

แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย
เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล

โดย

นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62
ประจำปีการศึกษา 2562 - 2563

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล” ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์ ของ นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษา 2562 - 2563

พลโท

(พิสิทธิ์ ปฐมเมธ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการ
คุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล

ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

ผู้วิจัย นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 62

แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
มาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ให้มีระบบบริหารจัดการได้ตาม
มาตรฐานแรงงานไทย และเสนอแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับจาก
ผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล
เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย
เชิงคุณภาพทั้งจากเอกสาร กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จำนวน 4 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาตามแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ

ผลการวิจัยนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร (Sinsakhon Industrial Estate) เป็นนิคมอุตสาหกรรม
ในรูปแบบ Cluster มีสถานประกอบการและลูกจ้างในนิคมฯ จำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน
มีสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน
จำนวน 2 แห่ง และระดับสมบูรณ์ จำนวน 1 แห่ง นอกนั้นยังไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรอง
มาตรฐานแรงงานไทยเนื่องจากพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการดำเนินการพัฒนาและ
ขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล คือ มาตรฐาน
แรงงานไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักของสถานประกอบการ บุคลากรของกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานที่มีองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทยไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานด้านมาตรฐาน
แรงงานไทย ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันประกาศใช้มาเป็นเวลานานแล้ว
โดยไม่ได้มีการทบทวนปรับปรุงข้อกำหนดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ข้อเสนอแนะ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการมาตรฐาน
ทั้งในและต่างประเทศ ยกร่างกฎหมายมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อให้มาตรฐานแรงงานไทยเป็นมาตรฐาน
เชิงบังคับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล จัดทำร่างมาตรฐานแรงงานอาเซียนที่เหมาะสมกับ
บริบทของประเทศสมาชิกอาเซียนสำหรับใช้เป็นแนวปฏิบัติและแนวทางความร่วมมือในการพัฒนา
ระบบบริหารจัดการแรงงาน พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้บุคลากร
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้เฉพาะด้านมาตรฐานแรงงานไทย ควรจัดตั้งหน่วยงาน
อิสระเพื่อเป็นหน่วยรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือตามแนวทางของ

มาตรฐานสากล และกรมควรมีการพัฒนา รูปแบบและวิธีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและการปฏิบัติ การข้อมูลข่าวสาร ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้รวดเร็ว ทัวถึง ชัดเจน และตรงประเด็นอันเป็นการรองรับนโยบาย Thailand 4.0 อีกด้วย

คำสำคัญ: การพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย, มาตรฐานสากล

Abstract

Title: Guideline for Developing and Driving the “Thai Labour Standard”, Toward Rising Labour Protection Level in Compliance with International Standards

Field: Strategy

Name: Sompong Kloyklaw **Course:** NDC **Class:** 62

The objectives of the guideline for developing and driving the “Thai Labour Standard (TLS)” were to study the labour standards of establishments in Sinsakhon Industrial Estate, which was able to implement its management system according to TLS, as well as to present guideline for developing and driving TLS to be more accepted, by establishments. This would lead to raising labour protection level in compliance with international standards. This study was a qualitative research, by collecting and studying related information, as well as in-depth interview of four administrators of the Department of Labour Protection and Welfare (DLPW). Then, we analyzed the information based on various ideas, theories and principles.

The study found that SINSAKHON Industrial Estate was a cluster Industrial Estate, with 73 establishments and 11,511 workers. 3 and 1 establishments were TLS certified at basic level and complete level, respectively. The rest had not implemented TLS. Key barriers of developing and driving of TLS included that TLS was not accepted by establishments; some were unfamiliar with TLS; DLPW officers possessed not enough knowledge to perform tasks related TLS promotion; the requirements of current TLS requirements had not been reviewed according to changing situations after using for a while.

The recommendations from this study included TLS Networks should be established both domestically and internationally; TLS Law must be drafted so that TLS, which complied with international standard principles, would be required by law; ASEAN labour standard should be developed, relevant to the context of ASEAN Member States (AMS), which could be used as guides to develop labour management

system and to cooperate among AMS; TLS training courses for DLPW officers should be developed to enhance their knowledge and skills related to TLS specifically; a TLS certified body must be established as an independent entity, because it was more trustworthy under international standard guides; and DLPW should develop processes and methods, concerning communication, public relations, and information operating, by utilizing modern information technology to reach target groups swiftly, thoroughly, clearly and pertinently, supporting Thailand 4.0 policy.

Key Words: Developing and driving of Thai Labour Standard, International Standard

คำนำ

รัฐบาลมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2544 ให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการส่งเสริมการค้าเสรีและพัฒนามาตรฐานแรงงานของประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการสร้างระบบมาตรฐานให้ประสบผลสำเร็จจนกระทั่งได้รับการรับรองหรือยอมรับเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า ซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันภายใต้ระบบการค้าเสรี โดยกระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546 หรือ TLS.8001-2003 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 อ้างอิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ต่อมาได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยให้มีความสอดคล้องตามหลักมาตรฐานสากลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็น มรท.8001-2553 หรือ TLS.8001-2010 โดยมีการประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 และให้เป็นไปตามเป้าหมายและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ในด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมในประเด็นลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในทุกที่จะส่งผลให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าโลกสูงขึ้น

การศึกษาวិจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงาน สู่มาตรฐานสากล” ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยจะเป็นประโยชน์กับส่วนราชการและผู้ประกอบการ เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากลให้มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทยและพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ จะเป็นการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานของพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาประเด็นด้านแรงงาน ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการดำเนินธุรกิจหรือนิคมอุตสาหกรรมของประเทศสามารถยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามแนวทางของมาตรฐานแรงงานสากลได้ และยังเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเพื่อสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยและการคุ้มครองแรงงาน

(นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว)

นักศึกษานิเทศศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำรายงานการศึกษาวิจัยส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 62 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฉบับนี้สำเร็จล่วงด้วยดีก็เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก พล.ท.สุทน เหมือนพิทักษ์, พล.ท.นพดล มังคละทน, และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม น.อ.หญิง เต๋นสุรางค์ ภิรมย์สวัสดิ์, นางโสภา เกียรตินิรชา รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และพี่ ๆ น้อง ๆ นักศึกษา วปอ. รุ่นที่ 62 ที่ท่านได้ให้คำแนะนำปรึกษาและแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำรายงานฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีทุกประการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ใช้เป็นแนวทางการดำเนินการและปฏิบัติต่อไป ต้องขอขอบคุณท่านอธิบดี สุจริตตานันท์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาในหลักสูตรนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานทุกท่านที่ได้สนับสนุนข้อมูล การศึกษาและข้อคิดเห็นเป็นอย่างดี อีกทั้งให้กำลังใจและทุ่มเทการทำงานตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยเข้ารับการอบรมจนทำให้งานของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

(นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	4
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	7
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)	7
นโยบายรัฐบาล	8
แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564)	9
ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน	12
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ	12
กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง	27
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวคิดของการวิจัย	33
สรุป	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 มาตรฐานแรงงานไทยในปัจจุบัน สภาพปัญหาและผลกระทบ	35
มาตรฐานแรงงานไทยในปัจจุบัน	35
ข้อมูลข้อเท็จจริงของนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร	36
ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย	37
ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย	38
ข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย	39
ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าของ/ฝ่ายบุคคลสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร	40
ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าของ/ฝ่ายบุคคล	43
สภาพปัญหาและผลกระทบ	44
สรุป	45
บทที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางการพัฒนาและ ขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย	46
การวิเคราะห์ปัญหา	46
การกำหนดแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย	47
สรุป	49
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	51
สรุปผลการวิจัย	50
ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	57
ผนวก ก ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบ ทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2553	58
ผนวก ข แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก	60
ประวัติย่อผู้วิจัย	62

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	11
1.1 แผนภูมิความเชื่อมโยงระดับประเทศกับการขับเคลื่อน มาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน สู่มาตรฐานสากล	11
2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“แรงงาน” นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการผลิต ตลอดจนเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในขณะเดียวกันก็ยังเป็นต้นทุนสำคัญที่ผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนด้วยมาตรการต่าง ๆ ในบางแห่งอาจรวมถึงการละเมิดสิทธิแรงงานด้วย เช่น การเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย การให้ทำงานในที่ไม่ปลอดภัย เป็นต้น การกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานโดยตรง และอาจนำมาสู่ปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศตามมา ซึ่งประเทศไทยมีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการคุ้มครองดูแลมิให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานโดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

เมื่อเข้าสู่ยุคของการค้าเสรีซึ่งรูปแบบของการค้าระหว่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมคือ จากที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยประเทศต่าง ๆ มากนัก มาเป็นต้องอาศัยพึ่งพาประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความชำนาญ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันสูงก็จำเป็น ต้องให้มีการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนขึ้นเพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรและความชำนาญจากแหล่งอื่นมาอยู่ที่เดียวกันเพื่อให้มีโอกาสสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้า ซึ่งประเทศไทยก็ได้ดำเนินการเปิดเสรีทางการค้าขึ้นเช่นกัน เพราะรายได้หลักแหล่งหนึ่งคือ การผลิตเพื่อการส่งออกและเมื่อสถานการณ์ในทางการค้ามีแนวโน้มของการแข่งขันทางการค้าอย่างเข้มข้น ประกอบกับการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นแหล่งการจ้างขนาดใหญ่ที่มีผลกระทบต่อคนจำนวนมาก จึงมีการเปิดเสรีทั้งในกรอบทวิภาคีและพหุภาคีโดยได้ทวีความสำคัญขึ้นตามลำดับ และด้วยเหตุที่สหรัฐอเมริกาเป็นมหาอำนาจสำคัญในตลาดโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตลาดนำเข้าสำคัญและมีขนาดใหญ่ ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย จึงมุ่งส่งสินค้าไปขายในสหรัฐอเมริกา สหรัฐอเมริกาจึงพยายามออกนโยบายและมาตรการที่คุ้มครองผู้ผลิตและผู้ใช้แรงงานในประเทศของตน โดยมีเงื่อนไขอุปสรรคทางการค้าด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ต้องไม่ขัดกับบทบัญญัติของ GATT/WTO จึงมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขบทบัญญัติของ GATT เพื่อเพิ่มเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาต การนำเข้าด้านมาตรฐานแรงงานและมาตรฐานสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เช่น มาตรฐานหลักขององค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศพร้อมกับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน และมาตรฐานแรงงานอย่างจริงจัง สำหรับการดำเนินการทางการค้าระหว่างประเทศของสหภาพยุโรปให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานบังคับและครอบคลุมถึงการฝ่าฝืนหลักการของเสรีภาพ เมื่อสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปพยายามผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าของ WTO ไม่ประสบความสำเร็จ จึงหาทางออกโดยการหันมาที่จะบังคับใช้มาตรฐานแรงงานผ่านการทำข้อตกลงทางการค้าแบบทวิภาคีแทน โดยนำมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาใช้ ไม่ว่าจะด้วยเจตจำนงเพื่อกีดกันการค้าหรือเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงาน

จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลเห็นว่าจะมีผลกระทบต่อแรงงานเป็นจำนวนมากได้ หากสถานประกอบกิจการผลิตแล้วไม่สามารถขายได้ อันเนื่องมาจากผู้ประกอบการถูกต่อต้านจากการไม่ปฏิบัติตามแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งจะมีผลต่อการจ้างงาน ลูกจ้างตกงาน การขาดรายได้ การขาดความมั่นคงในชีวิตได้ รัฐบาลจึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีขึ้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2544 ให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้กรมดำเนินการโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานของประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการสร้างระบบมาตรฐานให้ประสบผลสำเร็จจนกระทั่งได้รับการรับรองหรือยอมรับเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า ซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันภายใต้ระบบการค้าเสรี และรัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546 หรือ TLS.8001-2003 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 โดยข้อกำหนดประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ระบบการจัดการแรงงาน และ 2) สิทธิแรงงานและการคุ้มครอง อ้างอิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยให้มีความสอดคล้องตามหลักมาตรฐานสากลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็น มรท.8001-2553 หรือ TLS.8001-2010 โดยมีการประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 และมีผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานด้วยการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีสถานประกอบกิจการได้รับการรับรอง จำนวน 2,097 แห่ง ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในระดับมาตรฐานและยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้าง จำนวน 1,393,019 คน

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจที่สำคัญของกรมเป็นไปตามเป้าหมายและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ในด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมในประเด็นลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติตามแนวทางการเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ซึ่งการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวยังช่วยสนับสนุนเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่สถานประกอบกิจการ

ที่จะส่งผลให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าโลกสูงขึ้นได้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งมาตรฐานแรงงานไทยเป็นระบบมาตรฐานที่แสดงความมุ่งมั่นของภาคธุรกิจในการมีความรับผิดชอบต่อทางสังคมในด้านแรงงานที่หากสถานประกอบการนำมาตราฐานแรงงานไทยไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานในกิจการแล้ว จะทำให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดที่นับว่าเป็นการช่วยยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการจัดสรรพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ ซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ การเข้าสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน ซึ่งหากในเขตนิคมอุตสาหกรรมมีการนำมาตรฐานแรงงานไทย ไปใช้บริหารจัดการในเขตนิคมอุตสาหกรรมจะเป็นกลไกหนึ่งในการยกระดับประเทศให้ภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาสังคมโลกต่อระบบการจ้างงานของประเทศ ที่ไม่สนับสนุนการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และเป็นการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล

นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ตั้งอยู่ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก และมีประเภทกิจการที่หลากหลาย อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานได้ง่าย มีสถานประกอบการกิจการจำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน มีลูกจ้างต่างด้าว จำนวน 881 คน

ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นว่า “การขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล” กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมสินสาคร โดยมุ่งหวังให้การส่งเสริมและพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ให้มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทยและพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบจะเป็นการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานของพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาประเด็นด้านแรงงานก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการดำเนินธุรกิจนิคมอุตสาหกรรมของประเทศ และผลการนำเสนอตั้งกล่าวจะแสดงให้เห็นว่า มาตรฐานแรงงานไทยสามารถยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามแนวทางของมาตรฐานแรงงานสากลได้ และยังเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเพื่อสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยและการคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทยหรือไม่ เพื่อพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ประกอบกิจการเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษามาตรฐานแรงงานของสถานประกอบกิจการในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน จังหวัดสมุทรสาคร

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะมุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

3.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย ในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล รายงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research)

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของ/ฝ่ายบุคคลในนิคมอุตสาหกรรม ผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยหลังการสัมภาษณ์เชิงลึกจะทำการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์เปรียบเทียบและสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. นำข้อมูลจากข้อ 2 มาเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนฯ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้สถานประกอบการกิจการในนิคมอุตสาหกรรมสินค้า มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทยและพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ
2. ทราบแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล สร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้การค้าระหว่างประเทศลดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิแรงงาน เกิดความเชื่อมั่นในทางการค้า ไม่ถูกกีดกันทางการค้า ตลอดจนเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล

คำจำกัดความ

มาตรฐานแรงงานสากล	หมายถึง	ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ข้อปฏิบัติหรือบรรทัดฐานด้านแรงงานที่นำมาใช้ในการวัดหรือเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติหรือการบริหารจัดการด้านแรงงานในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้บ่งถึงการยอมรับและความเชื่อถือต่อการปฏิบัติด้านแรงงานในสังคมนั้น ๆ ตามอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
ภาษีศุลกากรและการค้า (General Agreement on Tariffs and Trade)	หมายถึง	เป็นความตกลงระหว่างชาติเพื่อส่งเสริมประโยชน์ทางการค้าและเศรษฐกิจที่ร่วมกันลงนาม
องค์การการค้าโลก (World Trade Organization)	หมายถึง	เป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีพัฒนาการมาจากการทำความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้าหรือแกตต์ (General Agreement on Tariffs and Trade: GATT) การเป็นสมาชิกของ WTO ทำให้ประเทศ

<p>องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)</p>	<p>หมายถึง</p>	<p>สมาชิกมีสิทธิและพันธกรณี (Rights and Obligations) ที่จะต้องปฏิบัติตามภายใต้ความตกลงต่างๆ ของ WTO กฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศของ WTO นอกจากช่วยส่งเสริมให้การแข่งขันทางการค้าเป็นธรรมแล้วยังสร้างความมั่นใจให้แก่ทั้งผู้ค้าและผู้ลงทุน ผู้ผลิตและส่งออกสามารถคาดการณ์และวางแผนการค้าระหว่างประเทศล่วงหน้าได้</p>
<p>นิคมอุตสาหกรรม</p>	<p>หมายถึง</p>	<p>เป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติมีหน้าที่ส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม ตลอดจนสิทธิมนุษยชนและสิทธิของแรงงานที่เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ILO วางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ ที่ให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานอันได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม การยุติแรงงานบังคับ การให้โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และมาตรฐานอื่นๆ ที่กำหนดเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้องกับเรื่องของการทำงานทั้งหมด</p>
<p>สหภาพยุโรป (European Union : EU)</p>	<p>หมายถึง</p>	<p>เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ</p> <p>เป็นสหภาพทางเศรษฐกิจ และการเมือง ประกอบด้วยรัฐสมาชิก 28 ประเทศซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในทวีปยุโรป มีพื้นที่ 4,324,782 ตารางกิโลเมตร มีประชากรที่ประเมินกว่า 510 ล้านคน สหภาพยุโรปพัฒนาตลาดเดี่ยวภายในผ่านระบบกฎหมายทำให้เป็นมาตรฐาน</p>

ซึ่งใช้บังคับในรัฐสมาชิกทุกประเทศ นโยบายสหภาพยุโรปมุ่งประกันการเคลื่อนย้ายบุคคล สินค้าบริการและทุนอย่างเสรีในตลาดเดี่ยว ตราบกฏหมายด้านยุติธรรมและกิจการในประเทศ และอำนาจนโยบายร่วมกันด้านการค้า เกษตรกรรม การประมง และการพัฒนาภูมิภาค การควบคุมหนังสือเดินทาง ถูกเลิกภายในพื้นที่เชงเกน มีการตั้งสหภาพการเงินในปี 2542 และมีผลบังคับเต็มที่ในปี 2545 ประกอบด้วยรัฐสมาชิกสหภาพยุโรป 19 ประเทศซึ่งใช้สกุลเงินยูโร

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอนโยบาย แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารภาครัฐ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ยกระดับผลิตภาพการผลิต และการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสร่วมกันขับเคลื่อนประเทศ โดยสนับสนุนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเข้ามามีส่วนร่วมกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ ในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2) การสร้างความเป็นธรรม

และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3) การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน 5) การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน 6) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย 7) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ 8) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม 9) การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ 10) ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา ซึ่งมียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยเน้น การพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนา เศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยาย ฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลิตภาพของฐานการผลิตและบริการเต็มรวมทั้ง การต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ โดยดำเนินการเชิงรุกเพื่อเสริม จุดเด่นในระดับภาค และจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ กระจายความเจริญและ ยกระดับรายได้ของประชาชนโดยการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีศักยภาพในการรองรับ การค้าการลงทุน

นโยบายรัฐบาล

นโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีนโยบายที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ นโยบาย ดังนี้

1. นโยบายหลัก 12 ด้าน ข้อ 5 การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน ของไทย 5.2 พัฒนาภาคอุตสาหกรรม 5.2.2 พัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้สามารถตอบสนองการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี หรือแนวโน้มการค้าโลก โดยคำนึงถึงศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน แนวโน้มความต้องการของตลาดในประเทศ และตลาดโลกเพื่อให้อุตสาหกรรมไทยมีระดับผลิตภาพ ที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีมูลค่าสูงในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและ อุตสาหกรรมอนาคต อาทิอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความมั่นคงของประเทศอุตสาหกรรมอวกาศ พร้อมทั้งให้ ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขัน

2. นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง ข้อ 3 มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของ เศรษฐกิจโลกโดยเร่งกระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ ปรับปรุง

ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้มีเม็ดเงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโดยเร็ว จัดเตรียมมาตรการรองรับการกีดกันทางการค้าและมาตรการสนับสนุนเพื่อเพิ่มช่องทางการส่งออกให้ผู้ส่งออกที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการกีดกันทางการค้าปรับปรุงทิศทางการส่งออกไปยังตลาดอื่นโดยเร็ว ขยายความร่วมมือทางการค้าและเศรษฐกิจกับประเทศที่มีศักยภาพและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ ทั้งในส่วนในเมืองหลัก เมืองรอง และการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อกระจายรายได้ในรูปแบบเศรษฐกิจ แบ่งปันเพื่อสร้างรายได้และกระตุ้นเศรษฐกิจภายในประเทศในช่วงที่มีข้อจำกัดด้านการส่งออกและส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งเน้นให้ประเทศไทยในอีก 20 ปีข้างหน้าเป็น “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนระยะ 5 ปีแรก ของการพัฒนาประเทศนั้น งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 2 ฉบับ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 20 ปี และจัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรก ภายใต้ “แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)” โดยขับเคลื่อนด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) การเพิ่มศักยภาพและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 2) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี 3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ 4) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน 5) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร 6) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่ส่งเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ.2560- 564)

เพื่อให้การขับเคลื่อนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 6 ประเด็น

ดังนี้ 1) พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล 2) ยกกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน 3) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ 4) พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม 5) เสริมสร้างพัฒนาองค์กร และศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล และ 6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ยุทธศาสตร์ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์

1. แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
2. แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน
3. แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม
4. สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)

กลยุทธ์

1. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
2. สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม
4. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน และมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ผู้วิจัยวิเคราะห์จากเนื้อหาของมาตรฐานแรงงานไทยกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-25680 และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย (พ.ศ. 2560-2564) และแผนยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564) แล้วเห็นว่า

1. มาตรฐานแรงงานไทยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ที่มีเป้าหมายให้เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นที่ 4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ หัวข้อ 4.1.4 เพิ่มผลิตภาพและการคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ และความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน

2. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ซึ่งมีเป้าหมาย คือ คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

3. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยแผนนี้มุ่งเน้นพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณและมีระบบ ภูมิคุ้มกันและการบริหารความเสี่ยงที่ดี โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ในเป้าหมายที่ 1 เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

4. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ในข้อที่ 1 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ประเด็นที่ 3.1 เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบ เข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

5. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย (พ.ศ. 2560 – 2564) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เป้าประสงค์ที่ 2 สถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านแรงงาน ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

6. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งวัตถุประสงค์หลัก คือ มุ่งมั่นที่จะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการปฏิบัติและการกระทำที่เท่าเทียมกัน ในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ทั่วโลกให้การยอมรับ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน เป้าประสงค์ที่ 2.4 สถานประกอบกิจการ มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR) ภายใต้ผลผลิต/โครงการ สถานประกอบกิจการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอความเชื่อมโยงเป็นภาพแผนภูมิความเชื่อมโยงระดับประเทศกับการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล ดังภาพที่ 2-1

แผนภาพที่ 2-1 แผนภูมิความเชื่อมโยงระดับประเทศกับการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล



ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , พ.ศ. 2562.

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการคุ้มครองเพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิด้วยการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ แต่ขณะเดียวกันก็กำหนดมาตรการอื่นขึ้นมาเพื่อให้มีทางเลือกที่จะปฏิบัติในระดับที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายแรงงาน จึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน มาเสนอประกอบด้วย

1. ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx (แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560-2564 , 2560 : 29-32) เห็นว่า ความไม่ยุติธรรมในสังคมเกิดจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่มีที่สิ้นสุดของนายทุนที่เอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน ซึ่งต่อมากลายเป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่สิทธิและสวัสดิการของแรงงาน และเป็นสัญลักษณ์ของการต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมในสังคมระหว่างชนชั้นนายทุนและชนชั้นผู้ใช้แรงงาน และเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้หากไม่มีกลไกคอยควบคุมพฤติกรรมแสวงหากำไรโดยการเอาเปรียบแรงงานโดยนายทุน จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายทุน ซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าแรงงาน
2. ทฤษฎีสิทธิมนุษยชน (Theory of Human Rights) (แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2560–2564, 2560 : 29-32) ซึ่งทฤษฎีนี้เห็นว่ารัฐต้องรับประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิต ทำงานหรือประกอบธุรกิจตามกลไกตลาดได้อย่างอิสระ โดยรัฐต้องจำกัดขอบเขตในการคุ้มครองแรงงาน เพื่อมิให้เกิดผลเสียต่อการประกอบธุรกิจ

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน และข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย

มาตรฐานแรงงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานด้านแรงงานที่นำมาใช้ในการวัด หรือเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติ หรือการบริหารจัดการด้านแรงงานในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่งนั่นเอง ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้บ่งถึงการยอมรับและความเชื่อถือต่อการปฏิบัติด้านแรงงานในสังคมนั้น ๆ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2546 , : 3) แนวคิดของมาตรฐานแรงงาน คือ ต้องการเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานและมองว่าแรงงานเป็นพลังในการขับเคลื่อนผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานแรงงานขึ้นมาก็เพื่อต้องการเห็นการจ้างและการใช้แรงงานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

ประเภทของมาตรฐานแรงงานมีอยู่ 2 ประเภท คือ แบบสมัครใจ ไม่มีบทโทษหากไม่ปฏิบัติ ซึ่งมาตรฐานแรงงานไทยเป็นประเภทสมัครใจ ส่วนประเภทบังคับ มักจะอยู่ในรูปของกฎหมาย หากไม่ปฏิบัติจะมีบทลงโทษ

2. มาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001-2010)

กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2546) เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อให้สถานประกอบกิจการทุกประเภททุกขนาด นำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบกิจการของตนด้วยความสมัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดี เทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้น

การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน และเสริมสร้างให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและได้ปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2546) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและหลักสากล ซึ่งได้ประกาศใช้เป็นมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001-2010) เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 มาตรฐานดังกล่าวจัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ โดยมีข้อกำหนดที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อกำหนดเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการ ประกอบด้วย

ข้อกำหนดที่ 5.1 ข้อกำหนดทั่วไป

5.1.1 สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำระบบการจัดการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติรักษาไว้ และปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมเอกสาร ได้แก่ การอนุมัติ การทบทวน การแก้ไข การชี้แจง การแจกจ่าย และการเก็บรักษา

5.1.3 สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนในการควบคุมบันทึก ได้แก่ การชี้แจง การเก็บรักษา การป้องกัน การเข้าถึง ระยะเวลาในการจัดเก็บ และการทำลาย ทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมาย ระบุไว้ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

5.1.4 สถานประกอบการกิจการต้องมีข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนและติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.1.5 สถานประกอบการกิจการต้องพร้อมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงบันทึกข้อมูล

ข้อกำหนด 5.2 ระบบการจัดการ

5.2.1 ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร

5.2.1.1 นโยบายผู้บริหารสูงสุดต้องกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการประกาศอย่างเป็นทางการ รวมทั้งสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยนโยบายต้องแสดงถึงความมุ่งมั่น คือ (ก) ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ กฎหมายแรงงานและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง (ข) ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวน และปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ

5.2.1.2 การทบทวนของฝ่ายบริหารผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย และแผนการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง อันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.2 ผู้แทนฝ่ายบริหาร สถานประกอบการกิจการต้องแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คนเป็น “ผู้แทน” ของตน เพื่อรับผิดชอบต่อลูกค้า การปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้

“ผู้แทน” ดังกล่าวต้องมีอำนาจตัดสินใจ สั่งการ หรือประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน

5.2.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติ

5.2.3.1 สถานประกอบกิจการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ทำหน้าที่รับผิดชอบกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.3.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” ที่มีใช้ฝ่ายบริหารอย่างน้อย 1 คน ซึ่งมาจากการสรรหาคัดเลือกจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ประสานงานติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.4 การวางแผนและการปฏิบัติ

5.2.4.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอเพื่อให้มั่นใจว่า ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่ติดขัดหรือมีอุปสรรคใด ๆ และเพื่อปรับปรุงให้เกิดผลอย่างต่อเนื่องแผนปฏิบัติการต้องระบุขั้นตอนการปฏิบัติ การมอบหมายงาน โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.4.2 สถานประกอบกิจการต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้เป็นที่เข้าใจ และมีการนำไปปฏิบัติในทุกระดับขององค์กร

5.2.4.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการพัฒนาโดยวิธีการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

5.2.4.4 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการตรวจติดตามกระบวนการปฏิบัติตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติเป็นระยะเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องให้ความสำคัญต่อความเห็นของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดต้องมีการสอบสวนวิเคราะห์สาเหตุ และรายงานผล ทั้งนี้ ต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ให้ข้อมูลดังกล่าว

5.2.4.5 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการแก้ไขและป้องกัน เมื่อพบว่ามีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

5.2.5 ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง

5.2.5.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.5.2 สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงแสดงความมุ่งมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

5.2.5.3 สถานประกอบกิจการต้องให้ผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงแจ้งให้ทราบ กรณีที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วงรายอื่น ๆ ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานประกอบกิจการ

5.2.5.4 สถานประกอบกิจการต้องบันทึกและเก็บหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ ของผู้ส่งมอบ หรือผู้รับเหมาช่วง

5.2.6 การสื่อสารสถานประกอบกิจการต้องจัดทำ และคงไว้ซึ่งขั้นตอนการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง ในเรื่องข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และผลการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ประกอบด้วย

ข้อกำหนด 5.3 การใช้แรงงานบังคับ

5.3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

5.3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเข้าทำงานหรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

ข้อกำหนด 5.4 ค่าตอบแทนการทำงาน

5.4.1 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน นอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

5.4.2 สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน เป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศหรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

5.4.3 สถานประกอบกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้

5.4.4 สถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

ข้อกำหนด 5.5 ชั่วโมงการทำงาน

5.5.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

5.5.2 สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง หรือ 18 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมงตามความสามารถในการจัดการของสถานประกอบกิจการ

ข้อกำหนด 5.6 การเลือกปฏิบัติ

5.6.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนาการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และอื่นๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติศาสนา ภาษา

อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมืองหรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

5.6.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้าง ที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้างการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมืองและการแสดงออกตามทัศนคติส่วนบุคคลอื่น ๆ

ข้อกำหนด 5.7 วินัยและการลงโทษ

5.7.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ลงโทษทางวินัยโดยการหัก หรือลดค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

5.7.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษ ทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง

5.7.3 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีอื่นใด

ข้อกำหนด 5.8 การใช้แรงงานเด็ก

5.8.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

5.8.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

5.8.3 สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียนหรือบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่และบุคคล ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเป็นไปตามข้อกำหนด 5.1.3

ข้อกำหนด 5.9 การใช้แรงงานหญิง

5.9.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

5.9.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์รวมทั้ง ต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์เพราะเหตุจากการมีครรภ์

ข้อกำหนด 5.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

5.10.1 สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้ง และร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการ อีกทั้งยอมรับ

การร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง

5.10.2 สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้างโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ โดยไม่กีดกันแก่ง โยกย้าย เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม

ข้อกำหนด 5.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.11.1 สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้ม อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องโดยมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยในทุกสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.11.2 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยงตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย

5.11.3 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน

5.11.3.1 ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.11.3.2 ได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.11.3.3 ได้รับรู้ และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคู่มือด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

5.11.3.4 ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลัง ปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้างานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่ และต้องบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนด 5.1.3

5.11.3.5 ได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ข้อกำหนด 5.12 สวัสดิการ

5.12.1 สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง

5.12.1.1 ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย

5.12.1.2 น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย

5.12.1.3 สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และรักษา พยาบาล

5.12.1.4 สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

5.12.2 กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

3. แนวคิดเกี่ยวกับอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

(แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2560 – 2564 , 2560 : 29 – 32)

1. แนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน ขึ้นมานั้น สืบเนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรชำนาญพิเศษภายใต้ UN ที่มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในประเด็นแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือให้รัฐสมาชิกมีวิธีปฏิบัติด้านแรงงานที่มีความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของคนทำงาน ทั้งการส่งเสริมสิทธิแรงงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ของแรงงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยมาตรฐานที่มีสภาพบังคับคืออนุสัญญา (Convention) ซึ่งจะมีผลใช้บังคับกับรัฐสมาชิกก็ต่อเมื่อรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว

2. อนุสัญญาพื้นฐาน (Core Conventions) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ตราขึ้นมาเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก ที่ประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติในรูปของอนุสัญญา (Conventions) จำนวน 189 ฉบับ และข้อเสนอแนะ (Recommendations) จำนวน 205 ฉบับ จากอนุสัญญา (Conventions) จำนวน 189 ฉบับ ดังกล่าวสามารถแบ่งเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 ฉบับ จำแนกออกเป็น 4 หมวดใหญ่ ๆ ได้แก่

หมวดที่ 1 ว่าด้วยแรงงานบังคับ มีจำนวน 2 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (Convention Concerning Forced or Compulsory Labour, 1930) เป็นอนุสัญญาเพื่อให้ประเทศสมาชิกระงับการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ หมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่เข็ญ การลงโทษ ซึ่งมีได้สมัครใจที่จะทำเอง แต่ไม่หมายความรวมถึงการรับราชการทหาร งานหรือบริการซึ่งเป็นหน้าที่ปกติของพลเมือง หรือเนื่องมาจากคำตัดสินลงโทษของศาลยุติธรรม หรือกรณีฉุกเฉิน หรืองานบริการต่าง ๆ ของชุมชนที่ดำเนินงานเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชน

2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (Convention concerning the Abolition of Forced Labour, 1957) เป็นอนุสัญญาเพื่อให้ประเทศสมาชิกระงับและไม่ใช้การเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ไม่ว่ารูปแบบใด ๆ

หมวดที่ 2 ว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ มีจำนวน 2 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ.1951 (Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Equal value, 1951) เป็นอนุสัญญาที่ให้ประเทศสมาชิกกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เท่าเทียมทั้งชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ซึ่งหมายถึงอัตราของค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

2) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ.1958 (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับการจ้างงาน และอาชีพ ซึ่งการเลือกปฏิบัติหมายความรวมถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน หรืออาชีพ

หมวดที่ 3 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง มีจำนวน 2 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948) เป็นอนุสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ประเทศสมาชิกดำเนินการโดยกำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานรัฐ และมีเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรใด ๆ ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใด ๆ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าว

2) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 (Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, 1949) เป็นอนุสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ประเทศสมาชิกสร้างกลไกที่เหมาะสม เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ด้วยสาเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกันขององค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง รวมถึงส่งเสริมให้มีการพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากกลไกเจรจา โดยสมัครใจในเรื่องกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงาน

หมวดที่ 4 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด มีจำนวน 2 ฉบับ สรุปได้ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ.1973 (Convention Concerning Minimum AGE for Admission to Employment, 1973) เป็นอนุสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายแห่งชาติเพื่อยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้นต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี ไม่ใช่บังคับกับงานที่เด็ก และผู้เยาว์ทำเพื่อ

การศึกษาหรือการฝึกอบรม และกฎหมายอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุ 13 ปี ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือการพัฒนาและไม่ส่งผลเสียต่อการศึกษา

2) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 (Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999) เป็นอนุสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการ เพื่อห้ามและขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่มีกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ

4. มาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณด้านแรงงานในการดำเนินธุรกิจ

มาตรฐานแรงงานหรือจรรยาบรรณด้านแรงงานในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องที่ผู้รับ การประเมินนำมาศึกษาเพื่อจัดทำผลงานในครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1 EICC (Electronic Industry Code of Conduct) เป็นข้อกำหนดของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชั้นนำของสหรัฐอเมริกา ที่ได้ร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติในการประกอบกิจการ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแนวทางในการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลก มีข้อกำหนด 5 หมวด ได้แก่

1. แรงงาน

(ก) ไม่ใช้แรงงานบังคับ ต้องไม่ใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานนอกระบบมีการใช้ แรงงานด้วยความสมัครใจ ไม่มีการยึดบัตรประจำตัวประชาชนหรือหนังสือเดินทาง

(ข) หลีกเลี่ยงการใช้แรงงานเด็ก ไม่ใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีหรือ อายุต่ำกว่าที่ระบุในประเทศนั้น ๆ ในทุกกิจกรรมของโรงงาน ไม่ใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานที่อาจเป็นอันตราย และการใช้โรงงานเพื่อเป็นสถานที่ฝึกงานสำหรับนักศึกษาอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมาย

(ค) ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานปกติต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อ สัปดาห์ และเมื่อรวมกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ต้องไม่เกินหกสิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ ยกเว้นกรณี ฉุกเฉินหรือสถานการณ์ไม่ปกติ และต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยหนึ่งวันต่อสัปดาห์

(ง) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างต้องเป็นไป ตามที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด รวมถึงค่าล่วงเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ

(จ) การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม ต้องกำหนดนโยบายและ ขั้นตอนการลงโทษที่ชัดเจน และสื่อสารไปยังลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรม รวมถึง การล่วงละเมิดทางเพศไม่ลงโทษโดยการทำร้ายร่างกาย จิตใจ หรือการบังคับ ชูเชื้อ หรือดูดำ หรือโดย วิธีอื่น ๆ ที่คล้ายกัน

(ฉ) การไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กระทำการล่วงละเมิดและเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อ กฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในการจ้างงานเรื่อง เชื้อชาติ สีผิว อายุ เพศ ความพิการ การ

ตั้งครุฑ ศาสนา การเมือง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สถานภาพสมรส การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล การอบรม และต้องไม่ตรวจทางการตรวจเพื่อใช้ในการเลือกปฏิบัติ

(ข) เสรีภาพในการสมาคม เจริญต่อรอง ต้องยอมรับในสิทธิของลูกจ้างในการสมาคม หรือการเป็นสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการหรือสหภาพแรงงาน ให้ความร่วมมือในการเลือกตั้งตัวแทนลูกจ้างและการประชุมร่วมกัน ลูกจ้างมีช่องทางสื่อสารไปยังผู้บริหาร โดยปราศจากการตอบโต้ การข่มขู่ หรือการล่วงละเมิด

2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(ก) ความปลอดภัยในการทำงาน จุดที่เป็นอันตรายต่อลูกจ้างต้องได้รับการแก้ไขและป้องกันอย่างเหมาะสม มีวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมีการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง จุดอันตรายที่ไม่สามารถควบคุมได้ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและลูกจ้างต้องไม่ถูกลงโทษในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัย

(ข) การเตรียมแผนฉุกเฉิน มีการชี้บ่งและประเมินสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดแผนฉุกเฉิน และวิธีการโต้ตอบ รวมถึงการรายงานภาวะฉุกเฉิน ขั้นตอนการเตือนภัยล่วงหน้า และการอพยพ การฝึกอบรม และการฝึกซ้อมตามแผนฉุกเฉิน อุปกรณ์ป้องกันและระงับอัคคีภัย มีทางออกหนีไฟที่เพียงพอ และมีแผนฟื้นฟู

(ค) การบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน มีขั้นตอนและระบบในการป้องกันจัดการวัดผลและรายงานการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนการรายงานของลูกจ้าง การจัดทำบันทึกการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน การจัดหาและเวชภัณฑ์ การสอบสวนอุบัติเหตุ และการดำเนินการแก้ไขเพื่อกำจัดต้นเหตุของอุบัติเหตุ และสนับสนุนการกลับมาทำงานของลูกจ้าง

(ง) สุขศาสตร์ ต้องชี้บ่ง ประเมิน และควบคุม อันตรายอันอาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างที่เกี่ยวกับสารเคมี ชีวภาพและกายภาพ มีการควบคุมทางวิศวกรรมและการจัดการในอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพของลูกจ้าง และกรณีอันตรายนั้นไม่สามารถควบคุมได้เพียงพอต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้

(จ) การยศาสตร์ ต้องชี้บ่ง ประเมิน และควบคุม อันตรายทางการยศาสตร์ รวมถึงต้องมีคู่มือการยกของหนัก หรือการทำงานในท่าซ้ำๆ การลากของหนัก และการเคลื่อนย้ายของหนัก

(ฉ) ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ต้องประเมินอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักรในกระบวนการผลิตหรือเครื่องจักรอื่นๆ และจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายต่อร่างกายและบำรุงรักษาเครื่องจักรที่อาจทำให้เกิดอันตรายจากการบาดเจ็บของลูกจ้าง

(ช) สุขอนามัย อาหารและที่พัก ต้องจัดหาห้องส้วม น้ำดื่ม และที่จัดเตรียมอาหาร ที่จัดเก็บอาหาร และสถานที่รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ หอพักลูกจ้างที่จัดให้โดย

บริษัทหรือนายหน้าแรงงาน ต้องสะอาด ปลอดภัย และมีทางออกฉุกเฉิน และการระบายอากาศ และมีพื้นที่ภายในห้องเหมาะสม

3. สิ่งแวดล้อม

(ก) การปฏิบัติและการรายงานสิ่งแวดล้อมตามกฎหมาย มีการจัดการสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด และเก็บใบอนุญาตไว้เป็นหลักฐาน รวมถึงการจัดการและการรายงานสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด

(ข) การป้องกันมลพิษและการลดการใช้ทรัพยากร ต้องปฏิบัติตามการจัดของเสียทุกชนิด รวมถึงการลดการใช้น้ำและพลังงาน

(ค) สารเคมีอันตราย ต้องซ้บั้งและจัดการสารเคมีและวัตถุอื่นๆ ที่อาจเป็นอันตราย ถ้าถูกปล่อยสู่สิ่งแวดล้อมสู่สิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจถึงความปลอดภัยเมื่อสัมผัส เคลื่อนย้าย จัดเก็บ ใช้งาน นำไปใช้ซ้ำ และการกำจัด

(ง) น้ำเสีย และของเสีย ต้องเผ้าระวัง ควบคุม และจัดการน้ำเสียและของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตและสาธารณูปโภคก่อนปล่อยลงสู่ภายนอก หรือกำจัด

(จ) การปล่อยของเสียออกสู่อากาศ ต้องเผ้าระวัง ควบคุม และการจัดการการปล่อยสารเคมีอินทรีย์ ไอร์ระเหย ละอองของเหลว การกัดกร่อน อนุภาค สารเคมีที่ลดโอโซน และการเผาไหม้ก่อนปล่อยออกสู่อากาศภายนอก

(ฉ) การกำจัดปริมาณการใช้สารเคมี ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและความต้องการลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับการห้ามหรือการจำกัดการใช้สารที่กำหนด รวมถึงติดตามการนำมาใช้ซ้ำหรือการกำจัด

4. ระบบการจัดการ

(ก) การให้คำมั่นสัญญาของบริษัท องค์กรต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยกำหนดนโยบายที่แสดงถึงความสอดคล้องต่อข้อกำหนดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และลงนามรับรองโดยผู้บริหารระดับสูง

(ข) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ต้องกำหนดความรับผิดชอบของตัวแทนฝ่ายบริหารที่แสดงถึงการดำเนินการของระบบการจัดการและแผนงานที่เกี่ยวข้อง และทบทวนสถานะของระบบการจัดการเป็นระยะ ๆ

(ค) ข้อกำหนดลูกค้าและกฎหมาย ต้องซ้บั้ง ติดตาม และทำความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดลูกค้าที่เกี่ยวข้อง

(ง) การประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง ต้องจัดให้มีกระบวนการซ้บั้งความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย แรงงาน และจริยธรรมที่

เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของบริษัท กำหนดความสำคัญของความเสี่ยงแต่ละชนิดและดำเนินการควบคุมความเสี่ยงนั้น ๆ

(จ) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเพื่อการปรับปรุง ต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายและแผนปฏิบัติการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อปรับปรุงการดำเนินการ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการประเมินผลตามเป้าหมายนั้น เป็นระยะ ๆ

(ฉ) การฝึกอบรม ต้องมีแผนฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องตามนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์เป้าหมาย เพื่อการปรับปรุง และเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

(ช) การสื่อสาร ต้องมีกระบวนการในการสื่อสารไปยังลูกค้า ผู้ส่งมอบและลูกค้าในเรื่องนโยบายการปฏิบัติการคาดหวัง และการดำเนินการต้องชัดเจนและถูกต้อง

(ซ) การมีส่วนร่วมและการสะท้อนกลับของลูกค้า ต้องมีกระบวนการในการประเมินความเข้าใจของลูกค้าและการสะท้อนกลับ การปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

(ญ) การตรวจติดตามและการประเมิน ต้องจัดให้มีการประเมินตนเองเป็นระยะๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบและข้อกำหนด ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

(ฎ) กระบวนการแก้ไขข้อบกพร่อง ต้องกำหนดกระบวนการแก้ไขข้อบกพร่องจากการตรวจติดตามภายในและภายนอก

(ฏ) ระบบเอกสารและบันทึก ต้องสร้างและเก็บรักษาเอกสารและบันทึกอย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องตามระเบียบบริษัทเพื่อป้องกันข้อมูลที่เป็นความลับ

5) จริยธรรม

(ก) การยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ ต้องนำหลักคุณธรรมมาใช้ทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ ไม่มีการคอร์รัปชัน ชูเชื้อ ยุ้ยยกอก ควบคุมการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนด

(ข) การได้รับผลประโยชน์อย่างไม่เหมาะสม ต้องไม่นำเสนอ หรือยอมรับการติดสินบน หรือวิธีการอื่นเพื่อให้ได้ผลประโยชน์อย่างไม่เหมาะสม

(ค) การเปิดเผยข้อมูล ข้อมูลทางธุรกิจ โครงสร้าง สถานะทางการเงินและผลการปฏิบัติงาน จะต้องถูกเปิดเผยตามระเบียบปฏิบัติทางธุรกิจ

(ง) ทรัพย์สินทางปัญญา ต้องเคารพสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา เช่น เทคโนโลยีความรู้

(จ) การดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันอย่างเป็นธรรมต้องสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม รักษาข้อมูลลูกค้าด้วยวิธีการที่เหมาะสม

(ฉ) การรักษาความลับต้องมีโปรแกรมป้องกันและรักษาความลับของผู้ส่งมอบและลูกค้า

4.2 ICTI (The International Council of Toy Industries) เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจสำหรับกิจการของเล่นเด็ก ที่กำหนดโดย The International Council of Toy Industries ซึ่งเป็นองค์กรที่รวมสมาคมที่มาจากบริษัทสมาชิกที่ประกอบกิจการโรงงานผลิตของเล่นเด็กในแต่ละประเทศทั่วโลก เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส เยอรมนี อิตาลี สเปน สวีเดน เดนมาร์ก ญี่ปุ่น ฮังการี เกาหลีใต้ ไต้หวัน และออสเตรเลีย โดยมีข้อกำหนดประกอบด้วย

1. แรงงาน

(ก) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ค่าจ้างและการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา การกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการผลิต

(ข) ไม่ว่าจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดเพื่อทำงานในแต่ละขั้นตอนการผลิต โดยห้ามการว่าจ้างบุคคลอายุขั้นต่ำต่ำกว่าสิบสี่ปีในทุกกรณี ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามอนุสัญญา ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(ค) ไม่มีการว่าจ้างแรงงานบังคับหรือแรงงานนักโทษ คนทำงาน มีอิสระในการออกจากสถานประกอบกิจการภายหลังทำงานครบกะ และการจัดให้มีบุคคลทำงานด้านรักษาความปลอดภัย ต้องดำเนินการเพื่อการรักษาความปลอดภัยตามปกติเท่านั้น

(ง) ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิลาป่วย และได้รับสิทธิประโยชน์ในการลาคลอดบุตรตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(จ) ลูกจ้างทุกคนสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างอิสระในการมีตัวแทนของตนตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. สถานประกอบกิจการ

(ก) โรงงานผลิตของเล่นเด็กต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง และปฏิบัติตามหรือปฏิบัติเกินกว่าที่กฎหมายแห่งท้องถิ่นกำหนดไว้เกี่ยวกับสุขอนามัยและการป้องกันความเสี่ยง

- (ข) โรงงานต้องมีแสงสว่างและการระบายอากาศที่เหมาะสม ทางเดินและทางออกสามารถใช้ได้ตลอดเวลา
- (ค) มีการจัดเตรียมการให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ในกรณีฉุกเฉินอย่างเพียงพอ และมีการฝึกอบรมลูกจ้างที่ได้รับการมอบหมายในการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น
- (ง) มีการจัดให้มีทางออกฉุกเฉินอย่างเพียงพอและกำหนดไว้อย่างชัดเจน ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมในการเคลื่อนย้ายอพยพในกรณีฉุกเฉิน
- (จ) มีการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอดภัยและลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมในการใช้อุปกรณ์ดังกล่าว
- (ฉ) มีการป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรตามที่กำหนดหรือเกินกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
- (ช) มีการจัดห้องสุขาอย่างเพียงพอตามข้อกำหนดท้องถิ่นเกี่ยวกับสุขลักษณะ และมีการดูแลรักษาอย่างเหมาะสม
- (ซ) มีการจัดสถานที่หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการหยุดพักรับประทานอาหารและการหยุดพักอื่น ๆ
- (ญ) หากมีการจัดสถานที่พักให้แก่ลูกจ้าง ต้องจัดให้มีห้องพักและห้องสุขาที่ได้มาตรฐานตามความจำเป็นพื้นฐาน มีการระบายอากาศอย่างเพียงพอและมีความปลอดภัยตามมาตรฐานการป้องกันอัคคีภัยและตามกฎหมายอื่น ๆ ของท้องถิ่น
- (ฎ) ไม่มีการใช้การปฏิบัติการลงโทษทางวินัยแก่ร่างกายหรือจิตใจ

3. การปฏิบัติตามข้อกำหนด

- (ก) วัตถุประสงค์ของแนวปฏิบัติฉบับนี้ คือการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการให้ความรู้และการกระตุ้นเพื่อให้มีการยอมรับถึงพันธมิตความรับผิดชอบในการผลิตมิใช่เพื่อการลงโทษแต่ประการใด
- (ข) ในการพิจารณาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนด ให้บริษัทสมาชิกของ ICTI ประเมินสถานประกอบการกิจการของตนเองและสถานประกอบการของผู้รับทำงาน (Contractors) ของตน โดยตรวจสอบเอกสารและบันทึกที่เกี่ยวข้อง และการดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการ (on site inspection) และขอให้ผู้รับทำงานดำเนินการเช่นเดียวกันต่อผู้รับทำงานช่วง (subcontractors) ของตนด้วย
- (ค) คำรับรองการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติฉบับนี้ในแต่ละปี ต้องมีการทำขึ้นและลงนามโดยแต่ละบริษัทและผู้รับทำงาน

(ง) ในสัญญาการว่าจ้างผลิตของเล่นเด็ก ควรมีการกำหนดถึงกรณีการฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ หรือการไม่ดำเนินการตามแผนการแก้ไขเยียวยาใน ระยะเวลาอันสมควรให้ถือว่าปฏิบัติผิดสัญญาและอาจถูกยกเลิกสัญญาได้

(จ) เนื่องจากมีความหลากหลายในประเภทของการผลิตของเล่นเด็กและ วิธีการที่ใช้ในการผลิต ตลอดจนความแตกต่างในขนาดของโรงงานและจำนวนลูกจ้างของกิจการให้มีการใช้เอกสาร 3 ฉบับ ได้แก่ (1) วิธีการประเมินการปฏิบัติตามข้อกำหนด (2) รายงานการตรวจสอบ (audit checklist) และเอกสารคำแนะนำ (guidance document) และ (3) แผนดำเนินการแก้ไข (corrective action plan) แนบท้ายแนวปฏิบัติฉบับนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามข้อกำหนด โดยให้คำนึงถึงเหตุผลเป็นสำคัญในการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ใน เอกสารแนบท้าย

(ฉ) แนวปฏิบัติฉบับนี้ควรตีพิมพ์ประกาศไว้เป็นภาษาท้องถิ่น เพื่อให้ลูกจ้างทุกคน ได้รับทราบ

4.3 WRAP (Worldwide Responsibility Apparel Production Principles)

เป็นมาตรฐานสำหรับธุรกิจสิ่งทอ ที่กำหนดโดย The American Apparel Manufacturers Association (AAMA) ซึ่งเป็นสมาคมกลุ่มผู้ประกอบการสิ่งทอของสหรัฐอเมริกา มีข้อกำหนดเกี่ยวกับด้านแรงงาน ดังนี้

1. การใช้แรงงานเด็ก ผู้ประกอบกิจการจะต้องไม่ว่าจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี หรือ ต่ำกว่าอายุที่กำหนดสำหรับการศึกษาภาคบังคับ หรือต่ำกว่าอายุขั้นต่ำตามที่กฎหมาย อนุญาตให้จ้างงาน แล้วแต่ว่าข้อกำหนดใดสูงกว่า ให้ถือเอาข้อกำหนดนั้นเป็นหลักปฏิบัติ
2. การใช้แรงงานบังคับ ผู้ประกอบกิจการจะต้องไม่ใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจ ทำงานหรือแรงงานบังคับ การใช้แรงงานเพื่อการหักหนี้ หรือการใช้แรงงานในลักษณะบังคับอื่น ๆ
3. การเลือกปฏิบัติ ผู้ประกอบกิจการจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน รวมทั้งเลิกจ้างพนักงาน บนพื้นฐานของความสามารถในการ ทำงานของลูกจ้าง มากกว่าบนพื้นฐานลักษณะนิสัยของพนักงาน หรือความเชื่อส่วนบุคคล
4. การล่วงละเมิดทางเพศและการข่มขู่ทำร้ายร่างกาย ผู้ประกอบกิจการ จะต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยจากการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิด การทำร้ายข่มขู่ หรือการลงโทษทางร่างกายทุกรูปแบบ
5. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองร่วม ผู้ประกอบ กิจการจะต้องตระหนักและเคารพสิทธิของลูกจ้างในการใช้สิทธิตามกฎหมายในการรวมตัวกันได้อย่าง อิสระรวมถึงการเข้าออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร หรือสมาคมใด ๆ ก็ตาม

6. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้ประกอบกิจการจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานอย่างน้อยเท่ากับขั้นต่ำตามกฎหมายท้องถิ่นกำหนด รวมถึงค่าจ้าง ค่าครองชีพ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ

7. ชั่วโมงการทำงาน ผู้ประกอบกิจการจะต้องทำให้มั่นใจว่าชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ จะต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดและจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 1 วัน ในทุกระยะ 7 วัน ยกเว้นตามความจำเป็นเร่งด่วนของธุรกิจ

8. การปฏิบัติตามระเบียบศุลกากร ผู้ประกอบกิจการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายศุลกากร และมีแผนที่จะรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ มิให้มีการขนถ่ายผลผลิตเสื้อผ้าขึ้นอย่างผิดกฎหมาย

9. การรักษาความปลอดภัย ผู้ประกอบกิจการผลิตสินค้าเสื้อผ้าและการตัดเย็บจะต้องรักษากระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัย เพื่อป้องกันการเข้ามาของสินค้าที่ไม่ระบุความชัดเจนที่จะขนส่ง เช่น ยาเสพติด วัตถุระเบิด ชีวภาพ และ/หรือ สินค้าผิดกฎหมาย

10. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในสถานที่ทำงาน ผู้ประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งสถานประกอบการกิจการนั้นๆ ตั้งอยู่ทุกแห่ง

4.4 ETI (Ethical Trading Initiative) เป็นองค์กรซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มบริษัท องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และองค์กรแรงงานในสหราชอาณาจักร ได้ร่วมกันพัฒนาจรรยาบรรณหรือแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ สถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจซึ่งครอบคลุมถึงสภาพการทำงานในกระบวนการจัดหาวัตถุดิบเพื่อการผลิต โดยมีเป้าหมายที่สำคัญในการทำให้สภาพการทำงานของคนทำงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน ดังนี้

1. มีอิสระในการจ้าง

- (ก) ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานทาส หรือแรงงานนอกรีต
- (ข) ลูกจ้างไม่ถูกกำหนดให้ต้องมอบเอกสารประจำตัวแก่นายจ้าง
- (ค) ลูกจ้างมีอิสระที่จะออกจากงานภายหลังแจ้งให้นายจ้างทราบตาม

ระเบียบบริษัท

2. มีอิสระในการสมาคมและมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง

(ก) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือกและใช้สิทธิในการเจรจาต่อรอง

(ข) นายจ้างควรยอมรับการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงาน

(ค) ผู้แทนของลูกจ้างจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสามารถทำหน้าที่ของผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการได้

(ง) หากมีข้อจำกัดตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมองค์กรและการร่วมเจรจาต่อรอง นายจ้างจะอำนวยความสะดวกและไม่ปกปิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการใด ๆ เพื่อให้มีการเข้าร่วมองค์กร และดำเนินการเจรจาต่อรองได้อย่างอิสระ

3. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(ก) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยคำนึงถึงความรู้เกี่ยวกับแต่ละอุตสาหกรรมและภัยอันตรายแต่ละประเภทด้วย มีการดำเนินการที่เหมาะสมในการป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยในระหว่างการทำงาน โดยการลดการเกิดอันตรายจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

(ข) ลูกจ้างควรได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอและการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยมีการฝึกอบรมซ้ำสำหรับลูกจ้างเข้าใหม่และลูกจ้างที่ถูกเปลี่ยนย้ายงาน

(ค) จัดให้มีน้ำดื่มและห้องสุขาที่สะอาด และควรจัดให้มีสถานที่เก็บอาหารที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะ

(ง) หากจัดให้มีที่พักอาศัย จะต้องสะอาด ปลอดภัย และมีสิ่งจำเป็นพื้นฐาน

(จ) ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักจรรยาบรรณ บริษัทจะมอบหมายให้ผู้แทนฝ่ายจัดการอาวุโสรับผิดชอบเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย

4. ไม่ใช่แรงงานเด็ก

(ก) จะไม่มีการว่าจ้างแรงงานเด็กใหม่เพิ่มเติมอีกต่อไป

(ข) บริษัทจะกำหนดและพัฒนานโยบายและโครงการในการทำให้เด็กที่ทำงานอยู่แล้วได้รับการศึกษาที่ดีจนกว่าจะพ้นภาวะ การเป็นเด็กและผู้เยาว์ เว้นแต่กฎหมายของประเทศจะได้อำหนดไว้เป็นประการอื่น โดยให้ถือตามเกณฑ์อายุที่สูงกว่า คำว่า ผู้เยาว์ หมายถึง เด็กและบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี

(ค) จะไม่ให้เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานกลางคืนหรืองานอันตราย

(ง) นโยบายและกระบวนการจ้างข้างต้นให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

5. มีการจ่ายค่าจ้างเพื่อดำรงชีพ

(ก) มีการจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ในการทำงานของแต่ละสัปดาห์อย่างน้อยตามมาตรฐานกฎหมายหรือมาตรฐานอุตสาหกรรมที่กำหนดไว้ แล้วแต่มาตรฐานใดจะสูงกว่า โดยที่ค่าจ้างจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสม เพื่อสนองตอบความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และจัดให้มีรายได้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายอย่างอื่นนอกจากสนองตอบความจำเป็น

(ข) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการว่าจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและ การจ่ายค่าจ้าง ในแต่ละช่วงเวลาให้แก่คนทำงานทุกคนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจได้ง่าย

(ค) ห้ามหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัย หรือการหักค่าจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ใด ๆ ซึ่งมีได้กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากลูกจ้าง การลงโทษทางวินัยใด ๆ ควรมีการบันทึกไว้

6. ไม่มีการทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กำหนด

(ก) ชั่วโมงทำงานต้องเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศ หรือตามมาตรฐานอุตสาหกรรม แล้วแต่มาตรฐานใดจะให้การคุ้มครองที่สูงกว่า

(ข) ลูกจ้างจะทำงานตามปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ การทำงานล่วงเวลาเป็นเรื่องการสมัครใจ โดยจะไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ถูกบังคับให้ต้องทำงานล่วงเวลาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราพิเศษด้วย

7. ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

(ก) ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการศึกษา การเลื่อนขั้น การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ชนชั้น เผ่าพันธุ์ ศาสนา อายุ ความพิการ เพศ สถานภาพสมรส ความเป็ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพหรือกลุ่มการเมือง

8. การว่าจ้างงานตามปกติ

(ก) การทำงานตามที่ว่าจ้างได้กระทำภายใต้ความสัมพันธ์แห่งการว่าจ้าง อันเป็นที่ยอมรับตามกฎหมายของประเทศและตามแนวปฏิบัติที่ยอมรับกันทั่วไป

(ข) หน้าที่ที่มีต่อลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคมหรือกฎหมายแรงงานที่เกิดจากการว่าจ้างงาน จะไม่ถูกทำให้กระทบโดยการจ้างงานตามสัญญาการทำงาน การว่าจ้างช่วงงาน หรือรูปแบบการทำงานที่บ้านหรือลักษณะการฝึกหัดงาน โดยที่มีได้เจตนาที่แท้จริงเกี่ยวกับการให้การฝึกอบรม หรือการว่าจ้างงานตามปกติ หรือกรณีการว่าจ้างโดยการทำสัญญากำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

9. ไม่มีการล่วงละเมิดหรือปฏิบัติโดยปราศจากเมตตา

(ก) ห้ามการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ หรือการกระทำลบลู่ใด ๆ และไม่ว่ากระทำโดยวาจา หรือรูปแบบการข่มขู่ใด ๆ

กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

1. สรุปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2518 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2518 โดยพระราชบัญญัตินี้บังคับใช้กับภาคเอกชน ประกอบด้วย 10 หมวด ดังนี้

หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10 - 20) สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ หากไม่ได้ จัดทำไว้ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง โดยอายุของข้อตกลงมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่ได้ตกลงกันหรือนับจากวันที่รับลูกจ้าง เข้าทำงานแล้วแต่กรณี เมื่อข้อตกลงสิ้นสุดและมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี สำหรับการยื่นข้อเรียกร้อง ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ

หมวด 2 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (มาตรา 21 - 33) ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือ เสร็จจากกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงาน

หมวด 3 การปิดงานและการนัดหยุดงาน (มาตรา 34 - 36) ห้ามมิให้นายจ้าง ปิดงานหรือลูกจ้างหยุดงานโดยไม่แจ้งเป็นหนังสือให้กับพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

หมวด 4 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 37 - 44) ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คน ซึ่งรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งและกรรมการอื่นไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 14 คน โดยต้องมีฝ่ายนายจ้าง 3 คนและฝ่ายลูกจ้าง 3 คน ร่วมกันทำหน้าที่วินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง และตราข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องข้อพิพาทแรงงาน

หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 45 - 53) กำหนดให้สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

หมวด 6 สมาคมนายจ้าง (มาตรา 54 - 85) สมาคมนายจ้างมีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง และนายจ้างด้วยกัน โดยการขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง พร้อมด้วยร่างข้อบังคับ อย่างน้อย 3 ฉบับ ซึ่งสมาชิกสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน

หมวด 7 สหภาพแรงงาน (มาตรา 86 - 111) สหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งแบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชา มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ และสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

โดยสามารถขอจดทะเบียนได้เมื่อลูกจ้างสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า 10 คนเป็นผู้เริ่มก่อการพร้อมร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วมีสถานะเป็นนิติบุคคล

หมวด 8 สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน (มาตรา 112 – 120)

สหพันธ์นายจ้าง ประกอบด้วยสมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันอาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง

หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม (มาตรา 121 - 127) ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำหน้าที่อยู่ต่อไปได้ เลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือออกจากกรเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งห้ามแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

2. สรุปพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 โดยพระราชบัญญัตินี้บังคับใช้กับภาคเอกชน ประกอบด้วย 16 หมวด ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป (มาตรา 7 - 22) กำหนดให้การเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น โดยให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีนิติศาสตร์ มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง รวมทั้ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเก็บหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจากลูกจ้างเว้นแต่ลักษณะงานตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมทั้งชายและหญิง และห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ ให้ผู้รับเหมาค่าแรง ดำเนินการให้ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนให้นายจ้างที่เป็นผู้รับเหมาช่วงตลอดสายร่วมกันรับผิดชอบ นายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป (มาตรา 23 - 37) กำหนดจำนวนชั่วโมงและวันในการทำงานตามประเภทงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยสัปดาห์หนึ่งต้องมีวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 วัน กำหนดวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน และเมื่อลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนด

วันหยุดให้ หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน นอกจากนี้ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ลากิจธุระจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล รวมทั้งลาเพื่อการฝึกอบรมซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง (มาตรา 38 - 43) กำหนดงาน เวลาทำงาน และ ชั่วโมงการทำงานที่ห้ามมิให้แรงงานหญิงหรือแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ทำ รวมถึงกำหนดสิทธิการลาเพื่อคลอดบุตร และห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานหญิงเพราะเหตุตั้งครรภ์

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก (มาตรา 44 - 52) กำหนดอายุ เวลาทำงาน เวลาพัก งาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ที่ห้ามมิให้แรงงานซึ่งเป็นเด็กทำ รวมถึง ห้ามนายจ้างเรียกหลักประกันจากลูกจ้างเด็ก และห้ามจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กแก่บุคคลอื่น ตลอดจน กำหนดให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 53 - 77) กำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียม กำหนดวันหยุด วันลาของลูกจ้างรายวันและรายเดือน กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ต้องหยุดงานด้วยเหตุดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน และห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อการใด ๆ เว้นแต่ที่กฎหมายกำหนดซึ่งหักได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง (มาตรา 78 - 91) กำหนดให้ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และ ให้ข้าราชการกระทรวงแรงงานที่รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ ร่วมกันศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้าง เพื่อเสนอความคิดเห็น ให้คำปรึกษาพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงคำแนะนำด้านวิชาการต่อคณะรัฐมนตรี

หมวด 7 สวัสดิการ (มาตรา 92 - 99) กำหนดให้ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง มาตรการด้านสวัสดิการแรงงานต่อรัฐมนตรี ออกกฎกระทรวงประกาศ คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงาน และติดตามประเมินผล พร้อมทั้งรายงานต่อรัฐมนตรี นอกจากนี้ กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการทำหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดเช่นกัน

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา 100 - 107 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553)

หมวด 9 การควบคุม (มาตรา 108 - 115/1) กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและเผยแพร่ให้ลูกจ้างทราบโดยเปิดเผย รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย เอกสารการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ รวมทั้ง กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในเดือนมกราคมของทุกปี

หมวด 10 การพักงาน (มาตรา 116 - 117) ห้ามมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในระหว่างการสอบสวน เว้นแต่มีการกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างกระทำได้ ซึ่งนายจ้างต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างในระหว่างพักงานไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานด้วย และเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกพักงาน

หมวด 11 ค่าชดเชย (มาตรา 118 - 122) กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างกรณีเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิด ตามระยะเวลาทำงาน

หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง (มาตรา 123 - 125) กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงและออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดได้

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (มาตรา 126 - 138) กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีออกจากงาน หรือตาย

หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา 139 - 142) กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง มีหนังสือสอบถามหรือเรียกพบนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง และมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 15 การส่งหนังสือ (มาตรา 143) กำหนดให้ส่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือพนักงานตรวจแรงงานนำส่งด้วยตนเอง หรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือท้องถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำ

การของนายจ้าง หากไม่พบนายจ้าง จะส่งให้แก่บุคคลที่บรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานของนายจ้างก็ได้

หมวด 16 บทกำหนดโทษ (มาตรา 144 - 159) นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ จะมีโทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 2 ปี ปรับตั้งแต่ 5,000 บาท ถึง 800,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2554 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2554 ประกอบด้วย 8 หมวด ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป (มาตรา 6 - 7) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะ โดยนายจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

หมวด 2 การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา 8 - 23) กำหนดให้นายจ้างดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีที่มีบุคคลใดประสงค์จะให้บริการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมต้องขึ้นทะเบียนต่อสำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด 3 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา 24 - 31) กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง ฝ่ายละแปดคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หมวด 4 การควบคุม กำกับ ดูแล (มาตรา 32 - 34) กำหนดให้นายจ้างดำเนินการจัดให้มีการประเมินอันตราย ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อม จัดทำแผนดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งผลการดำเนินงานต่าง ๆ ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบ ในกรณีสถานประกอบกิจการใดเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ลูกจ้างเสียชีวิต สถานประกอบกิจการได้รับความเสียหายจนต้องหยุดการผลิตอันเนื่องจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมี

รั่วไหล ให้นายจ้างดำเนินการแจ้งพนักงานตรวจความปลอดภัยทราบในทันที โดยแจ้งทางโทรศัพท์ หรือวิธีอื่นใดที่เหมาะสม พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นหนังสือภายใน 7 วัน

หมวด 5 พนักงานตรวจความปลอดภัย (มาตรา 35 – 43) มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักร เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใดๆ มาเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย รวมทั้งสอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวนเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง กรณีที่พบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดการกระทำดังกล่าวได้ หรือสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายใน 30 วัน

หมวด 6 กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา 44 – 51) กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 7 สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา 52) กำหนดให้สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 8 บทกำหนดโทษ (มาตรา 53 – 72) นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ จะมีโทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 2 ปี ปรับไม่เกิน 800,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1. วัชรินทร์ สุทธิชัย (2555 หน้า 36 - 44) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบายมีอยู่หลายปัจจัยขึ้นอยู่กับลักษณะเงื่อนไข ดังนี้

1.1 ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย

1.2 ด้านสมรรถนะขององค์การ เช่น จำนวนและคุณภาพของบุคลากร

1.3 ด้านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านภาวะผู้นำ

1.5 ด้านการสนับสนุนจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของชุมชนที่เป็น

เป้าหมายของโครงการ

1.6 ด้านการติดตามการดำเนินงาน เกี่ยวกับ แผนและการควบคุม

1.7 ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

1.8 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์

1.9 กลไกภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น การแทรกแซงจากหน่วยอื่น การตัดสินใจ

2. กฤษณ์ รักชาติเจริญ (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ Vol.15, No, 2 July – December 2016) ได้ทำการศึกษาปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนมิติสุขภาพแห่งชาติสู่การปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จมากขึ้น(Van Meter & Van Horn, 1975) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องมีความชัดเจนสามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติการวัดได้และปฏิบัติได้ถือว่าเป็นมาตรฐานสำคัญ

2.2 การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ “ผู้ปฏิบัติ” หมายถึง ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย หรือผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วน “ผู้รับบริการ” หมายถึง ผู้ที่จะได้รับประโยชน์การบริหารงานจากผลการวิจัยพบว่า องค์การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและมีความรู้สึกเต็มใจในการทำงาน จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ร่วมดำเนินกิจกรรมร่วมติดตามและการควบคุม ตลอดจนร่วมให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายนั้นๆ ย่อมทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย

2.3 การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานกล่าวโดยสรุปก็คือ หากการติดต่อสื่อสารชัดเจน ไม่คลุมเครือ และเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

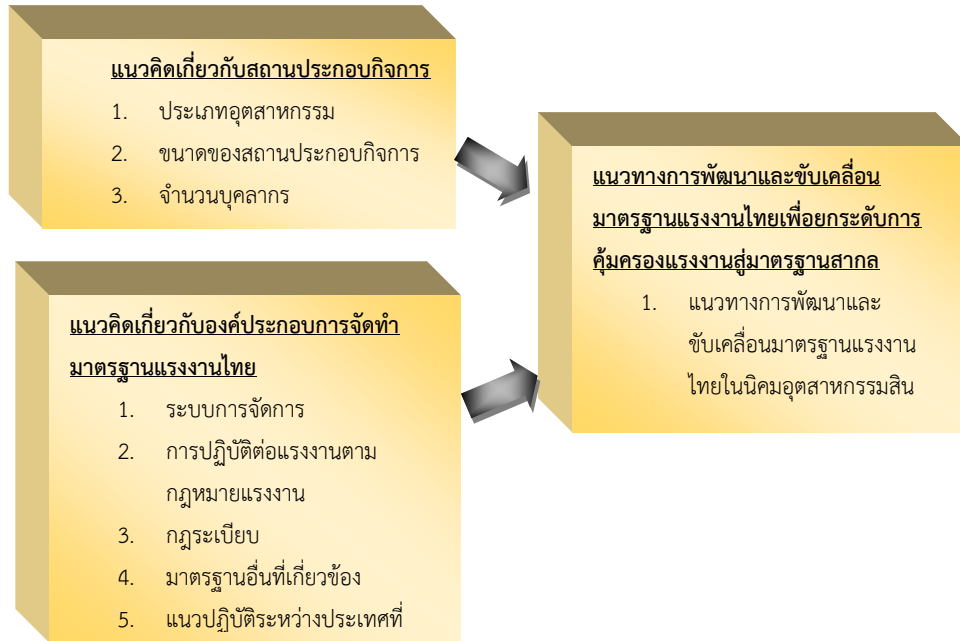
2.4 การสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติหน่วยปฏิบัติคือ ระบบราชการ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย หน่วยปฏิบัติระดับสูง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หน่วยปฏิบัติระดับกลาง ได้แก่ หน่วยงานระดับภูมิภาค และหน่วยปฏิบัติระดับล่าง ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติในระดับพื้นที่ หรือระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับประชาชนและผู้รับบริการโดยตรง ในกรณีนี้หากทิศทางของการสนับสนุนเป็นลักษณะการยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ย่อมสำเร็จได้ง่ายแต่หากการสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางหรือระดับต่ำ ก็ย่อมจะชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นคงจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ยาก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากลกรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมุ่งหวังว่าการส่งเสริมและพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ให้มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทยและพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ จะเป็นการยกระดับ

การบริหารจัดการแรงงานของพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาประเด็นด้านแรงงาน ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการดำเนินธุรกิจในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศต่อไป ดังภาพที่ 2-2

แผนภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล ผู้วิจัยวิเคราะห์จากเนื้อหาของมาตรฐานแรงงานไทยกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2568 และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานไทยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ที่มีเป้าหมายให้เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นที่ 4.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ หัวข้อ 4.1.4 เพิ่มผลิตภาพและการคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ และความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน

2. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ซึ่งมีเป้าหมาย คือ คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

3. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยแผนนี้มุ่งเน้นพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณและมีระบบ ภูมิคุ้มกันและการบริหารความเสี่ยงที่ดี โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ในเป้าหมายที่ 1 เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

4. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ในข้อที่ 1 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ประเด็นที่ 3.1 เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

5. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย (พ.ศ. 2560 – 2564) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เป้าประสงค์ที่ 2 สถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

6. มาตรฐานแรงงานไทย มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งวัตถุประสงค์หลัก คือ มุ่งมั่นที่จะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการปฏิบัติและการกระทำที่เท่าเทียมกัน ในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ทั่วโลกให้การยอมรับ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน เป้าประสงค์ที่ 2.4 สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR) ภายใต้ผลผลิต/โครงการ สถานประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

บทที่ 3

มาตรฐานแรงงานไทยในปัจจุบัน สภาพปัญหาและผลกระทบ

มาตรฐานแรงงานไทยในปัจจุบัน

กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546 หรือ Thai Labour Standard Thai Corporate Social Responsibility TLS 8001-2003 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 โดยข้อกำหนดประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ระบบการจัดการแรงงาน เป็นระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืนและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 2) สิทธิแรงงานและการคุ้มครอง มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงาน และมาตรฐานสากล ได้แก่ ISO 9001 ISO 26000 SA 8000 ซึ่งสถานประกอบกิจการทุกประเภท ทุกขนาด สามารถนำมาตราฐานแรงงานไทยไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของตนได้โดยสมัครใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้สามารถเข้าร่วมในเวทีการค้าโลกได้ทัดเทียมนานาชาติ ต่อมาได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และกฎหมายแรงงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็น มรท.8001-2553 หรือ TLS 8001-2010 โดยมีการประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยเป็นระยะเวลาประมาณ 16 ปี โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเสริมสร้างให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืนตามที่กล่าวมาข้างต้น และในทุกปีได้กำหนดกิจกรรมและเป้าหมาย รวมทั้งงบประมาณที่จัดสรรให้หน่วยปฏิบัติเพื่อดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย ตลอดจนการจัดทำแนวปฏิบัติคู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยของเจ้าหน้าที่ คู่มือการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย และด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (Corporate Social Responsibility: CSR) กิจกรรมการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย หรือประกาศแสดงตนเอง อีกทั้ง พยายามในการประสานดำเนินการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ในการการส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบกิจการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เช่น เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๘ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้บันทึกข้อตกลงว่าด้วย

ความร่วมมือ โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการเขตนิคมอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในเวทีโลก ยกย่องคุณภาพชีวิตแรงงานไทย และส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศในการมีความรับผิดชอบต่อในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ โดยทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมมือในการปฏิบัติงานสำหรับสถานประกอบกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ การประสานความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย ในสถานประกอบกิจการ การรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ ตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล การจัดให้มีระบบติดตามประเมินผลการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย จนเข้าสู่ระดับสมบูรณ์ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน หรือปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสานความร่วมมือในการส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ผลการดำเนินงานจากการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองหรือประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทยมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2546 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่า มีสถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และประกาศแสดงตนเอง จำนวน 2,097 แห่ง แต่หากเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการทั่วประเทศที่อยู่ในการกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2561 ซึ่งมีจำนวน 419,135 แห่ง สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย หรือประกาศแสดงตนเอง คิดเป็นร้อยละ 0.50 ซึ่งถือว่าเป็นผลการดำเนินการที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล โดยการศึกษาจะนำเสนอ ปัญหา อุปสรรค และผลกระทบต่อ การขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ คือ ข้อมูลข้อเท็จจริงของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ทบทวนในบทที่ 2 และข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์เจ้าของ/ฝ่ายบุคคลสถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลข้อเท็จจริงของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร

นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร (Sinsakhon Industrial Estate) ตั้งอยู่เลขที่ 30/1 หมู่ 2 ถนนเจษฎาวิถี ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร เป็นนิคมอุตสาหกรรมในรูปแบบ Cluster กลยุทธ์ใหม่ของภาครัฐที่จะรวมกลุ่มผู้ประกอบการด้านการพิมพ์ทั้งกระบวนการ

ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบก่อนการพิมพ์ การพิมพ์ หลังพิมพ์ และบรรจุภัณฑ์ รวมถึงวัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการในเครือข่ายวิสาหกิจเดียวกันทั้งในด้านการตลาด เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนาคุณภาพงาน เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับอุตสาหกรรมการพิมพ์ของไทย ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางแห่งนวัตกรรมทางการพิมพ์ และมีศักยภาพการแข่งขันระดับโลก ผู้พัฒนานิคมบริษัท ซี.เอ.เอส. แอสเซท จำกัด มีพื้นที่ทั้งหมด 840 ไร่ โดยแบ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมการพิมพ์ 595 ไร่ เขตที่ราชการ สำนักงานและบริการ 4 ไร่ และพื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 241 ไร่ ราคาขาย/เช่าเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 4,000,000 บาท/ไร่

จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร มีสถานประกอบการจำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน จำแนกตามประเภทกิจการ 9 ประเภทกิจการ ดังนี้ 1) ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ จำนวน 27 แห่ง 2) ธุรกิจเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ จำนวน 25 แห่ง 3) บรรจุภัณฑ์ จำนวน 4 แห่ง 4) โกดัง/คลังสินค้า จำนวน 3 แห่ง 5) ผลิตราย/เวชภัณฑ์ จำนวน 2 แห่ง 6) ผลิตภัณฑ์ จำนวน 2 แห่ง 7) เคมีภัณฑ์ จำนวน 2 แห่ง 8) เหล็ก/โลหะ จำนวน 2 แห่ง และ 9) อื่น ๆ (เซรามิก/หิน/จำหน่ายเครื่องจักร/นั่งร้าน) จำนวน 6 แห่ง

จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน จำนวน 5 แห่ง ลูกจ้างระหว่าง 10 - 49 คน จำนวน 24 แห่ง ลูกจ้างระหว่าง 50 - 99 คน จำนวน 19 แห่ง ลูกจ้างระหว่าง 100 - 199 คน จำนวน 8 แห่ง ลูกจ้างระหว่าง 200 - 499 คน จำนวน 13 แห่ง ลูกจ้างระหว่าง 500 - 999 คน จำนวน 3 แห่ง และลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป จำนวน 1 แห่ง

จำแนกตามการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ การผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ จำนวน 59 แห่ง และการผลิตและส่งออก จำนวน 14 แห่ง

จากการสำรวจข้อมูลในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร พบว่า สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ประกอบกิจการประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งมีจำนวน 27 แห่ง และประเภทธุรกิจเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ จำนวน 25 แห่ง จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมมีขนาดที่แตกต่างกัน คือ จำนวนลูกจ้างระหว่าง 10 - 49 คน มีจำนวน 24 แห่ง และลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำนวน 17 แห่ง จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ การบริหารจัดการของสถานประกอบการในนิคมย่อมมีความแตกต่างกันมาก การปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายย่อมมีความแตกต่างกัน เช่น การจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายกำหนด ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้ง 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีและหากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กปัญหาส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นในเรื่องบุคลากรไม่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องของกฎหมายทั้งกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงานและกฎหมายด้านความปลอดภัยฯ

ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานไทย พบว่า ปัญหาหลักจะเป็นเรื่องของหลักเกณฑ์ของมาตรฐานแรงงานไทย มีข้อจำกัดต่อการพัฒนาไปสู่การยกระดับให้เป็นที่ยอมรับระดับสากล เช่น ตามหลักสากลที่กำหนดให้ต้องทบทวนข้อกำหนดมาตรฐานทุก 5 ปี แต่ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2553) ประกาศใช้มาแล้วเป็นเวลา 9 ปี หรือตามบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน โดยเฉพาะข้อกำหนดว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งมาตรฐานแรงงานไทยควรแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของข้อย่อย ทั้งหลักสิทธิในความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ (รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 27) หลักเสรีภาพในการชุมนุม (รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 44) หลักเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสาร (รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 34 และมาตรา 36) หลักระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีส่วนร่วม (รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 74) และหลักกระบวนการยุติธรรมในการคุ้มครองสิทธิการรวมตัว (รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 53) จึงควรมีการปรับปรุงข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นไปตามหลักสากล ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับ และสถานประกอบการกิจการสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีความมั่นใจ คู่ค้าให้ความเชื่อมั่น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้างตามมาตรฐานสากล จะต้องดำเนินการตามแนวคิดและแนวทางของหลักเกณฑ์สากล

ประกอบกับประเทศไทยมีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิรูปประเทศ จำนวน 11 ฉบับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนงานสำคัญ จำนวน 23 แผนแม่บท และกำหนดประเด็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการในช่วง 5 ปีแรก (พ.ศ. 2561 – 2565) ของยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 15 เรื่อง ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติและแผนเหล่านี้มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจในด้านแรงงานหลายประการ จึงทำให้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2553) ไม่ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ทั้งหมด

นอกจากนี้ นโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 มีนโยบายที่เกี่ยวข้องจำนวน 2 นโยบาย นโยบายหลัก 12 ด้าน ในข้อ 5 การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย หัวข้อย่อย 5.2 พัฒนาภาคอุตสาหกรรม 5.2.2 พัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือแนวโน้มการค้าโลก โดยคำนึงถึงศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน แนวโน้มความต้องการของตลาดในประเทศและตลาดโลกเพื่อให้อุตสาหกรรมไทยมีระดับผลิตภาพที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีมูลค่าสูงในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมอนาคต อาทิ อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความมั่นคงของประเทศอุตสาหกรรมอวกาศ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมตลอดห่วงโซ่อุปทานให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขัน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง ข้อ 3 มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้มีเม็ดเงินเข้าสู่

ระบบเศรษฐกิจโดยเร็ว จัดเตรียมมาตรการรองรับการกีดกันทางการค้าและมาตรการสนับสนุนเพื่อเพิ่มช่องทางการส่งออกให้ผู้ส่งออกที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการกีดกันทางการค้าปรับปรุงทิศทางการส่งออกไปยังตลาดอื่นโดยเร็วขยายความร่วมมือทางการค้าและเศรษฐกิจกับประเทศที่มีศักยภาพและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศทั้งในส่วนในเมืองหลักเมืองรองและการท่องเที่ยวชุมชน เพื่อกระจายรายได้ในรูปแบบเศรษฐกิจแบ่งปันเพื่อสร้างรายได้และกระตุ้นเศรษฐกิจภายในประเทศในช่วงที่มีข้อจำกัดด้านการส่งออกและส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมจะเห็นได้ว่า รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการส่งออกและส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม ซึ่งมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญ แต่ขาดการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติ เนื่องจากสถานประกอบการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และไม่ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยรวมทั้งไม่สนใจเข้าร่วมจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อสัมภาษณ์สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. นายอำนาจ มากทรัพย์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
2. นางสาวเยาวลักษณ์ ฉันทอมรเลิศกุล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงาน
3. นางสาววิมลมาศ ไร่ไสว นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

สรุปข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย ให้สัมภาษณ์สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล และได้ให้ความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาในปัจจุบันสรุป ดังนี้

1. **ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ** ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตลอด ทำให้การดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยเป็นไปได้ค่อนข้างยาก เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นต้น

2. **ด้านการบริหารจัดการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยยังพบปัญหาต่าง ๆ ดังนี้**

2.1 **การจัดองค์การ** โครงสร้างในระดับจังหวัดของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ยังไม่ครอบคลุมทุกงานสำคัญ กล่าวคือ ปัจจุบันได้แบ่งเป็นกลุ่มงานสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน จังหวัดละ 1-3 กลุ่ม ตามความใหญ่เล็กของจังหวัด ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานจะมีหน้าที่กำกับ ดูแล ทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน แต่ไม่มีกลุ่มงานรับผิดชอบด้านมาตรฐานแรงงานโดยตรงเป็นการเฉพาะ จึงทำให้การกำกับ ดูแล ให้เป็นไปตามนโยบาย ขาดความเข้มข้นและต่อเนื่อง

2.2 บุคลากร ส่วนมากยังไม่เข้าใจมาตรฐานแรงงานไทย และระบบมาตรฐานสากลอย่างเพียงพอ จึงทำให้งานไม่ต่อเนื่องส่งผลให้ขาดองค์ความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบกิจการ ในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทำให้ส่วนใหญ่ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยอย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขาดความมั่นใจในการตรวจประเมิน รวมทั้งยังมีปัญหาจากการโยกย้าย อัตรากำลัง ที่ส่งผลให้กรมขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยถูกโยกย้ายออกจากพื้นที่ ส่งผลให้พื้นที่เดิมขาดบุคลากรผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทดแทนขาดประสบการณ์ในการตรวจประเมิน

2.3 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจหลักหลายด้าน ทำให้ไม่ได้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ด้านมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่องเพราะไม่ได้กำหนดงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะ โดยการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในหลาย ๆ ด้าน จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยยังไม่เพียงพอและมีความต่อเนื่อง

3. ด้านผู้ประกอบการ เจ้าของสถานประกอบกิจการ/ผู้มีอำนาจไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย มีความเข้าใจว่าการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เป็นการเพิ่มภาระและมีความยุ่งยากในการทำ และส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก และประเภทกิจการส่งออกมีน้อยมาก ทำให้ไม่มีความพร้อมในการจัดทำระบบ

4. ด้านข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย เนื่องจากข้อกำหนดมีสาระสำคัญ 2 ส่วนหลัก คือ ระบบการจัดการแรงงาน เพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานจะสอดคล้องกับข้อกำหนดอย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสิทธิแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการจัดทำระบบฯ อีกทั้ง เป็นมาตรฐานภาคสมัครใจไม่ได้ถูกบังคับโดยคู่ค้า สถานประกอบกิจการเล็งเห็นว่าไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และไม่ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย จึงทำให้มาตรฐานแรงงานไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับและรู้จักของสถานประกอบกิจการ หน่วยงานด้านการมาตรฐานและคู่ค้าในประเทศและต่างประเทศ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าของ/ฝ่ายบุคคลสถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมสีนาคร

สำหรับข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าของ/ฝ่ายบุคคลสถานประกอบการ
ในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จำนวน 15 คน ในเรื่องของการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และสิทธิ
ประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน
สู่มาตรฐานสากล โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานประกอบการ 3 ขนาด คือ สถานประกอบการ
กิจการที่มีลูกจ้างระหว่าง 10 - 49 คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างระหว่าง 50 - 99 คน สถานประกอบการ
กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำนวนขนาดละ 5 คน สรุปได้ดังนี้

1. สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างระหว่าง 10 - 49 คน จำนวน 5 แห่ง ดังนี้

1.1 นางสาวศุภิสรา สามารถ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท ไอทีดับเบิลยู
กราฟฟิกส์ จำกัด จำนวนลูกจ้าง 15 คน ประเภทกิจการ การพิมพ์ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายในประเทศ
ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัทไม่ทราบว่ามีการระบบมาตรฐานแรงงานไทย
และไม่เข้าใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และไม่ทราบว่าจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยแล้วได้รับสิทธิ
ประโยชน์ในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ลูกจ้างน้อย คือ มีจำนวน 15 คน
และเป็นการดำเนินธุรกิจภายในประเทศ

1.2 นางพจนีย์ ชันธวุฒิกชกร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท คินโยชา
(ประเทศไทย) จำกัด จำนวนลูกจ้าง 19 คน ประเภทกิจการผลิตแผ่นยาง ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่าย
ภายในประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัทไม่ทราบว่ามีการระบบ
มาตรฐานแรงงานไทย และไม่เข้าใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และไม่ทราบว่าจัดทำมาตรฐาน
แรงงานไทยแล้วได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก และ
เป็นเพียงการดำเนินธุรกิจภายในประเทศ

1.3 นางฉวีรณัฐ เตโชวิชัยวัฒน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้แทน
บริษัท เรียวเออี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนลูกจ้าง 25 คน ประเภทกิจการ ผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักร
ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ บริษัทไม่ทราบว่ามีการระบบมาตรฐานแรงงานไทยและไม่มี
ความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และไม่ทราบว่าจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยแล้ว
ได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องใดบ้าง

1.4 นายกิตติศักดิ์ พุทธบูชา ตำแหน่งหัวหน้าแผนกบุคคล ผู้แทนบริษัท ตรีสาน พรินต์
จำกัด จำนวนลูกจ้าง 47 คน ประเภทกิจการ การพิมพ์ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ
ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่ามีการระบบมาตรฐานแรงงานไทย
แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และไม่มีความสนใจที่จะจัดทำมาตรฐาน
แรงงานไทย มองว่าจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยแล้วไม่ได้อะไรกลับมา เป็นการเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นใน
การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย

1.5 นางสาวศิริรัตน์ หวังวงศกุล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท ชันชิง พรินต์
แมทชีน แมททีเรียล จำกัด จำนวนลูกจ้าง 49 คน ประเภทกิจการ ผลิตและจำหน่ายเครื่องจักร

ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แต่ไม่สนใจที่จะทำเพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมีความยุ่งยากทั้งในแง่ของการจัดทำระบบและการจัดทำเอกสาร

2. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างระหว่าง 50 - 99 คน จำนวน 5 แห่ง ดังนี้

2.1 นางสาวนิตยาภรณ์ ทางทอง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท ครูเกอร์ เอเชีย อินดัสทรีส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนลูกจ้าง 53 คน ประเภทกิจการ ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนอุปกรณ์ ดำเนินธุรกิจผลิตและส่งออกต่างประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และไม่มี ความสนใจที่จะดำเนินการจัดทำ มองว่าจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยแล้วไม่ได้อะไรกลับมา เนื่องจากไม่มีสิ่งจูงใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

2.2 นางสาวประภาพร เฟื่องขจร ตำแหน่งหัวหน้าแผนบริหารงานบุคคล ผู้แทนบริษัท ไทยคอเรเซีย จำกัด จำนวนลูกจ้าง 69 คน ประเภทกิจการ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แต่ไม่มีความสนใจที่จะจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมองว่าจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยแล้วไม่ได้อะไรกลับมา เป็นการเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมีความยุ่งยากในการจัดทำทั้งในแง่ของระบบและการจัดทำเอกสาร

2.3 นางอิชยา บัวแก้ว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท มัลติคัลเลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนลูกจ้าง 78 คน ประเภทกิจการ สิ่งพิมพ์ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย เนื่องจากบริษัทคู่ค้ามีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมีความสนใจที่จะดำเนินการจัดทำแต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำระบบ และมองว่าการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยมีความยุ่งยากในการจัดทำทั้งในแง่ของระบบและการจัดทำเอกสาร

2.4 นางสาวธิติมา อามาตรักดี ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท ที.เอ.โอ. บางกอก คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวนลูกจ้าง 86 คน ประเภทกิจการ นำเข้าและจำหน่ายหมึกพิมพ์ ดำเนินธุรกิจจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย เนื่องจากบริษัทคู่ค้ามีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย แต่ไม่มีความสนใจที่จะจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย เนื่องจากไม่มีสิ่งจูงใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

2.5 นายณัฐวุฒิ นิลน้อยศรี ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท อีเทอนอล ซากาตะ จำกัด จำนวนลูกจ้าง 92 คน ประเภทกิจการ ผลิตเยื่อกระดาษ ดำเนินธุรกิจดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่ามีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แต่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานอื่นที่บริษัทคู่ค้าบังคับให้ปฏิบัติก่อนเพื่อประโยชน์ทางการค้าของบริษัท และไม่มีกฎหมายที่บังคับให้สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

3. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างระหว่าง 200 คนขึ้นไป จำนวน 5 แห่ง ดังนี้

3.1 นางสาวมริฎตรี มูลเมือง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ผู้แทนบริษัท ศรีไทยบรรจุกภัณฑ์ จำกัด จำนวนลูกจ้าง 213 คน ประเภทกิจการ ผลิตบรรจุกภัณฑ์ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายในประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่ามีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แต่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานอื่นที่บริษัทคู่ค้าบังคับให้ปฏิบัติก่อนเพื่อประโยชน์ทางการค้าของบริษัท เนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทยไม่ได้ถูกบังคับด้วยเงื่อนไขทางการค้า และไม่มีกฎหมายที่บังคับให้สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และข้อกำหนดในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ส่วนใหญ่เป็นข้อกำหนดที่สถานประกอบการต้องปฏิบัติตาม ซึ่งมีข้อกำหนดที่สถานประกอบการยังไม่สามารถปฏิบัติได้ เช่น กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เลยทำให้ไม่ยากทำเพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเครื่องจักรหรือระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ

3.2 นายณนณิต ชนิตกิจเจริญพร ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้แทนบริษัท สหกิจบรรจุกภัณฑ์ จำกัด จำนวนลูกจ้าง 264 คน ประเภทกิจการ ผลิตเยื่อกระดาษ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่ามีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แต่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานอื่นที่บริษัทคู่ค้าบังคับให้ปฏิบัติก่อนเพื่อประโยชน์ทางการค้าของบริษัท เนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทยไม่ได้ถูกบังคับด้วยเงื่อนไขทางการค้า และไม่มีกฎหมายที่บังคับให้สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ขณะเดียวกันไม่มีสิ่งจูงใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับหากบริษัทจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย เช่น การลดหย่อนภาษี

3.3 นางรารี วิเศษสุวรรณ ตำแหน่ง รองผู้จัดการฝ่ายประสานงานและบุคคล ผู้แทนบริษัท พีรแพ็ค จำกัด จำนวนลูกจ้าง 329 คน ประเภทกิจการ การพิมพ์ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่ามีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และบริษัทได้จัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในระดับพื้นฐาน และมองว่าในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้ให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าว ยังมีองค์

ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทยไม่เพียงพอ บางครั้งไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการยื่นขอมาตรฐานแรงงานไทยต้องใช้เอกสารเยอะ และมีความละเอียดค่อนข้างมาก ทำให้ต้องใช้งบประมาณและระยะเวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้น

3.4 นางสาว อรรณวี ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้แทนบริษัท จันทวนิชย์ ซีเคียวริตี้ พรินท์ติ้ง จำกัด จำนวนลูกจ้าง 529 คน ประเภทกิจการ สิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย แต่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานอื่นที่บริษัทคู่ค้าบังคับให้ปฏิบัติก่อนเพื่อประโยชน์ทางการค้าของบริษัท เนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทยไม่ได้ถูกบังคับด้วยเงื่อนไขทางการค้า จึงมีส่วนให้บริษัท คิดว่าจะจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยเป็นลำดับรองลงมา และมีข้อกฎหมายบางข้อที่บริษัทฯ ต้องดำเนินการ ให้ได้ตามข้อกำหนด บางครั้งก่อกวนกับสภาพความจริง เช่น ข้อกำหนดในการทำงานล่วงเวลา หรือการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย จึงต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการจัดการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นหากมีการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย

3.5 นางสาววิทย์ ขุนทวี ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้แทนบริษัท เอเพ็กซ์ เซอร์คิต ไทยแลนด์ จำกัด จำนวนลูกจ้าง 3,400 คน ประเภทกิจการ ผลิตแผงวงจร ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยว่า บริษัททราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย และบริษัทได้จัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในระดับสมบูรณ์ แต่มองว่าในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยยังขาดการสนับสนุนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบ และต้องเพิ่มงบประมาณในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด และค่าตรวจประเมินภาคเอกชน

สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าของ/ฝ่ายบุคคล

สถานประกอบการกิจการในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาครในประเด็นการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยและสิทธิประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ดังนี้

1. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างระหว่าง 10 - 49 คน พบว่า สถานประกอบการไม่ทราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และไม่เข้าใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการ บางแห่งยังการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดในบางเรื่อง และยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

2. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างระหว่าง 50 - 99 คน พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ทราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และบางส่วนสนใจที่จะทำมาตรฐานแรงงาน แต่สมรรถนะ

บุคลากรในหน่วยงานยังมีองค์ความรู้ไม่เพียงพอ และให้ความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานอื่นที่คู่ค้าบังคับให้ปฏิบัติก่อนเพื่อประโยชน์ทางการค้า เนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทยไม่ได้ถูกบังคับด้วยเงื่อนไขทางการค้า จึงทำให้หากจะจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยจะจัดทำเป็นอันดับรองลงมา และเมื่อไม่มีกฎหมายที่บังคับให้สถานประกอบกิจการต้องจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย จึงทำให้สถานประกอบกิจการที่ไม่สนใจจะทำเนื่องจากไม่มีสิ่งจูงใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหากบริษัทจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย

3. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่รับทราบว่ามีระบบการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย แต่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานอื่นที่คู่ค้าบังคับให้ปฏิบัติก่อนเพื่อประโยชน์ทางการค้า เนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทยไม่ได้ถูกบังคับด้วยเงื่อนไขทางการค้า ส่วนมาตรฐานแรงงานไทยจะจัดทำเป็นลำดับรองลงมา เนื่องจากไม่มีสิ่งจูงใจในการจัดทำระบบที่เป็นรูปธรรม เช่น คำสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้น การลดหย่อนภาษี เป็นต้น สถานประกอบกิจการที่จะเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทยบางแห่งยังมีการปฏิบัติไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดและข้อกำหนด จึงต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการจัดการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องใช้งบประมาณและระยะเวลาในการดำเนินการ จึงขอชะลอการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยไว้ก่อน บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทยไม่เพียงพอ บางครั้งไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างถูกต้อง การประสานงานมีความผิดพลาด รวมถึงขาดการสนับสนุนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นภาวะที่ต้องรับผิดชอบและต้องเพิ่มงบประมาณในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด และค่าตรวจประเมินภาคเอกชน

สภาพปัญหาและผลกระทบ

จากการรวบรวมปัญหาและผลกระทบในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยจากสถานประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้อง พบว่า มาตรฐานแรงงานไทยได้ประกาศใช้และดำเนินการมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร ซึ่งในปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการจำนวนหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และผ่านการตรวจประเมินและได้รับการรับรองแล้ว ในขณะที่มีสถานประกอบกิจการจำนวนหนึ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยและนอกจากนี้ยังมีสถานประกอบกิจการอีกจำนวนมากที่ไม่สนใจเข้าร่วมจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยสรุปปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

1. เจ้าของสถานประกอบกิจการ/ผู้มีอำนาจไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย เนื่องจากมีความเข้าใจว่าการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการดำเนินการ เป็นการเพิ่มภาระและมีความยุ่งยากในการทำเอกสาร

2. สถานประกอบกิจการไม่รู้จักมาตรฐานแรงงานไทย และมองว่ามาตรฐานแรงงานไทย ยังไม่เป็นที่ยอมรับกับคู่ค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งคู่ค้าของสถานประกอบกิจการยังไม่ได้ บังคับให้จัดทำ

3. สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กเป็นประเภทกิจการที่ จำหน่ายในประเทศ และสถานประกอบกิจการที่ส่งออกต่างประเทศมีน้อยทำให้ไม่มีความพร้อม ในการจัดทำระบบยังไม่ให้ความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ ยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงานให้ได้ตามมาตรฐานสากล

4. สถานประกอบกิจการที่ไม่จัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเนื่องจากไม่สามารถ ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยได้ในบางข้อกำหนดที่สำคัญ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย/ กฎระเบียบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตลอด เช่น เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

5. สถานประกอบกิจการมองว่าไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย และไม่มีสิ่งจูงใจในการทำงานระบบที่เป็นรูปธรรม เช่น การลดหย่อนภาษีการส่งเสริมการลงทุน การลดเงินสมทบประกันสังคม หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น

6. สถานประกอบกิจการยังไม่ทราบว่า มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย และไม่เข้าใจใน การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย

7. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย ปรับเปลี่ยนบ่อยหรือโยกย้ายบ่อย ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้บางครั้งไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำระบบ มาตรฐานแรงงานไทยได้

สรุป

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการ คู้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล พบสภาพปัญหาในปัจจุบัน ดังนี้

1. ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตลอดทำ ให้การดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

2. ด้านการบริหารจัดการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการดำเนินงาน ด้านมาตรฐานแรงงานไทยยังพบปัญหา คือ 1) การจัดองค์การ ยังไม่ครอบคลุมทุกงาน ไม่มีกลุ่มงาน รับผิดชอบต่อด้านมาตรฐานแรงงานโดยตรงเป็นการเฉพาะ 2) บุคลากรกรม ส่วนมากยังไม่เข้าใจ มาตรฐานแรงงานไทย และระบบมาตรฐานสากลอย่างเพียงพอ จึงทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่องส่งผลให้ขาด องค์ความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบกิจการในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย

3. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจหลัก หลายด้าน ทำให้ไม่ได้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ด้านมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่องเพราะ

ไม่ได้กำหนดงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะ โดยการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในหลาย ๆ ด้าน จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยยังไม่เพียงพอและมีความต่อเนื่อง

4. ด้านผู้ประกอบการ เจ้าของสถานประกอบกิจการ/ผู้มีอำนาจไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย มีความเข้าใจว่าการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เป็นการเพิ่มภาระและมีความยุ่งยากในการจัดทำฯ

5. ด้านข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย เนื่องจากข้อกำหนดมีสาระสำคัญ 2 ส่วนหลัก คือ ระบบการจัดการแรงงาน มีเนื้อหาอ้างอิงมาจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการจัดทำระบบฯ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว หากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยอย่างจริงจัง ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือรูปแบบการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย และทำให้สถานประกอบกิจการเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย อาจทำให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยลดลงเรื่อย ๆ เนื่องจากให้ความสำคัญเฉพาะมาตรฐานสากลอื่นที่คู่ค้าเรียกร้องเท่านั้น

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางการพัฒนา และขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย

การวิเคราะห์ปัญหา

จากสภาพปัญหา/อุปสรรค และผลกระทบในการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย ตลอดจนเจ้าของ/ฝ่ายบุคคลสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมสินค้า ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในปัจจุบันสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการยอมรับร่วมของมาตรฐาน เนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับและรู้จักของสถานประกอบการ หน่วยงานด้านการมาตรฐาน และคู่ค้าในประเทศและต่างประเทศ
2. ปัญหาการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติ สถานประกอบการยังไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย
3. ปัญหาหลักเกณฑ์ของมาตรฐานแรงงานไทยมีข้อจำกัดต่อการพัฒนาไปสู่การยกระดับให้เป็นที่ยอมรับระดับสากลเนื่องจากข้อกำหนดครอบคลุมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันเช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น

4. ปัญหาการสนับสนุนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเนื่องจากกรมมีภารกิจหลักหลายด้านทำให้ไม่ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรที่จะให้คำปรึกษาแนะนำยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถให้คำปรึกษาได้

ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากลจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย โดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยและงบประมาณในการดำเนินการที่มีเพียงพอสำหรับดำเนินการและมีความต่อเนื่อง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและผลกระทบในการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย ในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมสินค้า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไข

ปัญหาในภาพรวมของการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยในนิคมอุตสาหกรรมสินค้าสำหรับเป็นแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

1. ปัญหาการยอมรับร่วมของมาตรฐาน ได้แก่

1.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างการยอมรับร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การนิคมแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ส่งออก องค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization : ISO) Social Accountability International (SAI) และสมาคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นำมาตรฐานแรงงานไทยไปพัฒนาในสถานประกอบการ โดยดำเนินการดังนี้

1.1.1 จัดทำบันทึกความเข้าใจระหว่างกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ส่งออกและผู้ผลิตไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

1.1.2 จัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างหน่วยงานที่จัดทำบันทึกความเข้าใจเพื่อดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยร่วมกัน

1.1.3 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การสร้างความร่วมมือดังกล่าว เพื่อสร้างการรับรู้สู่สถานประกอบการ และสาธารณชนทั่วไป

1.2 ปรับปรุงระบบการประชาสัมพันธ์ด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย โดยเน้นการเผยแพร่ในสื่อ Social Media ให้มากขึ้น เช่น Facebook, Line, Twitter เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อนำไปสู่การติดต่อสื่อสาร และสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานประกอบการกลุ่มใหม่และสถานประกอบการกลุ่มเดิม ให้สามารถดำเนินการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยให้ประสบผลสำเร็จ และธำรงรักษาอย่างต่อเนื่อง

1.3 ยกย่องพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานไทย พ.ศ. เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยจากมาตรฐานสมัครใจ เป็นมาตรฐานเชิงบังคับ โดยสถานประกอบการทุกแห่งต้องจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งในระยะแรกให้เริ่มบังคับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เป็นอันดับแรก และในระยะต่อไปให้บังคับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปเป็นอันดับถัดมา และสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

2. ปัญหาการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติ ได้แก่

2.1 สร้างสิทธิประโยชน์จากการรับรอง TLS โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถสร้างสิทธิประโยชน์ด้านเศรษฐกิจให้แก่สถานประกอบการได้ เช่น การลดหย่อนภาษี จากกรมสรรพากร การได้รับสิทธิพิเศษจาก BOI การนำเรื่องการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย เป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งในการจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานราชการ การได้รับสิทธิให้สินค้าที่ผลิตสามารถใช้สัญลักษณ์ Thailand TrustMark (T-Mark) จากกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

2.2 มอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย จนกระทั่งได้รับการรับรอง และประชาสัมพันธ์สถานประกอบการที่ได้รับประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย เช่น สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง เพิ่มโอกาสทางการค้า และสร้างความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้สถานประกอบการดังกล่าว เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบการอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สถานประกอบการกลุ่มใหม่ๆ ให้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

3. ปัญหาการสนับสนุนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

3.1 จัดตั้งหน่วยงานอิสระรับรองงานมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะมากขึ้น สนองต่อสภาพแวดล้อม และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐ โดยการจัดตั้งคณะทำงาน ซึ่งมีองค์คณะประกอบด้วย รองอธิบดีเป็นประธาน นักวิชาการด้านการมาตรฐานจากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม หน่วยงานรับรองภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เป็นคณะทำงาน เพื่อศึกษาแนวทางการจัดตั้ง นำเสนอโครงสร้างขององค์กร ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานอิสระ ต่อผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาต่อไป

3.2 จัดสรรงบประมาณในส่วนของการพัฒนาผู้ตรวจประเมินระดับพื้นฐานของกรมให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจประเมินเพียงพอ ไม่ประสบปัญหาขาดแคลนเมื่อมีการโยกย้าย และงบประมาณในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้ตรวจประเมินที่มีอยู่ให้มีความรู้และความมั่นใจในการตรวจประเมิน พร้อมทั้งจัดสรรเงินรางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนเจ้าหน้าที่ผู้ประเมินหรือหน่วยปฏิบัติที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย

3.3 การสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น 1) การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติให้เห็นความสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานระดับจังหวัด หากทิศทางของการสนับสนุนเป็นลักษณะการยอมรับและเต็มใจปฏิบัติการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยก็ย่อมสำเร็จได้ง่าย 2) การสนับสนุนจากภาคองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรแรงงาน และเครือข่ายแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่

ได้รับผลประโยชน์โดยตรง หากการสนับสนุนของหน่วยภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลางหรือระดับต่ำก็ย่อมส่งผลให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ยาก และ 3) การสนับสนุนจากสื่อมวลชน มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้ประสบความสำเร็จ หากขาดการสนับสนุนจากสื่อมวลชนมักประสบปัญหาในทางปฏิบัติ

4. ปัญหาการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย ได้แก่

4.1 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้บุคลากรของกรมมีความรู้เฉพาะด้านมาตรฐานแรงงานไทยและมีความมั่นใจในการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย หลักสูตรการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ และหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย โดยแต่งตั้งคณะทำงาน ซึ่งมีองค์คณะประกอบด้วย นักวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการมาตรฐาน หน่วยงานรับรองภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อดำเนินการกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

4.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานแรงงานตามหลักสูตรการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของกรมในภาวะที่มีการจำกัดจำนวนบุคลากร โดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

4.2.1 จัดการอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งต้องประกอบด้วย ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ รวมทั้งต้องมีการทดสอบให้ผ่านเกณฑ์ด้วย เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยประเมินผลหลักสูตร และปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและมีปริมาณที่เพียงพอ รวมถึงเน้นการฝึกอบรมภาคปฏิบัติให้แก่ผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยระดับพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการดำเนินการ เกิดความมั่นใจในการตรวจประเมิน

4.2.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทุกระดับทุกพื้นที่ควรมีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสนับสนุนและความร่วมมือจากแหล่งหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งจากภาครัฐ สถานประกอบการและองค์กรเอกชนต่าง ๆ ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จ

4.2.4 การปรับทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่อการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้เห็นประโยชน์ของที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของภารกิจกรมในทุกด้าน และนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีและผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น โดยให้มีผลในการที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติน้อยที่สุด เพื่อมิให้เกิดการเพิกเฉยละเลยไม่ปฏิบัติ หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะด้านที่ถนัด รวมถึงสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติ

สรุป

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและผลกระทบในการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมสินค้า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในภาพรวมของการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยในนิคมอุตสาหกรรมสินค้าสำหรับเป็นแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

1. ปัญหาการยอมรับร่วมของมาตรฐาน

1.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างการยอมรับร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การนิคมแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ส่งออก องค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ และสมาคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นำมาตรฐานแรงงานไทยไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการ โดยดำเนินการดังนี้

1.2 ปรับปรุงระบบการประชาสัมพันธ์ด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย โดยเน้นการเผยแพร่ในสื่อ Social Media ให้มากขึ้น เช่น Facebook, Line, Twitter เป็นต้น เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง

1.3 ยกย่องพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานไทย พ.ศ. เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยจากมาตรฐานสมัครใจ เป็นมาตรฐานเชิงบังคับ

2. ปัญหาการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติ

2.1 สร้างสิทธิประโยชน์จากการรับรอง TLS โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถสร้างสิทธิประโยชน์ด้านเศรษฐกิจให้แก่สถานประกอบกิจการได้ เช่น การลดหย่อนภาษี จากกรมสรรพากร การได้รับสิทธิพิเศษจาก BOI การได้รับสิทธิให้สินค้าที่ผลิตสามารถใช้สัญลักษณ์ Thailand TrustMark (T-Mark) จากกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

2.2 มอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบกิจการที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย จนกระทั่งได้รับการรับรอง และประชาสัมพันธ์สถานประกอบกิจการที่ได้รับประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย เช่น สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง เพิ่มโอกาสทางการค้า และสร้างความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน ให้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

3. ปัญหาการสนับสนุนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.1 จัดตั้งหน่วยงานอิสระรับรองงานมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะมากขึ้น สนองตอบต่อสภาพแวดล้อม และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการลดภาระการใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐ โดยการจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อศึกษาแนวทางการจัดตั้งต่อผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณา

3.2 จัดสรรงบประมาณในส่วนของการพัฒนาผู้ตรวจประเมินระดับพื้นฐานของกรม ให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจประเมินเพียงพอ ไม่ประสบปัญหาขาดแคลนเมื่อมีการโยกย้าย และงบประมาณในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้ตรวจประเมินที่มีอยู่ให้มีความรู้และความมั่นใจในการตรวจประเมิน พร้อมทั้งจัดสรรเงินรางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนเจ้าหน้าที่ผู้ประเมินหรือหน่วยปฏิบัติที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย

4. ปัญหาการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย

4.1 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้บุคลากรของกรม มีความรู้เฉพาะด้านมาตรฐานแรงงานไทยและมีความมั่นใจในการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย หลักสูตรการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ และหลักสูตรการเป็นผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย โดยแต่งตั้งคณะทำงาน ซึ่งมีองค์คณะประกอบด้วย นักวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการมาตรฐาน หน่วยงานรับรองภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของกรม

4.2.1 การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและมีปริมาณที่เพียงพอ รวมถึงเน้นการฝึกอบรมภาคปฏิบัติให้แก่ผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยระดับพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการดำเนินการ เกิดความมั่นใจในการตรวจประเมิน

4.2.2 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทุกระดับทุกพื้นที่ควรมีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสนับสนุนและความร่วมมือจากแหล่งหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งจากภาครัฐ สถานประกอบกิจการและองค์กรเอกชนต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จ

4.2.4 การปรับทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่อการขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย ให้เห็นประโยชน์ของที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของภารกิจกรมในทุกด้าน และนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีและผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น โดยให้มีผลในการที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติน้อยที่สุด เพื่อมิให้เกิดการเพิกเฉยละเลยไม่ปฏิบัติ หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะด้านที่ถนัด รวมถึงสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวិจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานแรงงานของสถานประกอบกิจการ ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทย หรือไม่ เพื่อพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา และขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ประกอบกิจการเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่ การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลต่อไป

การดำเนินการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก ซึ่งทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของ/ฝ่ายบุคคลสถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรม ผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย จำนวน 15 คน

สรุป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับ การคุ้มครองสิทธิแรงงาน สู่มาตรฐานสากล พบว่า นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร (Sindkhon Industrial Estate) เป็นนิคมอุตสาหกรรมในรูปแบบ Cluster ซึ่งกลยุทธ์ใหม่ของภาครัฐที่จะรวมกลุ่ม ผู้ประกอบการด้านการพิมพ์ทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบก่อนการพิมพ์ การพิมพ์ หลัง พิมพ์ และบรรจุภัณฑ์ รวมถึงวัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีสถานประกอบ กิจการและลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน จำแนก ตามประเภทกิจการ 9 ประเภทกิจการ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ ธุรกิจเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ บรรจุภัณฑ์ โกดัง/ คลังสินค้า ผลิตยา/เวชภัณฑ์ ผลิตเบเกอรี่ เคมีภัณฑ์ เหล็ก/โลหะ และอื่น ๆ (เซรามิก/หิน/จำหน่าย เครื่องจักร/นั่งร้าน) มีการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ การผลิตและจำหน่ายภายในประเทศและการผลิตและ ส่งออก มีสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน จำนวน 2 แห่ง และระดับสมบูรณ์ จำนวน 1 แห่ง นอกนั้นยังไม่ดำเนินการเกี่ยวกับการ รับรองมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งจากการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการ ดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่ มาตรฐานสากลในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร สรุปดังนี้

1. ปัญหา/อุปสรรค

จากการศึกษาวิจัย พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากลในนิคมอุตสาหกรรมสีนาคที่สำคัดังนี้

1.1 มาตรฐานแรงงานไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับและรู้จักของสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง แพร่หลาย จึงทำให้มีจำนวนสถานประกอบการให้ความสนใจร่วมจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยไม่มากเมื่อเทียบกับจำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจ เกิดจากสิทธิประโยชน์จากการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์จากภาครัฐยังมีไม่มากนักไม่สามารถจะเป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันให้สถานประกอบการให้ความสนใจได้ รวมทั้งสถานประกอบการยังไม่ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

1.2 บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทยไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย และตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยมีจำนวนน้อย ถึงแม้ว่าข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยจะพัฒนามาจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน แต่เจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติส่วนใหญ่จะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้าน จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีองค์ความรู้ไม่เพียงพอต่อการรณรงค์ เชิญชวน และให้คำแนะนำสถานประกอบการในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย หรือขาดความเชื่อมั่นในการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งเมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนอัตรากำลังในหน่วยงานต่าง ๆ ก็ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยมาทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ

1.3 ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ประกาศใช้มาเป็นเวลานาน โดยไม่ได้มีการทบทวน ปรับปรุงข้อกำหนดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งตามหลักสากลกำหนดให้ต้องทบทวนข้อกำหนดมาตรฐานทุก 5 ปี ประกอบกับประเทศไทยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งมีบทบัญญัติที่เปลี่ยนแปลงไปจากรัฐธรรมนูญฉบับที่ใช้ในช่วงของการจัดทำ มรท.8001-2553 รวมทั้งมีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิรูปประเทศ จำนวน 11 ฉบับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนงานสำคัญ จำนวน 23 แผนแม่บท และกำหนดประเด็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการในช่วง 5 ปีแรก (พ.ศ. 2561 – 2565) ของยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 15 เรื่อง ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติและแผนเหล่านี้มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ ในด้านแรงงานหลายประการ จึงทำให้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2553 ไม่ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ทั้งหมด

2. แนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่พบ เพื่อจะทำให้การพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

2.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการมาตรฐาน ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย องค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) และ Social Accountability International (SAI) เป็นต้น เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ให้เกิดขึ้นในวงกว้าง และการนำมาตรฐานแรงงานไทยพัฒนาให้เป็นระบบงานที่ยั่งยืนในสถานประกอบการ รวมทั้งการพิจารณาให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมแก่สถานประกอบการที่จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ทางภาษี หรือการได้รับพิจารณาคัดเลือกเป็นคู่ค้าหรือคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ หรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

2.2 ยกร่างกฎหมายมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้มาตรฐานแรงงานไทยเป็นมาตรฐานเชิงบังคับที่สถานประกอบการทุกแห่งต้องจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย อันเป็นการช่วยยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

2.3 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้เฉพาะด้านมาตรฐานแรงงานไทย และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทั้งการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย และการเป็นผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย โดยมีเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และการทดสอบที่เข้มงวด รวมทั้งการปรับทัศนคติหรือกระบวนการคิด (Mindset) ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการยอมรับ เห็นประโยชน์ของการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการที่จะช่วยให้ภารกิจของกรมด้านอื่น ๆ ประสบความสำเร็จตามมาด้วย รวมทั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยให้มากขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และมีให้เกิดการเพิกเฉยละเลยการไม่ปฏิบัติตามแผนงานทางด้านมาตรฐานแรงงานไทย

2.4 ควรจัดตั้งหน่วยงานอิสระเพื่อเป็นหน่วยรับรองมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดจ้างหน่วยตรวจประเมินภาคเอกชนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้เข้าตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของรัฐในการส่งเจ้าหน้าที่เข้าตรวจประเมินในสถานประกอบการ และการให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือในการดำเนินการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยตามแนวทางของมาตรฐานสากล

2.5 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูล และการปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็ว ทัวถึง ชัดเจน และตรงประเด็นต่อการเสริมสร้างการรับรู้ในเชิงการสร้างความรู้ การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ทั้งในเนื้อหาสาระของข้อกำหนด ประโยชน์ที่ลูกจ้างและนายจ้างจะได้รับเมื่อนำระบบมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ในสถานประกอบการ ทั้งในด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่จะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของสถานประกอบการ และในด้านการคุ้มครองดูแลสิทธิตามกฎหมาย การพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งอาจรวมไปถึงการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหรือช่องทางการสื่อสาร หรือการรับฟังความคิดเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบการ กลุ่มผู้รับบริการ หรือกลุ่มมีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานส่งเสริมการตรวจประเมิน และการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย อันเป็นการรองรับนโยบาย Thailand 4.0 อีกด้วย นอกจากนี้ควรมีการพัฒนา ทบทวน และปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ให้นำไปสู่การคุ้มครองดูแล ส่งเสริม พัฒนา ลูกจ้างและนายจ้างอย่างเหมาะสม เป็นธรรม สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย มีความเป็นสากล เป็นมาตรฐาน และมีความทันสมัย รองรับกับบริบทด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากลจะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่องในการดำเนินงานเพื่อให้มาตรฐานแรงงานไทยเป็นที่รู้จักทั้งในและต่างประเทศ เทียบเท่ามาตรฐานสากล ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าว ทั้งนี้ สำหรับด้านมาตรฐานแรงงานไทย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจกระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย จึงจะสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากลได้อย่างเหมาะสมต่อไป

การกำหนดนโยบายในการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล ต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่สำคัญต้อง

มีการพัฒนาทักษะบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะการตรวจรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรประสานความร่วมมือกับนิคมอุตสาหกรรมในทุกพื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ และจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการเขตนิคมอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในเวทีโลก ยกกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทย และส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศในการมีความรับผิดชอบในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ โดยให้ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสำหรับสถานประกอบกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรม เช่น การแต่งตั้งคณะทำงานประสานความร่วมมือสนับสนุนเพื่อรณรงค์ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ ประสานความร่วมมือในการส่งเสริมเพื่อให้มีการปฏิบัติสอดคล้องตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาการดำเนินงานหรือปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สถานประกอบกิจการตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ โดยกำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุม ครบถ้วน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้องในการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล

3.2 ทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และสถานประกอบกิจการที่ยังไม่เคยจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการบริหารจัดการและกำหนดนโยบายในการดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยต่อไป

บรรณานุกรม

- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวง. “แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.”, 2559. กฎกระทรวง.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. “กฎหมายความปลอดภัย ภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน”. 2554. กฎหมาย: กองความปลอดภัยแรงงาน.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541”, กองคุ้มครองแรงงาน. 2541.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518”.: สำนักแรงงานสัมพันธ์. 2518.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2553. 2560., กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). 2552. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564). 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. , ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ. รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 2555.
- กฤษณ์ รักชาติเจริญ. ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนมิติสมัชชาสุขภาพแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2559.

ภาคผนวก

ผนวก ก



ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง คราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย

มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๓

โดยที่กระทรวงแรงงานได้ปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๔๖ เป็นมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๓ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เพื่อให้คราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงให้ยกเลิกประกาศ เรื่อง คราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และกำหนดให้ใช้คราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๓ แทน

คราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทยมีลักษณะที่แสดงออกถึงความเป็นไทยและผสมผสานความเป็นสากลไว้ด้วยกันได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

คำอธิบาย

๑. เป็นคราสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นสากลร่วมสมัย แต่คงไว้ซึ่งความเป็นไทย ใช้ประโยชน์ได้กว้างขวาง สามารถนำไปใช้กับงานโครงการต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ลักษณะของคราสัญลักษณ์จะมีความเรียบง่าย แต่ชัดเจน จัดทำได้ดีและมีความเป็นสากล
๒. ความหมายของคราสัญลักษณ์ ลักษณะเด่นซึ่งอยู่ตรงกลางจะมีลักษณะเป็นรูป "คนก" ใช้สีธงชาติแสดงเอกลักษณ์โดดเด่นของความเป็นไทย โดยรูปคนกนี้จะสื่อได้ ๒ ลักษณะ คือ (๑) เป็นตัวอักษรภาษาอังกฤษคือตัว T ย่อมาจากคำว่า "ไทย" (๒) เป็นลักษณะรูป "คน" ซึ่งหมายถึงแรงงาน แสดงถึงความเป็น "มาตรฐานแรงงานไทย" ส่วนด้านหลังนั้นมีลักษณะเป็น "รูปโลก" ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความเป็น "สากล"



มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓
TLS 8001-2010

กระทรวงแรงงาน จึงขอประกาศตราสัญลักษณ์นี้ เป็นตราสัญลักษณ์มาตรฐานแรงงานไทย
ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.๘๐๐๑ - ๒๕๕๓ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายไพฑูรย์ แก้วทอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับ การคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) นี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยของหลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 62 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ 2562 – 2563 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษามาตรฐานแรงงานของสถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานแรงงานไทยหรือไม่ เพื่อพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือ ในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ยศ ชื่อ-สกุล.....
ตำแหน่ง.....
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สถานที่ทำงาน.....
.....
ประเภทกิจการ.....

การจำหน่าย ในประเทศ ต่างประเทศ

จำนวนลูกจ้าง รวม.....คน ชาย.....คน หญิง.....คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลการดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงานไทย

- สถานประกอบกิจการท่านเคยได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

- หากท่านเคยจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ท่านมีปัญหาและอุปสรรค หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

ตอนที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร มีสถานประกอบกิจการจำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน ส่วนใหญ่ประกอบกิจการประเภทสิ่งพิมพ์ ซึ่งมีจำนวน 27 แห่ง และประเภทธุรกิจเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ จำนวน 25 แห่ง จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมมีขนาดที่แตกต่างกัน คือ จำนวนลูกจ้างระหว่าง 10 - 49 คน มีจำนวน 24 แห่ง และลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จำนวน 17 แห่ง

- ท่านคิดว่ามาตรฐานแรงงานไทยสามารถพัฒนาและยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากลได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

- ท่านคิดว่าการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล ควรมีการพัฒนาเรื่องใด เพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานมาตรฐานแรงงานไทยประสบผลสำเร็จ

.....
.....
.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

(นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62
ผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว

วัน เดือน ปีเกิด

6 กันยายน 2507

การศึกษา

สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประวัติการทำงาน

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสตูล
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเลย
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานสู่มาตรฐานสากล

ผู้วิจัย นายสมพงษ์ คล้อยแคล้ว หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากรูปแบบของการค้าเสรีระหว่างประเทศเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ จากที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยประเทศต่าง ๆ มากนัก มาเป็นต้องอาศัยพึ่งพาประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้มีโอกาสสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้าจึงเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยเหตุที่สหรัฐอเมริกามีบทบาทสำคัญในตลาดโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตลาดนำเข้าสำคัญและมีขนาดใหญ่ ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจึงมุ่งส่งสินค้าไปขายในสหรัฐอเมริกา สหรัฐอเมริกาจึงพยายามออกนโยบายและมาตรการที่คุ้มครองผู้ผลิตและผู้ใช้แรงงานในประเทศของตน โดยการพยายามสร้างอุปสรรคทางการค้าด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ต้องไม่ขัดกับบทบัญญัติของ GATT/WTO จึงมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขบทบัญญัติของ GATT เพื่อเพิ่มเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาต การนำเข้าด้านมาตรฐานแรงงานและมาตรฐานสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เช่น มาตรฐานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพร้อมกับการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานอย่างจริงจัง สำหรับการดำเนินการทางการค้าระหว่างประเทศของสหภาพยุโรปให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานบังคับและครอบคลุมถึงการฝ่าฝืนหลักการของเสรีภาพ เมื่อสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปพยายามผลักดันเรื่องมาตรฐานแรงงานในเวทีการค้าของ WTO ไม่ประสบความสำเร็จ จึงหาทางออกโดยการหันมาที่จะบังคับใช้มาตรฐานแรงงานผ่านการทำข้อตกลงทางการค้าแบบทวิภาคีแทน โดยนำมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO และมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ ของ ILO มาใช้ไม่ว่าจะด้วยเจตจำนงเพื่อกีดกันการค้าหรือเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานก็ตาม

จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลเห็นว่าจะมีผลกระทบต่อแรงงานเป็นจำนวนมากได้หากสถานประกอบการผลิตแล้วไม่สามารถค้าขายได้ อันเนื่องมาจากผู้ประกอบการถูกต่อต้านจากการไม่ปฏิบัติตามแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งจะมีผลต่อการจ้างงาน ลูกจ้างตกงาน ขาดรายได้ ขาดความมั่นคงในชีวิตได้ รัฐบาลจึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีขึ้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2544 ให้กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิ

ประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนา มาตรฐานแรงงานของประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการสร้างระบบ มาตรฐานให้ประสบผลสำเร็จจนกระทั่งได้รับการรับรองหรือยอมรับเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า ซึ่งจะ เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันภายใต้ระบบการค้าเสรี และรัฐบาล โดยกระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2546 หรือ TLS.8001-2003 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 โดยข้อกำหนดประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ระบบการจัดการแรงงาน และ 2) สิทธิแรงงานและการคุ้มครองอ้างอิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงข้อกำหนดตามมาตรฐานแรงงานไทยให้มีความสอดคล้องตามหลัก มาตรฐานสากลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็น มรท.8001-2553 หรือ TLS.8001-2010 โดยมีการ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 และมีผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน ด้วยการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีสถานประกอบกิจการได้รับการรับรอง จำนวน 2,097 แห่ง ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในระดับมาตรฐาน และยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้าง จำนวน 1,393,019 คน

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นไปตามเป้าหมายและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ในด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมในประเด็นลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ยังช่วยสนับสนุนเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่ สถานประกอบกิจการ ที่จะส่งผลให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าโลกสูงขึ้น

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทต่อการพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการจัดสรรพื้นที่สำหรับโรงงาน อุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ ซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ การเข้าสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน ซึ่งหากในเขตนิคมอุตสาหกรรมมีการนำมาตรฐาน แรงงานไทยไปใช้บริหารจัดการในเขตนิคมอุตสาหกรรมจะเป็นกลไกหนึ่งในการยกระดับประเทศ ให้ภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาสังคมโลกต่อระบบการจ้างงานของประเทศที่ไม่สนับสนุนการละเมิดสิทธิ แรงงานโดยเฉพาะปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และเป็นการเพิ่มศักยภาพและความสามารถ ในการแข่งขันในเวทีการค้าทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล

นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ตั้งอยู่ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติจำนวนมากและมีประเภทกิจการที่หลากหลาย อาจก่อให้เกิดการ ละเมิดสิทธิแรงงานได้ง่าย มีสถานประกอบกิจการ จำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน มีลูกจ้าง ต่างด้าว จำนวน 881 คน

ผู้ศึกษาจึงได้สังเกตเห็นว่า “การขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมุ่งหวังให้การส่งเสริมและพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร ให้มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทย และพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ จะเป็นการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานของพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาประเด็นด้านแรงงาน ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการดำเนินธุรกิจ ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศ และผลการนำเสนอดังกล่าวจะแสดงให้เห็นว่า มาตรฐานแรงงานไทย สามารถยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามแนวทางของมาตรฐานแรงงานสากลได้ และยังเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเพื่อสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยและการคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีระบบบริหารจัดการได้ตามมาตรฐานด้านแรงงานไทยหรือไม่ เพื่อพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาตรฐานแรงงานไทยต้นแบบ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านพื้นที่**
การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษามาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
2. **ขอบเขตด้านประชากร**
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน จังหวัดสมุทรสาคร
3. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**
 - 3.1 การศึกษาในครั้งนี้จะมุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย ในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
 - 3.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย ในนิคมอุตสาหกรรมสีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาจาก

เอกสารข้อมูล รายงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลมาเป็นกรอบในการศึกษาคั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในคั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด คั้งนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research)

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของ/ฝ่ายบุคคล สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทยหลังการสัมภาษณ์เชิงลึกจะทำการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content analysis) วิเคราะห์เปรียบเทียบและสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. นำข้อมูลจากข้อ 2 มาเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนฯ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร (Sinsakhon Industrial Estate) เป็นนิคมอุตสาหกรรมในรูปแบบ Cluster ซึ่งกลยุทธ์ใหม่ของภาครัฐที่จะรวมกลุ่มผู้ประกอบการด้านการพิมพ์ทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบก่อนการพิมพ์ การพิมพ์ หลังพิมพ์ และบรรจุภัณฑ์ รวมถึงวัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีสถานประกอบการและลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จำนวน 73 แห่ง ลูกจ้างจำนวน 11,511 คน จำแนกตามประเภทกิจการ 9 ประเภทกิจการ ประเภทสิ่งพิมพ์ ธุรกิจเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ บรรจุภัณฑ์ โกดัง/คลังสินค้า ผลิตภัณฑ์/เวชภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เหล็ก/โลหะ และอื่น ๆ (เซรามิก/หิน/จำหน่ายเครื่องจักร/นั่งร้าน) มีการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ การผลิตและจำหน่ายภายในประเทศ และการผลิตและส่งออก มีสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน จำนวน 2 แห่ง และระดับสมบูรณ์ จำนวน 1 แห่ง นอกคั้งนี้ยังไม่ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งจากการศึกษา พบว่า

มีปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากลในนิคมอุตสาหกรรมสินค้า ดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับและรู้จักของสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง แพร่หลาย จึงทำให้มีจำนวนสถานประกอบการให้ความสนใจร่วมจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยไม่มากนัก

2. บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทยไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม และตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย

3. ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ประกาศใช้มาเป็นเวลานานแล้ว โดยไม่ได้มีการทบทวน ปรับปรุงข้อกำหนดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งตามหลักสากลกำหนดให้ต้องทบทวนข้อกำหนดมาตรฐานทุก 5 ปี ประกอบกับประเทศไทยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งมีบทบัญญัติที่เปลี่ยนแปลงไปจากรัฐธรรมนูญฉบับที่ใช้อยู่ในช่วงของการจัดทำ มรท.8001-2553 รวมทั้งมีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2580) แผนปฏิรูปประเทศ จำนวน 11 ฉบับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนงานสำคัญ จำนวน 23 แผนแม่บท และกำหนดประเด็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการในช่วง 5 ปีแรก (พ.ศ. 2561-2565) ของยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 15 เรื่อง ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติและแผนเหล่านี้มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจในด้านแรงงานหลายประการ จึงทำให้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553) ไม่ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่พบ เพื่อจะทำให้การพัฒนาและขับเคลื่อนมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานสู่มาตรฐานสากล ดังนี้

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการมาตรฐาน ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย องค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization : ISO) และ Social Accountability International (SAI) เป็นต้น เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยให้เกิดขึ้นในวงกว้าง รวมทั้งการพิจารณาให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมแก่สถานประกอบการที่จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ทางภาษี หรือการได้รับพิจารณาคัดเลือกเป็นคู่ค้า หรือคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ หรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

2. ยกร่างกฎหมายมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้มาตรฐานแรงงานไทยเป็นมาตรฐานเชิงบังคับที่สถานประกอบการทุกแห่งต้องจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย อันเป็นการช่วยยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

3. จัดทำร่างมาตรฐานแรงงานอาเซียนที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศสมาชิกอาเซียน สำหรับใช้เป็นแนวปฏิบัติและแนวทางความร่วมมือในการพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงาน เพื่อช่วยส่งเสริมการสร้างขีดความสามารถ อันเป็นการสร้างรากฐานของระบบการจัดการแรงงานที่ดี ตามปฏิญญาและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของอาเซียน โดยพัฒนาจากข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard) ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำขึ้น และจากแนวปฏิบัติอาเซียน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านแรงงาน (ASEAN Guidelines for Corporate Social Responsibility (CSR) on Labour) ที่กระทรวงแรงงานเป็นผู้เสนอต่อที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน เมื่อ พ.ศ. 2559 และที่ประชุมได้มีมติรับรองแล้ว โดยการจัดทำร่างมาตรฐานแรงงานอาเซียนจะมีส่วนช่วยสร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยให้ขยายไปสู่ระดับนานาชาติมากขึ้น และทำให้เกิดการยอมรับในต่างประเทศมากขึ้น

4. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้เฉพาะด้านมาตรฐานแรงงานไทย และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

5. ควรจัดตั้งหน่วยงานอิสระเพื่อเป็นหน่วยรับรองมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดจ้างหน่วยตรวจประเมินภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูล และการปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็ว ทั่วถึง ชัดเจน และตรงประเด็น