

ความเป็นไปได้ในการขอรับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงาน
เอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) กรณีศึกษา :
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา
ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)*

The Feasibility of Certificate Application on Private Labour
Standard Social Accountability 8000 (SA 8000) : A Case
Study of BOI Promoted Export-Large Manufacturing
Factory in Songkhla Province

Key word : มาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

บรรหาร กบิลพัตร

บธ.ม., ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท ทรานส์ไทย - มาเลเซีย (ประเทศไทย) จำกัด

E-mail : banharn.ka@pttple.com

อำพร วิริยโกศล

M.B.A. (Business Administration), รองศาสตราจารย์

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

E-mail : umporn.w@psu.ac.th

* เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สุโภช วิริยโกศล

Ph.D. (Industrial Engineering), รองศาสตราจารย์

ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตหาดใหญ่

E-mail : supachok.w@psu.ac.th

อังุ่น สังขพงศ์

Ph.D. (Industrial Engineering), ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตหาดใหญ่

E-mail : angoon.s@psu.ac.th

Abstract

This research studied “The feasibility of certificate application on private labour standard on social accountability (SA 8000) : A case study of BOI promoted export-large manufacturing factory in Songkhla Province” by studying 23 large manufacturing factories. The objectives are to study the feasibility of certificate application, obstacles and limitations of achievement, and propose its solution. Survey research is the method for this research.

The research found that it is highly positive that the export-large manufacturing factory in Songkhla Province can achieve the SA 8000.

Obstacles to achieving SA 8000 are the declination to comply with the requirements on the working regulation of child labor aged below 18 years old, pledge money, health and safety training, independence to participate in labor union, overtime working hour and employment contracts against the law, and including the management’s ignorance to the importance of SA 8000 and their lack of comprehension on SA 8000.

The solution for those obstacles shall be the common responsibilities of governmental sectors and the management team of industrial factories. The governmental sectors are responsible for enhancing, supporting the knowledge and understanding on SA 8000, including reinforcement on principle of labour law. The management team shall be in charge of improving and developing the internal management of their own business to meet the labour standards.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษา “ความเป็นไปได้ในการขอรับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)” จำนวนทั้งสิ้น 23 บริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการได้รับการรับรอง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัด ตลอดจนเพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นอุปสรรคและข้อจำกัดดังกล่าว โดยระเบียบวิธีการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้สูงที่โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา จะได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และข้อจำกัดในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามหรือบรรลุนิติบัญญัติตามข้อกำหนด เช่น ระเบียบปฏิบัติสำหรับการทำงานของเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี การเรียกเก็บเงินประกันเข้าทำงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย สิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสภาพแรงงานจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและการทำสัญญาจ้างงานที่หลีกเลี่ยงภาระผูกพันทางกฎหมาย หรือรวมถึงการที่ผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่เห็นความสำคัญ และไม่มีความรู้ความเข้าใจกับระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน SA 8000 มากเท่าที่ควร

สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงเป็นความรับผิดชอบต่อของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งทางภาครัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขั้นพื้นฐาน และในส่วนของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม มีหน้าที่โดยตรงในการปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการจัดการภายใน เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการขึ้นมาให้เป็นที่ยอมรับต่อไป

บทนำ

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในด้านมาตรฐานแรงงาน กำลังจะเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่บังคับให้ทุกธุรกิจต้องปรับตัวเข้าหา ทั้งนี้เพื่อให้ธุรกิจสามารถมีชีวิตและยืนหยัดอยู่ได้ภายใต้โลกของการแข่งขันเสรีทางการค้า เช่นเดียวกันกับระบบมาตรฐานต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาก่อนหน้านี้ อาทิ ระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 ระบบมาตรฐานสิ่งแวดล้อม ISO 14000 เป็นต้น

มาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability 8000 - SA 8000) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กรเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ Social Accountability International (SAI) เมื่อปี พ.ศ. 2540 เพื่อให้ผู้ประกอบการต่างๆ นำไปปฏิบัติ โดยมีข้อกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

จากข้อมูลของสถาบัน Social Accountability International ล่าสุด ณ วันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 มีบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 ทั่วโลก 40 ประเทศจาก 40 ประเภทอุตสาหกรรมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 บริษัท ในส่วนของประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 9 บริษัท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเภทอุตสาหกรรมส่งออกเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย (www.sa-intl.org)

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดศูนย์กลางทางเศรษฐกิจทางภาคใต้ของประเทศไทย เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกที่สำคัญต่างๆ ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ยางพารา และประมง กลุ่มเหมืองแร่ เซรามิกส์ และโลหะขั้นพื้นฐาน กลุ่มอุตสาหกรรมเบา (ผลิตเฟอร์นิเจอร์ เครื่องประดับ เครื่อง

กีฬา) กลุ่มผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องไฟฟ้า กลุ่มเคมีภัณฑ์ กระดาษ และพลาสติก เป็นต้น ซึ่งในส่วนที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเพื่อการส่งออกเหล่านี้ หากพิจารณาเฉพาะกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (มีจำนวนการจ้างแรงงานมากกว่า 200 คน) ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment-BOI) มีจำนวนทั้งสิ้น 78 บริษัท (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จังหวัดสงขลา, 2547) ซึ่งในหลายๆ บริษัทจะได้รับผลกระทบจากการดำเนินมาตรการของมาตรฐานแรงงานดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในอนาคตอันใกล้ ดังนั้นการเตรียมตัวที่ดีและพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานของตนเองให้อยู่ภายใต้ข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อปิดโอกาสที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และข้อจำกัดในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นอุปสรรคและข้อจำกัดในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. สามารถใช้เป็นแนวทางในการขอรับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)
2. ทราบถึงปัญหาในการได้รับการรับรองระบบ

มาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

3. ผู้ผลิตเพื่อการส่งออกสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาระดับมาตรฐานแรงงานขององค์กรได้
4. ผู้ผลิตเพื่อการส่งออก ตลอดจนหน่วยงานผู้รับผิดชอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานระดับสากล

วิธีการและขอบเขตการศึกษา

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขอรับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) โดยขอบเขตเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นกิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่า 200 คน จำนวน 23 แห่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออก สำหรับสถานประกอบการวารสารแรงงานสัมพันธ์ รายงานของศูนย์ส่งเสริมการส่งออกในภูมิภาค รายงานของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา เป็นต้น รวมทั้งศึกษา ค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งเป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการบริหารงานบุคคล นโยบายทางด้านมาตรฐานแรงงาน ด้านความปลอดภัย ด้านอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวกับการส่งออกเพื่อตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบค่าความแตกต่างและ

ความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ และจำแนกประเภทข้อมูลเพื่อการจัดระเบียบของข้อมูลและความเป็นเหตุเป็นผลของเหตุการณ์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analysis introduction)

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ความเป็นไปได้ในการขอรับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวนทั้งสิ้น 23 บริษัท จากจำนวนทั้งหมด 78 บริษัท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลิตผลจากการเกษตร ยางพารา และประมง โดยมีตลาดส่งสินค้าออกจำหน่ายหลักเกินครึ่งอยู่ในกลุ่มประเทศทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย และทวีปอเมริกาเหนือ (อเมริกาและแคนาดา) พบว่า

1. มีความเป็นไปได้สูงที่โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จะได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ดังกล่าว หากบริษัทต่างๆ เหล่านี้มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะปรับปรุง และแก้ไขสำหรับบางข้อกำหนดย่อยเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือปฏิบัติยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน SA 8000

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีตลาดการส่งสินค้าออกไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา และกลุ่มประเทศในทวีปยุโรป ควรจะต้องให้ความสนใจกับมาตรฐานแรงงานเอกชน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) เป็นอันดับแรกๆ เนื่องจากกลุ่มประเทศเหล่านี้จะใช้เป็นมาตรการหนึ่งในการพิจารณานำเข้าสินค้า ซึ่งไม่ได้เป็นเรื่องที่ยากมากมายนัก สำหรับบริษัทขนาดใหญ่เหล่านี้

บางข้อกำหนดย่อยที่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องก็สามารถดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขได้ทันที ไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณใดๆ เพียงแต่ใช้ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ในบางข้อกำหนดอาจจำเป็นที่จะต้องมีการลงทุน หรือนำเทคโนโลยี หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการบริหารจัดการอยู่บ้าง

2. ผลการศึกษาสำหรับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ซึ่งสามารถสรุปเป็น 3 ประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1 โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา บางส่วนยังไม่ปฏิบัติตามหรือบรรลุผลตามข้อกำหนดของระบบมาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ครบทุกข้อกำหนด ดังนี้

2.1.1 บริษัทไม่มีการจัดทำบันทึกสภาพการจ้าง หรือการจัดทำระเบียบการสนับสนุนการศึกษา หรือยังคงมีการจ้างงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. หรือทำงานล่วงเวลาของพนักงานที่เป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี

2.1.2 บริษัทยังเรียกเก็บเงินประกันจากลูกจ้างเพื่อใช้ในการรับเข้าทำงาน

2.1.3 บริษัทไม่มีการจัดฝึกอบรม และบันทึกการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

2.1.4 บริษัทยังคงจำกัดในการให้พนักงานมีอิสระ และเสรีภาพในการรวมตัวและเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือร่วมเจรจาต่อรอง

2.1.5 การทำงานล่วงเวลาของพนักงานบางคนเกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ได้ทำเฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นหรือในช่วงเวลาสั้นๆ เท่านั้น

2.1.6 บริษัทจัดทำสัญญาจ้างงานและแบบแผนการฝึกงานไม่ถูกต้อง เพื่อใช้หลีกเลี่ยงภาระผูกพันทางกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานและการประกันสังคม

2.2 ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 73.9 ยังคงถือว่ามาตรฐานแรงงานเอกชนว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) มีความจำเป็นต่อกิจการอยู่ในระดับปานกลางหรือคิดว่าจะไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อการส่งออกแต่อาจจะมีไว้เพื่อยกระดับมาตรฐานของบริษัทเท่านั้น และมีเพียงร้อยละ 21.7 ที่คิดว่ามีความจำเป็นมาก เพราะจะมีผลกระทบต่อ การส่งออกของบริษัทอย่างชัดเจน และจะเป็นข้อเรียกร้องของลูกค้าในอนาคต

2.3 ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 69.6 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน SA 8000 อยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.4 มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยมาก แต่มีเพียงร้อยละ 13 ของผู้บริหารสถานประกอบการทั้งหมด ที่มีความรู้ความเข้าใจมาก

3. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นอุปสรรคและข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้

3.1 หน่วยงานของราชการ เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรจะเข้ามาดำเนินการตรวจสอบ และบังคับใช้ทางกฎหมายอย่างจริงจังกับบางสถานประกอบการที่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพราะบางข้อกำหนดที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ก็เข้าข่ายการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานไทย เช่นเดียวกัน ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานเด็ก การทำสัญญาจ้างงานไม่ถูกต้องเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงาน หรือการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น

3.2 การเรียกเก็บเงินประกันเข้าทำงาน แม้ว่ากฎหมายแรงงานไทยจะสามารถดำเนินการได้กับบางตำแหน่งงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการเงิน ยานพาหนะหรือการรักษาความปลอดภัย แต่หากต้องการ

ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานแรงงานเอกชน SA 8000 บริษัทอาจหลีกเลี่ยงการเรียกเก็บเงินประกันแทนโดยการใช้บุคคลค้ำประกันแทน หรืออาจมีแนวทางการป้องกันการทุจริตโดยใช้ระบบบริหารจัดการที่ดีอื่นๆ แทน เช่น การเพิ่มกระบวนการตรวจสอบภายในขึ้น เป็นต้น

3.3 การลดจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาให้ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจเป็นปัญหาหลักกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เกือบทุกโรงงานกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก ทำให้ส่วนหนึ่งต้องจัดให้มีการทำงานล่วงเวลาเป็นการทดแทน แต่หากต้องการแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ในระยะยาวอาจดำเนินการได้โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อทดแทนการใช้แรงงานคน แต่ในขณะเดียวกันหากลดเวลาทำงานล่วงเวลาลงไป ก็อาจจะกระทบต่อรายได้ของแรงงานไร้ฝีมือเช่นเดียวกัน ดังนั้นก็จำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงประเด็นการชดเชยรายได้ควบคู่ไปด้วย ซึ่งอาจดำเนินการได้โดยนำระบบการจ้างเหมา หรือการจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน (Pay per performance) หรือการจ่ายเงินจูงใจ (Incentive) เข้ามาพัฒนาใช้ เพราะหากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดี ก็จะได้รับผลตอบแทนมาก ขณะเดียวกันบริษัทก็ได้ผลผลิต (Output) มากเช่นเดียวกัน

3.4 การที่ผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลิตผลทางการเกษตร ยางพาราและประมง ยังไม่เห็นความสำคัญ หรือมีความรู้ความเข้าใจเท่าที่ควรเกี่ยวกับระบบมาตรฐานแรงงานเอกชน SA 8000 อาจเป็นผลมาจากอุตสาหกรรมส่งออกของไทยที่จะได้รับผลกระทบในลำดับแรกๆ จากระบบมาตรฐานนี้ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม รองเท้า และของเด็กเล่น ดังนั้นทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการส่งออกควรจะมีการประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้กับสถานประกอบการส่งออกอย่างจริงจังและมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายที่รับผิดชอบได้พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบมาตรฐานดังกล่าว

3.5 การที่รัฐบาลไทยได้กำหนดให้มีระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) หรือมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทยขึ้น โดยเนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือหรือแนวทางสนับสนุนหนึ่งที่ทำให้สถานประกอบการกิจการต่างๆ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงานขึ้นมา และในอนาคตหากต้องการขอการรับรองระบบมาตรฐานแรงงาน เอกชน ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ก็จะสามารถทำได้ง่ายขึ้น ดังนั้นรัฐบาลจึงควรเร่งกระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกสถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทยให้ได้ก่อนในเบื้องต้นนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2547. “คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย” วารสารแรงงานสัมพันธ์. ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน (มีนาคม-เมษายน): 54-62.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2546. คู่มือมาตรฐานแรงงานเพื่อการส่งออกสำหรับสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สืบค้นได้จาก <http://www.sa-intl.org> Social Accountability International
- กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สืบค้นได้จาก <http://www.thailabour.go.th>
- ชัยยุทธ ชาลิตนธิกุล. 2546. “การพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี” วารสารแรงงานสัมพันธ์. (พฤศจิกายน - ธันวาคม): 5-7.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บรรจง จันทมาศ. 2542. ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.
- ไพรัตน์ ไกรอนันต์ทิพย์. (ผู้จัดการฝ่ายพัฒนากลุ่มธุรกิจ บริษัท บุโรเวอร์ริทัส (ประเทศไทย) จำกัด สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2543.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. การวิจัยธุรกิจ(Business Research). กรุงเทพฯ: A.N. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สืบค้นได้จาก <http://www.boi.go.th>