

มาตรฐานการจัดการด้านสังคม Social Management System (SMS)

ศุภชัย วิวัจนสิรินทร์*
วสิน มหัตนรินทร์กุล**

มาตรฐานตัวใหม่ที่จะมาให้เราลดโลกร้อนและมีผลต่ออุตสาหกรรมส่งออกของเราในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากมีใช้เพียงต้องการควบคุมผู้ผลิตให้มีการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐานเท่านั้น เช่น มาตรฐานคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์ (ISO 9001) มาตรฐานคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) หรือมาตรฐานคุณภาพด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (มอก. 18001/OHSAS 18001) แต่มาตรฐานการจัดการด้านสังคม (SMS) นี้ ต้องการให้มีการควบคุมบริษัทผู้ผลิต ซึ่งจะเรียกว่าผู้จำหน่ายปัจจัย (Supplier) และต้องการให้ผู้จำหน่ายปัจจัยควบคุมผู้จำหน่ายปัจจัยของตนเองขึ้นไปเรื่อยๆ ทั้งสาย (Supplier Chain) โดยชื่อของมาตรฐานนี้ คือ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000: SA8000)

มาตรฐานตัวนี้มีที่มาจากผลของโลกาภิวัตน์ที่ไร้พรมแดน เพื่อเพิ่มกำลังผลิตให้มีสินค้าไปสู่ตลาดและสินค้าต้องมีราคาต้นทุนต่ำที่สุด เพื่อสามารถแข่งขันในตลาดได้ บริษัทผู้ผลิตต่างๆ ตกอยู่ในเงื่อนไขดังกล่าวนี้ ถ้าพบว่าตนเองผลิตโดยใช้ต้นทุนที่สูงกว่าแข่งขันกับตลาดไม่ได้ บริษัทผู้ผลิตก็จะขยายฐานการผลิตไปสู่ทำเล อาจหมายถึงไปสร้างโรงงานหรือจ้างโรงงานผลิตในประเทศที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่า ทั้งนี้รวมไปถึงบริษัทที่มี Brand Name หลายบริษัท ปัจจุบันมิได้ผลิตเองแต่ใช้วิธีจ้างให้บริษัทในประเทศอื่นๆ ที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่าผลิตส่งให้ตน โดยใช้ Brand Name ของตนเองขายสู่ตลาด โดยตนเป็นผู้ควบคุมคุณภาพสินค้า ปัญหาที่พบอาจมองเป็น 2 มุมมอง คือ

1. ความต้องการต้นทุนการผลิตต่ำ ทำให้สภาพจ้างงานในบริษัทผู้ผลิตมีสภาพแย่ง เนื่องจากต้องการลดต้นทุน ทำให้เกิดการกดขี่แรงงาน การดูแลพื้นที่การปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน
2. ลูกค้าผู้บริโภคสินค้า ร้องเรียนหรือต่อต้านไม่ซื้อสินค้า เนื่องจากทราบข่าวว่าสินค้า Brand ที่ตนเองใช้ มาจากการผลิตที่มีการกดขี่แรงงาน เช่น จากการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น ทำให้เกิดกระแสการต่อต้านสินค้า Brand Name นั้นๆ ในภาพกว้าง

* ผู้จัดการส่วนความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

** วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผลที่ได้คือ บริษัทผู้ผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอเมริกาและยุโรปแต่ละประเทศ พยายามกำหนดมาตรการควบคุมด้านแรงงานของตน เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว และกำหนดเป็นมาตรฐานควบคุม Supplier ของตน ปัญหาดังกล่าวคือ มาตรการควบคุมด้านแรงงานดังกล่าวมีความไม่สอดคล้องกันในแต่ละบริษัท มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น หรือยากต่อการติดตาม (Monitor) เนื่องจากเงื่อนไขที่เขียนไม่ชัดเจน ยากต่อการตีความและขาดการฝึกอบรมให้เกิดการตรวจติดตาม (Audit) อย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงเกิดกระแสการปรับปรุงมาตรการควบคุมแรงงานดังกล่าว CEPPA (The Council on Economic Priorities Accreditation Agency) เป็นองค์กรอิสระหนึ่งได้กำหนดมาตรฐาน SA8000 นี้ขึ้นในปี 1997 โดยมีจุดประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานในระดับประเทศ (International Standard) เพื่อกำหนดสภาพการทำงาน (Work Place Condition) โดยเพิ่มหัวข้อต่างๆ ในเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Right) และการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือให้ความสนใจ (Interested Party)

อุตสาหกรรม ที่อยู่ในข่ายของความสนใจในมาตรฐานฉบับนี้ จะเป็นอุตสาหกรรมส่งออก โดยเฉพาะในตลาดอเมริกา ยุโรป ตามลำดับ ชนิดอุตสาหกรรมจะเป็นชนิดที่ใช้แรงงานจำนวนมาก อันได้แก่ อุตสาหกรรมรองเท้า ของเล่น อิเล็กทรอนิกส์ เฟอร์นิเจอร์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ จะเห็นว่าเป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่ทำรายได้ค่อนข้างสูงให้แก่ประเทศทั้งสิ้น และผลกระทบค่อนข้างจะรุนแรง เนื่องจากต้องการควบคุมทั้ง Chain of Supplier

ในเนื้อหาของตัวมาตรฐาน SA 8000 คู่มือโดยรวมจะเป็นมาตรฐานที่ใช้วงล้อเอมมิ่ง เช่นเดียวกับ ISO 9000, ISO 14000 และ มอก. 18001/OHSAS 18001 คือ Plan-Do-Check-Act เป็นโครง และเพิ่มเติมด้วยอนุสัญญาในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventional) ลงไป ฉะนั้น ภาพโดยรวมของการทำระบบการจัดการตามมาตรฐาน SA 8000 คือ การจัดระบบการจัดการเพื่อให้มีการควบคุมการจ้างแรงงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน คือสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization; ILO) และกฎหมายด้านแรงงานของประเทศไทย และให้มีการควบคุมสภาพพื้นที่การทำงานให้เหมาะสมทั้งทางด้านความปลอดภัย (Safety) และอาชีวอนามัย (Occupational Health) ซึ่งมุมมองนี้ใกล้เคียงกับมุมมองของการจัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐาน มอก. 18001 หรือ OHSAS 18001 นั่นเอง

* ผู้จัดการส่วนความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

** วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ในมุมมองเรื่องสิทธิมนุษยชน เนื่องจากประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศทำให้กฎหมายแรงงานของเราส่วนใหญ่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศอยู่แล้ว ทำให้มุมมองหลักๆ ก็คือ ให้องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยนั่นเอง และเท่าที่มีประสบการณ์กับโรงงานไทยพบว่า เรื่องนี้อาจจะง่ายกับประเทศอื่นบางประเทศแต่ยากสำหรับประเทศไทย เพราะปัญหาหลักๆ คือ ไม่รู้กฎหมาย หรือไม่อยากรู้กฎหมายเพราะไม่ต้องการมีค่าใช้จ่ายทางด้านกฎหมาย อนุสัญญาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวถึงนี้มีรายการดังนี้

1. อนุสัญญา ILO 29 และ 105 เรื่องแรงงานบังคับและการล้มเลิกแรงงานบังคับ
2. อนุสัญญา ILO 87 เรื่องเสรีภาพในการสมาคม
3. อนุสัญญา ILO 98 เรื่องสิทธิในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง
4. อนุสัญญา ILO 100 และ 111 เรื่องการให้ค่าตอบแทนเท่าเทียมกันแก่คนงานและหญิงสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน, การกีดกัน
5. อนุสัญญา ILO 135 เรื่องผู้แทนคนงาน
6. อนุสัญญา ILO 138 และข้อเสนอแนะ 146 เรื่องอายุขั้นต่ำของคนงานและข้อเสนอแนะ
7. อนุสัญญา ILO 155 และข้อเสนอแนะ 164 เรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ
8. อนุสัญญา ILO 159 เรื่องการกลับคืนสู่สถานเดิมในอาชีพ และการจ้างงาน/บุคคลพิการ
9. อนุสัญญา ILO 177 เรื่องงานบ้าน
10. ปฏิญาณสากลเรื่องสิทธิมนุษยชน
11. อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติเรื่องสิทธิของเด็ก

เห็นหัวข้อที่กล่าวถึงนี้คิดว่าเราคงจะพอเห็นรางๆ แล้วว่ามาตรฐาน SA8000 ในมุมมองนี้เจาะลงไปถึงเรื่องการจ้างแรงงานในมุมมองใด ซึ่งมุมมองที่เห็นก็คงเป็นเรื่องที่เรียดพอสมควรในมุมมองของผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ทำอย่างไรได้ละครับ ถ้าเราจะต้องส่งสินค้าไปขายให้กับลูกค้า ซึ่งต้องการความปลอดภัยต่อการร้องเรียนหรือประท้วงงัดข้อผลิตภัณฑ์ของตน หรือผู้ใช้สินค้าของเราที่สามารถเลือกไม่ใช้สินค้าของเราที่เกิดจากการจ้างแรงงานโดยไม่เป็นธรรม หรือจะมองในมุมที่ต้องการกีดกันทางการค้า โดยตั้งเป็นกำแพงด้านมาตรฐาน อยากรู้ก็แล้วแต่ตกอยู่ใต้เงื่อนไข่นี้ก็จำเป็นต้องฝ่ากำแพงนี้ไปให้ได้ ไม่อย่างนั้นก็ต้องไปหาตลาดส่งออกใหม่แทนของเดิม ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน

* ผู้จัดการส่วนความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท บีโครเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

** วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กล่าวถึงข้อกำหนดของ SA 8000 ลองมามองในรายละเอียดคู่สักหน่อยกว้างๆ อย่างไม่
เกรียติจะเห็นว่า แบ่งเป็น 3 ส่วนหลักรวม 9 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การควบคุมแรงงาน

- ข้อ 1. แรงงานเด็ก ข้อนี้พยายามกำหนดการเลิกจ้าง หรือลดการใช้แรงงานเด็ก จน
ไม่มีการใช้แรงงานเด็กในที่สุด
- ข้อ 2. แรงงานบังคับ ข้อนี้พยายามให้ยกเลิกการใช้แรงงานที่บังคับให้มีการทำงาน
ตามรูปแบบบังคับต่างๆ โดยสิ้นเชิง
- ข้อ 4. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง
- ข้อ 5. การกีดกัน คือการกีดกันตั้งแต่ในช่วงการจ้างงาน การตอบแทน การเข้ารับ
การอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน การสิ้นสุดสภาพงาน การ
เกษียณอายุ โดยเลือกดำเนินการโดยพิจารณาตามเชื้อชาติ ชน
ชั้น วรรณะ สัญชาติ และอื่นๆ ซึ่งองค์กรต้องไม่ให้เกิดการ
ดำเนินการเช่นนี้ รวมถึงการกดขี่ คุกคาม ทารุณ หรือเอารัดเอา
เปรียบทางเพศ เป็นต้น
- ข้อ 6. การลงโทษทางวินัย กำหนดวิธี ขั้นตอนการลงโทษแรงงานอย่างชัดเจนและ
เป็นธรรม
- ข้อ 7. ชั่วโมงทำงาน ในพื้นฐานชั่วโมงทำงานต้องมีไม่เกินข้อกำหนด เพื่อให้แรง
งานสามารถมีเวลาในการใช้ชีวิตนอกสถานที่ทำงานตามที่
ปลุขสมควร
- ข้อ 8. ค่าตอบแทน ต้องเหมาะสมเพื่อให้แรงงานสามารถนำไปใช้เพื่อเลี้ยงดูตน
และครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามอัธยาศัย

ส่วนที่ 2 พื้นที่ปฏิบัติงาน

- ข้อ 3. สุขอนามัยและความปลอดภัย กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่
ปลอดภัยและถูกหลักอาชีวอนามัย และให้มีผู้ควบคุมดูแล
เฉพาะงานทางด้านนี้

ส่วนที่ 3 ระบบการบริหาร

- ข้อ 9. โดยแบ่งเป็น
 - นโยบาย กำหนดให้มีนโยบายเพื่อใช้ในการบริหารที่ชัดเจน
 - การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร (Management Review) เพื่อทบทวนและ
กำหนดแนวทางการปรับปรุงเช่นเดียวกับมาตรฐานอื่นๆ

* ผู้จัดการส่วนความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท บีโครเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

** วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- ตัวแทนบริษัท ซึ่งกล่าวถึงการกำหนดตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง
- การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ คือการกำหนดระบบการจัดการหลัก เช่น JD (Job Description), Training เป็นต้น
- การควบคุมผู้ส่งมอบ เพื่อควบคุมให้มีการจ้างงานอย่างเหมาะสม
- การระบุความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติการแก้ไข หัวข้อนี้ใกล้เคียงกับการไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและการปฏิบัติการแก้ไข (Non-conformance and Corrective Action: N/C) ใน ISO 14000 และ ISO 9000
- การสื่อสารสู่ภายนอก เพื่อสื่อสารที่จำเป็นแก่ผู้สนใจภายนอก (Interested Party) ซึ่งในระบบนี้ผู้สนใจ นอกจากจะเป็นชุมชน ราชการ นักข่าว และอาจรวมไปถึง NGO (Non-Government Organization) ต่างๆ ด้วย
- การเข้าถึงเพื่อทวนสอบ กำหนดให้ผู้สนใจต่างๆ สามารถเข้ามาทวนสอบการดำเนินงานของบริษัท ได้ตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด
- บันทึก กำหนดบันทึกของระบบและการจัดเก็บ

ทั้งหมดนี้คงทำให้พอจะเห็นภาพคร่าวๆ ของ Social Management System ตัวใหม่ที่ใช้ชื่อว่า SA8000 (Social Accountability 8000) แล้ว ไม่ต้องเครียดมากครับ ทางกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ติดต่อกับสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม (สมอ.) จัดโครงการที่ปรึกษาจัดทำระบบการจัดการ SA 8000 นี้ขึ้นแล้ว คงจะเริ่มโครงการแรกได้ภายในต้นปี 2545 โดยจะคัดเลือกที่ปรึกษาภายนอกเข้าไปช่วยเหลือองค์กรในการจัดทำระบบการจัดการ SA8000 นี้โดยองค์กรจะเสียค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย เช่นเดียวกับระบบมาตรฐานอื่นๆ คือ ISO 9001, ISO 14001 และ มอก. 18001.

* ผู้จัดการส่วนความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

** วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ