace Codes of Conduct) กำหนดขึ้นโดยสมาคมความยุติธรรมในการใช้แรงงาน (Fair Labor Association) มีสมาชิกกว้างขวางทั้งผู้ผลิต ผู้ค้า สถาบันการศึกษา และ องค์การสิทธิมนุษยชน มี ประเด็นตัวชี้วัด 9 ตัว คือ 1) การบังคับใช้แรงงาน 2) การใช้แรงงานเด็ก 3) การฉ้อโกงหรือกระทำทารุณ 4) การเลือกปฏิบัติ 5) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 6) เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม 7) ค่าจ้างและผลประโยชน์ 8) ชั่วโมงการทำงาน 9) ค่าล่วงเวลา

2.4.3 มาตรฐานความร่วมมือเพื่อสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium) พัฒนาจากนักกิจกรรมสิทธิมนุษยชนและสถาบันการศึกษา มี ประเด็นตัวชี้วัด 9 ตัว คือ 1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ 2) ชั่วโมงการทำงาน 3) การจ่ายค่าชดเชยและการทำงานล่วงเวลา 4) การใช้แรงงานเด็ก 5) การบังคับใช้แรงงาน 6) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 7) การเลือกปฏิบัติ 8) การล่วงละเมิด หรือ การกระทำอันมิชอบ 9) เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม 10) สิทธิสตรี

2.4.4 มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เป็นของมูลนิธิอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม สำหรับกิจการเครื่องนุ่งห่ม (WRAP: Worldwide Responsible Apparel Production) มีประเด็นตัวชี้วัดด้านสิทธิแรงงาน 8 ตัว คือ 1) การใช้แรงงานเด็ก 2) การใช้แรงงานบังคับ 3) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 4) ชั่วโมงการทำงาน 5) การเลือกปฏิบัติ 6) ค่าจ้างและค่าตอบแทนในการทำงาน 7) การล่วงละเมิดและการทารุณกรรม 8) การจัดการของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ยังมีตัวชี้วัดด้านอื่นอีก 4 ตัว คือ 1) สิ่งแวดล้อม 2) การปฏิบัติตามระเบียบศุลกากร 3) การรักษาความปลอดภัย 4) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงาน รวมทั้งหมด 12 ข้อ การออกมาบังคับใช้เพื่อประโยชน์ทางการค้าและความเป็นธรรมในการใช้แรงงานระหว่างบริษัทในประเทศไทยสหรัฐอเมริกาประเทศคู่ค้าเป็นสำคัญ

2.4.5 มาตรฐานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic International Codes of Conduct: EICC) เป็นมาตรฐานแรงงานของกลุ่มผู้ผลิตอิเล็กทรอนิกส์ มีประเด็นตัวชี้วัดหลัก 7 ตัว คือ 1) ข้อกำหนดทั่วไป 2) แรงงาน LABOR 3) สุขภาพและความปลอดภัย 4) สิ่งแวดล้อม 5) ระบบการบริหารแรงงาน 6) ระบบการบริหารสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย 7) จริยธรรม โดยมีข้อกำหนดย่อยๆ ต้องตรวจสอบกว่า 50 รายการ

นอกเหนือจากที่กล่าวถึงข้างต้น ในระบบมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าของกลุ่มอุตสาหกรรมยังมีมาตรฐานแรงงานอื่นๆ ที่เข้าข่ายอีก เช่น มาตรฐาน ICTI, มาตรฐาน BSCI, มาตรฐาน BRC, มาตรฐาน FWF, มาตรฐาน ETI เป็นต้น ดังจะกล่าวถึงโดยสังเขปในบทที่ 3

ลักษณะเฉพาะของมาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณธุรกิจในระดับกลุ่มอุตสาหกรรมจะขึ้นอยู่กับองค์การผู้เป็นเจ้าของมาตรฐานว่าเป็นใคร และสมาชิกที่เข้าร่วมจัดทำมาตรฐานนั้น เราสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของจรรยาบรรณธุรกิจตามตัวอย่างตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ลักษณะเฉพาะของมาตรฐาน

องค์กรผู้เป็นเจ้าของและรับรองมาตรฐาน	สมาชิก	ลักษณะเฉพาะของมาตรฐาน
SAI, Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA)	NGOs, องค์กรด้านแรงงาน ภาครัฐ (เช่น National Child Labor Committee (USA), Maquila Solidarity Network (Canada), Dole Food Company (USA), Bureau Veritas Quality International)	เป็นมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน มาตรฐานแรกที่สามารถตรวจประเมินได้
FLA, Fair Labor Association	สถานประกอบการ บริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์กลุ่มผู้บริโภค องค์กรแรงงาน และมหาวิทยาลัยของ USA เป็นสมาชิก โดยการริเริ่มจากทำเนียบขาว (เช่น Adidas-Salomon, Eddie Bauer, GEAR for Sports, Joy Athletic, Liz Claiborne, Nordstrom Nike, Patagonia, Reebok, Phillips-Van Heusen, Polo Ralph Lauren and Zephyr Graf-X)	• ไม่มีผ่าน-ไม่ผ่าน แต่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง • ไม่เสียค่าตรวจ • นำรายงานการตรวจสอบต่อสาธารณะ
AAMA (American Apparel Manufacturer Association)	องค์กรเอกชนและบริษัทเสื้อผ้าของอเมริกา (เช่น Blue chip, Sara Lee Corporation, Jockey International, VF Corporation, Russell Corporation, OshKosh B'Gosh, Tropical Sportswear International, Gerber Childrenswear)	มาตรฐานหลักสำหรับอุตสาหกรรม การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่อาศัยเรื่อง การปฏิบัติต่อแรงงาน สภาวะโรงงาน สิ่งแวดล้อม และระบบบุคลากร
Worker Rights Consortium (WRC)	วิทยาลัย มหาวิทยาลัย นักศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิแรงงาน (120 วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยของอเมริกา เช่น University of California)	เป็นกระบวนการคุมบังคับโรงงานที่ผลิตสินค้าให้กับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการผลิตโดยเคารพในสิทธิแรงงาน ตามหลักการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
The Ethical Trading Initiative	องค์กรเอกชน กลุ่มแรงงาน และบริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์ (เช่น Oxfam, International Confederation of Free Trade Unions, Levi Strauss, The Body Shop International, NEXT, Tesco)	เป็นกระบวนการส่งเสริมวิธีการปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานเพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงงานที่ผลิตสินค้าสำหรับตลาดในอังกฤษมีมาตรฐาน

ที่มา : สุริยา ชะวีเชิธร, สถาบันคีนันแห่งเอเชีย, คำบรรยายเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน”, กรกฎาคม 2550 – กุมภาพันธ์ 2551.

ในเชิงข้อดี-ข้อด้อยของมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าหรือประกอบการค้าแล้ว ในบรรดาประเทศต่างๆ ยังไม่สามารถกลายเป็นความเห็นพ้องร่วมกันได้ว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าในประเทศต่างๆว่ามีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไรนั้น เนื่องจากขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละประเทศและแง่มุมรายการปลีกย่อยของการปฏิบัติในตัวมาตรฐาน แต่โดยภาพรวมพบว่ามีทั้งการต่อต้านจากรัฐบาลประเทศกำลังพัฒนา และการสนับสนุนจากรัฐบาลประเทศพัฒนาแล้ว สำหรับประเทศกำลังพัฒนาแล้วสนับสนุนเรื่องมาตรฐานแรงงานที่จะใช้กำกับการค้าระหว่างประเทศ เนื่องจากการเพิ่มต้นทุนการผลิตของประเทศกำลังพัฒนาให้สูงขึ้น ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้วต้องเผชิญกับการแข่งขันสินค้าจากประเทศกำลังพัฒนาในราคาสินค้าที่ใกล้เคียงกันในเวทีการค้าการขยายระหว่างประเทศมากขึ้น แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนาโดยส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับกับเรื่องนี้ด้วยเห็นว่ามาตรฐานแรงงานที่นำมาใช้กับการค้าเป็นมาตรการกีดกันทางการค้าแบบหนึ่ง แต่กระนั้นมาตรฐานแรงงานกับการค้าก็เป็นเสมือนการประสานเข้าหากัน หรือจูงปากกันระหว่างลัทธิทุนนิยม และลัทธิสหภาพแรงงาน เนื่องจากระบบทุนนิยมขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีในขณะเดียวกันแรงงานก็ได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ขบวนการสหภาพแรงงานโดยส่วนใหญ่ทั่วโลกตอบรับเรื่องนี้มากกว่าปฏิเสธ แต่มาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าของสถานประกอบการเพื่อการส่งออกได้รับการให้ความสำคัญจากรัฐบาลมากกว่ามาตรฐานแรงงานตามกฎหมายของประเทศที่ใช้กับสถานประกอบการที่ผลิตสินค้าขายภายในประเทศโดยปกติทั่วไป ทำให้เกิดระบบสองมาตรฐานของคนทำงานในประเทศเดียวกัน (โชคชัย สุทธาเวศ 2547)

การศึกษาถึงผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทั้งในด้านความสำเร็จและอุปสรรคต่อการส่งออก พบว่ามีทั้งข้อเสนอที่สนับสนุนมาตรฐานแรงงานประกอบการค้า และที่ไม่สนับสนุนมาตรฐานแรงงานประกอบการค้า (Martin and Maskus 1999, Mah 1997, Stern and Terrel 2003 อ้างใน นิรมล สุธรรมกิจ 2550 : 117-169) อาทิ ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของการแข่งขันทางการตลาด และระดับการพัฒนาและสมรรถภาพเชิงสถาบันภายในของประเทศกำลังพัฒนา เช่น หากการแข่งขันสมบูรณ์ การส่งเสริมสิทธิการเจรจาต่อรองร่วมจะเป็นผลดีแก่การส่งออก แต่งานบางชิ้นเห็นว่าการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง การปรับปรุงมาตรฐานแรงงานทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ผลผลิตการผลิตอาจเพิ่มขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประเด็นมาตรฐานแรงงานที่ปฏิบัติ (เช่น ถ้าจัดการใช้แรงงานเด็กก็จะทำให้ผลผลิตการผลิตดีขึ้น แต่ต้นทุนแรงงานสูงขึ้น) สภาพวัฒนธรรมและการเมืองของประเทศกำลังพัฒนาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการมาตรฐานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนายังอ่อนแอ แรงงานที่ได้ประโยชน์กับมาตรฐานแรงงานประกอบการค้าจะเป็นแรงงานด้านการส่งออกโดยส่วนใหญ่ และ แรงงานในภาคการทำงานที่เป็นทางการ (formal sector) มากกว่าแรงงานนอกระบบ (informal sector) เป็นต้น

จากสภาพการสนับสนุนหรือโต้แย้งต่ออิทธิพลของมาตรฐานแรงงานต่อผลสำเร็จทางเศรษฐกิจ ดังที่เรียบเรียงมานั้น ย่อมเป็นเรื่องที่ทำนายต่อแต่ละประเทศทั่วโลกว่าจะทำให้คนในชาติสามารถเห็นได้ชัดเจนอย่างไรต่อความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานแรงงานกับความสำเร็จทางการค้าหรือการพัฒนาเศรษฐกิจ

แต่โดยหลักการแล้ว การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับงานอันมีคุณค่า (Decent work) นั้น ความสำเร็จทางผลิตภาพแรงงานกับงานอันมีคุณค่าจะต้องเอื้อต่อกัน คือ งานอันมีคุณค่าย่อมเป็นงานที่สร้างผลิตภาพโดยคนทำงานได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอในโอกาสและการจะมีรายได้ การคุ้มครองทางสังคมจึงย่อนำไปสู่การจ้างงานและรายได้ อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม โดยการคุ้มครองทางสังคมที่บรรลุความสำเร็จย่อมไม่ประนีประนอมกับการถดถอยทางสิทธิของคนทำงานและมาตรฐานทางสังคมต่างๆ¹⁷ หลักการดังกล่าวนี้แสดงถึงว่าแง่มุมการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Economic up-grading) ที่มีต่อสถานประกอบการและการพัฒนาทางสังคม (Social up-grading) ที่มีให้ต่อแรงงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป

¹⁷ Kenneth Abrahamsson “Part 2: Human Resource Management, Quality of Working Life and Labour Productivity – The Concept of Good Work” Forskningsradet for Arbetsliv Och Socialvetenskap - KAS, Vinnva, p. 23.

บทที่ 3

การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกและจรรยาบรรณทางการค้าในประเทศไทย

การค้าขายของไทยในสงครามการค้าระหว่างประเทศมีการตื่นตัวในการปฏิบัติในทางมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกหรือ จรรยาบรรณทางการค้า (Codes of Conduct) มาเป็นระยะเวลาประมาณ 10 ปี จึงถือได้ว่าเรื่องนี้เป็นที่รับรู้กันทั่วไปในกลุ่มผู้ส่งออก แต่การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานดังกล่าวจะยังไม่เข้มข้นเพียงพอ เราพอจะเห็นภาพได้ดังจะกล่าวต่อไป

3.1 มาตรฐานแรงงานกับจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทลงทุนข้ามชาติ¹⁸

มาตรฐานแรงงาน (ที่นำมาใช้กับการค้า) กับจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อการส่งออกหรือเพื่อการค้าโดยหลักใหญ่ใจความล้วนพัฒนามาจากมาตรฐานแรงงานสากลของ ILO บางสถานประกอบการอาจเรียกกฎเกณฑ์การปฏิบัติต่อแรงงานว่า “มาตรฐานแรงงานของธุรกิจ” บางแห่งอาจเรียกว่า “จรรยาบรรณด้านแรงงานของธุรกิจ” หรือ เพียงแต่ “จรรยาบรรณของธุรกิจ” แต่หากพิจารณาโดยพื้นฐานแล้ว ทั้งสองแบบยังแตกต่างกันตรงที่จุดเน้นหนัก กล่าวคือ “มาตรฐานแรงงาน” จะมีความครอบคลุมกว้างขวางและเป็นสาธารณะมากกว่า “จรรยาบรรณ (ด้านแรงงานของ) ธุรกิจ” ดังตารางเปรียบเทียบที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบจุดเน้นหนักระหว่างมาตรฐานแรงงานกับจรรยาบรรณธุรกิจ

มาตรฐานแรงงาน (Labor Standard) (เน้นขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ)	จรรยาบรรณธุรกิจ (Codes of Conduct)
• เชื่อว่าจรรยาบรรณธุรกิจไม่โปร่งใส อาจเป็นแค่การสร้างภาพ แต่มาตรฐานแรงงานจะเน้นความรับผิดชอบอย่างจริงจัง มิใช่การสร้างภาพ • ผู้ตรวจจรรยาบรรณธุรกิจยังมีความลำเอียง เพราะยังมีสายสัมพันธ์ทางธุรกิจ แต่มาตรฐานแรงงานจะมีความเป็นสาธารณะมากกว่า • จรรยาบรรณธุรกิจไม่มีองค์กรอิสระเข้าไปเกี่ยวข้อง แต่มาตรฐานแรงงานจะมีองค์กรแห่งรัฐเข้ามามีส่วนกำกับ • มีความหวังว่าจะลดความซ้ำซ้อนของการตรวจประเมินจรรยาบรรณธุรกิจ โดยใช้มาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจ ((Voluntary Labour Standard) ลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรอื่นๆ	• เป็นการตอบสนองต่อประเด็นเสียหายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศกำลังพัฒนา • สร้างระบบมาตรฐานที่เป็นกลาง สำหรับสถานประกอบการในสายโซ่อุปทาน • แสดงต่อสาธารณะถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการดำเนินการผลิตให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO • การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง / รักษาชื่อเสียงขององค์กร • รักษาส่วนแบ่งการตลาด • ให้หลักประกันสำหรับอนาคตของธุรกิจและการปฏิบัติที่ดีต่อคนทำงาน • เป็นแนวทางจริยธรรมสู่ธุรกิจ

ที่มา : ปรับปรุงจาก สุริยา ะวิเชียร, สถาบันคีนันแห่งเอเซีย, คำบรรยายเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” ในหลักสูตรการฝึกอบรมอาสาสมัครมาตรฐานแรงงาน ของมูลนิธิอินิคม จันทรวินัย ร่วมกับ สถาบันเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD), กรกฎาคม 2550 – กุมภาพันธ์ 2551.

¹⁸ ดูประกอบใน โชคชัย สุทธาเวช และ คณะ (2548).

ในทางการค้าระหว่างประเทศ บริษัทเจ้าของตราสินค้าจากประเทศพัฒนาแล้วจะกำหนดให้บริษัทคู่ค้าในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งไม่มีการผลิตสินค้าโดยใช้ตราของตนเองปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทจึงจะให้ยอคลังซื้อและมีการตรวจสอบว่าบริษัทรับจ้างผลิตได้บริหารแรงงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ตนกำหนดมาหรือไม่ หากปฏิบัติตามก็จะได้รับสัญญาการสั่งซื้อต่อไป มาตรฐานของบริษัทที่มีอิทธิพลในปัจจุบัน เช่น

3.1.1 มาตรฐานความรับผิดชอบของบริษัทไนกี้ (Nike Corporate Responsibility Compliance) เป็นมาตรฐานในกลุ่มบริษัทไนกี้ มี ประเด็นตัวชี้วัด 7 ตัว คือ 1) การบังคับใช้แรงงาน 2) การใช้แรงงานเด็ก 3) การจ่ายค่าตอบแทน 4) ผลประโยชน์ 5) ชั่วโมงการทำงาน/ล่วงเวลา 6) การควบคุมสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และ สุขภาพ 7) เอกสารและการตรวจสอบ

3.1.2 มาตรฐานกลุ่มบริษัทเมทเทล (Mattel Corporate Responsibility) เป็นมาตรฐานแรงงานของผู้ผลิตของเด็กเล่น มีประเด็นตัวชี้วัด 11 ตัว คือ 1) การจ้าง ค่าจ้าง และ ชั่วโมงการทำงาน 2) ข้อกำหนดเรื่องอายุ 3) แรงงานบังคับ 4) การเลือกปฏิบัติ 5) เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคม 6) สภาพการดำรงชีวิต 7) ความปลอดภัยในที่ทำงาน 8) สุขภาพ 9) การวางแผนสำหรับภาวะฉุกเฉิน 10) การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม 11) การประเมิน การปรับปรุงแก้ไขและการติดตามตรวจสอบ

3.1.3 จรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฟอร์ดมอเตอร์ มีประเด็นตัวชี้วัด 8 ตัว คือ 1) แรงงานเด็ก 2) ค่าตอบแทน 3) แรงงานบังคับ 4) เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม 5) การล่วงละเมิดทางเพศและการเลือกปฏิบัติ 6) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 7) ชั่วโมงทำงาน 8) ความรับผิดชอบและการปฏิบัติ

นอกเหนือจากที่ยกตัวอย่างเหล่านี้แล้ว ปัจจุบันนี้ยังมีหลักจรรยาบรรณทางการค้าของอีกหลายบริษัท เช่น Walt-Disney, Wall-Mart, Adidas, Levi's, Sears และอื่นๆ อีกมากมาย

ในระดับสากลภาคธุรกิจจำนวนมากทั่วโลกยังมิได้ยอมรับมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าอย่างเต็มที่ แต่กำลังได้รับความกดดันให้ต้องปรับตัวยอมรับมาตรฐานแรงงาน แรงกดดันเหล่านี้ เช่น

- 1) การแข่งขันในการลดต้นทุนการผลิตและการหาแหล่งแรงงานราคาถูก
- 2) มีการเหมาช่วงการผลิตมากขึ้นเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและลดต้นทุน
- 3) สามารถย้ายฐานการผลิตจากประเทศที่มีสภาพทางการค้าที่ไม่เอื้ออำนวยไปยังที่ใหม่ได้
- 4) การเคลื่อนไหวของสภาพแรงงาน
- 5) นอกจากเรื่องคุณภาพสินค้าและราคา ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าที่เคารพสิทธิแรงงาน
- 6) NGOs ทำหน้าที่เป็น watchdog และสร้างความตระหนักแก่ลูกค้า
- 7) สื่อมวลชนเป็นผู้กระจายข่าวต่อสาธารณะ

ปัจจุบันมาตรฐานแรงงานกับการค้าที่ใช้กันของภาคเอกชนธุรกิจไทย มีพัฒนาการที่ครอบคลุมกว้างขวางมากขึ้นๆ ล่าสุดเราสามารถประมวลประเด็นข้อกำหนดจากหลายมาตรฐานและจรรยาบรรณธุรกิจ

และพบว่ามาตรฐานแรงงานที่อุตสาหกรรมในประเทศไทยใช้ครอบคลุมถึงอย่างน้อย 23 ข้อกำหนด (ดังเช่นที่มีหลายหัวข้อมากขึ้นของมาตรฐาน EICC ซึ่งเป็นจรรยาบรรณธุรกิจที่ออกมาใหม่ประมาณ 1-2 ปี มาแล้ว) โดยมีการขยายจากประเด็นการจัดการภายในสถานประกอบการออกไปในมิติทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของการประกอบการ ความรับผิดชอบที่บริษัทพึงมีต่อชุมชนและสังคม และการแข่งขันของธุรกิจอย่างเป็นธรรมมากขึ้น ข้อกำหนดเหล่านี้คือ

- 1) การใช้แรงงานเด็ก (Child Labor)
- 2) การใช้แรงงานบังคับ (Forced and Bound Labor)
- 3) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)
- 4) การห้ามล่วงละเมิดทางเพศ และการข่มขู่ทำร้ายร่างกาย (Harassment and Abuse)
- 5) ระเบียบวินัยในการลงโทษ (Disciplinary Practice)
- 6) เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of Association and Right to Collective Bargaining)
- 7) ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ (Wage, Benefit and Compensation)
- 8) การมีชั่วโมงการทำงาน (Working Hour)
- 9) ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา (Over Time Payment)
- 10) การใช้แรงงานหญิง (Women Workers)
- 11) สวัสดิการ (Welfare)
- 12) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Health and Safety)
- 13) การปฏิบัติตามระเบียบศุลกากร (Custom Compliance)
- 14) การรักษาความปลอดภัย (Security)
- 15) ระบบการจัดการ (Management System)
- 16) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงาน (Compliance with Laws and Working Regulations)
- 17) ความสัตย์ซื่อทางธุรกิจ (Business Integrity)
- 18) การได้เปรียบอันไม่สมควร (No Improper Advantage)
- 19) การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure of Information)
- 20) ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property)
- 21) การทำธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันที่ยุติธรรม (Fair Business, Advertising and Competition)
- 22) การคุ้มครองเอกลักษณ์ (Protection of Identity)
- 23) ความสัมพันธ์ของธุรกิจกับชุมชน (Community Engagement)

การครอบคลุมที่กว้างขวางขึ้นๆ เป็นตัวบ่งชี้ว่าสถานประกอบการที่อยู่รอดได้จะต้องมีขีดความสามารถในการบริหารมาตรฐานแรงงานร่วมกับมาตรฐานคุณภาพการผลิตอื่นๆ ที่มีมากมายด้วย

3.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและจรรยาบรรณทางการค้าในประเทศไทย

3.2.1 การดำเนินงานของรัฐบาลไทย

3.2.1.1 สภาพการณ์โดยทั่วไปในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 2546)

ประเทศไทยเรายังได้รับผลกระทบจากแรงผลักดันดังกล่าวจนทำให้รัฐบาลประสานกับภาคเอกชน ออกมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546 บางครั้งจะเรียกสั้นๆ ว่า มรท. 2546 หรือ TLS 8001-2003) โดยใช้ชื่อว่า “ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย” ที่กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสำคัญ คือ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานอื่นๆ ทางการค้า และโดยเฉพาะอย่างยิ่งล้อยกับ SA 8000 (ความรับผิดชอบทางสังคม 8000) มรท.8001-2546 เน้นการนำไปใช้อย่างสมัครใจกับสถานประกอบการที่ส่งสินค้าออกไปขายในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบริษัทหลายกลุ่มการค้าในสหรัฐอเมริกา และยุโรปรองลงมา ประกอบด้วย 12 หมวด คือ 1) ข้อกำหนดทั่วไป 2) ระบบการจัดการ 3) การใช้แรงงาน บังคับ 4) ค่าตอบแทนการทำงาน 5) ชั่วโมงการทำงาน 6) การเลือกปฏิบัติ 7) วินัยและการลงโทษ 8) การใช้แรงงานเด็ก 9) การใช้แรงงานหญิง 10) เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง 11) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 12) สวัสดิการ¹⁹

นอกจากนี้ มรท.8001-2546 ยังมีบางข้อกำหนดที่มีมาตรฐานสูงกว่ากฎหมายแรงงานไทย เช่น การทำงานล่วงเวลาตามประกาศกระทรวงแรงงานให้มีได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง แต่ใน มรท. 8001-2546 ให้มีได้ไม่เกิน 12 ชม./สัปดาห์ โดยมีระยะเวลาปรับตัว 3 ปี (แต่คนงานระดับปฏิบัติการมักไม่ชอบข้อนี้ เพราะทำให้รายได้เสริมค่าจ้างจริงจากการทำงานล่วงเวลาลดลง - แม้ว่าจะแลกกับการเหน็ดเหนื่อยและเสี่ยงต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนและครอบครัวก็ตาม) การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ในเชิงสัญญาชาติ เชื้อชาติ เพศ อายุ สติปัญญา ความพิการ การเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ฯลฯ และ การไม่จ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี การเคารพสิทธิการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม และไม่แทรกแซงการดำเนินงาน และกลั่นแกล้งการดำเนินงานของผู้แทนลูกจ้าง เป็นต้น จึงน่าอิจฉาที่ว่า มรท.8001-2546 ได้กำหนดให้คุณภาพชีวิตแรงงานในกิจการส่งออกดีกว่าคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในประเทศ แม้ว่าบางรายการจะล้อยกับกฎหมายด้านแรงงาน แต่มีความจริงจังในการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมากกว่าที่กฎหมายระบุเสียอีก ซึ่งจะเรียกว่าดับเบิลสแตนด์ดาร์ดก็คงไม่ผิดกระมัง

การดำเนินการของกระทรวงแรงงานเพื่อให้สถานประกอบการไทยที่เน้นการส่งออกหันมาใช้มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 ได้ดำเนินการมาประมาณกว่า 4 ปีแล้ว โดยรัฐบาลออกเงินค่าใช้จ่ายให้แก่สถานประกอบการเพื่อการพัฒนามาตรฐาน (ประมาณ 75,000 บาท) และการตรวจสอบรับรองมาตรฐาน (ประมาณ 75,000 บาท) เพื่อดึงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการนี้ และขณะนี้ก็มีสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจสอบและขอการรับรองเบื้องต้น และขึ้นสมบรูณ์ตามมาตรฐานแรงงานดังกล่าวรวมประมาณ

¹⁹ ผู้สนใจรายละเอียดโปรดดูจาก www.labour.go.th.

650 แห่ง แต่ก็นับว่ายังมีน้อยมากจากจำนวนสถานประกอบการที่ทำธุรกิจส่งออกกว่าสองหมื่นแห่ง แต่กระทรวงแรงงานก็ตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี

ข้อดีของมรท. 8001-2546 ก็นอกจากจะทำให้ลดภาระของทางราชการในการตรวจแรงงานเอง เนื่องจากสถานประกอบการจะต้องจัดการตนเองและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของมาตรฐานแล้ว สถานประกอบการที่เริ่มเข้าสู่ธุรกิจส่งออกก็มีโอกาสได้สร้างความคุ้นเคยและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติจริงเพื่อรับยอดสั่งซื้อจากบริษัทลงทุนข้ามชาติซึ่งเป็นเจ้าของแบรนด์เนมชื่อดังในภายหลังหรือควบคู่กันไป อันจะทำให้แรงงานได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใกล้เคียงกับข้อกำหนดของกฎหมาย นอกจากนี้สถานประกอบการบางแห่งที่เข้าร่วมโครงการมรท. 2546 ยังได้รับใบสั่งซื้อจากต่างประเทศด้วย²⁰

3.2.1.2 ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

ปัญหาของการดำเนินการและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย²¹ เช่น

1) มาตรฐานแรงงานไทยยังขาดความเป็นสากล บริษัทโดยส่วนใหญ่ยังให้ความสนใจน้อย เนื่องจากตัวมาตรฐานและระบบการจัดการไม่สามารถใช้แทนระบบมาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณที่บริษัทข้ามชาติกำหนดมา หากปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยแล้วก็ยังคงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของบริษัทผู้สั่งซื้ออยู่ดี การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยจึงเป็นภาระงานที่ซ้ำซ้อน

2) ในช่วงแรกของการรณรงค์ให้มีการปฏิบัติตาม มรท. 2546 ซึ่งรัฐบาลออกเงินค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนามาตรฐานและตรวจสอบรับรองมาตรฐาน เพื่อจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการนี้ แต่ในอนาคตเมื่อรัฐบาลไม่ออกเงินให้ สถานประกอบการก็จะมีค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย แต่สถานประกอบการไม่สามารถวัดผลหรือเกิดความชัดเจนแก่ตนว่า การจัดเตรียมและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยคุ้มค่าแก่การลงทุน

3) ความไม่นิยม มรท. 2546 ยังมีในเรื่องบางข้อกำหนดที่มากกว่าปกติ เช่น หักข้อสวัสดิการและการลดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าจาก 36 ชั่วโมงเหลือ 12 ชั่วโมง ภายใน 3 ปี ในขณะที่สถาน

²⁰ สัมภาษณ์ นางนิสา นพทิปกังวล ผู้อำนวยการกลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงานไทย สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2551 และ นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2551.

²¹ ข้อมูลได้จาก 1) การตรวจเยี่ยมสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อการส่งออกหลายแห่งในอุตสาหกรรมต่างๆ ในระยะ 1-3 ปี ที่ผ่านมาของผู้วิจัย 2) การสัมภาษณ์นางนิสา นพทิปกังวล (อ้างแล้ว) วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2551 3) การสัมภาษณ์นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (อ้างแล้ว) วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2551 และ 4) ข้อมูลจากรายงานการศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ศึกษาโดย ศูนย์วิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, กรกฎาคม 2549.

ประกอบการเร่งการผลิตบ่อยครั้งตามใบสั่งซื้อที่ได้รับมาในช่วงเวลาสั้นๆ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามการลดชั่วโมงการทำงานลงได้

4) รัฐบาลและกระทรวงแรงงานยังขาดแรงจูงใจที่เพียงพอในการทำให้สถานประกอบการรับมาตรฐานไปปฏิบัติ ทั้งในเชิงภาษี และ สิทธิประโยชน์พิเศษ

5) แม้ว่าโดยหลักการมาตรฐานแรงงานไทยจะสามารถส่งเสริมการนำไปปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางทั้งบริษัทที่ผลิตเพื่อการส่งออกและการขายสินค้าในประเทศ แต่ด้วยกรอบงบประมาณที่สำนักงานประมาณอนุมัติทำให้มาตรฐานแรงงานไทยต้องใช้กับสถานประกอบการเพื่อการส่งออกเท่านั้น

6) การรักษาการปฏิบัติตามมาตรฐานแก่สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแล้วจะต้องมีต่อไปมากขึ้นๆ ทั้งยังต้องปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของบางบริษัทที่ได้รับการรับรองในขั้นก่อนสมบูรณ์อีกด้วย ทำให้ต้องใช้บุคลากรและงบประมาณ ในขณะที่ทั้งสองประการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อจำกัด

7) ปัญหาข้อจำกัดทางเทคนิคในด้านการไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในข้อกำหนด ไม่เข้าใจ เทคนิคการทำระบบมาตรฐานแรงงานซึ่งมีอยู่บ้าง รวมทั้งสถานประกอบการมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่ดูแลเรื่องนี้ทำให้เกิดการชะงักของการพัฒนามาตรฐานแรงงานหรือการขอตรวจรับรอง

8) สถานประกอบการต้องปฏิบัติตามมาตรฐานอุตสาหกรรมหลายมาตรฐาน เช่น ISO ชุดการจัดการคุณภาพการผลิต ได้แก่ ISO 9000, 9001, 9002, 9003, 9004 หรือ ISO ชุดการจัดการสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ISO 14000, 14001, 14010, 14012, 14031 หรือ ISO ชุดการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ISO 18000 อย่างเคร่งครัด จึงอาจมีส่วนทำให้สถานประกอบการเกิดความเมื่อย่ำแย่ต่อการขอตรวจรับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานจำนวนมากๆ ประกอบกับ มรท.8001-2546 ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อคุณภาพสินค้า หรือการรับรองของมาตรฐานการผลิตทางอุตสาหกรรมจึงไม่เป็นที่สนใจให้สถานประกอบการต้องขอการรับรองมาตรฐานแรงงานจากรัฐบาลไทย

9) ในส่วนของหน่วยงานราชการเองก็ประสบปัญหาหลายประการ อาทิ ขาดเงินงบประมาณที่เพียงพอรวมทั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนจำกัด ข้อขัดขัดด้านระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างในการจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาและตรวจติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทำให้โอกาสการปรับปรุงสาระของตัวข้อกำหนดมาตรฐานเกิดการชะงักงัน

10) ในส่วนของผู้นำสหภาพแรงงานและองค์กรนายจ้างให้ความสำคัญในการขยายผลการปฏิบัติตาม มรท. 2546 ค่อนข้างน้อย แม้ว่าในขั้นตอนการพัฒนาตัวมาตรฐานจะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกับภาคราชการก็ตาม

การพบกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำ มรท. 2546 ทำให้ส่วนหนึ่งของผู้บริหารมาตรฐานแรงงานไทยของกระทรวงแรงงานเริ่มหันมาสนใจมากขึ้นกับการหาทางทำให้สถานประกอบการต่างๆ ประกาศตนเอง (Self Declaration) ถึงการบริหารมาตรฐานแรงงานที่ถูกต้องตามระบบมาตรฐาน โดยพึ่งการถูกตรวจสอบน้อยลง

3.2.2 การดำเนินงานของภาคเอกชนไทย

3.2.2.1 สภาพการณ์โดยทั่วไปในการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานทางการค้า

บริษัทที่ทำธุรกิจการส่งออกในประเทศไทยจำนวนมากไม่ได้เป็นเจ้าของตราสินค้าที่ผลิตได้เอง จึงต้องรับจ้างผลิตจากต่างประเทศ ฉะนั้นจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทางการค้าที่บริษัทลงทุนข้ามชาติจากอเมริกาและยุโรปกำหนด จากแรงกดดันของขบวนการคุ้มครองผู้บริโภคและขบวนการสหภาพแรงงานในประเทศดังกล่าว มิเช่นนั้นจะไม่ได้รับยอดสั่งซื้อและการสั่งซื้อที่ต่อเนื่อง บริษัทข้ามชาติเหล่านี้ที่จ้างบริษัทในเมืองไทยผลิต เช่น ไนกี้ อิดิสาส รีบ็อกซ์ ลีวาย เป็นต้น

บริษัทในประเทศไทยจำนวนมากทั้งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการส่งออกและที่จำหน่ายในประเทศ กำลังให้ความสนใจกับความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ ซึ่งกลุ่มหนึ่งที่มีจำนวนน้อยแสดงถึงการบริหารจัดการที่เป็นความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจแท้ และอีกกลุ่มหนึ่งที่มีจำนวนมากแสดงถึงการบริหารจัดการที่เป็นความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจเทียม แบบแรกนั้น สถานประกอบการต้องรับผิดชอบต่อทุกฝ่ายและทุกกระบวนการของการจัดการสถานประกอบการ แต่แบบหลังนั้นธุรกิจจะกระทำโครงการต่างๆ เพื่อสังคมแยกต่างหากออกจากการผลิตสินค้าและบริการ คล้ายกับการสร้างภาพพจน์ของบริษัทให้ดูดี แต่ไม่ได้จริงจังในทุกกระบวนการของการประกอบกิจการที่เกี่ยวข้อง เช่น การใช้แรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การควบคุมมาตรฐานคุณภาพสินค้า การส่งมอบผู้ซื้อ การรับผิดชอบต่อรวมทั้งการบริการ หลังการส่งมอบ การรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น การรับผิดชอบต่อชุมชน และการปฏิบัติที่ดีตามกฎหมายและนโยบายรัฐ

ตลอดระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา สถานประกอบการที่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า รองเท้าและเครื่องกีฬา ของเด็กเล่น เฟอร์นิเจอร์ โดยมีรองลงไป ในอุตสาหกรรมอาหาร ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และ ยานยนต์

จากการศึกษาถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานในสถานประกอบการต่างๆ พบว่ามีสภาพการณ์ดังต่อไปนี้

- 1) บริษัทในประเทศไทยจะต้องทำสัญญาที่มีเงื่อนไขให้ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานที่บริษัทข้ามชาติกำหนดผนวกในสัญญาจ้างผลิต
- 2) ทางบริษัทจะส่งตัวแทนมาตรวจติดตามและประเมินผลตามที่ตกลงกัน เช่น 6 เดือน หรือปีละครั้ง
- 3) ในกรณีที่บริษัทขอปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานของสถาบันกลางในกลุ่มอุตสาหกรรมนั้นๆ ก็จะมีการให้คำปรึกษาและตรวจติดตามและประเมินผลโดยตัวแทนของสถาบันดังกล่าว
- 4) สถานประกอบการส่วนใหญ่ยอมรับปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงาน โดยคาดหวังในเรื่องยอดสั่งซื้อการผลิตจากเจ้าของแบรนด์เนมสินค้าชื่อดังในต่างประเทศ

3.2.2.2. การตรวจสอบและรับรองมาตรฐานแรงงานในประเทศไทย

มาตรฐานแรงงานที่สถานประกอบในประเทศไทยได้รับการตรวจสอบสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

1) หลักจรรยาบรรณขององค์กร ที่เรียกกันว่า “Codes of Conduct” โดยสถานประกอบการใดที่รับจ้างผลิตสินค้าให้กับ Brands ต่างๆ ต้องเซ็นพันธะสัญญาในการดำเนินการจัดการด้านแรงงานให้เป็นไปตามหลักจรรยาบรรณดังกล่าว โดยต้องรับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของ Brands เองหรือจาก Third Party ที่ถูกจ้างมา ลักษณะการตรวจสอบในระบบนี้อาจมีการตรวจสอบด้านระบบการจัดการบ้าง แต่จะไม่แนบมาก โดยหลักจะตรวจสอบประเด็นความสอดคล้องด้านกฎหมาย และ Codes of Conduct ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม หากตรวจพบประเด็นที่ไม่สอดคล้องดังกล่าว สถานประกอบการต้องจัดทำ Corrective Action Plan ส่งให้ Brands หลังจากนั้นก็จะมีการเข้าตรวจติดตามอีกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าประเด็นความไม่สอดคล้องได้รับการแก้ไขแล้ว การตรวจติดตามส่วนใหญ่จะดำเนินการไม่เกิน 2 ครั้ง ซึ่งหากสถานประกอบการผิดสัญญา ไม่ดำเนินการแก้ไขประเด็นข้อบกพร่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จ อาจถูกยกเลิกสัญญาทางธุรกิจจากทาง Brands การตรวจสอบหลักจรรยาบรรณขององค์กรจะกระทำทุกปีโดยสถานประกอบการจะหลีกเลี่ยงไม่ได้หากยังดำเนินธุรกิจผลิตสินค้าให้กับ Brands เหล่านี้

ตัวอย่างมาตรฐานหรือหลักจรรยาบรรณขององค์กรธุรกิจได้แก่ Nike Code of Conduct, Adidas Work Place Standards, Levi's Term of Engagements, Walt Disney Codes of Conduct, and Wal-Mart Codes of Conduct, Ford Work Place Standards และอื่นๆ อีกมากมาย

2) มาตรฐานแรงงานที่เป็นแบบสมัครใจและกึ่งสมัครใจได้แก่ มาตรฐาน SA8000, มรท. 8001-2546, WRAP (Worldwide Responsible Apparel Products), FLA (Fair Labor Association), EICC (Electronic Industrial Codes of Conduct), ICTI (International Council of Toy Industries), BSCI (Business Social Compliance Initiative) เป็นต้น มาตรฐานเหล่านี้สถานประกอบการเป็นผู้ร้องขอโดยตรงหรือทางอ้อมผ่านทางเจ้าของตราสินค้า (Brands) ที่ทำธุรกิจด้วย รับการตรวจและขอการรับรอง โดยการตรวจสอบในระบบนี้จะตรวจสอบเรื่องการจัดการระบบด้านแรงงานควบคู่กับการตรวจสอบความไม่สอดคล้องของข้อกำหนดและข้อกำหนดของมาตรฐานเป็นสำคัญ โดยหลังจากสถานประกอบการขอรับการตรวจจากหน่วยงานที่ได้การรับรองให้ตรวจสอบระบบเหล่านี้แล้ว หากพบประเด็นความไม่สอดคล้องต่อข้อกำหนดถือว่าไม่ผ่านการตรวจสอบและยังไม่สามารถได้รับการรับรองได้ สถานประกอบการจะต้องจัดทำ Corrective Action Plan แก้ไขประเด็นความไม่สอดคล้องดังกล่าวและต้องขอรับการตรวจสอบซ้ำอีกครั้ง จึงจะได้รับการรับรองระบบการจัดการมาตรฐานแรงงานเหล่านี้ ซึ่งระยะเวลาของการรับรองอาจเป็น 1-3 ปี เช่น ระบบ WRAP, ICTI, BRC, BSCI, SA8000 และ มรท. 8001-2546 เป็นต้น

จำนวนสถานประกอบการในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านแรงงานเหล่านี้พอจะประมวลให้เห็นในทางปริมาณประมาณ 780 แห่ง ได้ คือ²²

- SA 8000 มีจำนวนทั้งสิ้นไม่เกิน 10 แห่ง ครอบคลุมทุกอุตสาหกรรม²³
- มรท. 8001-2546 ซึ่งบริหารโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น ประมาณ 650 แห่ง ครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมที่ได้รับการตรวจรับรองตามลำดับขั้นของมาตรฐานที่ให้การรับรอง 1 ปี - 3 ปี²⁴
- WRAP เป็นมาตรฐานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 50 แห่ง โดยสถานประกอบการทั้งหมดจะบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าชุดชั้นในที่ส่งออกไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา²⁵
- FLA เป็นสถาบันกลางด้านมาตรฐานแรงงาน ไม่ได้ให้การรับรองโดยตรงแก่โรงงานแต่จัดให้การรับรอง ผ่าน Brands มีสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจสอบแล้วประมาณ 40 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ผลิตเสื้อผ้ารองเท้าและเครื่องกีฬา (<http://www.fairlabor.org>)
- EICC เป็นมาตรฐานที่เพิ่งเริ่มดำเนินการบังคับใช้ในอุตสาหกรรม Electronics มีสถานประกอบการไม่เกิน 10 แห่งที่ขอรับการตรวจสอบในมาตรฐานนี้
- ICTI ใช้กันในกลุ่มผู้ผลิตของเล่น มีสถานประกอบการผู้ผลิตของเล่นไม่เกิน 5 แห่งที่ขอการรับรอง เนื่องจากปัจจุบันนี้บริษัทผู้ผลิตของเล่นในประเทศไทยมีอยู่น้อยราย²⁶
- BSCI เป็นมาตรฐานตามความต้องการจากลูกค้าในประเทศยุโรป กลุ่มที่ใช้ภาษาเยอรมัน มีสถานประกอบการประมาณ 15 แห่ง ขอรับการตรวจสอบในระบบนี้ ลักษณะการรับรองเหมือนกับ SA 8000 หากสถานประกอบการใดได้รับการรับรอง SA 8000 ก็ไม่ต้องขอการรับรองระบบ BSCI ก็ได้²⁷

3.2.3 สถานประกอบการกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

สถานประกอบการจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่เป็นกฎหมายแรงงาน แต่กฎหมายแรงงานเป็นเพียงข้อกำหนดขั้นต่ำ มาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าได้ให้การรับรองการปฏิบัติอย่างน้อยตามมาตรฐานของกฎหมาย แต่ก็ยังได้เปิดช่องให้มีการปฏิบัติที่มากกว่ากฎหมายได้ สำหรับประเทศไทยแล้วยังมีจุดอ่อนในการตรวจสอบสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเนื่องจากงบประมาณและบุคลากรของรัฐมี

²² ประมวลจากประสบการณ์ของผู้วิจัย (นายสุริยา ชะวิเชียร) (อนึ่งข้อมูลด้านตัวเลขเป็นข้อมูลประมาณการจากการสำรวจโดยการสอบถามจากหน่วยงานที่ให้การรับรองตรวจสอบระบบมาตรฐานเหล่านี้ ซึ่งปกติก็จะเป็นข้อมูลที่เปิดเผยไม่ได้ ดังนั้นจึงนำเสนอเป็นแบบประมาณการตัวเลขซึ่งมีความใกล้เคียงกับตัวเลขจริง).

²³ <http://www.sa-intl.org>

²⁴ www.labour.go.th.

²⁵ <http://wrapapparel.org>

²⁶ <http://www.toy-icti.org>

²⁷ <http://www.fta-eu.org>

จำกัด ทำให้ในระยะหลายๆ ทางราชการสนใจทางเลือกระบบการตรวจแรงงานแบบต่างๆ ที่จะช่วยกระจายภาระของข้าราชการกระทรวงแรงงานราชการ อาทิ รูปแบบการตรวจแรงงานแบบบูรณาการหน้าที่ รูปแบบการตรวจแรงงานแบบแยกตามหน้าที่ รูปแบบการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อการตรวจแรงงาน รูปแบบการตรวจสถานประกอบการกิจการด้วยตนเอง รูปแบบการจ้างองค์กรเครือข่ายตรวจแรงงาน รูปแบบการตรวจแรงงานในบางประเภทของกิจกรรม รูปแบบการตรวจแรงงานโดยอาศัยระบบเครือข่าย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำลังให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการตรวจแรงงานโดยอาศัยระบบเครือข่ายอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในกรณีแรกอย่างเป็นทางการนั้น กระทรวงแรงงานอาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น ให้เจ้าหน้าที่รัฐประเภทอื่นๆ ได้แก่ ทหาร ตำรวจ ข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้ตรวจแรงงาน แต่ทั้งนี้จะต้องทำให้การมอบอำนาจแก่ผู้ตรวจแรงงานสอดคล้องกับกฎหมายในการให้อำนาจบุคคลอื่นที่มีเจ้าหน้าที่รัฐแต่สามารถเข้าไปในสถานประกอบการและตรวจแรงงานได้ด้วย การเข้าร่วมเป็นเจ้าพนักงานตรวจแรงงานและให้คำแนะนำแก่สถานประกอบการแต่ไม่ได้ให้อำนาจการออกสั่งการแก่นายจ้างจึงเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ในเบื้องต้น ส่วนกรณีเครือข่ายไม่เป็นทางการ ทางราชการก็อาจให้บุคคลทั่วไปและเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนแจ้งข้อมูล หรือเป็นอาสาสมัครแก่ทางราชการ²⁸

อนึ่งหากจะเปรียบเทียบการตรวจแรงงานตามปกติของรัฐกับการตรวจแรงงานของเจ้าของแบรนด์เนมหรือสถาบันกลางเพื่อการส่งออกแล้ว เราจะพบอย่างชัดเจนว่าการตรวจแรงงานของรัฐมีความพิถีพิถันและมีระบบที่ได้มาตรฐานดีกว่าการตรวจของเจ้าของแบรนด์เนมหรือสถาบันกลางเพื่อการส่งออกแล้ว

นอกจากการตรวจแรงงานเชิงบังคับจากอำนาจรัฐหรือองค์กรภายนอกที่มีกับสถานประกอบการโดยทั่วไปตามกฎหมายแล้ว ธุรกิจอาจดำเนินการพัฒนามาตรฐานแรงงานด้วยตนเองอย่างสมัครใจ และประกาศให้รางวัลกันเพื่อให้สังคมได้รับรู้ ธุรกิจที่จะทำเช่นนี้ก็คือธุรกิจเพื่อสังคม การส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมหรือการประกอบการเพื่อสังคมในเชิงสมัครใจในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานจากภายในตนจึงเป็นทางเลือกหนึ่งอันไปด้วยกันได้กับการยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับหลักสากล แต่ไม่ต้องอาศัยกลไกภายนอกคือรัฐหรือเจ้าของแบรนด์เนมสินค้าจากประเทศที่ร่ำรวยมากกำหนดหรือกะเกณฑ์มาก เนื่องจากการรับผิดชอบทางสังคมที่แท้คือการทำในทุกกระบวนการของการก่อตั้งกิจการ การจัดหาวัตถุดิบ การแปรรูป และการจำหน่ายสินค้า มาตรฐานแรงงานเป็นส่วนของการแปรรูปวัตถุดิบเป็นสินค้าย่อมอาศัยการมีมาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อให้สินค้าผลิตได้จากการใช้ศักยภาพและความสุขอย่างเต็มที่ของคนทำงาน

²⁸ ดูประกอบ อัญชลี ค้อคงคา 2548 การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย และ เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 31 มกราคม 2551 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร ชั้น 5 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องการนำผลการศึกษาโครงการ “การพัฒนาระบบการตรวจแรงงานของประเทศไทย” มากำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อไปของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

3.2.4 การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility) ในฐานะมิติหนึ่งของมาตรฐานแรงงานกับการค้า

ปัจจุบันบริษัทธุรกิจ หน่วยงานราชการ และ องค์กรพัฒนาเอกชน ในประเทศไทยได้สนใจเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจกันมากและมีการจัดบริการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคม เช่น

1) เครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคม (Social Venture Network: SVN) มีการรวมตัวในระดับสากล และมีสาขาในประเทศไทย เรียกว่า เครือข่ายนักธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เครือข่ายนี้ส่งเสริมให้หน่วยงานและนักธุรกิจทำเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และจัดงานประชุมประจำปีมอบรางวัล SVN Award แก่องค์กรภาคสังคม ภาคธุรกิจ องค์กรเยาวชนและบุคคลที่มีผลงานทางสังคมโดดเด่น²⁹

2) สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Institute) ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำหน้าที่ดูแลและป้องกันปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ

3) หน่วยงานรัฐบาล เช่น สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยการดูแล มรท. 2546 ดังที่กล่าวแล้ว และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง เมื่อ พ.ศ. 2550 (ในรัฐบาลพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์)

4) องค์กรพัฒนาเอกชน เช่น

4.1) สถาบันกินันแห่งเอเชีย (Kenan Asia Institute) ให้บริการด้านการให้คำปรึกษาจัดทำมาตรฐานแรงงาน และการตรวจรับรองมาตรฐานแรงงานต่างๆ

4.2) สถาบันไทยพัฒน์ (Thaipat Institute) เป็นองค์กรที่ไม่มีวัตถุประสงค์หากำไร (Non-profit Organization) ที่ทำงานด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงและความรับผิดชอบต่อธุรกิจที่มีต่อสังคม โดยมีเป้าหมายที่กลุ่มธุรกิจเอกชน วิสาหกิจชุมชน และครัวเรือนภาคเมือง ดำเนินงานภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายอีก 4 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ป้าย อิงภากรณ์ (PUFY Community Learning Centre) สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม (Rural And Social Management Institute) โรงเรียนเพื่อชีวิต (School for Life) และเครือข่ายพัฒนาชนบทไทย (Thai Rural Net)

4.3) มูลนิธินิคม จันทรวินัย เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่สนใจในเรื่องการให้ความรู้ และการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

4.4) มูลนิธิธอมนต์ พงศ์พันธุ์ เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่สนับสนุนมาตรฐานแรงงานผ่านการจัดสัมมนาและการวิจัย

²⁹ อ้างจาก <http://www.thaipr.net/nc/creadnews.aspx?newsid=422BF6D49750BB7CFD20B4246E78F917> - วันสืบค้น 20 ก.พ. 2551.

4.5 มุลินธิเพื่อนหญิง เป็นองค์การพัฒนาเอกชนที่เน้นการดูแลสิทธิแรงงานสตรีและมีกิจกรรมส่งเสริมมาตรฐานแรงงานในรูปการวิจัยและฝึกอบรม

แต่กระนั้น การประกอบการธุรกิจเพื่อสังคมของไทยในปัจจุบันยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นต้นตัวที่จะเป็นหน่วยผลิตเพื่อสังคมอย่างรอบด้าน โดยสนใจไปในเชิงการประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ที่ดีขององค์กรว่าได้ทำเพื่อสังคมในบางเรื่องมากกว่าการรับผิดชอบต่อสังคมในทุกมิติอย่างแท้จริง สถานประกอบการแนวนี้ที่แข็งแกร่งกว่ากลุ่มอื่นๆ ได้แก่ เครือข่ายนักธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social Venture Network: SVN) ในประเทศไทย ซึ่งให้ความสำคัญกับหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) Products คือการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อผู้บริโภคและสังคมในราคาและคุณค่าที่ยุติธรรม 2) Process คือการมีขบวนการผลิตที่ปลอดภัยกับผู้ทำงานและไม่ปลอดภัยกับคนทำงานและไม่ปล่อยให้เกิดมลพิษ เป็นอันตรายต่อผู้ผลิตเองรวมถึงสิ่งแวดล้อมด้วย วัตถุดิบที่ใช้ต้องไม่มาจากแหล่งที่ทำลายสิ่งแวดล้อมและย่อยสลายได้ไม่เป็นภาระต่อสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3) People คือการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานแรงงานที่ดีและมีสวัสดิการที่เหมาะสม³⁰

ในการปฏิบัติตามหลักการทั้งสามเหล่านี้ของธุรกิจเครือข่าย SVN ไทย เมื่อเทียบเคียงกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานตามแบบสากลตามอนุสัญญา ILO ของกลุ่มธุรกิจเพื่อสังคมในประเทศไทยนี้ ก็ยังรอการเติมให้เต็มร้อย เนื่องจากยังไม่มีชื่อเสียงในการปฏิบัติจริงต่อสองรายการในแปดรายการหลักของอนุสัญญา ILO คือ ประเด็นสิทธิการรวมจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วมของคนทำงาน

ส่วนขบวนการคุ้มครองผู้บริโภคในประเทศไทยเอง แม้ว่าจะสนใจเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจโดยหลักการ แต่ก็ยังมิได้มีการเคลื่อนไหวที่ชัดเจนในการเข้ามตรวจสอบ และทำให้ผู้บริโภคในประเทศไทยสนใจและต่อรองกับผู้ขายถึงมาตรฐานแรงงานในการเลือกซื้อสินค้า ประเทศไทยจึงยังอ่อนแอในเรื่องการบริโภคที่ยึดจรรยาบรรณ (Ethical Consumerism) ในการใช้แรงงานอย่างมาก

3.2.5 ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานทางการค้า

จากการจัดทำการสนทนากลุ่มผู้แทนจากสภาพแรงงาน และคนทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2550 – กุมภาพันธ์ 2551 จำนวนเจ็ดครั้ง รวม 89 คน ในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมหรือประเภทกิจการ 15 กลุ่ม คือ 1) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 2) ยานยนต์ 3) อาหาร-เครื่องดื่ม 4) เครื่องเคลือบดินเผา 5) องค์กรพัฒนาเอกชน 6) สถานศึกษา 7) ราชการ-รัฐวิสาหกิจ 8) บริการ 9) ขนส่งสินค้าออก 10) สิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า 11) โลหะ 12) เครื่องใช้สำนักงาน 13) เครื่องเล่นกีฬา 14) ผลิตภัณฑ์พลาสติก 15) อื่น (ดูรายละเอียดจำนวนผู้เข้าในแต่ละอุตสาหกรรมหรือ

³⁰ ความเห็นของนายสุทธิชัย เอี่ยมเจริญยิ่ง ประธานเครือข่ายนักธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อ้างจาก http://www.consumerthai.org/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=660&Itemid=57 - วันสืบค้น 20 ก.พ. 2551.

ประเภทกิจการ จากภาคผนวกที่ 2) พบว่ามีปัญหาทั่วไปที่เกิดกับสถานประกอบการเอกชน และต่อผู้ใช้แรงงาน ในการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจที่ยั่งยืน และการกระทำโดยสมัครใจโดยบริษัทต่างๆ ยังมีจำนวนน้อย เพราะไม่เชื่อมโยงกับความรุ่งเรืองของ ธุรกิจให้เห็นอย่างเด่นชัด

2. การปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานในสถานประกอบการจำนวนมาก กระทำ เมื่อจะถูกตรวจสอบจากเจ้าของตราสินค้าหรือสถาบันเฉพาะมาตรฐาน มิได้ดำเนินการเองอย่างต่อเนื่อง

3. การมีส่วนร่วมของแรงงานและสหภาพแรงงานในการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงาน ยังมีอย่างจำกัด หรือไม่มีเลย

4. ประเด็นปัญหาปลีกย่อยต่างๆ ในการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานทางการค้า ในอุตสาหกรรมและกิจการต่างๆ เกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงานเรียงลำดับสิ่งที่เกิดมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยภาพรวม คือ³¹

4.1) การปรับลดการทำงานล่วงเวลาที่แรงงานไม่ต้องการให้ลดลง เนื่องจากแรงงาน ในประเทศไทยมีรายได้น้อย แต่ก็มีหลายแห่งมีการบังคับให้ทำงานล่วงเวลาจากนายจ้าง

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า อุตสาหกรรมอาหาร-เครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์

4.2) การเลือกปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน หรือในการจัดบริการสวัสดิการต่อ ผู้ที่กลุ่มผู้บริหารไม่พึงพอใจ (ไม่ปรากฏมากนักถึงเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานเพราะเหตุความแตกต่างทางเพศ)

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.3) การลงโทษไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.4) พนักงานที่เป็นแรงงานตามสัญญา (contracted worker) ไม่ได้รับค่าตอบแทนและ สวัสดิการในมาตรฐานเดียวกับพนักงานประจำ แม้ว่าจะทำงานที่มีลักษณะและผลงานเช่นเดียวกัน

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมโลหะ

4.5) ผู้นำสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการเลือกปฏิบัติในการได้รับ สิทธิประโยชน์ เช่น การไม่เลื่อนตำแหน่ง การไม่ให้โอกาสกรรมการสหภาพแรงงานเข้ารับการอบรมของ บริษัท การข่มขู่ผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานจากหัวหน้างาน เป็นต้น

³¹ ข้อมูลในส่วนนี้ออกมาจากการจัดสนทนากลุ่มทั้ง 7 ครั้งแล้ว ในบางรายการได้จากการเก็บเล็กผสมน้อยจากเวที การร่วมประชุมและการสนทนากับผู้ที่ทำงานด้านมาตรฐานแรงงานจำนวนหลายท่านในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา.

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม

4.6) การบกพร่องในการบริหารความปลอดภัย เช่น ขาดอุปกรณ์ความปลอดภัย พนักงานไม่มีวินัยในการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยไม่เป็นไปตามแผน

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม

4.7) การไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.8) การล่วงละเมิดทางวาจาต่อแรงงานสตรีโดยผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.9) การล่วงละเมิดทางเพศต่อแรงงานสตรีโดยผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.10) การเลือกปฏิบัติกับหญิงตั้งครรภ์ และไม่ต้องการจ้างงานหญิงตั้งครรภ์

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า

4.11) การคำนวณวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่แน่นอน

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.12) การคำนวณค่าล่วงเวลาผิดพลาด

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.13) การไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้าง โดยผลการของนายจ้าง

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมยานยนต์

4.14) การหักค่าจ้างกรณีพนักงานทำงานไม่ครบ 8 ชั่วโมงต่อวัน (กฎหมายกำหนดชั่วโมงต่อวันเท่ากับ 8 ชั่วโมง) (โรงงานอ้างว่าเป็นการจ่ายตามจริงของเวลาที่พนักงานทำงาน ไม่ใช่การหักเงิน อาทิ เวลาพนักงานมาทำงานสาย หรือเข้างานช้า แต่เป็นไปตามหลักไม่ทำงานไม่จ่ายค่าจ้าง - No Work No Pay)

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า และ กิจการภาคบริการ

4.15) พนักงานไม่ยอมรับคณะกรรมการสวัสดิการ เนื่องจากหลายสถานประกอบการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการโดยฝ่ายจัดการ มิได้มาจากการเลือกตั้งจากพนักงาน และการเลิกจ้างคณะกรรมการสวัสดิการไม่ผิดกฎหมาย

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ เกิดขึ้นในทุกอุตสาหกรรม/ประเภทกิจการ

4.16) การขาดการแจ้งข้อมูลแก่คนงานที่ชัดเจนก่อนที่สถานประกอบการที่มีปัญหาจะปิดกิจการและการจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานเพียงครึ่งหนึ่งก่อนปิดกิจการ

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

4.17) การใช้แรงงานแบกหามเกิดอัตราที่กฎหมายกำหนด

อุตสาหกรรม/ประเภทกิจการที่มักพบปัญหานี้ คือ บริการสินค้าส่งออก (แบกข้าวสาร)

นอกจากปัญหาที่พบกับแรงงานโดยทั่วไปทั้งไทยและต่างประเทศแล้ว ในส่วนของแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะนั้น ได้รับการปฏิบัติที่อ่อนค้อยในการคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานอย่างมาก และมีการเลือกปฏิบัติหลายประการต่างจากแรงงานไทย อาทิ

- (1) การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ
- (2) การขี้ออกเอกสารการเดินทางกลับ หรือเอกสารอนุญาตการทำงาน (Work Permit) ของแรงงานต่างด้าว
- (3) การเลือกปฏิบัติในการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่มีหัวข้อและลักษณะการประเมินต่างจากแรงงานไทย
- (4) แรงงานต่างด้าวขาดความเข้าใจในกระบวนการร้องเรียนร้องทุกข์ ช่องทางการร้องเรียน กฎระเบียบ และข้อบังคับของโรงงาน
- (5) ปัญหาการทำหน้าที่ของผู้ประสานงาน (Coordinator) ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง เนื่องจาก การเลือก Coordinator มักมาจากนายจ้างไม่เข้าใจแรงงาน
- (6) การไม่ทำประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวแต่ส่วนหนึ่งได้เข้าโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- (7) ไม่มีการอธิบายให้แรงงานต่างด้าวทราบอย่างชัดเจนเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทน
- (8) การจัดสวัสดิการหอพัก การที่สัญญาจ้างไม่ได้ระบุเรื่องสวัสดิการและค่าจ้าง
- (9) การขี้ออกสารแรงงานต่างด้าว
- (10) การขาดการแปลเอกสารเป็นภาษาที่คนต่างด้าวสามารถเข้าใจได้
- (11) ความไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้ออกค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าวในการจดทะเบียนกับทางราชการ นายจ้างจำนวนมากหักเงินนี้จากแรงงานต่างด้าว (กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าใครเป็นผู้ออกเงินส่วนนี้ทำให้นายจ้างหักค่าจ้างจากแรงงานในภายหลัง) เป็นต้น
- (12) การไม่ได้รับการฝึกอบรม
- (13) การห้ามแรงงานต่างด้าวออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่ทำงาน

3.3 ความสำเร็จของธุรกิจกับมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้า

ในเชิงมาตรฐานแรงงานกับผลสำเร็จทางการค้าในอุตสาหกรรมต่างๆ นั้น เรายังไม่พบการเชื่อมโยงความสำเร็จโดยตรงว่าการยกระดับมาตรฐานแรงงานให้แก่คนทำงานในอุตสาหกรรมที่ใช้มาตรฐานแรงงานเพื่อการค้านำไปสู่ผลกำไรของธุรกิจ แต่มีสิ่งบ่งชี้หลายประการที่แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานแรงงานเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้ประกอบการ หรือเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเพื่อความอยู่รอดและรุ่งเรืองของกิจการ ดังจะกล่าวต่อไป คือ

1) ดันทุนทางมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าเป็นต้นทุนการผลิตที่สถานประกอบการกิจการยอมรับได้ เพราะนำไปสู่การได้รับการว่าจ้างให้ผลิต และกำไรที่เกิดขึ้นที่มาถึงในอนาคต และฉะนั้นจึงย่อมหมายถึงว่าถ้าจะนำมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้ามาใช้กันในธุรกิจต่างๆแล้วก็ต้องมีมาตรฐานแรงงานไว้กับรายได้ที่คุ้มค่าหรือผลกำไรที่จะเกิดขึ้นด้วยจึงจะเป็นไปได้ในทางการยินยอมของธุรกิจ ดังตัวอย่างรูปธรรมคือ สถานประกอบการกว่า 600 แห่ง ยอมเข้าร่วมโครงการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 2546) ของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากได้รับเงินสนับสนุนในขั้นตอนการพัฒนาและตรวจประเมิน หากไม่มีเงินจูงใจก่อนนี้ บริษัทอาจจะเข้าร่วมน้อยลง ปรากฏการณ์เช่นนี้จะแสดงถึงว่าสถานประกอบการกิจการยอมรับมาตรฐานแรงงานเพราะไม่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนาและตรวจประเมิน แต่ในระยะยาวหากมีการตรวจประเมินที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายก็ไม่แน่ว่าสถานประกอบการกิจการจะยินยอมรักษามาตรฐานนี้ต่อไปเพียงใดเพราะไม่มีผลโดยตรงต่อการสั่งซื้อจากผู้ว่าจ้างต่างประเทศ แต่สถานประกอบการจำนวนมากยอมลงทุนเสียเงินพัฒนาและขอรับการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานทางการค้าให้กับสถาบันมาตรฐานแรงงานต่างประเทศ หรือตามที่เจ้าของแบรนด์เนมชื่อดังกำหนดเนื่องจากได้รับยอดการสั่งซื้อหรือมีกำไรสุทธิ ซึ่งก็คือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากการลงทุนปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานดังกล่าว มิเช่นนั้นแล้วก็คงไม่ทำปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่นอกเหนือกฎหมายไทยแต่ถูกกำหนดมาจากต่างประเทศมากกว่า 10 ปี จนถึงปัจจุบัน อันกำลังกลายเป็นวิถีปกติเสียแล้ว

2) สถานประกอบการบางแห่งหาทางแก้ปัญหาการทำงานล่วงเวลาที่เกินมาตรฐาน เช่น เกินกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยการพยายามลดลงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของพนักงานให้อยู่ภายใต้กรอบดังกล่าว แต่ขณะเดียวกันก็แก้ปัญหาความไม่พอใจจากพนักงานที่ได้รับเงินค่าล่วงเวลาลดลงโดยการเพิ่มอัตราตอบแทนอย่างเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เช่น บริษัทแอปพารเอล อเวนิว (Apparel Avenue) ในอุตสาหกรรมทอผ้า การลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานโดยแทนด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับผลผลิตแสดงว่าบริษัทให้ความสนใจกับประสิทธิภาพ การยกระดับทักษะของแรงงาน และคุณภาพผลงานของพนักงานมากขึ้น พร้อมกับการให้ความสำคัญกับมิติทางสังคม คือ คุณภาพชีวิตแรงงานในฐานะมนุษย์ที่มีรายได้ที่คุ้มค่ากับการทำงาน³² และกำลังพัฒนาสถานประกอบการไปสู่การผลิตสินค้าระดับคุณภาพสูงที่แข่งขันระหว่างประเทศได้มากขึ้น และย่อมประกันความมั่นคงของธุรกิจในระยะยาวกว่าบริษัทที่พยายามหลบหนีมาตรฐานแรงงาน

3) มาตรฐานแรงงานเป็นมิติทางสังคมผสมมิติทางเศรษฐกิจที่สำคัญของการประกอบธุรกิจ บริษัทที่ใช้มาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณธุรกิจด้านแรงงาน หรือที่นิยมเรียกกันว่า ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจก็ตาม ย่อมได้รับประโยชน์เชิงสังคมในเชิงภาพลักษณ์ที่ดีและการยอมรับของผู้บริโภค

³² ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแรงงานจะจ่ายเป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจที่แรงงานได้รับจากสถานประกอบการ แต่ถือเป็นมิติทางสังคมและเศรษฐกิจของคุณภาพชีวิตการทำงานในสังกัดมาตรฐานแรงงาน เพราะเป็นการให้คุณค่าแก่มนุษย์ (ที่มีจิตวิญญาณ) ในมิติของรายได้ที่คุ้มค่ากับการทำงาน และในขณะเดียวกันก็นำไปสู่อำนาจต่อรองในการครองชีพจากการใช้จ่ายทางเศรษฐกิจของแรงงานด้วย.

แต่ผลประโยชน์ของมาตรฐานแรงงานต่อบริษัทในเชิงความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ยังไม่สามารถวัดได้โดยง่าย กล่าวคือ แม้ว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานนั่นเองจะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เช่น เพราะต้องลงทุนด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคคล และด้านการจัดการข้อมูลทางการบริหารงานบุคคล ซึ่งการกระทำดังกล่าวก็มีแนวโน้มให้เกิดระบบการบริหารแรงงานที่ดี มีผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท อันจะมีผลต่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อไป เช่น การลดการสูญเสีย การลดต้นทุนต่อหน่วยของสินค้าและบริการ หรือ การเพิ่มรายได้ ของบริษัท แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็มีค่าใช้จ่ายได้โดยง่าย เนื่องจากมีปัจจัยมากมายที่อาจมีผลต่อคุณภาพสินค้า และกำไรของบริษัท อันเกิดจากการกระทำอื่นๆ ของผู้บริหารที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานอย่างใหม่ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างหรือจัดระบบองค์การใหม่ และแม้ว่างานวิจัยในเรื่องมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยดูจากขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทจะยังไม่พบโดยตรง แต่กระนั้นงานวิจัยที่ศึกษาถึงเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ศึกษาความสัมพันธ์กันของตัวแปรประเภทขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานก็มีมากมายในด้านการศึกษาระดับการ โดยเฉพาะวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ในสาขาธุรกิจ และ บริหารธุรกิจ ในสถาบันการศึกษาต่างๆ

กล่าวโดยสรุปก็คือการพัฒนามาตรฐานแรงงานซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานย่อมจะส่งผลประโยชน์ทางมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์นอกเหนือมิติทางสังคมของธุรกิจด้วย แต่การศึกษาเพื่อยืนยันข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ยังมีน้อย และที่มีการศึกษากันในสถาบันการศึกษาต่างๆ ก็เน้นในเชิงสังคมว่าคุณภาพชีวิตของคนทำงานในมิติต่างๆ ที่ยังมิได้ผูกโยงกับมาตรฐานแรงงานโดยตรงในองค์การ สำหรับในงานวิจัยชิ้นนี้ได้เจาะลึกในระดับบริษัทใดบริษัทหนึ่งหรือทำการสำรวจทั่วไป แต่จากข้อมูลโดยภาพรวมของการใช้มาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ และกรณีศึกษาในทั้งสองอุตสาหกรรม (นำเสนอในส่วนต่อไป) แล้วขอยืนยันว่ามาตรฐานแรงงานส่งผลดีต่อสถานประกอบการทั้งในเชิงความสำเร็จทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาวดังที่เสนอมาข้างต้น

บทที่ 4

กรณีศึกษา - ประเทศไทย

การดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าในประเทศไทยกระจายในหลายอุตสาหกรรม โดยมีการนำเอามาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าไปปฏิบัติมาก-น้อยและมีปัญหาแตกต่างกัน ตามที่กล่าวแล้ว ในบทที่ 2 และ 3 ในบทนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษากรณีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานกับการค้าในสองอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสูงทางเศรษฐกิจจากการส่งออก คือ อุตสาหกรรมประกอบการผลิตเสื้อผ้า ซึ่งปัจจุบันมียอดการส่งออกเครื่องนุ่งห่มไทยประมาณ 3,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐ/ปี³³ และอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งปัจจุบันมียอดการส่งออกอาหารไทยกว่า 5 แสนล้านบาท/ปี³⁴ เพื่อดูถึงความแตกต่างในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้า โดยที่อุตสาหกรรมประกอบการผลิตเสื้อผ้าจะมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานกันมาก แต่อุตสาหกรรมอาหารจะมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานกันน้อย ผลการวิจัยพบข้อมูลสรุปได้ดังต่อไปนี้

4.1 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน หรือ จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจ (Codes of Conduct):

กรณีศึกษาอุตสาหกรรมประกอบการผลิตเสื้อผ้าเพื่อการส่งออกของไทย³⁵

อุตสาหกรรมประกอบการผลิตเสื้อผ้าส่งออกของไทยไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป จัดเป็นอุตสาหกรรมแรกๆ ที่มีการบังคับใช้ หรือต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้า (Codes of Conduct) ในธุรกิจทั้งหลายของเจ้าของตราสินค้าหลักหรือผู้ซื้อ โรงงานผลิตเสื้อผ้าเหล่านี้ได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบจากมาตรฐานเหล่านี้อย่างเข้มข้นตลอดระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมา สำหรับโรงงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อบังคับของจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจก็ย่อมแสดงว่าไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้และก็จะไม่ได้รับใบสั่งซื้อใหม่ บริษัทเหล่านี้บ้างก็หันไปผลิตส่งขายไปยังกลุ่มประเทศที่ยังไม่มีมาตรการบังคับใช้จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจเหล่านี้ หรือบ้างก็นำผลิตขายเฉพาะในประเทศ หรือในที่สุดก็ปิดกิจการไปหลายแห่ง

ในระยะเวลาประมาณ 10 ปี ที่ผ่านมา สถานประกอบการในอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า มักประสบปัญหาที่รุนแรงภายในสถานประกอบการในเรื่องการจ้างงาน คือ 1) การเข้า-ออกงานของลูกจ้างบ่อยครั้ง 2) การแข่งขันกันสูงในการสรรหาและรับคนเข้าทำงาน และ 3) การขาดทักษะฝีมือที่เพียงพอของลูกจ้าง ในส่วนของการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานนั้น ปัญหาสำคัญๆ ในเรื่องต่อไปนี้ 1) การมี

³³ http://www.tnsc.com/html/images/stories/article/pdf/EXIM/Garment_Export_Statistics.pdf

³⁴ ข้อมูล พ.ศ. 2548 จากสถาบันอาหาร - <http://www.nfi.or.th/stat/graph06.asp>.

³⁵ ดูประกอบใน โชคชัย สุทธาเวศ พิมล กองทิพย์ วิทยา อยู่สุข และ สุทธินันท์ ฉันทรัตนกุล (2548) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ Mr. Henry Lui , Marketing Director ; Castle Peak Holding Public Co., Ltd. วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551.

ที่ปรึกษาด้านระบบงานมาตรฐานแรงงานน้อย 2) การไม่สามารถจัดทำระบบเอกสารให้สมบูรณ์เนื่องจากขาดทักษะที่เพียงพอ 3) การเปลี่ยนแปลงทีมงานที่รับผิดชอบมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน อาทิ การเปลี่ยนแปลงผู้ตรวจสอบภายในสถานประกอบการด้านมาตรฐานแรงงาน³⁶ นอกจากนี้ยังเป็นที่รับรู้กันทั่วไปว่าแรงงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าแรงงานก็มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานสูง ซึ่งย่อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานมากกว่าสถานประกอบการที่มีการรวมตัวของแรงงานเป็นสหภาพแรงงานน้อย

นอกเหนือจากปัญหาและปัจจัยภายในข้างต้นอันสัมพันธ์กับความพร้อมต่อการผลิต และความสำเร็จมาก-น้อยของโรงงานในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจเพื่อให้ได้ใบสั่งซื้อการผลิต อันมีผลต่อสถานะทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการอย่างยิ่งแล้ว โรงงานเองยังต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกของการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศในเชิงปัญหาด้านราคาและคุณภาพของการผลิตสินค้า อันเนื่องจากการแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา และ เวียดนาม หรือแม้กระทั่งประเทศจีน หากโรงงานไม่สามารถบริหารจัดการด้านต้นทุน และรักษาคุณภาพของการผลิตให้ได้ดีแล้ว ผู้ซื้อเหล่านี้ก็ไม่ถึงเลที่จะย้ายใบสั่งซื้อไปยังประเทศเหล่านี้ที่สามารถผลิตสินค้าได้ถูกกว่า ดังนั้นในผู้ประกอบการผลิตเสื้อผ้าส่งออกไทยจึงต้องวางกลยุทธ์ในการจัดการธุรกิจให้ดี มิฉะนั้นแล้วก็จะไม่สามารถที่จะแข่งขันหรืออยู่รอดได้ โดยต้องให้ความสำคัญกับการจัดการ 3 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการด้านต้นทุน โดยนำรูปแบบการจัดการบริหารธุรกิจมาใช้ เช่น การลดสินค้าคงคลัง ระบบ Just in time, Lean management, TQM และอื่นๆ 2) การรักษาคุณภาพการผลิตสินค้า โดยการตรวจสอบคุณภาพตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการผลิต (100% inspection) การจัดทำระบบ ISO 9000 เป็นต้น และ 3) การจัดการ/การปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจให้ถูกต้องและสอดคล้อง โดยวางระบบการจัดการด้านมาตรฐานแรงงาน เช่น SA 8000, มรท. 8001-2546 หรือ ระบบมาตรฐาน WRAP เป็นลำดับถัดไปที่ต้องจัดการด้วย เป็นต้น

การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในประเทศไทยมักจะก้าวพ้นสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของกฎหมายแรงงาน แต่จะเน้นมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าหรือจรรยาบรรณด้านแรงงานของธุรกิจอย่างเข้มข้นและจริงจังมากขึ้น หากจะถามว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจนั้นมีความยากเย็นในการปฏิบัติตามหรือไม่ โดยพื้นฐานแล้วไม่น่าจะยากเย็น เนื่องจากจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจหรือมาตรฐานเหล่านี้จะมีลักษณะข้อบังคับที่คล้ายกัน และเน้นย้ำในเรื่องการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิด้านแรงงาน ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ดังนั้นหากโรงงานสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดได้ถูกต้องแล้ว ก็สามารถที่จะผ่านการประเมินจากผู้ซื้อเหล่านี้ได้ในเบื้องต้น

แต่กระนั้นปัญหาต่อมาก็คือจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจเหล่านี้ ต่างก็มีข้อกำหนดปลีกย่อยที่อาจจะมีแตกต่างกันในรายละเอียดที่โรงงานเองต้องดำเนินการแก้ไข และปฏิบัติให้สอดคล้อง อาทิ

³⁶ โชคชัย สุทธาเวช และ คณะ 2548: 155-156.

ปัญหาหลักในขณะนี้ ซึ่งเป็นมาหลายปีแล้วก็คือเรื่องการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ขัดแย้งกับกฎหมายของประเทศ กล่าวคือจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจส่วนใหญ่จะกำหนดชั่วโมงการทำงานในรอบสัปดาห์ได้ไม่เกิน 60 ชั่วโมง หรือการทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 ขอมรับการการทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งค่อนข้างจะขัดแย้งกับการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าที่ในหลายๆ ครั้ง คำสั่งซื้อ (Order) ในแต่ละล็อต กว่าจะมีการพิสูจน์ (Approve) กันได้ก็ใช้เวลาค่อนข้างนาน หรือกรณีที่วัตถุดิบส่งเข้ามาล่าช้าจึงทำให้เหลือเวลาน้อยในการผลิตสินค้าและจัดส่งให้ถึงมือผู้ซื้อ (อาจไม่ถึงเดือน) เมื่อเป็นเช่นนี้โรงงานจึงต้องเร่งการผลิตและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจกำหนด หากโรงงานใดมีการลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้เหลือน้อยลง อาทิ 12 ชั่วโมงตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าโดยส่วนใหญ่ โดยที่ยังไม่มีมาตรการรองรับรายได้ของพนักงาน สถานประกอบการนั้นก็จะมีการเข้า-ออกงานของพนักงานสูง คือ จะเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “โหนดน้อยออก” (การทำงานล่วงเวลาให้น้อย พนักงานก็ลาออก) กันมาก เนื่องมาจากรายได้ของพนักงานลดลง เพื่อลาออกไปยังโรงงานข้างเคียงที่ไม่มีการบังคับใช้จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจ

ปัจจุบันยอดการส่งออกสินค้าเครื่องนุ่งห่มของไทยในตลาดโลกมีการขยายตัวในอัตราที่ลดลงร้อยละ 3-5 ต่อปี และแม้ว่าอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าของไทยจะขาดแคลนแรงงานถึงประมาณห้าหมื่นคน³⁷ แต่อย่างไรก็ตาม ในภาพรวมของการแข่งขันระหว่างประเทศ ประเทศไทยยังมีข้อได้เปรียบและมีขีดความสามารถในการแข่งขันอีกหลายด้าน เช่น ทักษะฝีมือแรงงานที่ดีกว่า (สำหรับสถานประกอบการหลายแห่งที่ยังคงสามารถแข่งขันในทางคุณภาพอยู่ได้) การมีแหล่งวัตถุดิบภายในประเทศ โรงงานส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติตามกฎหมายและคุ้นเคยกับการถูกตรวจสอบก็มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว ดังนั้นโรงงานที่มีการปรับตัวและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานมาเป็นเวลานาน การละเมิดข้อกำหนดที่เป็นข้อห้ามที่ร้ายแรงก็มักจะไม่มีปรากฏ (ยกเว้นเรื่องชั่วโมงการทำงาน)

อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าของประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤต แต่ก็มีโอกาสเช่นกัน โดยมีผู้อยู่ในวงการสิ่งทอบางส่วนมองว่าอุตสาหกรรมนี้อยู่ในช่วงตกต่ำ (Sun-Set Industry) เนื่องจากการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรง โดยเฉพาะจาก จีน เวียดนาม หรือแม้กระทั่งกัมพูชาประเทศเพื่อนบ้านที่มีข้อได้เปรียบเรื่องค่าแรงที่ถูกกว่านั้น แต่ในมุมมองของผู้ประกอบการที่เป็นนักสู้ระดับก้าวหน้าที่มีประสบการณ์มานานแล้ว ประเด็นค่าแรงไม่ใช่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญ เพราะหากว่าภาครัฐยังให้การส่งเสริมอุตสาหกรรมสิ่งทอและผลิตเสื้อผ้าต่อไป ประเทศไทยก็ยังคงมีแรงงานที่ยังต้องการทำงานด้านนี้ (เนื่องจากไทยยังขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมนี้อยู่มาก) อีกทั้งยังมีผู้ประกอบการที่ยังต้องการทำธุรกิจนี้อยู่ด้วย ดังนั้นอย่างไรเสียอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยก็ยังมีโอกาสเติบโตได้ แต่จะต้องผลิตสินค้าคุณภาพสูง (Premium) ซึ่งมีการแข่งขันด้านราคากันน้อย แต่พิจารณากันที่คุณภาพ ความละเอียด

³⁷ http://www.tnsc.com/html/images/stories/article/pdf/EXIM/Garment_Export_Statistics.pdf.

และความยากต่อการผลิตเป็นหลัก ซึ่งต้องใช้พนักงานที่มีทักษะฝีมือสูง ซึ่งภาครัฐเองต้องเข้ามาดูแลอัตราแลกเปลี่ยนให้มีเสถียรภาพมากกว่านี้

4.2 การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน หรือ จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจ (Codes of Conduct):

กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตอาหารแช่แข็งเพื่อการส่งออกของไทย

อุตสาหกรรมอาหารไทยมีความสำเร็จสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมอาหารแช่แข็งทะเล (Frozen seafood) เนื่องจากโลกมีความต้องการอาหารเพื่อสุขภาพที่มีคุณภาพ เพื่อทดแทนอาหารโปรตีนอื่นๆ เช่น เนื้อวัวอันเป็นผลจากโรควัวบ้า และสัตว์ปีกอันเป็นผลจากโรคไข้หวัดนก อุตสาหกรรมอาหารไทยมีขีดความสามารถสูงในทวีปเอเชียและในเวทีโลก โดยเฉพาะอาหารทะเลจากไทย อาทิ กุ้ง ปลาทูน่า ปลาหมึก ได้รับความนิยมจากผู้บริโภคในสหรัฐอเมริกา แคนาดา ยุโรป ญี่ปุ่น และ ออสเตรเลีย เนื่องจากความมีคุณภาพ ความหลากหลาย ความสดใหม่ และ รสชาติที่อร่อย³⁸

ในการจัดการสภาพแวดล้อมของการผลิต ความสำเร็จของอาหารทะเลไทยมาจากปัจจัยอื่นๆ อาทิ การจัดการฟาร์มกึ่งธรรมชาติทดแทนการจับจากทะเล (โดยเฉพาะกุ้ง) การรักษาคุณภาพการผลิตตามมาตรฐานการผลิตอาหารที่ดี (Good Agricultural Practices: GAP) และมาตรฐานการควบคุมประเด็นอันตรายสำคัญ (Hazards Analysis Critical Control Points Standards: HACCP) และมาตรฐานการควบคุมด้านจุลินทรีย์ (Microbiological Standards) ต่างๆ³⁹ และในทางกลับกันสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมประมง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และสถาบันอิสระเอกชนอื่นๆ เช่น สมาคมผู้ผลิตอาหารไทย สถาบันอาหาร ก็มีผลต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย⁴⁰

แม้ว่าอุตสาหกรรมอาหาร โดยเฉพาะอาหารทะเลอันเกี่ยวเนื่องกับการประมง (อาทิ การออกจับสัตว์ทะเลโดยการเดินเรือทะเล) และการเกษตร (อาทิ การทำฟาร์มกุ้ง) จะมีการขยายตัวของการผลิตและการจ้างงานในประเทศไทย แต่ในแง่ของการใช้แรงงานกลับยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน กระบวนการเร่งรัดการทำงานเพื่อผลิตอาหารที่สดใหม่และมีคุณภาพสูงทำให้แรงงานต้องถูกเร่งรัดในเรื่องเวลาการทำงานมาก และยังอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมใหญ่ในการทำงานที่มีปัญหาในเรื่องอันตรายในท้องทะเล เวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ปัญหาด้านความสะอาดในการทำงาน การสัมผัสสารเคมี กลิ่นเหม็นเป็นต้น ด้วยเหตุเหล่านี้แรงงานไทยจึงปฏิเสธงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ค่อนข้างไม่มีปัญหามากนักถึงขนาดสามารถจัดระบบการทำงานที่ดีและไม่รับแรงงานต่างด้าวเลยด้วยซ้ำไปก็มี เช่น กรณีบริษัทยูเนียนโปรดักส์ฟู้ด (Union Frozen Products) เจ้าของสินค้าอาหารทะเลแบรนด์เนมชื่อดัง “พรานทะเล” เป็นต้น

³⁸ http://www.boi.go.th:8080/issue/200508_18_8/5.htm

³⁹ http://www.boi.go.th:8080/issue/200508_18_8/5.htm

⁴⁰ http://www.boi.go.th:8080/issue/200508_18_8/5.htm

การที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ปฏิเสธการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจึงเป็นแรงดึงดูดให้สถานประกอบการจำนวนมากต้องจ้างแรงงานต่างชาติ และทำให้มีแนวโน้มของการขยายตัวที่สูงขึ้นในความต้องการแรงงานต่างด้าวมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ

แม้ว่าอาหารทะเลของไทยจะส่งออกไปได้มากขึ้น แต่ฝ่ายผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารต่างๆ ก็ล้วนตระหนักกันว่ามาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณต่างๆ ที่ประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกากำหนดมาให้ใช้ประกอบการส่งออกสินค้า ย่อมเป็นเสมือนข้อกีดกันทางการค้าอย่างหนึ่ง ที่ประเทศผู้รับซื้อนำออกมาใช้เพื่อทำให้สินค้าจากประเทศไทยมีราคาสูงขึ้นในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก ประเทศไทยจึงอยู่ในภาวะจำยอมที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานดังกล่าวเพื่อให้ส่งสินค้าออกไปขายได้

สถานประกอบการที่ปรับตัวต่อมาตรฐานแรงงานได้ดีกว่าคือสถานประกอบการขนาดใหญ่ สถานประกอบการขนาดเล็กจะปฏิบัติได้ยากเนื่องจากสถานประกอบการขนาดใหญ่มีการจัดการด้านระบบงานบุคคลที่เป็นมืออาชีพมากกว่า และในบรรดาสถานประกอบการขนาดเล็กก็แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือสถานประกอบการที่จ้างแรงงานนอกโรงงาน และ กลุ่มที่จ้างแรงงานให้ทำงานในโรงงาน โดยกลุ่มที่จ้างแรงงานให้ทำงานในโรงงานมักปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายได้ดีกว่าเพราะได้รับการตรวจสอบการใช้แรงงานจากทางราชการมากกว่า นอกจากนี้สถานประกอบการเองก็หาทางแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยใช้เครื่องจักร/เทคโนโลยีมาทดแทนแรงงานคนมากขึ้น แต่ในงานบางประเภทก็ไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนคนได้ เช่น การแกะหัวกุ้ง การลอกหนังปลาหมึก

สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารปัจจุบันได้รับการดูแลมาตรฐานแรงงานโดยการกำกับของรัฐตามกฎหมายแรงงานต่างๆ และตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 2546) ซึ่งในกิจการอุตสาหกรรมอาหารก็มีสถานประกอบการประมาณ 10 แห่งได้ใบรับรองจากมาตรฐานนี้⁴¹ แต่มาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าอื่นๆ ที่ใช้ในอุตสาหกรรมอาหารยังไม่ถือว่ามีกำหนดและกำกับโดยผู้สั่งซื้อกันมากนัก ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมาตรฐานการผลิตอาหารเพื่อคุณภาพมากกว่า

อุตสาหกรรมอาหาร โดยเฉพาะในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการประมงจะมีความต้องการแรงงานข้ามชาติหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าแรงงานต่างด้าวอย่างมาก แรงงานส่วนนี้จะได้รับการละเลยในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานอย่างมาก (ดังที่กล่าวแล้วในหัวข้อ 3.2.5 และ ข้อ 4.16) รวมทั้งถูกละเมิดกฎหมายแรงงานมากกว่าแรงงานไทย แต่แรงงานข้ามชาติหรือต่างด้าวก็ยังคงเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารอย่างมากเนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำงานที่สกปรก (Dirty) ยากลำบาก (Difficulty) และ อันตราย (Dangerous) ดังที่ปรากฏเด่นชัดในปี (พ.ศ. 2551) ว่าในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแหล่งการประกอบการอุตสาหกรรมอาหารแซ่แข็งมากที่สุดในประเทศไทยนั้น ณ เดือนพฤศจิกายน 2550 มีแรงงานต่างด้าวทำงานประมาณ 205,366 คน จากแรงงานทั้งหมด 331,639 คน หรือ กว่าร้อยละ 60

⁴¹ สัมภาษณ์ ดร. วิษณุ ศิริชัยเอกวัฒน์ อดีตนายกสมาคมประมงนอมน้ำ.

ของแรงงานทั้งหมด และส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมอาหาร และ ร้อยละ 80 ของแรงงานเหล่านี้ ซึ่งเข้าเมืองผิดกฎหมายเกือบสองแสนคนเป็นส่วนใหญ่ เป็นชาวพม่า รองลงมาเป็นแรงงานจาก สปป.ลาว และ กัมพูชา แต่รัฐบาลได้จดทะเบียนให้ทำงานตามที่อยู่ประกอบการร้องขอ⁴²

ในปี 2550 สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาครต้องการแรงงานเพื่องานประมง ภาคเกษตร และกิจการต่อเนื่องกว่า 2 แสนคนหมื่นคน แต่จ้างได้ไม่ครบ ต่อมาในปี 2551 ผู้ประกอบการได้ตกลงกับทางผู้ว่าราชการจังหวัดให้ช่วยเหลือแรงงานให้ 1.5 แสนคนก่อน ภายใน 31 มกราคม 2551 แต่หลังจากเปิดโอกาสให้รับแรงงานไทยเข้าทำงานก่อนและแม้ว่าจะจ้างด้วยค่าแรงสูง เช่น มากกว่า 200 บาท ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ 194 บาท ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2550) แต่เมื่อสิ้นเดือนมกราคม 2551 แรงงานไทยมาสมัครเข้าทำงานน้อยมาก ทำให้สถานประกอบการที่ต้องการแรงงานต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งอยู่ได้คนประมาณ 1 ล้านคนในประเทศไทยขณะนี้⁴³ แต่ก็มีปัญหาในการจ้างงานเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการจดทะเบียนเข้าทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย หากทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย สถานประกอบการจะต้องจ่ายเงินค่าจดทะเบียนเป็นจำนวนมาก

สาเหตุสำคัญๆ ที่แรงงานไทยไม่นิยมทำงานในอุตสาหกรรมประมง และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องรวมทั้งอาหารแช่แข็งเนื่องจาก สภาพอันห่างไกลจากการได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ดี⁴⁴ เช่น

- 1) กิจการประมง ทะเล และเกษตรที่เกี่ยวข้องมีความสกปรกและเหม็น ยากลำบาก และเสี่ยงอันตราย
- 2) ระยะเวลาทำงานไม่แน่นอน เช่น เรือปลาเข้าท่าเมื่อใดก็ต้องไปทำเพื่อเอาปลาขึ้นจากเรือ
- 3) ขาดความมั่นคงในการทำงาน
- 4) การเร่งรัดเวลาในการทำงาน
- 5) การทำงานกลางแจ้งที่ต้องตากแดด
- 6) การเสี่ยงต่อการสัมผัสและได้รับอันตรายจากสารเคมี
- 7) คนไทยไม่นิยมทำงานหนัก แต่มีจำนวนมากไปรับจ้างทำงานในห้างสรรพสินค้าซึ่งงานสบายกว่า

แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในกิจการประมงและอุตสาหกรรมอาหารเกี่ยวเนื่องนอกจากขาดคุณภาพชีวิตที่ดี จากปัญหาด้านสุขภาพแล้ว แรงงานเหล่านี้ยังพบกับปัญหาการสื่อสารกับนายจ้างเนื่องจากใช้ภาษาไทยไม่เก่ง ปัญหาเด็กที่เกิดจากครอบครัวแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับการศึกษาหรือไม่เต็มที ซึ่งปัจจุบันมีกว่าสองพันคน ปัญหาการลักขโมยในกลุ่มกันเอง ปัญหาความมั่นคงแห่งรัฐเนื่องจากมีแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะประการหลังทำให้ภาครัฐออกมาตรฐานห้ามแรงงานต่างด้าวเดินทางออกนอกเขตพื้นที่โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการจากผู้ประกอบการ⁴⁵

⁴² ข้อมูลจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2550.

⁴³ สัมภาษณ์ นายกริชา สฟโชค หัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัด สมุทรสาคร.

⁴⁴ ดูประกอบในเอกสารเรื่อง แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, พ.ศ. 2550.

⁴⁵ สัมภาษณ์ นายกริชา สฟโชค หัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัด สมุทรสาคร.

แม้ว่าในการดูแลมาตรฐานแรงงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ซึ่งในอุตสาหกรรมนี้แรงงานจะมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานน้อยนั้น ทางราชการจะได้ใช้วิธีออกตรวจเยี่ยมตามสถานประกอบการ แต่ก็ทำได้เกินครึ่งไปไม่มาก และได้ใช้ระบบอาสาสมัครประจำตำบลและหมู่บ้านช่วยเหลือทางราชการในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร แต่เราสามารถสรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวทั่วไปยังไม่ได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างที่ควรจะเป็น

การแข่งขันในอุตสาหกรรมอาหารกำลังมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น จากปัญหาโรคไข้หวัดนกระบาดทำให้ประเทศยุโรปต้องหันมาบริโภคอาหารทะเลแทน และสภาพเช่นนี้ได้ให้โอกาสแก่ประเทศไทยในการขยายปริมาณการส่งออกไปยังประเทศต่างๆ แต่การใช้มาตรฐานแรงงานกำกับดูแลเหมือนยังไม่ใช่ว่าเรื่องที่วิตกกังวลกันมากนักในอุตสาหกรรมนี้ ประเด็นเรื่องความสดและคุณภาพตัวผลิตภัณฑ์อาหารแช่แข็งคือเรื่องที่ใหญ่กว่ามากๆ ในสายตาของนักอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการประมงและการเกษตร

จากการศึกษาในทั้งสองอุตสาหกรรมต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานมีข้อสังเกตว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้ามีการตื่นตัวสูงกว่าในอุตสาหกรรมอาหาร และขณะที่ในอุตสาหกรรมอาหารการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานจะเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมากกว่ามาตรฐานแรงงานเพื่อการค้า (หรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ) สังเกตได้จากการที่การจ้างแรงงานชาวไทยในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้ามีมากกว่าแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้แรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานมากกว่าในอุตสาหกรรมอาหาร อีกทั้งการที่ประเทศไทยมีการแข่งขันระหว่างประเทศในอุตสาหกรรมสิ่งทออย่างเข้มข้นกว่าในอุตสาหกรรมอาหาร เช่น คู่แข่งของประเทศไทยในอุตสาหกรรมอาหารทะเล (Frozen Seafood) มีน้อยกว่าในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และประเทศไทยยังสามารถรักษาระดับการเป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมอาหารทะเลไว้ได้ในปัจจุบัน จึงพอจะสรุปได้ว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าจะไปได้ดีในอุตสาหกรรมที่ประเทศนั้นมีการแข่งขันระหว่างประเทศสูง และเกี่ยวข้องกับการรวมตัวของแรงงานเป็นสหภาพแรงงานมากหรือน้อยอีกด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

สถานประกอบการในประเทศไทยมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในหลายอุตสาหกรรม แต่ยังมีจำนวนประมาณ 780 แห่งทั่วประเทศ จากสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อการส่งออกประมาณ 15,000 แห่ง (ดังที่นำเสนอในบทที่ 3) แสดงถึงการส่งออกที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานยังเป็นการกิจส่วนน้อยประมาณร้อยละ 5 ของสถานประกอบการที่ส่งออกเท่านั้น

มาตรฐานแรงงานกับการค้ามีทั้งอุปสรรคต่างๆ ในเชิงกรอบการบริหารของรัฐที่แตกต่างกันระหว่างสถานประกอบการเพื่อการส่งออกกับที่ผลิตสินค้าขายในประเทศ โดยรัฐให้ความสำคัญกับการใช้มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกอย่างยิ่ง ในขณะที่มาตรฐานแรงงานกับการค้าของธุรกิจภายในประเทศขาดระบบที่มีสมรรถนะสูงในการทำให้การใช้แรงงานเป็นไปตามกฎหมายแรงงานซึ่งก็คือมาตรฐานแรงงานประเภทหนึ่งอย่างเต็มที่

ข้อมูลโดยภาพรวมของการใช้มาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ และกรณีศึกษาในสองอุตสาหกรรมพบปัญหาหลายประการทั้งที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าว การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานผ่านการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทำให้สถานประกอบการที่ได้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกแบ่งปันผลประโยชน์แก่แรงงานพร้อมกันไป แต่กระนั้นสถานประกอบการเพื่อการส่งออกจำเป็นต้องยอมรับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่บริษัทเจ้าของแบรนด์เนมกำหนด แต่ยังมีได้สมใจด้วยตนเอง หากเป็นไปได้ด้วยตนเองจะเป็นสภาพที่พึงประสงค์อย่างที่สุด แต่การเป็นเช่นนั้นได้ก็ต้องอาศัยฝ่ายแรงงานที่เข้มแข็งในการอยู่ร่วมกับผู้ประกอบการและขบวนการคุ้มครองผู้ริโภคในประเทศไทยที่ตื่นตัวด้วย

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาแม้ว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าจะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มบ้างแต่น้อยมาก ดังที่เทียบจากเงินสนับสนุนของรัฐในการพัฒนาและประเมินมาตรฐานแรงงานไทย (ดังข้อมูลที่เสนอในบทที่ 3) จึงไม่สามารถกล่าวได้เต็มปากเต็มคำว่ามาตรฐานแรงงานเป็นภาระเชิงต้นทุนที่นำไปสู่ความอ่อนด้อยในการแข่งขันระหว่างประเทศของสถานประกอบการเพื่อการส่งออก แต่ทำให้สถานประกอบการมีระบบการบริหารแรงงานที่ดีขึ้นและน่าจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการประกอบธุรกิจในระยะยาว (ดังข้อมูลที่นำเสนอในบทที่ 3 และ 4)

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานสากลของ ILO มาเป็นระยะเวลากว่า 40 ปี แต่ก็ยังให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาน้อยฉบับ ความถนัดของประเทศไทยคือเลือกประยุกต์มาตรฐานแรงงาน

ในสาระที่ปฏิบัติได้ โดยไม่อยู่ในกรอบทั้งหมดของตัวมาตรฐานและทำให้ไม่ต้องถูกตรวจสอบจาก ILO อย่างเป็นทางการ ฉะนั้นจึงยังมีอนุสัญญาสำคัญๆ อีกจำนวนมากที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา แต่ประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบันและยังไม่ชัดเจนว่าจะให้สัตยาบันเมื่อใด

ในขณะที่มาตรฐานแรงงานของ ILO ได้รับการนำไปขยายผลอย่างล่าช้าในประเทศไทย แต่การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศกลับทวีความเข้มข้นขึ้นๆ จึงเป็นโอกาสให้มาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าขององค์การกลางและบริษัทข้ามชาติเข้ามาสอดแทรกเพื่อทำให้สถานประกอบการในหลายอุตสาหกรรมในประเทศไทยต้องปรับตัวตามอำนาจการสั่งซื้อของบริษัทข้ามชาติเจ้าของตราสินค้าที่มีชื่อเสียงก้องโลก แต่เป็นสภาพของการถูกกดดันให้ต้องมีมาตรฐานแรงงานกับการสั่งซื้อสินค้าที่จะมีแก่ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายอันเป็นแรงกดดันที่บริษัทข้ามชาติได้รับมาจากขบวนการคุ้มครองผู้บริโภคและขบวนการแรงงานในประเทศตะวันตก นอกจากนี้การเกิดขึ้นของธุรกิจเพื่อสังคมก็เป็นอีกปรากฏการณ์หนึ่งในประเทศไทย ตามกระแสสากลที่สถานประกอบการส่วนหนึ่งพยายามปรับตัวให้เป็นธุรกิจเพื่อสังคม แต่กระนั้นจุดสนใจของสถานประกอบการที่เด่นดังในกลุ่มนี้ก็นั้นจรรยาบรรณของธุรกิจที่จะมีกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และผู้บริโภคและมากกว่ามาตรฐานแรงงานที่รับผิดชอบต่อคนทำงาน

แรงขับเคลื่อนที่มาจากหลายทิศทางโดยเฉพาะจากประเทศต่างๆ ที่โหมกันเข้ามาในระบบการจัดการกลางขององค์การระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบมาตรฐานคุณภาพอุตสาหกรรมอันเป็นจักรกลสำคัญที่กำลังมีการปรับตัว โดยกำลังผนวกเอามาตรฐานแรงงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในมิติต่างๆ เข้ามาอยู่ในตัวมาตรฐาน ISO ด้วยอย่างบูรณาการ ดังที่กำลังเกิดการปรากฏตัวขึ้นของมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ ที่รู้จักกันในชื่อ ISO 26000 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเชิงสมัครใจ แม้จะยังมีใช้มาตรฐานที่ต้องออกตรวจประเมินเพื่อการรับรองก็ตาม

การปฏิบัติตามมาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานทางการค้าในประเทศไทยยังอยู่ในสภาวะขยายตัว โดยผ่านการดำเนินการในระดับขั้นพื้นฐานไปพอสมควร มาตรฐานหรือจรรยาบรรณแรงงานทางการค้าของบริษัทข้ามชาติในปัจจุบันก็เป็นเรื่องที่รับรู้กันทั่วไปในแวดวงต่างๆ ทั้งผู้ผลิต แรงงาน และทางราชการ หน่วยงานของรัฐเองก็ออกมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้ามาใช้ คือ มรท. 2546 แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการกำหนดจากบริษัทข้ามชาติมากกว่าข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยของรัฐบาล นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวก็ได้รับผลประโยชน์จากการจัดการมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าดีกว่าแรงงานไทยมากเพราะยังมีปัญหาพื้นฐานของสถานประกอบการมากมายที่ทำให้มิได้ปฏิบัติตามแรงงานด้วยดี รวมทั้งปัญหาความอ่อนแอในการรวมตัวและอำนาจการต่อรองของแรงงานเองด้วย

จากกรณีศึกษาในสองอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า และอุตสาหกรรมอาหาร นักวิจัยพบว่าแรงงานได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้าดีกว่าในอุตสาหกรรมอาหาร การที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ในสองอุตสาหกรรมยังมีปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องกฎหมายแรงงานตามปกติก็ดี หรือเรื่องจรรยาบรรณของธุรกิจเพื่อการส่งออกก็ดีนั้น การมีอำนาจการต่อรองเป็นปัจจัยสำคัญ อันเกี่ยวโยงไปถึง

การขาดแคลนแรงงานไทยในบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอาหาร และ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรและประมง ก็เป็นเหตุให้นายจ้างละเลยและมีการละเมิดสิทธิแรงงานเป็นไปได้มากขึ้น เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานไทยไม่ทำงานที่อันตราย สกปรก ยากลำบาก และด้อยศักดิ์ศรี ในขณะที่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายจึงต้องอยู่แบบจำยอม ขาดการรวมตัว ต้องการมีงานทำที่ต่อเนื่อง และไม่พร้อมต่อการรวมตัวและสร้างอำนาจการต่อรอง

5.3 ข้อเสนอแนะ : โอกาสการเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานแรงงานกับพัฒนาประเทศ

โอกาสในการใช้ประโยชน์ของมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าและการพัฒนาของประเทศไทยยังมีอยู่ มาตรฐานแรงงานไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาสำหรับประเทศไทย แต่อาจเป็นอุปสรรคทางการค้าสำหรับสถานประกอบการที่ยังไม่พร้อมต่อการสนใจและลงทุนในเรื่องคุณภาพชีวิตของคนทำงาน อย่างไรก็ตาม สำหรับสถานประกอบการที่ต้องการการอยู่รอดและยั่งยืนในการประกอบธุรกิจแล้ว มาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณด้านแรงงานของธุรกิจย่อมเป็นมิติการจัดการที่มีอาจละเลยได้ในอนาคต ดังนั้นทางเลือกในการพัฒนานโยบายและการปฏิบัติต่อมาตรฐานแรงงานกับการค้าก็คือ

1) การส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทั้งตามสาระของอนุสัญญา ILO และจรรยาบรรณทางการค้าหรือจรรยาบรรณแรงงานสมควรเป็นภารกิจเร่งด่วนของรัฐ โดยอาศัยความร่วมมือจากองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และองค์การพัฒนาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชาติและระดับอุตสาหกรรม ทั้งนี้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติควรได้รับการมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบเรื่องนี้จากรัฐบาล และทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานกับกระทรวงอื่นๆ

2) รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ แล้ว ยังขาดอีก 3 ฉบับ ที่สมควรพิจารณาความเป็นไปได้ในการให้สัตยาบันอย่างมีกรอบเวลาที่ชัดเจน คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิที่จะรวมตัว อนุสัญญาฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) การนำหลักสิทธิที่จะรวมตัวและที่จะเจรจาต่อรองร่วมไปปฏิบัติ และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ค.ศ. 1958 (พ.ศ. 2492) การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ นอกจากนี้ยังควรพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาอื่นๆ ที่อยู่นอกอนุสัญญาหลักแต่มีความสำคัญ อาทิ อนุสัญญาเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม (ประกันสังคม) อนุสัญญาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อนุสัญญาเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน อนุสัญญาเกี่ยวกับหลักการพิจารณาหรือแบบไตรภาคี รวมทั้งข้อเสนอแนะว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายนายจ้างและคนงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามการให้สัตยาบันอนุสัญญาในอนาคตควรให้เป็นชุด (Package) มากกว่าให้เป็นรายฉบับซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนามาตรฐานที่ต้องเชื่อมโยงกันในหลายมิติ เหตุผลสำคัญที่ประเทศไทยควรให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาเหล่านี้คือ ประเทศไทยกำลังก้าวสู่การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับที่ก้าวหน้ามากขึ้น และมีบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในระดับที่แสดงถึงความรับผิดชอบเชิงผู้นำแห่งภูมิภาค แต่การคุ้มครองทางสังคมก็จำเป็นต้องก้าวตามควบคู่กันไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และระบบการจัดการมาตรฐานแรงงานที่ดีก็คือการพิจารณาอย่างรอบด้านในทุกมิติ มิใช่แยกส่วนในการจัดการแบบ

ในอดีตจึงจะสามารถสร้างระบบรองรับการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศที่เน้นความสำเร็จทางเศรษฐกิจ และทำให้ประเทศไทยสามารถจัดการและแจกจ่ายผลประโยชน์จากการพัฒนาได้ดีขึ้นกว่ากติกาที่มีแบบเดิมๆ ดังจะกล่าวในข้อต่อไป

3) ในกรณีที่รัฐบาลยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO เพิ่มเติม แต่กฎหมายแรงงานไทยบางฉบับได้ประยุกต์ใช้มาตรฐานแรงงานสากลบ้างแต่ไม่ครบถ้วนนั้น ก็สมควรตรวจสอบว่าโดยภาพรวมมีประเด็นรายการใดที่ควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงกฎหมายไทยเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลและเสริมส่งต่อมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าในอุตสาหกรรมต่างๆ ด้วย อย่างเหมาะสมแก่สภาพสังคมไทย ในอนาคต แต่เนื่องจากอนุสัญญาของ ILO ปัจจุบัน (พ.ศ. 2551) มีถึงกว่า 190 ฉบับ ฉะนั้นจึงควรเลือกฉบับสำคัญๆ ที่มีใช้เฉพาะมาตรฐานหลัก 8 ฉบับเท่านั้น แต่ควรเป็นฉบับที่เชื่อมโยงกับการพัฒนามากๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาอื่นๆ ที่อยู่ในหมวด 1) การคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน 2) นโยบายการจ้างงาน 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ความมั่นคงในการจ้างงาน 5) สภาพการทำงานทั่วไป (ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ) 6) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน 7) ความมั่นคงทางสังคม 8) การบริหารแรงงานและการตรวจแรงงาน 9) การแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับประเทศไทยที่จะใช้หลักการ ILO บริหารมาตรฐานแรงงานกับการค้าอย่างไรให้เป็นผลสำเร็จมากขึ้น เช่น การบริหารแรงงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 150, หลักการปรึกษาหารือแบบไตรภาคี ตามอนุสัญญาฉบับที่ 144, ข้อเสนอแนะฉบับที่ 129 ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายนายจ้างและคนงานในสถานประกอบการ ฯลฯ สารของอนุสัญญาเหล่านี้จะเป็นกรอบอย่างดีของการนำไปประยุกต์ในมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าที่ควรรองรับต่อกันกับมาตรฐานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

4) รัฐควรหาทางส่งเสริมการบริหารมาตรฐานแรงงานกับมาตรฐานทักษะและฝีมือแรงงานในสถานประกอบการให้ควบคู่กันไปเพื่อให้สถานประกอบการและคนทำงานได้ประโยชน์ร่วมกัน ในฐานะที่มาตรฐานแรงงานเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน แต่มาตรฐานฝีมือแรงงานก็เป็นประโยชน์แก่สถานประกอบการธุรกิจในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต จุดเชื่อมโยงของทั้งสองมิตินี้คือผลประโยชน์ร่วมที่ทั้งสองฝ่ายจำเป็นต้องยอมรับแก่กันและกัน และกฎเกณฑ์ที่เชื่อมโยงสองมิตินี้ควรกระทำให้เห็นชัดเจนขึ้นโดยแนวปฏิบัติทางด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์และทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่างๆ

5) กลไกระดับชาติสมควรได้รับการพัฒนาเชิงการจัดการให้เหมาะสมกับการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้า เพื่อแก้ไขการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารงานมาตรฐานแรงงานของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันที่ยังไม่เหมาะสม สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังคือการทำงานเชิงเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน แรงงาน และผู้บริโภค อย่างน้อยควรมีการประชุมร่วมกันสม่ำเสมอ หากไม่สามารถมีคณะกรรมการความร่วมมือที่กว้างขวางได้ จุดเริ่มต้นที่สำคัญๆ คือ การประชุมระดับชาติในเรื่องมาตรฐานแรงงานกับอนาคตของประเทศไทย และการปรับปรุงระบบการทำงานของคณะกรรมการเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

การจัดตั้งคณะกรรมการความร่วมมือเพื่อพัฒนามาตรฐานแรงงาน และมาตรฐานทักษะฝีมือแรงงานเฉพาะอุตสาหกรรม

6) สมควรจัดตั้งกลไกหรือสถาบันติดตามการทำงานร่วมกันระหว่าง ILO และ WTO ว่ามีความก้าวหน้าในประเด็นแรงงานกับการค้า และเพื่อให้องค์การที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าได้ด้วย และประเทศไทยจะจัดสร้างกลไกการเข้าร่วมของเครือข่ายในข้อ 5) และกระทรวงแรงงานกับองค์กรของภาคเอกชนและประชาชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมกันบริหารกลไกดังกล่าวนี้ อย่างสร้างสรรค์

7) ประเทศไทยสมควรมีระบบงานอาสาสมัครมาตรฐานแรงงานเพื่อทำหน้าที่ช่วยหน่วยงานราชการ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในการส่งเสริมและเป็นหูเป็นตาในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน หรือจรรยาบรรณแรงงานทางการค้าอย่างเข้มข้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านนี้มีน้อย และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำลังคนของทางราชการ

8) การปรับปรุงระบบการบริหารแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับอนุสัญญาด้านแรงงานอพยพเพื่อลดการละเมิดสิทธิแรงงาน และสามารถจัดระบบให้ถูกต้องกับกฎหมายพร้อมกันไป และในกรณีที่ประเทศไทยมีข้อตกลงทวิภาคีกับประเทศอื่นๆ นั้น ก็จำเป็นต้องมีกลไกการปฏิบัติที่มีศักยภาพในการติดตามและ ทบทวนการปฏิบัติมิเช่นนั้นข้อตกลงจะเป็นเพียงอยู่ในกระดาษเท่านั้น

9) การติดตามให้มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจตามหลัก ISO 26000 ที่จะประกาศใช้ อีกไม่นานนับจากนี้จะมีลักษณะเหมือนการประมวลมาตรฐานแรงงานและจรรยาบรรณธุรกิจเชิงสมัครใจ นั้นได้มีการประกาศปฏิบัติจริงในประเทศไทยตามรายการต่างๆ ที่มีคุณค่าต่อทุกฝ่ายอย่างแท้จริงเป็นเรื่องใหม่และยิ่งใหญ่ ทั้งนี้ภาวการณ์ต่างๆ ในสังคมไทยสมควรเร่งรัดกันอย่างจริงจังกับการนำมาตรฐานนี้ไปใช้ แม้ว่าจะมีไม่มาตรฐานที่ต้องตรวจสอบ แต่หากประชาชนและผู้บริโภคให้คุณค่าก็จะทำให้ผู้ประกอบการ แรงงาน และประชาชนได้รับผลประโยชน์ร่วมกันจากการพัฒนาเศรษฐกิจอันเป็นผลของการประกอบการ ธุรกิจเพื่อสังคม ไม่ด้อยกว่ามาตรฐานแรงงานเชิงบังคับ เช่น ตามที่กฎหมายกำหนด

10) บทบาทขององค์กรคุ้มครองผู้บริโภคยังมีอยู่น้อยในเรื่องการส่งเสริมให้ผู้บริโภคซื้อสินค้าจากสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณด้านแรงงานของธุรกิจ การกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวของผู้บริโภคจึงเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนอีกเช่นกัน เพราะหากผู้บริโภคสนใจว่าสถานประกอบการผลิตสินค้าหรือบริการมาอย่างไรจึงตัดสินใจซื้อหรือไม่ซื้อสินค้านั้น นอกเหนือจากการสนใจเรื่องคุณภาพ และราคาสินค้าแล้ว น่าเชื่อว่ามาตรฐานแรงงานก็จะกลายเป็นกลไกสำคัญมากในโลกปัจจุบันและอนาคต ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนซึ่งก็คือคนทำงานโดยรวม แต่อยู่ตามความหลากหลายของการ ประกอบธุรกิจและขาดการดูแลเรื่องมาตรฐานแรงงานได้โดยตนเองนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริโภคในสังคม ที่เคร่งครัดต่อจรรยาบรรณการผลิตและจรรยาบรรณแรงงานที่สมควรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคนทำงาน ทั้งปวง

11) การที่สถานประกอบการต้องปรับปรุงตนเองในการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานตามที่บริษัทข้ามชาติของต่างประเทศกำหนดนั้น แม้ว่าจะเป็นภาระเกมบังกัป ไม่เช่นนั้นผู้ซื้อจะไม่รับซื้อสินค้าก็ตาม เมื่อกระทำการใดๆ เข้าก็ควรจะกลายเป็นสิ่งปกติ และนำไปสู่ความยั่งยืนของกิจการ ซึ่งควรจะนำมาปรับใช้กับกิจการที่ค้าขายในประเทศซึ่งจ้างแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศด้วย เพื่อไม่ให้เกิดระบบสองมาตรฐาน ทั้งๆ ที่แรงงานทั้งที่ผลิตเพื่อการส่งออกกับที่ผลิตขายในประเทศล้วนสร้างผลผลิตมวลรวมประชาชาติแก่ประเทศเช่นเดียวกัน

12) ประเทศไทยจำเป็นต้องยอมรับสภาพของการมีแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แต่จะต้องทำให้การบริหารแรงงานดังกล่าวนี้อยู่ภายใต้กฎหมายและมีกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง การดูแลแรงงานต่างด้าวให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนไทยในมิติต่างๆ ของการจ้างงาน ในส่วนของการประสานระหว่างแรงงานต่างด้าวกับผู้ประกอบการไทยนั้นก็เป็นที่ควรจริงจัง ในทางปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้มีผู้ประสานงานแรงงานต่างด้าว (Coordinator) เป็นคนกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานต่างด้าวมีสวนคัดเลือกหรือเลือกตั้งคนกลางด้วย และควรให้มีบริการด้านการเป็นล่ามโดยหน่วยงานราชการ องค์การพัฒนาเอกชน สหภาพแรงงาน และอาสาสมัคร และรวมทั้งการสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

13) การตรวจแรงงานของหน่วยงานราชการเป็นเรื่องที่มีความใกล้ชิดอย่างมากกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน แต่เฉพาะตามที่กฎหมายกำหนด ฉะนั้นสมควรที่ประเทศไทยจะต้องปรับรื้อระบบการตรวจมาตรฐานแรงงานของรัฐที่กำลังอยู่ระหว่างการจะปรับตัวใหม่ให้ไปด้วยกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าหรือธุรกิจทั้งในกิจการเพื่อการส่งออกและการค้าขายในประเทศด้วย ตามแนวทางนี้รัฐบาลไทยสมควรพิจารณาการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาของ ILO ฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (Labour inspection) ด้วย และทำให้การตรวจแรงงานปกติมีระบบเช่นเดียวกันหรือสอดคล้องกันกับการตรวจมาตรฐานหรือจรรยาบรรณธุรกิจด้านแรงงานเพื่อการส่งออก ซึ่งมีการจัดการอย่างเป็นระบบที่เข้มข้น จริงจัง และมีความไว้วางใจ ละเอียดลออ และวัดได้แม่นยำมากกว่าการตรวจแรงงานของทางราชการที่ใช้มานานจนถึงปัจจุบัน

14) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ นายจ้างผู้ประกอบการ สหภาพแรงงาน หรือขบวนการคุ้มครองผู้บริโภคก็ตาม ดังนั้นเราจึงต้องหันมาสนใจการยกระดับศักยภาพขององค์กรของทุกฝ่าย และให้โอกาสการใช้เทคนิควิธีการทางการจัดการใหม่ๆ ขององค์กรและการบริหารคุณภาพ และผนวกเอาการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานเข้าไปด้วย นอกจากนี้สมควรสนับสนุนและเสริมสร้างการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรที่มีความคิดอ่านสร้างสรรค์เหล่านี้ และอาจมอบหมายให้มองค์ประสานงาน เช่น มหาวิทยาลัยบางแห่ง หรือองค์การพัฒนาเอกชนที่สนใจด้านการพัฒนามาตรฐานแรงงานเข้ามาทำหน้าที่ภาครัฐเองก็จะต้องให้การสนับสนุนเงินทุนและบุคลากรที่เพียงพอแก่หน่วยงานเจ้าภาพและเครือข่าย

15) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจที่แท้ คือ การบริหารมาตรฐานแรงงานให้ถูกต้องตามครรลองแห่งความเป็นธรรมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การลงทุนจัดตั้งโรงงาน การรับซื้อวัตถุดิบ การแปรรูปเป็นสินค้าหรือบริการ และจำหน่ายแจกสินค้า โดยไม่ประชาสัมพันธ์เฉพาะบทบาททางสังคมหรือโครงการเพื่อสังคมเด่นๆ ของบริษัทอันมิใช่ความรับผิดชอบทางสังคมที่แท้จริง และหากทำได้เช่นนี้สถานประกอบการก็ไม่จำเป็นต้องถูกตรวจสอบ แต่จะปรับปรุงตนเอง เพียงแต่ฟังเสียงจากสังคมภายนอก (ตามหลักปรโตโมยะ) ให้เอื้อต่อการปรับปรุงภายใน (ตามหลักโยนิโสมนสิการ) และประกาศเปิดเผยตนเองให้คนอื่นได้รู้ (Self-Declaration) (ตามหลักบรมสุข คือ สะอาด สว่าง สงบ) ว่าสถานประกอบการแห่งนั้นได้บริหารเรื่องนี้อย่างดีและอาจจะมากกว่าที่มาตรฐานกำหนด แต่การจะประกาศให้สังคมรู้ว่าตัวเองดีนั้นสถานประกอบการย่อมมีกลไกภายในตนเองที่จะประกันคุณภาพของมาตรฐานแรงงานที่เชื่อถือได้ กลไกเหล่านั้นอาจได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางอิสระที่ทุกฝ่ายยอมรับการมีสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานก็ดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล และระบบการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

16) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจมิใช่ผูกพันเฉพาะรัฐ ฝ่ายจัดการหรือผู้ประกอบการ แรงงาน และผู้บริโภคเท่านั้น แต่ผู้ถือหุ้นเองก็เป็นผู้มีผลประโยชน์ได้เสีย (stake-holders) ที่สำคัญ เราจำเป็นต้องมีผู้ถือหุ้นที่เป็นนักกิจกรรมสังคม (activist shareholder) เพื่อทำหน้าที่ปรับปรุงระบบการตัดสินใจของธุรกิจให้มุ่งสู่การรับผิดชอบต่อสังคม โดยทำงานร่วมกับฝ่ายที่ไม่นิยมกำไรสูงสุด เช่น สหกรณ์ องค์กรคุ้มครองผู้บริโภค สหภาพแรงงานของสังคม นักวิชาการ และ สื่อมวลชน

17) สื่อมวลชนก็เป็นสถาบันสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงความดีความไม่ดีของสถานประกอบการเพื่อจะได้ทำให้สาธารณชนทราบและมีผลต่อการตัดสินใจซื้อหรือไม่ซื้อสินค้าของสถานประกอบการนั้น ฉะนั้นในการขับเคลื่อนเรื่องมาตรฐานแรงงานภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมตามที่รัฐธรรมนูญพ.ศ. 2550 กำหนด เพื่อการค้าที่เป็นยุติธรรมจึงสมควรมีสื่อมวลชนเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง

18) การแก้ปัญหาาร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยการจัดการองค์ความรู้ที่ดี และการมีฐานข้อมูลที่ได้มาจากการจัดเก็บข้อมูลและการสำรวจวิจัยอย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถนำมาวางแผนให้เกิดความก้าวหน้าและช่วยในการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานจากทุกฝ่ายได้อย่างทันกาลและเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไปด้วยกันกับคุณภาพชีวิตแรงงาน เราจึงสมควรมีระบบข้อมูลกลางด้านมาตรฐานแรงงานที่ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็วและตอบสนองได้หลายมิติไม่ว่าจะเป็นรายการหัวข้อมาตรฐานแรงงานที่พึงจัดเก็บ ประเภทอุตสาหกรรม พื้นที่ จำนวนและขนาดสถานประกอบการ จำนวนแรงงาน การละเมิดมาตรฐานแรงงาน องค์กรและหน่วยงานในความร่วมมือ ค่าใช้จ่ายการให้คำปรึกษา การรับบริการพัฒนามาตรฐาน การตรวจประเมิน ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน และอื่นๆ

19) สมควรศึกษาค้นคว้าต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้สถานประกอบการในประเทศไทย ในอุตสาหกรรมต่างๆ มีการรับเอามาตรฐานต่างๆ มาใช้หรือบริหารแรงงานสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานต่างๆ ของ ILO และอื่นๆ ที่กำลังพัฒนาขึ้นใหม่ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ และเพื่อจะจัดปัญหา อุปสรรคต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานให้เสมอเหมือนกันทั้งสถานประกอบการที่ผลิต เพื่อการส่งออกกับการผลิตขายภายในประเทศ และรวมถึงความต้องการในการสนับสนุนช่วยเหลือจากรัฐ มีในเรื่องใดอีกบ้างและภายใต้เงื่อนไขใด เพื่อที่แรงงานและสถานประกอบการจะทำงานร่วมกันได้มีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลมากขึ้น และผู้บริโภคได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

กล่าวโดยรวมของข้อเสนอแนะแล้ว การสร้างดุลยภาพระหว่างการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพกับการมี มาตรฐานแรงงานเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงานต่างๆ เป็นเรื่องที่จะต้องช่วยกันทำให้ไปด้วยกัน เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ความร่วมมือของทุกฝ่ายบนการตกลงในผลประโยชน์ร่วมกัน จึงจำเป็นต้องเกิดขึ้นผ่านกลไกความสัมพันธ์ทั้งในระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ การเรียนรู้ระหว่างประเทศก็เป็นเรื่องสำคัญ เพื่อทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนงานร่วมกันไป แทนการแข่งขันทางการค้าที่ผู้ได้ประโยชน์เป็นคนส่วนน้อยในแต่ละประเทศ

การพัฒนาเรื่องนี้ให้ก้าวหน้าย่อมมีโอกาสมากมายและเป็นประโยชน์ต่อการส่งออกสินค้าไทย พร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของการจัดการปัจจัยสำคัญๆ อาทิ การตื่นตัวและความเข้มงวดของผู้บริโภคสินค้าและบริการทั้งภายในและต่างประเทศ การมีส่วนร่วมของ สหภาพแรงงานและขบวนการคุ้มครองผู้บริโภคในการปฏิบัติและขยายผลของมาตรฐานแรงงานกับ การค้าในชีวิตประจำวันของแรงงานและประชาชน การประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนของธุรกิจ การพัฒนา ศักยภาพของสถาบันต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ การ และความร่วมมือด้านมาตรฐานแรงงาน การค้นคว้าวิจัยเพื่อหาทางพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน การสรรสร้างเทคนิคการทำงานใหม่ๆ การปรับรื้อระบบการตรวจแรงงานปกติของรัฐและใช้ประโยชน์ จากแบบแผนมาตรฐานแรงงานทางการค้า การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศ และการจัดการความรู้และระบบฐานข้อมูล

นอกจากนี้ทิศทางการบริหารนโยบายแรงงานกับการค้าเพื่อการพัฒนาของรัฐก็เป็นสิ่งสำคัญมาก รัฐบาลในฐานะองค์การกลางจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกลไกความร่วมมือระดับชาติ อุตสาหกรรมและ ท้องถิ่นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมรับผิดชอบในความก้าวหน้าของมาตรฐานแรงงานกับการค้าให้ ได้ผลดีกว่าที่ผ่านมา ความจริงจังของรัฐบาลและหน่วยงานราชการในการกำกับดูแลให้มาตรฐานแรงงาน เป็นเรื่องที่สถานประกอบการทั้งที่ส่งออกและที่ผลิตเพื่อขายภายในประเทศพึงปฏิบัติในเนื้อหาสาระที่เป็น มาตรฐานเช่นเดียวกัน รวมทั้งการสนับสนุนโดยรัฐบาลเพื่อความเข้มแข็งทางสถาบันของหน่วยงานต่างๆ และเครือข่ายในภาครัฐ เอกชน และประชาชน ทั้งในด้านเงินทุนและบุคลากรก็ต้องกระทำกันอย่างมีเป้าหมาย ร่วมและต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

หนังสือและรายงานวิจัย

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2549). รายงานการศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ศึกษาโดยศูนย์วิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. กรกฎาคม 2549.

โชคชัย สุทธาเวช พิมพ์ กองทิพย์ วิทยา อยู่สุข และ สุทธินันท์ ฉันท์ชนกุล. (2548). คู่มือประมวลมาตรฐานแรงงานและเปรียบเทียบสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและอุตสาหกรรมส่งออก สนับสนุนทุนวิจัยโดย องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา ภายใต้การกำกับของศูนย์แนะนำมาตรฐานแรงงาน สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศาลาแดง. นิคม จันทรวิฑูร. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. จัดพิมพ์โดยมูลนิธิ อารมณ พงศ์พจน์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรมล สุธรรมกิจ. (2550). มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ. เอกสารวิจัยหมายเลข 6 โครงการ WTO Watch (จับกระแสองค์การการค้าโลก) ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และ สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. รายงานการศึกษาความร่วมมือขององค์การและหน่วยงานของไทยเพื่อรองรับการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 – Social Responsibility). (2550). จัดทำโดย สถาบันคีนันแห่งเอเชีย.

บทความ

โชคชัย สุทธาเวช “ระบบไตรภาคีกับ ILO และ มาตรฐานแรงงานสากล: สถานภาพในประเทศไทย และทางเลือกเพื่อการปฏิรูปการบริหารแรงงานแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ” รัฐสภาสาร ปีที่ 54 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม 2549 หน้า 35-49.

โชคชัย สุทธาเวช “มาตรฐานแรงงาน + การค้าโลก = การจูงปากกันของลัทธิสหภาพแรงงาน กับทุนนิยม?” หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ ฉบับวันที่ 27 มกราคม 2547 หน้า 4.

โชคชัย สุทธาเวช “ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจกับมาตรฐานแรงงาน: ข้อเสนอแนะเบื้องต้น (Corporate Social Responsibility and Labour Standards)” คำบรรยายประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรอาสาสมัครมาตรฐานแรงงาน จัดโดยมูลนิธินิคม จันทรวิฑูร ร่วมกับ ร่วมกับ โครงการวิจัยมาตรฐานแรงงานกับการค้า สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD) ระหว่างเดือนกรกฎาคม – มกราคม 2550 ณ สำนักงานมูลนิธินิคม จันทรวิฑูร อาคารสามชั้น (ตึกหน้า) กระทรวงแรงงาน.

เอกสารอื่นๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, เอกสารประกอบการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาศึกษากฎหมายแรงงาน, วันอังคารที่ 28 มิถุนายน 2548 ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข 3502 ชั้น 5

อาคารรัฐสภา 3.

สุริยา ชะวิเชียร, สถาบันคีนันแห่งเอเซีย, คำบรรยายเรื่อง “มาตรฐานแรงงาน” ในหลักสูตรการฝึกอบรมอาสาสมัครมาตรฐานแรงงาน ของมูลนิธินิคม จันทร์วิทุร ร่วมกับ สถาบันเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD), กรกฎาคม 2550 – กุมภาพันธ์ 2551. (Power Point Programme).

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (มปป). เอกสารเรื่อง แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาคร.

ภาษาอังกฤษ

Books

Committee on Monitoring International Labor Standards. 2004. **Monitoring International Labor Standards: Techniques and Sources of Information**, National Research Council, USA: The National Academies Press

Crispin, Rigby (ed). 2004. **Monitoring International Labor Standards: International Perspectives – - Summary of Regional Forums**, National Research Council, USA: The National Academies Press

International Labour Office. 2002. **International labour standards: A global approach. 75th anniversary of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations**. ILO: Geneva

Stern, Robert M. and Terrel, Katherine “Labor Standards and the World Trade Organization” Discussion Paper No. 499, August, 2003. Research Seminar in International Economics. Gerald R. Ford School of Public Policy, University of Michigan

Articles

Addo, Kofi. 2002. “The Correlation between Labour Standards and International Trade” Which Way Forward?, Journal of World Trade 36(2), pp.285-300.

Martin, Will and Maskus, Keith E. 1999. “Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for

Global Trade Policy” Review of International Economics, Vol. 9(2), May, pp.317-328.

Mah, Jai. 1997. “Core Labour Standards and Export Performance in Developing Countries”, World Economy, mVol. 20(6), September, pp. 773-785.

Valticos, Nicolas. 1998. “International labour standards and human rights: Approaching the year 2000”, International Labour Review, Vol. 137 (2), pp.135-147.

Other documents

Abrahamsson, Kenneth “Part 2: Human Resource Management, Quality of Working Life and Labour Productivity – The Concept of Good Work” Forskningsradet for Arbetsliv Och Socialvetenskap - KAS, Vinnova.

Kenan Institute Asia and Ministry of Labour and Social Welfare. Thailand’s First Annual Labor Codes Conference 2544 (conference materials, March 7-8, 2001, Arnom a Hotel, Bangkok.

Websites

<http://www.boi.go.th> (accessed 30th July 2007)

http://www.application.depthai.go.th/Center_Public/thailand_export_directory.html (accessed 22nd May 2008)

<http://www.fairlabor.org> (accessed 5th November 2007)

<http://www.fta-eu.org> (accessed 5th November 2007)

<http://www.ilo.org>, www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm (accessed 7th February 2008)

<http://www.labour.go.th> (accessed 19th March 2008)

<http://www.nfi.or.th/stat/graph06.asp>. (accessed 10th March 2008)

<http://www.sa-intl.org> (accessed 5th November 2007)

http://www.tnsc.com/html/images/stories/article/pdf/EXIM/Garment_Export_Statistics.pdf. (accessed 3rd April 2008)

<http://www.toy-icti.org> (accessed 5th November 2007)

<http://www.unglobalcompact.org> (accessed 5th November 2007)

<http://www.wrapapparel.org> (accessed 5th November 2007)

สัมภาษณ์

ดร. วิชาญ ศิริชัยเอกวัฒน์ อดีตนายกสมาคมประมงนอกน่านน้ำ ปัจจุบันเป็นที่ปรึกษาสมาคม และองค์การเอกชนเกี่ยวกับประมงหลายแห่ง – วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2551.

นายกริธา สฟโชค หัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัด สมุทรสาคร – วันที่ 28 มกราคม 2551.

นางนิสา นพทีปกิจवाल ผู้อำนวยการกลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงานไทย สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2551.

นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2551.

Mr. Tim De Meyer ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ – วันที่ 18 ธันวาคม 2550.

Mr. Henry Lui , Marketing Director; Castle Peak Holding Public Co., Ltd. วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551.

ประวัติผู้ศึกษา

นายโชคชัย สุธธาเวช

Dr. Chokchai Suttawet

การศึกษา

- ปริญญาเอก สังคมวิทยาอุตสาหกรรม (แรงงานและองค์การ)
- มหาวิทยาลัยบิลเฟลด์ ประเทศเยอรมนี (2538)
- ปริญญาโท พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ (องค์การและการจัดการ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2530)
- ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาสัตวบาล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523)

ประวัติการทำงาน

- อาจารย์ประจำ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ และกรรมการบริหารหลักสูตรคณิบัณฑิตสาขาอาชีวศึกษา การบริหารงาน ยุติธรรม และสังคม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ส.ค. 2547 – ก.ย. 2550)
- ผู้ทรงคุณวุฒิประจำสมาคมนักวิจัย ในความอุปถัมภ์ของสภาวิจัยแห่งชาติ (2545 - 2549)
- อนุกรรมการการว่าด้วยการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักการและแนวคิดการบริหารแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม วุฒิสภา (พ.ย. 2546 – มีนาคม 2549)
- กรรมการ ในคณะกรรมการร่างประมวลกฎหมายแรงงาน รัฐสภา (มิ.ย. 2548 – กุมภาพันธ์ 2549)
- กรรมการ ในคณะกรรมการการจัดตั้งหอสมุดรัฐสภาแห่งชาติ รัฐสภา (ส.ค. 2548 – กุมภาพันธ์ 2549)
- ที่ปรึกษา คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร (ธ.ค. 2545 – ก.พ. 2548)
- เลขาธิการ คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนศึกษา คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และเลขาธิการ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (ก.ย. 2544 – มิ.ย. 2547)
- ที่ปรึกษาคณะกรรมการสายงานแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (เม.ย. 2545 – มี.ค. 2547)
- ผู้อำนวยการ สำนักวิจัย และบรรณาธิการวารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ และอาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (ค.ค. 2542 – ก.ย. 2544)
- กรรมการ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ไตรภาคี) (ก.พ. 2541 – 2543 และ 2544 - 2545)
- กรรมการ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ไตรภาคี) (2539-2541)
- กรรมการรองผู้อำนวยการ และกรรมการฝ่ายวิชาการ สถาบันปรีดี พนมยงค์ (2541-2543)
- นักวิชาการอาวุโส ฝ่ายสนับสนุนการวิจัยด้านความสัมพันธ์ข้ามชาติและทางเลือกในการพัฒนา (รับผิดชอบด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) (2539-2541)
- อาจารย์พิเศษด้านการสอนและการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาตรี โท และเอก มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2538 - 2550)

ปัจจุบัน

- เลขาธิการ มูลนิธินิคม จันทรวีฑูร (ช.ค. 2546 - ปัจจุบัน)
- หัวหน้าพรรคสังคมนิยม (พ.ย. 2550 – ปัจจุบัน)
- ประธานสมาพันธ์พรรคการเมืองเพื่อประชาชนและประชาธิปไตย (เม.ย. 2551 – ปัจจุบัน)
- ผู้จดทะเบียนที่ปรึกษาการวิจัย สาขาที่จดทะเบียน - ประชากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง (ก.พ. 2543 – ปัจจุบัน)
- กรรมการ: มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ มูลนิธิไพศาล รัชชชยันต์ มูลนิธิวิถีธรรม และมูลนิธินิคม จันทรวีฑูร (ก.พ. 2539 – ปัจจุบัน)
- อาจารย์พิเศษด้านการสอนและการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาตรี โท และเอก มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2538 - ปัจจุบัน)

ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย (บางส่วน)

- 1) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย (2551) สนับสนุนทุนวิจัยผ่านมหาวิทยาลัยมหิดล โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการสนับสนุนการบริหารงานวิจัยโดยมูลนิธินิคม จันทรวีฑูร
- 2) แรงงานกับการเมือง และสังคมประชาธิปไตย: ทฤษฎีและพรรค. (2549) จัดพิมพ์โดย มูลนิธิไพศาล รัชชชยันต์. กรุงเทพมหานคร: สามลดาการพิมพ์.
- 3) คู่มือประมวลมาตรฐานแรงงานและเปรียบเทียบสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม ดัดเย็บเสื้อผ้า รองเท้า และอุตสาหกรรมส่งออก (2548) สนับสนุนทุนวิจัยโดย สถาบันคีนันแห่งเอเชีย – เป็นผู้รับผิดชอบหลักข้อมูลด้านแรงงาน (งานวิจัยร่วมกับอาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล)
- 4) หนังสือ “ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทย: ศึกษาจากสถานประกอบการดีเด่นในการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์” (2545) จัดพิมพ์โดยมูลนิธินิคม จันทรวีฑูร และสาขาวิชาการบริหารสังคม คณะสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ – เป็นผู้วิจัยและผู้เขียน
- 5) หนังสือ “บัญญัติ 10 ประการเพื่อการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ไทย: กระบวนทัศน์ไทยกับมาตรฐานแรงงานสากล” (2545) จัดพิมพ์โดยมูลนิธิไพศาล รัชชชยันต์ และ กองทุนรวมพันธุ์ สิวาชะวิโรจน์ - เป็นผู้เขียน
- 6) งานวิจัย “การวิจัยศึกษาเปรียบเทียบนโยบายแรงงานและสวัสดิการสังคมในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา” (2545) (ทุนวิจัยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) ร่วมทีมวิจัยกับคณาจารย์คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รับผิดชอบในบทที่เกี่ยวกับ นโยบายแรงงานและ สวัสดิการสังคมในกลุ่มประเทศยุโรป กลุ่มประเทศแอฟริกา กลุ่มประเทศอาเซียน โครงการเดิน Galveston Plan ประเทศสหรัฐอเมริกา และโครงการจัดการตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศแอฟริกา เป็นต้น
- 7) หนังสือ “สหกรณ์ไทย: การปฏิรูปและทิศทางในยุคใหม่” (2544) สนับสนุนการพิมพ์โดยกองทุนรวมพันธุ์ สิวาชะวิโรจน์ - เป็นผู้เขียน
- 8) งานวิจัย “สวัสดิการสังคมไทย: บทวิเคราะห์ร่างกฎหมายและทางเลือกใหม่” (2543) (รายงานวิจัย เสนอต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภาผู้แทนราษฎร – เป็นหัวหน้าโครงการ)

- 9) บทความ เรื่อง “Industrial Relations Models: The Thai Experiences and Lessons on Workers’ Industrial Democracy to the Countries in Asia and South-East Asia” นำเสนอในที่สัมมนา Presented in a Conference on an Occasion of a Celebration of a Centenary Anniversary of the Asian Labour Movement, Hotel Rembrandt, November 28-29, 2002, Quezon City, Philippines. - เป็นผู้เขียน
- 10) บทความ “Labour Unions, Globalization and Deregulation in Thailand”. Asia Pacific Business Review, Vol. 6, Spring/Summer 2000, No. 374, pp. 214-238. - เป็นผู้เขียนร่วมกับ Lawler, John J.

ความชำนาญ

- การวิจัย พัฒนา ฝึกอบรม และการบริหารงานวิจัยในเชิงสหสาขาวิชา
- การบริหารและพัฒนาสถาบันทางการวิจัยและการบริการสังคม และองค์การสาธารณประโยชน์
- การสอนและการบรรยายหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา วิชาที่สอนเกี่ยวกับ: แนวคิดและทฤษฎีสังคมและการพัฒนา การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรม และผลผลิตแรงงาน นโยบายและการบริหารแรงงานกับการพัฒนาประเทศ องค์การอุตสาหกรรมและธุรกิจกับการบริหารแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การเจรจาต่อรองร่วม ความมั่นคงทางสังคม สวัสดิการแรงงาน สวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาส ทฤษฎีองค์การ ระเบียบวิธีวิจัย สิทธิมนุษยชน การบริหารงานสหกรณ์ ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีสังคมและการพัฒนา ความขัดแย้งและทุนทางสังคม และการวางแผนและจัดการธุรกิจเมือง

สถานที่ติดต่อ

มูลนิธินิคม จันทรวินัย

อาคารสามชั้น (ตึกหน้า) กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400 โทรศัพท์

และโทรสาร 02-643 4465

ประวัติผู้ศึกษา
นายสุริยา ยะวิเชียร
Mr. Suriya Yawichian

การศึกษา

พ.ศ. 2547 ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (MBA) Executive Program มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 พ.ศ. 2539 ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาเคมีวิศวกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 พ.ศ. 2536 ประกาศวิชาชีพชั้นสูง สาขาเคมีสิ่งทอ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

การฝึกอบรม

โปรแกรม NSAP; Nike audit, กรุงเทพฯ
 โปรแกรม FLA training in Delhi, อินเดีย
 โปรแกรม FWF training, กรุงเทพฯ
 โปรแกรม หลักสูตร Social Accountability 8000 (SA8000) by SAI
 โปรแกรม WRAP (Worldwide Responsible Apparel Product) in Chinghai, สาธารณรัฐประชาชนจีน by WRAP
 โปรแกรม หลักสูตร Web-based Training Course on Social Accountability 8000/ Asian Productivity Organization
 โปรแกรม หลักสูตร การเป็นผู้ตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์
 โปรแกรม OH&S Management System Auditor/ Lead Auditor: AJA
 โปรแกรม AVE (Foreign Trade Association of Germany) Workshop, กรุงเทพฯ
 โปรแกรม McDonald's Social Accountability Audit, กรุงเทพฯ
 โปรแกรม Nike Pre-sourcing Audit, กรุงเทพฯ
 โปรแกรม WRAP (Worldwide Responsible Apparel Product) in Shenzhen, สาธารณรัฐประชาชนจีน
 โปรแกรม Disney Social Accountability training in Shenzhen, สาธารณรัฐประชาชนจีน
 โปรแกรม FLA training in Shenzhen, สาธารณรัฐประชาชนจีน

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน เป็นรองผู้จัดการ-หน่วยมาตรฐานแรงงาน สถาบันคีนันแห่งเอเชีย
 พ.ศ. 2547 ที่ปรึกษาด้านแรงงาน, CSCC (Cal Safety Compliance Corporation)
 1122 W. Washington Blvd, 3/F Los Angeles, CA 90015
 พ.ศ. 2544.-พ.ศ. 2546 หัวหน้าแผนก **Social Compliance Audit; Bureau Verities Consumer Products Services (Thailand) Ltd**
 พ.ศ. 2539-พ.ศ. 2543 วิศวกรงานบริการหลังการขาย **Incamtec Co.,Ltd.**
 พ.ศ. 2536 – พ.ศ. 2538 นักเคมี/เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ **SGS (Thailand) Co., Ltd.**