

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของนายจ้าง  
กับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541

ชื่อผู้เขียน : นายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส

ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

1. ศาสตราจารย์ปัญญา สุทธิบดี ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์อรรณพ พงนานุรัตน์

วิทยานิพนธ์เรื่องมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของนายจ้างกับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนได้ศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ประวัติความเป็นมาของมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานด้านแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศและเปรียบเทียบมาตรฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายของต่างประเทศ โดยได้วิเคราะห์ถึงปัญหาการนำเอามาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานที่ประเทศไทยรับมามีผลกระทบต่อสภาพการทำงานของลูกจ้าง นายจ้าง และต่อสังคมอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูล เสนอแนะปรับปรุง แก้ไข กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีมาตรฐานที่เหมาะสมกับประเทศไทย สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและคุ้มครองลูกจ้างให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่ามาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของนายจ้างซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกประเทศคือมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization--ILO) ซึ่งอยู่ในรูปของอนุสัญญาได้แก่คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 (เสรีภาพในการสมาคม) ฉบับที่ 98 (สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง) ฉบับที่ 29 (แรงงานบังคับ) ฉบับที่ 105 (การยกเลิกแรงงานบังคับ) ฉบับที่ 100 (ค่าตอบแทนที่

เท่ากัน) ฉบับที่ 111 (การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ) ฉบับที่ 138 (อายุขั้นต่ำ) และฉบับที่ 182 (รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก) ซึ่งถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standard) มาตรฐานดังกล่าวได้ถูกประเทศพัฒนาแล้วนำไปเป็นเครื่องมือในการกีดกันการค้าระหว่างประเทศในหลายรูปแบบ เช่น การใช้สิทธิพิเศษทางการค้า (General System of--GSP) มาตรฐานแรงงานความรับผิดชอบทางสังคม (Social Accountability 8000--SA 8000)

สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้วจำนวน 14 ฉบับ ในจำนวนนี้มี 5 ฉบับที่เป็นอนุสัญญาหลัก ภายหลังจากให้สัตยาบันแต่ละฉบับรัฐบาลได้พยายามปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ในระหว่างที่มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานดังกล่าวประเทศไทยได้ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของแรงงานมาตลอดทำให้ประเทศพัฒนาแล้วจะพิจารณาตัดสิทธิพิเศษทางการค้ามาแล้วหลายครั้ง ในอนาคตประเทศไทยอาจจะถูกร้องเรียนหรือถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นอีกเนื่องจากในข้อเท็จจริงประเทศไทยยังมีปัญหาการคุ้มครองแรงงานหลายประการ เช่น แรงงานเด็กทั้งในและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น จากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับต่างประเทศในประเด็นด้านการใช้แรงงานเด็ก ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และความปลอดภัยในการทำงานแล้วพบว่าในภาพรวมของการคุ้มครองแรงงานจะมีมาตรฐานสากล แต่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้มีมาตรฐานสากลที่ผ่านมาในบางเรื่องทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่น การห้ามนายจ้างจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำให้แรงงานอายุระหว่าง 13-14 ปี ไม่สามารถทำงานได้เลย นอกจากนี้ในบางเรื่องกฎหมายบัญญัติไว้ไม่ครอบคลุมชัดเจนทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การล่วงเกินทางเพศลูกจ้าง การคุ้มครองลูกจ้างผู้มีเชื้อเอชไอวี-เอดส์ เป็นต้น ผู้เขียนได้เสนอแนะว่าควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในประเด็นที่ยังไม่ครอบคลุมให้มีความชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้นอันเป็นการยกมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้นายจ้างและลูกจ้างควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายเพราะนอกจากจะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังเป็นการป้องกันไม่ให้ประเทศพัฒนาแล้วยกเป็นประเด็นในการกีดกันการค้าของประเทศไทย

## ABSTRACT

**TE 164074**

Thesis Title : Social Accountability for Employers and the Labour  
Protection Act B. E. 1998

Student's Name : Mr. Narongrit Wunnaso

Degree Sought : Master of Law

Academic Year : 2004

Advisory Committee:

1. Prof. Panya Sutthibodee Chairperson
2. Assoc. Prof. Aurawan Pojjananurat

The proposes of the thesis on Social Accountability for Employers and the Labour Protection Act B. E. 1998 are to study the concept and background of standards on Social Accountability, to study the relations between labour standards and international trade and to compare the Labour Protection Act B. E. 1998, labour standards of the International Labour Organization (ILO) and concerned laws of other selected countries. Problems concerning the Social Accountability in labour issue directly and indirectly applied by Thailand and the impacts of such problems on employees, employers and society were analyzed. The results were taken to be the source for proposing the revision and edition of the Labour Protection Act B. E. 1998 suitable for Thailand and social changing and to be extended its scope of protection.

It's found that the Social Accountability accepted by all countries and parties concerned is the labour standards of ILO. The accepted ILO labour standards take the form of Conventions no.87 concerning Freedom of Association, no.98 concerning the Right to Organise and Collective Bargaining, no.29 concerning Forced or Compulsory Labour, no.105 concerning Abolition of Forced Labour, no.100

concerning Equal Remuneration, no.111 concerning Discrimination (Employment and Occupation), no.138 concerning Minimum Age and no.182 concerning Worst Forms of Child Labour. This group of Conventions is the fundamental labour standards of ILO. Such standards have been taken to be the instrument of protectionism of developed countries such as the General System of Preference (GSP) and the Social Accountability 8000--SA 8000.

As the Member State of ILO, Thailand ratified 14 ILO Conventions. 5 of them are fundamental labour standards. Effect given by the ratification, the Government has revised the labour laws to be compatible with international standards. During the process of labour law revision, the complaints on the abuse of workers' rights in Thailand are lodged. In effect, Thailand has been threatened regarding to GSP by developed countries. Looking forward, the complaints on the abuse of workers' rights may be focused because there are some problems of labour protection in Thailand such as the problems on child labour or occupational safety and health etc. In comparing the Labour Protection Act B.E. 1998 with labour laws of selected foreign countries in the fields of child labour, forced labour, working hours, remuneration, non-discrimination in

employment and occupational safety and health, it's found that the provisions of the Act are standardised in overall. Practically, the working condition and working employment in Thailand are not conformed completely to the Act. Some certain labour issues can not be clarified by the Act. In instance of such issues are the discrimination in employment, the sexual harassment or the protection of employees effected with HIV etc.

Accordingly, the proposals on the revision and edition of labour laws in some certain issues in order to raise the labour protection standards are presented in this thesis. For the most success, employers and employees have to comply with the labour laws. Consequently, the employees will receive all benefits in according to the labour laws and the developed countries will unable to take the labour issue as the instrument of protectionism.