



สถาบันระหว่างประเทศ
เพื่อการค้าและการพัฒนา

จรรยาบรรณทางการค้า บนเส้นทางสู่การปฏิบัติ:

แรงขับเคลื่อนจากแบรนด์ การต่อต้าน
ของโรงงานและสิทธิของแรงงาน



บทคัดย่อ

มาตรฐานจรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้า และอุตสาหกรรมส่งออกอื่นๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในกระบวนการผลิตของโรงงาน เพื่อที่จะให้โรงงานเคารพในสิทธิของแรงงาน เช่น กำหนดให้แรงงานต้องมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม และให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องค่าจ้างและสภาพการจ้างเป็นอย่างน้อย ข้อกำหนดในมาตรฐานจรรยาบรรณส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานจรรยาบรรณร่วมที่กำหนดโดยกลุ่มผู้มีส่วนได้-เสีย หรือมาตรฐานจรรยาบรรณของแบรนด์เอง ล้วนแล้วแต่มีรากฐานมาจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นข้อตกลงในอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ทั้งสิ้น นอกจากนี้ เนื้อหาของมาตรฐานแม้จะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็มักจะคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ แม้ว่าแนวโน้มในการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณเหล่านี้ น่าจะทำให้ทุกฝ่าย (นายจ้าง แรงงาน รัฐบาล และแบรนด์) “วิน-วิน” ในทางทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติแล้วยังพบปัญหาที่ซับซ้อนไป และยังพบความล้มเหลวของมาตรฐานจรรยาบรรณในการปรับปรุงสิทธิของแรงงานอยู่เสมอ ทำให้ผู้มีส่วนได้-เสียต่างๆ ได้แต่โทษกันไปมาว่าอีกฝ่ายเป็นผู้ก่อให้เกิดความล้มเหลวนี้ อย่างไรก็ตาม แนวโน้มที่เห็นได้ชัดคือการค้าเสรีหลังการยุติระบบโควต้าภายใต้ความตกลง MFA ทำให้แบรนด์และผู้บริโภคมีอำนาจต่อรองกับโรงงานมากขึ้น และสามารถกำหนดให้การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณที่แบรนด์เองเป็น “เจ้าของ” เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการทำธุรกิจ การค้าเสรีจึงกลายเป็นปัจจัยที่ทำให้ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิแรงงานมีความสำคัญมากขึ้น กล่าวคือ การค้าเสรีกับแรงงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์นี้ได้ถูกบั่นทอนลงไปพอสมควร จากการที่แบรนด์พยายามที่จะกดดันทุนการผลิตของโรงงาน (โดยใช้อำนาจจากการเป็น ‘ผู้กำหนดราคา’) และยังไม่สามารถบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณได้อย่างเข้มแข็ง ดังนั้น ในการประเมินผลกระทบที่แท้จริงของมาตรฐานจรรยาบรรณต่อสิทธิแรงงานและการค้านี้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยแวดล้อมในประเทศผู้ส่งออกและความสนใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้-เสีย เช่น แบรนด์ ในสถานการณ์ต่างๆ กัน

คำย่อ

AAMA	สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายแห่งสหรัฐฯ American Apparel Manufacturers Association
ACILS	ศูนย์อเมริกันเพื่อความร่วมมือแรงงานระหว่างประเทศ American Center for International Labor Solidarity
AIP	กลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย White House Apparel Industry Partnership
BGMEA	สมาคมผู้ผลิตและส่งออกเสื้อผ้าของบังกลาเทศ Bangladesh Garment and Manufacturers Exporters Association
BKMEA	สมาคมผู้ผลิตและส่งออกเสื้อผ้าถักของบังกลาเทศ Bangladesh Knitwear Manufacturers and Exporters Association
ETI	โครงการจรรยาบรรณทางการค้า Ethical Trade Initiative
EU	สหภาพยุโรป European Union
FLA	สมาคมความเป็นธรรมด้านแรงงาน Fair Labor Association
FWF	มูลนิธิเพื่อความเป็นธรรมในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย Fair Wear Foundation
ICFTU	สมาพันธ์สหภาพแรงงานอิสระระหว่างประเทศ International Confederation of Free Trade Unions
ILO	องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ International Labour Organization
MFA	ความตกลงการค้าสิ่งทอระหว่างประเทศ Multi-Fiber Agreement
NGO	องค์กรที่มิใช่ภาครัฐ Non-governmental organization
OSH	ความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัย Occupational safety and health
SA-8000	มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม Social Accountability 8000

SAI	องค์กรความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศ Social Accountability International
SAAS	ศูนย์การรับรองการรับผิดชอบต่อสังคม Social Accountability Accreditation Services
SCAT	เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างยั่งยืน Sustainable Compliance Assessment Tool
TCLR	ศูนย์สิทธิแรงงานไทย Thai Center for Labour Rights
UDHR	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ Universal Declaration on Human Rights
UN	สหประชาชาติ United Nations
UNICEF	องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ United Nations Children's Fund
UNIFEM	กองทุนการพัฒนาเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ United Nations Development Fund for Women
US	สหรัฐอเมริกา United States of America
USAS	กลุ่มนักศึกษาผู้ต่อต้านโรงงานนรก United Students Against Sweatshops
WRAP	กลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องกายโลก Worldwide Responsible Apparel Partnership
WRC	สมาคมสิทธิคนงาน Workers Rights Consortium

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	1
คำย่อ	2
I บทนำ	6
1. การกำหนดประเด็นปัญหา : คำมั่นสัญญาและแนวทางปฏิบัติของมาตรฐานจรรยาบรรณ	6
2. ความตกลงการค้าสิ่งทอระหว่างประเทศ (Multi Fiber Agreement) การค้า และมาตรฐาน จรรยาบรรณ : การเกลี้ยอำนาจของแบรนด์	9
3. การโต้เถียงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของมาตรฐานจรรยาบรรณกับการค้า.....	11
II เจาะลึกมาตรฐานจรรยาบรรณ : มีองค์ประกอบอะไรในมาตรฐานจรรยาบรรณ	13
1. มาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานของ ILO และมาตรฐาน จรรยาบรรณ	13
2. มาตรฐานจรรยาบรรณร่วม (Multi-Stakeholder Code of Conduct).....	17
2.1 โครงการจรรยาบรรณทางการค้า (Ethical Trade Initiative – ETI)	17
2.2 สมาคมความเป็นธรรมด้านแรงงาน (Fair Labor Association : FLA).....	19
2.3 มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000 : SA-8000)	21
2.4 สมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium : WRC)	23
2.5 กลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องกายโลก (Worldwide Responsible Apparel Partnership : WRAP)	24
3. มาตรฐานจรรยาบรรณของบริษัท (Corporate Codes of Conduct): เปรียบเทียบเนื้อหามาตรฐานของ GAP กับ Wal-Mart.....	26
III ประเด็นปัญหาในการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณ.....	29
1. มาตรฐานจรรยาบรรณเกี่ยวกับค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน	29
2. มาตรฐานจรรยาบรรณ : ความท้าทายในการตรวจสอบด้านเสรีภาพในการสมาคม	31
3. การติดตามตรวจสอบและบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณ	32
3.1 การตรวจสอบโดยตรงจากแบรนด์	32
3.2 ผู้ตรวจสอบภาคเอกชนจากบริษัทที่แสวงหากำไร	35
IV บทสรุป : ความสนใจที่เพิ่มขึ้นภายใต้อนาคตที่ไม่แน่นอน	36

บรรณานุกรม	37
เอกสารแนบ.....	41
1. มาตรฐานจรรยาบรรณของ GAP: GAP Code of Vendor Conduct	41
2. มาตรฐานจรรยาบรรณของ Wal-Mart: Wal-Mart Stores, Inc. Standards For Suppliers	46
ประวัติผู้ศึกษา	49

มาตรฐานจรรยาบรรณบนเส้นทางสู่การปฏิบัติ: แรงขับเคลื่อนจากแบรนด์ การต่อต้านของโรงงานและสิทธิของแรงงาน

I บทนำ

1. การกำหนดประเด็นปัญหา: คำมั่นสัญญาและแนวทางปฏิบัติของมาตรฐานจรรยาบรรณ

เป็นเวลากว่า 10 ปีมาแล้ว ที่ประธานาธิบดี บิล คลินตัน เรียกประชุมกลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย (White House Apparel Partnership) เพื่อผลักดันให้ภาคอุตสาหกรรมคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น เรื่องราวเริ่มต้นจากเหตุการณ์สะเทือนโลกเมื่อเดือนสิงหาคม 2538 ที่มีการช่วยเหลือคนงานไทย 72 รายจากโรงงานนรกในเอล มอนเต้ (El Monte) ตามมาด้วยปี 2539 เมื่อกระทรวงแรงงานของสหรัฐฯ พบว่าเสื้อผ้าแบรนด์ของดาร์ดัง เคที ลี กิฟเฟิร์ด ที่มีฐานการผลิตมาจากโรงงานนรกในอเมริกากลาง ผู้นำแห่งประเทศมหาอำนาจจึงเรียกประชุมกลุ่มความร่วมมือ ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่จากแบรนด์ดัง, ผู้นำสหภาพแรงงาน และ NGO หลักๆ ทางด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน เพื่อหาทางออกจากเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนของโรงงานทั่วโลกที่ผลิตสินค้าป้อนแบรนด์ต่างๆ กลุ่มความร่วมมือดังกล่าวได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปฏิบัติ “วิธีการทำธุรกิจแบบเดิมๆ” ในการว่าจ้างโรงงานในต่างประเทศผลิตสินค้า โดยเห็นว่าแบรนด์ต่างๆ ระดับโลกหรือแม้แต่ผู้ค้าปลีก จะไม่สามารถเพิกเฉยต่อความรับผิดชอบจากการใช้แรงงานทาสของโรงงานผู้ผลิตในประเทศที่ห่างไกลได้อีกต่อไป เนื่องจากกลุ่มผู้บริโภค นักวิเคราะห์ สื่อ นักการเมืองได้เริ่มจับตามองและมีความต้องการสูงขึ้น

ในท้ายที่สุด แม้ว่ากลุ่มความร่วมมือนี้จะสามารถตกลงกันได้ในเรื่องของมาตรฐานจรรยาบรรณกลาง (Standard Code of Conduct) แต่การเจรจากลับต้องล้มเหลวลง จากการที่ไม่สามารถตกลงกันได้ในเรื่องที่ว่า จะสามารถบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณดังกล่าวได้อย่างไร โดยประเด็นเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานที่ยังไม่ได้ข้อยุติ ได้แก่ บทบาทและศักยภาพของกลุ่มผู้มีส่วนได้-เสียต่างๆ (ผู้ตรวจสอบของรัฐบาล ตัวแทนของแบรนด์ คนงาน บริษัทตรวจสอบ และกลุ่มผู้รณรงค์นานาชาติ) ในการที่จะสร้างระบบการบังคับใช้กฎหมาย กลยุทธ์ในการเฝ้าระวังและติดตามผล และความเชื่อมโยงกับโรงงานที่มีปัญหาฝ่าฝืนมาตรฐานจรรยาบรรณได้ แม้กระทั่งทุกวันนี้ สมาคมความเป็นธรรมด้านแรงงาน (Fair Labor Association: FLA) ที่ก่อตั้งโดยสมาชิกของกลุ่มความร่วมมือฯ เพื่อติดตามการตรวจสอบและปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณก็ยังถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมอยู่เนืองๆ

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานจรรยาบรรณต่างก็เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมว่ามีความสำคัญและได้ถูกกล่าวถึงและนำมาใช้ในหลายรูปแบบอย่างแพร่หลายตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา บริษัทยักษ์ใหญ่ต่างมองว่าการมีมาตรฐานจรรยาบรรณของตนเองนั้น เป็นภาคบังคับไปแล้วสำหรับธุรกิจนี้ (และพยายามประชาสัมพันธ์ถึงผู้บริโภคอย่างกว้างขวาง) แต่ความเข้มแข็งของระบบการตรวจสอบก็ยังคงแตกต่างกันในแต่ละบริษัท ทั้งนี้

นอกจากมาตรฐานของบริษัทแล้ว ยังมีมาตรฐานจรรยาบรรณที่เกิดจากการร่วมมือของหลายฝ่าย เช่น กลุ่มผู้นำเข้าสินค้าเครื่องแต่งกายของสหรัฐฯ, กลุ่มสหภาพแรงงาน NGO, บริษัทที่แสวงหากำไร รัฐบาลของประเทศผู้ผลิตเอง (เช่น มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001) และแม้แต่สหประชาชาติ ก็ยังมีส่วนร่วมในเรื่องนี้ โดยมีการกำหนดหลักสากล 10 ประการในข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) แต่ด้วยความที่ระบบติดตามตรวจสอบค่อนข้างอ่อน จึงมักถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นเพียงช่องทางให้บริษัทใช้การเป็นสมาชิกและใช้ชื่อ UN เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเท่านั้น¹

ระบบการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณมีความหลากหลายทั้งในแง่ของรูปแบบ วัตถุประสงค์ และบุคคลากรที่เป็นผู้ตรวจสอบ ตัวอย่างเช่น แบรินระดับโลกอาจจะตั้งสำนักตรวจสอบของตนเองในประเทศผู้ผลิต หรืออาจใช้ทีมงานของหน่วยงานที่ตรวจมาตรฐานจรรยาบรรณกลาง ผู้ตรวจสอบเอกชน ผู้ตรวจสอบของ ILO (เช่น ในกัมพูชา) หรือในบางกรณี ก็อาจใช้ตัวแทนของแรงงานจากโรงงานที่ถูกตรวจสอบเอง หรือที่เรียกกันว่าการตรวจสอบตนเอง (Self-monitoring) ซึ่งสหภาพแรงงานและ NGO มักจะให้ความสนใจในบทบาทของตัวแทนเหล่านี้ ที่สามารถดึงกระแสความสนใจจากภายนอกให้เข้ามามตรวจสอบวิธีปฏิบัติต่อคนงานของผู้บริหารโรงงานได้

การมีมาตรฐานจรรยาบรรณและการตรวจสอบที่เข้มแข็งสร้างประสิทธิผลที่ยอดเยี่ยมในทางทฤษฎี โดยสถานการณ์ที่เรียกว่า “วิน-วิน-วิน-วิน” กล่าวคือ คนงานได้รับสิทธิและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น ผู้ว่าจ้างได้รับประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้นจากคนงานที่ทำงานอย่างมีความสุข ประเทศผู้ส่งออกได้มีภาพลักษณ์ที่ดีจาก “การผลิตที่ขาวสะอาด” (clean production) ในห่วงโซ่อุปทานของตน โดยการบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และผู้บริโภคก็จะได้รับความพึงพอใจจากการใช้สินค้าที่ไม่ได้เอาเปรียบคนงานในการผลิต

อย่างไรก็ตาม กระแสการวิจารณ์หลักๆ จะอยู่ในประเด็นที่ว่ามาตรฐานของจรรยาบรรณได้เข้าไปทำหน้าที่แทนสิ่งที่ควรเป็นหน้าที่หลักของรัฐบาล กล่าวคือ การตรวจสอบและควบคุมสภาพการทำงานและการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ปัญหาของรัฐบาลทั้ง 4 ประเทศที่กล่าวถึงในรายงานวิจัยฉบับนี้ คือการไม่มีทั้งงบประมาณและบุคคลากรที่เพียงพอในการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีอยู่มากมายในประเทศ ตัวอย่างเช่น ในประเทศไทย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามีทรัพยากรมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 3 ประเทศ จากผลการวิจัยเมื่อปี 2543 พบว่ามากกว่า 1 ใน 3 ของโรงงานที่ถูกตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบของกระทรวงแรงงาน มีการละเมิดกฎหมายแรงงาน และในปีเดียวกัน ผู้ตรวจสอบด้านแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่ต้องตรวจสอบโรงงานมากกว่า 1,000 แห่งใน 1 ปี ในขณะที่ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัย (OSH inspector) และผู้ตรวจสอบด้านแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่ต้องตรวจสอบโรงงานคนละ 1,680 และ

¹ ดู www.unglobalcompact.org สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ UN Global Compact นักวิจารณ์เล่นคำเอาสินน้ำเงิน (สีของ UN) มาแทนส่วนเดิมที่ใช้สีขาว (white-washing) ซึ่งก็คือการนำภาพลักษณ์ของ UN มาใช้สร้างภาพให้บริษัทซึ่งจริงๆ แล้วอาจจะไม่สมควรได้รับการยอมรับเท่านั้น

1,840 แห่ง ตามลำดับ² ระบบติดตามตรวจสอบในประเทศบังคลาเทศถือได้ว่าล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ส่วนระบบของเวียดนามและกัมพูชานั้น ก็ดีกว่ากันไม่มากเท่าไร ดังนั้น แม้ว่ากลุ่มผู้รณรงค์ด้านสิทธิแรงงานจะยังมีความกังวลในประเด็นเกี่ยวกับมาตรฐานจรรยาบรรณว่าจะเป็นการไปทำหน้าที่แทนรัฐบาลในการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน แต่จากการที่รัฐบาลขาดความเอาใจจริงเอาใจและขาดแคลนทรัพยากรในการปรับปรุงระบบตรวจสอบของภาครัฐเพื่อให้บังคับใช้กฎหมายแรงงานได้ จึงไม่น่าแปลกใจว่ามาตรฐานจรรยาบรรณได้กลายเป็นสิ่งที่มีผลบังคับใช้ในความเป็นจริงมากกว่าในหลายๆอุตสาหกรรม

กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบนี้คือลูกค้า (แบรนด์ระดับโลกที่จ้างโรงงานผู้ผลิต) ซึ่งกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณและใช้ความมั่งคั่งของบริษัทสร้างระบบติดตามตรวจสอบเพื่อผลในการบังคับใช้ โรงงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามอาจได้รับโอกาสในการปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานจรรยาบรรณผ่านกระบวนการแก้ไขต่างๆ (ซึ่งอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมาตรฐานจรรยาบรรณและระบบการติดตามตรวจสอบ) อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจว่าจะผลิตต่อไปหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้างเพียงผู้เดียว ในหลายกรณี เมื่อมีข่าวออกสู่สาธารณชนถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโรงงานใดโรงงานหนึ่งแล้ว แบรนด์ผู้ว่าจ้างมักจะ “ตัดหางปล่อยวัดและแผ่นหนี” (cut and run – ศัพท์ที่ NGO มักใช้อธิบายถึงการที่แบรนด์ยกเลิกออร์เดอร์ทั้งหมดจากโรงงาน เพื่อลดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ให้มากที่สุด) ทำให้โรงงานและคนงานเผชิญมรสุมกันต่อไป ประกอบกับปัจจุบันมีบรรณารักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับโลกมากมายที่ทั้งมีความคิดสร้างสรรค์และแข็งแกร่ง เช่น NGO กลุ่ม “เสื้อผ้าสีขาว” (clean clothes)³ กลุ่มผู้บริโภค นักศึกษา และสหภาพแรงงานนานาชาติ ซึ่งมักชาญฉลาดในการใช้อินเตอร์เน็ตและสื่อต่างๆ ในการกดดันและเรียกร้องความรับผิดชอบจากโรงงานนรกและแบรนด์ที่เป็นผู้ว่าจ้าง บริษัทยักษ์ใหญ่จึงไม่มีทางยอมให้ภาพลักษณ์และเครื่องหมายการค้าอันมีค่า ซึ่งได้มาจากการลงทุนเป็นหลักล้านดอลลาร์ในการโฆษณาและว่าจ้างคนดังหรือนักกีฬาที่มีภาพลักษณ์สวยหรู จะต้องเสียไป หากสังเกตพบว่าแบรนด์นั้นมีต้นตอการผลิตมาจากโรงงานนรกที่ละเมิดสิทธิของคนงาน จากข่าวที่แพร่หลาย 24 ชั่วโมงไปทั่วโลก

² ในปี 2543 พบว่า 37.61% ของโรงงานที่ถูกตรวจสอบ มีการละเมิดในบางแง่มุมของกฎหมายแรงงาน . Brown, Andrew, Bundit Thonachaisetavut, and Kevin Hewison; “Labour Relations and Regulation in Thailand: Theory and Practice”, Working Paper Series No. 27, Southeast Asia Research Center, City University of Hong Kong, July 2002.

³ ตัวอย่าง NGO Clean Cloth ที่เด่นๆ ได้แก่ Clean Clothes Campaign (CCC) ซึ่งเป็นเครือข่ายของ Clean Cloth NGO ในยุโรป มีสำนักงานในเนเธอร์แลนด์, Maquila Solidarity Network (MSN) ในแคนาดา, United Students against Sweatshops (USAS) ในสหรัฐฯ

2. ความตกลงการค้าสิ่งทอระหว่างประเทศ (Multi Fiber Agreement) การค้า และมาตรฐานจรรยาบรรณ: การเข้าถึงอำนาจของแบรนด์

ก่อน 3 ปีที่แล้ว ประเด็นทางการค้ายังไม่มีผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ของผู้บริโภค แบรนด์ โรงงาน คนงาน และภาคประชาสังคม ในเรื่องการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณและมาตรฐานแรงงานเท่าไรนัก⁴ เนื่องจากการบังคับใช้ระบบโควตาส่งออกภายใต้ความตกลงการค้าสิ่งทอระหว่างประเทศ (Multi Fiber Agreement: MFA) จนถึงปี 2547 ข้อตกลง MFA นี้มีขึ้นเพื่อให้ประเทศที่นำเข้าสินค้าสิ่งทอ สามารถปกป้องอุตสาหกรรมภายในประเทศด้วยการกำหนดโควตาการนำเข้าในรายสินค้า และรายประเทศ ซึ่งอาจเรียกได้ว่า เป็นข้อตกลงที่ต่อต้านการค้าเสรี อย่างไรก็ตาม ระบบโควตานี้ ทำให้เกิดผลพลอยได้ในการกระจายฐานการผลิตสิ่งทอของโลกไปยังประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ เนื่องจากโรงงานผลิตเสื้อผ้าจำเป็นต้องขยายการผลิตในส่วนที่เกินจากโควตาของประเทศตนด้วยการไปลงทุนในต่างประเทศ บางกลุ่มได้กล่าวถึง MFA ว่าเป็นข้อตกลงที่บิดเบือนการค้า เช่น FLA ได้กล่าวว่า “ในช่วงเวลากว่า 30 ปีที่ MFA มีผลบังคับใช้ ระบบโควตาเป็นตัวกำหนดรูปแบบ (ที่บางคนอาจกล่าวว่าเป็นรูปแบบที่บิดเบือน) ของการค้าและการลงทุนในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยความตกลงนี้ทำให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้นในบางประเทศที่แท้จริงแล้วไม่มีความสามารถทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมสิ่งทอ แต่เป็นการเข้ามาลงทุนของบริษัทที่มาจากประเทศที่มีความสามารถทางการแข่งขันสูงกว่าที่ใช้โควตาของประเทศตนหมดแล้วและต้องการมองหาฐานการส่งออกใหม่ๆ เท่านั้น”⁵

จุดเริ่มต้นของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าในประเทศบังกลาเทศเกิดขึ้นเมื่อปี 2522 เมื่อนักลงทุนจากเกาหลีได้เข้ามาตั้งโรงงานเพื่อใช้ประโยชน์จากการที่บังกลาเทศยังไม่ถูกบังคับใช้ระบบโควตาภายใต้ MFA⁶ ในทำนองเดียวกัน การเติบโตของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายในประเทศกัมพูชาในปี 2537-2538 เกิดจากนักลงทุนจากจีนแผ่นดินใหญ่ ได้หวัน เกาหลีใต้ มาเลเซีย และประเทศไทย ที่เข้ามาตั้งโรงงานเพื่อใช้ประโยชน์จากการที่กัมพูชาไม่ถูกจำกัดการส่งออกจากสหรัฐฯ⁷ ในขณะที่การปฏิบัติต่อคนงานและการทำตามมาตรฐาน

⁴ มีข้อยกเว้นในประเทศที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง เช่น พม่า ในปี 2539-2540 มีการรณรงค์ในสหรัฐ เช่น Free Burma Campaign และอื่นๆ สามารถสร้างชื่อเสียงที่ไม่ดีต่อเสื้อผ้าที่ติดป้าย “Made in Burma” ได้ และยังมีพันธมิตรในยุโรป เช่น Clean Cloth Campaign ซึ่งช่วยผลักดันให้บริษัทฐานการผลิตออกจากพม่า และประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนนี้ ก็ทำให้สหรัฐฯ และประเทศที่ร่วมอุดมการณ์เดียวกันออกกฎหมายห้ามการนำเข้าสินค้าจากพม่าในที่สุด

⁵ Fair Labor Association, “Supply Chain Consolidation and Restructuring”, http://www.fairlabor.org/supply_chain_consolidation_and_restructuring

⁶ Siddiqi, Hafiz G.A., The Readymade Garment Industry of Bangladesh, University Press Limited, Dhaka, Bangladesh, 2004.

⁷ กัมพูชาเป็นประเทศประชาธิปไตยในปี 2536 หลังจากการเลือกตั้งที่จัดการโดย UN ซึ่งสิ้นสุดฝืนร้ายอันยาวนาน ตั้งแต่สงครามกลางเมือง การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ และการรุกรานจากเวียดนาม รวม 10 ปี แห่งการต่อสู้และการถูกโคกเคียวในสังคมโลก ด้วยเหตุผลนี้ กัมพูชาจึงไม่เคยถูกกำหนดโควตาส่งออกจากสหรัฐฯ ทำให้ผู้ลงทุนในโรงงานผลิตเสื้อผ้าในกัมพูชาสามารถส่งออกได้มากกว่าที่ผลิตได้

จรรยาบรรณเป็นเพียงแค่ปัจจัยหนึ่งต่อการตัดสินใจของแบรนด์ในการว่าจ้างเท่านั้น ส่วนที่สำคัญที่สุดกลับกลายเป็นว่าประเทศนั้นยังมีโควต้าเหลืออยู่หรือไม่ ประเทศที่มีต้นทุนต่ำและมีโควต้า เช่น บังกลาเทศ จึงมีแรงจูงใจให้บริษัทจากประเทศที่มีความสามารถในการผลิต (ซึ่งมักใช้โควต้าของประเทศไปหมดแล้ว) เข้ามาทำการว่าจ้างผลิตหรือลงทุนโดยตรงในโรงงานผลิต ประเทศที่มีอุตสาหกรรมเสื้อผ้าและต้นน้ำปลายน้ำที่ไม่แข็งแกร่งจึงยังสามารถแข่งขันได้ จากการที่ได้รับการันตีโควต้าจากสหรัฐฯและยุโรป

MFA ค่อยๆยกเลิกภายในระยะเวลา 10 ปี จากปี 2538-2548 ยิ่งใกล้เวลาที่จะยกเลิก MFA เจ้าของโรงงานเสื้อผ้าในแอฟริกา ละตินอเมริกา และเอเชีย ต่างก็หวาดกลัวการแข่งขันในยุคหลัง MFA โดยเฉพาะจากผู้ผลิตยักษ์ใหญ่ออย่างจีน แม้ว่ากระแสการปิดโรงงานและเลิกกิจการจากการยกเลิก MFA ไม่ได้ร้ายแรงเท่าที่มีการคาดการณ์ไว้ ผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าใน 4 ประเทศที่ทำการศึกษา (บังกลาเทศ กัมพูชา ไทย และเวียดนาม) ต่างก็พูดเป็นเสียงเดียวกันว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าในโลกมีการแข่งขันรุนแรงขึ้น ตัวแทนของผู้ประกอบการในบังกลาเทศกล่าวสั้นๆว่า “นี่คือโลกของผู้ซื้อ”⁸ นอกจากนั้น การแข่งขันจะรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ เมื่อมาตรการปกป้องการนำเข้าของสหรัฐฯและยุโรปต่อสินค้าจีนที่บังคับใช้ตั้งแต่ปี 2548 จะสิ้นสุดลงในต้นปี 2551 นี้

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของรัฐกล่าวถึงแนวโน้มที่ลดลงของราคา ในขณะที่ความต้องการของผู้ว่าจ้างเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านแบบของเสื้อผ้า การใช้วัตถุดิบที่ปลอดภัย ปราศจากสารเคมี มาตรฐานจรรยาบรรณเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานและสภาพการทำงาน และประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม แม้แต่ผู้ตรวจสอบที่เป็นเจ้าหน้าที่ของแบรนด์ และตัวแทนของผู้ตรวจสอบภาคเอกชนที่ว่าจ้างโดยแบรนด์ ก็ยังต้องยอมรับอย่างเจ็บๆ ว่าแนวโน้มนี้ได้เกิดขึ้นจริง ผลการวิจัยของสมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium: WRC) พบว่าราคาที่แบรนด์ว่าจ้างผู้ผลิตนั้นลดลงอย่างมากในสินค้าเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ตั้งแต่เสื้อยืดผ้าฝ้าย จนถึงชุดนอนและกางเกง ในหลายประเทศ ตัวอย่างเช่น จากปี 2537-2547 ราคากางเกงลดลง 34% ในจีน 52% ในอียิปต์ 45% ในบังกลาเทศ 12% ในไทย 31% ในรัสเซีย และ 66% ในกัวเตมาลา⁹ และราคายังลดลงในสินค้าเสื้อผ้าประเภทอื่นๆ เช่นกัน

แนวโน้มที่กล่าวถึงในข้างต้น แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของความเชื่อมโยงและอำนาจต่อรองของแบรนด์ เจ้าของโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในระบบเศรษฐกิจของประเทศในยุคหลัง MFA การที่แบรนด์ผู้ว่าจ้างมีทางเลือกมากขึ้น ในตลาดการผลิตของโลก ทำให้แบรนด์กลายเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักของอุตสาหกรรม และสามารถกำหนดข้อตกลงเอาฝ่ายเดียวกับโรงงานผู้ผลิตได้ และเนื่องจากมาตรฐานจรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดของแบรนด์ และการปฏิบัติตามก็เป็นเงื่อนไขหลักในการทำธุรกิจกับแบรนด์ จึงเป็นที่เชื่อได้ว่า มาตรฐาน

⁸ การสัมภาษณ์ของนักวิจัย ITD กับผู้จัดการฝ่ายผลิตของโรงงานในกรุงดากกา บังกลาเทศ ซึ่งขอสงวนนามเนื่องจากเกรงว่าจะถูกโต้ตอบจากแบรนด์ซึ่งอาจจะไม่ชอบใจในบทสัมภาษณ์ที่ค่อนข้างตรงไปตรงมา- 17 พฤศจิกายน 2550

⁹ Worker Rights Consortium (WRC), “Apparel Prices and Code Enforcement”, power point presentation, see <http://www.workersrights.org/UC05ApparelPricePressure.ppt>

จรรยาบรรณจะมีความสำคัญมากขึ้นในทศวรรษนี้ การค้าเสรีและการแข่งขันทำให้การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณซึ่งเจ้าของโรงงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐมักจะโจมตีว่าเป็นมาตรการกีดกันทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี (Non-Tariff Barriers: NTBs) มีความสำคัญมากขึ้น แม้ว่าการตัดสินใจของแบรนด์โดยเฉพาะผู้ค้าปลีกรายใหญ่ในการว่าจ้างผลิตยังขึ้นอยู่กับการแข่งขันกันตรงๆ ของโรงงานในด้านของราคา แต่โรงงานผู้ผลิตก็ไม่สามารถปฏิเสธถึงความจำเป็นในการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น สมาคมผู้ว่าจ้าง เช่น สมาคมผู้ผลิตและส่งออกเสื้อผ้าของบังกลาเทศ (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association: GMEA) และสมาคมผู้ผลิตและส่งออกเสื้อผ้าถัก (Bangladesh Knitwear Manufacturers and Exporter Association: BKMEA) ต่างพยายามประชาสัมพันธ์เพื่ออ้างว่าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าในบังกลาเทศถูกโรงเรียนในเรื่องสังคมและมาตรฐานจรรยาบรรณน้อยกว่าประเทศคู่แข่ง

3. การโต้เถียงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของมาตรฐานจรรยาบรรณกับการค้า

สิ่งที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงไปจากสมัยที่มีกลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย ก็คือการโต้เถียงที่รุนแรงในกลุ่มของผู้ที่มีส่วนได้-เสีย โรงงานเสื้อผ้าร้องทุกข์เกี่ยวกับกำไรที่ลดลงจากการที่ผู้ว่าจ้างสามารถควบคุมเงื่อนไขของสัญญา และเรียกร้องให้แบรนด์จ่ายค่าเสื้อผ้าในราคาที่สูงขึ้น แบรนด์ให้เหตุผลว่าถูกบีบจากผู้บริโภคที่ต้องการสินค้าคุณภาพดี มีการออกแบบที่ซับซ้อนขึ้นตามสมัยนิยม และต้องการความหลากหลายของเนื้อผ้าและสไตล์ แต่ราคาถูก และยังมีผู้ค้าปลีกรายใหญ่ เช่น วอลมาร์ต และเทสโก้ ที่พยายามกดราคาสินค้า ส่วนผู้บริโภคก็ตำหนิตั้งโรงงานและแบรนด์ว่าล้มเหลวทั้งในการจ่ายค่าจ้างและปรับปรุงสภาพการทำงาน (ให้สอดคล้องกับมาตรฐานจรรยาบรรณ) และการผลิตสินค้าที่ปลอดภัย ปราศจากวัตถุอันตราย (จากข่าวเกี่ยวกับของเล่น เครื่องประดับของเด็ก และสินค้าอื่นๆ ของจีน) คนงานยังคงต้องเผชิญกับการไต่ตอบของโรงงาน เมื่อพยายามที่จะใช้สิทธิในการสมาคมและการต่อรองร่วม เช่น สูญเสียความมั่นคงในงานจากการว่าจ้างชั่วคราวและต้องทนกับการกระทำที่ละเมิดกฎหมายแรงงาน เช่น การจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา การปฏิเสธการลาป่วยและลาคลอด สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การใช้แรงงานเด็ก และอื่นๆ กลุ่มความร่วมมือที่เกี่ยวกับแรงงานระหว่างประเทศ เช่น กลุ่มผู้รณรงค์และสหภาพแรงงานนานาชาติต่างพยายามที่จะช่วยเหลือแรงงานเหล่านี้ แต่กลับถูกกล่าวโทษจากเจ้าของโรงงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศที่ผลิตเสื้อผ้าว่าเป็นผู้บ่อนทำลายความเติบโตของอุตสาหกรรม และความพยายามของกลุ่มผู้รณรงค์ต่างๆ ที่เรียกร้องค่าแรงที่สูงขึ้นหรือแม้แต่ค่าแรงที่ “เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ”¹⁰ ให้กับคนงาน ก็มักจะถูกปฏิเสธจากโรงงานที่ชี้แจงว่าราคาต่อชิ้นที่แบรนด์รับซื้อนั้น ไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้คนงานได้ ดังนั้น วงจรในการกล่าวโทษกันจึงเป็นเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

¹⁰ แนวคิด “ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ” เรียกร้องค่าจ้างที่เพียงพอต่ออาหาร ที่อยู่อาศัย การศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ของคนงานและครอบครัว และยังคงเพียงพอต่อการออมบางส่วนอีกด้วย ผู้ที่ผลักดันแนวคิดนี้ ได้แก่ กลุ่ม Clean Cloth WRC กลุ่มนักศึกษา และอื่นๆ แต่ก็ถูกต่อต้านอย่างมากจากโรงงานและแบรนด์

อย่างไรก็ตาม แบรนค์ โรงงานผู้ผลิต และคนงาน ยังคงให้ความสำคัญกับการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม รักษาความปลอดภัยของโรงงาน และให้ความมั่นใจต่อผู้บริโภคถึงความปลอดภัยของสินค้า ในปี 2550 อุตสาหกรรมของเด็กเล่นของจีน และลูกค้าจากสหรัฐฯ และยุโรป ได้เรียนรู้แล้วว่าระบบติดตามตรวจสอบการผลิตที่ล้มเหลว สามารถสร้างความเสียหายได้เพียงใด บริษัทแมทเทล คอร์ปอเรชั่น (Mattel Corporation) พบว่าของเล่นของบริษัทที่ผลิตจากจีนมีสารตะกั่วปนเปื้อน (ทำให้ต้องเรียกคืนสินค้า 21 ล้านชิ้นในเดือนสิงหาคมและกันยายน 2550¹¹) ตามมาด้วยบริษัทของเล่นรายใหญ่อื่นๆ เช่น ฟิชเชอร์-ไพร์ส (Fisher-Price) ที่ต้องเรียกคืนสินค้าเป็นล้านชิ้น รวมถึงสินค้าที่ได้รับความนิยมสูง เช่น แบทแมนและบาร์บี้ ด้วยเช่นกัน¹² จากนั้น เมื่อมีการตรวจสอบอย่างละเอียดพบว่าสินค้าที่มาจากจีนที่วางขายในห้างค้าปลีก เช่น วอลมาร์ท และ ทอย อาร์ ฮัส ก็พบสารพิษชนิดเดียวกัน ทำให้ต้องเรียกคืนสินค้าเพิ่มขึ้นอีก และผู้บริโภคก็เริ่มมองสินค้าที่ผลิตจากสหรัฐฯ แคนาดา และยุโรปเป็นทางเลือกมากขึ้น รัฐบาลจีนพยายามที่จะแก้ไขด้วยการประกาศในเดือนกันยายน 2550 ห้ามใช้สารตะกั่วในการผลิตของเล่น แต่ผู้บริโภคในสหรัฐฯ อาจจะไม่หันกลับมามองของเล่นที่ผลิตในจีนอีกต่อไป¹³

ความท้าทายจึงอยู่ที่ว่า จะสามารถสร้างระบบที่ทำให้เกิดทฤษฎี วิน-วิน-วิน-วิน เพื่อแสดงความเชื่อมโยงในทางบวกของการค้าเสรีและการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณเพื่อประโยชน์ของคนงานได้หรือไม่

ความเชื่อมโยงจากการค้าเสรีภายหลังการยกเลิกข้อตกลง MFA ซึ่งทำให้แบรนค์มีอำนาจในทางธุรกิจและสามารถกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณให้โรงงานปฏิบัติตามได้มากขึ้น โดยโรงงานก็จำเป็นต้องทำตามหรือไม่ก็ต้องเสี่ยงที่จะสูญเสียออร์เดอร์ แต่ในขณะเดียวกัน แนวคิดนี้ก็กลับไม่ได้รับการยอมรับจากรัฐบาลในหลายประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ประเด็น “ข้อบทด้านแรงงาน” โดยสหภาพแรงงาน ซึ่งนำโดยสมาพันธ์สหภาพแรงงานอิสระระหว่างประเทศ (International Confederation of Free Trade Unions: ICFTU – ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นสมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ – International Trade Union Confederation: ITUC) ได้พยายามให้มีการใส่ข้อบทด้านแรงงานเพื่อบังคับใช้มาตรฐานแรงงานหลัก ในข้อตกลงของ WTO แต่ข้อเสนอนี้ก็ได้ตกไปในการประชุมในระดับรัฐมนตรีที่สิงคโปร์เมื่อเดือนธันวาคม 2539 (แม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากประธานาธิบดี บิล คลินตัน และสหภาพยุโรป) โดยที่ประชุม WTO สรุปว่าประเทศสมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน แต่ปฏิเสธการใช้มาตรฐานแรงงานด้วย “วัตถุประสงค์ในการกีดกันการนำเข้า” และเห็นว่า “จะต้องไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาที่มีค่าแรงต่ำ” ทั้งนี้ WTO และ ILO จะมีการประสานงานกันอย่าง

¹¹ News Reports, “Mattel Apologizes to China Over Recall”, International Herald Tribune, September 22-23, 2007

¹² BBC News, “Third Recall for China-Made Toys”, September 15, 2007.

¹³ Abelson, Jenn; “Not Toying Around: Recalls Change Way Many are Shopping”, The Boston Globe, December 8, 2007. http://boston.com/business/articles/2007/12/08/not_toying_around

ใกล้ชิด อย่างไรก็ตาม หลังจากนั้นประเด็นข้อพิพาทด้านแรงงานก็ไม่เคยถูกหยิบยกขึ้นใน WTO อีกเลยในการเจรจารอบโดฮา¹⁴

แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงมาตรฐานจรรยาบรรณกันอย่างแพร่หลาย แต่การนำมาโยงกับเรื่องการค้าได้สร้างความไม่พอใจให้กับเจ้าของโรงงานและรัฐบาลของประเทศผู้ส่งออก มาตรฐานจรรยาบรรณมักถูกนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ว่าจะให้ประโยชน์กับทั้งคนงานและนายจ้าง แต่การปฏิบัติตามเหล่านั้นไม่อาจเกิดขึ้นได้จริงเนื่องจากความอ่อนแอของกลไกในการบังคับใช้ และเจ้าของโรงงานก็สามารถหนีปัญหาด้วยการย้ายฐานการผลิตไปที่อื่นได้โดยง่าย ดังจะเห็นได้จาก 2 กรณี ที่โด่งดัง นั่นก็คือ กรณี Gina Form Bra ของไทย และ BJ&B ของโดมินิกัน¹⁵ ซึ่งสหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในต่างประเทศเพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ และหลังจากข้อพิพาทยุติลงไปแล้ว 3 ปี โรงงานทั้ง 2 แห่งก็ได้ปิดตัวลง เนื่องจากเจ้าของได้ย้ายฐานการผลิตไปที่ประเทศอื่นที่มีค่าแรงถูกกว่าและไม่มีปัญหาจากสหภาพแรงงาน

ดังนั้น ทางที่ดีที่สุดในการอธิบายบทบาทของมาตรฐานจรรยาบรรณที่มีต่อแรงงานและการค้า นั่นก็คือยังเป็นเพียงงานที่เพิ่งเริ่มต้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายยอมรับว่ามาตรฐานจรรยาบรรณมีความสำคัญ แต่ยังไม่แน่ใจถึงผลกระทบที่มีต่อคนงานและความสนใจของเจ้าของโรงงานและกลุ่มนายจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าเพื่อการส่งออก

II เจาะลึกมาตรฐานจรรยาบรรณ : มุ่งเป้าประกอบอะไรในมาตรฐานจรรยาบรรณ

1. มาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานของ ILO และมาตรฐานจรรยาบรรณ

ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานจรรยาบรรณที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในช่วงทศวรรษปัจจุบันนั้น ประการแรกจำเป็นต้องศึกษามาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นพื้นฐานของหลายๆ มาตรฐานจรรยาบรรณเสียก่อน

ประการที่สอง ควรที่จะทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบมาตรฐานจรรยาบรรณประเภทต่างๆ รวมทั้งระบบมาตรฐานชั้นนำที่กำหนดร่วมกันจากผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น สมาคมความเป็นธรรมด้านแรงงาน (Fair Labor Association: FLA), กลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องกายโลก (Worldwide Responsible Apparel Partnership: WRAP), โครงการจรรยาบรรณทางการค้า (Ethical Trade Initiative: ETI), มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000: SA-8000), สมาคมสิทธิคนงาน (Worker

¹⁴ Peter Bakvis and Molly McCoy, 2008. Core Labour Standards and International Organizations: What Inroads Has Labour Made? *Friedrich Ebert Stiftung Briefing Papers*, No. 6/2008. Available from www.fes.de/gewerkschaften

¹⁵ Clean Clothes Campaign, various reports on BJ&B, including “Sportswear Workers in the Dominican Republic Need your Support”, “Background: Long Road to Compliance Ends in...Closure?”

Rights Consortium: WRC), มูลนิธิเพื่อความเป็นธรรมในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย (Fair Wear Foundation: FWF) โดยมักได้รับการสนับสนุนจากโครงการความร่วมมือต่างๆ เช่น โครงการความร่วมมือเพื่อสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Joint Initiative on Corporate Accountability and Worker Rights: JO-IN program¹⁶) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือในระบบการติดตามตรวจสอบของมาตรฐานจรรยาบรรณต่างๆ

ประการสุดท้าย จำเป็นต้องวิเคราะห์มาตรฐานจรรยาบรรณของแบรนด์หลักๆ ซึ่งใช้เฉพาะในการผลิตแบรนด์นั้นๆ รวมถึงระบบติดตามตรวจสอบที่ออกแบบและใช้ปฏิบัติโดยแบรนด์นั่นเอง

มาตรฐานจรรยาบรรณหลายมาตรฐาน มีพื้นฐานมาจากมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labor Standard) ของ ILO ซึ่งประกอบด้วยอนุสัญญา 8 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญา ILO 29 (แรงงานบังคับ), 87 (เสรีภาพในการสมาคม), 98 (การต่อรองร่วม), 100 (ค่าจ้างที่เท่าเทียม), 105 (การเลิกใช้แรงงานบังคับ), 111 (การเลือกปฏิบัติ), 138 (ค่าจ้างขั้นต่ำ), 182 (แรงงานเด็ก) มาตรฐานแรงงานที่ถือว่าเป็นต้นแบบฉบับแรก กำหนดโดยสมาพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ (International Confederation of Free Trade Unions: ICFTU) ที่อ้างกล่าวได้ว่าอ้างอิงอนุสัญญาของมาตรฐานแรงงานหลักเป็นหลัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามาตรฐานจรรยาบรรณเป็นกลไกขับเคลื่อนของภาคเอกชนซึ่งกลุ่มแรงงานต่างๆกังวลว่าอาจลดความสำคัญของมาตรฐานแรงงานและเปลี่ยนข้อความรับผิดชอบต่อสังคมจากการบังคับใช้กฎหมายโดยภาครัฐไปสู่โรงงานที่ทำการตรวจสอบตนเองและตัวแทนของแบรนด์ที่รับซื้อสินค้า บางมาตรฐานจรรยาบรรณ เช่น SA 8000 นอกจากจะบังคับให้โรงงานปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักแล้ว ยังรวมถึงอนุสัญญาอื่นๆ ของ ILO ด้วย เช่น อนุสัญญา ILO 135 (ตัวแทนคนงาน), 155 (ความปลอดภัยของสภาพการจ้างและสุขอนามัย), 159 (การบำบัดและจ้างงานคนพิการ), และ 177 (การทำงานที่บ้าน) ในขณะเดียวกันหลักการของ ETI ก็กำหนดอย่างชัดเจนว่าอยู่บนพื้นฐานของ “หลักการรวมมาตรฐานระหว่างประเทศต่างๆเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติต่อคนงาน”¹⁷ ส่วนมาตรฐานของ Fair Wear Foundation นั้น ได้ “อ้างอิงอนุสัญญาของ ILO รวมถึงมาตรฐานแรงงานหลักและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN’s Universal Declaration on Human Right)”¹⁸ นอกจากนี้ มาตรฐานต้นแบบของ Clean Clothes Campaign ยังกล่าวว่าจะต้องพิจารณามาตรฐานแรงงานหลักของ ILO ด้วย¹⁹

ในสายตาของกลุ่มผู้มีส่วนได้-เสียในด้านแรงงาน เช่น NGO องค์กรนักศึกษา และกลุ่มผู้บริโภคเพื่อการค้าที่เป็นธรรมต่างๆ ผลสำเร็จและความคุ้มค่าของมาตรฐานจรรยาบรรณใด มักขึ้นอยู่กับความเกี่ยวเนื่อง

¹⁶ ข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.jo-in.org

¹⁷ Ethical Trading Initiative, “Purpose, Principles, Programme And Membership Information”, from ETI website www.ethicaltrade.org

¹⁸ Fair Wear Foundation, Fair Wear Principles and Policies, version May 2002, downloaded from Fair Wear Foundation website at www.fairwear.nl

¹⁹ Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear, February 1998, downloaded from www.cleanclothes.org

ของมาตรฐานนั้นกับอนุสัญญา ILO ซึ่งก็ไม่น่าแปลกใจว่าองค์กรต่างๆของสหประชาชาติ เช่น UNIFEM, UNICEF, และสำนักงานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN High Commissioner on Human Rights) ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนภารกิจด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็ก สิทธิสตรี และอนุสัญญาด้านแรงงาน ก็มักจะมีความคิดเห็นในทำนองนี้เช่นกัน

จากการที่ความสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเหล่านี้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคมนานาชาติ จึงควรที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญบางประการของมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ ซึ่งเกี่ยวพันโดยตรงกับการประเมินคุณภาพมาตรฐานจรรยาบรรณของภาคเอกชน ดังนี้

➤ เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (อนุสัญญา ILO 87 และ 98) กล่าวถึงสิทธิหลักในการเลือกเข้าร่วมองค์กรต่างๆ (ส่วนใหญ่ก็คือสหภาพแรงงาน) รวมถึงสิทธิที่ห้ามการกีดกันในการเข้าร่วมในองค์กรและการเจรจาต่อรองในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

➤ การห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (อนุสัญญา ILO 100 และ 111) กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างคนงานชายและหญิงในงานเดียวกัน และห้ามการเลือกปฏิบัติ ในทุกรูปแบบเกี่ยวกับโอกาสหรือการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการว่าจ้างหรือหน้าที่การงาน²⁰ โดยมีพื้นฐานมาจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เชื้อสาย พื้นเพทางสังคม หรือความแปลกแยกอื่นๆ อย่างไรก็ตาม หลายๆ มาตรฐานจรรยาบรรณยังได้กำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเภทของการเลือกปฏิบัติเพื่อให้สามารถต่อต้านการเลือกปฏิบัติได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC กำหนดห้ามการเลือกปฏิบัติในทาง “เพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความพิการ รสนิยมทางเพศ สัญชาติ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือพื้นเพทางเชื้อชาติและสังคม”

➤ ในหลายๆกรณี การเลือกปฏิบัตินี้หมายถึงด้านการว่าจ้างและการเลิกจ้าง สภาพการจ้าง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ และการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นๆ ในกรณีที่ทำงานในระดับเดียวกัน และยังมีข้อกำหนดที่ห้ามการล่วงละเมิด (ทั้งทางร่างกายและวาจา) ซึ่งกำหนดให้ต้องปฏิบัติต่อคนงานอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

➤ การห้ามใช้แรงงานเด็ก (อนุสัญญา ILO 138 และ 182) โดยกำหนดอายุของคนงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่ควรจบการศึกษาภาคบังคับและไม่ต่ำกว่า 15 ปี²¹

²⁰ อนุสัญญา ILO 111

²¹ อนุสัญญา ILO 138 ให้ข้อยกเว้นสำหรับประเทศที่สามารถให้เหตุผลในการกำหนดอายุขั้นต่ำของคนงานไว้ในกฎหมายที่ 14 ปี แต่ประเทศเหล่านั้นเป็นเพียงกลุ่มเล็กๆ และมาตรฐานจรรยาบรรณส่วนใหญ่จะกำหนดอายุไว้ที่อายุที่ควรจบการศึกษาภาคบังคับหรือ 15 ปี

➤ การทำงานต้องเป็นไปโดยสมัครใจ (อนุสัญญา ILO 29 และ 105) ห้ามการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ซึ่งมาตรฐานจรรยาบรรณหลายฉบับกำหนดเฉพาะเจาะจงลงไปอีกว่ารวมถึงการห้ามใช้แรงงานจากนักโทษ แรงงานทาส แรงงานขี้ดোক (indentured labor, bonded labor) อีกด้วย

นอกจากนั้น ยังมีการใช้ออนุสัญญาบางฉบับของ ILO เพื่อเน้นและอธิบายเหตุผลของข้อกำหนดบางประการในมาตรฐานจรรยาบรรณ เช่น อนุสัญญา ILO 26 และ 131 (เพื่ออธิบายเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำต่อการยังชีพ) อนุสัญญา 155 (สภาพการจ้างงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัย) อนุสัญญา 1 (ชั่วโมงการทำงาน) และอื่นๆ

ปฏิญญาสากลของ ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเรื่องมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกของ ILO จะต้องผูกพันในมาตรฐานแรงงานหลัก (แต่ไม่จำเป็นต้องครบทุกข้อก็ได้) และเนื่องจากทุกๆ มาตรฐานจรรยาบรรณของภาคเอกชนกำหนดให้บริษัทอย่างน้อยต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศนั้นๆ เข้าร่วม จึงอาจสรุปได้ว่าปฏิญญาสากลของ ILO นี้ขยายอิทธิพลของมาตรฐานแรงงานหลักไปสู่มาตรฐานจรรยาบรรณต่างๆ ด้วย

สนธิสัญญาระหว่างประเทศที่สำคัญอีกฉบับหนึ่งที่มีมักถูกอ้างอิงในมาตรฐานจรรยาบรรณก็คือ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN's Universal Declaration on Human Right: UDHR) ซึ่งผูกพันทุกประเทศสมาชิกของสหประชาชาติและสร้างสถานะของการเป็นกฎหมายระหว่างประเทศอยู่กลายๆ ข้อตกลงใน UDHR ที่มักถูกนำไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณได้แก่ มาตรา 2 (การไม่เลือกปฏิบัติ) มาตรา 4 (การห้ามใช้แรงงานบังคับ) มาตรา 20 (เสรีภาพในการสมาคม) มาตรา 23 (สิทธิในการได้รับค่าจ้างและสภาพการจ้างที่เป็นธรรม และสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน) มาตรา 24 (สิทธิในการพักผ่อนและมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง) และมาตรา 25 (สิทธิในการได้รับคุณภาพชีวิตที่เพียงพอต่อสุขภาพและความกินดีอยู่ดีของคนงานและครอบครัว)

นอกเหนือจากหลักการและมาตรฐานที่กำหนดในอนุสัญญา ILO แล้ว ยังมีข้อกำหนดที่มักเพิ่มเติมในมาตรฐานจรรยาบรรณของเอกชน เช่น โรงงานจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่โรงงานนั้นๆ ตั้งอยู่²² ในบางมาตรฐาน เช่น WRC ยังกำหนดเพิ่มเติมอีกว่า ในกรณีที่ข้อกำหนดในมาตรฐานจรรยาบรรณมีข้อแตกต่างหรือขัดต่อกฎหมาย ให้ใช้มาตรฐานที่สูงกว่าในการปฏิบัติเสมอ ดังนั้น จึงไม่น่าแปลกใจว่า

²² ตัวอย่างเช่นมาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC ซึ่งกำหนดว่า “ การปฏิบัติตามกฎหมาย : คู่สัญญาจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่ทำการผลิตในการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือการขายสินค้า” อีกตัวอย่างที่ดีคือมาตรฐานจรรยาบรรณของ Phillip-Van Heusen ซึ่งระบุว่า “ เราคาดหวังให้คู่สัญญาของเราให้ปฏิบัติตามกฎหมายทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ” โดยทั่วไปมาตรฐานจรรยาบรรณจะกำหนดให้ต้องทำตามกฎหมาย ทำให้หากละเมิดกฎหมายก็จะละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณไปโดยอัตโนมัติ

มาตรฐานจรรยาบรรณหลายฉบับจึงมีข้อกำหนดที่สร้างความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างและคนงาน และมักจะมีข้อความที่สร้างความมั่นใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสะอาด รวมถึงข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัย (OSH)

ในเรื่องของชั่วโมงการทำงานนั้น แม้ว่าจะมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง แบรินด์/ผู้ซื้อ และคนงานอยู่เสมอถึงข้อกำหนดในมาตรฐานจรรยาบรรณที่จำกัดชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาที่คนงานจะทำได้ ในหนึ่งสัปดาห์ แต่ก็มักจะเห็นพ้องต้องกันในหลักการที่ว่าคนงานควรมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์ ซึ่งกำหนดในมาตรฐานจรรยาบรรณทุกฉบับ

ประเด็นด้านความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัย ทุกมาตรฐานจรรยาบรรณจะมีหลักการกว้างๆ ร่วมกันว่า “นายจ้างจะต้องรักษาสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี” แต่ในรายละเอียดจะแตกต่างกันไปตามแต่ละมาตรฐาน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ข้อกำหนดในมาตรฐานจรรยาบรรณมักจะอ้างอิงมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เช่น อนุสัญญา 155 ซึ่งกล่าวนายจ้างจะต้องมีสถานที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย ซึ่งรวมถึงจะต้องดูแลและมีคำเตือนเรื่องการใช้วัตถุอันตราย (สารเคมี และอื่นๆ) จะต้องให้คนงานใช้เครื่องมือที่ปลอดภัย และนายจ้างกับคนงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัยที่ดีอีกด้วย

2. มาตรฐานจรรยาบรรณร่วม (Multi-Stakeholder Code of Conduct)

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงมาตรฐานจรรยาบรรณร่วมหลักๆ ที่กำหนดโดยกลุ่มผู้มีส่วนได้-เสียต่างๆ ในประเทศที่ทำการศึกษา กล่าวคือ ประเทศบังคลาเทศ กัมพูชา ไทย และเวียดนาม ดังนี้

2.1 โครงการจรรยาบรรณทางการค้า (Ethical Trade Initiative – ETI)²³

ETI เป็นองค์กรที่ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2541 ในสหราชอาณาจักรโดยกลุ่ม NGO สหภาพแรงงาน และนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “สนับสนุนและปรับปรุงการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณของบริษัท รวมไปถึงสภาพการทำงานในห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด”²⁴ มีการพัฒนามาตรฐานต้นแบบ เรียกว่า “ETI Base Code” ซึ่งจะต้องปฏิบัติโดยโรงงานที่เข้าร่วมเป็นสมาชิก ที่รวมถึงเสื้อผ้าแบรนด์ดังอย่าง GAP, Mark and Spencer และห้างค้าปลีก เช่น ASDA (ของ Wal-mart), TESCO และอื่นๆ

มาตรฐานต้นแบบของ ETI มีข้อความที่อธิบายรายละเอียดมากกว่ามาตรฐานจรรยาบรรณอื่น เช่นในเรื่องแรงงานบังคับ ไม่เพียงแต่กำหนดเรื่องการห้ามใช้แรงงานบังคับเท่านั้น แต่ยังเพิ่มเติมว่าคนงานไม่จำเป็นต้องให้นายจ้างเก็บเงินมัดจำหรือเอกสารส่วนตัวของคนงานไว้ ในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก ก็ไม่เพียงแต่กำหนดว่าต้องเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เท่านั้น แต่เพิ่มเติมว่าต้องส่งตัวแรงงานเด็กเข้า

²³ ข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ETI เว็บไซต์ www.ethicaltrade.org

²⁴ ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ ETI จากเว็บไซต์ www.ethicaltrade.org

โรงเรียนเมื่อถูกพบ สำหรับเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างจากมาตรฐานอื่นๆ แต่ก็เพิ่มเติมประเภทของการกีดกัน เช่น วรรณะ การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สถานภาพการสมรส และห้ามเรื่องการปฏิบัติอย่างหยาบคายและไร้มนุษยธรรม ซึ่งเพิ่มเติมการล่วงละเมิดทางกายและวาจาให้รวมถึง “การข่มขู่ทำร้ายร่างกาย” และ “การข่มขู่ในทุกรูปแบบ” ไว้ในข้อห้ามอีกด้วย

ในประเด็นเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม นอกจากจะกำหนดว่าคนงานมีสิทธิในการเข้าร่วมและก่อตั้งสหภาพแรงงานแล้ว ยังกำหนดให้นายจ้างจะต้องมี “ทัศนคติที่เปิดกว้าง” เกี่ยวกับสหภาพแรงงานและกิจกรรมของสหภาพ รวมถึงต้องอนุญาตให้ตัวแทนของสหภาพแรงงานจัดกิจกรรมของสหภาพในที่ทำงาน สำหรับประเทศที่มีข้อจำกัดทางกฎหมายเกี่ยวกับการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ให้นายจ้างมี “ทางเลือกคู่ขนาน” ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นรูปแบบของสมาคมแรงงานที่เป็นอิสระหรือคณะกรรมการในสถานที่ทำงาน (ซึ่งไม่ใช่สหภาพแรงงาน) ที่คนงานสามารถเลือกตั้งโดยลงคะแนนลับได้อย่างอิสระ ซึ่งองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นนี้จะสามารถทำหน้าที่ต่อรองกับนายจ้างในเรื่องค่าจ้างและสภาพการจ้างงานได้²⁵

ในส่วน of OSH มีข้อกำหนดที่สร้างความปลอดภัยและความสะอาดในที่ทำงาน ด้วยการกำหนดให้ “ลดสาเหตุของการเกิดอันตรายในที่ทำงานให้มากที่สุด” ข้อกำหนดอื่นๆ ก็เช่น ให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับคนงานโดยสม่ำเสมอ จัดให้มีห้องน้ำและน้ำดื่มที่สะอาด และให้มีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างที่จะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในเรื่อง OSH

มาตรฐานของ ETI กล่าวถึงค่าจ้างที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ (living wage)²⁶ ซึ่งอ้างอิงกับ “กฎหมายของประเทศ” หรือ “มาตรฐานของตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกัน” และยังกำหนดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และห้ามหักค่าจ้างด้วยเหตุผลทางวินัย กำหนดชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยสามารถทำงานล่วงเวลาได้มากที่สุดไม่เกิน 12 ชั่วโมง และหยุดงานได้ 1 วัน ใน 7 วัน

ในท้ายที่สุด มาตรฐาน ETI ยังได้กล่าวว่า หากเป็นไปได้ การจัดการต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานของคนงานจะต้อง “อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ของการว่าจ้างที่เป็นที่ยอมรับ” ซึ่ง “สร้างขึ้นจากกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศ” ข้อความที่น่าสนใจคือส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานแบบสัญญาจ้าง (contract work) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในภาคการผลิตเสื้อผ้า เนื่องจาก ETI กำหนดให้คนงานจะต้องได้รับประโยชน์จากกฎหมายแรงงานและประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นเพียงคนงานภายใต้สัญญาจ้าง (labor-only contracting) การจ้างเหมาแรงงาน (sub-contracting) คนงานที่รับงานมาทำที่บ้าน (home working arrangement) หรือการฝึกงานที่อ้างว่าเป็นการฝึกทักษะ และยังห้ามการจ้างงานโดยใช้สัญญามากเกินไป กล่าวคือ การจ้างงานแบบชั่วคราว

²⁵ ข้อความที่เกี่ยวกับ “ทางเลือกคู่ขนาน” ในมาตรฐานจรรยาบรรณต่างๆ มีดังนี้ “เมื่อเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของคนงานถูกจำกัดโดยกฎหมาย นายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกและไม่กีดกันการจัดตั้งสมาคมหรือการเจรจาต่อรองที่เป็นอิสระ ในฐานะทางเลือกคู่ขนาน” ข้อความนี้มาจาก Oxfam Ethical Purchasing Policy ประกาศเมื่อเดือนพฤษภาคม 2545 แต่ก็กำหนดไว้คล้ายๆ กันในมาตรฐานจรรยาบรรณอื่น

²⁶ ตามมาตรฐานของ ETI ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพหมายถึง “เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานและเหลือรายได้สุทธิบางส่วนหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว”

ในสัญญาระยะสั้น (ที่มักจะไม่ได้สิทธิประโยชน์ทุกชนิด) ที่ต่อเนื่องไปเป็นเดือนหรือปี เพียงเพื่อที่จะรักษาสถานะคนงานเป็นสัญญาจ้างเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าข้อกำหนดนี้เป็นการบังคับควบคุมรูปแบบการว่าจ้างของโรงงานที่ทำการผลิตให้กับแบรนด์

บริษัทที่เป็นสมาชิก ETI จะต้องใช้มาตรฐานต้นแบบนี้กับโรงงานที่ทำการผลิตในตลอดห่วงโซ่อุปทาน ต้องมีการประเมินตนเองทุกปี และส่งรายงานประจำปีให้กับ ETI เจ้าหน้าที่ของ ETI ทำการประเมินและตรวจสอบ ส่งข้อคิดเห็นกลับไปให้บริษัทและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างสมาชิก ETI ยังมีระบบที่จะบังคับใช้พันธะสัญญากับสมาชิก ด้วยการออกจดหมายเตือนให้ปรับปรุงต่อสมาชิก และ (หากจำเป็น) จะนำไปสู่ การระงับและยกเลิกการเป็นสมาชิก ETI

2.2 สมาคมความเป็นธรรมด้านแรงงาน (Fair Labor Association: FLA)²⁷

FLA เป็นองค์การที่เกิดจากกลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายแห่งทำเนียบขาว และได้กลายเป็น NGO อิสระ ในปี 2542 โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่วอชิงตัน ดี ซี สมาชิกของ FLA ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาชั้นสูง 205 แห่ง สหภาพแรงงานและ NGO จำนวนหนึ่ง และบริษัทที่เข้าร่วมอย่างน้อย 21 บริษัท รวมถึงแบรนด์ระดับโลก เช่น Nike, Adidas, H&M, Liz Claiborne, Phillips-Van Heusen และ Puma นอกจากนั้นยังมีแบรนด์ระดับโลกที่รองลงมาอีกนับ 100 บริษัท²⁸ ตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา FLA พยายามที่จะให้โรงงานที่เป็นผู้ผลิตสินค้าแบรนด์เข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย และในขณะที่เขียนรายงานวิจัยฉบับนี้ มีโรงงานที่เข้าร่วม FLA แล้ว 4 แห่ง ได้แก่ Chengfeng Group (จีน), Forward Sports Ltd. (ปากีสถาน), N.K. Apparel Co.,Ltd (ไทย), และ Yee Tung Garment Co.,Ltd (ฮ่องกง) และจากข้อมูลที่ได้รับมา น่าจะมีโรงงานที่เข้าร่วม FLA มากขึ้นในอนาคต

การกำกับดูแล FLA ทำโดยคณะกรรมการซึ่งมาจากตัวแทนของมหาวิทยาลัย แบรนด์ และ NGO ในจำนวนเท่าๆ กัน มาตรฐานจรรยาบรรณของ FLA ประกอบด้วยประเด็นที่กำหนดเป็นพื้นฐานในมาตรฐานทั่วไป ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การห้ามใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ การห้ามล่วงละเมิดสิทธิคนงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน FLA ยังกำหนดให้โรงงานปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในประเทศที่โรงงานนั้นตั้งอยู่ ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นจะต้องไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในกฎหมายแรงงานหรือ “มาตรฐานตลาด (prevailing industry wage)” และที่

²⁷ ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ www.fairlabor.org

²⁸ แบรนด์ที่ผลิตสินค้าตรามหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท (A,B,C,D) ขึ้นอยู่กับรายชื่อของบริษัทและระดับการพึงพิงสินค้าที่ใช้ตรามหาวิทยาลัย ในประเภท A บริษัทเป็นผู้เข้าร่วมอย่างเต็มที่ ซึ่งทุกโรงงานผู้ผลิตจะต้องทำตามมาตรฐานและการตรวจสอบของ FLA แบรนด์ประเภท B จำกัดเฉพาะโรงงานที่ทำการผลิตสินค้าของมหาวิทยาลัยเท่านั้น แบรนด์ประเภท C จะถูกตรวจสอบน้อยกว่า และแบรนด์ประเภท D ต้องทำแค่เพียงการตรวจสอบตนเองและเปิดเผยที่ตั้งของทุกโรงงานที่จะทำการผลิต

น่าสนใจก็คือ มาตรฐานจรรยาบรรณของ FLA กลับมีช่องโหว่ในเรื่องชั่วโมงการทำงาน (48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ + 12 ชั่วโมงล่วงเวลา) ซึ่งอนุญาตให้ผ่อนผันได้ในภาวะธุรกิจที่ไม่ปกติ (extraordinary business circumstances) การจ่ายค่าล่วงเวลาจะต้องเป็นไปในอัตราสูงสุดที่กำหนดในกฎหมาย หากในกฎหมายไม่ได้ระบุเรื่องอัตราค่าล่วงเวลาไว้ และค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เกินจากการทำงานที่ได้ค่าจ้างตามปกติ

ในเรื่องของการติดตามตรวจสอบ FLA กำหนดให้มีการตรวจสอบเป็นการภายในอย่างสม่ำเสมอ และให้การรับรองผู้ตรวจสอบภายนอกเพื่อทำการตรวจสอบในบางประเทศ สักส่วนของโรงงานที่จะถูกตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายนอกจะมีการกำหนดทุกปี²⁹ ผู้ตรวจสอบภายนอกเหล่านี้นอกจากจะมาจากรั้วตรวจสอบมืออาชีพ (เช่น Bureau Veritas, Cotecna Inspections, Societe Generl du Surveillnce, TUV Rhineland Group) แล้ว ยังอาจจะเป็น NGO หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้-เสีย เช่น Fair Wear Foundation และ Kenan Institue Asia (KIASIA) ของประเทศไทย ระบบการติดตามตรวจสอบของ FLA มักถูกวิพากษ์วิจารณ์จากกลุ่มนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่ม USAS (United Students against Sweatshops) ที่ว่าระบบพึ่งพิงบริษัทที่แสวงหากำไรมากเกินไป มีการสำรวจที่น้อยเกินไป และพลาดประเด็นสำคัญในเรื่องเสรีภาพในการสมาคม³⁰

FLA มีกลไกในการรับข้อร้องเรียนจากบุคคลที่สาม โดยที่บุคคลหรือกลุ่มคนทั่วไปสามารถส่งข้อร้องเรียนต่อการปฏิบัติของแบรนด์/บริษัทที่เป็นสมาชิกมายัง FLA ได้ และ FLA จะรักษาความลับของผู้ร้องเรียนจากเจ้าของโรงงานนั้นๆ หรือผู้มีอำนาจอื่นๆ เจ้าหน้าที่ของ FLA จะทำการประเมินข้อร้องเรียนและสอบสวนหากเชื่อว่าเป็นประโยชน์ ต่อจากนั้นจะเป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกับผู้มีส่วนได้-เสียหลักอื่นๆ

ปัจจุบัน FLA มีกลไกที่เรียกว่า FLA version 3.0 เป็นวิธีการใหม่ในการทำให้โรงงานปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เนื่องจาก FLA ได้พบปัญหาว่า การเข้าตรวจสอบเป็นครั้งคราวนั้นอาจจะสามารถพบปัญหาและแก้ไขได้ ณ ขณะนั้น แต่การละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณมักจะกลับมาอีกเมื่อแรงกดดันลดน้อยลงไป และเมื่ออยู่ห่างหูห่างตาผู้ตรวจสอบ วิธีการใหม่ของ FLA คือการทำงานร่วมกับโรงงานและแบรนด์ที่รับซื้อในการใช้เครื่องมือการประเมินที่เรียกว่า Sustainable Compliance Assessment Tool: SCAT ที่จะสามารถระบุข้อด้อยและปัญหาของโรงงานได้ ในเบื้องต้น FLA 3.0 จะเน้นประเด็นสำคัญที่รู้ได้ด้วยประสบการณ์ว่ามักจะพบในภูมิภาค/ประเทศนั้นๆ ทำให้เครื่องมือนี้ไม่ได้เป็นแค่เพียงการตรวจสอบมาตรฐานจรรยาบรรณแบบ “บนลงล่าง” อีกแบบหนึ่งเท่านั้น แบรนด์และโรงงานจะได้รับผลการประเมินจาก SCAT และมีโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งโรงงานจะสามารถว่าจ้างหรือติดต่อ NGO ต่างๆ ให้ทำการฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมอื่นๆ ตามแผนงานได้ FLA เรียกวิธีการนี้ว่าการ “เปลี่ยนจากสำรวจ

²⁹ 5% ของโรงงานภายใต้แบรนด์ประเภท B และ 10% ภายใต้ประเภท C ถูกตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายนอกในแต่ละปี

³⁰ ดู FLA Watch, “Analysis of the Fair Labor Association’s Monitoring Activities”, downloaded from website

มาเป็นผู้ฝึกสอน” ซึ่งสามารถจัดการกับต้นตอของปัญหาและเชื่อว่าจะเป็นวิธีการที่ยั่งยืนกว่าการเข้าตรวจสอบและรับรองเช่นปัจจุบัน

2.3 มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000 : SA-8000)³¹

SA-8000 เป็นมาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจ ซึ่งมีเนื้อหาต้นแบบมาจากมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO, UDHR, และ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ (UN Convention on the Rights of Child) SA 8000 เกิดขึ้นเมื่อปี 2540 โดยองค์กรความรับผิดชอบทางสังคมระหว่างประเทศ (Social Accountability International: SAI) ซึ่งเป็น NGO ในนิวยอร์ก ที่มีคณะปรึกษาเป็นตัวแทนของ NGO สหภาพแรงงาน รัฐบาล และบริษัทต่างๆ ที่ให้คำแนะนำในเรื่องการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณ โดยจะรายงานต่อคณะกรรมการของ SAI ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2550 มีโรงงานที่ได้รับการรับรอง SA-8000 แล้ว 1,373 แห่ง ใน 64 ประเทศ ประกอบด้วย 31 แห่งในเวียดนาม 23 แห่งในไทย 2 แห่งในบังคลาเทศ และยังไม่มีการมีในกัมพูชา³²

ข้อกำหนดใน SA-8000 ก่อนข้างที่จะลงรายละเอียดทั้งในตัวมาตรฐานจรรยาบรรณและคู่มือในการปฏิบัติ มีการพูดถึงเรื่องการใช้แรงงานเด็กตามอนุสัญญา ILO 138 แต่ใน SA-8000 ได้เพิ่มเติมวิธีการจัดการเมื่อพบการใช้แรงงานเด็กโดยละเอียด และอ้างอิงส่วนของการศึกษาในข้อแนะนำที่ 146 ของ ILO (ภาคผนวกของ 138) รวมถึงกำหนดว่าเด็กๆ จะต้องไปพบกับอันตรายทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน เรื่องแรงงานบังคับ ยังคงครอบคลุมประเด็นหลักของอนุสัญญา ILO และยังห้ามนายจ้างเรียกเงินมัดจำหรือเรียกเก็บเอกสารส่วนบุคคลของแรงงาน สำหรับเรื่อง OSH นั้น กำหนดไว้คล้ายคลึงกับมาตรฐานจรรยาบรรณของ ETI คือ ต้องมีการตั้งกลุ่มที่มาจากหลายๆ ฝ่ายในโรงงานเพื่อดูแลเรื่องความปลอดภัยโดยเฉพาะ ส่วนเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม SA-8000 ได้ให้สิทธิคนงานในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง สิทธิของสหภาพแรงงานในการรับสมาชิกในที่ทำงาน และนายจ้างจะต้องจัดให้มีทางเลือกหากกฎหมายแรงงานจำกัดสิทธิคนงานเกี่ยวกับสหภาพ ในประเด็นเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ SA-8000 ห้ามการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนหลายประเภท (เหมือน ETI) และยังกำหนดให้ฝ่ายนายจ้าง “*ไม่กีดกันในการใช้สิทธิ...กีดกันเรื่องความเชื่อทางศาสนาหรือแนวปฏิบัติ*” นอกจากนั้นยังห้าม “การบังคับ ข่มขู่ คุกคาม และหาประโยชน์ในทางไม่ชอบ” ทางเพศในทุกรูปแบบ ข้อห้ามยังรวมถึงการบังคับทางร่างกายและจิตใจ และการคุกคามทางวาจาอีกด้วย ข้อบทที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานใน SA-8000 นั้น คล้ายคลึงกับมาตรฐานจรรยาบรรณอื่น (48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ +12 ชั่วโมงล่วงเวลา) รวมถึงมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนต่อคนงาน (ค่าจ้างขั้นต่ำ+พิจารณาหลักการที่เพียงพอต่อการยังชีพ+การห้ามหักค่าจ้างโดยผิดกฎหมาย)

³¹ ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของ SAI www.sai-intl.org

³² เอกสาร “FacilitiesByCountry063107.xls” คำนวณได้จากเว็บไซต์ของ SAT เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2550

สิ่งที่ทำให้ SA-8000 สร้างปรากฏการณ์ใหม่ที่สำคัญต่อมาตรฐานจรรยาบรรณในโลกคือข้อกำหนด (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานจรรยาบรรณ) สำหรับระบบการบริหารงานและระบุในมาตรฐานจรรยาบรรณถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานจรรยาบรรณอื่นๆมักจะกำหนดคู่มือแยกออกไปจากตัวมาตรฐาน แต่ SA-8000 จะเขียนหลักการสำคัญทั้งหมดไว้ในมาตรฐานข้อกำหนดดังกล่าวระบุให้ผู้บริหารระดับสูงต้องมีพันธะสัญญาที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและต้องประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอโดยให้กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานของบริษัท และเพื่อให้มีการตอบสนองโดยผู้บริหารอย่างเต็มที่ บริษัทจะต้องกำหนดผู้รับผิดชอบและผู้มีอำนาจที่จะติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณและต้องวางระบบในการควบคุมผู้ผลิตและบริษัทที่รับจ้างเหมาด้วย นอกจากนี้ บริษัทจะต้องมีระบบในการแก้ไขปัญหาและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ตรวจสอบภายนอกเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณอย่างเข้มแข็ง

SAI ไม่ได้ทำการตรวจสอบโรงงานโดยตรง แต่ใช้บริษัทที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ตรวจสอบ SA-8000 เมื่อผ่านการตรวจสอบจากบริษัทเหล่านี้แล้ว โรงงานจึงจะได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SA-8000 บริษัทผู้ตรวจสอบหลายแห่งเป็นบริษัทเพื่อแสวงหากำไร เช่น Cal Safety Compliance Corporation, Intertek Testing Services, Bureau Veritas Certification อย่างไรก็ตาม SAI ก็มีระบบรับข้อร้องเรียนจากผู้สนใจเกี่ยวกับการละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณของโรงงานที่ได้มาตรฐาน SA-8000 แล้ว โดยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) คนงานจะต้องยื่นข้อร้องเรียนต่อตัวแทนผู้บริหารที่มีหน้าที่ดูแลการปฏิบัติตาม SA-8000 (โดยส่วนใหญ่ผู้เริ่มต้นจริงๆมักจะไม่ใช่คนงาน) 2) คนงานสามารถร้องเรียนต่อผู้ตรวจสอบที่ได้รับอนุญาต 3) หากไม่ได้รับการตอบสนองที่น่าพอใจจากผู้ตรวจสอบ ให้คนงานร้องเรียนต่อศูนย์การรับรองการรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability Accreditation Services: SAAS)³³ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีพบว่าคนงานสามารถข้ามขั้นตอนไปยัง SAAS เลยได้ ประเด็นที่น่าจะเป็นข้อกังวลมากขึ้นคือความล่าช้าของระบบการร้องเรียนซึ่งพบโดยกลุ่มนักเคลื่อนไหวด้านแรงงานในประเทศไทย ได้แก่ ศูนย์พิทักษ์สิทธิแรงงานไทย (Thai Center for Labor Rights) และศูนย์อเมริกันเพื่อความร่วมมือแรงงานระหว่างประเทศ (American Center for International Labor Solidarity-ACILS)³⁴

ขณะนี้ SAI กำลังอยู่ในระหว่างปรับปรุง SA-8000 ให้ทันสมัยมากขึ้น และคาดว่ามาตรฐานจรรยาบรรณฉบับที่ 3 จะสามารถประกาศใช้ได้ไม่เกินวันที่ 1 มกราคม 2553

³³ ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของ SAAS www.saasaccreditation.org SAAS เริ่มมาจากการเป็นส่วนตรวจสอบและรับรองของ SAI และเป็นองค์กรอิสระในปี 2550 ตั้งแต่มีระบบการตรวจสอบเมื่อปี 2542 มีเพียงข้อร้องเรียนเพียง 19 กรณีเท่านั้นที่ส่งมาถึง SAAS มี 2 กรณีที่เกี่ยวข้องกับโรงงานในประเทศไทย (มกราคมและตุลาคม 2549) และยังคงอยู่ระหว่างสอบสวนในทั้ง 2 กรณี

³⁴ ผู้เขียนได้คุยโทรศัพท์กับ Rudy Carter ผู้อำนวยการ ACILS ประเทศไทย เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2551 และ คุณสมศักดิ์ ผู้ประสานงาน TCLR เกี่ยวกับกรณีร้องเรียนการละเมิดมาตรฐาน SA-8000 ของบริษัท Double Star Industry ในประเทศไทย ซึ่งถูกร้องเรียนตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2549 แต่ก็ยังถูกร้องเรียนอยู่เรื่อยๆในปัจจุบัน และจากเว็บไซต์ของ SAI พบว่ามีข้อร้องเรียนที่ยังไม่ยุติยาวนานถึง 2 ปี ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.saasaccreditation.org/complaint011.html

2.4 สมาคมสิทธิคนงาน (Worker Rights Consortium: WRC)³⁵

WRC เป็น NGO ที่แรกเริ่มเกิดจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในสหรัฐฯ ที่ให้ใบอนุญาตโรงงานผลิตเสื้อผ้าตรามหาวิทยาลัย เมื่อปลายปี 2550 มีมหาวิทยาลัย 176 แห่ง ที่เป็นสมาชิก WRC ผู้ที่กำกับดูแล WRC ประกอบด้วยมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน และตัวแทนจาก USAS องค์ประกอบของคณะกรรมการสะท้อนจุดกำเนิดของ WRC ที่เริ่มมาจากสหภาพแรงงาน NGO และองค์กรนักศึกษาในสหรัฐฯ เพื่อที่จะเป็นคำตอบแทนระบบการติดตามตรวจสอบของ FLA ที่ถูกมองว่าอ่อนแอและล้มเหลว

มาตรฐานของ WRC ใช้กันในหมู่มหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิก โดยกำหนดว่าผู้ผลิตเครื่องแต่งกายที่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดในมาตรฐานเป็นอย่างน้อย และ WRC จะใช้มาตรฐานในการประเมินเมื่อได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผู้รับจ้างผลิตหรือโรงงานผู้ผลิต³⁶

WRC กำหนดให้การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่พิจารณาอัตราตามกฎหมายเป็น “ขั้นต่ำ” และยังระบุว่าจะต้องเพียงพอต่อ “ความจำเป็นในการยังชีพอย่างมีศักดิ์ศรีของคนงานและครอบครัว” มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ต่ำกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และให้คนงานมีวันหยุด 1 วันจาก 7 วัน ค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายในอัตราที่สูงกว่าชั่วโมงการทำงานปกติตามที่กำหนดในกฎหมายของประเทศที่โรงงานตั้งอยู่หรือ 1.5 เท่า ส่วนเรื่องแรงงานเด็ก กำหนดไว้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO 138 โดยเพิ่มเติมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างโรงงาน รัฐบาล และ NGO ในกรณีที่เด็กจะต้องทำงาน (หรือได้รับผลกระทบในทางลบ) จากมาตรฐานนี้ เรื่องแรงงานบังคับและการไม่เลือกปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณทั่วไป มีการกำหนดให้ยอมรับในเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองร่วม และห้ามข่มขู่หรือได้ตอบคนงานที่เข้าร่วมในสหภาพ และยังกำหนดมากกว่ามาตรฐานทั่วไปโดยให้โรงงานระงับความร่วมมือกับรัฐบาลหรือผู้มีอำนาจภายนอกที่ใช้อำนาจรัฐในการกีดกันการมีสหภาพ และให้โรงงานอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ของสหภาพเข้ามาหาสมาชิกในโรงงานได้

มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC ยังกำหนดเรื่องสิทธิสตรีและ OSH ที่มากกว่ามาตรฐานอื่น ในเรื่องแรงงานสตรี มีข้อกำหนดในเรื่องการจ่ายค่าจ้างและปฏิบัติที่เท่าเทียมโดยคำนึงถึงสิทธิในการตั้งครรภ์และมีบุตร เช่น การห้ามทดสอบการตั้งครรภ์ก่อนว่าจ้าง ห้ามกำหนดให้คนงานคุมกำเนิด และให้สิทธิในการกลับเข้าทำงานด้วยค่าจ้างระดับเดิมหลังการลาคลอด สำหรับประเด็นเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัย WRC กำหนดให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศที่โรงงานตั้งอยู่หรือตามกฎหมายของสหรัฐฯ 29 CFR ที่บังคับใช้โดยหน่วยงานที่ดูแลด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย (Occupational Safety and Health Administration: OSHA) แล้วแต่กฎหมายใดจะให้ระดับการคุ้มครองที่สูงกว่า ซึ่งหากพิจารณาความอ่อนแอของกฎหมายแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาแล้ว มาตรฐานนี้จึงเป็นการบังคับใช้กฎหมายของสหรัฐนั่นเอง

³⁵ ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของ WRC www.workersrights.org

³⁶ ในความหมายของ WRC ‘คู่สัญญาที่ได้รับอนุญาต’ หมายถึงบริษัท (ส่วนใหญ่เป็นแบรนด์หรือผู้ซื้อ) ที่ทำสัญญากับมหาวิทยาลัยเพื่อผลิตสินค้าตรามหาวิทยาลัย

สำหรับการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณนั้น WRC กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตต้องเปิดเผยชื่อ ข้อมูลติดต่อ และสถานที่ของโรงงานที่จะผลิตสินค้าที่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยทั้งหมด ในแต่ละปี ผู้รับจ้าง/แบรนด์ จะต้องมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรรับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณของโรงงานผู้ผลิต และต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นและมาตรการแก้ไขที่ดำเนินการในหนึ่งรอบปี ดังนั้นความรับผิดชอบในการตรวจสอบจึงอยู่ที่ผู้รับจ้างที่ได้รับอนุญาตผลิตสินค้าในชื่อมหาวิทยาลัยโดยตรง ส่วนกระบวนการรับซื้อโรงเรียนของ WRC จะเริ่มจากการสอบสวนโดยเจ้าหน้าที่ ออกรายงานผลการตรวจสอบสู่สาธารณะ และประกาศบนเว็บไซต์ของ WRC เอง

2.5 กลุ่มความร่วมมือในอุตสาหกรรมเครื่องกายโลก (Worldwide Responsible Apparel Partnership : WRAP)³⁷

จุดเริ่มต้นของ WRAP เกิดขึ้นเมื่อสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายแห่งสหรัฐฯ (American Apparel Manufacturers Association: AAMA) ได้ยอมรับในหลักการของ WRAP เมื่อปี 2541 ที่มีขึ้นเพื่อตอบสนองความกังวลใจของโรงงานผู้ผลิตที่แจ้งต่อ AAMA ถึงการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณที่หลากหลายที่อาจสร้างความต้องการเปลี่ยนแปลงที่ขัดแย้งกันในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าในต่างแดนเพื่อป้อนตลาดสหรัฐฯ ความคิดในการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณกลางที่เอื้อต่อธุรกิจมากกว่ามาตรฐานจรรยาบรรณร่วมอื่นๆ ได้รับความนิยมนในหมู่ผู้ผลิตเสื้อผ้าโดยมีโรงงาน 18 แห่งที่ขานรับมาตรฐานนี้ WRAP โฆษณาตนเองบนเว็บไซต์ว่าเป็น “มาตรฐานที่เชื่อถือได้ที่สุดและมีประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ” ปัจจุบัน WRAP ก้าวหน้าไปมากและส่งเสริมโครงการที่เรียกว่า “มาตรฐานจรรยาบรรณสากล” (Universal Code of Ethical Conduct) เพื่อขยายการใช้มาตรฐาน WRAP ไปสู่อุตสาหกรรมอื่นนอกจากเครื่องแต่งกาย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ องค์การ WRAP เริ่มดำเนินการเมื่อปี 2543 โดยมีที่ตั้งอยู่ในซานเมืองอวิงตัน ดี.ซี.

หลักการของ WRAP ก่อนข้างปรามิเมื่อเทียบกับมาตรฐานอื่น โดยที่ส่วนใหญ่จะอ้างอิงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆภายในประเทศและกำหนดเกินกว่ากฎหมายเล็กน้อย จึงไม่น่าแปลกใจที่ WRAP จะไม่มีรายละเอียดมากมายเหมือน SA-8000, WRC และ ETI ตัวอย่างเช่น WRAP กำหนดว่า “โรงงานเย็บผ้าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของทุกประเทศที่มีการตั้งโรงงานอยู่”

ดังนั้น ในเรื่องของค่าจ้างจึงไม่มีการพูดถึงค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ แต่จะกำหนดง่ายๆ ว่าต้องไม่จ่ายต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ในประเด็นอ่อนไหวอย่างเรื่องชั่วโมงการทำงาน ก็ไม่มีการกำหนดตัวเลขขั้นต่ำ เพียงแต่ให้ทำตามกฎหมายท้องถิ่น ข้อกำหนดเรื่องวันหยุด 1 วัน ใน 7 วัน ไม่มีความแน่นอนและอาจถูกละเลย เนื่องจาก “ความเร่งด่วนในทางธุรกิจ”³⁸ และไม่มีการพูดถึงการทำงานล่วงเวลา ทั้งในแง่ค่าจ้างและระยะเวลา สำหรับเรื่องเสรีภาพในการสมาคม ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย แต่ไม่กล่าวถึงกรณี

³⁷ ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของ WRAP www.wrapapparel.org

³⁸ Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), “Apparel Certification Program Principles”, ดาวน์โหลดจาก www.wrapapparel.org

กฎหมายจำกัดสิทธิการร่วมสหภาพแรงงาน นอกจากนั้น ยังมีการใช้ถ้อยคำกว้างๆ ในเรื่อง OSH ว่านายจ้างจะต้องจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และในเรื่องการล่งละเมิดว่านายจ้างจะต้องไม่มีการล่งละเมิดหรือการลงโทษทางร่างกายในทุกรูปแบบ ซึ่งน่าจะรวมถึงการล่งละเมิดทางวาจา (ที่เป็นรูปแบบการละเมิดที่เกิดขึ้นมากที่สุด) แต่ไม่ได้เน้นในจุดนี้โดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากมาตรฐานจรรยาบรรณอื่น อย่างไรก็ตาม ยังมีส่วนที่ WRAP กำหนดมากกว่ามาตรฐานอื่นคือประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้โรงงานต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับเรื่องแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นไปตามมาตรฐานของ ILO

อาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานของ WRAP กำหนดโดยแบรนด์ของสหรัฐฯ ที่ทำการนำเข้าจากต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายต้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านศุลกากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่เกี่ยวกับการขนส่งสินค้าที่ผิดกฎหมาย การกำหนดขึ้นตอนเพื่อรักษาความปลอดภัยจากการก่อการร้าย และการค้าของเถื่อน

ระบบการติดตามตรวจสอบของ WRAP ขึ้นอยู่กับการตรวจสอบตนเองของโรงงาน โรงงานที่ต้องการได้รับใบรับรองของ WRAP จะต้องทำการตรวจสอบตนเองและส่งผลไปที่สำนักงานใหญ่ของ WRAP หลังจาก that โรงงานติดต่อไปที่ WRAP ว่าต้องการได้รับการรับรองและจ่ายค่าธรรมเนียมแล้ว จะได้รับแบบประเมินตนเองและคู่มือในการติดตามตรวจสอบ โรงงานจะต้องทำการตรวจสอบตนเอง ปรับปรุงการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน และเมื่อมั่นใจแล้ว ก็แจ้ง WRAP ว่าโรงงานพร้อมที่จะถูกตรวจสอบโดยบริษัทผู้ตรวจสอบภายนอกที่ได้รับการรับรอง บริษัทตรวจสอบจะส่งผลการตรวจสอบไปที่ WRAP ซึ่งจะมีการประเมินผล โรงงานที่ผ่านการประเมินจะได้รับการรับรองมีอายุ 1 ปี ส่วนโรงงานที่ไม่ผ่านจะได้รับแจ้งให้ทำการปรับปรุงและเตรียมตัวเพื่อทำการตรวจสอบใหม่ เป็นที่ชัดเจนว่าระบบตรวจสอบของ WRAP ขึ้นอยู่กับธุรกิจที่มีผลประโยชน์ กล่าวคือ โรงงานที่ประเมินตนเอง และผู้ตรวจสอบภายนอกที่ต้องการค่าธรรมเนียม รายปีจากโรงงานที่ได้รับการรับรองจาก WRAP จึงน่าจะเชื่อได้ว่า หากบริษัทตรวจสอบเข้มงวดไปและได้รับรู้กัน ในหมู่ของโรงงานต่างๆ ก็อาจทำให้โรงงานที่ต้องการได้รับการรับรองจาก WRAP ไม่มาใช้บริการของบริษัทตรวจสอบนั้นๆ³⁹

WRAP ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ติดตามมาตรฐานจรรยาบรรณรายอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง NGO ทั้งในเรื่องมาตรฐานจรรยาบรรณที่อ่อนกว่ามาตรฐานอื่น ความล้มเหลวในการติดตามตรวจสอบ และความไม่โปร่งใสในการดำเนินงาน⁴⁰ ตัวอย่างที่ดีในการแสดงให้เห็นถึงความล้มเหลวของ WRAP คือกรณีโรงงาน Gina Form Bra ในประเทศไทย ที่ WRAP ให้การรับรองในเวลาเดียวกับที่เกิดเรื่องผู้บริหารโรงงานฉ้อโกง

³⁹ ตัวอย่างเช่น ในประเทศไทย โรงงานที่ต้องการได้รับการรับรองจาก WRAP จะมีบริษัทตรวจสอบให้เลือกไม่น้อยกว่า 8 บริษัท ในบังคลาเทศมี 9 บริษัท และในเวียดนามมี 4 บริษัท สามารถดูข้อมูลได้ที่เว็บไซต์ของ WRAP

⁴⁰ Maquila Solidarity Network, "Are Apparel Manufacturers Getting a Bad WRAP" in *Memo: Codes Update*, Number 12, November 2002, found at www.maquilasolidarity.org

ต่อต้านสหภาพแรงงาน ซึ่งกลายเป็นกรณีละเมิดสิทธิแรงงานกรณีแรกที่บันทึกในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เมื่อปี 2544⁴¹ แม้ว่า WRAP ยังได้รับความเชื่อถือจากบางแบรนด์โดยเฉพาะที่มาจากสหรัฐฯ แต่ก็ถือว่าไม่อาจบรรลุเป้าหมายของการเป็น “ระบบการตรวจสอบที่ทุกคนมั่นใจที่จะนำไปใช้”⁴² วัตถุประสงค์ดั้งเดิมของ WRAP ที่จะแทนที่มาตรฐานจรรยาบรรณและการตรวจสอบของแบรนด์ (ซึ่งจะลดจำนวนผู้ตรวจสอบภายนอกที่โรงงานจะต้องติดต่อในหนึ่งปี) จึงยังไม่เกิดผล เมื่อแบรนด์ต่างๆยังคงยืนยันที่จะใช้มาตรฐานและระบบของตนเองนอกเหนือจาก WRAP ต่อไป

กล่าวโดยสรุป แม้ว่ามาตรฐานจรรยาบรรณร่วมจะมีอยู่หลากหลาย แต่พบว่าในทางปฏิบัติแล้วถูกนำมาใช้ไม่แตกต่างกัน (ยกเว้นมาตรฐานของ WRAP) ตัวอย่างจะเห็นได้จากความร่วมมือกันภายใต้โครงการ JO-IN Program นอกจากนั้น เมื่อทำการเปรียบเทียบมาตรฐานจรรยาบรรณร่วมต่างๆ 6 ฉบับ (Clean Clothes Campaign, WRC, FLA, ETI, SAI, FWF) พบว่ามีความคล้ายคลึงกันมาก⁴³ โดยทั้ง 6 องค์กรได้มีความร่วมมือกันพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณร่วมกันในประเทศตุรกีแล้ว

3. มาตรฐานจรรยาบรรณของบริษัท (Corporate Codes of Conduct): เปรียบเทียบเนื้อหามาตรฐานของ GAP กับ Wal-Mart

มาตรฐานจรรยาบรรณของบริษัทที่กำหนดโดยตรงจากแบรนด์เพื่อควบคุมการผลิตภายใต้แบรนด์ของตนมีความหลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละแบรนด์ ความเข้มแข็งในการบังคับใช้มักขึ้นอยู่กับการพึ่งพิงแบรนด์และเครื่องหมายการค้าในการขายสินค้าของบริษัท และจำนวนเงินที่เสียไปในการโฆษณาและการสร้างภาพลักษณ์ของแบรนด์นั้นๆ

ประเด็นสำคัญที่ควรทำการเปรียบเทียบคือมาตรฐานของแบรนด์ที่บรรดาสหภาพแรงงานและ NGO เชื่อถือว่าใส่ใจกับเรื่องมาตรฐานจรรยาบรรณ (GAP Inc.) กับร้านค้าปลีกอย่าง Wal-Mart ที่คนกลุ่มเดียวกันพบว่ามีการทำธุรกิจที่ละเมิดสิทธิคนงานและมาตรฐานจรรยาบรรณอย่างที่สุด⁴⁴ ทั้งนี้ มาตรฐานจรรยาบรรณของ GAP และ Wal-Mart ฉบับเต็มสามารถศึกษาได้ในเอกสารแนบ 1 และ 2

GAP เป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับชื่อของแบรนด์มาก มีการลงทุนอย่างมหาศาลในการโปรโมทภาพลักษณ์ที่สวยงามทันสมัยและก้าวไปข้างหน้า และยังลงทุนในการสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณที่เข้มแข็ง

⁴¹ Philip S. Robertson Jr. and Somsak Plaiyoo Wong, “The Struggle of the Gina Workers in Thailand: Inside a Successful International Labor Solidarity Campaign”, Working Paper no. 75, Southeast Asia Research Center, City University of Hong Kong, November 2004.

⁴² อ้างอิงจากเว็บไซต์ของ WRAP www.wrapapparel.org

⁴³ Joint Initiative on Corporate Accountability and Worker Rights (Jo-In), “Variation between Draft Jo-In Code and Codes of Conduct of Organizations Participating in the Joint Initiative”, available at www.jo-in.org

⁴⁴ สำหรับบทวิจารณ์ดีๆเกี่ยวกับ Wal-Mart และ โรงงานผู้ผลิต ดูเว็บไซต์ www.wakeupwalmart.com

มีระบบตรวจสอบที่ทำการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ของ GAP เอง⁴⁵ เนื่องจากผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จในทางธุรกิจส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลผลิตที่ใส่ใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง⁴⁶ จึงไม่น่าแปลกใจที่ GAP จะได้รับรางวัลประจำปีด้านสิทธิมนุษยชน และรายงานต่อสาธารณะอย่างกว้างขวางถึงความใส่ใจด้านสังคมของบริษัท GAP ได้ทำการว่าจ้างผู้ตรวจสอบ 90 คนทั่วโลก (รวมถึงใน 4 ประเทศที่อยู่ภายใต้รายงานวิจัยฉบับนี้) และยังร่วมมือกับ NGO และสหภาพแรงงานในเรื่องมาตรฐานจรรยาบรรณ ในบังกลาเทศและกัมพูชา ผู้ตรวจสอบของ GAP ก่อนข้างเข้มงวดและจริงจังในการตรวจสอบปฏิบัติการที่ละเมิดมาตรฐาน นอกจากนั้น GAP ยังสร้างระบบรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับโรงงานผลิตที่มีอยู่ทั่วโลก

เมื่อเปรียบเทียบกับ Wal-Mart ที่สินค้าส่วนใหญ่จะมาจากแบรนด์ประเภททำกันเอง (house brand) เช่น Faded Glory ที่มีชื่อเสียงในสังคมน้อยกว่า (จึงมีความอ่อนไหวในเรื่องภาพลักษณ์น้อยลงไปด้วย) และใส่ใจกับการแข่งขันด้านราคาจึงพยายามลดต้นทุนในการผลิตให้มากที่สุด จึงไม่น่าแปลกใจที่ Wal-Mart จะมีมาตรฐานจรรยาบรรณที่เข้มแข็งน้อยกว่าและระบบตรวจสอบที่อ่อนแอกว่า GAP จากการสัมภาษณ์ของนักวิจัย ITD กับตัวแทนคนงานจากสหภาพแรงงาน 3 แห่ง NGO ต่างๆ และแม้แต่บริษัทตรวจสอบพบว่าสำนักงานตรวจสอบของ Wal-Mart ในบังกลาเทศไม่ค่อยมีการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนที่ส่งมาจากสำนักงานของนานาชาติที่ตั้งอยู่ในกรุงดากา (Dhaka)⁴⁷

ทั้งนี้ จะทำการเปรียบเทียบมาตรฐานจรรยาบรรณของ GAP และ Wal-Mart ในแง่ของข้อกำหนดระบบ และการติดตามตรวจสอบของทั้ง 2 แห่ง ความแตกต่างที่สำคัญที่สุดคือระดับความเข้มของภาษาที่ใช้ระหว่างคำว่า “ควร” กับ “ต้อง” ทั้งในข้อกำหนดของมาตรฐานและเรื่องการติดตามตรวจสอบ และในตัวมาตรฐานเองก็ยังมีองค์ประกอบที่ค่อนข้างแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในหลักการสำคัญยังมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ทั้ง GAP และ Wal-Mart มีข้อบทที่เข้มที่สุดในเรื่องการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และทั้ง 2 มาตรฐานยังเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆของประเทศเป็นข้อกำหนดขั้นต่ำ ประเด็นเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติมีความแตกต่างกัน⁴⁸ แต่ความหมายโดยรวมคล้ายกัน ส่วนเรื่องเสรีภาพในการสมาคม

⁴⁵ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ GAP และความรับผิดชอบต่อสังคม ดูเว็บไซต์

<http://www.gapinc.com/public/SocialResponsibility/socialres.shtml>

⁴⁶ โรเบิร์ต ฟิชเชอร์ ประธานคณะกรรมการของ GAP กล่าวในรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมของ GAP ในปี 2548-2549 ว่า “ที่บริษัท GAP เราให้ความสำคัญต่อการรักษามูลค่าให้กับผู้ถือหุ้น ในขณะที่เดียวกันก็เน้นการทำธุรกิจที่ช่วยยกระดับสิทธิของคนงานในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายทั่วโลก ลดการเบียดเบียนสิ่งแวดล้อม และจัดให้คนงานของเรามีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำไหม? เพราะมันเป็นวิธีการทำธุรกิจที่ดี โครงการเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมสำคัญมากกับชื่อเสียงและความสำเร็จทางธุรกิจของเรา”

⁴⁷ การสัมภาษณ์จากการสำรวจภาคสนามที่กรุงดากาของทีมนักวิจัย ITD เมื่อวันที่ 16-21 พฤศจิกายน 2550

⁴⁸ Wal-Mart กล่าวว่า “เงื่อนไขในการจ้างงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการทำงาน ไม่ใช่ลักษณะส่วนตัวหรือความเชื่อ” และยังกล่าวต่อไปว่าจะส่งเสริมผู้ผลิตที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยได้ทำรายการลักษณะของการเลือกปฏิบัติ

มาตรฐานของ GAP จะใช้คำที่เข้มกว่า เช่น “จะต้องไม่แทรกแซง” สิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และเน้นย้ำว่าคนงานมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ และห้ามนายจ้างกระทำการที่ต่อต้านการมีสหภาพแรงงาน เช่น ลงโทษ กีดกัน หรือแทรกแซง ส่วนในข้อกำหนดของ Wal-Mart จะใช้คำที่อ่อนกว่า กล่าวคือ “โรงงานที่ผลิตสินค้าจะต้องเคารพสิทธิของคนงานในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกลุ่มใดๆ หากกลุ่มนั้นมีสถานะถูกต้องตามกฎหมายของประเทศที่โรงงานตั้งอยู่ และผู้ผลิตจะต้องไม่แทรกแซง กีดกัน หรือป้องกันกิจกรรมใดๆก็ตามที่ทำได้ภายใต้กฎหมาย”⁴⁹

อันที่จริงแล้ว ข้อแตกต่างหลักๆ ระหว่างมาตรฐานของทั้ง 2 แบรินด์ มีอยู่ในประเด็นสำคัญไม่กี่เรื่อง เช่น มาตรฐานของ GAP มีส่วนที่ขยายความเรื่องสภาพการทำงานในโรงงาน การปฏิบัติต่อคนงาน และประเด็นเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย นอกจากนี้ ยังกำหนดให้โรงงานมีหน้าที่จัดหาที่อยู่อาศัยให้กับคนงาน GAP ยังเพิ่มส่วนที่สำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยให้โรงงานจัดทำแผนเพื่อรักษาสังแวดล้อม ในขณะที่ Wal-Mart กล่าวเพียงว่า “สนับสนุน” ให้โรงงานผู้ผลิตลดการใช้หีบห่อบรรจุและให้ใช้วัตถุดิบที่ไม่มีสารพิษ และสามารถรีไซเคิลได้ ในส่วนของ Wal-Mart มีการกำหนดให้ปฏิบัติตามกฎหมายตรวจเข้าเมือง ให้ความสำคัญความปลอดภัยในการผลิตและโกดังเก็บสินค้า (เพื่อป้องกันการลักลอบขนส่งวัตถุดิบ) ส่วนเรื่องการรักษาความลับในการออกแบบสินค้าของ Wal-Mart นั้น ไม่ได้ถูกกล่าวถึง ในข้อกำหนดของ GAP อีกประเด็นที่มีความแตกต่างกันมากคือเรื่องการทำงานล่วงเวลา โดยที่ Wal-Mart กำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด 72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ไม่เกินวันละ 14 ชั่วโมง) ในขณะที่ GAP กำหนดว่าโรงงานจะต้องไม่ให้คนงานทำงานเกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ “อย่างเป็นทางการ”

จากมุมมองของตัวแทนของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าเครื่องแต่งกายรายใหญ่ของบังคลาเทศ ซึ่งผลิตและส่งออกสินค้ามากกว่า 2 ล้านชิ้นต่อเดือน พบว่ามาตรฐานจรรยาบรรณของแบรนด์ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน และทุกๆแบรนด์ก็จะมีมาตรฐานของตนเอง ตัวแทนดังกล่าวได้ไต่รายการหลักๆ ที่กำหนดในมาตรฐานและผู้จัดการด้านการผลิตจะต้องให้ความสนใจและกล่าวย้ำว่าทุกมาตรฐานกำหนดเหมือนกันในประเด็นเหล่านั้น ได้แก่ การกำหนดอายุขั้นต่ำของคนงาน (18 ปี), การจำกัดชั่วโมงทำงานปกติไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน และต้องจ่ายค่าล่วงเวลา 2 เท่าของค่าจ้างปกติ, การให้มีวันหยุด 1 วัน ใน 7 วันทำงาน, การกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและสุขอนามัย, การอนุญาตให้ลาคลอดและเบิกลีลาตามเทศกาลเมื่อทำงานครบ 1 ปี และยังเสริมอีกว่าข้อกำหนดบางประการ เช่น การจัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ห้องน้ำสะอาด น้ำดื่ม เป็นเรื่องพื้นฐาน เพราะเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่มนุษย์ต้องการอยู่แล้ว ประเด็นสำคัญสำหรับโรงงานหรือเรื่องการปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยผู้จัดการรายเดิมกล่าวว่า “เราจะต้องทำตามมาตรฐานเหล่านี้ ไม่อย่างนั้นก็ไม่สามารถ

ต่างๆ GAP ได้ระบุเรื่องความสามารถในการทำงานโดยไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนตัวเช่นเดียวกัน แต่เพิ่มเติมว่าการเลือกปฏิบัติจะต้องไม่เกิดขึ้นทั้งในแง่การจ้างและการจ่ายค่าตอบแทน

⁴⁹ Wal-Mart Stores, Inc., *Standards for Suppliers*, ดาวน์โหลดจาก www.walmartstores.com

เริ่มต้นแข่งขันได้ เราต้องทำตามข้อเรียกร้องของสังคมให้ได้เสียก่อนเพื่อที่จะเข้าสู่การแข่งขัน จากนั้นเราจึงจะสามารถแข่งขันด้วยปัจจัยด้านคุณภาพและราคาได้”⁵⁰

III ประเด็นปัญหาในการใช้มาตรฐานจรรยาบรรณ

สภาพแรงงานระหว่างประเทศและ NGO ซึ่งมักจะเป็นผู้ผลักดันและประสานกับแบรนด์ในเรื่องการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ ได้พบประเด็นปัญหาหลายประการ แต่ปัญหาหลักๆ มักมาจากเรื่องค่าจ้าง (โดยเฉพาะแนวคิด “ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ”) ชั่วโมงการทำงาน และสิทธิในการตั้งสหภาพและเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าเป็นประเด็นที่มักจะต้องโต้แย้งกับฝ่ายนายจ้าง (และพันธมิตรในรัฐบาล) ด้วยเช่นกัน เนื่องจากสามารถติดตามตรวจสอบได้ยาก

1. มาตรฐานจรรยาบรรณเกี่ยวกับค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งในมาตรฐานจรรยาบรรณคือเรื่องการทำงานล่วงเวลาและค่าจ้าง แม้ว่าทุกๆ มาตรฐานจะกำหนดว่าการทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นการตกลงโดยสมัครใจของพนักงาน แต่ก็ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงสูงสุดต่อสัปดาห์ของการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ โดยปกติ ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานจรรยาบรรณร่วมจากหลายองค์กร หรือมาตรฐานของแบรนด์มักจะกำหนดไว้เหมือนกันว่าไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยชั่วโมงการทำงานทั้งหมด (ชั่วโมงปกติ+ล่วงเวลา) จะต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เหตุผลที่ต้องมีการกำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากคนงานมักจะได้ค่าจ้างที่ต่ำมากจึงต้องทำงานต่อเนื่องกันหลายชั่วโมงและยอมทำงานล่วงเวลา เพื่อให้มีเงินเพียงพอต่อการยังชีพ ข้อกำหนดในมาตรฐานของ FLA (Fair Labor Association) กล่าวว่า “คนงานจะต้อง 1) ไม่ทำงานมากกว่าข้อกำหนดต่อไปนี้ แล้วแต่จะอะไรจะต่ำกว่า (ก) 48 ชั่วโมงทำงานปกติ และ 12 ชั่วโมงล่วงเวลาต่อสัปดาห์ หรือ (ข) จำนวนชั่วโมงทำงานปกติและล่วงเวลาที่กำหนดในกฎหมาย หรือถ้ากฎหมายไม่กำหนด ให้คิดจำนวนชั่วโมงทำงานปกติในประเทศนั้นๆ บวกด้วย 12 ชั่วโมงล่วงเวลา”⁵¹

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานจรรยาบรรณต่างๆ กลับไม่กล้าที่จะกล่าวถึงเรื่องค่าจ้างมากไปกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในกฎหมาย หรือค่าจ้างมาตรฐานของอุตสาหกรรม ที่ยังไม่มีผลการวิจัยที่น่าพอใจในทั้ง 4 ประเทศที่ทำการศึกษา (หรือประเทศอื่นๆ) ดังนั้น คำว่า “ค่าจ้างมาตรฐานของอุตสาหกรรม” จึงไม่ต่างจากการเขียนไว้หลอกๆ เนื่องจากไม่มีใครทราบว่าเป็นอะไร และควรจะเป็นเท่าไร จึงอาจสรุปได้ว่า มาตรฐานจรรยาบรรณสามารถทำงานได้อย่างเข้มแข็งในเรื่องชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการจ่ายค่าล่วงเวลาที่จะต้องมากกว่าค่าจ้างในชั่วโมงปกติ แต่ไม่สามารถช่วยในเรื่องค่าจ้างที่จะทำให้คนงานมีเงินเพียงพอต่อการยังชีพจากการ

⁵⁰ ทิมวียของ ITD ประชุมร่วมกับผู้จัดการโรงงานในคาห์กา ผู้ขอสงวนนาม เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2550

⁵¹ มาตรฐานจรรยาบรรณของ FLA

ทำงาน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น ในอุตสาหกรรมเสื้อผ้ามีช่วงเวลาในการผลิต (lead time) ที่สั้น ในขณะที่แบรนด์ยังต้องการแบบที่ซับซ้อนขึ้น จึงเกิดแรงจูงใจให้ลูกจ้างที่ต้องการเงินค่าล่วงเวลากับนายจ้างที่ต้องการให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้นเพื่อให้ผลิตได้ทันเวลา รวมมือกันบิดเบือนการบันทึกชั่วโมงทำงานล่วงเวลาหรือหาทางอื่นที่จะหลีกเลี่ยงข้อกำหนดเรื่องชั่วโมงการทำงานในมาตรฐานจรรยาบรรณของแบรนด์

แนวคิดที่ NGO และองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงานต่างๆ พยายามเสนอเสนอเพื่อแก้ไขปัญหา คือ แนวคิดเกี่ยวกับ “ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ” (living wage) มาตรา 23 (3) ของข้อตกลง UDHR⁵² เป็นหลักฐานที่แสดงว่าแนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับในมาตรฐานระหว่างประเทศ แต่ก็ถูกต่อต้านอย่างต่อเนื่องจากโรงงานผู้ผลิตรวมถึงแบรนด์ต่างๆ จากคำจำกัดความของ WRC ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ หมายถึง “ค่าจ้างสุทธิที่คนงานได้กลับบ้าน (take home wage) จากการทำงานด้วยจำนวนชั่วโมงสูงสุดตามที่กำหนดในกฎหมาย แต่ไม่เกิน 48 ชั่วโมง โดยที่ต้องเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน (ที่อยู่อาศัย พลังงาน อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค การศึกษา น้ำดื่มสะอาด ค่าเลี้ยงดูบุตร การเดินทางทาง และเงินออม) ของจำนวนคนในครอบครัวเฉลี่ยของคนงานในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายในประเทศหารด้วยจำนวนคนที่มีรายได้ในครอบครัวดังกล่าว”⁵³

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริโภค NGO และสหภาพแรงงาน ต่างก็เรียกร้องค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ แต่แนวคิดนี้ก็กลับได้รับการต่อต้านจากเจ้าของโรงงานโดยให้เหตุผลว่าวิธีการปฏิบัติของแบรนด์ผู้ซื้อในปัจจุบัน กดดันให้กำไรของโรงงานลดลง บั่นทอนความต่อเนื่องของการผลิต และกดดันให้เกิดการแข่งขันกันตัดราคาและต้นทุน ซึ่งในท้ายที่สุดก็จะทำให้โรงงานไม่สามารถให้ค่าจ้างที่สูงและจัดสภาพการทำงานที่ดีให้กับคนงานได้ ผลการวิจัยของ MFA Forum พบว่าวิธีการปฏิบัติของผู้ซื้อดังกล่าว รวมถึง การกดดันราคาที่รับซื้อจากโรงงาน การยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงออเดอร์อย่างกะทันหัน การกดดันเรื่องคุณภาพสินค้า การลดเวลาในการผลิต และความไม่มั่นคงของความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่างแบรนด์ผู้ซื้อกับโรงงาน ดังนั้น หากต้องการให้มีการใช้แนวคิดค่าจ้างที่เพียงพอต่อการยังชีพ จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปพฤติกรรมเหล่านี้ของแบรนด์ผู้รับซื้อด้วย⁵⁴

⁵² UDHR มาตรา 23(3) กล่าวว่า “ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนที่ดีและสมเหตุสมผลเพื่อการดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรีของตนและครอบครัว

⁵³ Worker Rights Consortium Model Code of Conduct, ดูได้ที่ www.workersrights.org และ <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=codes>

⁵⁴ Hurley, Jennifer and Naushad Faiz, “Assessing the Impact of Purchasing Practices on Code Compliance: A Case Study of the Bangladesh Garment Industry”, MFA Forum and GTZ, downloaded from www.mfa-forum.net

2. มาตรฐานจรรยาบรรณ : ความท้าทายในการตรวจสอบด้านเสรีภาพในการสมาคม

ปัญหาพื้นฐานของระบบการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณของภาคเอกชน บริษัทตรวจสอบ หรือระบบตรวจสอบของแบรนด์ คือการที่ไม่สามารถติดตามตรวจสอบในเรื่องของเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าของโรงงานมักจะเพ่งเล็งว่ามีคนงานรายใดบ้างที่พูดคุยให้ข้อมูลกับผู้ตรวจสอบ นอกจากนั้น คนงานยังไม่ค่อยที่จะเล่าพูดถึงสภาพแรงงานภายในโรงงาน (เพราะกลัวที่จะสูญเสียงาน และไม่มั่นใจว่าผู้ตรวจสอบจะให้การปกป้องตนเองได้) ทำให้ผู้ตรวจสอบจะต้องสร้างความเชื่อถือให้กับคนงานและอาจต้องทำการสัมภาษณ์คนงานนอกโรงงานภายหลังเวลาทำงาน ผู้ตรวจสอบที่มาจากบริษัทตรวจสอบต่างๆ เห็นว่าการสัมภาษณ์แบบนี้อยู่นอกเหนือหน้าที่ของตน ส่วนผู้ตรวจสอบจากแบรนด์ก็มีไม่กี่คนที่ละเอียดอ่อนพอที่จะทำการตรวจสอบในลักษณะนี้ได้

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือการบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณในประเทศที่กฎหมายแรงงาน หรือกฎระเบียบอื่นของรัฐบาลจำกัดหรือห้ามการก่อตั้งสหภาพแรงงานที่เป็นอิสระ หรือขัดกับมาตรฐานแรงงานตัวอย่างของประเทศเหล่านี้ได้แก่ จีน เวียดนาม และลาว ที่กฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงานทุกแห่งในประเทศจะต้องเป็นสมาชิกของสภาแรงงานแห่งชาติซึ่งอยู่ภายใต้รัฐบาล ในกรณีนี้ มาตรฐานจรรยาบรรณส่วนใหญ่จะกำหนดให้นายจ้างมี “ทางเลือกคู่ขนาน” กล่าวคือระบบหรือโครงสร้างใดๆ ในโรงงานที่ให้คนงานสามารถเข้าร่วมสมาคมและมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองได้ และปกป้องสิทธิของคนงานจากการแทรกแซงหรือข่มขู่โดยรัฐหรือนายจ้าง

มาตรฐานต้นแบบของ WRC มีบทที่กล่าวถึง “สถานะแวดล้อมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน” (Labor Standards Environment) เพื่อใช้ในประเทศที่มีกฎหมายแรงงานหรือแนวปฏิบัติที่ขัดต่อมาตรฐาน โดยให้มหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิก WRC สามารถปฏิเสธการต่อสัญญากับแบรนด์ที่ทำการผลิตสินค้าที่มีตรามหาวิทยาลัย โดยโรงงานจากประเทศที่ไม่มีความคืบหน้าในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน หรือ WRC/มหาวิทยาลัยเอง มองแล้วว่าไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานได้ ตัวอย่างของประเทศที่ถูกห้ามผลิตได้แก่ พม่าที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการปกครองโดยเผด็จการทหาร คือสภาสันติภาพและการพัฒนาแห่งรัฐ (State Peace and Development Council: SPDC) ซึ่งถือว่าการถาวร จึงไม่มีทางที่จะผลิตสินค้าโดยไม่ละเมิดมาตรฐานของ WRC ได้ นอกจากกรณีที่ชัดเจนมากอย่างพม่า ซึ่งปัจจุบันสินค้าจากพม่าได้ถูกห้ามนำเข้าสหรัฐฯ แล้วประเทศอื่นๆ ที่ควรกังวลกับข้อกำหนดนี้ ได้แก่ บังกลาเทศ ซึ่งมักมีปัญหาทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานมาในอดีต

3. การติดตามตรวจสอบและบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณ

3.1 การตรวจสอบโดยตรงจากแบรนด์

จากการเปรียบเทียบมาตรฐานจรรยาบรรณของแบรนด์ต่างๆ พบว่ามีความเหมือนกันมากกว่าที่จะแตกต่าง แม้แต่ในบริษัทที่สังคมมองว่าแตกต่างกันสุดขั้วอย่าง GAP กับ Wal-Mart โดยหลักการยังมีมาตรฐานที่เหมือนกัน เพียงแต่ใช้ภาษาที่เข้มอ่อนต่างกัน นอกจากนั้น ในประเด็นที่เป็นจุดอ่อนให้โรงงานมีข้อยืดหยุ่นได้ เช่น คำว่า “บนพื้นฐานที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ” ของ GAP ก็พบได้ในมาตรฐานของแบรนด์อื่นเช่นกัน

ความแตกต่างที่แท้จริงของแต่ละมาตรฐานจรรยาบรรณคือระบบการตรวจสอบและความเข้มแข็งในการบังคับใช้ ความแตกต่างในระบบการตรวจสอบของแต่ละแบรนด์ ไม่ได้ทำให้คนงานต้องเสียประโยชน์เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่มีอำนาจต่อรองอยู่แล้ว จึงมองหาการสนับสนุนในทุกรูปแบบ อย่างไรก็ตาม พบว่าระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งกว่าบริษัทอื่น อย่างระบบของ GAP จะได้รับการตอบสนองจากคนงานและมีส่วนร่วมกับคนงานมากกว่า ในขณะที่ระบบของแบรนด์อื่น เช่น Wal-Mart ได้รับข้อร้องเรียนจากคนงานน้อยกว่า เนื่องจากคนงานไม่มีความเชื่อถือว่าจะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

แบรนด์ที่ใส่ใจกับการปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของสังคมต่างเข้าใจดีว่า วิธีการตรวจสอบและบังคับใช้มาตรฐานที่ดีนั้น จะต้องให้โรงงานมีส่วนร่วมในการระบุประเด็นปัญหาและทำการแก้ไข โดยใช้กลยุทธ์ “ทั้งบูททั้งปลอบ” (carrots and sticks) กับนายจ้าง และสร้างความเชื่อถือให้กับคนงานเพื่อให้เป็นหูเป็นตาให้กับระบบการตรวจสอบ ซึ่งวิธีการนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อแบรนด์ทำการว่าจ้างโดยตรงต่อโรงงาน (กล่าวคือไม่ส่งออร์เดอร์ผ่านนายหน้าหรือตัวกลาง) ต้องเข้าใจถึงความสามารถในการผลิตของโรงงาน (เพื่อหลีกเลี่ยงการออร์เดอร์ที่มากเกินไปจนทำให้โรงงานต้องไปจ้างเหมาโรงงานอื่นที่อาจไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณให้ทำการผลิตอีกต่อ) และต้องมั่นใจได้ว่าเจ้าหน้าที่ตรวจสอบของแบรนด์มีอิทธิพลหรืออำนาจควบคุมต่อการตัดสินใจของโรงงานผู้ผลิต

ตัวอย่างของแบรนด์ที่ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและแน่นอนคือ GAP (โดยการสนับสนุนของพันธมิตร) ในเดือนตุลาคม ปี 2550 เมื่อมีข่าวรายงานว่ามีการผลิตสินค้าภายใต้ชื่อ GAPKids ซึ่งมีปัญหาการใช้แรงงานเด็กจากการจ้างเหมาโรงงานในอินเดียให้ผลิตอีกต่อหนึ่ง ข่าวนี้เป็นที่สนใจอย่างแพร่หลายในสังคมอินเทอร์เน็ต⁵⁵ ทำให้ GAP มีมาตรการตอบสนองอย่างทันที ด้วยการระงับออร์เดอร์ และสอบสวนข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพของบริษัท (จากการทำงานด้านมาตรฐานจรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเข้มแข็งมาตลอด) ทำให้ GAP สามารถพ้นจากอันตรายจากกระแสข่าวที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารระดับสูงได้เข้ามาจัดการต่อเรื่องนี้โดยตรง โดยประธาน GAP North America ได้ชี้แจงผลการสอบสวนอย่างชัดเจนต่อสาธารณะชนและทำการยกเลิกออร์เดอร์ในทันที รวมทั้งกล่าวถึงการห้ามใช้

⁵⁵ McDougall, Dan; “Indian ‘slave’ children found making low-cost clothes destined for Gap”, *The Observer*, October 28, 2007.

แรงงานเด็กในสินค้าภายใต้แบรนด์ของ GAP ทั้งหมด และแสดงความรับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง “วิ่งชนกับปัญหาที่เกิดขึ้น”⁵⁶ ผลที่เกิดขึ้นก็คือเหตุการณ์ที่ควรจะทำลายภาพลักษณ์ของแบรนด์ได้กลับกลายเป็น “2 วันอันน่าพิศวง” ตามคำกล่าวของ แมรี โรบินสัน อดีตข้าหลวงใหญ่แห่งสหประชาชาติ⁵⁷ ภายใน 2 สัปดาห์หลังจากเกิดเหตุ GAP ได้จัดทำแผนในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นอีก ดูแลเล็กๆ ที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ และสร้างระบบการติดตามตรวจสอบ รวมถึงให้ที่ประชุมของภาคอุตสาหกรรมมีส่วนร่วม และยังให้เงินสนับสนุนแก่ NGO ที่น่าเชื่อถือ ให้ช่วยหาวิธีจัดการปัญหาแรงงานเด็กและสภาพการจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายของอินเดีย⁵⁸

ตัวอย่างที่แทบจะตรงกันข้ามกันคือ Wal-Mart ที่มีการบันทึกในเอกสารถึงระบบการติดตามการตรวจสอบที่อ่อนแอ โดยการตรวจสอบของ WRC ในโรงงาน Chong Won Fashion ในฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้าเสื้อผ้ารายใหญ่ให้กับ Wal-Mart ภายใต้ชื่อ One Step Up ที่พบว่าได้ละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณของ Wal-Mart โดยในรายงานระบุว่า

“ผู้ตรวจสอบของ WRC พบการละเมิดสิทธิแรงงานของ Chong Won ได้แก่ การละเมิดข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การบังคับให้ทำงานล่วงเวลา การละเมิดสิทธิในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม และที่สำคัญที่สุด คือ ความร่วมมือของเจ้าของโรงงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการต่อต้านการนัดหยุดงานอย่างสงบและถูกต้องตามกฎหมายของแรงงาน การปฏิบัติของ Chong Won นี้ได้ละเมิดกฎหมายแรงงาน มาตรฐานจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย และมาตรฐานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานของ Wal-Mart ปัญหาการละเมิดเสรีภาพในการสมาคมของ Chong Won นั้นเป็นกรณีที่น่าเศร้าและยึดเยื้อที่สุดกรณีหนึ่งเท่าที่ WRC เคยพบมา ณ ปัจจุบัน การตอบสนองของ Wal-Mart และบริษัทอื่นต่อการละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณนี้ถือว่ายังไม่เพียงพอ”⁵⁹

ผู้ตรวจสอบของ Wal-Mart ยอมรับกับ WRC ว่าเคยตรวจพบการละเมิดกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและการใช้แรงงานผิดัด แต่เจ้าหน้าที่ของ Wal-Mart ไม่ได้ดำเนินการใดๆ เพื่อจะแก้ไขปัญหานี้ Wal-Mart ยังยอมรับการก่อตั้งสหภาพแรงงานอย่างหลอกลวงของกลุ่มผู้บริหารของ Chong Won เพื่อที่จะแข่งขันกับสหภาพ

⁵⁶ Gap, Inc., “Gap Inc. Issues Statement on Media Reports on Child Labor”, October 28, 2007, http://www.gapinc.com/public/Media/Press_Releases/med_pr_vendorlabor102807.shtml

⁵⁷ โรบินสันเป็นประธานกลุ่มผู้นำธุรกิจเพื่อสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นเวทีที่ GAP มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนต่อการทำงานของ GAP ที่ผ่านมาในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้บริษัทมีความน่าเชื่อถือในการจัดการต่อปัญหาในโรงงานภายใต้ห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ดังเช่นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้

⁵⁸ Gap, Inc., “Gap, Inc. Works to Combat Child Labor in Garment Industry”, November 14, 2007, downloaded from http://www.gapinc.com/public/documents/India_Fact_Sheet.pdf

⁵⁹ Worker Rights Consortium, “Worker Rights Consortium Assessment re: Chong Won Fashion, Inc. (The Philippines) (Facility recently renamed “C. Woo Inc.”): Report of Findings and Recommendations”, February 21, 2007, Washington, D.C.

ของโรงงานที่ดังอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และ WRC ยังพบว่า Wal-Mart ให้การสนับสนุนสหภาพที่กลุ่มผู้บริหารของบริษัทตั้งมากกว่า นอกจากนั้น WRC มีเอกสารที่ชัดเจนมากมายถึงการละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณ Wal-Mart ของบริษัท Chong Won และพยายามให้ Wal-Mart มีการดำเนินการ แต่ในที่สุดก็มีรายงานว่า “Wal-Mart ล้มเหลวในการดำเนินการอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ในการบังคับให้ Chong Won ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของ WRC หรือดำเนินการอื่นใดที่จะแก้ไขการละเมิดสิทธิของแรงงานอย่างร้ายแรงที่เกิดขึ้น”⁶⁰

จากเหตุการณ์นี้ Wal-Mart จึงมักกลายเป็นตัวอย่างของผู้นำจ้างผลิตรายใหญ่ที่ไม่ใส่ใจต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ และเต็มใจที่จะมองข้ามการละเมิดสิทธิคนงานเพื่อให้ได้ราคาจากโรงงานที่ต่ำที่สุด ในปี 2548 มีการฟ้องร้องร่วมกันในสหรัฐฯ ของคนงานจากโรงงานผู้ผลิตในบังคลาเทศ อินโดนีเซีย จีน นิการากัว และสวาซิแลนด์ ที่อ้างว่า Wal-Mart ไม่สามารถจัดการกับการละเมิดมาตรฐานจรรยาบรรณของตนได้ ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าจำนวนโรงงานที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของ Wal-Mart ที่ไม่มีปัญหาในการละเมิดมาตรฐานหรือมีน้อยมาก ลดลงจาก 24 % ในปี 2547 เหลือเพียง 6% ในปี 2549⁶¹ แม้แต่กลุ่มคนใน Wal-Mart ยังยอมรับว่าความต้องการให้มีการผลิตให้ตรงเวลาสร้างแรงกดดันให้ต้องมองข้ามมาตรฐานจรรยาบรรณไปบ้าง เจมส์ ลินน์ อดีตผู้บริหารระดับสูงของ Wal-Mart ได้บันทึกลงในเอกสารของโรงงานในอเมริกา กลางว่าผู้จัดการด้านการตรวจสอบพยายามกดดันให้ลูกน้องผ่านการตรวจสอบให้กับโรงงานที่มีปัญหา ลินน์ ยังอ้างว่า เขาถูกปลดออกจากตำแหน่งจากการบันทึกการใช้ประโยชน์จากแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ “ บังคับตรวจสอบการตั้งครรภ์, ให้ทำงาน 24 ชั่วโมง, อากาศที่ร้อนเกินไป, ล้อคประตูทางออก และการกระทำอื่นๆ ที่ละเมิดกฎหมายแรงงาน”⁶² เช่นเดียวกับ Nike ในช่วง 2533-2543 ที่ถูกโจมตีโดย NGO และสหภาพแรงงานที่ต้องการช่วยเหลือคนงานในประเทศกำลังพัฒนา ชื่อของ Wal-Mart กลายเป็นเครื่องหมายของการผลิตที่มีต้นทุนต่ำโดยการกดขี่สภาพการจ้างงาน แม้มาตรฐานจรรยาบรรณก็ไม่อาจลบเลือนภาพลักษณ์นี้ได้

ปัญหาที่พบกับ Wal-Mart ไม่แตกต่างกับของแบรนด์หรือร้านค้าปลีกที่มีฐานการผลิตในประเทศกำลังพัฒนาทั่วไป และสิ่งที่สำคัญสำหรับแบรนด์ต่างๆ ก็คือการที่จะโน้มน้าวให้ผู้บริโภคเห็นว่าแบรนด์จริงจังกกับการบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณกับโรงงานผู้ผลิต อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกรณีของ GAP กับ Wal-Mart แล้ว ประเด็นที่น่าสนใจคือการติดตามตรวจสอบและกำกับดูแลการบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณ GAP สามารถทำให้ผู้บริโภคและโรงงานผู้ผลิตเชื่อในการให้ความสำคัญของแบรนด์ต่อของมาตรฐานจรรยาบรรณได้ แต่กรณีของ Wal-Mart ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าแท้จริงแล้วเรื่องนี้อย่างไร

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ International Labor Rights Fund, “Ethical Standards and Working Conditions in Wal-Mart’s Supply Chain”, October 24, 2007, Washington, D.C.

⁶² The Real Facts about Wal-Mart”, ดาวน์โฮลด์จาก www.wakeupwalmart.com. กรณีของ เจมส์ ลินน์ รายงานในหนังสือพิมพ์ นิวยอร์ก ไทมส์ ฉบับวันที่ 1 กรกฎาคม 2548

3.2 ผู้ตรวจสอบภาคเอกชนจากบริษัทที่แสวงหากำไร

แม้ว่าแบรนด์ส่วนใหญ่จะมีแนวปฏิบัติที่อยู่ระหว่างกรณีสุดโต่ง 2 ขั้ว คือ GAP กับ Wal-Mart แต่การเปรียบเทียบทั้ง 2 บริษัทนั้นจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของแบรนด์ที่ใช้วิธีตรวจสอบโดยตรง คือการใช้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบของแบรนด์เช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกทางเลือกหนึ่ง ที่ไม่อาจจะเลยในการวิเคราะห์บทบาทของมาตรฐานจรรยาบรรณต่อการค้าระหว่างประเทศ นั่นก็คือ แบรนด์/ผู้ซื้อ มักกำหนดให้มีการตรวจสอบโรงงานผู้ผลิตอย่างสม่ำเสมอโดยใช้บริษัทตรวจสอบเอกชน ซึ่งจะได้รับค่าจ้างในการตรวจสอบ (จากโรงงาน ไม่ใช่แบรนด์) บริษัทเหล่านี้มักจะเป็นบริษัทขนาดใหญ่ระดับโลก เช่น Bureau Veritas, SGS, Interlek Group, Moody International, TUV และอาจร่วมกับบริษัทตรวจสอบอื่นๆในระดับชาติและภูมิภาค หลายๆ มาตรฐานจรรยาบรรณร่วม เช่น FLA, WRAP และ SA-8000 ก็ยังพึ่งพิงการตรวจสอบโดยบริษัทตรวจสอบเหล่านี้

ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับธุรกิจตรวจสอบ มักจะพบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบจากบริษัทเอกชนที่แสวงหากำไร ซึ่งมักถูกหยิบยกขึ้นมาตั้งแต่สมัยกลุ่มความร่วมมือแห่งทำเนียบขาวและยังหาทางออกไม่ได้ ดังนี้

ประการแรกคือประเด็นเรื่องคุณภาพของการตรวจสอบ ซึ่งบริษัทตรวจสอบเหล่านี้มักจะล้มเหลวในการระบุประเด็นปัญหาพื้นฐานในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ประเด็นที่มักถูกกล่าวถึงเป็นอันดับแรกคือเสรีภาพในการสมาคมและการก่อตั้งสมาคม แต่ปัญหาอื่นที่ผู้ตรวจสอบจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากคนงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอ (เช่น การละเมิดทางเพศ การเลือกปฏิบัติ การหาประโยชน์จากกระบวนการสรรหา ฯลฯ) ก็ยังไม่สามารถทำได้ดี เนื่องจากเวลาของกระบวนการตรวจสอบที่จำกัด แม้ว่าเรื่องความปลอดภัยและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมอาจจะดีขึ้น แต่โรงงานก็ยังสามารถที่จะควบคุมกลุ่มคนงานที่จะให้ผู้ตรวจสอบเข้าถึงได้ และยังมีการบอกกล่าวเนื้อหา (จากมุมมองของผู้บริหาร) ที่จะให้คนงานพูดในการให้สัมภาษณ์กับบริษัทตรวจสอบอีกด้วย

ประการที่สอง เป็นประเด็นอธิบายโดยจากคำกล่าวในอดีตที่ว่า “ใครจ่าย คนนั้นมีอำนาจ” โดยทั่วไปโรงงานเป็นผู้จ่าย และยังเป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่และมักจะมีความสัมพันธ์กับบริษัทตรวจสอบอยู่แล้ว ซึ่งแน่นอนว่าค่าตรวจสอบที่โรงงานจ่ายนั้นไม่ใช่น้อยและบริษัทตรวจสอบก็หวังที่จะได้ค่าจ้างนั้นอย่างต่อเนื่อง ถ้าการตรวจสอบเป็นไปได้ด้วยดี มาตรฐานต้นแบบของ ETI ได้คำนึงถึงปัญหานี้ จึงได้กำหนดในหลักการปฏิบัติ (Principles of Implementation) ว่า “การเจรจาต่อรองกับผู้รับจ้างผลิตจะต้องคำนึงถึงต้นทุนในการตรวจสอบตามมาตรฐาน” ในขณะที่มาตรฐานจรรยาบรรณอื่นๆไม่ได้กล่าวถึงในเรื่องนี้

ในกรณีทั่วไป ต้นทุนในการปฏิบัติตามมาตรฐานจะอยู่ในความรับผิดชอบของโรงงาน ซึ่งหากผลิตสินค้าให้กับหลายแบรนด์ ก็จะมีต้นทุนในเรื่องนี้มากขึ้นไปด้วย ผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มโรงงานผลิตเสื้อผ้าในกรุงดาห้กา บังคลาเทศ กล่าวว่าบริษัทต้องจ่ายประมาณ 2,000-4,000 เหรียญสหรัฐต่อการตรวจสอบ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้การรับรองมาตรฐานจากแบรนด์ ดังนั้น หากโรงงานทำการผลิตส่งหลายแบรนด์ ก็จะมีภาระในเรื่องนี้มหาศาล แม้ว่าจะมีบางแบรนด์ที่พยายามรวมระบบตรวจสอบเข้าด้วยกัน แต่นิตยสาร

Economist ยังรายงานว่า “ผลสำรวจพบว่าโรงงานผลิตเสื้อผ้าจะต้องถูกตรวจสอบประมาณ 25 ครั้งต่อปี”⁶³ และแม้ว่าจะมีโครงการใหม่ๆ ที่พยายามผลักดันการออกจากโรงงาน เช่น FLA 3.0 กำหนดให้แบรนด์เป็นผู้จ่ายให้โรงงานที่จะต้องเข้าร่วมโครงการ แต่หลังจากที่โรงงานถูกตรวจสอบด้วย SCAT (Sustained Compliance Assessment Tool) เรียบร้อยแล้ว กิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากนั้น เช่น การพัฒนาศักยภาพ และการแก้ไขปัญหา ก็ยังคงเป็นภาระของโรงงานต่อไป⁶⁴

ทางเลือกอีกประการหนึ่งในการตรวจสอบ คือ การใช้กลไกรับซื้อร้องเรียนจากบุคคลที่สนใจ เช่น ระบบของ WRC, FLA, SA-8000 และอื่นๆ ผู้ตรวจสอบของแบรนด์ที่อยู่ในประเทศที่โรงงานตั้งอยู่สามารถเป็นช่องทางหนึ่งที่คนงานและบุคคลอื่นๆ เข้ามาหาเพื่อร้องเรียนเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ระบบนี้ขึ้นอยู่กับระดับการรวมตัวและเคลื่อนไหวของคนงานและพันธมิตร และความรู้เกี่ยวกับสิทธิภายใต้มาตรฐานจรรยาบรรณที่โรงงานต้องปฏิบัติตามเป็นสำคัญ

IV บทสรุป : ความสนใจที่เพิ่มขึ้นภายใต้อนาคตที่ไม่แน่นอน

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า แม้ว่าจะมีการบังคับใช้มาตรฐานจรรยาบรรณอย่างกว้างขวางและซับซ้อนขึ้น แต่ระบบในการติดตามตรวจสอบยังล้าหลังอยู่มาก การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากการยกเลิกระบบโควต้าภายใต้ข้อตกลง MFA ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทำให้โรงงานต้องแข่งขันกันเพื่อให้ได้ออเดอร์จากแบรนด์ จึงทำให้แบรนด์ผู้รับซื้อมีอำนาจในการกำหนดเงื่อนไขต่อโรงงานในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้น ซึ่งรวมถึงมาตรฐานจรรยาบรรณด้วย อย่างไรก็ตาม การมีมาตรฐานจรรยาบรรณ แปลให้เป็นภาษาท้องถิ่น และบังคับให้ผู้จัดการโรงงานนำไปปะไว้บนผนังโรงงานนั้น ไม่เพียงพออีกต่อไป ในปัจจุบัน ความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่แบรนด์จะตัดสินใจจ้างหรือไม่จ้างโรงงานผู้ผลิตในบังกลาเทศ กัมพูชา ไทย และเวียดนาม ซึ่งหากประเทศใดละเลยข้อเท็จจริงนี้ ก็ย่อมหมายถึงความเสี่ยงอย่างสูงในการส่งออกที่จะตามมา

หากพิจารณาความสำคัญของมาตรฐานจรรยาบรรณในแง่ของความเชื่อมโยงระหว่างสิทธิแรงงานกับการค้าแล้ว ย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่ามาตรฐานจรรยาบรรณมีส่วนช่วยกดดันให้เจ้าของโรงงานและรัฐบาลของประเทศผู้ส่งออกเสื้อผ้าใส่ใจกับประเด็นด้านแรงงานมากขึ้น ในขณะที่ความพยายามในการผลักดันผ่าน “ข้อบทด้านแรงงาน” ใน WTO เมื่อปี 2539 ถูกมองจากประเทศกำลังพัฒนาว่าเป็นมาตรการกีดกันทางการค้ารูปแบบหนึ่ง แต่มาตรฐานจรรยาบรรณ นอกจากจะไม่ใช่การกีดกันทางการค้าแล้ว ยังเป็น “เงื่อนไขทางธุรกิจ” ซึ่งระบุในสัญญาระหว่างแบรนด์ผู้ซื้อกับผู้ผลิต เมื่อมาตรฐานจรรยาบรรณมีความสำคัญมากขึ้นและทำให้เกิดผู้แพ้ชนะในตลาดโลก จึงเป็นที่น่าสนใจว่าอนาคตของการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานจะเป็นอย่างไร

⁶³ บทความจาก Economist, “A Stitch in Time: How Companies Manage Risks to their Reputation”, January 19, 2008

⁶⁴ ดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ FLA 3.0 ได้ที่ www.fairlabor.org

บรรณานุกรม

- ABELSON, J. 2007. Not Toying Around: Recalls Change Way Many are Shopping. The Boston Globe, 8 December.
- ARNOLD, D., K. HEWISON, 2005. Exploitation in Global Supply Chains: Burmese Migrant Workers in Mae Sot, Thailand. Journal of Contemporary Asia. 35 (3), p. 319-340.
- BAKVIS, P., M. MCCOY, 2008. Core Labour Standards and International Organizations: What Inroads Has Labour Made? Friedrich Ebert Stiftung Briefing Papers, No. 6/2008. Available from www.fes.de/gewerkschaften
- BBC News*, 2007. Third Recall for China-made Toys. September 15.
- BIRCHALL, J. 2007. Wal-Mart 'Failed to Protect' Supplier's Workers. The Financial Times, March 3-4.
- BROWN, A., B. THONACHAISETAVUT, K. HEWISON, 2002. Labour Relations and Regulation in Thailand: Theory and Practice, *Working Paper Series Southeast Asia Research Center, City University of Hong Kong*, No. 27. Available from <http://www.cityu.edu.hk/searc/WP.html>
- Business for Social Responsibility*, Code of Conduct, 2007 [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.bsr.org
- Clean Clothes Campaign, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear, 1998. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.cleanclothes.org
- ECONOMIST, 2008. A Stitch in Time: How Companies Manage Risks to their Reputation. January 19.
- ELLIS, K., L. CASABONA, 2008. Sourcing Peril Looms from Strife over Food, Energy Prices. Women's Wear Daily. April 21.
- Ethical Trading Initiative, The Base Code, 2007 [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.ethicaltrade.org
- Ethical Trading Initiative, The Base Code Principles of Implementation, 2007 [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web www.ethicaltrade.org
- Ethical Trading Initiative, "Getting Smarter at Auditing: Tackling the Growing Crisis in Ethical Trade Auditing", Report from ETI members meeting, November 16, 2006, downloaded from www.ethicaltrade.org
- Fair Labor Association*, Workplace Code of Conduct, 2007 [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.fairlabor.org

Fair Labor Association, Supply Chain Consolidation and Restructuring, 2008 [online]. [Accessed February 2008]. Available from World Wide Web: www.fairlabor.org.

FLA Watch, Analysis of the Fair Labor Association's Monitoring Activities, 2006. [Accessed on December 3, 2006 -- website is now defunct, copy of document with author.] Previously available on World Wide Web: www.flawatch.org.

Fair Wear Foundation Netherlands, Fair Wear Principles and Policies May 2002, 2007 [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.fairwear.nl

GAP, INC., 2007. Gap Inc. Issues Statement on Media Reports on Child Labor. Press release, issued October 28, 2007.

GAP, INC., 2007. Gap, Inc. Works to Combat Child Labor in Garment Industry. Press release, issued November 14, 2007.

GREENHOUSE, S., 1997. Accord to Combat Sweatshop Labor Faces Obstacles, New York Times. April 13.

GREENHOUSE, S., 1997. A Deep Split on Policing of Sweatshops, New York Times. November 21.

GREENHOUSE, S., 1998. Groups Reach Agreement for Curtailing Sweatshops, New York Times. November 5.

HERBERT, B., 1997. A Good Start. New York Times, April 14.

International Herald Tribune, 2007. Mattel Apologizes to China Over Recall, September 22-23.

International Labor Organization. ILO Conventions 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 131, 138, 155, 182, various years [online]. [Accessed 2007]. Available at World Wide Web at www.ilo.org

International Labour Organization. ILO Declaration on Fundamental Rights and Principles at Work, and Follow-up to the Declaration, 86th Session, June 1998. [on-line]. [Accessed 2007]. Available at World Wide Web at www.ilo.org

International Labor Organization Bureau for Workers Activities, Corporate Codes of Conduct [online]. [Accessed 2007.] Available at World Wide Web at www.itcilo.org

International Labor Rights Forum, Ethical Standards and Working Conditions in Wal-Mart's Supply Chain, October 24, 2007. [online]. [Accessed 2007.] Available at World Wide Web at www.laborrights.org

MAQUILA SOLIDARITY NETWORK, 2002. Are Apparel Manufacturers Getting a Bad WRAP? Memo: Codes Update, 12, available at World Wide Web at www.maquilasolidarity.org

MARSHALL, T. E. IRITANI, M. DICKERSON, 2005. Clothes Will Cost Less, But Some Nations Pay. Los Angeles Times. January 16.

- MCDUGALL, D., 2007. Indian 'Slave' Children Found Making Low-Cost Clothes Destined for Gap. *The Observer*. October 28.
- MCVEIGH, K., 2007. Asda, Primark and Tesco Accused Over Clothing Factories. *The Guardian*. July 16.
- PEREZ-LOPEZ, J., 2006. After the MFA: Early Trade Results and Challenges from Production Shifts, Fair Labor Association 2006 Annual Public Report, January 1-December 31, 2005.
- ROBERTSON, P.S., S. PLAIYOOWONG, 2004. The Struggle of the Gina Workers in Thailand: Inside a Successful International Labor Solidarity Campaign. Working Paper no. 75, Southeast Asia Research Center, City University of Hong Kong.
- Social Accountability International, Social Accountability 8000, [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.sa-intl.org
- Siddiqi, Hafiz G.A., The Readymade Garment Industry of Bangladesh, University Press Limited, Dhaka, Bangladesh, 2004.
- UN Global Compact*, The Ten Principles, [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.unglobalcompact.org
- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.un.org
- US Department of Labor, "Apparel Industry Partnership's Agreement", April 14, 1997.
- BAKVIS, P., M. MCCOY, 2008. Core Labour Standards and International Organizations: What Inroads Has Labour Made? Friedrich Ebert Stiftung Briefing Papers, No. 6/2008. Available from www.fes.de/gewerkschaften
- WICK, I., 2003. Worker's Tool or PR Ploy: A Guide to Codes of International Labor Practice. Friedrich Ebert Stiftung, 3rd Revised Edition, 2003.
- Worker Rights Consortium, Model Code of Conduct, [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.workerrights.org
- Worker Rights Consortium, The Impact of Substantial Labor Cost Increases on Apparel Retail Prices, PPR dated 11.10.05, [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.workerrights.org
- Worker Rights Consortium, "The Designated Suppliers Program – Revised", [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web: www.workerrights.org

Worker Rights Consortium, Worker Rights Consortium Assessment re Chong Won Fashion, Inc. (Facility recently renamed “C. Woo Inc.”) – Report of Findings and Recommendations, February 21, 2007, [online]. [Accessed December 2007]. Available from World Wide Web:
www.workerrights.org

World Trade Organization and International Labor Organization, Trade and Employment: Challenges for Policy Research, 2007.

ข้อมูลต่างๆ จากเว็บไซต์

Clean Clothes Campaign – www.cleanclothes.org

Ethical Trade Initiative – www.ethicaltrade.org

Fair Labor Association – www.fairlabor.org

Gap – www.gapinc.com

Maquila Solidarity Network – www.maquilasolidarity.org

SA-8000 – www.sa-intl.org

Wal-mart – www.walmartstores.com

Worldwide Responsible Apparel Production – www.wrapapparel.com

Worker Rights Consortium – www.workerrights.org

มาตรฐานจรรยาบรรณที่ได้ทำการศึกษา

Adidas

Arcadia

Dayton Hudson Stores

Dillard Department Stores

Federated Department Stores

GAP

H & M

JC Penney

Jones Apparel Group

Levi Strauss & Company

Liz Claiborne

Montgomery Ward

Nike

Nordstrom

Oxford Industries

Phillips Van Heusen

Sears, Roebuck & Company

The Limited

VF Corporation

Wal-Mart Stores

Warnaco

เอกสารแนบ 1

มาตรฐานจรรยาบรรณของ GAP (Gap Code of Vendor Conduct)

มาตรฐานจรรยาบรรณนี้ใช้กับทุกโรงงานที่ผลิตสินค้าให้ GAP รวมถึง บริษัทลูก หน่วยงาน หรือตัวแทนของโรงงานนั้นๆ ด้วย

GAP คำนึงถึงความแตกต่างในด้านกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ มาตรฐานนี้จึงเป็นข้อกำหนดขั้นพื้นฐานที่โรงงานจะต้องปฏิบัติตามหากจะทำการธุรกิจกับ GAP และโรงงานจะต้องถูกติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้

I. หลักการทั่วไป

โรงงานที่ผลิตสินค้าให้ GAP จะต้องทำตามกฎหมายของประเทศที่โรงงานนั้นได้ตั้งอยู่ และกฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- A. โรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม
- B. โรงงานจะต้องให้ GAP หรือตัวแทนเข้าตรวจเยี่ยมสถานประกอบการได้ตลอดเวลา โดยไม่มีข้อจำกัด ไม่ว่าจะแจ้งหรือไม่แจ้งล่วงหน้า

II. สิ่งแวดล้อม

โรงงานต้องทำตามกฎหมายหรือกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ถ้ากฎหมายกำหนดไว้น้อยกว่ามาตรฐานของ GAP โรงงานก็ยังคงควรที่จะทำตามหลักการด้านสิ่งแวดล้อมในมาตรฐานของ GAP อยู่

- A. โรงงานต้องมีระบบจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและแผนการดำเนินการ
- B. โรงงานจะต้องมีขั้นตอนในการแจ้งหน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่น หากเกิดกรณีฉุกเฉินเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

III. การเลือกปฏิบัติ

โรงงานจะต้องว่าจ้างคนงานบนพื้นฐานของความสามารถในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวกับลักษณะหรือความเชื่อส่วนตัว

- A. โรงงานจะต้องว่าจ้างโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ สัญชาติ ศาสนา อายุ สถานะภาพการสมรสและการมีบุตร

- B. โรงงานจะจ่ายค่าแรงและสวัสดิการอื่นต่อคนงานโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ สัญชาติ ศาสนา อายุ สถานะภาพการสมรสและการมีบุตร

IV. แรงงานบังคับ

โรงงานจะต้องไม่ใช้นักโทษ แรงงานขัดดอก หรือแรงงานบังคับ

- A. โรงงานจะต้องไม่ใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจในทุกรูปแบบ เช่น นักโทษ แรงงานทาส แรงงานขัดดอก หรือแรงงานที่ถูกบังคับโดยรัฐบาล
- B. หากโรงงานจ้างคนงานต่างชาติแบบสัญญาจ้าง โรงงานต้องจ่ายค่านายหน้าให้กับตัวแทนจัดหางาน และต้องไม่กำหนดระยะเวลาที่คนงานต้องทำงานให้โดยที่ไม่เต็มใจ

V. แรงงานเด็ก

โรงงานต้องจ้างคนงานโดยสอดคล้องกับอายุขั้นต่ำที่กำหนดในกฎหมาย หรืออย่างน้อยต้องมากกว่า 14 ปี แล้วแต่อะไรจะมากกว่า และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับแรงงานเด็ก โรงงานสามารถจัดโครงการฝึกงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยผู้ที่เข้าโครงการต้องมีอายุมากกว่าที่กฎหมายกำหนดและมากกว่า 14 ปี

- A. คนงานทุกคนจะต้องมีอายุอย่างน้อย 14 ปีและตามอายุขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
- B. โรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก เช่น เรื่องการว่าจ้าง ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และสภาพการจ้าง
- C. โรงงานต้องสนับสนุนและอนุญาตให้คนงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยเฉพาะคนงานที่มีอายุน้อย เข้าเรียนภาคค่ำ หรือ โครงการอบรมที่สามารถเรียนไปทำงานไป และโครงการอบรมที่รัฐบาลสนับสนุนอื่นๆ
- D. โรงงานจะต้องมีเอกสารเป็นทางการซึ่งรับรองวันเกิดของคนงานทุกคน ในประเทศที่ไม่สามารถหาเอกสารได้ จะต้องมีการรับรองอายุที่เหมาะสมและเชื่อถือได้

VI. ค่าจ้าง & ชั่วโมงการทำงาน

โรงงานจะต้องกำหนดชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา ตามที่กฎหมายกำหนด และจะต้องจ่ายอย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างตามมาตรฐานของอุตสาหกรรมในประเทศ แล้วแต่อะไรจะมากกว่า GAP เข้าใจว่าการทำงานล่วงเวลาในการผลิตเสื้อผ้าเป็นเรื่องปกติ แต่โรงงานจะต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงล่วงเวลาให้อยู่ในระดับที่มีมนุษยธรรมและคนงานยังมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่

- A. คนงานจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างตามมาตรฐานของอุตสาหกรรมในประเทศ แล้วแต่อะไรจะมากกว่า

- B. โรงงานต้องจ่ายค่าล่วงเวลาและเบี้ยเลี้ยงอื่นๆ หรือค่าจ้างต่อชิ้น ในอัตราที่กฎหมายกำหนดหรือตามมาตรฐานของอุตสาหกรรมในประเทศ แล้วแต่จะอะไรจะมากกว่า ทั้งนี้ ค่าล่วงเวลาจะต้องสูงกว่าค่าจ้างในชั่วโมงทำงานปกติ
- C. โรงงานต้องไม่ให้คนงานทำงานเกิน 60 ชั่วโมง/สัปดาห์
- D. คนงานจะต้องสามารถปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ถูกข่มขู่ ลงโทษ หรือไล่ออก
- E. คนงานต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ใน 7 วันทำงาน
- F. โรงงานต้องให้วันหยุดพักผ่อนและวันหยุดอื่นๆตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามมาตรฐานของอุตสาหกรรมในประเทศ แล้วแต่จะอะไรจะมากกว่า
- G. ในทุกรอบของการจ่ายเงินเดือน โรงงานจะต้องออก statement ที่ระบุจำนวนวันที่ทำงาน ค่าจ้าง หรือค่าแรงต่อชิ้นที่ได้ในแต่ละวัน จำนวนการทำงานล่วงเวลาในแต่ละอัตราค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง และการหักเงินที่ทำได้ตามกฎหมายหรือตามสัญญาจ้าง

VII. สภาพการทำงาน

โรงงานต้องปฏิบัติต่อคนงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และต้องจัดหาสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน โรงงานจะต้องไม่ลงโทษ หรือทำร้ายร่างกายและจิตใจในรูปแบบต่างๆต่อคนงาน โรงงานต้องจัดหาแสงสว่างและการระบายอากาศที่พอเพียง มีทางเดินที่เข้าถึงได้ มีการดูแลรักษาเครื่องจักรเป็นอย่างดี และจัดเก็บและทำลายวัตถุอันตรายอย่างเหมาะสม โรงงานที่จัดที่อยู่อาศัยให้คนงานจะต้องดูแลให้สะอาดและปลอดภัย

โรงงาน:

- A. โรงงานต้องไม่มีการลงโทษคนงานด้วยการทำร้ายร่างกาย
- B. โรงงานต้องไม่ทำร้ายจิตใจคนงานหรือทำร้ายทางอื่นที่ไม่ใช่ทางกาย รวมถึงการข่มขู่ การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการละเมิดทางวาจา
- C. โรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ได้แก่ ความปลอดภัยและสุขอนามัย ความปลอดภัยจากเพลิงไหม้ การคุ้มครองความเสี่ยง และความปลอดภัยด้านไฟฟ้า เครื่องจักร และโครงสร้าง
- D. แสงสว่างในบริเวณที่มีการผลิต เช่น เย็บ ถัก กัด ตัด จะต้องเพียงพอที่จะทำกิจกรรมการผลิตได้อย่างปลอดภัย
- E. โรงงานต้องมีการระบายอากาศที่ดี มีหน้าต่าง พัดลม เครื่องปรับอากาศ เครื่องทำความร้อน ในจุดที่เหมาะสมต่อการระบายอากาศและควบคุมอุณหภูมิ

- F. โรงงานต้องมีทางออกที่เพียงพอและเห็นได้ชัดเจนพอสำหรับการลำเลียงคนงานออกเมื่อเกิดอัคคีภัยหรือเหตุฉุกเฉินอื่นๆ และต้องมีการปิดประกาศเส้นทางไปยังทางออกฉุกเฉินให้เห็นชัดเจนทั่วโรงงาน
- G. ทางเดิน ทางออก บันได จะต้องเปิดโล่งตลอดเวลาทำงาน และต้องไม่มีเสื้อผ้าที่ทำเสร็จแล้ว ผ้ากล่อง หรือวัตถุใดๆ ที่อาจขัดขวางการลำเลียงคนงานในกรณีไฟไหม้ โรงงานต้องมีเครื่องหมายอยู่บนพื้นในที่ที่เป็นทางออก อุปกรณ์ดับเพลิง แผงควบคุม ให้เห็นได้ชัดเจน และควรเก็บวัตถุไวไฟให้ดี
- H. ประตูและทางออกจะต้องเข้าถึงได้และไม่ล็อกในระหว่างชั่วโมงทำงาน ประตูหลักทุกบานจะต้องเปิดออกสู่ภายนอกอาคารได้
- I. ต้องมีอุปกรณ์ดับเพลิงที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ และต้องมีการดูแลรักษา แสดงวันที่การตรวจสอบการใช้งานครั้งล่าสุด และต้องติดกับกำแพงและเสาทั่วทั้งโรงงาน เพื่อให้มองเห็นได้และเข้าถึงได้ง่าย
- J. ต้องมีสัญญาณเตือนไฟไหม้ในทุกชั้น และมีไฟฉุกเฉินเหนือทางออกและบันได
- K. ต้องมีการซ่อมหนีไฟทุกปี
- L. เครื่องจักรต้องใช้ได้อย่างปลอดภัยและมีการดูแลรักษาและตรวจสอบอยู่เป็นประจำ
- M. ต้องมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น หน้ากาก ถุงมือ แวน ที่อุดหู และรองเท้ายาง ที่เพียงพอ โดยที่คนงานไม่ต้องจ่ายเงิน และระบุวิธีการใช้
- N. โรงงานต้องจัดหาน้ำดื่มสะอาดให้คนงานและต้องให้คนงานเข้าถึงได้ตลอดวัน
- O. โรงงานต้องมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลในทุกชั้นและมีคนงานที่ได้รับการอบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้น และต้องมีขั้นตอนในการจัดการเมื่อเกิดการบาดเจ็บรุนแรงซึ่งต้องการการรักษานอกโรงงาน
- P. โรงงานต้องจัดหาห้องน้ำสะอาดและเข้าถึงได้ตลอดวัน
- Q. โรงงานต้องเก็บวัตถุอันตรายในพื้นที่ปลอดภัยและอากาศถ่ายเท

ที่อยู่อาศัย (ถ้ามี):

- A. หอพักต้องได้มาตรฐานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขอนามัย ได้แก่ ความปลอดภัยเมื่อเกิดเพลิงไหม้ การคุ้มครองความเสี่ยง ความปลอดภัยด้านไฟฟ้า เครื่องจักร และโครงสร้างอาคาร
- B. ต้องแยกหอนอนหญิงชาย
- C. หอนอนต้องมีพื้นที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามมาตรฐานของอุตสาหกรรม
- D. ต้องจัดหาเตียงหรือที่นอนให้กับคนงานทุกคน

- E. ต้องมีอากาศถ่ายเท มีหน้าต่าง หรือพัดลม และ/หรือเครื่องปรับอากาศ และ/หรือเครื่องทำความร้อน ในพื้นที่ที่ไชนอนทั้งหมด เพื่อให้มีการระบายอากาศและควบคุมอุณหภูมิให้เหมาะสม
- F. ต้องจัดหาที่เก็บของให้คนงานแต่ละคน
- G. ต้องมีทางออกที่เห็นได้ชัดอย่างน้อย 2 ทางในแต่ละชั้น ต้องมีไฟฉุกเฉินที่ทางเดิน บันได และเหนือทางออก
- H. ทางเดินและทางออกต้องไม่ถูกกีดขวางเพื่อให้ลำเลียงคนงานออกได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
- I. ต้องปิดประกาศเส้นทางหนีไฟและทางออกฉุกเฉินในทุกๆ ชั้นที่เป็นหอนอน
- J. ต้องมีอุปกรณ์ดับเพลิงทุกชั้นที่เป็นหอนอน
- K. ต้องไม่เก็บวัตถุอันตรายที่ใช้ในการผลิตไว้ในหอพักหรือในอาคารที่เชื่อมต่อกับหอนอน
- L. ต้องซ่อมหนีไฟทุกๆ 6 เดือน
- M. ต้องมีแสงสว่างเพียงพอในหอนอน
- N. ต้องมีห้องน้ำและห้องอาบน้ำที่เพียงพอ สะอาด และเข้าถึงได้ และแยกหญิงชาย
- O. มีน้ำดื่มหรืออุปกรณ์ต้มน้ำให้กับผู้เข้าพัก
- P. ผู้เข้าพักจะต้องเข้าออกได้อย่างอิสระนอกเวลาทำงาน อาจมีข้อจำกัดด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายที่เหมาะสมได้

VIII. เสรีภาพในการสมาคม

คนงานเป็นอิสระที่จะเข้าร่วมสมาคมที่เลือกเอง โรงงานต้องไม่แทรกแซงการสมาคมหรือการเจรจาต่อรองร่วมที่สงบและถูกต้องตามกฎหมาย การตัดสินใจต้องมาจากคนงานทั้งหมด

- A. คนงานเป็นอิสระที่จะเลือกก่อตั้ง/เข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคมที่ถูกกฎหมาย
- B. โรงงานต้องไม่ข่มขู่ ลงโทษ หรือแทรกแซง หากคนงานต้องการเข้าร่วมสมาคมที่ถูกกฎหมาย

IV. การติดตามตรวจสอบและบังคับใช้

โรงงานทุกแห่งจะต้องทำตามมาตรฐานจรรยาบรรณนี้ โดยเป็นเงื่อนไขในการทำธุรกิจกับ GAP โดย GAP จะพัฒนาระบบติดตามตรวจสอบเพื่อประเมินการปฏิบัติตามของโรงงานอย่างต่อเนื่อง หากพบว่าโรงงานใดฝ่าฝืน GAP อาจจะยกเลิกความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับโรงงานหรือขอให้โรงงานปรับปรุงแก้ไข หากโรงงานไม่ทำการแก้ไข GAP จะระงับการสั่งของในอนาคตและอาจจะยกเลิกออร์เดอร์ปัจจุบัน

เอกสารแนบ 2

มาตรฐานจรรยาบรรณของ Wal-Mart (Wal-Mart Stores, Inc. Standards for Suppliers)

Wal-Mart Stores, Inc. (“Wal-Mart”) ประสบผลสำเร็จได้จากความเชื่อ 3 ประการที่มีมาแต่แรกเริ่มก่อตั้งในปี 2505:

1. การเคารพในปัจเจก
2. บริการแก่ลูกค้า
3. มุ่งหาความยอดเยี่ยม

Wal-Mart จึงทำธุรกิจโดยยึดหลัก 3 ประการนี้ และคาดหวังให้ผู้จัดหาสินค้า คู่สัญญา ผู้รับจ้างเหมา และผู้มีความสัมพันธ์ในทางธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ดำเนินถึงหลัก 3 ประการนี้เช่นกัน นอกจากนี้ เนื่องจากการปฏิบัติตามมาตรฐานของผู้ที่ทำการผลิตให้ Wal-Mart มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของ Wal-Mart เอง จึงกำหนดให้ต้องทำตามมาตรฐานที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ ทั้งนี้ Wal-Mart มีสิทธิที่จะติดตามตรวจสอบโรงงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแล้วจริง

ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้อง

ผู้จัดหาสินค้าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ รวมถึงแนวปฏิบัติในอุตสาหกรรมของประเทศและท้องถิ่นซึ่งได้ทำธุรกิจอยู่ โดยหากขัดกัน อย่างน้อยต้องปฏิบัติตามกฎหมายก่อน ในกรณีที่แนวปฏิบัติในอุตสาหกรรมกำหนดไว้สูงกว่ากฎหมาย Wal-Mart จะพิจารณาให้ประโยชน์กับผู้จัดหา/ผู้ผลิตที่ดำเนินการได้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในอุตสาหกรรมก่อน

Wal-Mart ต้องการให้ผู้จัดหาสินค้า/ผู้ผลิต ปฏิบัติตามเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงาน ดังนี้

การจ่ายผลตอบแทน

ผู้จัดหา/ผู้ผลิตจะต้องจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมให้กับลูกจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นให้สอดคล้องกับที่กฎหมายหรือกฎระเบียบต่างๆของประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่ หรือสอดคล้องกับมาตรฐานในอุตสาหกรรมในประเทศนั้นๆ หากมาตรฐานในอุตสาหกรรมสูงกว่า

ชั่วโมงการทำงาน

ผู้จัดหา/ผู้ผลิตจะต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานให้สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานของประเทศที่ทำธุรกิจอยู่ โดยลูกจ้างจะต้องไม่ทำงานเกิน 72 ชั่วโมงต่อวันทำงาน 6 วัน หรือเกินวันละ 14 ชั่วโมง (วัดจากเที่ยงคืนไปจนเที่ยงคืนของอีกวันหนึ่ง) และโรงงานควรจะต้องเป่าไว้ที่ 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ Wal-Mart จะไม่ใช่ผู้จัดหาที่ให้คนงานทำงานเกินกว่าที่กำหนดโดยสม่ำเสมอ โดยที่ไม่มี

ผลตอบแทนที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด คนงานยังควรได้รับวันหยุดที่สมเหตุสมผล (อย่างน้อย 1 วัน ใน 7 วัน) และสิทธิในการลา

แรงงานบังคับ/แรงงานนักโทษ

Wal-Mart ห้ามการใช้แรงงานบังคับหรือนักโทษในทุกกรณี

แรงงานเด็ก

Wal-Mart ไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กและจะไม่สั่งสินค้าจากผู้จัดหา/ผู้ผลิตที่มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด และต่ำกว่า 14 ปี

การเลือกปฏิบัติ/สิทธิ

การทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวกับลักษณะหรือความเชื่อส่วนตัว Wal-Mart สนับสนุนผู้จัดหา/ผู้ผลิตที่ไม่เลือกปฏิบัติในประเด็น เชื้อชาติ สีผิว เพศ เพศ สันนิยทางเพศ ศาสนา ความพิการ และปัจจัยอื่นๆ

เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

ผู้จัดหา/ผู้ผลิตต้องเคารพสิทธิของคนงานและการตัดสินใจในการเลือกสมาคมหรือไม่สมาคมกับกลุ่มใดๆ ครอบคลุมที่ถูกต้องตามกฎหมาย และจะต้องไม่แทรกแซง ขัดขวาง กิจกรรมที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นๆ

การปฏิบัติตามกฎหมายตรวจคนเข้าเมือง

ผู้จัดหาสินค้าจะต้องจ้างคนงานที่มีสิทธิทำงานได้ตามกฎหมายเท่านั้น โดยต้องตรวจสอบจากเอกสารตัวจริง (ไม่ใช่สำเนา) และต้องหมั่นตรวจสอบตัวแทนจัดหางานอยู่เสมอเพื่อติดตามการปฏิบัติตามนโยบายนี้

สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ

โรงงานที่ผลิตสินค้าที่จะขายใน Wal-Mart จะต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ให้เพียงพอและต้องแน่ใจว่ามีความปลอดภัยและสุขอนามัยในกระบวนการผลิต Wal-Mart จะไม่ทำธุรกิจกับผู้จัดหาสินค้าที่มีสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการที่อันตรายและไม่ถูกสุขลักษณะหรือมีการลงโทษทางร่างกายหรือจิตใจ

การรักษาความปลอดภัย

ผู้จัดหาสินค้าจะต้องมีการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอในการผลิตและจัดเก็บสินค้า เพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถป้องกันการแอบขนส่งวัตถุไม่พึงประสงค์ (เช่น ยาเสพติด วัตถุระเบิด และสินค้าเถื่อนอื่นๆ) นอกจากนั้น โรงงานและโกดังเก็บสินค้า จะต้องมีการแสดงขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยและต้องรักษาเอกสารที่พิสูจน์ว่ามีการรักษาความปลอดภัยเพียงพอที่จะป้องกันการลักลอบขนส่งได้

ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

เราสนับสนุนให้ผู้จัดหา/ผู้ผลิตลดการใช้หีบห่อที่ฟุ่มเฟือย และใช้วัสดุรีไซเคิลและไม่มีพิษ

สิทธิในการตรวจสอบ

Wal-Mart หรือบุคคลที่สามที่ได้รับอำนาจจาก Wal-Mart สามารถดำเนินการบางอย่าง เช่น การเข้าตรวจสอบโรงงานผู้ผลิต เพื่อติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้

การรักษาความลับ

ผู้จัดหา/ผู้ผลิตจะต้องไม่เปิดเผยหรือใช้ประโยชน์เพื่อตัวเองหรือผู้อื่นจากความลับทางการค้า ข้อมูลที่เป็นความลับ ความรู้ ทรัพย์สิน ข้อมูล ทักษะ หรือข้อมูลอื่นใดที่ Wal-Mart เห็นว่าเป็นความลับ และจะต้องปิดประกาศมาตรฐานสำหรับผู้จัดหาสินค้า/ผู้ผลิตฉบับนี้ ไว้ในที่ที่มองเห็นได้ง่ายในโรงงาน หากท่านทราบหรือพบเห็นการฝ่าฝืนมาตรฐานนี้ของผู้จัดหาสินค้า/ผู้ผลิต หรือผู้ใดที่เกี่ยวข้องกับ Wal-Mart กรุณาติดต่อ 1-800-WM-ETHIC (1-800-963-8442) หรือส่งจดหมายมาที่ Wal-Mart Stores, Inc., Wal-Mart Ethics Office, 702 SW 8th St., Bentonville, AR 72716-0860 หรืออีเมลมาที่: ethicalstnds@wal-mart.com

ประวัติผู้ศึกษา

PHILIP S. ROBERTSON JR.

Mobile: (66-85) 060-8406

Email: Reaproy@gmail.com

Founder and Director, Asia Human Rights and Labour Advocates (AHRLA), 2005-present

Founded and lead regional consulting group specializing in human rights, labour rights and trade unionism, human trafficking, migration, and HIV/AIDS.

Regional Technical Advisor, Migration and Workers Rights, Southeast Asia Regional Cooperation in Human Development (SEARCH), 2005-present

Serve as advisor to the Task Force on ASEAN Migrant Workers and senior technical staff on regional human rights and labour rights project funded by CIDA

Expert on Human Rights and Peace appointed by Mahidol University Council, 2005-present

Elected National Committee Chair, Democrats Abroad Thailand (USA), Bangkok, Thailand, 2005-present.

Program Manager, UN Inter-Agency Project on Human Trafficking in the Greater Mekong Sub-region (UNIAP), Bangkok, Thailand, 2004-2005

Directed UN inter-agency project involving 6 national governments, 11 UN and inter-governmental agencies, and 7 international/regional NGOs on human trafficking, led Secretariat that facilitated and launched the Coordinated Mekong Ministerial Initiative against Trafficking (COMMIT) regional process of six Mekong Governments.

Mainland SE Asia Director, American Center for International Labour Solidarity (ACILS), AFL-CIO, Bangkok, Thailand, 1998-2003

Directed Bangkok office of AFL-CIO promoting capacity building and technical support to trade unions and labour-support NGOs in Burma, Cambodia, Lao PDR, Malaysia and Thailand.

Vietnam Laureates Project, Robert F. Kennedy Center for Human Rights, Washington, DC, 1997

Johns Hopkins University, School of Advanced International Studies (SAIS), M.A. International Economics and Social Change & Development, 1997, Washington, DC

Asian-American Free Labor Institute (AAFLI), Washington, DC, 1994-95

Population and Community Development Association (PDA), Bangkok, Thailand, 1993-1994

International Rescue Committee/Joint Voluntary Agency (JVA), Thai-Lao Border, 1990-1992

U.S. Foreign Affairs Committee, Subcommittee on Asian and Pacific Affairs, U.S. House of Representatives, Washington, DC, 1988-1990

Trinity College, B.A. History, 1987, Hartford, CT.