

**บทพิสูจน์  
ของ CSR  
และความก้าวหน้า  
ของแรงงานไทย**

Another theorem  
of CSR and  
the improvement of  
Thai labours

ในอดีต ภาพของแรงงานที่รวมกลุ่มเดินประท้วงเรียกร้องสิทธิความเป็นธรรม  
มีให้เห็นกันจนชินตา เนื่องจากความไม่ชัดเจนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน  
ทำให้นายจ้างมีช่องทางในการเอาเปรียบลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการให้ค่าแรง  
ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เพียงพอ ปัจจุบันปัญหาแรงงาน  
ได้ลดน้อยลง สาเหตุหนึ่งมาจากกระบวนการสหภาพแรงงาน และองค์กร  
ของนายจ้างต่างก็พัฒนาเข้าสู่ดุลยภาพแห่งอำนาจต่อรองด้วยกัน โดยเฉพาะ  
หลายองค์กรต่างตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมด้วยจึงเห็นว่า  
แรงงานเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโต แต่การพัฒนาก  
คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นคงยังไม่เพียงพอ ต้องมุ่งเน้นการให้การศึกษา เพื่อความ  
เข้าใจและปกป้องสิทธิของตนเองด้วย



those days a picture of Thai labours holding a rally and calling for fairness was truly a common sight. Due to the ambiguity of a labour law and its loopholes, many employers tend to take advantage of their employees such as paying the lower-than-standard wage and providing inadequate welfares. At present, the labour problems have been reduced owing to the establishment of the Labour Union and the development of several organizations that pay more attention to the balance of negotiation power. More importantly, many organizations are more aware of the concept of Corporate Social Responsibility (CSR). They do believe that labours serve as the important cogwheels in driving a business to grow stably. Yet, the development of their quality of life is far from sufficiency. It is prerequisite to educate all labours so they will understand and know how to protect their own rights.



**จาก** มุมมองของศาสตราจารย์ ดร. ดิลกวิฑริทธิ์ นักวิชาการจากศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในฐานะผู้เฝ้ามองความเป็นไปของสถานการณ์แรงงานในประเทศไทย และคลุกคลีเรื่องแรงงานยาวนานกว่า 30 ปี ได้กล่าวถึงประเด็นของบริษัทที่ควรมีความรับผิดชอบต่อแรงงานไว้ที่น่าสนใจ

---> จากแนวร่วมทางอุดมการณ์สู่ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพในการออกความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นต่อสังคม ด้วยความสนใจในเรื่องแรงงานจึงรวมกลุ่มอาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เดินทางไปสอนกลุ่มสหภาพแรงงานย่านอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่กำลังจะเกิดขึ้น หลังออกกฎหมายฉบับสมบูรณ์ประกอบกับ

บทบาทของสหภาพแรงงานในประเทศไทยที่เริ่มชัดเจนขึ้น จึงพัฒนาและบรรจุหลักสูตรเข้าสอนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลักสูตรจะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์สังคม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เมื่อถูกเอาเปรียบ มีสิทธิ์ในการเจรจาต่อรองได้อย่างเข้มแข็ง ทั้งนี้ความรู้ยังสร้างอาวุธทางปัญญาให้กับผู้ใช้แรงงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงานให้เข้าใจมากขึ้น อยู่ร่วมกันอย่างยุติธรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตของทุกฝ่ายให้ดีขึ้น”

---> สถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน

“ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น เมื่อไม่พอใจนายจ้างจะไม่รวมกลุ่มหยุดงานง่ายๆ เหมือนอย่างในอดีต เพราะคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน จึงให้กลุ่มสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนร้องขอสิทธิต่างๆ และการเรียกร้องก็ยุติลงระหว่างการเจรจาเมื่อนายจ้าง

Through the viewpoint of **CHAIR PROFESSOR LAE DILOKVIDHYARAT**, an academic from the Labour and Management Development Center, Chulalongkorn University who has been vigilant on the situation of Thai labours and engaged in labour matters for more than three decades, it reflects many interesting points about CSR.

---> From an idealistic alliance to the Labour and Management Development Center, the Faculty of Economics, Chulalongkorn University

“After the uprising October 14, 1973, people have more freedom and liberty to express their opinions over social issues and stage any motion. With an interest in labour matter, I then teamed up with other lecturers from Chulalongkorn University, visited several labour unions in different industrial zones, and provided them with basic knowledge on the labour law. After the enactment of the labour law, plus the clear-cut role of the labour union in Thailand, we then developed and incorporated a special curriculum on labour in Chulalongkorn University and it has been modified occasionally

ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ  
ในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น  
เมื่อไม่พอใจนายจ้างจะไม่รวมกลุ่มหยุดงาน  
ง่ายๆ เหมือนอย่างในอดีต เพราะคำนึงถึง  
ผลกระทบที่ตามมา และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

ยินยอมในข้อตกลง แต่ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นทำให้สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาแพง แรงงานได้ค่าจ้างเท่าเดิม แต่ต้องทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อผลกำไรของบริษัท โดยปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง”

#### ---> ความเกี่ยวเนื่องของแรงงานกับความรับผิดชอบต่อสังคม

“ความรับผิดชอบต่อบริษัทที่มีต่อแรงงานยังเป็นความคลุมเครือสำหรับนักลงทุน ผู้บริโภค กลุ่มนักวิชาการ และเอ็นจีโอ ถ้าบริษัทไม่ให้ความใส่ใจการรวมกลุ่มเรียกร้องของแรงงานจะเกิดขึ้น ซึ่งภายนอกอาจมองว่าไม่มีเหตุผล ฉะนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญเรื่องแรงงานเป็นอันดับแรก ในฐานะที่ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตของบริษัท เขาควรได้ความคุ้มครองให้ได้มากกว่าสิ่งที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ เช่น การศึกษา สวัสดิการครอบครัว เป็นต้น”

#### ---> บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อแรงงานไทยเพื่อประเทศไทย

“ขณะนี้ธุรกิจหลายประเทศกำลังเผชิญกับปัญหาที่เรียกว่า “การกีดกันด้วยมาตรการที่มีใช้ภาษี” คือ ก่อนที่บริษัทจะส่งสินค้าไปขายยังต่างประเทศ ประเทศนำเข้า เช่น สหรัฐอเมริกาหรือยุโรป จะตรวจสอบว่าจ้างแรงงานถูกกฎหมายหรือไม่ จ่ายค่าแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำหรือไม่ มีการกีดกันแรงงานเด็ก กีดกันสิทธิหญิงมีครรภ์ และอื่นๆ ไหม ถ้าตรวจสอบพบบริษัทที่ไม่สามารถส่งสินค้าไปขายใน

to meet social needs and changed situations so labours can apply it when they are exploited and they also have rights to powerfully negotiate with their employer. Knowledge serves as an intellectual weapon for all labours and those related so they can understand each another better and live together in fairness. Besides, a quality of life of all parties is upgraded.”

#### ---> Current situation of Thai labours

“Presently, Thai labours have better knowledge and understanding in the process of ending a labour dispute. When they are disappointed with their employer, they will no longer call a strike as they always did prior since they are well aware of the aftermaths and they now learn to respect others’ rights. The labour union will act as their representatives calling for some changes. After the negotiation, the dispute is normally wound up peacefully if the employer accepts all agreements. But most of the problems are caused by the outside factors like soaring oil price which inevitably results in expensive consumer goods while labours receive the same wage but have to work extra hours to make more profit for the company. Absolutely, these problems can undermine the relationships between employees and employers.”

#### ---> The correlation between labours and social responsibility

“Corporate responsibility towards labours is still ambiguous among investors, consumers, academics, and NGOs. If the company pays no attention to its labours, they will stage a rally and ask for what they want which can be considered senseless by outsiders. Therefore, the company should give priority to labours, not only as the human resources who play a dynamic role in the company’s prosperity. Labours should be protected more than what is stated in the law and they should receive other benefits too such as scholarships for their children or welfares for their family, etc.”

**Presently, Thai labours have better knowledge and understanding in the process of ending a labour dispute. When they are disappointed with their employer, they will no longer call a strike as they always did prior since they are well aware of the aftermaths and they now learn to respect others’ rights.**



ประเทศต่างๆ ได้ สินค้าจะถูกตีกลับ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศไป จนถึงเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นช่วยให้บริษัทตระหนักถึงความสำคัญ และแสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานมากขึ้น หากผู้ประกอบการมีศรัทธาต่อหลักการนี้ ผมคิดว่าจะเป็นทิศทางใหม่ในการดำเนินธุรกิจที่น่าจะถูกต้องสำหรับสังคมไทย”

---> สหภาพแรงงานเข้าใจขอบเขต ความรับผิดชอบต่อบริษัทอย่างไร

“สหภาพแรงงานมีความรู้สึกที่บริษัทไม่ได้แสดงความรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจน จนกระทั่งมาถูกกดดันจากประเทศคู่ค้า หรือผู้ซื้อในประชาคมระหว่างประเทศแสดงปฏิกริยากดดันที่ผ่านมา สหภาพแรงงานต่อสู้ด้วยความพยายามของตนเองมาโดยตลอด บริษัทจะต้องมีขอบเขตความรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจนคือ ไม่ขัดขวางสิทธิใดๆ ของสหภาพแรงงาน แล้วให้ความช่วยเหลือ

ในสิ่งที่แรงงานขาดไป เช่น ลูกจ้างนอกระบบที่รับงานกลับไปทำที่บ้าน ถ้าวันใดไม่มีงานก็ไม่ได้ค่าจ้าง ทั้งๆ ที่ต่างก็เป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ สหภาพแรงงานเห็นว่า บริษัทไม่ควรเลี่ยงความรับผิดชอบต่อเรื่องนี้ ควรให้สวัสดิการ ประกันสังคม และสิทธิพื้นฐานที่แรงงานพึงได้รับตามหลักการที่ควรเป็น”

---> มาตรการจากภาครัฐที่ถือเป็นหัวใจสำคัญ

“รัฐควรผลักดันให้กฎหมายแรงงานใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่และถูกต้อง เช่น ผลักดันให้มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างนอกระบบ เพราะปัจจุบันมีนายจ้างจำนวนมากที่นิยมจ้างแรงงานนอกระบบ ด้วยเห็นว่าไม่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อใดๆ ฉะนั้นรัฐต้องพิสูจน์เหมือนกันว่ามีความพยายามกับเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด ในขณะเดียวกันแรงงานก็ต้องใช้สิทธิ์

---> Corporate Social Responsibility For Thai labours...for Thailand

“Currently, businesses in many countries are facing a common problem known as “non-taxation discrimination measure”. Many countries like USA or Europe will check out first whether or not all imported goods are produced by legal labours, whether they are paid with minimum-rate wage, whether there is the exploitation over child labour, or whether the manufacturer discriminates pregnant women. If they find something illegal or improper, all commodities will be sent back to the original place which can result in a bad image and overall economy of the exporting country. Such consequences have spurred many exporters to be more aware of the importance of labours and more responsible for their quality of life. If those manufacturers are faithful to this principle, I think it will be the new dimension in running a righteous business.”

ในการเรียกร้องที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ โดยคำนึงว่าจะต่อผู้ฝ่าฝืนเพื่อให้ได้มาเพื่อสิทธิใช้เวลานาน ถ้าวันทัน กรรมกรไม่เรียกร้อง วันนีประเทศไทย คงไม่มีกระทรวงแรงงาน เช่นเดียวกับ การประกันสังคมที่เกิดขึ้น เพราะแรงงาน ไปยื่นประท้วงเรียกร้อง และร่างจดหมาย เป็นลายลักษณ์อักษร ฉะนั้นต้องการ ให้รัฐริเริ่มสิ่งใหม่ๆ แรงงานต้องรวมตัว กันร้องขอ”

#### ---> ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่บริษัทพึงมี

“บริษัทควรมีความศรัทธาในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ก่อน ไม่ใช่ทำขึ้นเพื่อการประชาสัมพันธ์ องค์กรณ์เท่านั้น ควรเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ถามตัวเองว่ามีความพร้อมในการดูแลอย่างจริงจังไหม เมื่อการดำเนิน ความรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ เมื่อบริษัทเติบโต พนักงานที่อยู่ในองค์กร ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอัตรา เดียวกัน ทั้งนี้ควรพิจารณาด้วยว่า หลักการไม่ได้นำมาใช้เพื่อกีดกันสิทธิ ของสหภาพแรงงานในการต่อรอง เมื่อ บริษัทให้ความรับผิดชอบต่อแรงงาน แต่แรงงานเห็นว่าเขายังเสียเปรียบอยู่ สหภาพแรงงานออกมาเรียกร้องเพิ่มเติม ได้ไหม ถ้าไม่ได้ แสดงว่าบริษัทยังไม่ได้ รับผิดชอบต่ออย่างจริงจัง เมื่อใดที่บริษัท พิสูจน์ความรับผิดชอบต่อแรงงานได้ จะเป็นการสร้างสรรค์วิถีชีวิตใหม่ให้กับ แรงงานไทยในอนาคต

อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบต่อ บริษัทที่มีต่อสังคมไม่ใช่มาตรการใหม่ ที่จะใช้ทดแทนการใช้สิทธิของลูกจ้าง ในการกำหนดสภาพการจ้างและการ ทำงาน ซึ่งตนเป็นหุ้นส่วนที่ลงทุน มิใช่ ด้วยเงินตรา หากเป็นชีวิตและลมหายใจ”

#### ---> How does the labour union understand the scope of CSR implemented by the company?

“The labour union feels that most companies don't show their social responsibility clearly until they are pressured by partner countries or purchasers in the international community. Throughout the passage of time, the labour union has stood on its own feet. It has tried all means to protect the labours' rights. All companies have to clearly define their scope of responsibility. They must not deprive any right of the labour union but have to assist labours in what they need. For example, freelance employees who take their job to work at home will get no paid if there is no work though they have equal rights like those regular staffs. The labour union views that the company should not avoid its responsibility for the freelance workers. They should receive welfares, social security, and other basic rights according to the proper principle.”

#### ---> The governmental measure which serves as the golden rule

“The government should enforce the labour law to be used most effectively and properly. For example, it should enact a new law to protect those freelance labours. At present many employers prefer to hire freelance workers since they believe that they need not to show any responsibility to these labours. Therefore, the government should prove itself that it has tried all means to help the freelance workers. Meanwhile, labours must exercise their rights for the maximum benefit of themselves. They should bear in mind that it takes a long time

for them to have those rights. Thanks to their past efforts, the Ministry of Labour and Social Welfare was then established. Thanks to their past rally and written letters filed to the government, the social security came into existence. So if we want the government to initiate something new, all labours have to assemble together and strive for it.”

#### ---> Social responsibility that a company should have

“A company should have faith in social responsibility matter first. CSR is not implemented only for PR sake. The company should respect human's rights and dignities and listen to their opinions. It should ask itself whether it is ready to take care of society. When its CSR policy is successful and the company becomes prosperous, all staffs must have a better quality of life in the same way with the organization's growth. Besides, the company should take into consideration that the principles are not taken to deprive of labours' rights when it comes to the negotiation process. When the company is responsible for its employees but they are still disadvantageous, does the labour union come out asking for more demands? If not, it means that the company is not still sincerely responsible for its staffs. Whenever the company can prove of its responsibility towards workers, the new life of Thai labours will be created in the future.

However, corporate social responsibility is not a new measure that can replace the labours' use of rights when it comes to the hiring and working conditions in which the workers are the investors and partners, not in the monetary term, but they invest with their life and breathe.”