

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย” มีแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

"มาตรฐานแรงงาน" มีความเป็นมา ก่อนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยขบวนการแรงงานในประเทศอังกฤษ ได้บุกเบิกให้มีมาตรฐานแรงงานในเรื่องค่าจ้างและ ชั่วโมงการทำงาน และในเรื่องการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานขึ้นเป็นประเทศแรกในโลก โดย Robert Owen ผู้เป็นนักธุรกิจ เป็นผู้ก่อตั้งและผู้นำสหภาพแรงงานยุคแรกในอังกฤษ มีความคิดที่จะปรับปรุงสภาพและเงื่อนไขในการทำงานของคนงานตามโรงงานอุตสาหกรรม ต่าง ๆ ที่ขยายตัว หลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมของอังกฤษ

มาตรฐานแรงงาน เน้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน ซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยกลุ่มการค้าหลายกลุ่มและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลประเทศที่ก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม ร่วมมือกับขบวนการสหภาพแรงงานและองค์การพัฒนาเอกชน (ปรีดี เภษมทรัพย์, 2541, น. 12-15)

มาตรฐานแรงงานกับการค้า เกิดขึ้นโดยความร่วมมือกันของขบวนการแรงงานอเมริกัน ทั้งสหภาพแรงงาน องค์การพัฒนาเอกชน และ สถาบันวิชาการ กับนายทุนในบริษัทข้ามชาติต่าง ๆ การร่วมมือดังกล่าวมีเป้าหมายต่างกัน คือ ฝ่ายแรงงานมีความต้องการหลักในการช่วยเหลือแรงงานในประเทศที่กำลังพัฒนา แต่บริษัทนายทุนอเมริกันมีความต้องการหลักที่จะให้สินค้าของตนขายได้ โดยไม่มีคู่แข่งที่อาศัยต้นทุนถูก ๆ จากการจ้างงานแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาจุดร่วมของทั้งสองฝ่ายก็คือ ความยุติธรรมของการเพิ่มขึ้นของมูลค่าปัจจัยการผลิต มูลค่าที่เพิ่มขึ้นของการจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง หรือสวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ย่อมเป็นความยุติธรรมจากการทำงานที่ทำให้คุณภาพชีวิตแรงงานสูงขึ้น

มาตรฐานแรงงานกับการค้ำน้่มองได้สองแง่ คือ แ่งมุ่มแรก มองในแง่ลบในระยะสั้น เป็นการกีดกันทางการค้า ถ้ามองในแง่บวกเป็นสิ่งที่ดีในระยะยาว ที่บังคับให้พัฒนาขึ้น คือแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ยอมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตในที่สุด ดังข้อเท็จจริงที่ว่าประชาชนในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่า และสินค้าของประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าก็ผ่านการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ และมีคุณภาพสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนา (โชคชัย สุทธาเวช, 2547, น. 9)

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) ชื่อว่า ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยที่กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสำคัญ คือ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ มาตรฐานแรงงาน SA 8000 (ความรับผิดชอบทางสังคม 8000) มรท.8001 เน้นใช้อย่างสมัครใจกับสถานประกอบการ ที่ส่งสินค้าออกไปขายในต่างประเทศ

มรท.8001-2546 มีมาตรฐานสูงกว่ากฎหมายแรงงานไทย เช่น การทำงานล่วงเวลา ตามประกาศกระทรวงแรงงานให้มีได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง แต่ใน มรท.8001-2546 ให้มีได้ไม่เกิน 12 ชม./สัปดาห์ โดยมีระยะเวลาปรับตัว 3 ปี ซึ่งคนงานระดับล่างมักไม่ชอบข้อนี้เพราะทำให้รายได้เสริมค่าจ้างจริงจากการทำงานล่วงเวลาดลดลง แม้ว่าจะแลกกับการเหน็ดเหนื่อยและเสี่ยงต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนและครอบครัว

มรท.8001-2546 ได้กำหนดให้คุณภาพชีวิตแรงงานในกิจการส่งออกดีกว่าคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในประเทศ แม้ว่าบางรายการจะล้อกับกฎหมายด้านแรงงาน แต่มีความจริงจังในการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมากกว่าที่กฎหมายระบุไว้ (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2551, น. 16)

ความหมายของมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงาน คือ ข้อกำหนดการปฏิบัติต่อแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ การทำงานที่มุ่งคุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

ขอบข่ายของมาตรฐานแรงงาน

1. มาตรฐานแรงงานในระดับสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
2. มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก เป็นมาตรฐานที่จัดทำขึ้นในระดับกลุ่มการค้าระหว่างประเทศ เช่น SA 8000

3. มาตรฐานแรงงานในระดับชาติ ซึ่งจะเป็นกฎหมายของประเทศ เป็นมาตรฐานแรงงานเชิงบังคับ และมาตรฐานแรงงานเชิงสมัครใจ

4. มาตรฐานแรงงานในระดับสถานประกอบการและกลุ่มบริษัท ซึ่งอาจเป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง หรือจรรยาบรรณของธุรกิจ (กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2551, น. 1)

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)

เป็นมาตรฐานแรงงานเชิงสมัครใจ ซึ่งเป็นมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย ประกอบด้วยข้อกำหนด 12 ข้อดังนี้

1. ข้อกำหนดทั่วไป
2. ระบบการจัดการ
3. การใช้แรงงานบังคับ
4. ค่าตอบแทนการทำงาน
5. ชั่วโมงการทำงาน
6. การเลือกปฏิบัติ
7. วินัยและการลงโทษ
8. การใช้แรงงานเด็ก
9. การใช้แรงงานหญิง
10. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
11. ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
12. สวัสดิการ

ระดับการรับรอง มรท.8001-2546 คือ การออกเอกสารอย่างเป็นทางการที่เป็นหลักฐานแสดงว่าสถานประกอบการนั้น ๆ มีการปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนด มรท.8001-2546 แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับพื้นฐาน หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนด ของ มรท.8001-2546 ข้อ 3 ถึง 12 ส่วนข้อ 1 และข้อ 2 เฉพาะเรื่องเอกสารที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้ต้องปฏิบัติ

การรับรองระดับพื้นฐานให้มีระยะเวลาในการรับรอง 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับการรับรอง

2. ระดับสมบูรณ์ หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงาน สอดคล้องกับข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 ทุกข้อโดยให้มีการรับรองเป็นขั้นดังต่อไปนี้

ขั้นริเริ่ม หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงาน สอดคล้อง กับข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไว้ ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีระยะเวลาการรับรอง 1 ปี

ขั้นพัฒนา หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงาน สอดคล้องกับข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ไร่ไม่เกิน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีระยะเวลาการรับรอง 1 ปี

ขั้นก้าวหน้า หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงาน สอดคล้องกับข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ไร่ไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีระยะเวลาการรับรอง 1 ปี

ขั้นสูงสุด หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติตามแรงงาน สอดคล้องกับข้อกำหนดของ มรท.8001-2546 ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ไร่ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีระยะเวลาการรับรอง 3 ปี (บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2550, น. 29-31)

มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศเป็นมาตรฐานแรงงานทั่วไปเพื่อการค้า มาตรฐานแรงงานระดับอุตสาหกรรมหรือกลุ่มการค้า และมาตรฐานแรงงานระดับกลุ่มบริษัทหรือ บริษัท ซึ่งถูกสร้างขึ้นโดยหลายองค์กร เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน สหภาพแรงงาน รัฐบาล สมาคมอุตสาหกรรม บรรษัทธุรกิจและมหาวิทยาลัย เป็นต้น

การผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ รับเอามาตรฐานแรงงานร่วมในระดับสากลไปปฏิบัติใน ปัจจุบันกระทำโดย สองแรงผลักดัน คือ ILO และประเทศสหรัฐอเมริกาผ่านระบบกฎหมาย การส่งเสริมการค้า การทำงานอย่างใกล้ชิดกับองค์การค้าโลก และองค์การต่าง ๆ ที่สนับสนุน การค้าที่ยุติธรรมระหว่างประเทศ

ปัจจุบันในประเทศไทยมีบริษัทจำนวนหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อ การค้าในเชิงการค้ากับโดยสัญญาการว่าจ้างการผลิต แต่ส่วนใหญ่จะปรากฏในอุตสาหกรรม สิ่งทอมากที่สุด

ในการนำมาตราฐานแรงงานมาเกี่ยวพันกับการค้าระหว่างประเทศนั้น มาจากระบบการจัดการสองระบบ คือ ระบบการให้สิทธิพิเศษทางการค้าของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป ให้โควตาสินค้าแก่ประเทศที่กำลังพัฒนาเข้าไปขายในประเทศเหล่านั้น ตามเงื่อนไขที่ประเทศพัฒนาแล้วกำหนด กับความร่วมมือระหว่างรัฐบาลสหรัฐอเมริกา กับสภาแรงงานอเมริกัน ที่มักได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือ เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างของแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความพยายามดังกล่าวเป็นการร่วมมือระหว่างสิทธิทุนนิยมกับลัทธิสหภาพแรงงาน

การนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาผูกเข้ากับเรื่องการค้าระหว่างประเทศ พิจารณาเป้าหมายได้ 2 ประเด็น ประเด็นแรกคือ การกีดกันทางการค้าเพราะทำให้ต้นทุนการผลิตของประเทศคู่ค้าเพิ่มขึ้น ประเด็นที่สองคือทำให้ประเทศคู่ค้า พัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตของคนทำงานในประเทศนั้น ๆ ประการแรกยืนยันได้จากท่าทีของผู้แทนระดับรัฐมนตรีด้านการค้า ถึงการยืนยันให้เรื่องมาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องของ ILO โดย WTO ก็ยินดีให้การสนับสนุนและการโต้แย้งจากเจ้าของสถานประกอบการและรัฐบาลในประเทศกำลังพัฒนาบางแห่ง เช่น จีน ที่มีความวิตกกังวลข้อดี-ข้อเสีย ของการนำเอาเรื่อง มาตรฐานแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับด้านการค้า และผลกระทบต่อประเทศไทย ทั้งในด้านบวกและด้านลบ

1. ข้อดีมาตรฐานแรงงานซึ่งให้หลักประกันสิทธิพื้นฐานของแรงงานช่วยให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ และเสถียรภาพทางการเงิน เนื่องจากสิทธิแรงงานมักเชื่อมโยงกับสิทธิในทางประชาธิปไตย (การรวมตัวและการเจรจาต่อรอง) การมีกฎระเบียบรับรองสิทธิพื้นฐานการมีโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม ทำให้แรงงานมีศักยภาพและสร้างผลิตภาพได้ดีขึ้น

2. ข้อเสีย

2.1 ลดความสามารถในการแข่งขันในตลาด

2.2 ทำให้ธุรกิจผิดกฎหมายเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการจะหลบเลี่ยงไปทำธุรกิจผิดกฎหมายมากยิ่งขึ้น

2.3 ทำให้รายได้เข้ารัฐบาลลดน้อยลง เพราะการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีของธุรกิจผิดกฎหมายมากขึ้น

ประเทศไทยจำเป็นต้องจัดการเรื่องนี้ตามเงื่อนไขและจังหวะที่เหมาะสม เนื่องจากจะมีผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกันผู้ใช้แรงงานในประเทศได้ประโยชน์จากการผนวกมาตรฐานแรงงานกับการค้าเข้าด้วยกัน แม้ต้นทุนการผลิตจะสูงขึ้น แต่สถานประกอบการที่ส่งออก

สินค้า ก็ได้รับการสั่งซื้อสินค้าจากบริษัทคู่ค้า ในปริมาณที่มากขึ้นและต่อเนื่องอันเป็นการลดความเสี่ยงจากการขาดยอดการสั่งซื้อจากต่างประเทศ และบริษัทไทยจำนวนหนึ่ง ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพราะเห็นว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานต่าง ๆ ที่บริษัทจากต่างประเทศกำหนดให้ผลประโยชน์ต่อความมั่นคงในธุรกิจ (อังคณา เตชะโกเมนทร์, 2551, น. 13-16)

มาตรฐานแรงงานเอกชน

มาตรฐานแรงงานเอกชน คือ ข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์กรเอกชน ผู้ประกอบกิจการนำเข้าสินค้า หรือผู้ซื้อในต่างประเทศ รวมทั้งสถาบันการศึกษาและวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ผลิตสินค้ารับไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานและเชื่อว่าสินค้าที่ผลิตโดยใช้แรงงานที่เป็นธรรม ไม่เอาเปรียบขูดรีดแรงงาน ไม่บังคับใช้แรงงาน หรือใช้แรงงานหนักจนเกินควรแล้ว สินค้าก็จะมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือยอมรับจากผู้บริโภค

มาตรฐานแรงงานเอกชน ปัจจุบันได้มีการกำหนดออกมาโดยสถาบันต่าง ๆ หลายสถาบัน หลายมาตรฐานที่สำคัญ ๆ ได้แก่

- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม (SA 8000)
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน กำหนดขึ้นโดยสมาคมความเป็นธรรมในการทำงาน
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยสมาคมสิทธิคนงาน
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักจรรยาบรรณของบริษัทในกั
- มาตรฐานแรงงานว่าด้วยหลักการผลิตที่เป็นสากลทั่วโลก กำหนดขึ้นโดยสภาองค์การอิสระแม่เหล็กเพื่อการติดตามตรวจสอบการผลิตให้เป็นไปตามหลักการสากลของโลก
- มาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า

มาตรฐานแรงงานขั้นต้น ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร และสถาบันต่าง ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีเพียงบางมาตรฐานที่มีที่มาจากยุโรป คือมาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า เครือข่ายกลุ่มธุรกิจเพื่อเสื้อผ้าที่เป็นธรรม ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะกลุ่มประเทศภาคีอาเซียน ที่เป็นผู้ส่งออกสินค้าไปขายยังสหรัฐอเมริกาและยุโรป มองว่าเป็นมาตรการต่อรองและการกีดกันการค้ารูปแบบหนึ่งของประเทศพัฒนาแล้ว หรือประเทศผู้ซื้อ และในระยะต่อไป มาตรฐานแรงงานเหล่านี้อาจขยายตัวเข้ามามีบทบาทอิทธิพลต่ออุตสาหกรรมส่งออกของประเทศมากขึ้น ในลักษณะของการกำหนดเงื่อนไขที่มีสภาพบังคับให้ผู้ประกอบการ

ส่งออก ต้องปฏิบัติตามหากจะส่งสินค้าไปขายยังประเทศผู้ซื้อ ซึ่งเป็นเจ้าของมาตรฐาน ซึ่งอาจทำให้ผู้ประกอบการส่งออกประสบปัญหาทั้งทางด้านการแข่งขันและการตลาดได้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2545, น. 20-21)

มาตรฐาน SA 8000 (Social Accountability 8000)

มาตรฐาน SA 8000 (Social Accountability 8000) คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์กรภาคเอกชน ไม่แสวงหากำไร ซึ่งประกอบด้วยเรื่องสำคัญ 9 เรื่อง คือ การใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การใช้ระเบียบวินัย ชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทน กำหนดแนวทางจัดการ เป้าหมายของ S.A. 8000 คือ การสร้างความตระหนักให้สถานประกอบการได้เคารพและดำเนินการให้มีการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานในเรื่องข้างต้น รวมทั้งสิทธิพื้นฐานของมาตรฐานระหว่างประเทศอื่น ๆ มาตรฐาน S.A. 8000 ระบุว่า ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (โกวิทย์ บุรพธานินทร์, 2543, น. 14-15)

มาตรฐาน ISO 26000

คือ มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน จัดทำขึ้นโดยองค์กรมาตรฐานระหว่างประเทศ (ISO) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นมาตรฐานสากล เกี่ยวกับ หลักการปฏิบัติ ประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมาตรฐานตัวนี้ไม่ใช่มาตรฐานระบบการจัดการ ที่ต้องมีการตรวจประเมินหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อให้การรับรอง อย่าง ISO 9000/ISO 14000 เพราะมาตรฐาน ISO 26000 มีลักษณะเป็นมาตรฐานแนะนำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย

- ธรรมาภิบาลขององค์กร
- สิทธิมนุษยชน
- ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน
- สิ่งแวดล้อม
- การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม

- ประเด็นผู้บริโภค
- การพัฒนาสังคม

ความสำคัญของ ISO 26000

สืบเนื่องมาจากผลสำรวจในแถบยุโรป ที่ว่าประชาชนส่วนใหญ่ซื้อสินค้าจากองค์กรที่แสดงตัวว่าอุทิศตนเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงเป็นโอกาสดีที่องค์กรจะได้แสดงให้เห็นคุณค่าที่ได้รับรู้ว่า องค์กรนั้นกำลังทำในสิ่งที่ถูกและดีแก่ส่วนรวม โดยการนำมาตรฐานนี้ มาเป็นแนวทางในการจัดทำ ส่วนขององค์กรที่ทำการค้าขายระหว่างประเทศเรา ซึ่งอยู่ในประเทศที่กำลังพัฒนา และอำนาจการต่อรองน้อยย่อมถูกกดดันด้วยมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอยู่ประจำ ยิ่งองค์กรในต่างประเทศเริ่มนำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมมาใช้ในการกีดกันบ้างแล้ว ถ้ารัฐบาลสามารถแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของมาตรฐานตัวนี้แล้ว ก็จะทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถรับมือกับการกีดกันทางการค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถึงแม้ว่าองค์กรจะคิดว่าตัวเองนั้นได้ดำเนินกิจกรรมทางด้านสังคมอย่างเป็นปกติอยู่แล้วก็ตาม แต่จากงานวิจัยพิสูจน์ได้ว่า องค์กรที่มีระบบบริหารจัดการที่ดียังต้องพึ่งระบบ ISO ดังนั้น การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดทำ CSR จึงควรที่จะมีการนำข้อกำหนด ISO 26000 มาใช้เป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (เสรี ลีลาสัย, 2550, น. 41-43)

แนวปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

1. ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย

1.1 ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีขั้นตอนเพียงพอ ที่จะป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน โดยลดสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายที่อยู่ในสภาพการทำงานลงให้น้อยที่สุด

1.2 ต้องจัดให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมสภาพการทำงาน

1.3 ต้องทำให้มั่นใจว่าลูกจ้างทุกคนได้รับการอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และมีการบันทึกผลการอบรม

1.4 ต้องให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัย

1.5 ต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบค้นหา หลีกเลี่ยงหรือตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่มีแนวโน้มไปในทาง ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

2. ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์

- 2.1 ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.2 ต้องแจ้งให้ลูกจ้างใหม่ทุกคนทราบ ทั้งโดยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ถึงนโยบายเรื่องค่าจ้าง ระบบสวัสดิการและโบนัสโดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
- 2.3 ต้องไม่หักค่าธรรมเนียมจากค่าแรงของลูกจ้างให้กับตัวแทนจัดหางาน
- 2.4 ต้องเก็บหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดไว้อย่างถูกต้อง และควรรีให้ลูกจ้างรับรองความถูกต้องด้วย
- 2.3 ต้องให้สิทธิลูกจ้างในการเลือกใช้บริการที่นายจ้างจัดให้
- 2.4 ต้องให้สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายทุกประการ
- 2.5 ต้องมีระเบียบการจ่ายเงินเดือนที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ และต้องมีหลักฐานแสดงการจ่ายเงินทุกครั้ง

3. ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา

- 3.1 ลูกจ้างต้องทำงานไม่เกิน 60 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ชั่วโมงการทำงานปกติ 48 ชั่วโมง และการทำงานล่วงเวลา 12 ชั่วโมง)
- 3.2 การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจ
- 3.3 ต้องมีระบบบันทึกการทำงานของลูกจ้างทั้งหมด
- 3.4 ต้องไม่ใช้การจูงใจในทางลบหรือมาตรการลงโทษ เพื่อให้มีการทำงานล่วงเวลาเกินกว่าข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงาน

4. ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง

- 4.1 ต้องเคารพในสิทธิของลูกจ้างที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรด้วยความสมัครใจและรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง
- 4.2 ต้องไม่ปลดออก ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลงโทษทางวินัยหรือบังคับข่มขู่ลูกจ้างที่พยายามจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง รวมทั้งการเข้าร่วม
- 4.3 ต้องไม่เลือกปฏิบัติกับลูกจ้างที่พยายามใช้สิทธิในการจัดตั้งองค์กรและในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง
- 4.4 ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกผู้แทนของตนและดำเนินกิจกรรมโดยปราศจากการแทรกแซงของนายจ้าง

4.5 ตัวแทนกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานควรได้รับความสะดวกเท่าที่จำเป็น ในการทำกิจกรรมสหภาพ รวมทั้งมีสิทธิใช้สถานที่ประกอบกิจการ โดยไม่ถูกกีดกันและสามารถ เข้าถึงสมาชิกในสถานที่ทำงาน

4.6 ต้องเคารพในสิทธิของลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

5. ข้อกำหนดว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ

5.1 จะต้องจ่ายค่าจ้าง โบนัส เงินช่วยเหลือ และค่าชดเชยรูปแบบต่าง ๆ โดย พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ในงาน ความชำนาญและความสามารถ

5.2 ต้องพัฒนาการเลื่อนตำแหน่ง วางกฎระเบียบ มอบหมายงาน เลิกจ้าง และ เกษียณอายุลูกจ้าง จากการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน (สำนักพัฒนา มาตรฐานแรงงาน, 2549, น. 50-55)

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ทวีวัฒน์ เสนาะล้ำ (2542, น. 174) อธิบายว่า สาเหตุสำคัญที่มาตรฐานแรงงานได้ ถูกหยิบยกเข้ามาเป็นประเด็นเกี่ยวข้องกับการค้านั้น เนื่องจากประเทศพัฒนาแล้วเห็นว่า มาตรฐานแรงงานมีผลต่อการแข่งขันในระหว่างประเทศสูงขึ้น ประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำ ต้นทุนในการผลิตสินค้าที่ค้าขายแข่งขันย่อมจะต่ำไปด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมใน การค้าขายระหว่างประเทศ นอกจากนี้อุปสรรคทางด้านภาษีศุลกากรได้ลดน้อยลง เพราะผลจาก การเจรจาการค้าเพื่อลดภาษี

ส่วนสาเหตุที่สำคัญอีกประการ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการค้าโดยตรง มาจากเหตุผลทาง มนุษยธรรม ประเทศที่พัฒนาแล้ว เห็นว่าการใช้แรงงานเพื่อผลิตสินค้าไม่ควรที่จะเป็นการมุ่งที่จะ เอาประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ทุกคนควรจะมีส่วนได้รับหรือสิทธิพื้นฐานใน ฐานะที่เป็นมนุษย์ การค้าไม่ควรที่จะทำลายสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ จึงพยายามที่จะกำหนด มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการค้าขึ้นมาในกรอบข้อตกลงขององค์การค้าโลก

การเสนอประเด็นเรื่องการค้ากับการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานในองค์การ การค้า โลกได้ถูกคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากเห็นว่าเป็นการตั้งข้อกีดกันเพื่อประโยชน์ของ ประเทศพัฒนาแล้ว เพราะประเทศกำลังพัฒนามีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบในเรื่องของ ต้นทุนแรงงานที่ต่ำ การกำหนดให้มีมาตรฐานแรงงานในกรอบข้อตกลงองค์การค้าโลก จะทำให้ ประเทศกำลังพัฒนาต้องยกระดับมาตรฐานแรงงานขึ้น ในขณะที่ตนยังมีสภาพไม่พร้อมทาง

เศรษฐกิจ ประเด็นมาตรฐานแรงงานกับการค้าถูกยกเป็นประเด็นในการเจรจาเรื่อยมา นับตั้งแต่มีข้อตกลง GATT จนถึงปัจจุบันในการประชุมองค์การ การค้าโลก

ทัชชมัย ฤกษ์สุต (2543, น. 33-34) ได้ให้ความหมายทั่วไปของสิทธิต่าง ๆ ของมาตรฐานแรงงาน ดังนี้

1. สิทธิขั้นพื้นฐาน คือสิทธิในการต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก ต่อต้านการบีบบังคับทางกายภาพ
2. สิทธิในความอยู่รอด คือ สิทธิในการได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับค่าทดแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีชั่วโมงทำงานอย่างมีกำหนดเวลาในหนึ่งอาทิตย์
3. สิทธิในสวัสดิการ คือ สิทธิในการต่อต้านการปลดออกโดยอำเภอใจ สิทธิในการได้รับเงินพิเศษเมื่อเกษียณอายุ ได้รับค่าชดเชยเมื่อมีสิทธิออกจากอันตราย
4. สิทธิในฐานะพลเมือง คือ สิทธิในการจัดตั้งสมาคมอย่างเสรี สิทธิในการมีผู้แทนเพื่อร่วมในการเจรจาต่อรอง สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง

การขยายตัวของขบวนการภาคประชาชน ต่อต้านการค้าเสรีหรือการผูกขาดของบรรษัทข้ามชาติ บทบาทของโลกาภิวัตน์ ปรากฏในมาตรฐาน 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานสิทธิมนุษยชน เช่น การเคารพสิทธิแรงงาน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือหลักความเสมอภาค
2. มาตรฐานสิ่งแวดล้อม แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนคำนึงถึงระบบนิเวศ
3. มาตรฐานการปกครองที่ดี เช่น การต้องมีธรรมาภิบาล ความสุจริตโปร่งใสในการบริหาร การพัฒนาประชาธิปไตย

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (2543, น. 32-33) อธิบายว่า มาตรฐานแรงงานกับนโยบายการค้า ความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานแรงงานกับนโยบายการค้าถือเป็นประเด็นสำคัญในการพิจารณาถึงความสมเหตุสมผลในการนำเรื่องแรงงานมาเจรจาในองค์การการค้าโลก

การที่ประเทศกำลังพัฒนาไม่มีมาตรฐานแรงงานหรือมีแต่ไม่เท่าเทียมกับมาตรฐานในประเทศพัฒนาแล้ว กรณีนี้จะส่งผลกระทบต่อประเทศพัฒนาแล้ว ผ่านทางระบบการค้าระหว่างประเทศ กล่าวคือ การที่ประเทศใดมีมาตรฐานแรงงานต่ำจะทำให้อุปทานแรงงานในประเทศนั้นเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ประเทศที่ยอมให้มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเด็กในประเทศนั้นก็เพิ่มขึ้น อาจมีการบังคับใช้แรงงานด้วย และหากการผลิตนั้นเป็นการผลิตที่ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือ เป็นหลัก เช่น เสื้อผ้า รองเท้า ก็จะทำให้ประเทศผู้ผลิตนั้น มีความได้เปรียบเทียบเพิ่มมากขึ้นอีกด้วยทำให้

1. สินค้าส่งออกจากประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานต่ำนั้นเพิ่มขึ้น ซึ่งหมายความว่า การนำเข้าสินค้านั้นของประเทศพัฒนาแล้วเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

2. หากมูลค่าการส่งออกสินค้านั้นจากประเทศผู้ส่งออกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา รวมกันแล้วมีส่วนแบ่งใหญ่ของอุปทานทั้งหมด ก็จะส่งผลให้ราคาสินค้านั้นในตลาดโลกต้องตกลง

3. อัตราค่าจ้างของแรงงานไม่มีฝีมือในประเทศผู้นำเข้าซึ่งเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ก็จะต้องลดลงด้วย เพราะต้องแข่งขันกับสินค้านำเข้า

การจัดทำความตกลงระหว่างประเทศเรื่องมาตรฐานแรงงานนั้นจะเน้นเรื่อง มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มิใช่มาตรฐานแรงงานของประเทศผู้นำเข้า เพื่อประเทศต่าง ๆ จะได้ใช้

มาตรฐานแรงงานที่ประเทศทั้งหลาย ได้เห็นพ้องต้องกันนี้เป็นแนวทางในการบัญญัติ กฎหมายภายในของตน ปัจจุบันมีการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในหลายเรื่องเพื่อ

1. ห้ามการบังคับใช้แรงงาน
2. เปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม
3. สนับสนุนสิทธิของผู้ใช้แรงงานในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรอง
4. กำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานเด็ก
5. กำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เสี่ยงภัย

มาตรฐานแรงงานกับประเทศกำลังพัฒนา เมื่อพิจารณาความได้เปรียบของประเทศ พัฒนาแล้ว สิ่งหนึ่งที่ประเทศกำลังพัฒนา รู้สึกว่าตนเสียเปรียบก็คือ ความรู้ทางเทคโนโลยีของ ประเทศพัฒนาแล้ว แม้เราจะซื้อสินค้าหรือรับการลงทุนจากประเทศพัฒนาแล้ว การถ่ายทอด เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องซึ่งจะทำให้ประเทศกำลังพัฒนา สามารถพัฒนาตนเองได้ มักจะได้รับ การปฏิเสธ โดยประเทศพัฒนาแล้ว

ดังนั้น เมื่อเทคโนโลยีคือวิธีการอย่างหนึ่งที่ผู้ผลิตพัฒนาเพื่อให้ต้นทุนในการผลิต ลดลง เพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันได้ การที่ประเทศพัฒนาแล้วไม่ยอมถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ เนื่องจากเห็นว่าประเทศกำลังพัฒนาก็ต้องพยายามพัฒนาเทคโนโลยีของตนขึ้นมาเอง ประเทศ กำลังพัฒนาก็ควรจะใช้เหตุผลทำนองเดียวกันในการคงไว้ซึ่งมาตรฐานแรงงานตามแนวทาง ของตน โดยอ้างว่าประเทศพัฒนาแล้วก็ควรจะหาทางแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงานเองด้วยวิธีอื่น มิใช่พยายามยกระดับมาตรฐานในประเทศกำลังพัฒนาเพื่อลดความได้เปรียบในการแข่งขันของ ประเทศกำลังพัฒนาลง การที่ประเทศพัฒนาแล้วมีความได้เปรียบในการแข่งขันเรื่องเทคโนโลยี และประเทศกำลังพัฒนาก็มีความได้เปรียบในเรื่องแรงงานก็น่าจะเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543, น. 25) ศึกษาเรื่อง องค์การการค้าโลกกับแนวคิดเรื่อง มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานโดยมีประเด็นสำคัญในการศึกษาเรื่อง การให้สิทธิพิเศษทางภาษี ศุลกากร การศึกษา พบว่าภายใต้บทบัญญัติขององค์การการค้าโลกนั้น ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ในการนำเรื่องสิทธิแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการพิเศษทางภาษีศุลกากร ทั้งนี้เงื่อนไขการให้สิทธิใน เรื่องดังกล่าวยังมีปัญหาว่าขัดกับหลักการพื้นฐานของการให้สิทธิพิเศษที่จะต้องเป็นการให้โดยไม่ หวังผลตอบแทน แนวทางที่อาจนำมาใช้เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน คือ กลไกทบทวนนโยบาย การค้า หรือการสร้างความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวทางอื่นที่อยู่ ภายนอกข้อตกลงขององค์การการค้าโลก เช่น ความรับผิดชอบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือความริเริ่มทางสังคมซึ่งอาจนำมาใช้เป็นแนวทางเสริม เช่น ประมวลข้อปฏิบัติในการทำงาน (code of conduct) โครงการฉลากทางสังคม (social labeling)

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2543, น. 12, 18) อธิบายว่า ในยุคแข่งขันทางการค้าและ การทำสงครามเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การเรียกร้องสิทธิมนุษยชนบางครั้งไม่ได้มาจาก ประชาชนผู้ต้องการสิทธิ แต่มาจากภาคธุรกิจของประเทศหนึ่ง ที่บังคับให้ภาคธุรกิจของอีก ประเทศหนึ่งต้องปฏิบัติตามแนวทางเคารพสิทธิมนุษยชน เช่น ต้องไม่ใช้แรงงานเด็ก ต้องไม่ ขัดขวางการมีสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม ต้องยกระดับมาตรฐานค่าจ้างและ สภาพการจ้าง เหล่านี้เป็นต้น หากภาคธุรกิจที่ถูกกดดันไม่ปฏิบัติตาม ภาคธุรกิจจากประเทศที่ สร้างแรงกดดันก็จะพยายามใช้มาตรการต่าง ๆ กดดัน เช่น ไม่ซื้อสินค้าจากธุรกิจที่ไม่ยอมปฏิบัติ ตามการอ้างสิทธิมนุษยชน เพื่อเหตุผลทางการแข่งขัน และกีดกันทางการค้า จะทำให้เกิดผล กระทบด้านลบพร้อม ๆ กับด้านบวก และในประเทศด้อยพัฒนา ภาคธุรกิจจะผลักดันไปยัง แรงงาน โดยการเลิกจ้าง ทำให้แรงงานมีทางเลือกในการดำรงชีวิตน้อยลง ดังนั้น นักสิทธิมนุษยชน และ NGOs ระหว่างประเทศ

จึงได้คิดค้นข้อพึงปฏิบัติ เพื่อให้ภาคธุรกิจที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานค่อย ๆ ปรับปรุงวิถีธุรกิจของตน โดยให้เคารพสิทธิแรงงานมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ป้องกันมิให้ภาคธุรกิจ ผลักดันไปยังแรงงานอย่างทันทีทันใด จนทำให้แรงงานหมดทางเลือกในการยังชีพ

สำเริง พุฒวันเพ็ญ (2544, น. 81) สรุปว่า รัฐจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานแรงงาน ขึ้นเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์และเงื่อนไขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างที่สามารถ ใช้อำนวยหรือเป็นเครื่องมือให้การบริหารแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการ พัฒนาทางเศรษฐกิจสามารถสร้างความเป็นธรรม และความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้าง สร้างสันติสุขในวงการแรงงาน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการ

จ้างหรือการทำงาน การกำหนดมาตรฐานแรงงานจึงต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ระบบการปกครอง และระบบการบริหารประเทศซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และต้องปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะอันเป็นเงื่อนไขและองค์ประกอบ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารแรงงานประสบผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในชาติอย่างแท้จริง

กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2545, น. 20-21) กล่าวว่า แนวโน้มของความสามารถในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการไม่สนับสนุนหรือทำให้แรงงานบังคับ การไม่เข้าไปแทรกแซงสิทธิในการดำเนินกิจกรรมของลูกจ้าง จัดให้มีการฝึกอบรมการทำงานที่ปลอดภัย จ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน รับรองว่าผู้แทนของลูกจ้างจะไม่ถูกปฏิบัติและผู้แทนสามารถเข้าถึงและติดต่อสมาชิกในสถานที่ทำงานได้ มีการจัดการด้านความปลอดภัย

นิสา นพทีปกังวาน (2545, น. 15) อธิบายว่า นโยบายการพัฒนามาตรฐานแรงงานมีดังนี้

1. มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสู่มาตรฐานแรงงานสากลในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักที่ได้รับผลกระทบจากการนำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า
2. ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่สถานประกอบการในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของกิจการส่งออก ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานการมีแรงงานสัมพันธ์ การผลิตที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเพิ่มโอกาสทางการค้า

ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันตกที่พัฒนาแล้ว ได้มีการผลักดันให้มีการนำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวโยงกับการค้าตลอดมา โดยมุ่งให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการกำหนดให้ธุรกิจมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อคนงานของตน

ในประเทศกำลังพัฒนาอาจมีปัญหว่า ไม่บังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีอยู่อย่างจริงจัง ทำให้สิทธิแรงงานถูกละเมิด และเป็นเหตุให้แรงงานเกิดการอพยพไปทำงานที่กลุ่มสหภาพแรงงาน และองค์กรพัฒนาเอกชนออกมากดดันทำให้กลุ่มผู้บริโภคในสหรัฐอเมริกาได้ออกมาต่อต้านสินค้าที่มีชื่อที่ผลิตในประเทศกำลังพัฒนา อีกทั้งได้เรียกร้องให้เจ้าของสินค้าที่มีชื่อเสียงทั้งหลายต้องรับผิดชอบ และจัดการดูแลสิทธิแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา

การออกข้อบัญญัติและมาตรฐาน ได้นำหลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO มาเป็นข้อกำหนด ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพใน

การทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ และการลงโทษทางวินัย เป็นต้น ซึ่งผู้ผลิตรายใหญ่เจ้าของสินค้าเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับจ้างผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานไม่เช่นนั้นก็จะยกเลิกสัญญา หรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้น ในการดำเนินมาตรการบังคับของผู้ผลิตรายใหญ่นี้ ผู้ถูกระทำ คือผู้รับจ้างผลิตรู้สึกเหมือนถูกกีดกันทางการค้า ที่ไม่มีทางต่อสู้

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2545, น. 22) ได้ระบุว่า การที่ผู้ผลิตรายใหญ่ซึ่งเป็นเจ้าของสินค้าได้กำหนดให้ผู้ผลิตในประเทศกำลังพัฒนาปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน หรือข้อกำหนดจริยธรรมด้านแรงงาน มิฉะนั้นจะยกเลิกสัญญา หรือไม่สั่งให้ผลิตสินค้านั้นถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่ทำให้ผู้ผลิตเพื่อส่งออกของประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทย ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานดังกล่าว เพื่อให้ยังสามารถทำธุรกิจส่งออกต่อไปได้

ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา (2545, น. 8-9) อธิบายว่าการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนแก่ผู้ผลิตซึ่งไม่จริง เพราะมาตรฐานแรงงานที่เป็นมาตรฐานหลักส่วนใหญ่แล้ว เป็นการมุ่งเน้นที่การให้สิทธิในการรวมตัว การเจรจาต่อรองของคนงาน การไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ เหล่านี้ ไม่ได้เป็นภาระทางการเงินแต่อย่างใด ส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว และพบว่ามีความเข้าใจผิดในหมู่นักธุรกิจผู้ประกอบการว่า มาตรฐานแรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง มีการพูดกันว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะไปให้ค่าจ้างแรงงานในไทยเท่ากับค่าแรงในยุโรปและอเมริกา ซึ่งอันที่จริงแล้วมาตรฐานแรงงานหาได้เกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานเลย ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเหล่านี้ นำมาสู่ทัศนคติที่ผิดพลาดและปฏิกิริยาทางลบ

ลดาวัลย์ วงศ์ศรีวงศ์ (2545, น. 19) กล่าวถึงเรื่อง มาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกว่าการส่งออกนับได้ว่าเป็นรายได้หลักสำคัญของประเทศไทย แต่ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ยังประสบกับปัญหาการกีดกันทางการค้าโดยประเทศที่พัฒนาแล้วได้ผลักดันให้มีการนำมาตรฐานแรงงานมาเกี่ยวโยงกับการค้า โดยมุ่งให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน จากปัญหาดังกล่าว รัฐบาลจึงอนุมัติให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการค้าแก่ผู้ประกอบการ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานแรงงานของผู้ประกอบการกิจการส่งออกให้เป็นมาตรฐานสากล ทำให้สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก

สุพจน์ พงศ์สุพัฒน์ (2546, น. 7-8) กล่าวคือ ข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์การเอกชน เพื่อให้ผู้ผลิตสินค้าหรือผู้ส่งออก รับผิดชอบต่อปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมด้านแรงงานภายใต้ข้อสมมติฐานที่ว่า สินค้าที่ผลิตขึ้นโดยใช้แรงงานที่เป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบขูดรีดแรงงาน ไม่บังคับใช้แรงงานหรือใช้แรงงานหนักจนเกินควรแล้ว สินค้าก็ จะมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือและยอมรับจากผู้บริโภค

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (2546, น. 17) อธิบายว่า มาตรฐานแรงงานคือ เรื่อง ของการดูแลการจัดการในเรื่องของสวัสดิการ จริยธรรม คุณธรรมที่มีต่อภาคแรงงาน มาตรฐาน แรงงานเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการส่งออกและส่งเสริมการลงทุนในประเทศ สมัยนี้โรงงานอุตสาหกรรมได้แค่ ISO ไม่พอแล้ว จะต้องได้มาตรฐานแรงงานไทยด้วย โรงงานไหนที่ ได้มาตรฐานแรงงานไทย สิ่งที่จะได้ก็คือ ศักยภาพในการแข่งขันทางการค้าในเวทีการค้าโลก เพราะขณะนี้ทั่วโลกได้หยิบยกเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นมาตรการกีดกันทางการค้า หลาย ๆ บริษัทระบบการค้าโลก เขาไม่สั่งซื้อสินค้าจากบริษัทที่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานเถื่อน หรือแรงงาน สตรีมีครรภ์ ตัวมาตรฐานแรงงานไทยไม่ได้บังคับนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการให้ปฏิบัติ แต่นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการถูกสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม จรรยาบรรณในทางการค้า ให้ปฏิบัติไม่อย่างนั้นก็ขายของในเวทีการค้าโลกไม่ได้มาตรฐานแรงงานไทยเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริม สนับสนุนในเรื่องของการลดต้นทุนการผลิต

พิมพ์ชนก วอนขอพร (2547, น. 1) อธิบายว่า ประเด็นด้านแรงงานที่สหรัฐอเมริกา ผลักดันในกรอบความตกลง FTA

1. ให้ไทยปรับกฎหมายแรงงานไทยสอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ที่กำหนดไว้ใน ILO ระบอบด้วย สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และ การไม่เลือกปฏิบัติ
2. บังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ปรับปรุงมาตรฐานแรงงานไทยให้สอดคล้องกับสิทธิแรงงานที่ยอมรับในระดับสากล
4. จัดตั้งองค์กรทั้งภายในประเทศและระหว่างสองฝ่ายเข้ามาดูแล คุ้มครอง ผู้เสียหายกรณีมีการละเมิดกฎหมายแรงงาน
5. มีกระบวนการปรึกษาหารือ ระงับข้อพิพาทและบทลงโทษ กรณีมีการละเมิด ข้อตกลง
6. มีกลไกความร่วมมือด้านแรงงาน

ประเด็นที่สหรัฐฯมักจะโจมตีฝ่ายไทย เช่น เรื่องเสรีภาพในการรวมตัว การคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี การไม่ปฏิบัติตามสิทธิแรงงานด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

มนตรี ชูนามชัย (2547, น. 1-3) อธิบายว่า การนำมาตราฐานแรงงานมาใช้บังคับในภาคเอกชนนั้น สรุปว่า สาเหตุมาจากการที่ผู้ผลิตสินค้ารายใหญ่ในสหรัฐอเมริกา ประสบปัญหารุนแรงในการแข่งขันทางธุรกิจ จึงได้ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งมีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ และมีค่าจ้างต่ำ ทำให้คนอเมริกาตกงานกันมาก บรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานที่ตกงานในสหรัฐอเมริกา จึงร่วมกับกลุ่มองค์กรเอกชนสร้างกระแสการประท้วงหรือต่อต้านการซื้อสินค้าจากประเทศกำลังพัฒนาที่มีการผลิตสินค้าดังกล่าว โดยอ้างว่าประเทศเหล่านั้นสามารถผลิตสินค้าราคาถูกลงได้ เพราะมีการใช้แรงงานเด็ก มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน สภาพการทำงานไม่ปลอดภัยและละเมิดสิทธิแรงงานด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้ผลิตสินค้าที่มีชื่อรายใหญ่ในสหรัฐอเมริกาได้กำหนดจริยธรรมด้านแรงงาน หรือจริยธรรมในสถานประกอบการ เพื่อให้บริษัทผู้รับจ้างผลิตสินค้าในประเทศกำลังพัฒนาได้ถือปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทเหล่านั้นดูแลลูกจ้างและสิทธิด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ซึ่งหลักจริยธรรมดังกล่าวก็ได้นำมาจากอนุสัญญาที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั่นเอง

อัมพร นิตินิธิ (2547, น. 55) ได้วิจัยเรื่อง การใช้มาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีพบว่า มาตรฐานแรงงาน (labor standard) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะด้านแรงงานที่ใช้เป็นเกณฑ์วัด และตัดสินเกี่ยวกับแรงงานโดยสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้บรรดาประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติ
2. มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย คือ ข้อกำหนดของรัฐเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานบนพื้นที่ประเทศ ถือเป็นกฎหมายซึ่งมีขอบข่ายของการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้สถานประกอบกิจการทุกหน่วยนำไปปฏิบัติ
3. มาตรฐานแรงงานเอกชน คือ ข้อกำหนดของเอกชน องค์กรเอกชนเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานบนพื้นที่ประเทศใช้บังคับกับคู่ค้า เพื่อให้นำไปปฏิบัติ

จากการศึกษาความต้องการของสถานประกอบกิจการในประเทศไทยกล่าวได้ว่าการเตรียมความพร้อมให้กับสถานประกอบกิจการในการใช้มาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ถือว่าตรงตามเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของลูกค้า (สถานประกอบกิจการ

เพื่อการส่งออก) และโดยบทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมเอกชนให้สามารถแข่งขันอยู่บนเวทีการค้าโลกได้ อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่หยุดนิ่งการส่งเสริมดังกล่าวนี้เป็นผลให้สถานประกอบการสามารถยืนหยัดอยู่บนเวทีการค้าโลกได้เพียงใดนั้นต้องขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจภายในของประเทศคู่ค้าด้วย

การพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรีนี้เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดสภาพการจ้างที่ดีและเหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขอนามัย มีผลตอบแทนที่เป็นธรรมซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนอกจากสถานประกอบการจะสามารถแข่งขันอยู่บนเวทีการค้าโลกได้แล้ว ลูกจ้างยังได้ยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้สุขภาพกายใจดีสามารถสร้างผลผลิตที่ดีและมีคุณภาพ เป็นผลให้สินค้าของนายจ้างมีคุณภาพตรงตามความต้องการของคู่ค้า ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้ความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของนายจ้างเพิ่มมากขึ้นด้วย

และจากการวิจัยกล่าวได้ว่า การใช้มาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการสามารถช่วยส่งเสริมการค้าเสรีได้ โดยได้เสนอแนะแนวทางดำเนินงานของรัฐเพื่อการส่งเสริมพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการเพื่อการส่งออกบังเกิดผลดียิ่งขึ้น อันจะทำให้สถานประกอบการสามารถแข่งขันในเวทีการค้าเสรีได้ 5 ประการคือ

ประการแรก ดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ประการที่สอง ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ประการที่สาม ส่งเสริมองค์กรลูกจ้างให้มีความเข้มแข็ง

ประการที่สี่ การจัดทำข้อมูลสถานประกอบการ

ประการที่ห้า การผลักดันมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

สมศักดิ์ โกศัยสุข (2548, น. 20) คำอธิบายในการเสวนาเรื่อง FTA กับประเด็นแรงงาน กล่าวว่า สภาพแรงงานในประเทศไทยมีทั้งที่ส่งเสริมและวางเฉยต่อเรื่องของมาตรฐานแรงงาน แต่ดูเหมือนว่าฝ่ายส่งเสริมจะมีบทบาทมากกว่า ประเด็นที่ผู้ใช้แรงงานไทยสนับสนุนให้มีการนำมาตรฐานแรงงานเข้ามาใช้ร่วมกับการประกอบธุรกิจ พบว่ามีเหตุผลดังต่อไปนี้

1. โดยทั่วไปสภาพแรงงานมีความประสงค์จะให้ประเทศไทยให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาของ ILO มากขึ้น ๆ การที่มาตรฐานแรงงานทางการค้าเป็นการประยุกต์ใช้มาตรฐานแรงงานของ ILO จึงเป็นเรื่องที่ทำให้การปฏิบัติตามอนุสัญญาเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. การนำมาตราฐานแรงงานทางการค้ามาใช้มีผลดีคือ ทำให้การปฏิบัติในเรื่องที่เป็นเช่นเดียวกับที่ กฎหมายกำหนด ซึ่งประเทศไทยมีจุดอ่อนอยู่มาก ได้รับความสนใจจริงจังจากรัฐและนายจ้างมากขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนการนำมาตราฐานแรงงานทางการค้ามาใช้เป็นความเห็นร่วมที่ขบวนการสหภาพแรงงานไทยในฐานะสมาชิกของขบวนการสหภาพแรงงานสากล เช่น สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ และสหพันธ์แรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ มีการประชุมร่วมกันเพื่อสนับสนุนการนำไปสู่การปฏิบัติ

บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) (2551, น. 9) อธิบายว่า มาตราฐานแรงงานถือเป็นส่วนสำคัญของ CSR และภาคธุรกิจการผลิตจำนวนมากหันมาให้ ความสำคัญกับกระบวนการผลิตที่เคารพและคุ้มครองสิทธิของแรงงาน ตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากนี้ 2 ใน 7 ประเด็นหลักของ ISO 26000 ซึ่งจะประกาศใช้เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2552 ได้กล่าวถึงมาตรฐานแรงงาน เช่น การปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน การไม่ใช้แรงงานบังคับ การให้เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การจ่ายค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ เวลาทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

องค์กร หน่วยงาน และกลุ่มแรงงานที่เกี่ยวข้อง ต่างก็เริ่มหันมาให้ความสนใจในเรื่องของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มากขึ้น โดยองค์กรต้องเคารพสิทธิของแรงงาน เช่น พนักงานย่อมมีสิทธิที่จะเจรจาต่อรองหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นต้น มาตรฐานดังกล่าวจะให้ความสนใจในแง่ที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวแรงงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างที่ CSR พยายามอยู่ส่งผลให้เกิดการผลักดันประเด็นนี้มาในกลุ่มแรงงานทั่วโลก

กรอบแนวคิดในการศึกษา

