

การปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของประเทศไทย
เพื่อการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมปลาหมึกนำกระป๋อง

นางสาวชนิกานต์ ชาญพิทักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารกิจการทางทะเล (สหสาขาวิชา)

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

IMPLEMENTATION BASED ON THE GUIDELINES FOR CHILD AND FORCED LABOR
PREVENTION IN THAILAND TO SUPPORT THE EXPORT TO THE UNITED STATES:
A CASE STUDY OF CANNED TUNA INDUSTRY

Miss Chanikan Thanupitak

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Maritime Administration
(Interdisciplinary Program)
Graduate School
Chulalongkorn University
Academic Year 2012
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหา
การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของประเทศไทย
เพื่อการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา:

โดย

กรณีศึกษาอุตสาหกรรมปลาหมึกนากะป๋อง

สาขาวิชา

นางสาวชนิกานต์ ธนุพิทักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

การบริหารกิจการทางทะเล

รองศาสตราจารย์ ดร.เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.อมร เพชรสม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เผด็จศักดิ์ จารยะพันธุ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สิทธิเดช พงศ์กิจวรสิน)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.สมิท ธรรมเชื้อ)

ชนิกานต์ ฐนุพิทักษ์: การปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของประเทศไทยเพื่อการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมปลาทูน่ากระป๋อง. IMPLEMENTATION BASED ON THE GUIDELINES FOR CHILD AND FORCED LABOR PREVENTION IN THAILAND TO SUPPORT THE EXPORT TO THE UNITED STATES: A CASE STUDY OF CANNED TUNA INDUSTRY อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.ดร.เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 149 หน้า.

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมปลาทูน่ากระป๋อง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่งออก โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การสำรวจแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดทำการประชุมกลุ่มย่อย และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง (Direct control) ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม (Indirect control) และส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) โดยส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง เช่น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และไม่ใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยทุกบริษัทมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการผลิต (CSR in-process) ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ อย่างไรก็ตาม พบว่าขนาดของบริษัทมีผลต่อการขอรับรองมาตรฐาน โดยเฉพาะบริษัทขนาดเล็ก ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม คือ ลัง และแรงงานขนถ่ายปลาทูน่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจะไม่รับซื้อวัตถุดิบทูน่า หรือใช้บริการที่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมาย ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ อุตสาหกรรมกุ้งที่มีปัญหาแล้ว และอยู่นอกเหนือห่วงโซ่อุปทานทูน่า โดยทั้ง 3 ส่วนมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าของไทยได้ จึงต้องมีความร่วมมือกับหลายหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐจะต้องผลักดันนโยบายในการดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เพื่อที่สหรัฐอเมริกจะได้พิจารณาปรับระดับ Tier ของประเทศไทยให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

สาขาวิชา.....การบริหารกิจการทางทะเล.....ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา_2555.....ลายมือชื่ออ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5387271820 : MAJOR MARITIME ADMINISTRATION

KEYWORDS : CHILD LABOR / FORCED LABOR

CHANIKAN THANUPITAK: IMPLEMENTATION BASED ON THE GUIDELINES FOR CHILD AND FORCED LABOR PREVENTION IN THAILAND TO SUPPORT THE EXPORT TO THE UNITED STATES: A CASE STUDY OF CANNED TUNA INDUSTRY. ADVISOR: ASSOC. PROF. AKE TANGSUPVATTANA, Ph.D., 149 pp.

The purpose of this thesis is to study implementation of labor laws involved with solution of child and forced labor in the context of canned tuna industry in Thailand and in the context of United States' Tier Placement. Canned tuna manufactures are samples of this research. Tool used in the research are questionnaire, in-depth interview, focus group, and non-participatory observation.

The analysis in this research is divided into 3 categories, that are, direct control, indirect control and uncontrollable. Direct control refers to direct management under companies. For instance, canned tuna manufacturers have compliances of labor practices. There are no employments of children less than 15 years, no forced labor, and no illegal workers. Also, the manufacturers have implemented social responsibility in the process of doing business. However size of the company affects the certification standards, especially small companies will have more problems. In this direct management, canned tuna industry performs very well. In indirect control, such as primary processor and Stevedore, the manufacturers can indirectly control the supply chain by not buying the tuna raw from sellers or services, using illegal labor. In uncontrollability, shrimp industry, which is outside the tuna supply chain, is still the problem, though it makes impact to the Tier Placements standard. These three factors will affect the rating of Tier Placements of the United States and Thai tuna industry. It requires collaboration with multiple agencies to resolve the problem mentioned above. In resolving these problems, the private sector and public sector must push the policy implementation and law enforcement seriously so as to create a better position of the United States' Tier Placement to Thailand.

Field of Study : Maritime Administration Student's Signature.....

Academic Year : 2012 Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่ายโดยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทั้งข้อมูลทางวิชาการและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติในการทำวิทยานิพนธ์นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าพเจ้าต้องขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เอก ตั้งทรัพย์วัฒนาที่ท่านให้คำแนะนำแนวทางและกรอบแนวคิดในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านในการให้คำแนะนำต่างๆ ทางด้านวิชาการในมุมมองหลายด้าน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างมาก

ผู้เขียนขอขอบพระคุณหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมงในการอนุเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะนางลัดดา ตั้งจินตนา สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตราดที่ท่านให้ข้อมูลและช่วยแนะนำผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้แก่ผู้เขียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์นี้

ผู้เขียนขอขอบคุณสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปที่ให้เวลาเรียนแก่ผู้เขียนจนสามารถทำวิทยานิพนธ์นี้ได้สำเร็จ รวมถึงสมาชิกกลุ่มผู้ผลิตปลาหมึกที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนในการเรียนมาโดยตลอด สุดท้ายนี้ ประโยชน์อันใดที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มาจากความร่วมมือของทุกท่าน ผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณอีกครั้ง มา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	11
1.4 กรอบในการวิจัย	12
1.5 ระเบียบวิธีวิจัย.....	13
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	14
1.7 นิยามศัพท์.....	14
2 แนวคิดและทฤษฎี.....	15
2.1 ความหมายของมาตรฐานแรงงาน	15
2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัทในส่วนของแรงงาน.....	18
2.3 นิยามของความรับผิดชอบต่อสังคม.....	20
2.4 โลกาภิวัตน์กับแรงงานข้ามชาติ.....	25
2.5 บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและ การให้สัตยาบันของประเทศไทย.....	31
2.6 มาตรการที่สหรัฐอเมริกาใช้กับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 การวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาถูระเบียบ เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง.....	39
3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสำรวจแบบสอบถาม	41
3.3 การสัมภาษณ์เชิงลึกกับหน่วยงานราชการและแบบสอบถามปลายเปิด.....	43

	หน้า
3.4 การจัดประชุมกลุ่มย่อย.....	44
3.5 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม.....	44
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.1 การสำรวจข้อมูลโดยแบบสอบถาม.....	45
4.2 ข้อมูลการประชุมกลุ่มย่อย.....	69
4.3 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม.....	73
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	91
รายการอ้างอิง.....	95
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	149

ตารางที่ 4.22 แสดงข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องต่อการใช้แรงงานทั่วไป ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุด ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง.....	56
ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องต่อค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง.....	58
ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องต่อการใช้แรงงานเด็กและ การใช้แรงงานบังคับ.....	59
ตารางที่ 4.25 แสดงข้อมูลการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน (นอกเหนือจากข้อบังคับตามกฎหมาย).....	61
ตารางที่ 4.26 แสดงข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องต่อมาตรฐานแรงงานในเรื่องความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท.....	62
ตารางที่ 4.27 ขนาดของบริษัทที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน.....	73

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของอุตสาหกรรมทUNA.....	2
แผนภาพที่ 2 กระบวนการผลิตปลาทูน่ากระป๋องในโรงงาน.....	3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

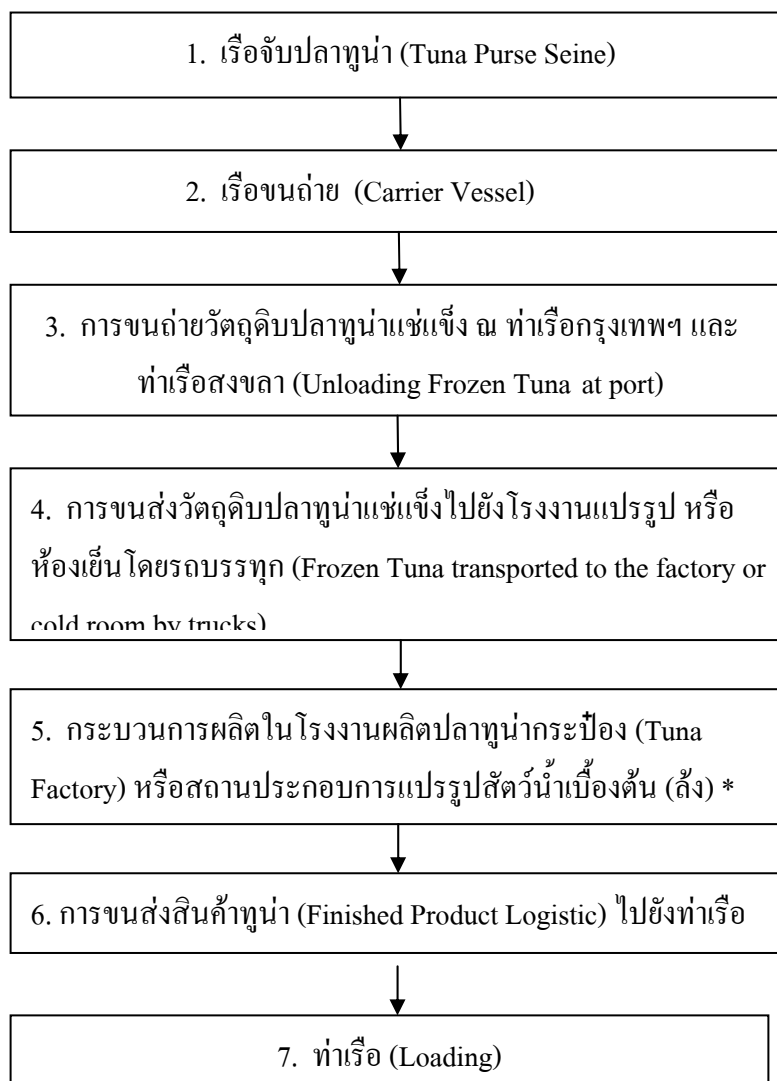
ประเทศไทยมีการส่งออกสินค้าประมงไปทั่วโลกเป็นจำนวนมาก โดยสินค้าที่ส่งออก ได้แก่ กุ้งแช่เย็น กุ้งแช่แข็ง ปลาทูน่ากระป๋อง กุ้ง ปู และหอยกระป๋อง รวมถึงผลิตภัณฑ์ประมงแปรรูปอื่นๆ โดยเฉพาะสินค้าปลาทูน่ากระป๋องมีการส่งออกเป็นอันดับหนึ่งของโลก และจากข้อมูลสถิติการค้าของกระทรวงพาณิชย์ ปี พ.ศ. 2554¹ มีปริมาณการส่งออกทั้งหมด 576,241 ตัน คิดเป็นมูลค่า 69,306 ล้านบาท ซึ่งปริมาณการส่งออกปลาทูน่ากระป๋องของไทย คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 90 ของการค้าทั้งหมด โดยมีสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปเป็นตลาดสำคัญ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาที่มีการส่งออกเป็นอันดับหนึ่ง ปริมาณ 121,249 ตัน มูลค่า 15,595 ล้านบาท ส่วนที่เหลือร้อยละ 10 ใช้บริโภคภายในประเทศ นับว่าเป็นสัดส่วนค่อนข้างคงที่ และมีแนวโน้มในการส่งออกที่เพิ่มขึ้นทุกปี อุตสาหกรรมทูน่าของไทยนารายได้เข้าสู่ประเทศปีละประมาณ 75,000 ล้านบาท เป็นสินค้าประมงที่นารายได้เข้าสู่ประเทศเป็นลำดับที่ 2 รองจากกุ้งแช่แข็งและกุ้งแปรรูป บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ามีการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่าแช่แข็งจากต่างประเทศกว่าร้อยละ 80-85 ของปริมาณความต้องการของอุตสาหกรรม หรือประมาณ 700,000 – 800,000 ตันต่อปี โดยสายพันธุ์ทูน่าที่นำเข้ามากที่สุด คือ พันธุ์สคิปแจ็คหรือทูน่าทองแถบ (Skipjack) พันธุ์คริบเหลือง (Yellow Fin) และพันธุ์คริบขาว (Albacore) มาจากกองเรือจับปลาทูน่าของไต้หวัน ญี่ปุ่น หรือประเทศหมู่เกาะเป็นหลัก ซึ่งจับจากแหล่งทะเลน้ำลึกในมหาสมุทรต่างๆ เช่น มหาสมุทรแปซิฟิก มหาสมุทรอินเดีย แล้วจึงทำการขนถ่ายเปลี่ยนลำมายังท่าเรือที่ประเทศไทย ส่วนแหล่งวัตถุดิบทูน่าในประเทศมาจากอ่าวไทยและทะเลอันดามัน เป็นชนิดปลาโอดำและโอลาย จากเรือประมงท้องถิ่นโดยวัตถุดิบทูน่าจะป้อนเข้าสู่โรงงานผลิตแปรรูปเป็นปลาทูน่ากระป๋องสำหรับมนุษย์บริโภคและอาหารสัตว์เลี้ยง จำหน่ายทั้งในประเทศและผลิตเพื่อส่งออก ทั้งนี้ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่งออกมีจำนวน 28 บริษัท² ซึ่งโรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ประมาณกำลังการผลิตร้อยละ 70 ของทั้งประเทศ ส่วนพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ได้แก่ สมุทรปราการ นครปฐม ระยอง และสงขลา

¹กระทรวงพาณิชย์. 2555. ระบบรายงานข้อมูลการค้าระหว่างประเทศของไทย[ออนไลน์], 2 มกราคม 2555. แหล่งที่มา: <http://www2.ops3.moc.go.th/>

²สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป. 2554. รายชื่อสมาชิกกลุ่มผู้ผลิตปลาทูน่า[ออนไลน์], 2 กันยายน 2554. แหล่งที่มา: <http://www.thaifood.org/index.php/component/mtree/tuna-group>

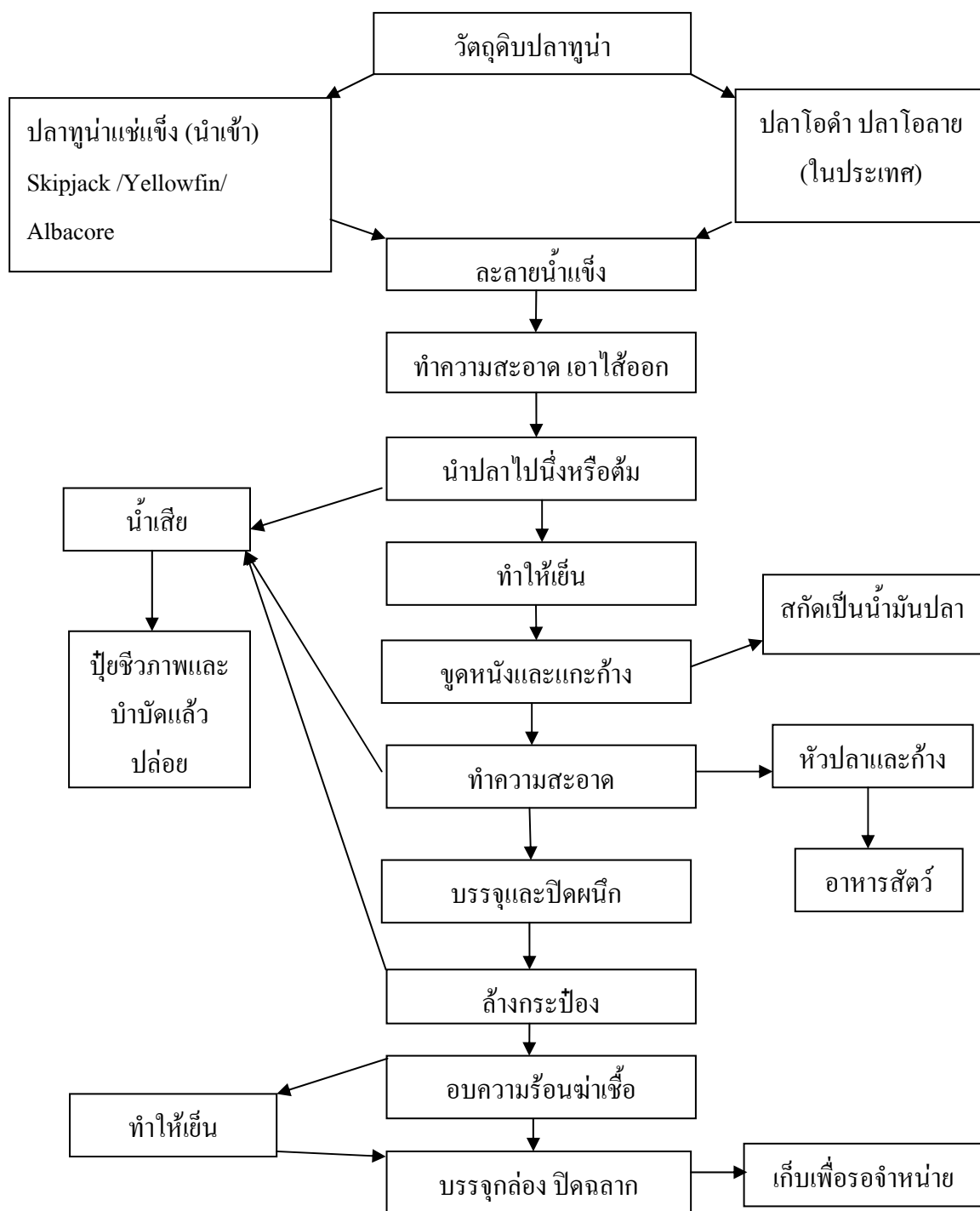
นอกจากนี้ อุตสาหกรรมทูน่ายังเป็นอุตสาหกรรมอาหารที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นแหล่งรองรับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของอุตสาหกรรม ทูน่า ดังแผนภาพที่ 1 และ 2

แผนภาพที่ 1 ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของอุตสาหกรรมทูน่า



หมายเหตุ การศึกษาวิจัยข้อมูลแรงงานจะพิจารณาเฉพาะในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง
ที่มา: สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

แผนภาพที่ 2 กระบวนการผลิตปลาทูนกระป๋องในโรงงาน



ที่มา: สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

ด้วยการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ช่วยให้ระบบการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงกันได้อย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสมัย จึงทำให้เศรษฐกิจของโลกมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้เร็วยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงดำเนินธุรกิจกับนานาประเทศได้ทั่วทุกมุมโลก อันเป็นสาเหตุให้ประเทศที่พัฒนาแล้วมักมีการกำหนดนโยบายทางการค้าหรือแนวทางปฏิบัติ รวมถึงมาตรการต่างๆ มาบังคับใช้กับประเทศที่มีการส่งออกสินค้าไปยังประเทศของตน เพื่อนำไปถือปฏิบัติในการค้าขายระหว่างกัน ทำให้สถานการณ์การค้าการส่งออกของไทยมิได้ราบรื่น เมื่อผู้ประกอบการต้องเผชิญกับอุปสรรคจากมาตรการทางด้านภาษีและมิใช่ภาษี รวมทั้งมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารอย่างต่อเนื่องจากกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้ ยังตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน จึงมีการออกกฎระเบียบและข้อบังคับที่ส่งผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าอาหารของไทยเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย ซึ่งประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาได้นำมาประกาศใช้กับประเทศที่มีการค้าการส่งออกสินค้า โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าเกษตรที่นำเข้ายังสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดว่าสินค้าที่ผลิตจะต้องไม่มาจากการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ ทารุณ รวมถึงการใช้แรงงานเด็ก แม้ว่าแนวทางปฏิบัติที่สหรัฐอเมริกาได้มีการประกาศใช้นั้นจะเป็นมาตรฐาน โดยสมัครใจ แต่สำหรับประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศผู้ส่งออกสินค้าประมงไปสหรัฐอเมริกาจำนวนมากก็จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อมิให้สูญเสียตลาดที่สำคัญให้กับประเทศคู่แข่งได้ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสินค้าประมงไทย ทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับของผู้บริโภคได้อีกทางหนึ่ง จริยธรรมทางธุรกิจและการจัดหามาตรการที่จะไม่ให้ซื้อสินค้าและบริการที่ทำโดยแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก หรือมีการเอารัดเอาเปรียบในลักษณะการค้ามนุษย์ อย่างสหรัฐอเมริกาที่นำประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า โดยกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในสินค้าเกษตรนำเข้า แม้จะเป็นสิ่งที่ดี แต่ในอีกด้านหนึ่งก็สามารถถูกนำมาใช้เป็นมาตรการที่เสมือนเป็นข้อกีดกันทางการค้าด้วย ตัวอย่างเช่น แนวทางปฏิบัติที่มีการกำหนดว่าธุรกิจควรดำเนินการ โดยตั้งอยู่บนหลักมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง อาทิ การตรวจสอบควบคุมตามมาตรฐาน ISO/IEC 17021 ข้อกำหนดสำหรับการรับรองผลิตภัณฑ์ (ISO Guide 65) และข้อกำหนดแนวทางการตรวจประเมินตามมาตรฐาน ISO 19011 เป็นต้น และที่สำคัญผู้ประกอบการควรปฏิบัติตามมาตรฐานสากลขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International

Labour Organization: ILO) หรืออาจเลือกใช้แนวทางการตรวจประเมินรับรองโดยบุคคลที่สาม (Third Party) ที่มีชื่อเสียงภายในสถานประกอบการจะตรวจสอบเองเท่านั้น ทั้งนี้ การตรวจรับรองโดยบุคคลที่สาม ส่วนใหญ่จะทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองแทนสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดระยะเวลาในการรับรองประมาณ 2 - 3 ปีขึ้นอยู่กับมาตรฐาน จึงทำให้ผู้ประกอบการต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงมากในการจ้างหน่วยงานต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นขององค์กรต่างชาติในการตรวจประเมิน นอกจากนี้จากการที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ทำให้ไทยต้องแสดงบทบาทใน WTO เพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทย ทั้งในฐานะผู้ส่งออกและในฐานะที่จะต้องให้การคุ้มครองปกป้องสินค้าและบริการที่มีความอ่อนไหวของประเทศ ตลอดจนในฐานะประเทศกำลังพัฒนาขนาดกลางในเวทีการค้าโลก จึงต้องมีการเปิดเสรีทางการค้าตามพันธกรณีทางธุรกิจกับประเทศต่างๆ ซึ่งรวมถึงสหรัฐอเมริกาด้วย ทำให้ประเทศไทยมีอาจหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติตามแนวทางทางการค้าที่สหรัฐอเมริกาคำหนดได้จากความสำคัญของการส่งออกสินค้าประมงไทย ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการค้ามนุษย์ เมื่อกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี (Trafficking in Persons Report : TIP Report) ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา Trafficking Victims Protection Act of 2000 (TVPA) เพื่อเสนอต่อรัฐสภาสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศต่างๆทั่วโลกและเผยแพร่สู่สาธารณะ โดยมีการประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ของแต่ละประเทศว่ามีการดำเนินการเกี่ยวกับการต่อต้านหรือการปกป้องไม่ให้เกิดการค้ามนุษย์อย่างไร จึงทำการจัดระดับสถานะของประเทศนั้นๆ ตามบรรทัดฐานของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดสถานะของประเทศในแต่ละระดับ (Tier Placements)³ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ กลุ่มแรก (Tier 1) เป็นประเทศที่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายขั้นต่ำว่าด้วยการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งถือว่าป้องกันแก้ไขปัญหาได้ดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รัฐบาลเอาจริงเอาจังในการแก้ไขปัญหา ตัวอย่างของกลุ่มนี้ในปี พ.ศ.2554 เช่น ออสเตรเลีย เบลเยียม แคนาดา กลุ่มที่สอง (Tier 2) ดีรองลงมา

³ U.S. Department of State, **Tier Placements** [Online], 2 August 2011. Available from: <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2011/164228.htm>

เป็นประเทศที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามกฎหมายขั้นต่ำว่าด้วยการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา แต่มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหา เช่น อาร์เจนตินา บราซิล อินเดีย แต่ในกลุ่มที่ 2 นี้จะถูกจัดข้อยกลงมาอีก คือ อยู่ในบัญชีประเทศที่ต้องเฝ้าระวังและจับตามอง (Tier 2 Watch List) หากประเทศใดถูกจัดใน Tier 2 Watch List ติดต่อกัน 2 ปีซ้อน อาจถูกลดลงมาอยู่ในกลุ่มที่สาม (Tier 3) โดยมองว่ารัฐบาลไม่ได้ทำอะไรเลยหรือทำน้อยมากและไม่มี ความพยายามที่จะป้องกันปราบปรามปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศ เช่น พม่า เกาหลีเหนือ ปาปัวนิวกินี เป็นต้น กล่าวคือ ประเทศดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย TVPA และไม่ได้มีความพยายามอย่างมีนัยสำคัญประเทศที่อยู่ในกลุ่มที่สาม (Tier 3) สหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาการให้การให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและทางการค้า (non-humanitarian and non-trade-related foreign assistance) โดยช่วงเดือนมิถุนายนของทุกปีจะมีการเผยแพร่ TIP Report และในพ.ศ. 2555 จะมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากประเทศไทยอยู่ในภาวะเสี่ยงที่อาจถูกประเมินลดระดับลงให้อยู่ Tier จากการอยู่ในระดับ Tier 2 Watch List สองปีติดต่อกัน

สำหรับสถานะของประเทศไทย ซึ่งได้ถูกปรับลดระดับจาก Tier 2 (พ.ศ. 2553) เป็น Tier 2 Watch List (พ.ศ. 2554) คือ มีการดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาในการจัดการค้ามนุษย์ ซึ่งได้ใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญในการปรับปรุงแก้ไข แต่ไม่มีความคืบหน้าเพียงพอ และมีเหตุการค้ามนุษย์จำนวนมาก โดยระบุว่ามีการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานบังคับ ในสาขาประมง อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล การผลิตสิ่งทอ และงานบ้านด้วย แม้รายงานฉบับหลังนี้จะไม่นำไปสู่การใช้มาตรการทางการค้าก็ตาม แต่หากในปี พ.ศ.2555 ประเทศไทยถูกจัดระดับอยู่ใน Tier 2 Watch List สองปีติดต่อกันจะถูกปรับเป็น Tier 3 ในปีถัดมา (พ.ศ.2556) สหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาการให้การให้ความช่วยเหลือที่มีใช้มนุษยธรรมและการค้า (non-humanitarian and non-trade-related foreign assistance) หรือพยายามที่จะขอร่างกฎหมายที่อาจนำไปสู่การห้ามนำเข้าสินค้าจากบริษัทที่ผลิตสินค้าโดยใช้แรงงานบังคับต่อไปด้วย

ทั้งนี้ จากการที่กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา ได้ออกรายงานการดำเนินงานของประเทศต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับกฎหมายป้องกันการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา (Trafficking Victims Protection reauthorization Act (TVPR) of 2005) และเปิดเผยรายชื่อประเทศและสินค้าที่มีเหตุผลเชื่อได้ว่ามีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในหลายรายการสินค้า รวมถึงสินค้ากุ้งของไทย ซึ่งได้เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก

แรงงานบังคับในสินค้าที่เกี่ยวข้องกับไทยอย่างต่อเนื่อง 4 ปีติดต่อกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 – 2554 โดยระบุว่า ประเทศไทยมีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับใน 4 สินค้าสำคัญ ได้แก่ กุ้ง (shrimp) เสื้อผ้า (garment) สื่อลามก (pornography) และอ้อย (sugarcane) โดยพบปัญหากรณีแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าถูกบังคับให้ทำงานในสาขาประมง อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป อุตสาหกรรม เสื้อผ้าสิ่งทอระดับล่าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสินค้าไทย รวมถึงเป็นการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศและการส่งออกสินค้าของไทยในตลาดโลก การที่ประเทศไทยถูกจับตามองเรื่องการค้ามนุษย์ โดยกล่าวอ้างถึงกรณีแรงงานต่างด้าวที่ถูกบังคับให้ทำงานในสาขาประมง อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสิ่งทอระดับล่าง ด้วยไทยเป็นผู้นำในการส่งออกสินค้าประมงจนติดอันดับต้นๆของโลกมาโดยตลอด การผลิตสินค้าก็เป็นไปตามกลไกของตลาด หากผู้บริโภคมีความต้องการสินค้าสูง การผลิตสินค้าก็เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมขึ้นด้วย แต่ประเทศไทยยังพบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากในอุตสาหกรรมประมง จัดอยู่ในงานประเภทงาน 3D คือ งานหนัก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานอันตราย (Dangerous) ในภาคเกษตร ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ จึงเป็นเหตุให้นายจ้างจำนวนมากต้องนำแรงงานต่างด้าวมาใช้แทนแรงงานไทยทั้งที่นำเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และการลักลอบเข้ามา ซึ่งปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุข การดำเนินการที่ผ่านมาของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนของไทย ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง กระทรวงการต่างประเทศ สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ได้ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในการผลิตสินค้ากุ้ง เพื่อจัดทำรายงานต่อสหรัฐอเมริกาในฐานะที่ถูกจัดสถานะ Tier 2 Watch list และเพื่อให้สหรัฐอเมริกาพิจารณาถอดสินค้าไทยออกจากบัญชีสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ อาทิเช่น กระทรวงการต่างประเทศได้รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ นำไปจัดทำเป็นเอกสารสำหรับชี้แจงกับฝ่ายสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย ข้อมูลหลัก ได้แก่ กฎหมายแรงงานในประเทศไทย และการดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ ในการคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมถึงข้อมูลรายสาขาสินค้าที่มีปัญหา 4 รายการ ได้แก่ กุ้ง (shrimp) เสื้อผ้า (garment) สื่อลามก (pornography) และอ้อย (sugarcane) กรมประมง ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมรายชื่อโรงงานแปรรูปและสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ที่ได้ขึ้นทะเบียนกับกรมประมง และกระทรวงแรงงาน⁴ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีภารกิจ

ในการคุ้มครองแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการดำเนินการบริหารจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายตามบทบัญญัติของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 โดยในช่วงปี พ.ศ. 2552-2553 ที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานได้จัดประชุมชี้แจงนายจ้างและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบของสินค้าที่ผลิตจากการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ การชี้แจงข้อเท็จจริงการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กให้สถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทยทราบถึงการกำหนดให้มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือไอแอลโอ (International Labour Organization: ILO)⁴ มีนโยบายในการดำเนินงานมาจากการร่วมปรึกษารือวางนโยบายร่วมกันของผู้แทนจากภาครัฐ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของการทำงานในระบบไตรภาคี อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของไอแอลโอที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ในองค์กรสหประชาชาติ ไอแอลโอเป็นองค์กรในระดับสากลที่ทำหน้าที่ในการกำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานสากลต่างๆ ให้ได้รับการบังคับใช้อย่างถูกต้องตามหลักการในนานาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสมาชิกของไอแอลโอซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย และปี พ.ศ.2554 ได้มีความร่วมมือกันระหว่างองค์กรแรงงานระหว่างประเทศกับรัฐบาลไทยในการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก แรงงานบังคับในกิจการสินค้ากึ่ง ประมง อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง และเกษตรกรรมในประเทศไทย โดยได้งบประมาณจากสหรัฐอเมริกา ประเทศไทยเสนอให้ดำเนินการเฉพาะในกิจการกึ่งก่อน นอกจากนี้ ไอแอลโอได้ทำการรณรงค์ระดับโลกเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเห็นได้จากรายงานสถานการณ์โลกฉบับที่ 2 โดยออกตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งตั้งเป้าหมายการขจัดแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้หมดไปภายในพ.ศ. 2559

⁴รัฐบาลไทย. กระทรวงแรงงาน เผยความเป็นมาและสถานการณ์ปัญหาแรงงานเด็กในโรงงานแกะกุ้ง [ออนไลน์]. 2 กันยายน 2555. แหล่งที่มา: <http://www.thaigov.go.th/news-ministry/2012-08-15-09-43-46/item/56502>

ปัจจุบันหลายหน่วยงานได้ดำเนินการและให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานเพิ่มขึ้นถือได้ว่าการส่งเสริมการดำเนินการธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social responsibility: CSR) มีความประสบความสำเร็จมากขึ้นด้วย ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทำวิจัยจะเป็นการสร้างความตระหนักในเรื่อง CSR ในด้านที่มีต่อผู้ใช้แรงงานได้ อย่างเช่นกรณีอุตสาหกรรมกุ้งที่ถูกกล่าวหาเรื่องการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับบนเรือประมงนั้น เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าอาหารทะเลประเภทอื่นไปสหรัฐอเมริกาในอนาคต เช่น ปลาทูน่ากระป๋องซึ่งมีการส่งออกเป็นอันดับหนึ่งของโลก จึงควรมีการศึกษาและเตรียมความพร้อมหากสหรัฐอเมริกานำประเด็นดังกล่าวมาใช้กับอุตสาหกรรมปลาทูน่าของไทย และพิจารณาการจัดระดับ Tier ของประเทศไทย

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้จะวิจัยในส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง (Direct control) ภายใต้การจัดการของโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง คือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงการมีมาตรฐานแรงงานความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ว่าการปฏิบัติขึ้นอยู่กับขนาดบริษัทหรือไม่ และพิจารณาส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม (Indirect control) ได้แก่ สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ภายนอกโรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนจากกรมประมง ว่าบริษัทจะไม่มีการใช้สิ่งที่มีผิดกฎหมาย และแหล่งที่มาของวัตถุดิบปลาทูน่า กรณีนำเข้าจะพิจารณาในขั้นตอนการขนถ่ายวัตถุดิบปลาทูน่าแช่แข็ง ณ ท่าเรือ ต้องไม่ใช้บริการแรงงานยกขนถ่ายปลาทูน่า (Stevedore) ที่มีผิดกฎหมาย รวมถึงกรณีวัตถุดิบทูน่าในประเทศ จะพิจารณาข้อมูลเรืออวนล้อมทูน่าไทยว่าจะไม่รับซื้อวัตถุดิบปลาทูน่าที่มาจากเรือประมงที่ใช้แรงงานบังคับ นอกจากนี้ การวิจัยจะพิจารณาในส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) สำหรับ 4 สินค้าที่เชื่อว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ คือ กุ้ง อ้อย เสื่อผ้า และสีอลามก แต่ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล ได้แก่ กุ้งว่าหากอุตสาหกรรมทูน่ามีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดีในกระบวนการแล้ว แต่สหรัฐอเมริกานำประเด็นกุ้งหรือการค้ามนุษย์บนเรือประมงมาพิจารณาในการจัดระดับ Tier ของประเทศไทยนั้น

⁵ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ไอแอลโอ) [ออนไลน์], 2 ธันวาคม 2554. แหล่งที่มา: http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf

แสดงว่าข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท หรือ CSR ในส่วนแรงงานที่ดีของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องก็ไม่มีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา แต่อาจเป็นเรื่องนโยบายของรัฐบาลไทยในการแก้ไขและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม จึงสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารทะเลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยพิจารณาจากกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สำหรับมาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายในประเทศไทย ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 มาตรการแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999

1.2.2 เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility: CSR) ในการมีมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องไทย โดยพิจารณาว่าบริษัทมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in-process)

1.2.3 เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าของไทยได้

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ทำการศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยพิจารณาจากกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สำหรับมาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายในประเทศไทย ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 มาตรการแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999 และทำการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility: CSR) ในมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน โดยพิจารณาว่าบริษัทมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in-process) รวมถึงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีส่งผลต่ออุตสาหกรรมผู้นำของไทยได้ นอกจากนี้ กำหนดว่าหากบริษัทมีการใช้แรงงานต่างด้าว คือ พม่า ลาว กัมพูชา จะทำการศึกษาว่าบริษัทมีการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และศึกษาการปฏิบัติของบริษัทต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

1.4 กรอบในการวิจัย

ผู้วิจัยขอแบ่งการวิจัย 3 ส่วน จากห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของอุตสาหกรรมทูน่า ดังนี้



1.5 ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการศึกษาจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ โดยวิธีการดำเนินการวิจัย สามารถจำแนกได้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

1.5.1 วิจัยและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) ประกอบด้วย

1.5.1.1 เอกสารปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ หนังสือราชการ รายงานการประชุม นโยบาย ประกาศ และข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.5.1.2 เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือที่เกี่ยวข้อง ตำราวิชาการ วารสาร บทความเชิงวิชาการ หนังสือพิมพ์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.5.2 การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) 1 ครั้ง กับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 8 บริษัท แบ่งตามขนาดธุรกิจ คือ บริษัทขนาดใหญ่จำนวน 5 บริษัท และขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 3 บริษัท

1.5.3 วิจัยและรวบรวมข้อมูลการสำรวจ (survey) แบบสอบถามจากบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 15 บริษัท เฉพาะที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบริษัทที่มีการส่งออกสินค้าปลาทูน่ากระป๋องไปสหรัฐอเมริกา จำนวน 13 บริษัท และกลุ่มบริษัทที่มีการส่งออกสินค้าปลาทูน่ากระป๋องไปประเทศอื่นๆ จำนวน 2 บริษัท

1.5.4 วิธีการใช้แบบสอบถามปลายเปิดและสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth interview) กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมประมง

1.5.5 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) เพื่อดูสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 2 โรงงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความรู้ความเข้าใจของการปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของผู้ประกอบการส่งออกปลาทูน่ากระป๋อง

1.6.2 สร้างความตระหนักให้กับผู้ประกอบการไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมทูน่ากระป๋อง

1.6.3 ผลของงานวิจัยที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการชี้แจงกับสหรัฐอเมริกาหรือประเทศคู่ค้าที่สำคัญอื่นๆ ว่าประเทศไทยมีการปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปอื่นๆ นอกจากอุตสาหกรรมกุ้ง

1.6.4 มีความรู้ความเข้าใจในการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายทางการค้าสินค้าประมงระหว่างประเทศในระดับเบื้องต้น

1.7 นิยามศัพท์

แรงงานเด็ก หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ตามนิยามของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎี

2.1 ความหมายของมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงาน (Labour Standards) โดยทั่วไป หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่างๆ ที่ใช้ในเรื่องการจ้างแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ¹

ความหมายของมาตรฐานแรงงาน ในความหมายทั่วไปแล้ว คำว่า “มาตรฐาน”² คือ ข้อกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานที่นำมาใช้ในการวัดหรือเปรียบเทียบ สิ่งที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมในสังคมใดสังคมหนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งบ่งชี้ถึงความน่าเชื่อถือของสิ่งดังกล่าวได้ เมื่อจำกัดขอบเขตลงมาเฉพาะเรื่องแรงงานแล้ว คำว่า “มาตรฐานแรงงาน” ก็หมายถึงกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน และสภาพการทำงานหรือการจ้างแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลา การเลิกจ้าง วิธีปฏิบัติต่อคนงานหญิงและคนงานผู้เยาว์ ข้อห้ามสำหรับ การจ้างแรงงานเด็ก ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน หรือการจัดสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น

ประเภทของมาตรฐานแรงงาน แบ่งได้ 3 ประเภท คือ³

1) มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ถือเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำในระดับสากลที่รัฐสมาชิกของ ILO จำนวน 183 ประเทศ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2553) ให้การยอมรับ รวมถึงประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกที่ยอมรับในหลักการของ UN ด้วย เนื่องจาก ILO เป็นองค์กรชำนาญพิเศษภายใต้ UN ที่มีความรับผิดชอบและมีอำนาจโดยเด็ดขาดในประเด็นแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการกำหนดมาตรฐานแรงงานของ ILO คือ เป็นเครื่องมือให้รัฐสมาชิกมีวิธีปฏิบัติด้านแรงงานที่มีความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของคนทำงาน

¹ นිරมล สุธรรมกิจ, เอกสารวิจัยหมายเลข 6 มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย: โครงการ WTO Watch[ออนไลน์], 2550. แหล่งที่มา: http://www.thailandwto.org/Doc/Pub/PubRes/Researchpaper_6.pdf

² อังคณา เตชะโกเมนทร์, **บริบทมาตรฐานแรงงาน** [ออนไลน์], 15 กันยายน 2555. แหล่งที่มา: http://ils.labour.go.th/attachments/094_Labour%20Standard.pdf

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 1.

2) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของเอกชน ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเพื่อการค้า มีจุดกำเนิดจากการที่ประเทศพัฒนาแล้วหรือประเทศอุตสาหกรรมใหม่ต้องการลดต้นทุนการผลิตของตนลง โดยการไปสร้างฐานการผลิตในต่างประเทศ หรือสั่งซื้อชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์จากบริษัทในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ และส่วนใหญ่จะมีมาตรฐานการใช้แรงงานภายในประเทศต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศเจ้าของทุน หรือของประเทศผู้สั่งซื้อผลิตภัณฑ์ ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานเอกชนหรือกลุ่มบริษัทซึ่งเป็นเจ้าของทุน หรือเป็นเจ้าของสิทธิ์ในผลิตภัณฑ์นั้น จึงกำหนดมาตรฐานแรงงานของตนขึ้นมาให้หน่วยผลิตในประเทศต่างๆ ปฏิบัติตาม เพื่อให้ผลิตภัณฑ์นั้นมาจากระบบการผลิตที่มีมาตรฐานแรงงาน ไม่ได้ผลิตมาจากแรงงานที่ถูกกดขี่หรือเอารัดเอาเปรียบเพียงเพื่อต้องการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งนอกจากจะเป็นการเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานแล้ว ยังส่งผลดีต่อภาพพจน์ของบริษัทและภาพลักษณ์ของสินค้า โดยผู้จัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของเอกชนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลักด้วยกัน คือ กลุ่มองค์กร เช่น องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) หรือ หน่วยงาน WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production) เป็นต้น กลุ่มอุตสาหกรรม และสมาคมต่าง ๆ เช่น สมาคมผู้ผลิตเครื่องนุ่งห่มแห่งอเมริกา (American Apparel Manufacturers Association: AAMA) หรือสภา ระหว่างประเทศในอุตสาหกรรมของเล่น (International Council of Toy Industries: ICTI) เป็นต้น กลุ่มเจ้าของลิขสิทธิ์สินค้า เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องกีฬาและเสื้อผ้าไนกี้ (Nike) กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางบอดีชอป (Body Shop) กลุ่มผลิตภัณฑ์อาหารซารา ลี (Sara Lee) เป็นต้น

มาตรฐานแรงงานของเอกชนเหล่านี้ต่างอ้างอิงมาตรฐานแรงงานของ ILO ในการจัดทำข้อกำหนดของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานแรงงานในประเด็นเสรีภาพในการสมาคม การไม่เลือกปฏิบัติการใช้แรงงานบังคับ และอายุขั้นต่ำในการทำงาน

3) มาตรฐานแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยกฎหมายแรงงานถือเป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำภายในประเทศที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องปฏิบัติตาม การกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเพื่อบังคับใช้ภายในประเทศนี้ นอกจากจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานภายในประเทศและผลประโยชน์ที่เกิดกับประชาชนภายในประเทศแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการมีมาตรฐานแรงงานในระดับที่สากลยอมรับได้ เนื่องจากไม่มีประเทศใดที่สามารถอยู่ได้อย่างมั่นคงโดยไม่พึ่งพาประชาคมโลก⁴

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 2

มาตรฐานแรงงานภายในประเทศ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) มาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด จากกระแสสังคมโลกที่ยอมรับและให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ดังจะเห็นได้จากการที่มาตรฐานแรงงานของ ILO ถูกนำไปใช้อ้างอิงในการจัดทำมาตรฐานแรงงานของเอกชน และถูกนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติด้านแรงงานในหลักการทางสังคมต่าง ๆ หรือแม้แต่ในมิติด้านการค้า มาตรฐาน ILO ก็ถูกนำมาแฝงเป็นเงื่อนไขในการทำความตกลงทางการค้าระหว่างประเทศอยู่เสมอ ประกอบกับฐานะการเป็นรัฐสมาชิก ILO ของประเทศไทย ส่งผลให้การกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำหรือการบริหารกฎหมายแรงงานของรัฐบาลไม่สามารถจำกัดแต่เพียงการพิจารณาถึงความเหมาะสมของสถานการณ์แรงงานภายในประเทศเท่านั้น แต่ยังคงคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานของ ILO อีกด้วย การกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO นั้น ไม่สามารถกระทำได้ทั้งหมดในคราวเดียวกัน ภาครัฐจะพิจารณาเลือกประเด็นมาตรฐานแรงงานที่จะทำการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญโดยใช้ปัจจัยต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณา คือ⁵

- ความจำเป็นภายในประเทศ ซึ่งหมายถึง มาตรฐานแรงงานขั้นต่ำที่บังคับใช้ในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (เจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง หรือลูกจ้าง) หรือเป็นอุปสรรคต่อความเจริญเติบโตของประเทศหรือขัดขวางความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างและหมายรวมถึงการที่นายจ้างหรือลูกจ้างเรียกร้องให้ทำการพัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุง โดยมีเหตุผลอันสมควร

- ความจำเป็นจากภาระผูกพันเร่งด่วนในฐานะประเทศสมาชิก ILO คือ การพัฒนามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับ (ก) อนุสัญญาที่ประเทศไทยให้สัตยาบันแล้ว และ (ข) อนุสัญญาพื้นฐานของ ILO

- ความพร้อมในทางปฏิบัติของประเทศที่เอื้อต่อการปรับปรุงหรือพัฒนามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำภายในประเทศให้ดียิ่งขึ้นและมีมาตรฐานทัดเทียมกับระดับสากล ถึงแม้จะไม่ใช่ประเด็นแรงงานที่ได้รับการเรียกร้อง หรือเป็นภาระผูกพันเร่งด่วนในฐานะประเทศสมาชิกก็ตาม การพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ILO นั้น จะเห็นได้ว่า ภาครัฐไม่ได้ยึดเอาข้อเรียกร้องจากภายนอกเป็นหลัก แต่จะพิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับจากการปรับปรุงกฎหมายเป็นสำคัญ โดยมุ่งให้กฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติที่สามารถคุ้มครองคนทำงานได้สมบูรณ์ตามมาตรฐานสากล การพัฒนามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำไม่ได้หมายถึง การมีกฎหมายแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ILO เท่านั้น แต่ยังหมายถึง การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 3

ทั้งนี้ ตามหลักการด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของ ILO ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่าการมีบทบัญญัติทางกฎหมายที่สอดคล้องโดยสมบูรณ์กับมาตรฐาน ILO แต่ไม่มีการบังคับใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ย่อมไม่ถือเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น ดังนั้น การพัฒนามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำภายในประเทศให้บรรลุผลสำเร็จนั้น นอกจากจะอาศัยการพัฒนากฎหมายแล้ว ยังต้องอาศัยการปฏิบัติงานด้านการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกคนด้วย

(2) มาตรฐานแรงงานตามความสมัครใจ นอกจากมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนต้องปฏิบัติตามแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้สร้างมาตรฐานแรงงานสำหรับใช้ภายในประเทศในชื่อว่า “มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)” และ “มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท.8001-2553)” โดยมีเป้าหมายให้สถานประกอบการที่มีความพร้อมและมีความประสงค์จะยกระดับแนวปฏิบัติด้านมาตรฐานแรงงานภายในองค์กรของตนได้นำไปปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยสามารถทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการมีมาตรฐาน การทำงานที่ดี เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความพร้อมที่จะให้บริการหรือผลิตสินค้าอย่างมีคุณภาพอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของสถานประกอบการส่งผลสืบเนื่องให้สถานประกอบการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและลูกจ้างเกิดความมั่นคงในการมีงานทำ⁶

2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทในส่วนของแรงงาน

2.2.1 มาตรฐานแรงงานในฐานะปัจจัยหนึ่งของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการว่าด้วยการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการบริหารจัดการภายในที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนนั้น ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั่วโลก และรู้จักกันว่าเป็นหลักการด้าน “ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)”⁷

⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2-3.

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

2.2.2 ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

ที่มาของแนวคิดการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมมีมานานแล้ว แต่ไม่มีการประมวลและนำเสนอเป็นหลักการอย่างชัดเจน หากแต่แฝงอยู่ในกฎระเบียบทางการค้าต่าง ๆ ที่ต้องการคุ้มครองสิทธิคนทำงาน ปกป้องและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การกำหนดให้ใช้บรรจุภัณฑ์ที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การไม่ยอมรับสินค้าที่ผลิตโดยการบังคับใช้แรงงานเด็กหรือนักโทษ เป็นต้น แนวคิดการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมเริ่มเป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับโลกมากขึ้น เนื่องจากในปี 2542 นาย Kofi Annan เลขาธิการสหประชาชาติในขณะนั้น ได้เรียกร้องในการประชุม World Economic Forum ในห้องค์ธุรกิจในทุกประเทศแสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก โดยการทำธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน มีมาตรฐานแรงงาน และรักษาสีสิ่งแวดล้อม แนวคิดนี้เรียกว่า “The UN Global Compact” ซึ่งในภายหลังได้เพิ่มเรื่องการต่อต้านการทุจริตเข้าไว้ด้วย⁸

2.2.3 รูปแบบพื้นฐานของหลักการ CSR

เมื่อแนวคิดนี้ถูกนำเสนอต่อประชาคมโลก ก็มีหลายองค์กรทั้งที่เป็นองค์กรทางการค้า สังคม และวิชาการ ได้แปลงแนวคิดนี้ออกมาเป็นหลักการด้าน “ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)” เพื่อให้ภาคธุรกิจนำไปปรับใช้ได้จริง หลักการ CSR ในปัจจุบันไม่มีรูปแบบหรือแบบแผนตายตัว ไม่มีข้อกำหนดหรือรายละเอียดในวิธีปฏิบัติเหมือนมาตรฐานแรงงานของ ILO หรือมาตรฐานแรงงานของเอกชน องค์กรทางธุรกิจที่สนใจต้องพิจารณา กำหนดรูปแบบและรายละเอียดในวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กรของตน โดยต้องคำนึงถึงประเด็นหลักของ “The UN Global Compact” คือ เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนและเคารพหลักสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล ป้องกันไม่ให้มีการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เรื่องการมีมาตรฐานแรงงาน คนงานมีสิทธิในการรวมตัวและมีเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม จัดทำกิจกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เรื่องการต่อต้านการทุจริต ดำเนินการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ รวมถึง การกรรโชกหรือเรียกร้องเอาทรัพย์สินและการติดสินบน

⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

⁹เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน

2.3 นิยามของความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

ความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัท CSR มิได้หมายความถึง การทำกิจกรรมให้สังคมได้เห็นเป็นครั้งคราวเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองลึกกลงไปถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนแล้วการนำมาตรฐานแรงงานเข้ามาเป็นตัวชี้วัด หมายความว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัทควรพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างเป็นอันดับแรก เช่น นายจ้างมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างมากน้อย แค่ไหน เพียงใด ก่อนที่บรรษัทจะออกไปทำกิจกรรมเพื่อสังคมข้างนอกบริษัท ดังนั้นเราจะพบว่ามาตรฐานแรงงานสากลคือหัวใจหลักของ CSR ที่สำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ขึ้นตั้งแต่ในระดับสถานประกอบการในประเทศ ไปจนถึงบรรษัทข้ามชาติ¹⁰

การเผยแพร่ความน่าเชื่อถือของบรรษัทก็จะเป็นการส่งเสริมให้บรรษัทมีการกระทำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น เช่น การที่สถาบันให้การรับรอง (certification institutions) รับรองบรรษัทซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐาน (compliance) นอกจากจะเป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติที่ดีที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว ยังสร้างความตระหนักในด้านบวกให้แก่สาธารณะด้วย Ruggie (อ้างถึงใน เอก ตั่งทรัพย์วัฒนา, 2548: 94-96) การจัดสร้างมาตรฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัท ซึ่งเป็นการผลักดันให้การสร้างหุ้นส่วนขับเคลื่อน ไปข้างหน้าโดยพยายามที่จะสถาปนาระบบที่มีรายงานทางสังคมควบคู่กันไปรายงานทางการเงินของบรรษัท ซึ่งรายงานนี้จะเป็นรายงานที่วัดการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในขณะที่องค์กรประชาสังคมบางกลุ่มผลักดันให้เกิดการตรวจสอบทางด้านสังคมและให้มีการรับรองจากผู้ตรวจสอบแก่บรรษัท Ruggie (อ้างถึงใน เอก ตั่งทรัพย์วัฒนา, 2548: 90) นอกจากนี้ บรรษัทควรมีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสังคมในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชน ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการจ้างแรงงานในท้องถิ่น¹¹

¹⁰ยูนิ เอียววัน, CSRกับแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ตามหลักมาตรฐานสากล แปลโดย อรรถัญญา ภคภัทร (สระบุรี: ศูนย์ศึกษาแรงงาน, 2552) หน้า 10.

¹¹เอก ตั่งทรัพย์วัฒนา, โลกาภิวัตน์ บรรษัทข้ามชาติ บรรษัทภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัท (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554) หน้า 94-96.

นิยามความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดย Philip Kotler และ Nancy Lee คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยผ่านการทำธุรกิจ และการใช้ทรัพยากรของภาคธุรกิจ¹²

คณะกรรมการยุโรป (EC) กำหนดคำนิยามของ CSR หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีการดำเนินการใดๆ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม ภายใต้กฎหมาย และข้อตกลงร่วมระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมอันดับแรก และหากจะปฏิบัติเพื่อเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสมบูรณ์ องค์กรนั้นๆ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนของห่วงโซ่ธุรกิจจะต้องดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม จริยธรรม สิทธิมนุษยชน และลูกค้า¹³

CSR หรือความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลัก จริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน องค์กรที่มี CSR ย่อมไม่ขูดรีดแรงงานลูกจ้าง ไม่น้อโกงลูกค้า ไม่เอาเปรียบคู่ค้า ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือทำร้ายชุมชนโดยรอบ ทั้งหมดก็เพื่อประโยชน์สุขแก่องค์กรและสังคมอันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั่นเอง¹⁴

ซีเอสอาร์ เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษว่า Corporate Social Responsibility (CSR) หรือ บรรษัทภิบาล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข¹⁵

¹² จิระประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร, ความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552), หน้า 25.

¹³ กรมการค้าต่างประเทศ, จดหมาย, 23 พฤศจิกายน 2554.

¹⁴ สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. นิยาม ความหมายของ CSR [ออนไลน์]. 15 กันยายน 2555. แหล่งที่มา: <http://www.csri.or.th/knowledge/csr/193>

¹⁵ สถาบันไทยพัฒน์. ซีเอสอาร์คืออะไร [ออนไลน์]. 15 กันยายน 2555. แหล่งที่มา: http://thaicsr.blogspot.com/2006/03/blog-post_20.html

สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Business Council for Sustainable Development) ซึ่งระบุว่า CSR ใหม่นี้ คือ “พันธะสัญญาทางธุรกิจเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน” โดยอาศัยพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน ชุมชนท้องถิ่นและสังคมโดยรวม ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขา สะท้อนให้เห็นถึงเจตนาของสภาที่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนองค์กรธุรกิจเพื่อรับาสสังคม (Business for Social Responsibility) ให้คำนิยาม CSR ว่า “พฤติกรรมในการทำธุรกิจที่ได้มาตรฐานหรือเกินมาตรฐานทางจริยธรรม กฎหมาย การพาณิชย์ และความคาดหวังของสาธารณชน”¹⁶

ประเภทของ CSR

กิจกรรม CSR มีการกำหนดและแบ่งแยกได้หลายมิติ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการอ้างอิง ดังนี้¹⁷

- การจำแนกโดยกระบวนการทางธุรกิจ*
 - การจำแนกโดยพิจารณาตามเจตนารมณ์แห่งการกระทำ*
 - การจำแนกตามทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน
 - การจำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ
 - การจำแนกโดยคำนึงถึงประเด็นปัญหาทางสังคม*
 - การจำแนกตามรูปแบบของกิจกรรมที่ทำ
 - การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง*
 - การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประเภทของความรับผิดชอบ
- หมายเหตุ *เกณฑ์ที่ใช้อ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้

¹⁶ฟิลิป คอตเลอร์ และแนนซี ลี, บรรษัทบริหาร(ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร), แปลโดย ม.ร.ว.รมณีฉัตร แก้วกิริยา (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2551), หน้า 3.

¹⁷ จิระประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร, ความรับผิดชอบต่อสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552), หน้า 49.

CSR กับเกณฑ์กระบวนการ (Process)



เกณฑ์เรื่องกระบวนการ (Process) ในองค์กรสามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็น 3 พวก¹⁸

1) CSR- after-process คือ การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในด้านต่างๆ โดยกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นมักแยกต่างหากจากการดำเนินการธุรกิจที่เป็นกระบวนการหลักของกิจการและเกิดขึ้นภายหลัง

2) CSR-in-process คือการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ หรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อ

3) CSR-as-process คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ดำเนินงานโดยไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่ตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อยังเป็นประโยชน์ให้แก่สังคมในทุกกระบวนการของกิจการ

ประเภทของงาน CSR แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ประกอบด้วย¹⁹

1) CSR-after-process เป็นการดำเนินกิจกรรมที่แยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการหลักของกิจการ (รวมความถึงกิจกรรมที่เกิดจากผลต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินการธุรกิจ) เช่น การแจกจ่ายสิ่งของบรรเทาสาธารณภัย การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ และการเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบกิจการ

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 50.

¹⁹ สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, ประเภทของCSR[ออนไลน์], 15 กันยายน 2555. แหล่งที่มา:

2) CSR-in-process เป็นการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของกิจการหรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกัน หรือกำจัดมลพิษ ในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภคอย่างถูกต้องครบถ้วน การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของพนักงาน ซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมเหล่านี้ ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่เวลาทำงานปกติของกิจการ

3) CSR-as-process เป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรให้กับตนเอง เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์ต่อสังคมเป็นหลัก เช่น มูลนิธิ สมาคมการกุศล ที่เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรประชาชนและส่วนราชการ

CSR กับเกณฑ์เจตนาธรรม (Spirit) จำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็น 2 ระดับชั้น (Class) ได้แก่²⁰

CSR ระดับพื้นฐาน ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR ที่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตามระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย

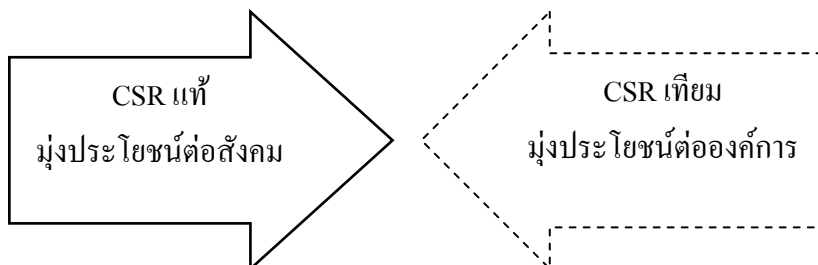
CSR ระดับก้าวหน้า ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR ที่เกิดจากการอาสาหรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรม CSR นั้นด้วยตัวเอง มิใช่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่หรือกฎหมาย

CSR กับเกณฑ์ประเด็น (Issue) สามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้ตามมูลเหตุ (Cause) แห่งปัญหาที่องค์กรต้องการเข้าไปร่วมแก้ไข เช่น ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหาด้านแรงงาน ในการศึกษาจะเน้นประเด็นด้านแรงงาน²¹

²⁰ จิระประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร, ความรับผิดชอบต่อสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552), หน้า 50.

²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 50.

CSR กับเกณฑ์ผลประโยชน์ (Benefit)



หากพิจารณาโดยใช้ผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง สามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้ 2 พันธุ์ (Variety) ได้แก่ CSR แท้ ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ตั้ง และ CSR เทียม ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรม CSR โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นที่ตั้ง²²

2.4 โลกาภิวัตน์กับแรงงานข้ามชาติ

2.4.1 ความหมายของโลกาภิวัตน์

เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา (2546 ก: 117) ให้ความหมายของโลกาภิวัตน์ คือ ปรากฏการณ์ที่ความสัมพันธ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ได้ถูกแปรรูปให้เข้าหากันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ทั้งในด้านของการรับรู้และการกระทำอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยเรื่องหรือประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ซึ่งห่างไกลและข้ามประเทศ จะสามารถถูกรับรู้และมีผลต่อตัวเราอย่างรวดเร็ว โลกาภิวัตน์ คือ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องกาล-เทศะ (time-space) ในชีวิตของมนุษย์ที่ได้ถูกแปรรูปไปจากเดิม โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นห่างไกลออกไป ไม่ว่าจะเป็นในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือวัฒนธรรม สามารถที่จะมีผลกระทบต่อตัวเราโดยตรงและรวดเร็วมากขึ้นอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน (Giddens, 1988: 30-31 อ้างถึงใน เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2548: 10)²³

²²จิระประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร, ความรับผิดชอบต่อสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552), หน้า 55.

²³เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, โลกาภิวัตน์ บรรษัทข้ามชาติ บรรษัทภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัท (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), หน้า 10.

แอนโทนี กิดเด็นส์ ได้นิยามโลกาภิวัตน์ เป็นกระบวนการที่ทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับโลกมีความเข้มข้นมากขึ้น ซึ่งเชื่อมโยงพื้นที่ที่มีระยะห่างไกลในลักษณะที่เรื่องราวที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นหนึ่งถูกกำหนดโดยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นห่างไกลออกไป รวมถึงในทางกลับกัน²⁴

เดวิด เฮลด์ กล่าวว่า โลกาภิวัตน์เป็นเรื่องของกระบวนการ (หรือชุดกระบวนการ) ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการพื้นที่ความสัมพันธ์และการดำเนินกิจกรรมทางสังคม โดยอาจประเมินในแง่ระดับความครอบคลุม (extensivity) ความเข้มข้น (intensity) ความรวดเร็ว (velocity) และผลกระทบ (impact) ซึ่งก่อให้เกิดการไหลเวียนและการสร้างเครือข่ายของกิจกรรมต่างๆ การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อำนาจที่มีลักษณะข้ามทวีปหรือข้ามภูมิภาค²⁵

แม็กกรูว์ เสนอว่า การอธิบายอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวคิดโลกาภิวัตน์ครั้งแรก ปรากฏในหนังสือของโมเดลสกี (Modelski) ชื่อ “The Principles of World Politics” ในปี ค.ศ.1972 อย่างไรก็ตามคำว่า “โลกาภิวัตน์” ได้รับความนิยมนเมื่อประมาณกลางทศวรรษ 1980 เมื่อถูกนำมาใช้แทนคำว่า “กระแสนานาชาติ” (internationalization) หรือคำว่า “กระแสข้ามชาติ” (transnationalization) เนื่องจากเหมาะกับการอธิบายถึงเครือข่ายการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามพรมแดนของคนที่เกิดขึ้นในเวลานั้น โดยนิยามว่าโลกาภิวัตน์ หมายถึง ความสลับซับซ้อนของสายสัมพันธ์และการเชื่อมโยงระหว่างกันที่อยู่เหนือรัฐชาติ โดยสังคมต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นระบบโลกสมัยใหม่ซึ่งมีความหมายว่า กระบวนการที่กระทำโดยเหตุการณ์ การตัดสินใจและกิจกรรมในส่วนหนึ่งของโลกอาจมีผลสำคัญต่อผู้คนและชุมชนที่อยู่ในส่วนหนึ่งที่ห่างไกลของโลก (McGrew, 1992: 76 อ้างถึงในเรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555:2-3)²⁶

²⁴แมนเฟร็ด สเตเกอร์, Globalization: A very short introduction (โลกาภิวัตน์:ความรู้ฉบับพกพา), แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ openworlds , 2553), หน้า 39.

²⁵เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, โลกาภิวัตน์กับท้องถิ่น (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บพิชการพิมพ์ จำกัด, 2555), หน้า 2.

²⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โลกาภิวัตน์ คือ ปรากฏการณ์ที่เกิดการขยายตัวของกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ข้ามพรมแดนของรัฐ ซึ่งทำให้การตัดสินใจและ กิจกรรมต่างๆ ในภูมิภาคหนึ่งมีความสำคัญต่อปัจเจกบุคคลและชุมชน ในภูมิภาคที่อยู่ห่างไกล ออกไปทั่วโลก โดยการเชื่อมโยงระหว่างกันเช่นนี้เกิดจากการเคลื่อนย้ายของสิ่งของที่ถูกลดขึ้น คน สัญลักษณ์ และข้อมูลข่าวสาร ข้ามระยะทางและเวลา ผ่านเครือข่ายซึ่งเป็นแบบแผนของ ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มอิสระ ศูนย์รวมของกิจกรรม หรือศูนย์รวมแห่งอำนาจ

2.4.2 แนวความคิดและทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่นในรูปแบบแรงงานข้ามชาติ

2.4.2.1 แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (migration systems approach) เป็นผลผลิตหนึ่ง ของความพยายามที่ไม่เน้นมุมมองการย้ายถิ่นเข้า-ออกเพียงสองขั้ว คือ ระหว่างเฉพาะประเทศส่ง แรงงานหรือประเทศที่มีผู้ย้ายออกมากับประเทศปลายทางที่รับแรงงาน แต่ใช้การพิจารณาความเป็น ภูมิภาค เช่น การวิเคราะห์เชื่อมโยงการย้ายถิ่นของประเทศกลุ่มอาเซียนสู่ประเทศตะวันออกกลาง หรือ การวิเคราะห์กระแสการย้ายจากประเทศหนึ่งในทวีปหนึ่งที่ใหญ่ไปยังประเทศหนึ่งในอีกทวีป หนึ่ง เป็นต้น ภายใต้การตรวจสอบมิติทางสังคมทุกด้าน ที่ก่อให้เกิดกระแสไหลเวียนของมนุษย์ข้าม สู่ชาติหนึ่งไปยังอีกชาติหนึ่ง ได้แก่ ทุน สินค้า ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เสรีภาพทาง การเมือง เชื่อมโยงกับภาพจากประวัติศาสตร์ เช่น การล่าอาณานิคม การครอบงำทางการเมือง การมีฐานทัพต่างชาติในแต่ละประเทศ การพึ่งพาทางการค้า และการแทรกซึมหรือแทรกแซง ทางวัฒนธรรม เป็นต้น (Castles 1994)²⁷

2.4.2.2 ปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติ (International Labour Migration)

ปรากฏการณ์ของการข้ามชาติของบุคคลธรรมดาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมดา เป็นเหตุการณ์ประจำวัน การข้ามชาติเป็นพฤติกรรมของมนุษย์โดยปกติ เพื่อการแสวงหาปัจจัย ทั้ง 4 ประการของชีวิต การที่บุคคลธรรมดาเกิดในรัฐใดไม่หมายความว่าบุคคลนั้นจะอยู่อาศัยใน ดินแดนนั้นตลอดชีวิต และหากินในรัฐเท่านั้น จึงเป็นไปได้ที่มนุษย์คนหนึ่งอาจจะตั้งบ้านเรือน อยู่ในประเทศไทย แต่มีกิจการค้าขายในประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์

²⁷ กฤตยา อาชวนิจกุล, วรรณภา จารุสมบุญ และอัญชลิ วรรณรัตน์. ความซับซ้อนและความ สับสนเรื่องคนข้ามชาติในประเทศไทย. ใน รายงานวิจัยเสนอในการสัมมนาในระดับชาติ, หน้า 6. 26-28 พฤษภาคม 2540 ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร.

ในส่วนของประเทศไทย ผู้มีสัญชาติไทยเป็นจำนวนมากเดินทางออกจากประเทศไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ แต่ก็มีคนต่างด้าวจำนวนมากไม่น้อยที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยและทำงานในประเทศไทย คนต่างด้าวข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศมีทั้งที่เป็นคนทำงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ นอกจากนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ภาวะการหลั่งไหลเข้ามาของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน ไร้ฝีมือในประเทศไทยมีความเป็นไปได้ที่จะขยายตัวมากขึ้น เพราะภาวะการขาดแคลนแรงงานหรือขาดแคลนแรงงานราคาถูกในประเทศไทยมากกว่าที่ระบบการผลิตต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากสำหรับเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือจึงหมายถึงผลกระทบต่อธุรกิจจำนวนมากไม่น้อยในประเทศไทย ในที่สุดคนต่างด้าวที่ข้ามเข้ามาทำงานในประเทศไทยย่อมมีสถานะเป็น “แรงงานต่างชาติ”²⁸

จากภายใต้บริบทของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ปรากฏการณ์ที่แรงงานต่างด้าวอพยพเข้าสู่ในประเทศไทย เป็นที่น่าสังเกตว่าปรากฏการณ์ทั้งหมดมีลักษณะร่วมหลายประการ (สุริยาสมุทกุลป์ และพัฒนา กิติอาษา, 2538: 88-89 อ้างถึงใน อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม, 2550: 26) ได้แก่²⁹

ประการแรก แรงงานต่างด้าวเป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติ เนื่องจากการเดินทางจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานอีกประเทศหนึ่งจากระบบเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปติดต่อสัมพันธ์ (ผ่านการจ้างงาน) กับอีกระบบหนึ่ง ลักษณะข้อนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า พรหมแดนของชาติที่เคยถูกกีดกันด้วยอุดมการณ์ทางการเมืองหรือกีดกันทางเศรษฐกิจได้เปิดกว้างมากขึ้น

ประการที่สอง แรงงานต่างด้าว แท้ที่จริงก็คือ การไหลเวียนของกำลังคนในวัยทำงานจากประเทศที่ระบบเศรษฐกิจที่มีภาคการเกษตรกรรมเป็นหลัก ไปยังประเทศที่มีอุตสาหกรรมและบริการเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยมากกว่า

²⁸ พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน. ในรายงานวิจัยเสนอในการสัมมนาในระดับชาติ, หน้า 1-2. 26-28 พฤษภาคม 2540 ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร.

²⁹ อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม, “รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีแรงงานประมง จังหวัดสมุทรสาคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 26.

ประการที่สี่ ปมปัญหาของแรงงานต่างด้าวซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น เกี่ยวข้องกับการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ การขยายตัวของแก๊งใต้ดินข้ามชาติที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบขนคนเข้าเมือง การลักลอบค้าประเวณี และยาเสพติด เป็นต้น

ประการที่สุดท้าย แรงงานต่างด้าว เป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่า สังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้นอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า แรงงานต่างด้าวเป็นผลพวงอย่างหนึ่งของกระแสโลกาภิวัตน์ เนื่องจากโลกาภิวัตน์ได้สร้างกระแสให้เกิดการไหลเวียนวัฒนธรรมไปทั่วโลกข้ามพรมแดนของชาติและสิ่งกีดขวางที่เคยมีมาในโลกยุคก่อน “แรงงาน” หรือการไหลเวียนของกำลังคนในรูปแบบต่างๆ จึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของปรากฏการณ์ทางสังคมของโลกสมัยใหม่ (สุริยา สมุทรคุปต์ และพัฒนา กิติอาษา, 2538: 81, อ้างใน อมรรวรรณ, 2550:27) อีกทั้งภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ยังเน้นการส่งออกและการแข่งขันที่รุนแรง กระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมจึงมุ่งแสวงหาแรงงานราคาถูก ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็เป็นตัวช่วยหนึ่งที่รัฐและนักลงทุนมองว่าแรงงานเหล่านี้จะมาช่วยในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ³⁰

2.4.2.3 แรงงานข้ามชาติ: อุตสาหกรรมและตลาดแรงงาน เมื่อนายจ้างเป็นผู้ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาหางานทำ ถ้าการอพยพเข้ามาและการจ้างงานเป็นไปด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่ายก็จะได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ทางรัฐบาลเห็นว่าเป็นเรื่องยากในการที่จะลดการเข้ามาเองและการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติลง ภายหลังจากการที่เกิดการพึ่งพากันระหว่างนายจ้างและแรงงานข้ามชาติในเรื่องงานขึ้นมาแล้ว การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอาจส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่ รวมถึงเรื่องทัศนคติและทางเลือกของแรงงานในท้องถิ่นด้วย ตัวอย่างเช่น การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติอาจจะลดแรงจูงใจของกลุ่มนายจ้างในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการประหยัดแรงงาน และเมื่อภาคเศรษฐกิจมีการเติบโตจะส่งผลให้แรงงานในท้องถิ่นมีตัวเลือกมากขึ้น อีกทั้งการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติก็ยังส่งเสริมให้แรงงานในท้องถิ่นหลีกเลี่ยงงานของ “แรงงานข้ามชาติ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมประเภทที่มีลักษณะ 3 D คือสกปรก (Dirty) ยากลำบาก (Difficult) และอันตราย (Dangerous)

³⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

การวัดผลกระทบของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อค่าจ้างและทางเลือกในการทำงานของแรงงานในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากยิ่ง เพราะแรงงานข้ามชาติอาจสร้างผลกระทบต่อค่าจ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หากแรงงานทุกคนหรือส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมหรืออาชีพนั้นได้รับค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว ซึ่งถือว่าเป็นการป้องกันการลดลงของค่าจ้าง³¹

2.4.2.4 ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติ: ทฤษฎี มีมุมมองแบบสุดขั้วอยู่สองฝ่ายที่กล่าวถึงการมีผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อตลาดแรงงาน โดยฝ่ายหนึ่งเห็นว่าแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในท้องถิ่นสามารถจะทำงานทดแทนกันได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศก็ย่อมจะทำให้แรงงานในท้องถิ่นมีงานให้ทำน้อยลงไป ส่วนในอีกมุมมองหนึ่งที่ตรงข้ามกัน โดยสิ้นเชิง มองว่าแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในท้องถิ่นไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกัน เพราะแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในส่วนที่แรงงานท้องถิ่นปฏิเสธที่จะทำ ดังนั้นแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในประเทศจึงสามารถทำงานเสริมกันได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งมุมมองของทั้งสองฝ่ายนี้ต่างก็ไม่ถูกต้อง เพราะอันที่จริงแรงงานข้ามชาติกับแรงงานในประเทศล้วนสามารถเป็นไปได้ทั้งส่วนที่เสริมและส่วนที่ทดแทนกัน และผลกระทบที่แรงงานข้ามชาติมีต่อค่าจ้างการตัดสินใจเลือกงานของแรงงานในประเทศและระดับที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถทำงานเสริมหรือแทนที่แรงงานในประเทศได้นั้นขึ้นกับหลายปัจจัย เริ่มตั้งแต่คุณสมบัติที่ต่างกันของแรงงานทั้งสองประเภทไปจนถึงเรื่องเทคโนโลยีการผลิตและลักษณะเฉพาะของตลาดแรงงานและตลาดสินค้าในประเทศนั้นๆ³²

2.4.2.5 แรงงานต่างด้าวเป็นผลพวงโลกาภิวัตน์ เมื่อรัฐบาลของประเทศมีนโยบายทางเศรษฐกิจและแนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่การส่งเสริมอุตสาหกรรม จึงมีความต้องการและขาดแคลนแรงงานระดับล่างในภาคอุตสาหกรรมและภาคอื่นๆ ขณะที่ประชาชนจากประเทศกำลังพัฒนาที่ด้อยกว่าทางด้านเศรษฐกิจต่างต้องการอาชีพหรือรายได้ในการดำรงชีวิตตนเองกับครอบครัว แต่ต้องเผชิญปัญหาทั้งด้านการเมืองและเศรษฐกิจในประเทศของตนเอง “อุปทานและอุปสงค์” (demand & supply) นี้เป็นสิ่งที่เอื้อต่อความจำเป็นของการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งน่าจะเป็นสภาพการณ์ที่ดี แรงงานถือเป็นทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าที่จะสร้างผลผลิตจากการทำงาน หากแต่มีการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานอย่างขาดความเป็นธรรมโดยขบวนการค้ามนุษย์

³¹ฟิลลิป มาร์ติน, กฎุปการของแรงงานข้ามชาติต่อประเทศไทย(กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2550), หน้า 19.

³²เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

ซึ่งอาศัยช่องว่างสร้างเครือข่ายและกลไกที่ซับซ้อนจนยากต่อความพยายามของรัฐในการดูแลควบคุม หากมองแนวโน้มในอนาคต เนื่องจากมูลค่าเงินที่แตกต่างของแต่ละประเทศ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและตัวอย่างจากแรงงานบางส่วนส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวยังบ้านเกิด อีกทั้งโลกทัศน์ที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยด้วยรับอิทธิพลจากสื่อตะวันตก หรือการเข้าสู่ระบบบริโภคนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในระดับประเทศ ถ้าประเทศต้นทางของแรงงานไม่พยายามลดปัญหาความยากจนและความขัดแย้งทางการเมืองให้กับประชาชน อย่างเช่นที่เป็นอยู่ในพม่า เวียดนามต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ยังคงมีการเคลื่อนไหวข้ามชาติจากประเทศยากจนไปสู่ประเทศซึ่งเศรษฐกิจดีกว่า³³

เมื่อมาถึงยุคโลกาภิวัตน์ที่พรมแดนเปิดออก จึงเปิดโอกาสให้มีการเดินทางข้ามชายแดนทั้งอย่างถูกต้องและผิดกฎหมาย มีการอพยพของแรงงานจากในระยะทางใกล้ๆ ไปในระยะทางไกลๆ มากขึ้น ทั้งระหว่างเมืองไปยังประเทศเพื่อนบ้านจนถึงข้ามทวีป การถูกกีดกันจากสังคมหรือการถูกเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมจากขบวนการค้ามนุษย์ก็ไม่สามารถหยุดยั้งความหวังความฝันที่ดีกว่าของพวกเขาได้ โดยมีรู้ว่าหนทางข้างหน้าที่แรงงานต่างด้าวไปเผชิญอาจยากลำบากยิ่งขึ้น³⁴

2.5 บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและการให้สัตยาบันของประเทศไทย

2.5.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) หรือ ไอแอลโอ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2462 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซาย หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 จบลง โดยสะท้อนความเชื่อที่ว่า สันติภาพจะสามารถดำรงอยู่อย่างถาวร ก็ต่อเมื่อมีการยึดหลักความยุติธรรมในสังคม และไอแอลโอเชื่อว่า “ความยากจนนั้นไม่ว่าจะเกิดขึ้น ณ ที่ใดในโลก จะส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ที่” เมื่อได้มีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นในปี พ.ศ. 2489 ไอแอลโอได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การแรกขององค์การสหประชาชาติและในปี พ.ศ. 2512 ไอแอลโอได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ นโยบายในการดำเนินงานของไอแอลโอมาจากการร่วมปรึกษาหารือวางนโยบายร่วมกันของผู้แทนจากภาครัฐ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของการทำงานในระบบ “ไตรภาคี” อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของไอแอลโอที่แตกต่างจากองค์การอื่นๆ ในองค์การสหประชาชาติ ไอแอลโอเป็นองค์การในระดับสากลที่ทำหน้าที่ในการ

³³ปิยฉัตร ลอก, แรงงานข้ามชาติ. ในเอกสารวิชาการศูนย์ศึกษาชาติพันธุ์และการพัฒนา ชุด สถานการณ์ชาติพันธุ์ในสื่อ ฉบับที่ 1, กรกฎาคม 2552 ณ สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

³⁴เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานแรงงานสากลต่างๆ ให้ได้รับการบังคับใช้อย่างถูกต้องตามหลักการ ในนานาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสมาชิกของไอแอลโอ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2550) ไอแอลโอมีสมาชิกทั้งสิ้นจำนวน 181 ประเทศ และในจำนวนนี้มีมากกว่า 30 ประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ไอแอลโอมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้หญิงและชายมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้ทำงานที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพมีเสถียรภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ เป้าหมายหลักในการทำงานของไอแอลโอ คือ การส่งเสริมเรื่องสิทธิในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดโอกาสแห่งการจ้างงานที่มีคุณค่า การคุ้มครองทางสังคมและส่งเสริมให้เกิดการปรึกษาหารือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กล่าวโดยสรุปคือ การส่งเสริมให้เกิดการสร้างงาน การส่งเสริมให้เกิดการทำ “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) และความปรารถนาที่จะให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน³⁵

ยูนิ เซียววัน (2552:23) กล่าวว่า รัฐบาลที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่มีพันธะตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญา การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาโดยรัฐบาลเป็นเรื่องความสมัครใจ อนุสัญญาที่รัฐบาลของประเทศสมาชิก ILO ยังไม่ให้สัตยาบันมีฐานะทางกฎหมายเท่ากับ “ข้อเสนอแนะ” (recommendations) รัฐบาลต่างๆ มีหน้าที่ต้องจัดทำรายงานให้รายละเอียดเรื่องปฏิบัติตามอนุสัญญาที่รัฐบาลให้สัตยาบัน โดยทุกปี คณะกรรมการการประชุมแรงงานระหว่างประเทศที่ทำหน้าที่ดูแลเรื่องปฏิบัติตามมาตรฐาน จะสอบสวนกรณีร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิตามมาตรฐานแรงงานสากล และอนุสัญญา ILO ที่ผ่านการรับรองทุกฉบับถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล ทั้งนี้ไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนของรัฐบาลที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา อนุสัญญา ILO ครอบคลุมประเด็นที่กว้างขวาง ตั้งแต่เรื่องเสถียรภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่ม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการจ้างงานกลางคืน ปัญหาการเลือกปฏิบัติ รวมถึงแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับโดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน 188 ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2551) อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว

³⁵ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, องค์การระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) [ออนไลน์], 2549. แหล่งที่มา: http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf

ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจากการให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อมบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา³⁶

นิรมล สุธรรมกิจ (2550: 23) รายงานว่า ILO มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิก เพื่อสร้างมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน (fundamental labour standards) ในรูปของอนุสัญญา (convention) และข้อเสนอแนะ (recommendation) ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปรับปรุงกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาของ ILO อย่างไรก็ดี องค์การ ILO และเนื้อหาของอนุสัญญาด้านแรงงานของ ILO ก็มีได้ระบุบทลงโทษสำหรับประเทศที่ให้สัตยาบันแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญา เพราะ ILO เน้นเรื่องการปฏิบัติตามอนุสัญญาแบบสมัครใจ

อีกทั้งการสมัครเข้าเป็นสมาชิกและลงนามในอนุสัญญาก็เป็นไปโดยความสมัครใจเช่นกัน ดังเช่น ประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO เพียง 2 ฉบับ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก³⁷

ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกไอแอลโอในปี พ.ศ. 2462 ซึ่งไทยนับเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศที่ร่วมก่อตั้งไอแอลโอเปิดสำนักงานประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกในประเทศไทย เมื่อปีพ.ศ. 2509 โดยปัจจุบันสำนักงานนี้ดูแลการดำเนินงานของไอแอลโอในกว่า 30 ประเทศในภูมิภาค นอกจากนี้สำนักงานประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของไอแอลโอ ตั้งอยู่ในไทยเช่นกัน และดูแลกิจกรรมต่างๆ ใน 12 ประเทศในอนุภูมิภาคนี้ รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาไอแอลโอ 15 ฉบับ (บังคับใช้ 14 ฉบับ)

³⁶ ยูน ฮียววัน, CSR กับแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ตามหลักมาตรฐานสากล, แปลโดย อรรถกวี ฤกษ์นารี: ศูนย์ศึกษาแรงงาน, 2552), หน้า 23.

³⁷ นิรมล สุธรรมกิจ, เอกสารวิจัยหมายเลข 6 มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ [ออนไลน์], มิถุนายน 2550. แหล่งที่มา: http://www.thailandwto.org/Doc/Pub/PubRes/Researchpaper_6.pdf

ซึ่งเป็นอนุสัญญาหลัก 5 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับหญิงและชายที่ทำงานอย่างเดียวกันและเป็นงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย³⁸

2.5.2 ในส่วนของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ มีดังนี้

2.5.2.1 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (Convention concerning the Abolition of Forced Labour, 1957) ประเทศไทยให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2510 (ค.ศ. 1967) โดยประเทศสมาชิกต้องยกเลิกการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ³⁹ สรุปลักษณะสำคัญ ดังนี้ สมาชิกแต่ละประเทศต้องปราบปราม และไม่ใช้รูปแบบใด ๆ ของการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อ

- (ก) การข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่
- (ข) การระดมและใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
- (ค) การลงโทษคนงานทางวินัย
- (ง) การลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน
- (จ) การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

³⁸ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, องค์การระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) [ออนไลน์], 2549. แหล่งที่มา: http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf

³⁹ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 [ออนไลน์], 2552. แหล่งที่มา: http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=14&catid=1&Itemid=9

2.5.2.2 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 รัฐบาลที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้แล้วจะต้องดำเนินนโยบายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาเพื่อนำไปสู่การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กและเพื่อการยกระดับมาตรฐานอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานหรือมีการจ้างงาน โดยประเทศไทยให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม ค.ศ. 2004⁴⁰ สรุปสาระสำคัญ

ก. ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มอายุขั้นต่ำในการทำงานให้สูงขึ้น

ข. กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใด ๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปีได้ แต่ต้องแจ้งถึง (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำนั้น

ค. อายุขั้นต่ำในการทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้าน ในสาขา ที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

ง. บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกิจการต่อไปนี้ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขภาพ การขนส่ง คลังสินค้า การสื่อสาร การเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็ก เพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

จ. อนุสัญญานี้ไม่บังคับกับคนงานซึ่งเป็นเด็กและผู้เยาว์ทำภายในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่ว ๆ ไป การศึกษาทางอาชีวะ หรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ

ฉ. กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ อาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของคนอายุ 13 ปี ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่ (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ (ข) ไม่ส่งผลเสียต่อการศึกษา

ช. อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับอนุญาตเป็นรายๆ ไป ใบอนุญาตที่ออกให้ นั้นต้องจำกัดชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนั้น

⁴⁰สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 [ออนไลน์], 2552. แหล่งที่มา: http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=10&catid=1&Itemid=9

2.5.2.3 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999 (Convention concerning the Worst Form of Child Labour, 1999) ประเทศไทยให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 (ค.ศ. 2001) สรุปสาระสำคัญ คือ ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยฉับพลันในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า "เด็ก" หมายถึง บุคคลทั้งปวงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า "รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก" ประกอบด้วย⁴¹

(ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์ หรือบังคับรวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(ข) การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

(ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

2.6 มาตรการที่สหรัฐอเมริกาใช้กับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว

2.6.1 Executive Order 13126 หรือ Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor ได้รับการลงนามจากประธานาธิบดีคลินตันเมื่อพ.ศ. 2542 กำหนดให้หน่วยงานรัฐบาลของสหรัฐฯ ละเว้นการจัดซื้อสินค้าที่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ซึ่งในนัยยะของการค้าระหว่างประเทศจะหมายถึง การห้ามหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาจัดซื้อสินค้าที่นำเข้าจากประเทศที่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในประเภทสินค้านั้นๆ และระบุให้บริษัทต่างชาติที่เป็น Federal contractors ของสหรัฐอเมริกาที่จัดส่งสินค้าให้หน่วยงานรัฐบาลสหรัฐฯ จะต้องรับรองว่าได้ "made a good faith effort" to determine whether forced or indentured child labor was used to produce the items listed. โดย Executive Order ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ จัดทำรายชื้อสินค้าต้องห้ามดังกล่าว ซึ่งตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา สินค้าของไทยที่ถูกระบุอยู่ในรายชื้อสินค้านี้ดังกล่าว คือ กุ้งและเสื้อผ้า⁴²

⁴¹ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ.1999 [ออนไลน์], 2553. แหล่งที่มา:

http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=23&catid=1&Itemid=9

⁴² กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้, “มาตรการที่สหรัฐอเมริกาใช้กับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว,” 2555. หน้า 1. (อัดสำเนา)

2.6.2 กฎหมาย Trafficking Victims Protection Reauthorization Acts of 2005 และ 2008 กฎหมายทั้งสองฉบับมอบหมายให้กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาจัดทำรายงานและจัดพิมพ์รายชื่อประเทศตามประเภทสินค้าต่างๆ ที่กระทรวงแรงงานสหรัฐฯ เชื่อว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ซึ่งขัดกับมาตรฐานสากล เพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชนเพื่อให้ตระหนักถึงการไ้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในการผลิตสินค้าจากประเทศนั้นๆ และผลักดันให้ประเทศเหล่านั้นแก้ไขปัญหา โดยกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาได้ระบุสินค้าของไทย 4 รายการ คือ กุ้ง เสื้อผ้า (ผลิตจากแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ) สีสลามกและอ้อย (ผลิตจากแรงงานเด็ก)⁴³

2.6.3 กระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act of 2000: TVPA) ของสหรัฐอเมริกา ได้จัดทำรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Tip Report) ประจำปี โดยกำหนดสถานะของประเทศที่ถูกตรวจสอบการค้ามนุษย์ทั่วโลก โดยจัดระดับ (Tier Placements) เป็น 3 ระดับ⁴⁴

- **Tier 1** คือ ประเทศที่ป้องกันและบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และคุ้มครองเหยื่อ โดยสอดคล้องกับมาตรฐานสากล/กฎหมายสหรัฐฯ (Fully comply)

- **Tier 2** คือ ประเทศที่ดำเนินการโดยไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล/กฎหมายสหรัฐฯ แต่มีความพยายามแก้ไขปรับปรุง (Making significant efforts)

- (**Tier 2 Watch List**) คล้ายกับ Tier 2 แต่มีจำนวนเหยื่อเพิ่มขึ้นหรือไม่มีหลักฐานชัดเจนในความพยายามแก้ไขในการต่อต้านการค้ามนุษย์ ซึ่ง Tier 2 หากไม่แก้ไขปีที่ 3 จะถูกจัดให้อยู่ใน Tier 3

- **Tier 3** คือ ประเทศที่บังคับใช้กฎหมายการค้ามนุษย์ไม่สอดคล้องมาตรฐานสากลและไม่พยายามแก้ไข (Not Fully comply and not making significant efforts) สหรัฐอเมริกาอาจระงับการช่วยเหลือในด้านการค้า และมนุษยธรรม

⁴³ กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้, “มาตรการที่สหรัฐอเมริกาใช้กับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว,” 2555. หน้าเดียวกัน (อัดสำเนา)

⁴⁴ U.S. Department of State, 2011. **Tier Placements** [Online], 2 August 2011. Available from: <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2011/164228.htm>

2.6.4 กฎหมาย Food, Conservation, and Energy Act of 2008 ("Farm Bill 2008 ") กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ต่อเนื่องจากฉบับปีค.ศ.2002 ซึ่งเป็นการอุดหนุนภาคการเกษตรของสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ ในกฎหมายฉบับปี ค.ศ. 2008 ได้มีข้อบทเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ โดยกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของสหรัฐอเมริกาจัดตั้ง Consultative Group to Eliminate the Use of Child Labor and Forced Labor in Imported Agricultural Products เพื่อรวบรวมข้อมูลและเสนอข้อชี้แนะแก่รัฐมนตรีกระทรวงเกษตรของสหรัฐอเมริกาในการลดการนำเข้าสินค้าหรือผลผลิตทางการเกษตรที่ได้มาจากการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ⁴⁵

2.6.5 กฎหมายระดับมลรัฐ นอกจากกฎหมายข้างต้นซึ่งเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกาแล้ว มลรัฐต่างๆ อาจมี กฎหมายที่มีการบังคับใช้เป็นพิเศษในมลรัฐนั้นๆ โดยเฉพาะ อาทิ The California Transparency in Supply Chain Act ซึ่งกำหนดให้บริษัทเอกชนเปิดเผยและแสดงความพยายามของตนในการหลีกเลี่ยงการจัดซื้อสินค้าที่มาจากแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์บนเว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น⁴⁶

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดในบทที่ 2 นี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลในเรื่องมาตรฐานแรงงานทั้งของประเทศไทยซึ่งหมายถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมาตรฐานระหว่างประเทศคือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทในส่วนของแรงงานนำมาใช้ในการศึกษาว่าหากบริษัทผู้ผลิตปลายทางปกป้องมีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวแล้วนั้น สหรัฐอเมริกาก็จะไม่สามารถนำประเด็นปัญหาเรื่องแรงงานเด็กและแรงงานบังคับมากล่าวหาบริษัทผู้ผลิตปลายทางของไทยได้ แต่จะต้องศึกษาในส่วนอื่นๆ ที่มีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา และส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่น่าต่อไป

⁴⁵ กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้, “มาตรการที่สหรัฐอเมริกาใช้กับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าว,” 2555. หน้า 2. (อัดสำเนา)

⁴⁶ เรื่องเดียว, หน้าเดียวกัน.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในหัวข้อเรื่อง การปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของประเทศไทยเพื่อการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา กรณีศึกษาอุตสาหกรรมปลาทูน่ากระป๋อง โดยการใช้วิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ การสำรวจ (survey) แบบสอบถาม ในรูปของร้อยละ สถิติ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) ประกอบด้วย หนังสือราชการ รายงานการประชุม เอกสารวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) 1 ครั้ง กับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง การใช้แบบสอบถามปลายเปิดและสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงลึก (In-depth interview) กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมประมง การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยพิจารณาจากกฎหมายแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยนำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องของไทย และศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility: CSR) ในการมีมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องไทย โดยพิจารณาว่าบริษัทมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in-process) ต่อแรงงาน และเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าของไทยได้ จึงต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 การวิจัยเอกสารโดยศึกษาทุระเบียบ เอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสำรวจ (survey) แบบสอบถาม
- 3.3 การใช้แบบสอบถามปลายเปิด และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับหน่วยงานราชการ
- 3.4 การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) กับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง
- 3.5 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) ใน โรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิจัยเอกสารโดยการศึกษาทฤษฎีเปรียบเทียบ เอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1 ศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพิจารณาบริบทที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก เช่น อายุขั้นต่ำของแรงงานเด็ก งานอันตรายสำหรับเด็ก และหมวดการใช้แรงงานทั่วไปเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการ เป็นต้น จากเอกสารกฎหมายของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดสำคัญที่เป็นข้อกำหนด

3.2 ศึกษาพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ในนิยามของการบังคับใช้แรงงานและบริการ รวมถึงนิยามเด็ก

3.3 ศึกษาถึงอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 จากข้อมูลในหนังสือเรื่อง CSR กับแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ตามหลักมาตรฐานสากล

3.4 ศึกษาถึงอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 จากข้อมูลในหนังสือเรื่อง CSR กับแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ตามหลักมาตรฐานสากล

3.5 ศึกษาถึงอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 จากเอกสารเผยแพร่ของกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.6 ศึกษามาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ จากเอกสารวิจัยหมายเลข 6 ของโครงการ WTO Watch (จับกระแสองค์การการค้าโลก) เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2550

3.7 ศึกษาประเด็นกฎหมายแรงงานกับความรับผิดชอบทางสังคม จากวิทยานิพนธ์หัวข้อเรื่องกฎหมายแรงงานกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย

3.8 ศึกษาถึงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (มรท.8001-2553) จากเอกสารเผยแพร่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.9 ศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จากเอกสารเผยแพร่ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสำรวจ (survey) แบบสอบถาม

งานวิจัยนี้กำหนดให้กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 15 บริษัท โดยพิจารณาจากบริษัทที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ซึ่งใช้การสำรวจ (survey) แบบสอบถาม และการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) 1 ครั้งกับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 8 บริษัท อีกกลุ่มคือหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมประมง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องแรงงาน และภาคประมง จะใช้วิธีการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth interview) และแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.1 การสำรวจ (survey) แบบสอบถาม ขอบแบ่งรายละเอียดของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง ดังนี้

3.2.1.1 บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกไปสหรัฐอเมริกา จำนวน 13 บริษัท ได้แก่

1. กลุ่มบริษัทไทยยูเนียน ประกอบด้วย 3 บริษัท ได้แก่ บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด บริษัท ไทยยูเนียนโพรเซสโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

2. กลุ่มบริษัท ซีแวลู ประกอบด้วย 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท ไอ.เอส.เอ. แวลู จำกัด และบริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)

3. บริษัท เซ้าส์อีสต์เอเชียแปซิฟิกแอนด์แคนนิ่ง จำกัด

4. บริษัท โชติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด

5. บริษัท พัทยาฟู๊ดอินดัสตรี จำกัด

6. บริษัท เอเชีย อะไลอันซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

7. บริษัท ทรอปีคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

8. บริษัท อาร์.เอส.แคนเนอรี จำกัด

9. บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

10. บริษัท เอส.เค.ฟู๊ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

3.2.1.2 บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกไปประเทศอื่นๆ 2 บริษัท จาก 15 บริษัท

1. บริษัท โกลเด้นไฟร์ซ์ แคนนิ่ง จำกัด

2. บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู๊ด จำกัด

3. บริษัท ออโรรา เพาซ์ โปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด

4. บริษัท ไฮ.คิว.ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

5. บริษัท พี.บี. ฟิชเชอรีส์ โปรดักส์ จำกัด

6. บริษัท พรีเมียร์ แคนนิ่ง อินดัสตรี จำกัด

7. บริษัท เกียรติเจริญฟู๊ด จำกัด
8. บริษัท ผลิตภัณฑ์ปลากระป๋องสยาม จำกัด
9. บริษัท เอส.พี.เอ. อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู๊ด กรุ๊ป จำกัด
10. บริษัท ซีฮอร์ส อินเตอร์เทรด จำกัด
11. บริษัท ศิรินันท์ ฟู๊ด จำกัด
12. บริษัท แพนเอเชีย (1981) จำกัด
13. บริษัท ที.พี.วี. ซัน จำกัด
14. บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเฟ็ง 1958) จำกัด
15. บริษัท ทูพลัส ฟู๊ด อินดัสเตรียล จำกัด

การสำรวจ (survey) ข้อมูลแบบสอบถาม จะนำเนื้อหาของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของไทยและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาจัดทำแบบสอบถามในการประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

โดยแบบสอบถามจะกำหนดคำถามเพื่อทราบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับของไทย ความรับผิดชอบของบริษัทเกี่ยวกับแรงงาน โดยคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามชุดนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่ของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าต่อกฎหมายแรงงาน และมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวด คือ

หมวดที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ลักษณะงานที่ทำ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับการศึกษา ฯลฯ และคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับของไทย พร้อมทั้งมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท รวมจำนวน 21 ข้อ

หมวดที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป เวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน วันหยุด สิทธิ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง มีจำนวน 20 ข้อ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / หรือ X หน้าหมายเลข 0-4 โดยแทนค่าคะแนนการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 0 หมายถึง ไม่เคยมีการปฏิบัติตามก่อน

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ น้อยมาก

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ แต่ไม่สม่ำเสมอ

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย

หมวดที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงาน หรือการใช้แรงงานบังคับ มีจำนวน 10 ข้อ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / หรือ X โดยแทนค่าคะแนนการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้ ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติ และระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ

หมวดที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน มีจำนวน 6 ข้อ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / หรือ X หน้าหมายเลข 0 และ 1 โดยแทนค่าคะแนนการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและส่วนที่บริษัททำเอง แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้ ระดับ 0 หมายถึง ไม่มี ระดับ 1 หมายถึง มี

หมวดที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีจำนวน 6 ข้อ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / หรือ X หน้าหมายเลข 0 - 2 โดยแทนค่าคะแนนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ระดับ 0 หมายถึง ไม่เคยมีการปฏิบัติมาก่อน ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติแต่ไม่สม่ำเสมอ ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้อง

3.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับหน่วยงานราชการ และแบบสอบถามปลายเปิด

การสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth interview) และแบบสอบถามปลายเปิดกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมประมง โดยกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายเรื่องแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงานและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่

การกำหนดแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อทราบการดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมถึงกฎหมายแรงงานสากลที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

หมวดที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติตามกฎหมาย และบทบาทขององค์กรในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

หมวดที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

หมวดที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายด้านคุ้มครองแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมถึงการดำเนินงานในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและ แรงงานบังคับ

3.4 การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) กับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง

การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) กับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง โดยเป็นเจ้าของบริษัท ผู้เป็นหุ้นส่วน กรรมการหรือผู้จัดการของบริษัท ผู้ที่เกี่ยวข้องในส่วนของแรงงาน จำนวน 8 บริษัท โดยเลือกตามขนาดธุรกิจของบริษัท ดังนี้

3.4.1 บริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 5 บริษัท เช่น บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด บริษัท ไทยยูเนี่ยนฟิรเซ็นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ไอ.เอส.เอ. แวลู จำกัด บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) และบริษัท เซ้าส์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด

3.4.2 บริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 3 บริษัท เช่น บริษัท แพทย์ฟู๊ดอินดัสตรี จำกัด บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเทอร์เน็ตซันแนล จำกัด และบริษัท อาร์.เอส.แคนเนอรี จำกัด

การจัดประชุมกลุ่มย่อย จะใช้แนวคำถามที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมปลาทูน่ากระป๋อง

3.5 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) ในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง

ใช้การสังเกตสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง โดยการสุ่มตัวอย่างโรงงาน 2 โรงงาน เป็นโรงงานขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเภท ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้กับแบบสอบถามซึ่งกำหนดคำตอบไว้เฉพาะเจาะจง รวบรวมข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากับหน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการ โดยมีข้อคำถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และรวบรวมคำตอบ หรือความคิดเห็นเป็นหมวดหมู่นำมาเชื่อมโยงและอภิปรายข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้เป็นการนำเสนอผลประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยพิจารณาจากกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับตามกฎหมายภายในประเทศไทย และมาตรการแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility: CSR) ที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของการทำธุรกิจ (CSR in-process) ในการมีมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องไทย และเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าของไทยได้ โดยสรุปข้อมูล ดังนี้

4.1 การสำรวจข้อมูลโดยแบบสอบถาม

ด้วยมีบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่อนุเคราะห์ส่งข้อมูลแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 32 ชุด จาก 15 บริษัท โดยเป็นบริษัทที่มีการส่งออกไปสหรัฐอเมริกาจำนวน 13 บริษัท แบ่งเป็นธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดกลาง และบริษัทที่มีการส่งออกสินค้าไปกลุ่มประเทศอื่นๆ ที่ไม่ใช่สหรัฐอเมริกาจำนวน 2 บริษัท ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อมูลในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 32 คน ดังตารางที่ 4.1- 4.6 สำหรับข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าจะสรุปเป็นภาพรวมของ 15 บริษัท ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังตารางที่ 4.7 - 4.21

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่และร้อยละของเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
- ชาย	16	50
- หญิง	16	50
รวม	32	100

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน เป็นเพศชาย 16 คน ร้อยละ 50 และเพศหญิง 16 คน ร้อยละ 50

ตารางที่ 4.2 การแจกแจงความถี่และร้อยละของระดับในการปฏิบัติงาน

ระดับในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
- เป็นผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างแรงงานขององค์กร	17	53.13
- เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	15	46.88
รวม	32	100

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน พบว่า เป็นระดับผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างแรงงานขององค์กร 17 คน ร้อยละ 53.13 และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 15 คน ร้อยละ 46.88

ตารางที่ 4.3 การแจกแจงความถี่และร้อยละของระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.13
- ปริญญาตรี	21	65.63
- สูงกว่าปริญญาตรี	10	31.25
รวม	32	100

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน ร้อยละ 31.25 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน ร้อยละ 3.13

ตารางที่ 4.4 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการอบรมในหลักสูตรกฎหมายแรงงาน

การอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน	ความถี่	ร้อยละ
- เคย	25	78.13
- ไม่เคย	7	21.88
รวม	32	100

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน ที่เคยมีการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน จำนวน 25 คน ร้อยละ 78.13 โดยอบรมหลักสูตรด้านแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2553) มาตรฐาน Social Accountability 8000 (SA 8000) และกฎหมายแรงงานสำหรับผู้ประกอบการ ส่วนที่ไม่เคยได้รับการอบรม จำนวน 7 คน ร้อยละ 21.88

ตารางที่ 4.5 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการติดตามข้อมูลข่าวสารแรงงาน

การติดตามข้อมูลข่าวสารต่อการจ้างแรงงานหรือกฎหมายแรงงาน	ความถี่	ร้อยละ
- เคย	32	100
- ไม่เคย	0	0
รวม	32	100

การติดตามข้อมูลข่าวสารต่อสถานการณ์การจ้างแรงงานหรือกฎหมายแรงงาน ทั้งหมด 32 คน มีการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงานทั้งการจ้างแรงงาน หรือกฎหมายแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตารางที่ 4.6 การแจกแจงความถี่และร้อยละของระยะเวลาในหน้าที่ที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ระยะเวลาในหน้าที่ที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	ความถี่	ร้อยละ
- 1-5 ปี	8	25
- 5-10 ปี	14	43.75
- มากกว่า 10 ปี	10	31.25
รวม	32	100

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน มีหน้าที่ที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 1-5 ปี จำนวน 8 คน ร้อยละ 25 มีหน้าที่ที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 5-10 ปี จำนวน 14 คน ร้อยละ 43.75 มีหน้าที่ที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ร้อยละ 31.25

ข้อมูลของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจำนวน 15 บริษัท

ตารางที่ 4.7 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการส่งออกปลาทูน่ากระป๋องไปประเทศต่างๆ

การส่งออกปลาทูน่ากระป๋อง	ความถี่	ร้อยละ
- สหรัฐอเมริกา	13	22.81
- สหภาพยุโรป	15	26.32
- กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง	15	26.32
- ญี่ปุ่น	10	17.54
- ออสเตรเลีย	4	7.02
รวม	57	100

จากข้อมูลการส่งออกปลาทูน่ากระป๋องไปยังประเทศต่างๆ (ตอบคำถามมากกว่า 1 ข้อ) พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการส่งออกไปประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 13 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 22.81 ส่งออกกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป จำนวน 15 บริษัท ร้อยละ 26.32 กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง จำนวน 15 บริษัท ร้อยละ 26.32 ญี่ปุ่น จำนวน 10 บริษัท ร้อยละ 17.54 และออสเตรเลีย จำนวน 4 บริษัท ร้อยละ 7.02 โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการส่งออกปลาทูน่ากระป๋องไปสหรัฐอเมริกา และประเทศคู่ค้าที่สำคัญ ได้แก่ สหภาพยุโรป กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย สำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดเล็กที่ไม่ได้มีการส่งออกปลาทูน่ากระป๋องไปสหรัฐอเมริกา จะมีการส่งออกไปยังสหภาพยุโรปและตะวันออกกลาง

ตารางที่ 4.8 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการผลิตสินค้าประมงอื่นๆ

บริษัทที่มีการผลิตสินค้าประมงอื่นๆ (นอกเหนือจากการผลิตปลาทูน่ากระป๋อง)	ความถี่	ร้อยละ
- ปลาซาร์ดีนและปลาแมคเคอเรลกระป๋อง	7	36.84
- กุ้ง ปู และหอยบรรจุกระป๋อง	3	15.79
- ปลาป่น	1	5.56
- สัตว์น้ำแช่แข็ง เช่น ปลาหมึก แซลมอนและกุ้งแช่แข็ง	1	5.56
- ไม่มีการผลิตสินค้าประมงอื่น	7	36.84
รวม	19	100

การผลิตสินค้าประมงอื่นๆ นอกเหนือจากการผลิตปลาทูน่ากระป๋อง (ตอบคำถามมากกว่า 1 ข้อ) พบว่า บริษัทที่ไม่มีการผลิตสินค้าประมงอื่นๆ จำนวน 7 บริษัท ร้อยละ 36.84 โดยมี 8 บริษัทที่ผลิตสินค้าประมงอื่นๆ มากกว่า 1 สินค้า ได้แก่ ผลิตปลาซาร์ดีนและปลาแมคเคอเรลกระป๋อง จำนวน 7 บริษัท ร้อยละ 36.84 ผลิตกุ้ง ปู และหอยบรรจุกระป๋อง จำนวน 3 บริษัท ร้อยละ 15.79 ปลาป่น จำนวน 1 บริษัท ร้อยละ 5.56 สัตว์น้ำแช่แข็ง เช่น ปลาหมึกแช่แข็ง กุ้งแช่แข็งและปลาแซลมอนแช่แข็ง จำนวน 1 บริษัท ร้อยละ 5.56 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล บริษัทขนาดใหญ่จะมีการผลิตสินค้าประมงอื่นๆ ส่วนบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กจะทำการผลิตเฉพาะปลาทูน่ากระป๋องเท่านั้น

ตารางที่ 4.9 การแจกแจงความถี่และร้อยละของขนาดธุรกิจของบริษัท

ขนาดของธุรกิจ	ความถี่	ร้อยละ
- ขนาดใหญ่	7	46.67
- ขนาดกลาง	6	40
- ขนาดเล็ก	2	13.33
รวม	15	100

ขนาดธุรกิจของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 7 บริษัท ร้อยละ 46.67 บริษัทขนาดกลาง จำนวน 6 บริษัท ร้อยละ 40 และบริษัทขนาดเล็ก จำนวน 2 บริษัท ร้อยละ 13.33

ตารางที่ 4.10 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการถือหุ้นของบริษัท

ฐานะการถือหุ้นของบริษัท	ความถี่	ร้อยละ
- ถือหุ้นโดยคนไทย 100%	8	53.33
- ถือหุ้นโดยคนไทยมากกว่า 50%	7	46.67
- ถือหุ้นโดยคนต่างชาติมากกว่า 50%	0	0
- เป็นบริษัทสาขาของบริษัทข้ามชาติ	0	0
รวม	15	100

ฐานะของบริษัท พบว่า ถือหุ้นโดยคนไทย 100% มีจำนวน 8 บริษัท ร้อยละ 53.33 และถือหุ้นโดยคนไทยมากกว่า 50% จำนวน 7 บริษัท ร้อยละ 46.67 จากข้อมูลมีบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กเป็นเจ้าของกิจการคนไทย และบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลางมีหุ้นมากกว่าต่างชาติ โดยไม่พบว่าบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องเป็นบริษัทข้ามชาติ

ตารางที่ 4.11 การแจกแจงความถี่และร้อยละของจังหวัดที่ตั้งโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง

จังหวัดที่ตั้งโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง	ความถี่	ร้อยละ
- สมุทรสาคร	9	60
- สมุทรปราการ	1	6.67
- ระยอง	1	6.67
- สงขลา	3	20
- นครปฐม	1	6.67
รวม	15	100

ที่ตั้งของโรงงานผลิตปลาทุ่นำกระป๋อง ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 9 บริษัท ร้อยละ 60 จังหวัดสงขลา จำนวน 3 บริษัท ร้อยละ 20 ส่วนที่เหลือตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 บริษัท ร้อยละ 6.67 ระยอง จำนวน 1 บริษัท ร้อยละ 6.67 และนครปฐม จำนวน 1 บริษัท ร้อยละ 6.67

ตารางที่ 4.12 การแจกแจงความถี่และร้อยละของจำนวนแรงงานของบริษัท

จำนวนแรงงานของบริษัท	ความถี่	ร้อยละ
100 – 500 คน	0	0
501 – 1,000 คน	2	13.33
1,001 – 3,000 คน	7	46.67
3,001 – 5,000 คน	4	26.67
5,000 คนขึ้นไป	2	13.33
รวม	15	100

จำนวนแรงงานของบริษัท พบว่า จำนวนแรงงานตั้งแต่ 501 – 1,000 คน จำนวน 2 บริษัท ร้อยละ 13.33 จำนวนแรงงานตั้งแต่ 1,001 – 3,000 คน จำนวน 7 บริษัท ร้อยละ 46.67 จำนวนแรงงาน 3,001 – 5,000 คน จำนวน 4 บริษัท ร้อยละ 26.67 และจำนวนแรงงานตั้งแต่ 5,000 คนขึ้นไป จำนวน 2 บริษัท ร้อยละ 13.33 จากการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนแรงงานขึ้นอยู่กับขนาดของบริษัท กล่าวคือ โรงงานขนาดใหญ่จะมีกำลังการผลิตสูง จึงมีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก ส่วนโรงงานขนาดเล็กกำลังผลิตไม่มากนัก จึงมีการใช้แรงงานจำนวนน้อยกว่า โดยหากทำการผลิตต่อวันสูงกว่าปกติ จะมีการจ้างแรงงานรายวันมาผลิตเปลี่ยนกับแรงงานประจำ

ตารางที่ 4.13 การแจกแจงความถี่และร้อยละในการจ้างแรงงานของบริษัท

การจ้างแรงงานของบริษัท	ความถี่	ร้อยละ
- แรงงานไทยทั้งหมด	0	0
- แรงงานต่างด้าวทั้งหมด	0	0
- สัดส่วนแรงงานไทยและแรงงานต่าง ร้อยละ 20:80	2	13.33
- สัดส่วนแรงงานไทยและแรงงานต่าง ร้อยละ 30:70	6	40
- สัดส่วนแรงงานไทยและแรงงานต่าง ร้อยละ 40:60	1	6.67
- สัดส่วนแรงงานไทยและแรงงานต่าง ร้อยละ 50:50	1	6.67
- สัดส่วนแรงงานไทยและแรงงานต่าง ร้อยละ 60:40	2	13.33
- สัดส่วนแรงงานไทยและแรงงานต่าง ร้อยละ 70:30	3	20
รวม	15	100

การจ้างแรงงานของบริษัทมีการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยสัดส่วนของแรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 20: 80 มี 2 บริษัท ร้อยละ 13.33 แรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 30:70 มี 6 บริษัท ร้อยละ 40 แรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 40: 60 มี 1 บริษัท ร้อยละ 6.67 แรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 50: 50 มี 1 บริษัท ร้อยละ 6.67 แรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 60: 40 มี 2 บริษัท ร้อยละ 13.33 และแรงงานไทยต่อแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 70:30 มี 3 บริษัท ร้อยละ 20 จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่าโรงงานผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋อง จะไม่มีการจ้างแรงงานไทยทั้งหมดหรือแรงงานต่างด้าวทั้งหมด โดยโรงงานผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องขนาดใหญ่จะมีสัดส่วนการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ส่วนโรงงานผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องขนาดกลางและขนาดเล็กจะมีสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย โดยลักษณะของงานที่จ้างส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานไร้ฝีมือหรือไร้ทักษะ ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำ และปัจจุบันการศึกษาของไทยก็พัฒนาถึงระดับปริญญาตรี ทำให้แรงงานไทยหันไปทำงานประเภทแรงงานมีฝีมือ จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ทำให้ต้องพึ่งพาการจ้างแรงงานต่างด้าวแทน

ตารางที่ 4.14 การแจกแจงความถี่และร้อยละของสัญชาติแรงงานต่างด้าวที่บริษัทใช้

สัญชาติของแรงงานต่างด้าวที่บริษัทใช้	ความถี่	ร้อยละ
(ตอบมากกว่า 1 ข้อ)		
- พม่า	15	57.69
- กัมพูชา	8	30.77
- ลาว	3	11.54
รวม	26	100

การใช้แรงงานต่างด้าว (ตอบคำถามมากกว่า 1 ข้อ) พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่ใช้แรงงานสัญชาติพม่า จำนวน 15 บริษัท ร้อยละ 57.69 สัญชาติกัมพูชา จำนวน 8 บริษัท ร้อยละ 30.77 และสัญชาติลาว จำนวน 3 บริษัท ร้อยละ 11.54 โดยบางบริษัทจะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวผ่านบริษัท Outsource เพื่อจัดหาแรงงานให้ได้คุณสมบัติตามที่บริษัทต้องการ เช่น มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป มีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง ซึ่งบริษัทจะมีการจัดหาแรงงานพม่าและกัมพูชาจากบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงาน (Memorandum of Understanding :MOU) โดยผ่านความร่วมมือจากกระทรวงแรงงานไทยและรัฐบาลพม่าหรือกัมพูชา เพื่อให้ได้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมาย

ตารางที่ 4.15 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย

การจดทะเบียนจ้างแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงาน	ความถี่	ร้อยละ
- มี	15	100
- ไม่มี	0	0
รวม	15	100

บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัทมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ตารางที่ 4.16 การแจกแจงความถี่และร้อยละของลักษณะงานที่จ้างแรงงาน

ลักษณะงานที่จ้างแรงงาน	ความถี่	ร้อยละ
(ตอบมากกว่า 1 ข้อ)		
- งานยก ขนของที่มีน้ำหนักมาก	3	6.52
- งานตัด แต่ง ชูคปลา	15	32.61
- งานคัดแยกปลา หรือล้างทำความสะอาด	15	32.61
- การผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋องและแช่แข็ง	13	28.36
รวม	46	100

ลักษณะของงานที่จ้างแรงงาน (ตอบคำถามมากกว่า 1 ข้อ) พบว่า บริษัทมีการจ้างแรงงานในงานยกขนของที่มีน้ำหนักมากจำนวน 3 บริษัท ร้อยละ 6.52 งานตัด แต่ง ชูคปลาจำนวน 15 บริษัท ร้อยละ 32.61 งานคัดแยกปลา หรือล้างทำความสะอาดจำนวน 15 บริษัท ร้อยละ 32.61 และงานอื่นๆ ที่ไม่ต้องใช้ทักษะ งานในการผลิตปลาทุ่นกระป๋องจำนวน 13 บริษัท ร้อยละ 28.36 ได้แก่ ป้อนปลา ชั่งและบรรจุปลาลงกระป๋อง หรืองานในคลังสินค้า และบริการทั่วไป

ตารางที่ 4.17 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (สิ่ง) ทุ่น

การใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (สิ่ง) ทุ่น	ความถี่	ร้อยละ
- มี	5	33.33
- ไม่มี	10	66.67
รวม	15	100

การใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (สิ่ง) ทุ่น พบว่า บริษัทมีการใช้สิ่ง จำนวน 5 บริษัท ร้อยละ 33.33 และไม่มีการใช้สิ่งจำนวน 10 บริษัท ร้อยละ 66.67 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นกระป๋องขนาดใหญ่มีการใช้สิ่ง ซึ่งขึ้นทะเบียนจากกรมประมง หรือ โรงงานจะส่งเจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพของโรงงานไปเป็นที่เลี้ยงให้กับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (สิ่ง) ในการตรวจสอบลักษณะและระบบคุณภาพของสถานแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (สิ่ง) ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกรมประมงและให้กรมประมงรับรองตรวจสอบประเมิน

ระบบ GMP/HACCP เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค โดยบริษัทที่มีการใช้สิ่งเพื่อรับซื้อวัตถุดิบหรือนำวัตถุดิบจากโรงงานจ้างผลิตแปรรูปเบื้องต้น เช่น ตัดหัว คั่วก ไข่ ชูดปลาแล้วค่อยนำไปผ่านกระบวนการผลิตในโรงงานต่อไป ทั้งนี้ ในส่วนของแรงงานในล้งเบื้องต้นจะมีการตรวจสอบไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับโดยโรงงาน สำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาขนาดกลางและขนาดเล็กที่ส่วนใหญ่ไม่มีการใช้สิ่ง เนื่องจากกำลังการผลิต และวัตถุดิบปลาต่อวันไม่มากนัก ในการจ้างผลิตและการขนส่งระหว่างล้งและโรงงาน อาจจะทำให้เป็นการเพิ่มต้นทุน

ตารางที่ 4.18 การแจกแจงความถี่และร้อยละของการขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน

การขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน	ความถี่	ร้อยละ
- ไม่มีการขอการรับรอง	4	26.67
- มีการขอรับรอง	11	73.33
รวม	15	100

การขอการรับรองในเรื่องมาตรฐานแรงงาน พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลาง มีการขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน จำนวน 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 73.33 ส่วนใหญ่เป็นการขอรับรองมาตรฐานแรงงานของลูกค้าประเทศที่มีการส่งออก ได้แก่ มาตรฐาน Walmart ซึ่งเป็นธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกา กำหนดให้ suppliers และผู้ผลิตที่ส่งขายสินค้าให้กับ Walmart จะต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศในทุกรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของกฎหมายแรงงาน มาตรฐาน Business Social Compliance Initiative (BSCI)¹ เป็นแนวปฏิบัติด้านสังคมและแรงงาน โดยใช้แนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการปฏิบัติ จึงมีการห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

¹ Business Social Compliance Initiative, **The BSCI Code of Conduct**[Online], 20 September 2012. Available from: <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct>

² SEDEX, **About Sedex**[Online], 20 September 2012. Available from: <http://www.sedexglobal.com/>

สำหรับบริษัทที่ส่งออกสินค้าไปสหภาพยุโรป มาตรฐาน Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)² การมีจริยธรรมด้านแรงงาน สำหรับบริษัทที่ส่งออกไปสหราชอาณาจักร และมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น นอกจากนี้ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง ในจำนวน 11 บริษัท มี 3 บริษัท ที่มีการขอรับรองมาตรฐานแรงงานไทย หรือ มรท.8001-2553³ ด้วย ส่วนบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26.67 ยังไม่มีการขอการรับรองในเรื่องมาตรฐานแรงงาน

ตารางที่ 4.19 การแจกแจงความถี่และร้อยละของมาตรฐานที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งออกของบริษัท

มาตรฐานที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งออกของบริษัท	ความถี่	ร้อยละ
(ตอบมากกว่า 1 ข้อ)		
- จากสาเหตุมาตรฐานแรงงาน	15	55.56
- จากสาเหตุมาตรฐานสิ่งแวดล้อม	0	0
- ถูกกีดกันจากมาตรการด้านภาษี	9	33.33
- มาตรฐานคุณภาพด้านความปลอดภัยอาหาร	3	11.11
รวม	27	100

มาตรฐานที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งออกของบริษัท (ตอบคำถามได้มากกว่า 1 ข้อ) พบว่าบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง ส่วนใหญ่มีอุปสรรคมาจากสาเหตุด้านมาตรฐานแรงงาน จำนวน 15 บริษัท ร้อยละ 55.56 จากมาตรการด้านภาษี จำนวน 9 บริษัท ร้อยละ 33.33 และมาตรฐานคุณภาพด้านความปลอดภัยอาหาร 3 บริษัท ร้อยละ 11.11 จากข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีอุปสรรคเรื่องมาตรฐานแรงงาน เนื่องจากบริษัทมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยแล้ว หากมีการส่งออกไปยังประเทศคู่ค้าที่สำคัญก็จะต้องยังมีมาตรฐานของคู่ค้าที่มีข้อกำหนดในเรื่องแรงงาน เช่น มาตรฐาน Walmart ของสหรัฐอเมริกา มาตรฐาน Business Social Compliance Initiative (BSCI) มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน (SEDEX) เป็นต้น

³ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, สปก.ที่ได้รับการรับรอง มรท[ออนไลน์], 20 กันยายน 2555.

แหล่งที่มา:http://tls.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=98

ตารางที่ 4.20 การแจกแจงความถี่และร้อยละของปัญหาแรงงานมีผลต่อการส่งออกของบริษัท

ปัญหาแรงงานมีผลต่อการส่งออกของบริษัท	ความถี่	ร้อยละ
- ยังไม่มีปัญหา	14	93.33
- มีบ้างแล้ว โดยเป็นลูกค้าประเทศที่ส่งออก	1	6.67
รวม	15	100

ปัญหาแรงงานมีผลต่อการส่งออกของบริษัท พบว่า ยังไม่มีปัญหา จำนวน 14 บริษัท ร้อยละ 93.33 มีบ้างแล้ว 1 บริษัท ร้อยละ 6.67 ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการที่ลูกค้าของประเทศที่มีการส่งออกสินค้าได้สอบถามมายังบริษัท โดยเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่พบปัญหานี้

ตารางที่ 4.21 การแจกแจงความถี่และร้อยละของแผนปรับปรุงมาตรฐานแรงงานสากล

แผนปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	ความถี่	ร้อยละ
- ยังไม่มีแผน	5	27.78
- มี จำนวน 10 บริษัท (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) แบ่งเป็น	-	-
- มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001:2553)	7	38.89
- Social Accountability 8000 (SA 8000)	6	33.33
รวม	18	100

จากข้อมูลพบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กมีแผนในการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล รวมจำนวน 10 บริษัท ซึ่งมีการตอบคำถามมากกว่า 1 ข้อ แบ่งเป็น มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001: 2553)⁴จำนวน 7 บริษัท ร้อยละ 38.89 Social Accountability 8000 (SA 8000)⁵จำนวน 6 บริษัท ร้อยละ 33.33 และบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดกลางและขนาดเล็กบางรายที่ยังไม่มีแผนในการปรับปรุงจำนวน 5 บริษัท ร้อยละ 27.78

⁴สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, มาตรฐานแรงงานไทย [ออนไลน์], 22 กันยายน 2555.
แหล่งที่มา:<http://tls.labour.go.th/attachments/article/291/tls-15082555-1.pdf>

⁵Social Accountability International , SA8000® Standard: 2008 [Online], 20 September 2012.Available from: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=937>

ตารางที่ 4.22 แสดงข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องต่อการใช้แรงงานทั่วไป เวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน วันหยุด สิทธิลา

ข้อ	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
1	มีการประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ	15	100
2	มีการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในหนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือรวมเวลาทั้งหมดในสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง	13	96.67
3	มีการให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยลูกจ้างไม่ยินยอม	2	13.33
4	มีการให้ทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างไม่ยินยอม	1	6.67
5	มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมแล้ว ไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	13	96.67
6	มีวันหยุดประจำสัปดาห์	15	100
7	มีการประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบ	15	100
8	ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน	15	100
9	ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	15	100
10	ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง	15	100

จากข้อมูลแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน วันหยุด สิทธิลา สรุปข้อมูลดังนี้

การประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท มีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 100

การกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในหนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือรวมเวลาทั้งหมดในสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 96.67 แต่มี 2 บริษัทซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน

มีการให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยลูกจ้างไม่ยินยอม พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่ไม่เคยมีการปฏิบัติมาก่อน แต่มี 2 บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ที่มีการปฏิบัติน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 13.33

มีการให้ทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างไม่ยินยอม พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่ไม่เคยมีการปฏิบัติมาก่อน แต่มี 1 บริษัทซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 6.67

มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมแล้วไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 96.67 แต่มี 2 บริษัทซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน (หมายเหตุ กฎกระทรวงฉบับที่ 3 พ.ศ.2541 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 ชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

การมีวันหยุดประจำสัปดาห์ การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบ การให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน การให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง นั้น พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัทมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องต่อค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าล่วงเวลา ในวันหยุด ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

ข้อ	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
1	มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในงานที่มีลักษณะและคุณภาพเดียวกันและปริมาณเท่ากัน	15	100
2	มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับลูกจ้าง	15	100
3	มีการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้างโดยจ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ	15	100
4	มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานแก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ	15	100
5	มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ	15	100
6	มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้างภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน	15	100
7	มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย	15	100
8	มีทะเบียนลูกจ้างเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงาน พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ	15	100
9	มีการเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับตั้งแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย	15	100
10	มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ	15	100

จากข้อมูลแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องทั้งหมด 15 บริษัทในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตั้งแต่ข้อ 1 – ข้อ 10 พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท มีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงาน

หรือการใช้แรงงานบังคับ

ข้อ	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
1	มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง	15	0
2	มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง	4	26.67
3	มีการใช้ลูกจ้างเด็ก (อายุ 15 - 18 ปี) ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	15	0
4	มีการให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น.	15	0
5	มีการให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด	15	0
6	มีการให้บุคคลทำงานภายใต้เงื่อนไขการข่มขู่ว่าถ้าไม่ทำจะถูกลงโทษหรือกำลังประทุษร้าย	15	0
7	มีการใช้บุคคลที่ไม่ได้เสนอตัวทำงานด้วยความสมัครใจ	15	0
8	มีการให้บุคคลทำงานโดยทำให้เกิดความกลัวว่าจะเป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล	15	0
9	มีการใช้แรงงานบังคับในสถานประกอบการ	15	0
10	มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีการขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มีการพิสูจน์สัญชาติ	15	0

จากข้อมูลแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัทในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เรื่องการใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงาน หรือการใช้แรงงานบังคับ สรุปข้อมูลดังนี้

แรงงานเด็ก (ข้อ 1 -5) พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ไม่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง แต่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง (ตามหมวดที่ 4 การใช้แรงงานเด็ก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง

ขนาดใหญ่และขนาดกลาง จำนวน 4 บริษัท มีการปฏิบัติในการจ้างแรงงานเด็ก คิดเป็นร้อยละ 26.67

การใช้ลูกจ้างเด็ก (อายุตั้งแต่ 15 - 18 ปี) ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. การให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ไม่มีการปฏิบัติ

สำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องที่มีการจ้างเด็กไทยอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง (อายุไม่ต่ำกว่า 15 แต่ไม่ถึง 18 ปี) ตามกฎหมายสามารถจ้างทำงานได้ แต่งานนั้นจะต้องไม่เป็นงานอันตรายที่ส่งผลต่อสุขภาพของเด็ก (ตามมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 งานที่ห้ามให้ลูกจ้างเด็กทำงาน เช่น งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงที่มีระดับต่างจากปกติ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย เป็นต้น) ทั้งนี้ การจ้างแรงงานเด็กมีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงานไทย โดยมีการแจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้ทราบว่ามีแรงงานเด็กทำงานลักษณะใดในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจากข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทที่มีการจ้างแรงงานเด็ก ลักษณะของงานเป็นงานทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่เสี่ยงอันตราย หรือทำงานกับเครื่องจักร เช่น ชูดเลียดปลา ปัดฉลาก หรืองานการบรรจุปลาทุ่นำกระป๋องลงกล่องลัง เป็นต้น ส่วนแรงงานเด็กต่างด้าวบริษัทจะไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เพราะแรงงานเด็กต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีปัญหาในการพิสูจน์อายุ โดยเด็กไม่มีวันเดือนปีเกิดที่แน่นอน โดยอาจจะไม่ได้เกิดที่โรงพยาบาล จึงมีความเสี่ยงและอาจถูกกล่าวหาได้หากมีการตรวจสอบ

เรื่องการบังคับใช้แรงงานหรือการใช้แรงงานบังคับ (ข้อ 6 – ข้อ 10) บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กไม่มีการปฏิบัติในการบังคับใช้แรงงาน ทุกบริษัทไม่มีการให้บุคคลทำงานภายใต้เงื่อนไขการข่มขู่ถ้าไม่ทำจะถูกลงโทษหรือกำลังประทุษร้าย การใช้บุคคลที่ไม่ได้เสนอตัวทำงานด้วยความสมัครใจ การให้บุคคลทำงานโดยทำให้เกิดความกลัวว่าจะเป็อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล

รวมถึงการใช้แรงงานบังคับในสถานประกอบการ ทั้งนี้ มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีการขึ้นทะเบียน
แรงงานอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มีการพิสูจน์สัญชาติ

ตารางที่ 4.25 แสดงข้อมูลการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน (นอกเหนือจากข้อบังคับตามกฎหมาย)

ข้อ	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
1	การจัดน้ำดื่ม	15	100
2	การจัดห้องน้ำ-ห้องส้วม	15	100
3	การจัดปัจจัยปฐมพยาบาล	15	100
4	การจัดที่พักอาศัย	13	86.67
5	การจัดห้องอาหาร	15	100
6	กิจกรรมสันทนาการ	15	100

จากข้อมูลแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท เรื่องการจัด
สวัสดิการให้กับแรงงาน พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ทั้งขนาดใหญ่
ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานในสถานประกอบการมากกว่า 1 รายการ
เพื่อไม่ให้แรงงานมีภาระค่าใช้จ่ายในระหว่างการทำงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล
ห้องอาหาร และการจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยบริษัทได้มีการจัดหา
ร้านค้าขายอาหารที่มีคุณภาพและราคาไม่แพงให้กับแรงงานทุกคน เช่น ข้าวแกงราคา 12 บาท หรือ
บริการห้องซักผ้าสำหรับชุดปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆในวันสำคัญให้กับแรงงานไทย
และแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

สำหรับข้อ 4 การจัดที่พักอาศัย บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่มีการจัดหาที่พัก
อาศัยให้กับแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 86.67 มีเพียง 2 บริษัท ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลาง
ที่ไม่มีที่พักให้กับแรงงาน เนื่องจากแรงงานบางส่วน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ต้องการหา
สถานที่พักเอง ซึ่งบริษัทได้ออกค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งสำหรับที่พักให้กับแรงงานแทน

จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) ของผู้วิจัยในโรงงาน
ผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่และขนาดเล็ก พบว่า พื้นที่บริเวณโดยรอบของโรงงานมีสภาพ
โล่งและสะอาด ห้องน้ำมีความสะอาด อยู่ในสภาพดี มีห้องแต่งตัวและห้องเก็บของใช้ส่วนตัว

สำหรับแรงงานที่เพียงพอต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด โรงอาหารสะอาดและถูกสุขลักษณะ มีผู้บริการน้ำดื่ม มีโต๊ะเก้าอี้ให้นั่งพักผ่อนในเวลาพัก

ตารางที่ 4.26 แสดงข้อมูลต่อมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ข้อ	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
1	มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน เป็นลายลักษณ์อักษรและมีประกาศอย่างเป็นทางการ รวมทั้งสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้อง	15	100
2	การมีส่วนร่วมกับชุมชนที่อาศัยใกล้เคียงสถานประกอบกิจการ โดยการจ้างแรงงานท้องถิ่น	15	100
3	มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ	15	100
4	ไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ	15	100
5	ไม่มีการเรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน บัตรประชาชน หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง	15	100
6	มีการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรในเรื่องแรงงาน	14	96.67

จากข้อมูลแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท เรื่องการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท จากข้อ 1 - 4 พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องทั้งหมด 15 บริษัท ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการปฏิบัติตามสม่ำเสมอ ครบถ้วนถูกต้อง ตามมาตรฐานแรงงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ การมีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับโรงงาน และการจ้างแรงงานท้องถิ่น โดยบริษัทร่วมจัดทำโครงการพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน ไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) การมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับแรงงานที่ใกล้เคียง การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จัดกิจกรรมไปเที่ยวต่างจังหวัด เป็นต้น ส่วนการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรในเรื่องแรงงาน บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องส่วนใหญ่

มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอครบถ้วนถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 96.67 โดยพบว่ามี 1 บริษัทซึ่งเป็นบริษัทขนาดกลางที่มีการปฏิบัติในเรื่องการประชาสัมพันธ์บ้างแต่ยังไม่สม่ำเสมอ

จากข้อมูลการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องส่วนใหญ่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของการทำธุรกิจหรือทำธุรกิจที่แสวงหาผลกำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in-process) กล่าวคือ ตัวสินค้าปลาทุ่นำกระป๋องมีกระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยวัตถุดิบปลาทุ่นำมาจากการทำประมงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่ทำลายโลมา (Dolphin Safe) มีการทำประมงอย่างยั่งยืน และส่งแปรรูปในโรงงานโดยทำการผลิตปลาทุ่นำกระป๋องที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้บริโภคตามมาตรฐานสากลเช่นเดียวกับการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศและเพื่อการส่งออก สำหรับการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมในส่วน of แรงงาน ผู้บริหารของบริษัทมีนโยบายในการใช้และกำกับดูแลแรงงานที่ชัดเจนและได้ปฏิบัติตามต่อแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การใช้แรงงานต่างด้าวที่มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และปฏิบัติตามต่อแรงงานตามกฎหมายไทย และเป็นไปตามหลักมนุษยธรรมและจริยธรรม โดยบริษัทจะไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ หรือใช้แรงงานในลักษณะการค้ำมนุษย์ในทุกขั้นตอนการผลิต ซึ่งกระบวนการทั้งหมดเป็นการปฏิบัติตามปกติของธุรกิจ ซึ่งบางบริษัทก็มีการประชาสัมพันธ์ทำโครงการต่างๆ เช่น โครงการโรงเรียนสีขาว รับผิดชอบต่อด้านอาสาสมัครร่วมกับชุมชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน ครอบครัวผู้ใช้แรงงาน หรือนายจ้าง รวมถึงประชาชนทั่วไปด้วย

สำหรับข้อมูลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ จากการสรุปข้อมูลในแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่าบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ถูกต้อง ครบถ้วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีบางบริษัทที่อาจจะปฏิบัติไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ปฏิบัติน้อยมาก ที่ยังพบปัญหาคือเรื่องการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือวันหยุด โดยในบางครั้งลูกจ้างอาจไม่ยินยอมและชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมแล้วอาจจะเกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวงบ้าง ซึ่งเหตุผลที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ครบถ้วนตามกฎหมาย จะเกิดขึ้นเฉพาะช่วงที่มีวัตถุดิบปลาทุ่นำเข้ามาปริมาณมากเท่านั้น โรงงานจึงต้องเร่งทำการผลิต เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความ

ปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนสุดท้าย (Finished Product) เนื่องจากต้องควบคุมระยะเวลาในการผลิต ตั้งแต่รับวัตถุดิบปลาเข้ามาจะต้องมีการควบคุมอุณหภูมิเพื่อคุณภาพความสดของปลาและเข้าสู่ขั้นตอนการแปรรูปต่อไป ซึ่งข้อกำหนดในเรื่องความปลอดภัยอาหารก็เป็นอุปสรรคหนึ่งสำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง โดยเฉพาะกฎระเบียบความปลอดภัยอาหารของสหรัฐอเมริกาที่มีความเข้มงวดมาก จึงเป็นอีกข้อจำกัดในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

การตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน⁶ “ให้ข้อมูลว่าการตรวจแรงงานจะมีนโยบายและอยู่ในแผนงานประจำปีของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะเน้นการตรวจในกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในสถานประกอบการสิ่งทอ ประมงทะเลและที่เกี่ยวข้องกับประมงทะเลให้เป็นไปตามเป้าหมายมากขึ้น สำหรับโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องก็เป็นสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับประมงทะเล อยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีหน้าที่ควบคุมดูแล โดยส่วนใหญ่บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกยังไม่พบปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในลักษณะการค้ามนุษย์ เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกจะมีมาตรฐานแรงงานของลูก้าที่มีความเข้มงวด จึงต้องมีความระมัดระวังและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) รวมทั้งมีมาตรการจัดการที่ดี และส่วนใหญ่จะไม่เลือกใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเบื้องต้นกรมฯ จะตรวจสอบข้อมูลจากบริษัทเหล่านี้ได้จากการส่งแบบรายงานสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานที่บริษัทส่งให้พนักงานตรวจแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อทำการตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ นอกจากนี้ หากต้องการทราบว่าบริษัทไหนมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้จริงให้ดูการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001:2553) ก็ถือว่าปฏิบัติได้ตามกฎหมายแรงงานพื้นฐาน หรือมาตรฐานสากลที่มีหน่วยงาน Third Party เข้ามาตรวจสอบรับรองอย่างต่อเนื่อง”

⁶สัมภาษณ์ วิชา เวสการพานิช, ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่ค้าแรงงาน, 21 กันยายน 2555.

การตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร⁷ ให้ข้อมูลว่า ” มีการใช้แรงงานเด็ก (อายุไม่ต่ำกว่า 15 แต่ไม่ถึง 18 ปี) ในโรงงานแปรรูปทูน่ากระป๋อง เนื่องจากสถานประกอบการได้มีการแจ้งการใช้แรงงานเด็กตามกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ได้เข้าไปตรวจสอบแล้วพบว่าทำอย่างถูกต้อง ส่วนแรงงานบังคับก็มีบ้างแต่ไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง สำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ถึง) พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายอยู่บ้าง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ทั่วถึง แต่ได้เพิ่มความเข้มงวดในกระบวนการตรวจแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้มากขึ้น” และจากแบบสัมภาษณ์ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา⁸ ให้ข้อมูลว่า “การจ้างแรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย อายุ 15 ไม่เกิน 18 ปี ถือว่าเป็นไปตามกฎหมายรองรับได้ เนื่องจากสังคมไทยและคนไทยบางส่วนมีความจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงชีพ และโดยต่างประเทศต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริง ประเพณี วัฒนธรรมด้วยว่า มาตรฐานความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตของคนไทยมีความแตกต่างกับชาติตะวันตก สำหรับการตรวจแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในโรงงานแปรรูปทูน่ากระป๋องที่จังหวัดสงขลา ยังไม่พบการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ”

จากการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมของผู้วิจัย ภายในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งมีทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว พบว่าจำนวนแรงงานไทยและต่างด้าวจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของบริษัท และไม่พบเด็กในโรงงานหรือการบังคับข่มขู่แรงงานให้ทำงาน อีกทั้ง บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ซึ่งรวมถึง 15 บริษัทนี้มีการทำหนังสือของบริษัทเพื่อยืนยันการประกาศเจตนารมณ์ในการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายไทยด้วย

⁷สัมภาษณ์ โชคชัย ด่านวิริยะกุล, สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 17 กันยายน 2555.

⁸สัมภาษณ์ ปราโมทย์ ประสิทธิ์พรม, สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา, 3 กันยายน 2555.

การที่บริษัทเปิดรับแรงงานท้องถิ่นที่สนใจจะทำงานในพื้นที่ใกล้บ้าน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่ รวมถึงการจัดทำโครงการพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) การมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับแรงงานที่ใกล้เกษียณ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว การทำกิจกรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว จัดกิจกรรมไปเที่ยวต่างจังหวัด เป็นต้น จะเห็นได้ว่า บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแรงงานจะต้องได้รับสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายแล้วนั้น ทุกบริษัททั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กมีการจัดกิจกรรม การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มเติมให้กับแรงงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ แม้ว่าบริษัทบางรายอาจจะไม่ได้มีการขอรับรองมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดเล็ก เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการรับรองมาตรฐานค่อนข้างสูงและมีระยะเวลาในการรับรองจำกัด ซึ่งจะส่งผลต่อต้นทุนในการผลิตสินค้า หากโรงงานมีการปฏิบัติตามที่ได้อย่างจริงจัง บริษัทก็จะไม่เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ต้องถูกร้องเรียนจากลูกจ้าง การทะเลาะเบาะแว้งภายในโรงงาน หรือลูกจ้างหนีหายไปทำงานที่อื่นแทน นอกจากนี้ สำหรับบริษัทขนาดเล็กอาจจะไม่ได้มีการผลิตที่มากนัก และตลาดต่างประเทศที่สำคัญน้อย เมื่อเทียบกับปริมาณการส่งออกของบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางที่ไปประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกาที่จะให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะมาตรฐานแรงงานเป็นสำคัญ โดยจะมีการส่งเจ้าหน้าที่มาตรวจสอบประเมินอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่บริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางที่มีทุนทรัพย์มากกว่าบริษัทขนาดเล็กต้องให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานเป็นอย่างมาก จึงต้องมีการขอรับรองมาตรฐานแรงงานให้เป็นที่ยอมรับสามารถส่งออกไปได้ทุกประเทศ รวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดของลูกค้านำเข้าประเทศที่มีการส่งออกเป็นสำคัญ สำหรับข้อมูลในแบบสอบถามบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กได้มีแผนในการทำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001:2553) พร้อมทั้งพัฒนามาตรฐานแรงงานให้ได้การยอมรับตามมาตรฐานสากลด้วย เช่น มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม Social Accountability 8000 (SA 8000) ซึ่งบริษัทเริ่มให้ความสนใจในการทำมาตรฐานแรงงาน โดยขนาดของบริษัทก็อาจจะเป็นข้อจำกัดหนึ่งในการทำมาตรฐานแรงงาน และข้อจำกัดในเรื่องการส่งออกไปประเทศคู่ค้าที่สำคัญที่ต้องการ

มาตรฐานแรงงานสากลหรือมาตรฐานแรงงานของลูกค้า ซึ่งมาตรฐานแรงงานสากลโดยส่วนใหญ่จะนำหลักอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้อ้างอิง โดยบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคม หรือการทำ CSR ในส่วนของแรงงานที่ดี ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องไม่ว่าจะขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กก็มีความรับผิดชอบต่อการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ เพื่อความปลอดภัยของผู้บริโภคเป็นสำคัญ ภายในโรงงานผลิตสินค้าที่ไม่ใช่แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ทุกบริษัทมีการปฏิบัติตามแรงงานที่ดีแล้วนั้น จะมีความแตกต่างกันที่การขอรับรองมาตรฐานแรงงาน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับขนาดบริษัทและประเทศที่มีการส่งออก หากส่งไปสหรัฐอเมริกาลูกค้าก็จะกำหนดมาตรฐานแรงงานเอกชนขึ้นมาเพิ่มเติม ดังนั้น หากบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดเล็กไม่ได้มีการส่งออกไปสหรัฐอเมริกาก็ไม่จำเป็นต้องทำหลายมาตรฐานให้มีต้นทุนที่เพิ่มขึ้น แต่ขายได้เท่าเดิม เนื่องจากการขอรับรองมีค่าใช้จ่ายที่สูงและมีระยะเวลาจำกัด นอกจากการขอรับรองมาตรฐานแรงงานของลูกค้าประเทศที่มีการส่งออกแล้ว จากข้อมูลพบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่และขนาดกลางที่ขอการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553) มีจำนวน 3 บริษัทซึ่งให้ข้อมูลว่ามีการขอรับรองนั้น ตรงกับข้อมูลของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

4.2 ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) กับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง

จากการประชุมปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมทูน่า เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ณ สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป โดยมีบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าซึ่งเป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปเข้าร่วมประชุม จำนวน 8 บริษัท ได้แก่ บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) บริษัท ไอ.เอส.เอ. แวลู จำกัด บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) บริษัท ไทยยูเนียนโพรเซสโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด บริษัท อาร์ เอส แคนเนอรี จำกัด และบริษัท แพทย์ฟู้ดอินดัสตรี จำกัด โดยเป็นบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลาง ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์ประชุม โดยขอให้อุปนายกและประธานกลุ่มผู้ผลิตปลาทูน่า (ดร.ชนินทร์ ชริศราพงศ์) เป็นประธาน และที่ปรึกษาสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป (นายพจน์ อร่ามวัฒนานนท์) เป็นผู้ควบคุมการประชุมต่อประเด็นการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมปลาทูน่า สรุปประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) จากการที่สหรัฐอเมริกากล่าวหาว่าประเทศไทยมีการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานบนเรือประมงและการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมกุ้ง ส่งผลให้ประเทศไทยถูกจัดระดับใน Tier 2 Watch List สินค้ากุ้งได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก แม้ว่าทუნายังไม่เป็นสินค้าที่ถูกจับตามองอย่าง กุ้ง แต่กลับถูกเหมารวมในภาพอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลทั้งหมด และในขณะนี้ อุตสาหกรรมปลาทูนาก็ถูกลูกค้าจากต่างประเทศสอบถามประเด็นการค้ามนุษย์ การใช้แรงงาน บังคับด้วย สำหรับในโรงงานผลิตปลา ทูนากะป๋องส่วนใหญ่ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือแรงงานบังคับ แต่อาจจะไม่สามารถปฏิบัติได้ตรงตามกฎหมายในบางเรื่อง โดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายไทยและมาตรฐานต่างประเทศ อย่าง Walmart มีการกำหนดชั่วโมงทำงานที่แตกต่างกัน โดยกฎหมายไทยกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 ชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่มาตรฐาน Walmart กำหนดเวลาทำงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบในประเทศ แต่ต้องไม่มากเกินไป เช่น ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่จริยธรรมทางธุรกิจ หรือการค้ามนุษย์อย่างที่ สหรัฐอเมริกากล่าวหา แต่เป็นความแตกต่างของมาตรฐานที่มีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ

2) ประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมง มีความเห็นว่า เป้าประสงค์ของชาติ ตะวันตก จะใช้ประเด็นนี้เป็นมาตรการทางการค้าโดยไม่ใช้ภาษี เสมือนเป็นมาตรการกีดกันทางการค้า โดยนำกระแสโลกด้านสิทธิเสรีของมนุษย์ การเป็นระบอบประชาธิปไตยว่าทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพเท่าเทียมกัน ซึ่งชาติตะวันตกนำเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) เข้ามาเกี่ยวข้อง อาจเพื่อผลประโยชน์ทางการเมืองระดับโลกและระดับประเทศในการต่อรองต่างๆ ได้

3) กฎหมายแรงงานไทยความเข้มงวดยังไม่เท่ากับกฎหมายแรงงานของโลก ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาเทียบเท่ากฎหมายของสหประชาชาติ (UN) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งมีความเข้มงวดมากกว่า ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ไม่ สอดคล้องกัน รวมถึงการทำข้อตกลงบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างงาน (Memorandum of Understanding :MOU) โดยผ่านความร่วมมือจากกระทรวงแรงงานไทยและ รัฐบาลพม่า ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจะมีหนังสือเดินทางหรือพาสปอร์ตที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยนายจ้างที่ต้องการจะนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา ก็จะต้องมีหนังสือแสดงความต้องการจ้างแรงงาน ต่างด้าว MOU ซึ่งจะ เป็นวิธีการจ้างอย่างถูกกฎหมาย แต่เกิดปัญหาที่ระเบียบไม่สอดคล้องกัน

ระหว่างหน่วยงานของรัฐ เช่น กรมจัดหางานดูแลจัดหาแรงงานตาม MOU กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่คุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ทำให้ทางปฏิบัติไม่ตรงกัน เช่น เรื่องการหักเงินค่าจ้างในการทำเอกสารหรือภาษีที่แรงงานเข้าใจว่าได้รับค่าจ้างไม่ครบ การทำ MOU อาจมีการตกลงว่าจะต้องดำเนินการเรื่องเอกสารก่อน แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามหักเงินค่าจ้าง หรือการเก็บเอกสารประจำตัวของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้รายงานตามข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ แต่กฎหมายห้ามยึดเอกสารประจำตัว เป็นต้น

4) ปลาทูน่ามีความเกี่ยวข้องกับอาหารทะเลโดยตรง ในเรื่องนี้เมื่อ 2-3 ปีที่ผ่านมา สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป คิดว่าเป็นเรื่องเฉพาะกุ้งและเรือประมงเท่านั้น จึงยังไม่ได้มีการเตรียมตัวที่ดี ซึ่งสำหรับสินค้าทูน่า ห่วงโซ่อุปทานของทูน่าก็มีปัญหาไม่แพ้กุ้ง ดังนั้น โรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องของไทยจะต้องปรับตัวเพื่อรับมือเรื่องแรงงาน ในการที่หน่วยงานต่างๆ เข้ามาตรวจสอบได้ โดยเฉพาะตั้งแต่ต้นน้ำ คือ ขั้นตอนการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่าจากต่างประเทศ ณ ท่าเรือ ในการขนถ่ายปลาทูน่า (Unloading Tuna) ที่มีการใช้แรงงานยกขนปลาทูน่า (Stevedore) มีความขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก ในช่วงวันหยุดสงกรานต์แรงงานไทยกลับบ้านที่ต่างจังหวัด บางครั้งก็ไม่กลับมาทำงานต่อ จึงต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวทดแทนในส่วนที่ขาดหายไป จึงมีความเสี่ยงในการพบแรงงานที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ควรร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ คือ กระทรวงแรงงาน และภาคเอกชน ได้แก่ ผู้ประกอบการทูน่า ผู้จัดจำหน่ายปลาทูน่าต่างประเทศ กลุ่มบริษัทตัวแทนเรือขนถ่ายปลาทูน่าในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเรื่องแรงงานอย่างเร่งด่วน เพื่อทำการจัดหาแรงงานไทย ไม่ใช่แรงงานเด็ก แรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย จึงต้องตระหนักถึงการใส่แรงงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เพื่อมิให้กระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าและอาหารทะเลของไทย อีกทั้ง เป็นการเตรียมความพร้อมหากเจ้าหน้าที่จากต่างประเทศ หรือกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ทั้งไทยและต่างชาติเข้ามาตรวจสอบ หรือสังเกตการณ์ ณ ท่าเรือ อย่างน้อยผู้ประกอบการจะต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย แม้ว่าต่างประเทศส่วนใหญ่จะใช้มาตรฐานแรงงานเอกชน หรือ Walmart ซึ่งนำหลักหรือข้อกำหนดของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาใช้อ้างอิงก็ตาม

5) บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่ส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย และปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของประเทศคู่ค้า เช่น Walmart ของ

สหรัฐอเมริกา ซึ่งต้องดำเนินการพิสูจน์ว่ามีการผลิตพืชนำกระป๋องตลอดสายการผลิตในโรงงานไม่ได้มาจากแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ รวมทั้งมีมาตรการทางสังคม (Ethical Standard) ซึ่งรวมถึงแรงงาน ต้องมีการผลิตสินค้าตามที่ Walmart กำหนด โดยโรงงานจะถูกตรวจประเมิน (Audit) จากลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ

6) บริษัทผู้ผลิตพืชนำกระป๋องที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อมิให้กระทบต่ออุตสาหกรรมอาหารส่งออกของประเทศ โดยมีการดำเนินการจัดทำเอกสารแนวทางปฏิบัติต่อแรงงาน ซึ่งสมาคมฯ ได้ขอความร่วมมือบริษัทในการลงนามในหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์การปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายไทย ดังนี้

6.1) บริษัทฯ มีนโยบายในการใช้และกำกับดูแล แรงงานที่ชัดเจน และได้ปฏิบัติตามต่อแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

6.2) บริษัทฯ มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และปฏิบัติตามต่อแรงงานเหล่านี้ตามกฎหมายไทย และเป็นไปตามหลักมนุษยธรรม

6.3) บริษัทฯ ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ หรือใช้แรงงานในลักษณะการค้ามนุษย์ในทุกขั้นตอนการผลิต

6.4) บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนคู่ค้าตลอดห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับบริษัททุกรายให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย

ทั้งนี้ บริษัทฯ พร้อมรับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานได้ทุกเมื่อ โดยมีบริษัทผู้ผลิตพืชนำทั้งหมด 13 บริษัท เป็นบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กได้ส่งหนังสือยืนยันประกาศเจตนารมณ์มายังสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป (ข้อมูล ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2555) ได้แก่ บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด บริษัท ไทยยูเนี่ยน โฟรเซ่น โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) บริษัท ไอ.เอส.เอ. แวลู จำกัด และ บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) บริษัท เซ้าส์อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด บริษัท โชติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด บริษัท พัทยาฟู้ดอินดัสตรี จำกัด บริษัท เอส.เค.ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัท แพนเอเชีย (1981) จำกัด บริษัท พี.บี. ฟิชเชอร์รี่ โปรดักส์ จำกัด บริษัท เอ็ม เอ็ม พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด บริษัท เอส.พี.เอ. อินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด บริษัท ทรอปีคอลแคนนิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (หมายเหตุ บริษัทผู้ผลิตพืชนำ

12 บริษัทประกอบด้วยบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ที่ส่งแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้ลงนามในหนังสือยืนยันการประกาศเจตนารมณ์การปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายไทยด้วย)

สรุปว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องมีความเห็นต่อการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับว่าไม่ควรจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานและต้องไม่มีการบังคับใช้แรงงานในอุตสาหกรรมทูน่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าทูน่าต่อไป

4.3 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participatory observation) โรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง

จากการเข้าเยี่ยมชมโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 2 โรงงาน โดยเป็นโรงงานขนาดใหญ่ และโรงงานขนาดเล็ก พบว่า ในโรงงานขนาดใหญ่จะมีสัดส่วนแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่า และจากการสังเกตมีป้ายหรือบอร์ดที่มีข้อความภาษาพม่าในจุดต่างๆ ภายในบริเวณโรงงานและส่วนที่เกี่ยวข้องในการผลิต แยกจุดอันตรายทำเครื่องหมายชัดเจน โดยแรงงานส่วนใหญ่ทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมาก ได้แก่ งานคัดแยกปลา ผ่าท้องปลา ขูดปลา หนึ่งปลา บรรจุช่องปลาลงกระป๋อง การทำความสะอาดบริเวณผลิตหรือภาชนะ เป็นต้น จากการสังเกตไม่พบการบังคับใช้แรงงาน การถูกกักขังล่อลวงในการทำงาน เนื่องจากแรงงานได้รับค่าจ้างและมีสวัสดิการที่ดีจากบริษัท ทั้งห้องน้ำ ห้องแต่งตัวที่สะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน มีห้องพักผ่อน น้ำดื่ม โรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น ส่วนแรงงานเด็กหรือเด็ก ไม่พบเห็นแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี แต่แรงงานเด็กอายุตั้งแต่ 15-18 ปี อาจจะมีการจ้างงาน ซึ่งจากการสังเกตเบื้องต้นไม่สามารถแยกอายุได้ชัดเจน พิจารณาจากรูปร่างเท่านั้น เพราะในส่วนของ การผลิต แรงงานจะมีผ้าปิดปากปิดจมูกและสวมหมวกคลุมผมเพื่อสุขอนามัยที่ดีในการผลิตอาหาร จึงเป็นเพียงการสังเกตสภาพการทำงานโดยทั่วไป และการใช้แรงงานในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋อง ผู้วิจัยไม่ได้ดูเอกสารประจำตัวของพนักงาน สำหรับโรงงานปลาทูน่ากระป๋องขนาดเล็ก มีกำลังการผลิตไม่มาก ทำให้มีจำนวนแรงงานน้อย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวทั้งสัญชาติพม่าและกัมพูชาจำนวนมาก กว่าแรงงานไทย ด้วยกระบวนการผลิตปลาทูน่ากระป๋องมีขั้นตอนหลักที่เหมือนกัน ทำให้ลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวคล้ายกัน และไม่พบการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ บริเวณโดยรอบโรงงานมีความสะอาดและปลอดภัย

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่าซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง (Direct control) ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม (Indirect control) และส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) ดังนี้

4.4.1 ส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง (Direct control) เนื่องจากเป็นส่วนที่อยู่ในกระบวนการบริหารจัดการของบริษัทหรือโรงงานผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องโดยตรง บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจำนวน 15 บริษัท ประกอบด้วยบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ทุกบริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในกฎหมายแรงงานไทยมีความคุ้มครองเรื่องแรงงานเด็กและการยินยอมของลูกจ้างในการทำงาน เบื้องต้นจึงนำมาพิจารณาในส่วนแรงงานบังคับได้ ทั้งนี้การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย อาจไม่เพียงพอต่อการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกา ซึ่งจะมีมาตรฐานแรงงานของลูกค้า ทำให้บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องส่วนใหญ่ที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางจะมีการทำมาตรฐานแรงงานเอกชน เนื่องจากมาตรฐานเอกชนเหล่านี้จะนำมาตรฐานแรงงานของ ILO มาใช้อ้างอิงเป็นมาตรฐาน ซึ่งผู้บริโภคมีความเชื่อถือและให้การยอมรับ ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดเล็ก ที่ไม่ได้ส่งออกไปสหรัฐอเมริกา ก็ไม่มีการรับรองมาตรฐาน ทำให้ทราบว่า ตัวแปรเรื่องขนาดของบริษัท มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันในประเด็นที่ต้องเพิ่มความระมัดระวัง ดังนี้

(1) การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย ในเรื่องเวลาทำงาน การใช้แรงงานเด็กการขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน และการใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ทูน่า ที่มีความแตกต่างในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประเด็นที่อาจมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ดังตาราง

ตารางที่ 4.27 ขนาดของบริษัทที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

เรื่อง	ขนาดของบริษัท และจำนวนบริษัท			รวม
	ใหญ่ (7)	กลาง (6)	เล็ก (2)	
มีการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในหนึ่งวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือรวมเวลาทั้งหมดในสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง	2	-	-	2
มีการให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยลูกจ้างไม่ยินยอม	2	-	-	2
มีการให้ทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างไม่ยินยอม	1	-	-	1
มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมแล้วไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	2	-	-	2
มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง	4	-	-	4
การขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน - มาตรฐานแรงงานของลูกค้าประเทศที่ส่งออก (ทุกบริษัท) - มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001:2553) (3 บริษัท) ไม่มีการขอรับรองมาตรฐานแรงงาน	7 -	4 2	- 2	11 4
การใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ทุ่นำ	5	-	-	5

จากข้อมูลในตารางที่ 4.27 จะเห็นได้ว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องขนาดใหญ่บางรายที่มีการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา ยังมีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยบ้าง ในเรื่องเวลาทำงาน การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ซึ่งจะมีการปฏิบัติเฉพาะในช่วงที่มีวัตถุดิบปลาทุ่นำเข้ามาจำนวนมากเท่านั้น ทำให้มีกำลังการผลิตต่อวันสูงกว่าบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติในเรื่องเวลาทำงานไม่ตรงตามกฎหมายกำหนด แต่บริษัทได้มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้กับแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น เพื่อให้ถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา บริษัทจะต้องมีการวางแผนการผลิตที่ดียิ่งขึ้น โดยจัดหาแรงงานมาสับเปลี่ยนในช่วงที่มีวัตถุดิบปลาทุ่นำจำนวนมาก เพื่อให้มีเวลาทำงานที่เหมาะสมถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ให้กระทบต่อการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทุ่นำกระป๋องขนาดใหญ่ที่มีการขายสินค้าให้กับ

Walmart ซึ่งเป็นผู้ค้าปลีกรายใหญ่ของสหรัฐอเมริกาที่มีมาตรฐานเข้มงวด ผู้ผลิตจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทั้งด้านจริยธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยในส่วนของแรงงานจะมีข้อกำหนดในเรื่องแรงงานที่สมควรใจ ไม่ใช่แรงงานเด็ก แรงงานที่ถูกละเมิด หน่วยงานนี้ยังกักขัง โดยมีชั่วโมงทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศและไม่มากเกินไป รวมถึงจ่ายค่าตอบแทนตามกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งในบริษัทผู้ผลิตปลาขนาดใหญ่ไม่ใช่ทุกบริษัทที่มีการส่งสินค้าให้กับ Walmart แต่อาจมีการส่งขายกับบริษัทผู้นำเข้ารายอื่นด้วย แต่ทั้งนี้การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะส่งออกปาสหรัฐอเมริกา ผู้นำเข้าต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา นอกจากจะถูกรตรวจสอบอย่างเข้มงวดจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องแล้ว เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ รวมถึงกระทรวงเกษตรของสหรัฐอเมริกา ที่มีข้อกำหนดว่าสินค้าที่นำเข้าจะต้องไม่ผลิตจากแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ยังมีการส่งข้อมูลข่าวสารให้กับผู้บริโภคภายในประเทศให้ทราบถึงปัญหาแรงงานในตัวสินค้าจากประเทศที่สามได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาที่ปกป้องที่มีการส่งออกปาสหรัฐอเมริกา และบางบริษัทที่อาจจะลอกการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา อันเนื่องมาจากข้อกำหนดที่เข้มงวดในการปฏิบัติด้านแรงงาน และการถูกรตรวจสอบจากลูกค้ามากขึ้น ถ้าหากบริษัทจะมีแผนในการส่งออกปาสหรัฐอเมริกา หรือส่งเข้าตลาด Walmart ก็ควรเร่งดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของลูกค้า

การใช้แรงงานเด็ก โดยบริษัทผู้ผลิตปลาที่ปกป้องขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการจ้างแรงงานเด็กอายุ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเพราะบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางมีกำลังการผลิตค่อนข้างมาก ในการจ้างแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จะต้องใช้เวลาในการหาแรงงานที่ถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นในส่วนของงานทั่วไปที่ไม่เป็นงานอันตรายสำหรับเด็ก บริษัทจึงทำการจ้างแรงงานเด็กซึ่งเป็นแรงงานไทยมาทำงาน เพื่อหารายได้ให้กับครอบครัวในช่วงปิดภาคเรียน โดยในการจ้างแรงงานเด็ก บริษัทจะมีการส่งรายงานการจ้างงานให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเข้ามาตรวจสอบความถูกต้องทุกครั้ง

การขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน โดยบริษัทผู้ผลิตปลาที่ปกป้องขนาดใหญ่ทั้งหมด และบริษัทขนาดกลางส่วนใหญ่มีการขอการรับรองมาตรฐานแรงงาน ซึ่งเป็นการขอรับรองมาตรฐานแรงงานของลูกค้าประเทศที่มีการส่งออก ได้แก่ มาตรฐาน Walmart ของสหรัฐอเมริกา

มาตรฐาน Business Social Compliance Initiative (BSCI) ของสหภาพยุโรป มาตรฐาน Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) ของสหราชอาณาจักร และมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น นอกจากนี้ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่บางส่วนมีการขอรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2553) ซึ่งการที่บริษัทขนาดใหญ่ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย แสดงให้เห็นว่า บริษัทสามารถปฏิบัติตามได้ตามกฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐานและมีการยกระดับการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดียิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของลูกค้าทั้งในเรื่องชั่วโมงทำงาน การใช้แรงงานเด็ก และการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดเล็ก ยังไม่สามารถมีการขอการรับรองในเรื่องมาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงานสากล รวมถึงการส่งออกส่วนใหญ่ปฏิบัติตามคำขอจากลูกค้าปลายทาง หากเป็นตลาดที่ไม่ใช่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว อย่างสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรปซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานเป็นอย่างมาก ลูกค้าบางประเทศหรือผู้นำเข้าบางรายอาจมองว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเพียงพออยู่แล้ว ผู้ผลิตก็ไม่จำเป็นต้องมีการรับรองมาตรฐานเพิ่มเติมที่มีค่าใช้จ่ายในการรับรองมาตรฐานค่อนข้างสูง ซึ่งจะส่งผลต่อต้นทุนสินค้าที่ปรับเพิ่มสูงตามด้วย โดยในประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาที่นิยมบริโภคปลาทูน่าทดแทนโปรตีนจากเนื้อสัตว์อื่นๆ ผู้บริโภคในประเทศอาจตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้าปลาทูน่ากระป๋องที่มีคุณภาพและราคาถูกมากกว่าการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดีในการผลิต

ดังนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่และขนาดกลางจำนวน 13 บริษัทที่มีการส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ เช่น สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น นอกจากจะมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว บริษัทจะต้องมีการปฏิบัติให้ได้มาตรฐานของลูกค้าประเทศที่มีการส่งออกเพิ่มเติม เช่น Walmart ของสหรัฐอเมริกา และมาตรฐาน BSCI ของสหภาพยุโรป หรือมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น ส่วนอีก 2 บริษัทที่มีขนาดเล็กที่ส่งออกไปสหภาพยุโรปและกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย และพัฒนาให้ได้มาตรฐานแรงงานสากล เพื่อที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันการส่งออกไปยังประเทศคู่ค้าที่สำคัญได้

การใช้สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ลิ่ง) ทูน่า พบว่าส่วนใหญ่เป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดใหญ่ที่มีการใช้ลิ่ง โดยในส่วนของลิ่งทูน่านี้ บริษัทสามารถเลือกใช้ลิ่งที่มีการขึ้นทะเบียนจากกรมประมง หรือบริษัทที่มีการส่งเจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพของโรงงานในการ

ไปเป็นที่เลี้ยงให้กับสิ่งและควบคุมการผลิตให้ได้มาตรฐานและให้กรมประมงเข้าไปรับรอง สำหรับประเด็นการใช้แรงงานในล้ง โรงงานขนาดใหญ่ต้องเลือกสิ่งที่อยู่ในระดับดีที่สามารถควบคุมได้ และดูแลตรวจสอบไม่ให้สิ่งมีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ เพื่อมิให้กระทบต่อการตรวจสอบจากลูกค้าต่างประเทศภายหลัง

สำหรับส่วนที่ควบคุมได้โดยตรง คือ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องเฉพาะที่มีการส่งออก และต้องเป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปตามประกาศกระทรวงพาณิชย์ว่าด้วยการกำหนดมาตรการจัดระเบียบในการส่งออกปลาทูน่าไปนอกราชอาณาจักร (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2528 ลงวันที่ 30 มกราคม 2528 นั้น ในการศึกษาวิจัยนี้บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋อง จำนวน 15 บริษัทที่มีการส่งออกไปสหรัฐอเมริกาและไปประเทศอื่นๆ ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่เหลือ แน่แน่นอนว่าไม่มีการส่งออกไปสหรัฐอเมริกา แต่มีการส่งออกไปยังประเทศอื่นๆ ที่อาจยังไม่มีมาตรการที่เข้มงวดในเรื่องการใช้แรงงานอย่างสหรัฐอเมริกา อีกทั้งสัดส่วนการส่งออกปริมาณค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณการส่งออกของกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ เบื้องต้นการที่บริษัทเป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป นอกจากบริษัทจะต้องมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยอาหาร โดยมีใบอนุญาตในการผลิตอาหารจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และหากมีการส่งออกสินค้าจะต้องได้รับการตรวจสอบรับรองจากกรมประมงแล้ว เรื่องความพร้อมในการตรวจสอบแรงงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยสมาคมฯ ได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่ขอความร่วมมือจากสมาชิกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปในการยื่นยันเจตนาพร้อมในการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับตามกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งมีหลายบริษัทที่เป็นสมาชิกสมาคมฯ แต่ไม่ได้อยู่ในการวิจัยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี แต่หากเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าที่ไม่ใช่สมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป เป็นส่วนที่ไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง ซึ่งตามกฎหมายก็ไม่สามารถทำการส่งออกได้ แต่หากมีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ไม่ดี โดยมีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับที่ผิดกฎหมาย ก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้อุตสาหกรรมทูน่าได้รับผลกระทบและส่งผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบการใช้แรงงานและการตรวจสอบการผลิตสินค้า ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กรมประมง ควรใช้มาตรการต่างๆ ที่มีอยู่ควบคุมดูแลให้มากขึ้น

ในเรื่องการปฏิบัติต่อแรงงานในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่บริษัทเองสามารถบริหารจัดการและควบคุมได้โดยตรงนั้น ทุกบริษัทจะต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว ขึ้นอยู่กับแต่ละบริษัทจะปฏิบัติให้มีความถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ส่วนสำคัญในการผลักดันในการปฏิบัติด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ คือ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจะต้องมีนโยบายและให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานนี้ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดีหรือการดำเนินการในการปฏิบัติตามกฎหมายและพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

(2) กระบวนการ CSR in process สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (CSR) บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจำนวน 15 บริษัท มีการทำ CSR แต่จะเป็น CSR ระดับพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งในการทำ CSR ของแต่ละบริษัทขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ทั้งทรัพยากรและเงินทุนที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของบริษัท รวมถึงผู้บริหารขององค์กรที่จะต้องส่งเสริมและให้การสนับสนุนในการทำ CSR อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับการมีนโยบายเรื่องแรงงาน บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ทั้งหมด และขนาดกลางมีการขอรับรองมาตรฐานแรงงาน โดยเป็นมาตรฐานแรงงานของลูกค้าที่มีการส่งออก ในขณะที่บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดเล็ก ยังไม่ได้มีการขอรับรองมาตรฐานแรงงาน นอกจากค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้นแล้ว โรงงานจะต้องมีการวางแผนการผลิตและบริหารจัดการที่ดีต่อแรงงาน เช่น การปรับชั่วโมงการทำงานให้น้อยที่สุด โดยจัดแรงงานต่อรอบในการผลิตแต่ละครั้งสำหรับการเปลี่ยนกะเวลาในการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งมีผลต่อต้นทุนทั้งหมด แต่หากพิจารณาถึงการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in-process) ต่อแรงงานนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดีในกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ กล่าวคือ ตั้งแต่การรับซื้อวัตถุดิบปลาจากเรือประมงต่างประเทศ โดยต้องเป็นปลาทูน่าที่มีการจับที่ไม่ทำร้ายโลมา รวมถึงการทำประมงอย่างยั่งยืนในการใช้เครื่องมือประมงที่ไม่กระทบต่อปลาและสัตว์น้ำชนิดอื่นๆ ซึ่งในเรื่องนี้ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการทำประมงทูน่าอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรทูน่าในปัจจุบันลดลงอย่างรวดเร็ว

ผู้บริโภคนอกจากจะตระหนักถึงการผลิตที่ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็กแล้ว การทำประมงที่ถูกกฎหมายก็เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจในการบริโภคสินค้าปลาที่ปลอดภัยด้วย ในส่วนของวัตถุดิบปลาที่มาจากเรือประมงที่ถูกกฎหมายและมีการทำประมงอย่างยั่งยืน ไม่ทำร้ายโลมาหรือสัตว์น้ำอื่นๆ บริษัทผู้ผลิตปลาที่ปลอดภัยที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปต้องมีการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มผู้ผลิตปลา ส่วนขั้นตอนการขนถ่ายปลา คุณทำเรือ บริษัทผู้ผลิตปลาที่ปลอดภัยจะไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย และเมื่อเข้าสู่โรงงานผลิตปลาที่ปลอดภัยจะต้องมีการผลิตให้ได้มาตรฐานความปลอดภัยอาหารและการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยและระหว่างประเทศ ซึ่งผู้บริโภคจะได้รับสินค้าที่มีคุณภาพปลอดภัยต่อการบริโภค เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มาจากการทำประมงอย่างยั่งยืน และที่สำคัญคือ มีการผลิตจากแรงงานที่ดี ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่ผิดกฎหมาย

ดังนั้น ในด้านเศรษฐกิจที่มีการผลิตเพื่อส่งออกเป็นอันดับหนึ่งของโลก และนำรายได้เข้าสู่ประเทศไทย ที่หวังผลกำไรในทางการค้าแล้ว ด้านความปลอดภัยอาหาร โรงงานผลิตปลาที่ปลอดภัยมีการควบคุมการผลิตให้ได้คุณภาพและมาตรฐานความปลอดภัยต่อผู้บริโภค ในด้านกฎหมายแรงงาน โรงงานจะต้องปฏิบัติตามแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน แรงงานต่างด้าวจะต้องขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าวในโรงงาน มีการปฏิบัติตามแรงงานที่ดี มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจอย่างแท้จริง ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาที่ปลอดภัยนอกจากจะมีการพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าให้ตอบสนองความต้องการของตลาด ยังต้องตอบคำถามของผู้บริโภคที่รับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้รวดเร็วในการผลิตสินค้าด้วย ดังนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาที่ปลอดภัยจะต้องพัฒนามาตรฐานแรงงานโดยยกระดับเข้าสู่สากลมากขึ้น เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการส่งออกสินค้าปลาที่ปลอดภัยของไทยในอนาคต

4.4.2 ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม (Indirect control) ของห่วงโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมทูน่าที่บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องซึ่งถือว่าเป็นปลายน้ำ ไม่สามารถบริหารจัดการได้โดยตรง แต่สามารถเลือกใช้และมีมาตรการต่างๆ ในการกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติได้ ในการตัดสินใจเลือกใช้หรือพิจารณาในการรับซื้อวัตถุดิบ โดยจะทำการวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง 3 ขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทานทูน่า ได้แก่

(1) การใช้บริการแรงงานยกขนถ่ายปลาทูน่า (Stevedore) ที่ทำเรือ ในเรื่องนี้จากข้อมูลประชุมกลุ่มย่อยของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องได้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว ซึ่งการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่าแช่แข็งส่วนใหญ่มาจากเรือประมงต่างชาติและจะมีการขนส่งผ่านเรือขนถ่ายทูน่าเข้ามาที่ทำเรือของประเทศไทย วัตถุดิบปลาทูน่าแช่แข็งที่นำเข้ามาลักษณะเป็นสินค้าเทกอง (Bulk) จะต้องมีการใช้แรงงานคนในการยกขนถ่ายปลาทูน่า (Stevedore) ออกจากเรือสู่รถบรรทุกของโรงงาน เดิมที่พบปัญหาเนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มักกลับบ้านที่ต่างจังหวัดในวันหยุดเทศกาลค่อนข้างนาน ซึ่งเป็นช่วงที่เรือเข้าเทียบท่าจำนวนมาก จึงขาดแคลนแรงงานอย่างมาก การหาแรงงานใหม่มาทดแทนต้องอาศัยความชำนาญในการฝึกทักษะการยกขนเพื่อไม่ให้วัตถุดิบปลาทูน่าเกิดความเสียหาย จึงต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งไว้รองรับ จึงอาจเป็นประเด็นที่จะถูกกล่าวหาในการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปจึงทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างบริษัทตัวแทนขนถ่ายปลาทูน่า บริษัทจัดจำหน่ายปลาทูน่า เพื่อร่วมมือกันในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และกำหนดชั่วโมงทำงาน มีเวลาพักตามกฎหมาย รวมถึงค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ให้กับแรงงานที่มากกว่ากฎหมายกำหนดเนื่องจากเป็นงานที่ค่อนข้างหนัก ในเรื่องนี้ แสดงให้เห็นว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าได้ให้ความสำคัญไม่ใช่เฉพาะในโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องเท่านั้น ยังตระหนักถึงความสำคัญในขั้นตอนที่อยู่นอกเหนือโรงงาน โดยเฉพาะบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดใหญ่ที่มีทุนและกำลังมากกว่าจะช่วยผลักดันเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมหากมีการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆ สำหรับการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่า ณ ทำเรือส่วนใหญ่เข้าที่ทำเรือกรุงเทพฯ โดยการจ้างแรงงานยกขนถ่ายปลาทูน่านี้ดำเนินการแก้ไขปัญหาแล้ว ส่วนการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่า ณ ทำเรือสงขลา เป็นสัดส่วนค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีจำนวน

บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องไม่มากที่ตั้งอยู่ในจังหวัดทางใต้ ซึ่งยังไม่พบปัญหาแรงงาน เพราะส่วนใหญ่เป็นแรงงานท้องถิ่นในพื้นที่

(2) สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ที่ผิดกฎหมายในประเทศไทยมีอยู่จำนวนมาก แต่สำหรับบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ที่มีการใช้ล้างจะเป็นส่วนที่ควบคุมได้โดยทางอ้อม และต้องมีการปฏิบัติตามควบคุมเสมือนการผลิตในโรงงาน ดังนั้นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจะต้องมีการเลือกใช้ล้างที่ดี สามารถมีการตรวจสอบและควบคุมไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สำหรับล้างทูน่าอื่นๆที่บริษัทไม่ได้มีการใช้ ก็ไม่สามารถเข้าไปควบคุมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการเข้าไปตรวจสอบ ซึ่งอาจมีการจัดระเบียบล้างให้มีฐานข้อมูลในระบบที่นำมาใช้ประโยชน์ได้จริง อาจรวบรวมข้อมูลการซื้อขายกับบริษัทใดบ้าง ซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงลึกที่จะให้หน่วยงานรัฐมีสิทธิตรวจสอบเท่านั้น เพื่อที่ว่าหากมีการพบการกระทำผิดจะได้ดำเนินการตามกฎหมายได้ถูกต้อง หรือสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ไม่ถูกกล่าวหาเป็นภาพรวมอีก

(3) การไม่รับซื้อวัตถุดิบปลาทูน่าจากเรืออวนล้อมที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย สำหรับกรณีวัตถุดิบปลาทูน่าภายในประเทศซึ่งมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 – 20 เมื่อเทียบกับการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่าจากต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นเรือประมงอวนล้อมของชาวประมงไทย โดยบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องจะต้องรับซื้อวัตถุดิบจากเรือประมงที่มีการขึ้นทะเบียนกับกรมประมง มีอาชญาบัตรและใบอนุญาตเครื่องมือการทำประมงที่ถูกต้อง ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าที่โรงงานอยู่ทางใต้จะมีการใช้วัตถุดิบปลาทูน่าภายในประเทศด้วย ทั้งนี้ บริษัทจะไม่รับซื้อวัตถุดิบจากเรือประมงที่ผิดกฎหมายหรือมีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

จะเห็นได้จาก 3 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการของอุตสาหกรรมทูน่า หากบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ามีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานภายในโรงงานซึ่งสามารถบริหารจัดการได้โดยตรงแล้ว ในส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม บริษัทมีมาตรการในการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้จัดหาวัตถุดิบปลาทูน่าทั้งเรือประมงภายในประเทศและต่างประเทศที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน การใช้แรงงานยกขนถ่ายปลาทูน่าหรือการใช้ล้างที่ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ แล้วนั้น แต่หากกิจการอื่นๆ ในธุรกิจที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่ามีการปฏิบัติที่ไม่ดีต่อแรงงาน มีการใช้

แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ก็จะมีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกาได้ เนื่องจากสหรัฐอเมริกา มองถึงภาพรวมในกระบวนการผลิตสินค้าตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ไม่ได้มองเพียงเฉพาะในโรงงานผู้ผลิตปลายทางที่ป้องกันเท่านั้น ซึ่งรวมถึงมาตรฐานของ Walmart สหรัฐอเมริกาที่ดูกระบวนการจัดหาสินค้าที่ส่งเข้า Walmart ที่ผู้ผลิตตลอดสายการผลิตจะต้องมีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี ดังเช่นกรณีกึ่งที่ปัญหาไม่ได้พบในโรงงานแปรรูปกุ้งส่งออก แต่พบภายนอกโรงงานคือ สิ่งที่พบแรงงานเด็ก ซึ่งจะกล่าวปัญหานี้เป็นส่วนที่ควบคุมไม่ได้ต่อไป ดังนั้น จากการแก้ไขปัญหาก็หรือการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมทูน่า จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทผู้ผลิตปลายทางตระหนักถึงความสำคัญในการเลือกใช้แรงงาน ไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับมากขึ้น

4.4.3 ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) เป็นสินค้ากลุ่มเสี่ยงที่มีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ได้แก่ กุ้ง อ้อย สิ่งทอ และสื่อลามก แต่ในการวิจัยจะศึกษาเฉพาะสินค้าประมง คือ อุตสาหกรรมกุ้งที่ได้จากการเพาะเลี้ยง และอาหารทะเลอื่น ๆ ที่จับจากเรือประมง ซึ่งอยู่นอกเหนือห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมทูน่า โดยโรงงานผู้ผลิตปลายทางป้องกันจัดการเองไม่ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม จะต้องเป็นนโยบาย (Policy) และมีการขับเคลื่อนจากหน่วยงานภาครัฐในการแก้ไขปัญหา ซึ่งหนึ่งในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ กรมประมงซึ่งมีพื้นฐานความเข้าใจของลักษณะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมประมง แต่ด้วยบทบาทภารกิจของกรมประมงในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน กรมประมงไม่ได้มีหน้าที่ในการตรวจแรงงานตามกฎหมายแรงงาน โดยอำนาจหน้าที่หลักของกรมประมงตามพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. 2490 คือ การบริหารจัดการทรัพยากรประมง ส่งเสริมการประมงในเรื่องการจับสัตว์น้ำ โดยอาจจะพัฒนาเครื่องมือประมงให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อจะได้ลดกำลังคนหรือการใช้แรงงานประมงบนเรือประมงให้น้อยลง⁹

⁹ สัมภาษณ์ สมิต ธรรมเชื้อ, กลุ่มบริหารการทำการประมงและเศรษฐกิจน่านน้ำ, 30 สิงหาคม 2555

ดังนั้น จากแผนปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2555 -2556 ของประเทศไทย จะผลักดันในเรื่องการคุ้มครองแรงงานในอุตสาหกรรมประมง การดำเนินการด้านแรงงานเด็กและ แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลไทย¹⁰ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาลในส่วนที่ ควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable) โดยการร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

(1) การจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานภาคประมง สำหรับทำงานบนเรือประมง ได้แก่ การ พัฒนาดัดตั้งระบบติดตามเรือประมง (Vessel Monitoring System: VMS) การสร้างมาตรฐาน ลักษณะการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตบนเรือ การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อ สร้างเทคโนโลยีลดจำนวนการใช้แรงงานบนเรือประมง การบริหารจัดการศูนย์ประสานแรงงาน ภาคประมง

(2) การพัฒนาแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีของแรงงานประมง (Good Labour Management Practice: GLMP) กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จะดำเนินการร่วมมือในการจัดทำแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงาน ของเรือประมง โดยมีครอบคลุมในเรื่องการจัดหาแรงงาน การจ้างงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย และสภาพการทำงานของลูกเรือประมง และ GLMP นี้จะใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ สำหรับศูนย์ประสานแรงงานภาคประมงต่อไป โดยจะเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการประมง ร่วมกันพัฒนา GLMP ซึ่งเป็นแผนงานสำคัญที่จะจัดทำแนวทางการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีให้ ผู้ประกอบการประมงหรือชาวประมงทั้งไทยและต่างชาตินำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะใน เรื่องการปฏิบัติในสถานประกอบการ เรือประมง สวัสดิภาพและการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการ จ้างงานอย่างเป็นธรรม อันจะเป็นการช่วยลดปัญหาการใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ในภาคประมง ได้อีกทางหนึ่ง

¹⁰กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กรมประมง), “เอกสารในการประชุมหารือของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายธีระ วงศ์สมุทร) กับภาคเอกชนอุตสาหกรรม ประมงและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล” ณ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 5 กันยายน 2555. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

(3) การจัดทำจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบการเรือประมงไทย (Code of Conduct) ของสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย โดยได้ยกร่างร่วมกับ ILO ซึ่งมีการจัดประชุมการหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงและพัฒนา Code of Conduct เรียบร้อยแล้ว

(4) การจัดทำกร่างรายการงานอันตรายสำหรับเด็กในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล กรมประมงร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยในการดำเนินกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือระหว่าง ILO และกรมประมงในโครงการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก แรงงานบังคับในสินค้ากุ้งและเกษตรกรรม โดยหนึ่งในกิจกรรมของโครงการคือ การประเมินความเสี่ยงและการจัดทำรายการงานอันตรายสำหรับเด็กในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากมีบริบทในเรื่องของการปกป้องการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล ตามกฎหมายเด็กที่มีอายุ 15-18 ปี สามารถทำงานได้แต่ต้องเป็นการทำงานที่ไม่ใช่แรงงานอันตราย จึงเป็นโอกาสอันดีที่โครงการความร่วมมือดังกล่าวได้จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญจาก ILO ช่วยพิจารณาจัดทำรายการงานอันตรายสำหรับเด็กในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล ถึงแม้ว่ารายการงานอันตรายงานสำหรับเด็กในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล ในขณะนี้ยังไม่ได้ถูกกำหนดเป็นกฎระเบียบ หรือกฎหมายเพื่อบังคับใช้โดยกระทรวงแรงงาน แต่รายการงานอันตรายดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะใช้ปกป้องการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล ได้ทราบถึงรายการงานอันตรายที่ควรหลีกเลี่ยงไม่ให้นำมาใช้กับแรงงานเยาวชนที่มีอายุ 15-18 ปี โดยจะมีการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ เกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงกุ้ง และผู้ประกอบการ โรงงานแปรรูปปลัง เข้าร่วมรทบทวนในการยกร่างดังกล่าว เพื่อนำมาใช้ปรับปรุง และพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง ซึ่งการยกร่างดังกล่าวนี้ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา Good Labour Practice (GLP) และการพัฒนาลิ่งนำร่อง (Model Enterprise)

(5) การพัฒนาแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมการผลิตสินค้ากุ้งและอาหารทะเล (Good Labour Practice : GLP) กรมประมงได้ดำเนินการจัดทำโครงการร่วมกับ ILO เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานเด็กในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเล ระยะดำเนินโครงการปี 2555- 2557 โดยหนึ่งในกิจกรรมสำคัญคือ การจัดทำแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมการผลิตสินค้ากุ้งและอาหารทะเล (Good Labour Practice : GLP) สำหรับฟาร์มกุ้ง

สถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น (ล้าง) และโรงงานแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งการพัฒนา GLP เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกรมประมง กับ ILO และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย โดยมีบริบทเน้นในเรื่องสภาพการทำงานที่ดีของแรงงาน มีความครอบคลุมถึง การบริหารจัดการแรงงาน (Human resource management) ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational safety and health) สภาพการทำงาน (working conditions) สวัสดิภาพแรงงาน (Work welfare) การปกป้องแรงงานเด็ก (Youth labour protection) เป็นต้น

(6) การจัดทำลิ่งต้นแบบ (Model Enterprise) และการจัดทำแผนที่ลิ่งกุ้งและอาหารทะเล (Mapping Survey) ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น หรือลิ่ง และโรงงานแปรรูป โดยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบการแสดงผลข้อมูลลงในโปรแกรม GIS แล้ว ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

โดยการดำเนินการด้านแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลไทยตามโครงการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น หากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการได้โดยเร็ว ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างๆ ได้ทันต่อการส่งข้อมูลให้กับสหรัฐอเมริกาพิจารณา ก่อนรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปีออกมา ซึ่งอาจจะส่งผลดีต่อการจัดระดับ Tier ของประเทศไทยด้วย แต่ในการปฏิบัติจริงมีรายละเอียดที่ต้องศึกษาและต้องใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องก็ต้องร่วมเป็นส่วนหนึ่งในส่วนที่ไม่สามารถควบคุมได้ในการผลักดันการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้สำเร็จต่อไป

ในส่วนที่ควบคุมไม่ได้ทั้งหมดนี้ จะส่งผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกามากที่สุด เนื่องจากมีเหตุผลและข้อมูลที่สหรัฐอเมริกาเชื่อได้ว่าในสินค้ากุ้ง อ้อย สิ่งทอและสีคราม มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับจริง ทั้งจากการที่สหรัฐอเมริกาให้งบประมาณในการทำวิจัยหรือการทำโครงการศึกษาปัญหากับหน่วยงานต่างๆ ทั้งของสหรัฐอเมริกาและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ทำให้ประเทศไทยถูกจับตามองและถูกจัดระดับอยู่ใน Tier 2 Watch List อย่างต่อเนื่องทุกปี แม้ว่าทุกหน่วยงานจะเร่งการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมประมง โดยร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงและแก้ไขข้อกล่าวหาเหล่านั้น แต่สหรัฐอเมริกากลับมองว่าการดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยยังไม่เพียงพอและไม่เป็น

รูปธรรมที่ชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งหากพิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย การที่บริษัทผู้ผลิตสินค้าอาหารทะเลมีมาตรฐานแรงงานเอกชนซึ่งมีข้อกำหนดที่สูงกว่ากฎหมายภายในประเทศกำหนดแล้วนั้น ก็ไม่เพียงพอต่อการจัดระดับ Tier ของไทยให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นได้ ดังนั้นหากมองกลับกันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งมีอยู่จริงแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ยังขาดการควบคุมดูแลในการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย แต่การที่แรงงานต่างด้าวที่มีการข้ามชาติ หลังไหลเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งความคาดหวังของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยก็ต้องการโอกาสในการทำงานและการได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศที่มีการอพยพมา ซึ่งประเทศไทยมีการดูแลและให้ความคุ้มครองเทียบเท่าแรงงานไทยที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายและการปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานสากล ดังนั้น จึงไม่มีความเป็นธรรมสำหรับบริษัทผู้ผลิตอาหารทะเลที่มีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีมาตรฐานและปฏิบัติได้ แต่สหรัฐอเมริกา มองเพียงปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านเดียวและกำหนดกรอบในการพิจารณาระดับ Tier ที่ไม่ชัดเจน มองภาพการค้ามนุษย์ซึ่งให้คำจำกัดความที่กว้างเกินไป อาจเป็นประเด็นที่เป็นอุปสรรคทางการค้าในทางปฏิบัติ เพราะผู้ผลิตต้องพึ่งพาตัวเองในการดำเนินธุรกิจให้คงอยู่ต่อไป หากภาพของประเทศยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือต้องใช้เวลาในการปฏิบัติเพื่อให้สหรัฐอเมริกาเชื่อว่าการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างจริงจังแล้ว เพื่อการส่งออกสินค้าที่ต้องแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ที่ไม่สามารถหยุดการส่งออกได้ ก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทุกอย่างเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในสินค้าแม้จะมีค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งประเทศพัฒนาแล้วยอมรับและเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี แต่สำหรับประเทศไทยยังต้องส่งเสริมการศึกษาและความรู้ให้กับบริษัทหรือธุรกิจเล็กๆ ที่มีปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรม ซึ่งแม้ว่าจะขายในประเทศไทย และไม่ได้ส่งให้กับโรงงานส่งออก ก็ควรให้ตระหนักถึงกฎหมายแรงงานก่อนแล้วส่งเสริมด้านจริยธรรม เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่จะเกิดความเสียหายต่อประเทศไทย เพราะการแก้ไขปัญหาหากไม่มีความร่วมมือกันจากทุกฝ่าย บริษัทผู้ผลิตที่มีการส่งออกจะได้รับผลกระทบในการปฏิบัติเป็นอย่างมาก เนื่องจากบริษัทไม่สามารถเข้าไปบริหารจัดการได้โดยตรง ทำได้เพียงสนับสนุนการทำธุรกิจกับบริษัทในห่วงโซ่อุปทานที่มีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี แต่การที่บริษัทมีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดีในห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมตนแล้ว แต่ก็ถูกกีดกันด้วยข้อกำหนดต่างๆ เพิ่มเติม จากธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องด้วย

ดังนั้น บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องแม้ว่าจะมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานที่ดีต่อแรงงานในโรงงาน แต่หากสหรัฐอเมริกา นำเรื่องการค้ามนุษย์บนเรือประมง กุ้งที่มีการใช้สิ่งท่พบแรงงานเด็ก อ้อย เสื้อผ้า และสื่อลามก ซึ่งเป็นปัญหาเดิมที่รัฐบาลยังไม่สามารถแก้ไขหรือมีความคืบหน้าในการปฏิบัติอย่างจริงจังตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกา ก็จะส่งผลกระทบต่อการจัดระดับ Tier ของประเทศไทย ดังนั้นจึงต้องมีความร่วมมือกับหลายหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งในส่วนของบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่านอกจากจะต้องให้ความร่วมมือต่างๆกับหน่วยงานภาครัฐของไทยในการดำเนินการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับตามกฎหมายแล้ว เพื่อไม่ให้ปัญหาขยายมาที่ทูน่าได้เหมือนอุตสาหกรรมกุ้ง ก็ควรร่วมมือกับบริษัท Supplier ในห่วงโซ่อุปทานของทูน่าในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานด้วย และบริษัทอาจจะต้องมีการปรับตัวในการค้าระหว่างประเทศมากขึ้น จากการที่มาตรฐานแรงงานของไทย ซึ่งเดิมลูกค้าในต่างประเทศอาจจะยอมรับในระดับหนึ่ง แต่หากถูกจัดระดับ Tier 3 ซึ่งแย่ที่สุด ก็อาจจะทำให้ลูกค้าขาดความเชื่อมั่นในมาตรฐานแรงงานของไทยในการปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจซื้อขายสินค้าทูน่าจากไทยได้ ทำให้บริษัทที่มีการส่งออกซึ่งส่วนใหญ่ส่งไปประเทศที่พัฒนาแล้วและให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานเป็นอย่างมาก อาจจะมีการกำหนดให้บริษัทต้องทำมาตรฐานแรงงานเอกชนเพื่อให้ขายสินค้าได้ ซึ่งก็มีผลต่อต้นทุนในการผลิต โดยจะเป็นข้อจำกัดต่อบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดเล็ก อีกทั้งบริษัทจะต้องมีสร้างและทำความเข้าใจกับลูกค้ารวมถึงผู้บริโภคในต่างประเทศด้วยว่าสินค้าไม่ได้มาจากแรงงานเด็กและแรงงานบังคับตามที่สหรัฐอเมริกา รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report) สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความเสี่ยงในทางการค้า และประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาอาจจะประกาศเป็นกฎระเบียบบังคับหรือนำมาตรการต่างๆ ในการตรวจสอบบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ามากขึ้น

จากปัญหาต่างๆ ที่พบใน 3 ส่วน สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ส่วนที่ควบคุมได้ บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดใหญ่ที่มีการใช้แรงงานเด็ก ต้องเพิ่มความระมัดระวังในการจ้างแรงงานเด็กให้มากขึ้น รวมถึงลักษณะของงานที่ให้เด็กทำ และติดตามข้อกำหนดของประเทศคู่ค้าที่กำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานที่ถือว่าเป็นแรงงานเด็กต่ำกว่า 18 ปีที่อาจมองว่าผิดกฎหมาย ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยที่สามารถจ้างได้ ทั้งนี้ บริษัทขนาดใหญ่ที่มีการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยในเรื่องเวลาทำงานหรือชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป ก็ต้องระมัดระวังโดยอาจปรับเปลี่ยนการผลิต ผลัดเปลี่ยนแรงงานในการผลิตครั้งต่อไปให้เหมาะสมต่อเวลาทำงานตามกฎหมาย เพื่อมิให้ถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก ส่วนบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดเล็กที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูปต้องตระหนักถึงปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับที่อาจจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทูน่าและการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ในส่วนนี้จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานภายในประเทศให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อน แล้วอาจต้องพัฒนามาตรฐานแรงงานสากลต่อไป ในส่วนของสมาชิกสมาคมฯ จะต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งที่มีปัญหาน่าจะเป็นโรงงานหรือบริษัทผลิตปลาทูน่าอื่นๆ ที่ไม่ใช่สมาชิกของสมาคมฯ ที่ต้องอาศัยหน่วยงานภาครัฐในการควบคุมดูแลให้มีความเข้มงวดมากขึ้น โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะดูแลตรวจสอบการใช้แรงงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาควบคุมการผลิตให้ได้มาตรฐาน หากจำหน่ายภายในประเทศ และหากมีการส่งออกก็ควรได้รับการรับรองจากกรมประมง ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่และมาตรการต่างๆ ในการควบคุมดูแลอยู่แล้ว โดยเฉพาะแรงงานที่จะต้องเพิ่มเจ้าหน้าที่ในการตรวจติดตามมากยิ่งขึ้น

2. ส่วนที่ควบคุมได้ทางอ้อม โดยเฉพาะสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น (ล้าง) ที่ผิดกฎหมาย ในประเทศไทยมีอยู่จำนวนมาก จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการเข้าไปตรวจสอบและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice : GLP) สำหรับสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้น (ล้าง) ตามที่กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์การระหว่างประเทศ จัดทำขึ้นเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ที่ครอบคลุมสภาพการทำงานที่ดีของแรงงาน การบริหารจัดการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น และภาครัฐควรมีการจัด

ระเบียบสั่งให้มีฐานข้อมูลในระบบที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้จริง หรือมีข้อมูลการซื้อขายกับบริษัทผู้ผลิตรายใดบ้าง ซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงลึกที่จะให้หน่วยงานภาครัฐมีสิทธิในการตรวจสอบข้อมูลเท่านั้น เพื่อที่ว่าหากมีการพบการกระทำผิดจะได้ดำเนินคดีตามกฎหมายได้ถูกต้อง หรือสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ไม่ถูกกล่าวหาเป็นภาพรวมอีก

3. ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ ถือเป็นสินค้ากลุ่มเสี่ยงที่มีผลต่อการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกามากที่สุด ได้แก่ กุ้ง อ้อย สิ่งทอ และเสื้อผ้า ที่ต้องเป็นนโยบาย (Policy) และมีการขับเคลื่อนจากหน่วยงานภาครัฐในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งแต่ละหน่วยงาน เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาแล้วตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2555 -2556 ของประเทศไทย ควรเร่งดำเนินงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายและให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมกุ้งและอาหารทะเลไทยต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับของประเทศไทยเพื่อการส่งออกสินค้าไปสหรัฐอเมริกา: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมปลาทูน่ากระป๋อง” สรุป ดังนี้

1.บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทย ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน วันหยุด ทะเบียนลูกจ้าง เป็นต้น โดยอาจมีการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามกฎหมายในเรื่องเวลาทำงานและชั่วโมงทำงานบ้าง ส่วนเรื่องการใช้แรงงานเด็ก พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องทุกขนาดไม่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน แต่มีบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่าขนาดใหญ่บางรายที่มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ซึ่งตามกฎหมายแรงงานสามารถจ้างทำงานได้ โดยลักษณะงานที่จ้างเป็นงานทั่วไปที่ไม่เป็นงานอันตรายตามกฎหมาย และบริษัทได้มีการส่งแบบจ้างแรงงานเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งจะส่งเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานเข้าไปตรวจสอบพบว่าทำอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เหมาะสม อีกทั้งจากการตรวจสอบข้อมูลสภาพการจ้างงานของบริษัทส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหาเนื่องจากมีมาตรฐานแรงงานเอกชนของประเทศที่มีการส่งออกและมีการกำกับตรวจสอบจากลูกค้าต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

2.ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility: CSR) ในการมีมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน พบว่า บริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ากระป๋องขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR in-process) โดยไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ไม่ใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย ส่วนเรื่องการขอรับรองมาตรฐานแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลนั้น ยังมีข้อจำกัดในเรื่องขนาดของบริษัท โดยบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการขอรับรองมาตรฐานแรงงาน รวมถึงมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2553 หรือส่วนใหญ่จะเป็นมาตรฐาน

แรงงานของลูกค้าประเทศที่มีการส่งออก มากกว่าบริษัทขนาดเล็กที่ยังไม่มีการขอรับรองมาตรฐาน
แรงงาน

3.แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา เพื่อมิให้
กระทบต่ออุตสาหกรรมทอผ้า จากการพิจารณาขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของ
อุตสาหกรรมทอผ้า พบว่า ส่วนที่ควบคุมได้ คือ บริษัทผู้ผลิตปลาทอผ้ากระป๋องสามารถควบคุมและ
บริหารจัดการไม่ให้เกิดปัญหาได้ในโรงงานโดยการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
หรือมาตรฐานแรงงานสากล รวมถึงมาตรฐานแรงงานของลูกค้าเพิ่มเติม ก็จะสามารถส่งออกสินค้า
ไปประเทศนั้นๆ ได้ โดยอาจมีต้นทุนในการขอรับรองมาตรฐาน แต่ปัญหาต่อการจัดระดับ Tier
ของสหรัฐอเมริกาก็ยังมีอยู่ เนื่องจากอาจเกิดจากปัจจัยภายนอกในส่วนที่บริษัทไม่สามารถควบคุม
ได้โดยตรง กล่าวคือ เป็นส่วนควบคุมได้ทางอ้อม ได้แก่ แรงงานขนถ่ายปลาทอผ้าที่ทำเรือ ลัง และ
เรือประมงทอผ้าภายในประเทศ ซึ่งบริษัทผู้ผลิตปลาทอผ้ากระป๋องจะไม่มีการใช้บริการที่มีการใช้
แรงงานที่ผิดกฎหมายในส่วนนี้ หรือไม่รับซื้อวัตถุดิบปลาทอผ้าที่มาจากแรงงานผิดกฎหมายด้วย
เช่นกัน และในส่วนที่ไม่สามารถควบคุมได้ ก็คือ ส่วนที่นอกเหนือจากห่วงโซ่อุปทานของ
อุตสาหกรรมทอผ้า ได้แก่ อุตสาหกรรมกึ่ง อ้อย เสื้อผ้า และสิ่งทอ ซึ่งเป็นสินค้าที่มีปัญหาแล้ว ซึ่ง
สหรัฐอเมริกาก็ยังคงต้องจับตามองในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ
และภาคเอกชน ซึ่งขณะนี้ได้เร่งการดำเนินการจัดทำโครงการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก
และแรงงานบังคับในลักษณะการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมง ซึ่งภาครัฐจะต้องผลักดัน
นโยบายในการแก้ไขปัญหาแรงงาน และปฏิบัติอย่างเป็นทางการ รวมถึงมีการบังคับใช้กฎหมาย
อย่างจริงจัง เพื่อที่สหรัฐอเมริกาก็ได้นำมาพิจารณาปรับระดับ Tier ของประเทศไทยให้อยู่ระดับที่
ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างสามารถจ้างแรงงานเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ทำงานได้ แต่งานจะต้องไม่ใช่งานที่อันตรายและมีการแจ้งแบบการจ้างลูกจ้างเด็กโดยปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งสำหรับโรงงานผลิตปลาทูน่ากระป๋องที่มีการจ้างแรงงานเด็กเป็นส่วนที่น้อยมาก และปัจจุบันได้มีการจัดทำบัญชีงานอันตรายสำหรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานในลิ่งและโรงงานแปรรูปอาหารทะเล จึงอยากให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน กรมประมง ซึ่งร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ควรพัฒนารายการงานอันตรายให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เพราะหากกำหนดขึ้นมาแล้วไม่สามารถปฏิบัติได้ จะทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับผู้ประกอบการส่วนใหญ่ก็ไม่จ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เนื่องจากเกรงว่าจะถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็ก

2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กรมประมง ควรมีการกำกับดูแลสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น หรือ (ลิ่ง) ของสัตว์น้ำชนิดอื่นๆ ด้วย ตามที่ลิ่งกุ้งได้มีการดำเนินการสำรวจเก็บข้อมูลแล้ว โดยจะต้องเร่งดำเนินการให้มีแนวทางปฏิบัติเรื่องแรงงานที่ดี และสร้างองค์ความรู้ต่อนายจ้างและลูกจ้างให้เข้าใจถึงการปฏิบัติด้านแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วย สำหรับในระยะยาวควรมีการผลักดันระดับนโยบาย เพื่อกำหนดสถานะของสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น หรือ (ลิ่ง) ให้ถูกต้องตามสภาพความเป็นจริงของลักษณะของการดำเนินกิจกรรมพื้นบ้าน ซึ่งเป็นกิจการเฉพาะ มีลักษณะการดำเนินงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อบังคับในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้อย่างเคร่งครัด ทั้งเรื่อง ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรงที่เหมาะสม วันหยุด วันลา เป็นต้น เพราะการทำงานของลิ่งขึ้นอยู่กับกรรมวิธีผลิตสัตว์น้ำ หากไม่มีวัตถุดิบเข้ามาก็จะหยุดกิจการจนกว่าจะมีวัตถุดิบจึงดำเนินการต่อ ดังนั้น การกำกับดูแลด้านแรงงานจึงมีความแตกต่างไปจากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ ภาครัฐอาจจัดทำฐานข้อมูลของลิ่งต่างๆ ให้เป็นระบบ สามารถตรวจสอบแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การแก้ไขปัญหาการจัดระดับ Tier ของสหรัฐอเมริกา ควรมีความร่วมมือกันตั้งแต่การนำของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย รวมถึงภาคเอกชนตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ตลอดจนสมาคมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สมาคมการประมงแห่งประเทศไทย สมาคมการประมงนอกน่านน้ำไทย สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ในการร่วมป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงตลอดห่วงโซ่อุปทานให้เป็นรูปธรรม

4. หน่วยงานภาครัฐควรร่วมแก้ไขหรือปรับปรุงประเด็นกฎระเบียบที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากขึ้น

5. หากมีข้อมูลหรือการวิจัยที่เป็นข้อเท็จจริงว่าในอุตสาหกรรมนั้นๆ มีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน ขอให้ภาครัฐให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีบ้าง เพื่อป้องกันการถูกโจมตีหรือถูกกล่าวหาในสินค้าอื่นๆ ต่อไปได้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กรมประมง), “ เอกสารในการประชุมหารือของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายธีระ วงศ์สมุทร) กับภาคเอกชนอุตสาหกรรมประมงและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล” ณ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 5 กันยายน 2555. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

กระทรวงพาณิชย์. ระบบรายงานข้อมูลการค้าระหว่างประเทศของไทย[ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา: <http://www2.ops3.moc.go.th/> [2 มกราคม 2555]

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กฎหมายแรงงาน[ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา: <http://www.labour.go.th/th/index.php/labour-laws> [20 กันยายน 2555]

กฤตยา อาชวนิจกุล, วรณา จารุสมบุรณ์ และอัญชลี วรารักษ์รัตน์. ความซับซ้อนและความสับสนเรื่องคนข้ามชาติในประเทศไทย, ใน รายงานวิจัยเสนอในการสัมมนาระดับชาติ, หน้า 6. 26-28 พฤษภาคม 2540 ณ โรงแรมสยามซิตี กรุงเทพมหานคร, 2540.

กองสวัสดิการแรงงาน. โครงการโรงงานสีขาว (Drugs Free Workplace). [ออนไลน์]. 2553. แหล่งที่มา: http://welfare.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=284 [22 กันยายน 2555]

การค้าต่างประเทศ, กรม. การปรับยุทธศาสตร์ ๒๐๑๑-๒๐๑๔ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility:CSR)ของสหภาพยุโรป. 22 พฤศจิกายน 2554 (อัดตำนาน)

จิระประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร. ความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552.

โชคชัย คำนวิริยะกุล. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2555.

นิรมล สุธรรมกิจ. เอกสารวิจัยหมายเลข 6 มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ [ออนไลน์]. 2550. แหล่งที่มา: http://www.thailandwto.org/Doc/Pub/PubRes/Researchpaper_6.pdf [23 ตุลาคม 2554]

ปราโมทย์ ประสิทธิ์พรม. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา. สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2555.

ประมง, กรม. การแก้ไขปัญหาแรงงานในภาคการประมง: ปัญหาการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงและการดำเนินการแก้ไขและป้องกันปัญหา. ในเอกสารประกอบการประชุม: คณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการ, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555 (อัคราเนนา)

ปิยฉัตร ลอค. แรงงานข้ามชาติ. ในเอกสารวิชาการศูนย์ศึกษาชาติพันธุ์และการพัฒนา ชุดสถานการณ์ชาติพันธุ์ในสี่ฉบับที่, กรกฎาคม 2552 ณ สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน. ใน รายงานวิจัยเสนอในการสัมมนาระดับชาติ, หน้า 1-2. 26-28 พฤษภาคม 2540 ณ โรงแรมสยามซิตี กรุงเทพมหานคร, 2540.

ฟิลิป คอตเลอร์, แนนซี ดี. บริษัทบริหาร(ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร), แปลโดย รมนิษิตร์แก้วกิริยา, ม.ร.ว. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2551.

ฟิลลิป มาร์ติน. คุณภาพของแรงงานข้ามชาติต่อประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2550.

แมนเฟร็ด สเตเกอร์. Globalization: A very short introduction (โลกาภิวัตน์: ความรู้ฉบับพกพา). แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ openworlds , 2553.

ยูน เสียววัน. CSR กับแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ตามหลักมาตรฐานสากล แปลโดย อริญญาภกัทร. สระบุรี: ศูนย์ศึกษาแรงงาน, 2552.

รัฐบาลไทย. กระทรวงแรงงาน เผยความเป็นมาและสถานการณ์ปัญหาแรงงานเด็กในโรงงาน แกะกึ่ง [ออนไลน์].2555. แหล่งที่มา: <http://www.thaigov.go.th/news-ministry/2012-08-15-09-43-46/item/56502> [2 กันยายน 2555]

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. โลกาภิวัตน์กับท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด, 2555.

วิชา เวสการพานิช. ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน. สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2555.

สุขุมารณ์ พรหมมี. กฎหมายแรงงานกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการเพื่อการส่งออกในประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สถาบันไทยพัฒนา. ซีเอสอาร์คืออะไร[ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา:

http://thaicsr.blogspot.com/2006/03/blog-post_20.html [15 กันยายน 2555]

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. นิยาม ความหมายของ CSR [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา:

<http://www.csri.or.th/knowledge/csr/193> [15 กันยายน 2555]

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. ประเภทของ CSR [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา:

<http://www.csri.or.th/knowledge/csr/192> [15 กันยายน 2555]

สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป. รายชื่อสมาชิกกลุ่มผู้ผลิตปลาทูน่า [ออนไลน์]. 2554. แหล่งที่มา:

<http://www.thaifood.org/index.php/component/mtree/tuna-group> [2 กันยายน 2554]

สมิท ชรรณเชื้อ. กลุ่มบริหารการทำงานประมงและเศรษฐกิจน่านน้ำ. สัมภาษณ์, 30 สิงหาคม 2555

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, องค์การระหว่างประเทศ

(ไอแอลโอ) [ออนไลน์], 2549. แหล่งที่มา [http://www.ilo.org/public/english/region](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf)

[/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf) [20 กันยายน 2555]

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. มาตรฐานแรงงานไทย [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา:

<http://tls.labour.go.th/attachments/article/291/tls-15082555-1.pdf> [20 กันยายน 2555]

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. สปก. ที่ได้รับการรับรอง มรท [ออนไลน์], 20 กันยายน 2555.

แหล่งที่มา: http://tls.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=98 [20 กันยายน 2555]

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

ค.ศ. 1957. [ออนไลน์]. 2552. แหล่งที่มา: [http://ils.labour.go.th/index.php?option=com](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=14&catid=1&Itemid=9)

[_content&view=article&id=14&catid=1&Itemid=9](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=14&catid=1&Itemid=9) [15 มิถุนายน 2554]

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973.

ออนไลน์. 2552. แหล่งที่มา: [http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=10&catid=1&Itemid=9)

[_content&view=article&id=10&catid=1&Itemid=9](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=10&catid=1&Itemid=9) [15 มิถุนายน 2554]

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็กใน

รูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999. [ออนไลน์]. 2553. แหล่งที่มา: [http://ils.labour.go.th index.](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=23&catid=1&Itemid=9)

[_content&view=article&id=23&catid=1&Itemid=9](http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=23&catid=1&Itemid=9) [15 มิถุนายน 2554]

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) [ออนไลน์]. 2554.

แหล่งที่มา: [http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf)

[background/ilo_thai_th08.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/download/background/ilo_thai_th08.pdf) [2 ธันวาคม 2554]

อังคณา เตชะ โกเมนท์. บริบทมาตรฐานแรงงาน [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา:

http://ils.labour.go.th/attachments/094_Labour%20Standard.pdf [15 กันยายน 2555]

อมรรารณ ศรีชูเปี่ยม.รัฐไทยกับการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีแรงงาน
ประมง จังหวัดสมุทรสาคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาการปกครอง คณะ
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

อเมริกาและแปซิฟิกใต้, กรม. รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศ
สหรัฐอเมริกาประจำปี ค.ศ.2012. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการต่างประเทศ, 2555
(อัดสำเนา)

อเมริกาและแปซิฟิกใต้, กรม. มาตรการที่สหรัฐอเมริกาใช้กับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิแรงงาน
ต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการต่างประเทศ, 2555. (อัดสำเนา)

เอก ตังทรัพย์วัฒนา. โลกาภิวัตน์ บรรษัทข้ามชาติ บรรษัทภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมของ
บรรษัท. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ภาษาอังกฤษ

Business Social Compliance Initiative. The BSCI Code of Conduct[Online].2012.Available from:<http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> [2012, September 20]

SEDEX. About Sedex[Online]. 2012. Available from: <http://www.sedexglobal.com/> [2012, September 20]

Social Accountability International.SA8000® Standard: 2008 [Online]. 2012.Available from: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=937> [2012, September 20]

U.S. Department of State. Tier Placements [Online]. 2011. Available from: <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2011/164228.htm> [2011, August 2]

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541

เป็นปีที่ 53 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 2⁽¹⁾ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

(2) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่งจะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น

ผู้รับเหมาขั้นต้น หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจน สำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

ผู้รับเหมาช่วง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความ รวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ รับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดย ปรียายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้าง ตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

วันทำงาน หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือ หยุดพักผ่อนประจำปี

วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการ ทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลา

อื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ค่าจ้างในวันทำงาน หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

เงินสะสม หมายความว่า เงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เงินสมทบ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้แก่ลูกจ้างเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พนักงานตรวจแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

อธิบดี หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานกับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน จะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 7 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา 8 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทนายทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสองและได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างนายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา 10 ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา 11 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไต่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา 13 ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้เป็นกรจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 119 นี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 18 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา 20 การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

มาตรา 21 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

หมวด 2

การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องคัม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงาน ไมให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดารหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้าง อาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์ นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา นี้

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่ แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทุ่น ลาก หรือเข็นของหนักเกิน อัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วัลตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด 4

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้างให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมงแต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปั๊มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์
- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานที่เ็นรำ รำวง หรือรอนึ่ง
- (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- (5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด 5

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 54 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 55 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันรายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) วันหยุดตามประเพณี
- (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมั้นตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วย

มาตรา 58 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

มาตรา 59 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา 60 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลานั้น

มาตรา 61 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 62 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา 64 ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้างการให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) งานขบวนการจัดจางานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ท่าบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(3) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(4) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(5) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(6) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(7) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(8) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 66 ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30

มาตรา 68 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา 69 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา 71 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) สำหรับการเดินทางนั้น

มาตรา 72 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ในระหว่างเดินทางแต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา 73 ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 71 และมาตรา 72

มาตรา 74 ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวด 6

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 78 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี
- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม
- (5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- (6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน
- (7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ
- (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

มาตรา 80 ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทนและให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทนเว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 81 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 80 กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 82 การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเข้าประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 79 จะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติดังน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

มาตรา 83 ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 84 ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการดังต่อไปนี้เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

- (1) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (2) คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด
- (3) คณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา 85 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(2) ให้หน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจได้

(3) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สืบสวน ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตามมาตรา 79 ในการนี้ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสารหรือให้ข้อเท็จจริง และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา 86 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 85 ให้กรรมการค่าจ้างอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายแสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อนุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการค่าจ้างและอนุกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรี กำหนด

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการ ค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของรัฐกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือ ทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการ ค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว ให้ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่างๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอต่อ รัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่า นายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่ เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้ บังคับ

มาตรา 91 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (2) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (3) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่นฐาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (4) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการและมาตรการเสริมอื่น ๆ ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้
- (5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง
- (6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด 7

สวัสดิการ

มาตรา 92 ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา 93 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
- (3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท
- (4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 94 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 8

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 100 ให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนกรมอนามัยผู้แทนกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้แทนกรมโยธาธิการ และผู้แทนกรมควบคุมมลพิษเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 101 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
- (4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 102 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา 103 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐาน ให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงานใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการขึ้นทะเบียน และการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 104 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไข เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ถูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ถูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

มาตรา 106 คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 หรือ มาตรา 105 ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 9

การควบคุม

มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนา ข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

มาตรา 109 การร้องทุกข์ตามมาตรา 108 (7) อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์
- (2) วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์
- (3) การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์
- (4) กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์
- (5) ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

มาตรา 110 ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำมาตรา 108 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 111 เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามมาตรา 108 แล้ว แม้ว่าต่อมา นายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม ให้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา 108 และมาตรา 110 ต่อไป

มาตรา 112 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

การจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน

มาตรา 113 ทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (2) เพศ
- (3) สัญชาติ
- (4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (5) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (6) วันที่เริ่มจ้าง
- (7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่

(8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ

มาตรา 114 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มี เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) วันและเวลาทำงาน

(2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

(3) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วง เวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสาร ตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

รายการในเอกสารตามวรรคหนึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็น หลายฉบับก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

มาตรา 115 ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องตามหมวด 12 แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี แรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

หมวด 10**การพักงาน**

มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อมีการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

หมวด 11

ค่าชดเชย

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา 118 นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสาม จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน

สองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือนหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 120 ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการค้าดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 118 ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด

มาตรา 121 ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างตามมาตรา 17 วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา 122 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยแต่ค่าชดเชยตามมาตรา 118 รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวด 12

การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา 123 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควรแต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในกรณีนี้ ถ้ามีดอกเบี้ยหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงินให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้

หมวด 13
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 126 ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 127 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย

- (1) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (2) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 133 และมาตรา 136
- (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 131
- (4) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (5) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (7) เงินรายได้อื่น
- (8) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย
 - (1) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน
 - (2) บัญชีเงินกองกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (1)

มาตรา 128 การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา 127 (4) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 129 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา 127 เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลังผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(4) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(5) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 และมาตรา 84 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 130 ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบ เพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้ อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้ สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้าง ประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตาม พระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดง รายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและ คู้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง

ในกรณีที่มีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคู้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติม แบบรายการดังกล่าว

การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและการออกหนังสือ สำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่ นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมาย ว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้าวรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

มาตรา 131 นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตาม วรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงิน สะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของ เดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้าง เหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว

การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา 132 ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนด ไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

มาตรา 133 ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสมเงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้ โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 134 การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีอื่นนอกจากกรณีตามมาตรา 133 ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่าย และระยะเวลาการจ่ายโดยพิจารณาจากจำนวนเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างส่วนที่มีใช้เงินที่จะต้องนำไปจ่ายตามมาตรา 133

มาตรา 135 ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 134 แล้ว ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิเรียกให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตาม กฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างชดใช้เงินที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

สิทธิเรียกร้องของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มีอายุความสิบปี นับแต่วันที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจ่ายเงินไปตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 136 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายนำเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย หรือเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา 135 มาจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำเตือนนั้นและไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึดอายัด และขายทอดตลาด และจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างจ่ายหรือเงินที่ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายตามมาตรา 135 ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่ผู้นั้นโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืน โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้าไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 137 สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา 138 ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเสนอขอและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 14
พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 139 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา
- (3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 140 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (1) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 141 ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 142 ในการตรวจสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง

หมวด 15 การส่งหนังสือ

มาตรา 143 ในการส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือพนักงานตรวจแรงงานจะนำไปส่งเองหรือให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ จะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว และอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่า เป็นของนายจ้างนั้นก็ได้ เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

ถ้าการส่งตามวรรคหนึ่งไม่สามารถกระทำได้ ให้ส่งโดยปิดคำสั่ง หรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าว และเวลาได้ล่วงพ้นไปไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 64 มาตรา 67 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง มาตรา 121 วรรคสอง หรือมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 145 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 146 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 105 วรรคสอง มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139 (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 148 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 หรือมาตรา 44 หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 149 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 มาตรา 75 วรรคสอง มาตรา 90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 150 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 151 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายพนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 152 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 96 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 153 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 154 นายจ้างผู้ใดไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 155 ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงานตามกฎกระทรวง ที่ออกตามมาตรา 103 กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 130 หรือยื่นแบบรายการ หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติม รายการตามมาตรา 130 โดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใด เกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกตวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา 158 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการ อันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลใด ๆ ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา 159 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้ว ไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 160 มิให้นำมาตรา 44 มาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่สิบสามปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีบริบูรณ์ ที่นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 161 ให้นายจ้างแจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีให้นายจ้างรับเข้าทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 162 ให้คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา 163 การจัดเก็บเงินสะสม และเงินสมทบ เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด 13 จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 164 คำร้องที่ยังไม่ถึงที่สุด หรือคดีที่ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จนกว่าคำร้องหรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

มาตรา 165 ผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินอื่นจากนายจ้างตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับต่อไป

มาตรา 166 บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

ค่าขึ้นทะเบียนการเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงาน ปีละ 5,000 บาท

หมายเหตุ:-เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว อยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนังสือบางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์ หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวชนิกานต์ ฐนุพิทักษ์ เกิดเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ.2527 กรุงเทพมหานคร สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ปีการศึกษา 2549 ทำงานตำแหน่งหัวหน้าการค้าและวิชาการ-กลุ่มผลิตภัณฑ์ประมง สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป