

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการเจรจาและทำความตกลงเขตการค้าเสรีกับหลาย ๆ ประเทศ เพื่อมุ่งค้าขาย กับต่างประเทศโดยให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งผลของการค้าเสรีจะส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกต่อการ ขยายตัวของภาคการผลิตและภาคแรงงานในด้านความต้องการแรงงานในบาง sector เพิ่มขึ้นตามอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัว ขณะเดียวกันผลของการเปิดการค้าเสรีทำให้เกิดผลกระทบในเชิงลบ กล่าวก็คือการขยายตัวของบริษัทข้ามชาติ รวมถึงความต้องการแข่งขันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการค้า ผู้ประกอบการบางส่วนที่คำนึงถึงแต่ผลกำไรเพียงอย่างเดียวจึงพยายามลดต้นทุนการผลิต โดยการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน หรือใช้วิธีจ้างงานรูปแบบใหม่เพื่อลดต้นทุนในการจ่ายสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน เช่น การใช้ระบบการจ้างงานที่มีหลายประเภทในบริษัทเดียวกัน ได้แก่ พนักงานประจำพนักงานระยะสั้นไม่เกิน 2 ปี พนักงานชั่วคราวที่ว่าจ้างเป็นคราว ๆ หรือการจ้างงานแบบเหมาช่วง รวมถึงการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นผลให้แรงงานบางกลุ่มมีคุณภาพชีวิตด้อยลงขณะที่ผู้ประกอบการกลับมีความมั่งคั่งมากขึ้น (กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2551, น. 24-25)

ดังนั้น ในรอบทศวรรษที่ผ่านมาประเทศที่พัฒนาแล้วจึงตื่นตัวกับกระแสความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility : CSR) มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อมแรงงาน หรือปัญหาการดำเนินธุรกิจที่ไม่โปร่งใสของกิจการขนาดใหญ่

ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจ (CSR) ไม่เพียงแต่ผู้ดำเนินธุรกิจจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังต้องรักษาความสมดุลของปัจจัยที่สำคัญ 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานให้มีมาตรฐานเป็นไปตามที่สากลกำหนด การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อที่มีต่อสังคมของธุรกิจจะทำให้ธุรกิจมีภาพลักษณ์เป็นที่น่าเชื่อถือ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริโภคส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้ประกอบการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าผลกำไร

กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญกับกระแสความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ จึงได้จัดทำมาตรฐานแรงงานของประเทศขึ้น เรียกว่า มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย ซึ่งมีชื่อย่อว่า มรท.8001-2546 (TLS. 8001-2003) โดยประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อให้สถานประกอบการทั้งหลายนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน ซึ่งมีการใช้มาตรฐานแรงงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย คือต้องการให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความสมัครใจ โดยนำข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและมีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย โดยสถานประกอบการที่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนด มรท.8001-2546 ได้ครบถ้วน ก็จะได้รับ การรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ว่าเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อแรงงาน แรงงานมีคุณภาพชีวิตเทียบเท่ามาตรฐานสากล ดังนั้น มาตรฐานแรงงานไทยจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยดังกล่าว เปรียบเสมือน การลงทุนเพื่ออนาคต เพราะจะทำให้ธุรกิจมีความมั่นคงและยั่งยืน ได้รับความเชื่อถือจากสังคม เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกผลที่ตามมา คือเป็นการยกระดับชื่อเสียงให้กับธุรกิจและเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากการสั่งซื้อสินค้าเพิ่มมากขึ้น จากประเทศที่นำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเครื่องมือกีดกันทางการค้า นอกจากนี้ธุรกิจที่ไม่ใช่ การส่งออก หากสมัครใจที่จะนำข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ ก็ยังจะทำให้สังคมไทย มีความน่าอยู่มากขึ้น เพราะนั่นย่อมหมายถึงการดำเนินธุรกิจเป็นไปในทางที่ถูกต้องไม่ขัดต่อสังคม เปรียบเสมือนธุรกิจได้คืนกำไรให้กับสังคมแทนที่จะประกอบธุรกิจ เพื่อหวังผลกำไรแต่เพียงฝ่ายเดียว

ตารางที่ 1.1

สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)

จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมปี 2549

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง)
การผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งการตกแต่งและย้อมสีขนสัตว์	38
การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม	33
การผลิตอุปกรณ์และเครื่องมือทางวิทยุ โทรทัศน์ และการสื่อสาร	27
การผลิตเครื่องเรือนและการผลิตซึ่งมีได้จัดไว้ในประเภทอื่น	19
การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก	17
การผลิตสิ่งทอ-สิ่งถัก	17
การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งรถพ่วง	16
การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	11
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	11
การฟอกและการตกแต่งหนังสัตว์ รวมทั้งการผลิตกระเป๋าเดินทาง	
กระเป๋าถือ อานม้า	9
การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ซึ่งมีได้จัดไว้ในประเภทอื่น	8
การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะที่ทำจากโลหะประดิษฐ์	
ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์	8
การผลิตเครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้าและเครื่องมือไฟฟ้าซึ่งมีได้	
จัดประเภทไว้ในที่อื่น	8
การผลิตเครื่องจักรสำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคำนวณ	5
การพิมพ์โฆษณา การพิมพ์ การทำสำเนาสิ่งบันทึก	5
การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	4
อื่น ๆ	15
รวม	251

ที่มา: มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ, โดย สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2549, กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อการค้าเสรี.

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทางการผลิตเพื่อให้สินค้ามีคุณภาพ ได้รับการยอมรับ ในประเทศ และต่างประเทศ การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย เป็นสิ่งยืนยันว่าสถานประกอบการนั้นได้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ให้มีความทันสมัย มีความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อันจะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

มาตรฐานแรงงาน เป็นเรื่องที่มีการพัฒนากันมาอย่างต่อเนื่อง การที่จะดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จก็จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ระบบการจัดการด้านแรงงาน ไปส่งเสริมการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง

การต่อต้านของลูกจ้างเกิดจากความกดดันต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลูกจ้างเห็นว่านายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างเกินไป การรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรองเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม ทำให้นายจ้างจึงต้องหาข้อยุติในการเจรจา ฉะนั้นการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้สถานประกอบการได้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เพื่อจะทำให้มีการจ้างงานที่เป็นธรรม มีการทำงานที่ต่อเนื่อง มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิหน้าที่ของการเป็นพนักงาน ลดปัญหาการออกจากงาน เพราะสภาพการทำงานเป็นเหตุ การได้รับการรับรองมาตรฐานมาตรฐานแรงงานไทย เป็นสิ่งที่ยืนยันว่านายจ้างได้เห็นความสำคัญของลูกจ้าง ต้องการที่จะให้ลูกจ้างได้รับความพอใจในการทำงานมากขึ้น

ในการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรจะต้องมีการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างว่าเมื่อได้รับข้อกำหนดนี้แล้ว ลูกจ้างมีสภาพชีวิตที่ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด ด้านไหนที่ลูกจ้างให้ความเห็นด้วยมากที่สุด และด้านไหนที่ให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งจะทำให้การพัฒนามาตรฐานแรงงาน ในสถานประกอบการได้ผลมากยิ่งขึ้น เมื่อแรงงานได้รับการพัฒนา การดำเนินการผลิตสินค้าก็จะมีจำนวนการผลิตมากขึ้น สินค้าได้รับการยอมรับ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานประกอบการ เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการใช้มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 ที่มีต่อพนักงานในองค์กร
2. เพื่อส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 ไปปฏิบัติต่อแรงงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาผลการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยการประเมินสภาพการทำงาน และผลกระทบจากการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ศึกษาข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ลักษณะการทำงาน แบ่งการศึกษาออกเป็นดังนี้

การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงการทำงาน ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ด้านวินัยและการลงโทษ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในแต่ละด้าน

การส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไปปฏิบัติต่อแรงงาน ด้านความปลอดภัย ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการจ้างงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการส่งเสริมการใช้มาตรฐานแรงงานไปปฏิบัติต่อแรงงาน ในแต่ละด้าน

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ของพนักงานในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง มรท.8001-2546 จำนวน 200 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น ด้านการผลิต ด้านการตรวจสอบ ด้านอะไหล่ ด้านซ่อมบำรุง โดยไม่จำกัดเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้

นิยามศัพท์

1. มาตรฐานแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดการปฏิบัติต่อแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์สวัสดิการ การทำงานที่มุ่งคุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน
2. ระบบการจัดการ หมายถึง นโยบาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน
3. คุ้มครองแรงงาน หมายถึง ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อลูกจ้าง หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องมาจากการทำงานหรือ เกี่ยวกับการทำงาน
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติ และทบทวน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและทันสมัย