

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เป็นพลังขับเคลื่อนในการสร้างมูลค่า และเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรภาคธุรกิจ คือ แรงงาน และเมื่อแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้นย่อมนำมาซึ่ง การสร้างธุรกิจอย่างยั่งยืน...
 หว่าในความเป็นจริง คุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในหลายองค์กรธุรกิจกลับยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือยกระดับให้ทัดเทียมมาตรฐานแรงงานสากลอย่างสอดคล้องกับบทบาทที่สำคัญดังกล่าว แม้จะมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน และออกกฎหมาย ระเบียบกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานในด้านต่างๆ แล้วก็ตาม แต่ในภาพรวมแรงงานไทยยังคงเป็นเพียงหนึ่งในปัจจัยการผลิตที่ไม่แตกต่างไปจากทรัพยากรการผลิตประเภทอื่นๆ

A quality of Thai labours is a key to sustainable business

One of the significant factors serving as a catalyst to enhance more values and productivities for the business sector is definitely a labour. The better quality of life of labours means the establishment of the sustainable business. Yet, the quality of life of Thai labours in several companies is actually still far from the international labour standard and not incongruous with their tremendous role. Though the Ministry of Labours and Welfare is already established and a series of ministerial regulations is enacted to protect labours in several aspects, the overall picture of Thai labours is still unsatisfactory. They are not different from other kinds of manufacturing factors.

เพื่อ

กระแส CSR ขยายตัว

ออกไปในวงกว้าง หลายคนมองว่า CSR คือหนึ่งในกลไกที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหามาตรฐานแรงงานไทยให้ดีขึ้น แต่ในปัจจุบันเมื่อพูดถึงเรื่อง CSR เรามักจะมองเพียงแค่เรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นหลัก ส่งผลให้เรื่องของแรงงานไม่ได้รับการกล่าวถึงเท่าใดนัก นอกจากนี้ พนักงานหรือแรงงานส่วนมากไม่เข้าใจว่า CSR โดยแท้จริงแล้วคืออะไร เช่น ผู้นำแรงงานมองว่า CSR คือ ผักชีโรยหน้าชนิดหนึ่ง ซึ่งนายจ้างนำมาปรุงแต่งให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น แล้วสามารถผ่านเงื่อนไขของการทำธุรกิจสมัยใหม่ได้ ไม่ว่าเงื่อนไขนั้นจะถูกกำหนดโดยอำนาจรัฐ เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือความปลอดภัยในการทำงาน หรือถูกกำหนดโดยฉันทามติของสังคม เช่น สังคมอาจจะประณามผู้ผลิตที่ทำลายสิ่งแวดล้อม ทำให้น้ำเน่าเสีย ทำให้อากาศเป็นพิษ เป็นต้น

แม้ว่าพนักงานจำนวนมากจะไม่ทราบถึงความหมายที่แท้จริงของการทำธุรกิจแบบ CSR แต่พวกเขาก็มีความคาดหวังต่อองค์กรในหลายแง่หลายมุม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ CSR ที่มุ่งหวังให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประการแรก พนักงานย่อมคาดหวังถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พวกเขามีความสุข เชื้อต่อการทำงาน เช่น ที่ทำงานไม่ร้อนจนเกินไป ไม่มีฝุ่น หรือสกปรกรุงรังจนเกินไป นอกจากนี้ แรงงานยังคาดหวังถึงผลตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกับหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่มีความก้าวหน้า และได้รับการปฏิบัติต่อกันในฐานะเพื่อนมนุษย์ แต่เมื่อใดก็ตามที่แรงงานถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการ เมื่อนั้นการเรียกร้องต่างๆ เช่น การประท้วงเรียกร้องของกลุ่มพนักงานจึงก่อตัวขึ้น ในปัจจุบันสถานการณ์การประท้วงของแรงงานในบ้านเราโดยเฉลี่ยเกิดขึ้นประมาณ 10 ครั้งต่อปี ส่วนใหญ่แล้วสาเหตุการประท้วงที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความไม่ยุติธรรมทั้งหลายทั้งปวง เช่น ความไม่ยุติธรรมในการตอบแทน เช่น ค่าแรง ค่าจ้าง หรือความไม่ยุติธรรมด้านการใช้อำนาจต่อกัน เช่น การรังแกกัน การเอาเปรียบกัน การดูถูกกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงกดดันให้เกิดการประท้วงเรียกร้องความยุติธรรมจากนายจ้างทั้งสิ้น

แรงงานไทย...ไม่ใช่ทรัพยากร

ประเด็นสำคัญที่แรงงานมักไม่ได้รับความเป็นธรรมนั้นเกิดจากการที่ผู้ประกอบการส่วนมากคิดว่าแรงงานคือทรัพยากรหรือต้นทุนชนิดหนึ่ง ทั้งที่จริงแล้ว แรงงานคือผู้ที่มาช่วยทำงานสำเร็จลุล่วง พวกเขามีความเป็นมนุษย์ไม่น้อยไปกว่าคนอื่น ๆ

As the concept of CSR is widespread, many view that it can serve the important role in solving the labour problem. Currently, however, when we talk about CSR, we will take into consideration only the environmental issue. As a result, the labour matter receives scant attention. Besides, most staffs and labours don't understand the real concept of CSR. For example, labour leaders tend to think that CSR is a kind of superficial mean used by most employers to promote a good image of the organization so that it can meet the international standard when it comes to business transaction whether the conditions are indicated by state authorities like any organization whose responsibility is concerned about the environment or safety at work or by social unanimity which can be seen in these samples : society might denounce those manufacturers who are the main culprits in destroying environment and causing water and air pollutions, etc.

Though many staffs don't know the real meaning of CSR in the business arena, they do expect several things from the organization which is in line with the main principle of CSR that aims at upgrading the quality of life of labours. On top of that, labours expect to work in the pleasurable working environment and conditions. For example, their working place should be well ventilated, dust-free, and tidy. Besides, they also expect suitable compensation, career opportunity, and fair treatment. However, when labours are exploited by employers, they will assemble and then stage a strike. At present, an average rate of rally staged by Thai labours is about ten times a year. Normally, the main cause stems from a wide variety of unfairness including lower wage and an abuse of power like framing, oppression, and insulting which can lead to a big rally calling for justice from the employers.

Thai labours...not resources

The main point that Thai labours are treated unfairly by the operators comes from a wrong belief that labour is like resources or a kind of capital. In fact, labours are those who make some works complete and they are humans like others. So their wage should not depend on what benefits they bring to the organization just like other manufacturing factors such as soil, rock, and sand. What they receive should be first considered from the fact that they are human beings. The first question that comes to mind is that "If one labour steps into the working place but can't work for the first three days, does he get paid? If viewing that labour is one of the manufacturing factors and put to no use, the company needs not to pay him/her. But at certain point, a labour has to

เมื่อพูดถึงเรื่อง CSR
เรามักจะมองเพียง
ในเรื่องสิ่งแวดล้อม
เป็นประเด็นหลัก ส่งผลให้
เรื่องของแรงงาน
ไม่ได้รับการกล่าวถึง
เท่าใดนัก นอกจากนี้
พนักงานหรือแรงงาน
ส่วนมากไม่เข้าใจว่า CSR
โดยแท้จริงแล้วคืออะไร

When we talk about
CSR, we will take into
consideration only
the environmental issue.
As a result, the labour
matter receives scant
attention. Besides, most
staffs and labours don't
understand the real
concept of CSR.

ดังนั้นคำตอบแทนแรงงานจึงไม่ควรขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่แรงงาน
ทำให้แก่องค์กรเหมือนกับปัจจัยการผลิตอื่น เช่น ดิน หิน ทราย
ค่าจ้างที่แรงงานควรได้รับอาจจะต้องเริ่มตั้งจากความเป็นมนุษย์
เช่น การตั้งคำถามว่า แรงงานคนหนึ่งเมื่อก้าวเข้ามาในที่ทำงาน
แล้วทำงานไม่ได้เลยใน 3 วันแรก เขาจะได้รับค่าจ้างหรือไม่
ถ้าเรามองว่าแรงงานคือปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง แล้วไม่ได้นำมา
ใช้งาน องค์กรก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง แต่ในความเป็นจริงแล้ว
แรงงานต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ เพราะฉะนั้น
ต้องเอาความจำเป็นของมนุษย์เป็นตัวตั้ง และถือว่าเขาเป็น
“ผู้ร่วมงาน” อย่างแท้จริง ถ้าเป็นเช่นนี้ แรงงานก็จะลดความ
รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ลดความรู้สึกว่ามีภาระเอาเปรียบลงได้
ในอีกแง่มุมหนึ่ง แรงงานก็คือรายจ่ายขององค์กร ถ้าองค์กร
มีเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรสูงสุดตามปรัชญาของการประกอบ
ธุรกิจในระบบทุนนิยม สิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือ
การควบคุมค่าใช้จ่าย และหนึ่งในนั้นคือ ค่าจ้าง และสวัสดิการ
อันเป็นผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ การปล่อยให้ค่าจ้างหรือ
ผลประโยชน์ของลูกจ้างเพิ่มขึ้นถือว่าเป็นความบกพร่องของ
การบริหาร ประเด็นนี้จึงเป็นปัญหาความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์
ระหว่างผู้ประกอบการและลูกจ้าง

หลายคนมักจะตั้งคำถามกับองค์กรภาคธุรกิจว่า การเป็น
ธุรกิจที่เจริญติดอันดับโลกจะมีความหมายอย่างไร ถ้าเป้าหมาย
ท้ายสุดของการทำธุรกิจมีไว้เพื่อคน บริษัทบอกว่ากำลังทำความ
เจริญให้กับบ้านเมือง แต่ถ้านักงานในบริษัทนั้นไม่อาจมีชีวิตที่มี
คุณภาพได้ ความเจริญที่พูดถึงก็เป็นเพียงคำพูดลอยๆ ดังนั้น
ผู้ประกอบการควรจะถามตนเองว่า ความเจริญของธุรกิจและ
ความเจริญของผู้คนที่อยู่ในธุรกิจนั้นควรเป็นไปในอัตราเดียวกัน
หรือไม่ ดังที่สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนายั่งยืน (World Business

make a living so it is necessary to give priority to his/her daily
needs and treat him/her like one of the colleagues. If it happens
that way, the labour will feel better and not feel depressed. In the
other view, labours are considered the expenses of the company.
If certain companies place their emphasis on making maximum
profit in accordance with the modern business philosophy of
capitalism, what will inevitably occur is the control of all
expenses including wage, welfares, and other benefits labours
should receive from the company. Allowing wages and other
benefits to increase is regarded as the great flaw of those
executive teams. So this point always leads to a conflict between
the employers and the employees.

M

any people often question the
business sector whether how it is meaningful to be the world's
top business if the ultimate goal of the company is not for people.
Many companies always say that they are bringing prosperity to
the country while their workers still live the lower quality of life.
The prosperity they are talking about is something intangible
and meaningless. The manufacturers should ask themselves
whether or not the business growth and labour prosperity go in
the same way as the World Business Council for Sustainable
Development (WBCSD) defines the real meaning of CSR related
with labours that “CSR is the continuous commitment of
a company to run the business ethically and morally and to take
part in developing the national economy and by improving
labours' quality of life, including their family, community, and
society as a whole.”

Council for Sustainable Development : WBCSD) ได้ให้ความหมายของ CSR ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไว้ว่า “CSR เป็นคำมั่นหรือพันธสัญญาที่ธุรกิจมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ในการที่จะปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน รวมถึงครอบครัว ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง”

วิวัฒนาการมาตรฐานแรงงาน

โดยแท้จริงแล้ว ประเด็นเรื่องแรงงานในกระแสของ CSR มิได้ถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หากแต่ได้ก่อตัวขึ้นมานานนับกว่า 200 ปีแล้ว ในปี ค.ศ. 1790 ชาวอังกฤษลุกขึ้นต่อต้านบริษัท อีสต์ อินเดีย ในประเทศอังกฤษ เนื่องจากพบว่าการกดขี่แรงงานทาส ทำให้บริษัทต้องหันมาใส่ใจกับสวัสดิการแรงงานและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ปี ค.ศ. 1990 มีการรณรงค์เพื่อความเป็นธรรม (Clean Clothes Campaign) เพื่อต่อต้านโรงงานที่กดขี่ข่มเหงและเอาเปรียบแรงงานซึ่งส่งมอบสินค้าให้ C & A และ Levi's การประท้วงดังกล่าวถือเป็นกระบวนการผลักดันให้ผู้ประกอบการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งก็คือภาคแรงงาน

จากข้อมูลของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หลังจากการประชุมระดับโลก (Earth Summit) ในปี ค.ศ. 1992 ซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งแรกที่กรุงริโอเดจาเนโร ประเทศต่างๆ ได้เริ่มต้นด้วยแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นทิศทางใหม่ของการพัฒนาที่มุ่งเน้นในเรื่องของคน สังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์กรธุรกิจและองค์กรภาคการผลิตต่างๆ เริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในด้านต่างๆ ต่อมาในปี ค.ศ. 2000 องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) ได้ออกข้อปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) โดยเสนอแนะให้บริษัทข้ามชาติทำ CSR และทำธุรกิจกับคู่ค้าที่ทำ CSR เท่านั้น ส่งผลให้ธุรกิจใดก็ตามที่ไม่ทำ CSR จะไม่สามารถส่งสินค้าไปขายให้กับบริษัทข้ามชาติได้ ในปัจจุบันนี้กลุ่มผู้บริโภคในประเทศที่พัฒนาแล้วจำนวนมากต่างก็เข้าร่วมในนโยบายดังกล่าวด้วยเช่นกัน เช่น กลุ่มอเมริกา หรือสหกรณ์นักศึกษาที่ตกลงทำสัญญาซื้อเสื้อผ้า ชุดกีฬาและอุปกรณ์กีฬาทั้งหลายจากประเทศที่กำลังพัฒนา หรือประเทศด้อยพัฒนา ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะเป็นกลุ่มประเทศที่มีความสำคัญในการวางเงื่อนไขว่า สินค้าที่พวกเขาสั่งซื้อเข้ามานั้น ต้องไม่ได้มาจากการเอาเปรียบคนงานหรือคนที่ด้อยอำนาจต่อรอง เนื่องจากพวกเขาไม่อยากเป็นผู้ที่ซ้ำเติมการขูดรีดผู้ใช้แรงงานในประเทศด้อยพัฒนา

Evolution of labour standard

Actually, a labour issue in CSR trend was not just originated a decade ago but took shape for more than two centuries. In 1790, Englishmen fought against the East India Company located in England since they found that slave labours were oppressively exploited. Subsequently, the company had to pay more attention to labour welfares and human rights. In 1990, Clean Clothes Campaign was launched to oppose a factory that supplied its commodities to C & A and Levi's since it took advantages of workers. Such a strike was regarded as a driving force to spur the manufacturers to show their responsibility towards one of the stakeholders : the labour sector.

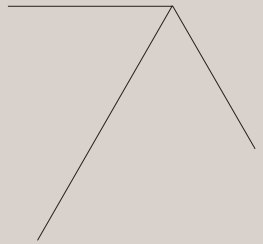
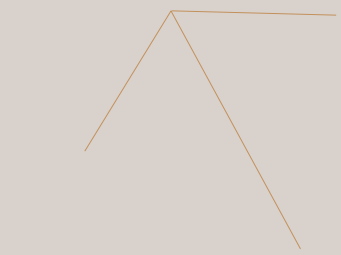
The information from the Ministry of Labour and Social Welfare's Department of Labour Protection and Welfare revealed that after the Earth Summit held in Rio de Janeiro in 1992 many countries felt wide awake to the concept of sustainability, regarded as the novel direction of the development with its emphasis on human, society, environment, and economy. As a result, the business and manufacturing sectors start giving priority to the protection of labours' rights. In 2000, the Organization for Economic Cooperation and Development had issued the guidelines for Multinational Enterprises by advising the international companies do the CSR business and do business with any partner that adopts CSR as its policy. Consequently, any business that doesn't do CSR will not be able to do a trade with the multinational enterprises. Momentarily, a myriad of consumers in the developed countries like USA and college student cooperation that signs a contact to buy sport suits and accessories from the developing or underdeveloped countries also endorse such a policy. These countries play a major role in establishing the regulations that all imported commodities must not come from the oppression of labours or those with less bargaining power since they don't want to aggravate the situation.

In the current situation, the labour standard is an integral part of CSR and many manufacturing sectors start paying more attention to the manufacturing process that respects and protects labours' rights in accordance of the International Labour Organization. Besides, two out of seven main points of ISO 26000 which will be announced as the international standard in 2009 also mentions about the labour standard in the topic of human rights which cover about fundamental labour rights like legal compliance, not using forced labours, allowing freedom for social contact and negotiation attempt and in the topic of Labour practices which include main details like Occupational health and safety, Dignified working conditions, equality, compensation and benefits, working hours, and safety at work.



CSR เป็นคำมั่นหรือพันธสัญญาที่ธุรกิจมีอยู่อย่างต่อเนื่อง
 ในการที่จะปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ
 ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน รวมถึงครอบครัว
 ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง

CSR is the continuous commitment of a company to run
 the business ethically and morally and to take part in developing
 the national economy by improving labours' quality of life,
 including their family, community, and society as a whole. **11**



ใบ

สภากรรมการปัจจุบัน มาตรฐานแรงงานถือเป็นส่วนสำคัญของ CSR และภาคธุรกิจการผลิตจำนวนมากหันมาให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตสินค้าที่เคารพและคุ้มครองสิทธิของแรงงาน ตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) นอกจากนั้น 2 ใน 7 ประเด็นหลักของ ISO 26000 ซึ่งจะประกาศใช้เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2552 ได้กล่าวถึงมาตรฐานของแรงงานในหัวข้อ Human rights ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับ Fundamental labor rights เช่น การปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน การไม่ใช้แรงงานบังคับ การให้เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง และในหัวข้อ Labor practices ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational health and safety) และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (Dignified working conditions) ซึ่งรวมไปถึงความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ เวลาทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

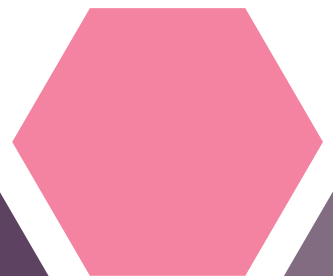
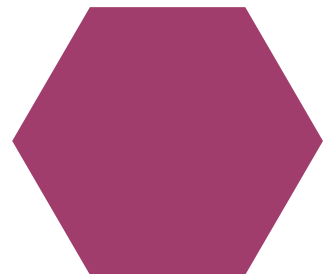
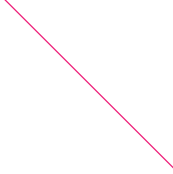
องค์กร หน่วยงาน และกลุ่มแรงงานที่เกี่ยวข้องต่างก็เริ่มหันมาให้ความสนใจในเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Standard (ILO) มากขึ้น โดยองค์กรต้องเคารพสิทธิของแรงงาน เช่น พนักงานย่อมมีสิทธิที่จะเจรจาต่อรอง หรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นต้น มาตรฐานดังกล่าวจะให้ความสนใจในแง่ที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวแรงงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่าง CSR พยายามทำอยู่ส่งผลให้เกิดการผลักดันประเด็นนี้ขึ้นมาในกลุ่มแรงงานทั่วโลก

ในประเทศไทย มีการคาดหวังว่าแรงงานไทยจะได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น ในขณะที่การแข่งขันในเวทีการค้าโลกทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ กลุ่มผู้ซื้อจากประเทศพัฒนาได้นำมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการติดต่อซื้อสินค้าจากผู้ผลิต ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงได้ประกาศใช้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2546 ซึ่งถือเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทยสู่สากล เพื่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม การให้การรับรอง มรท. 8001-2546 แก่องค์กรนั้นแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน (อายุการรับรอง 1 ปี) และระดับสมบูรณ์ (อายุการรับรอง 3 ปี) โดยประโยชน์ของการรับรอง มรท. 8001-2546 คือ สถานประกอบการกิจการมีหลักประกันที่สร้างความเชื่อมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะช่วยลดอุปสรรค และเพิ่มโอกาสทางการค้า นอกจากนี้ ยังเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานอื่นๆ ที่เป็นเงื่อนไขทางการค้า และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในทุกด้าน ส่งผลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี

Those related organizations, working places, and labour groups also pay more attention to the International Labour Standard (ILO), too. The organization has to respect labours' rights such as workers having a right to hold the negotiation or establish the labour union, etc. Such standards give priority to the relationships between human and human which is the more relevant matter than the relationships between human and environment as CSR is working on it. As a result, this issue is push ahead by the labour groups around the world.

In Thailand, it is expected that Thai labours will have a better life. While the competition in the world community is more severe, a group of purchasers from the developed countries has taken the labour standard into their consideration when it comes to the transaction with the manufacturers. In 2003, the Ministry of Labour and Social Welfare issued the Thai Labour Standard (TLS. 8001-2003) regarded as Thai corporate social responsibilities. It aims at establishing a code of conducts for all employers which reflects corporate social responsibility, thus leading to the enhancement of competition of Thai business and the improvement of labours' quality of life to meet the international standard for the sake of economic and social stability. TLS. 8001-2003 certification can be categorized into two levels including the basic (with one-year certification) and the complete (with three-year certification) levels.

TLS. 8001-2003 certification provides huge benefits to the company. The working place will be assured of its credibility in terms of social responsibility which can help reduce many possible trading hindrances and enhance trading opportunities. Besides, it also helps reduce time and money for evaluating other labour conditions related with the trading purposes. More importantly, it also strengthens the relationships between the employers and the employees which eventually can lead to the concerted efforts in all aspects. The employees will have



สามารถสร้างผลผลิตได้เต็มศักยภาพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 - 2549 สถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายจำนวน 1,361 แห่ง ได้เข้าสู่ระบบการรับรองที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล และ 657 แห่งได้รับการประกาศรับรอง มรท. 8001-2546 สถานประกอบการ 530 แห่งได้ดำรงรักษาระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสถานประกอบการ 466,934 แห่ง มุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น

ในส่วนของกรมโรงงานอุตสาหกรรมก็ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมผู้ประกอบการอุตสาหกรรมให้แสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และการเติบโตทางธุรกิจ และเตรียมความพร้อมเพื่อปรับตัวเข้าสู่มาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และจัดทำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Standard for Corporate Social Responsibility : CSR-DIW) โดยหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วยหลักการปฏิบัติตามกฎหมาย หลักการเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล หลักการยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักการความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ หลักการความโปร่งใส หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม หลักการป้องกันล่วงหน้า หลักการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน และหลักการเคารพต่อความหลากหลาย และประเด็นหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมครอบคลุมในเรื่องต่างๆ อาทิ การกำกับดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ประเด็นด้านผู้บริโภค และการพัฒนาสังคม

ดังนั้น เมื่อก้าวถึงหลักการที่แท้จริงของ CSR ในภาคปฏิบัตินั้นต้องครอบคลุมไปถึงการดูแลเอาใจใส่พนักงานและคนงานอย่างจริงจังและเป็นธรรม เพราะมูลค่าของผลประกอบการที่เพิ่มขึ้นมักมาจากการทุ่มเทแรงกายแรงใจของพนักงานที่ได้รับการดูแล ปกป้อง ค้ำครอง อย่างต่อเนื่องและจริงใจจากผู้ประกอบการ ก่อนที่องค์กรจะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก พันธกิจหลักอย่างแรกที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร คือ พนักงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคน เมื่อใดก็ตามที่พนักงานเข้มแข็ง เมื่อนั้นองค์กรย่อมแข็งแรง และเมื่อองค์กรโอบอุ้มพนักงาน เมื่อนั้นสาธารณชนย่อมโอบรับองค์กร ซึ่งในท้ายที่สุดแล้ว ทุกภาคส่วนสามารถเติบโตและพัฒนาไปพร้อมๆ กันได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

the better quality of life and be able to fully create productivity. Since 2002 till 2006, some 1,361 working places had entered the certification system equivalent to the international standard while 657 working places are already certified TLS. 8001-2003. Some 530 working places can maintain its certification system and develop it continuously. Others 466,934 working places are determined to upgrade the quality of life of labours.

S

imilarly, the Department of Industrial Works also encourages those industrial manufacturers to show their responsibility towards the stakeholders and society as a whole, plus with the enhancement of business efficiency and prosperity and the adjustment of themselves to meet the international labour standard by showing their social responsibility in a more systematic way. The department then initiated the social responsibility promotion project to stimulate the industrial sector to take social responsibility and develop itself to meet the Standard for Corporate Social Responsibility or CSR-DIW which includes legal compliance, having respect of international practices, an acceptance of the stakeholders and their opinions, ethic principles, prerequisite prevention, showing respect of fundamental human rights and diversities. Meanwhile, major points of social responsibility of the industrial enterprises cover in several aspects such as corporate management, human rights, labor practices, environment, fair working process, consumer issue, and social development.

Therefore, when talking about the authentic principle of CSR, it must cover about the attentive care of workers and labours with fairness since the higher value of performances often results from the great dedication and responsibility of labours who are protected and supervised continually and sincerely by the owner of the business. Before showing their responsibility for outside society, all companies should bear in mind that their first and important mission is to show their responsibility for society inside the organization which includes all staffs and working people. When the workers are stronger, the company will be stronger too. And when the company fully supports the workers then the public will fully support it. Eventually, all sectors can grow and develop together in a more secure and sustainable way.