



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

สิทธิมนุษยชนในบริษัท
กรณีศึกษาบริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวอร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ

จัดทำโดย ดร.พจน์ อร่ามวัฒนานนท์
รหัส ๕๘๐๓๒๐

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตรนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๓
วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สิทธิมนุษยชนในบริษัท กรณีศึกษาบริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวอร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ

ดร.พจน์ อร่ามวัฒนานนท์^๑

บทคัดย่อ

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยนั้น ได้มีการนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ หลายฉบับ และมีความก้าวหน้าและมีความเป็นสากลมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่ประเทศไทยเป็นประเทศภาคีชั้นแนวหน้าขององค์การสหประชาชาติที่รับรองหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่สมาชิกใหญ่ขององค์การสหประชาชาติได้ประกาศไว้ใน “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ” ตั้งแต่เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๔๙๑ เพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อพลเมืองของตนและชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศของตนเอง การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนดังกล่าวครอบคลุมการดำเนินงานในทุกด้านตามส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมไปถึงสิทธิมนุษยชนของบุคลากรที่ทำงานในบริษัท หรือกิจการต่าง ๆ ด้วย

สิทธิมนุษยชนในองค์กร และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมนั้น แสดงออกมาในรูปแบบของการสนับสนุนและเคารพในหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระดับสากลอย่างเป็นรูปธรรม โดยวิธีการดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนภายใต้ “หลักสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ” ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ โดยการกำหนดเข้าไปในระดับนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ขณะเดียวกันบริษัทก็ต้องปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงภายใต้หลักการเดียวกัน รวมไปถึงการเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของพนักงานทุกคน

คำสำคัญ สิทธิมนุษยชน สิทธิมนุษยชนในบริษัท

^๑สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นายกสมาคมาอาหารแซ่เอือกแห่งประเทศไทย
ประธานบริษัทและประธานกรรมการบริหาร บริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวอร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ
ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ปรัชญาดุสิตบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สิทธิมนุษยชนในบริษัท กรณีศึกษาบริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวอร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ

ความนำ

หลักการและแนวคิดสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิของมนุษย์ทุกคนบนโลกที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและเป็นสากล ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ชนชาติ ประเทศ เพศ ผิวพรรณ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม สติปัญญา ความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ ที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีอิสระ เสรีภาพ เสมอภาค มีชีวิตที่ดี มีสิทธิแสวงหาวัตถุประสงค์มาดำรงชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคมและการปฏิบัติจากรัฐอย่างเหมาะสม

ความหมายของสิทธิมนุษยชน หรือ Human Rights คือสิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคนเป็นของทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ แหล่งกำเนิด เพศ อายุ สีผิว ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หรือจะยากดีมีจนซึ่งเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด สิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ และไร้ซึ่งพรมแดน ดังนั้นจึงไม่มีบุคคล องค์กร หรือแม้แต่วิธีที่จะมาลบล้างละเมิดความเป็นมนุษย์ได้^๖ นอกจากนี้ยังมีสิ่งจำเป็นที่ทำให้เรามีชีวิตอยู่รอดนอกจากปัจจัยสี่ที่ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค และ ที่อยู่อาศัยแล้ว คือ การศึกษา การมีงานทำ การไม่ถูกทรมาน และได้รับความเป็นธรรมเมื่อถูกกล่าวหาว่าทำผิดกฎหมาย เราเรียกรวมสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องได้รับในฐานะที่เป็นมนุษย์ ซึ่งจะทำให้มนุษย์ อยู่รอดและสามารถพัฒนาตนเองได้ว่าเป็น “สิทธิมนุษยชน” ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และอยู่เหนือกฎหมายและอำนาจใดๆ ของรัฐทุกรัฐ สิทธิเหล่านี้ได้แก่ สิทธิในชีวิต ห้ามฆ่าหรือทำร้ายต่อชีวิต ห้ามการค้ามนุษย์ ห้ามทรมานอย่างโหดร้าย คนทุกคนมีสิทธิในความเชื่อ มโนธรรมหรือลัทธิทางศาสนา มีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ไม่ต้องมีกฎหมายมารองรับ สิทธิเหล่านี้ก็ดำรงอยู่ เช่น แม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการฆ่าคนเป็นความผิดตามกฎหมาย แต่คนทุกคนสำนึกได้ว่า การฆ่าคนนั้นเป็นสิ่งต้องห้าม เป็นบาปในทางศาสนา หรือ การที่คนในชาติไม่ได้รับอาหารที่เพียงพอแก่การยังชีพซึ่งไม่ถือว่าใครทำผิดกฎหมายแต่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่รัฐบาลมีหน้าที่ต้องจัดการให้ คนในชาติได้รับอาหารอย่างเพียงพอแก่การมีชีวิตรอด นอกจากนี้สิทธิมนุษยชนต้องได้รับรองในรูปแบบของกฎหมาย หรือต้องได้รับการคุ้มครองโดยรัฐบาล ได้แก่ ได้รับสัญชาติ การมีงานทำ การได้รับความคุ้มครองแรงงาน ความเสมอภาคของหญิงชาย สิทธิของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันการว่างงาน การได้รับบริการสาธารณสุข การสามารถแสดงออกทางด้านวัฒนธรรม

^๖ กุลพล พลวัน, ๒๕๔๓, ใน สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย, ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, กรุงเทพมหานคร, หน้า ๑๔.

อย่างอิสระ สามารถได้รับความเพลิดเพลินจากศิลปวัฒนธรรมในกลุ่มของตน เป็นต้น สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ต้องเขียนรับรองไว้ในกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญหรือแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐของแต่ละประเทศ เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนทุกคนที่อยู่ในรัฐนั้นจะได้รับความคุ้มครองชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความเหมาะสมแก่ความเป็นมนุษย์ ซึ่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้นิยามความหมายสิทธิมนุษยชนไว้ว่า คือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง หรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองทั่วโลกว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติต่อมนุษย์นั้น

ในกฎบัตรสหประชาชาติ ค.ศ. ๑๙๔๕ ในฐานะธรรมนูญขององค์การสหประชาชาติและตราสารเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ฉบับแรกที่ให้การยอมรับและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับโลก หรือแม้แต่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. ๑๙๔๘ ซึ่งถือเป็นเอกสารแม่บทของสิทธิมนุษยชนปัจจุบันก็ไม่ได้ให้ความหมายของสิทธิมนุษยชนไว้อย่างเฉพาะเจาะจง^๓ ว่าหมายความว่าอย่างไร คงกำหนดไว้แต่เพียงองค์ประกอบหรือลักษณะของสิ่งที่จะถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนเท่านั้น^๔

หลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ๖ ประการ

๑. ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) เป็นสิทธิติดตัวทุกคนตามธรรมชาติ ตั้งแต่เกิด (National Rights)
๒. คนทุกคนมีความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and non-discrimination)

^๓ อุดม รัฐอมฤตและคณะ, ๒๕๔๔, ใน การอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของบุคคล ตามมาตรา ๒๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐, ห้างหุ้นส่วนจำกัดนานาสังพิมพ์, กรุงเทพมหานคร, หน้า ๔๒.

^๔ คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนและสันติภาพ, “เอกสารสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ”, ใน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.๑๙๔๘

คำปรารภ

“ด้วยเหตุที่การยอมรับศักดิ์ศรีประจำตัว และสิทธิซึ่งเสมอกันและไม่อาจโอนแก่กันได้ของสมาชิกทั้งปวงแห่งครอบครัวมนุษย์เป็นรากฐานของเสรีภาพ, ความยุติธรรมและสันติภาพในพิภพ...”

ข้อ ๑. มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิทุกคนได้รับการประสิทธิ

ประสาทเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันอย่างมีน้ำนึ่ง

ข้อ ๒. บุคคลชอบที่จะมีสิทธิและเสรีภาพประดาที่ระบุไว้ในปฏิญญานี้, ทั้งนี้ โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ, เช่น เชื้อชาติ, สีผิว, เพศ, ภาษา, ศาสนา, ความเห็นทางการเมือง, หรือทางอื่นใด, ชาติ หรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม, ทรัพย์สิน, กำเนิด, หรือสถานะอื่นใด.

นอกจากนี้ การจำแนกข้อแตกต่างโดยอาศัยมูลฐานแห่งสถานะทางการเมืองทางตุลาณาหรือทางเรื่องระหว่างประเทศของประเทศ หรือดินแดนซึ่งบุคคลสังกัดจะทำมิได้ ทั้งนี้ไม่ว่าดินแดนดังกล่าวจะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเองหรืออยู่ภายใต้การจำกัดแห่งอธิปไตยอื่นใด.

๓. สิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคนโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ อาชีพ สถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม สุขภาพ และความคิดเห็นด้านต่าง ๆ (Universality)

๔. สิทธิมนุษยชนเป็นองค์รวมแยกเป็นส่วน ๆ ไม่ได้และพึ่งพิงกัน (Indivisibility & Interdependently)

๕. การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น (Participation & Inclusion) หมายความว่าประชาชนแต่ละคน หรือกลุ่มประชาชนหรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมืองและการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

๖. ตรวจสอบได้และใช้หลักนิติธรรม (Accountability & the Rule of Law)

ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายสิทธิมนุษยชนนั้น จำเป็นต้องเข้าใจหลักการต่าง ๆ ที่ถือเป็นองค์รวมของสิทธิมนุษยชนด้วย คือ

สิทธิ (Rights) ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนตามธรรมชาติที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ซึ่งไม่มีใครล่วงละเมิดได้ ทุกคนมีสิทธิมีชีวิตที่จะอยู่รอด อยู่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ แม้กฎหมายยังไม่รองรับแต่สิทธิก็ยังมีอยู่

เสรีภาพ (Freedom) คือการที่มนุษย์สามารถทำอะไรก็ได้ภายใต้ขอบเขตของศีลธรรมอันดีงาม โดยไม่เบียดเบียนสังคม หรือไม่ล่วงล้ำสิทธิของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม ซึ่งคำว่าสิทธิและเสรีภาพมักจะอยู่รวมกันดังปรากฏในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ เพื่อแสดงออกทางความคิด และการปฏิบัติ

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) เป็นคำอธิบายความหมายของสิทธิมนุษยชน ในแง่ของการให้คุณค่าแก่ความเป็นคนว่าทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่กำหนดสิทธิมาตั้งแต่เกิดใครจะละเมิดไม่ได้ และไม่สามารถถ่ายทอดให้แก่กันได้ ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในการมีชีวิต และความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ เพราะคนทุกคนที่เกิดมาบนโลกมีศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ ดังนั้นการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพความเป็นมนุษย์ ห้ามทำร้ายร่างกายหรือทรมาณอย่างโหดร้าย ตลอดจนการกระทำใด ๆ ที่ถือเป็นการเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้รับการรับรอง อยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศ อนุสัญญา และปฏิญญาระหว่างประเทศหลายฉบับ สังคมในปัจจุบันมักจะละเลยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพราะมีการให้คุณค่าของคนต่างกัน ตามสถานภาพทางสังคมของคนแต่ละคน เช่น กำนัน นายทหาร ภารโรง นายกรัฐมนตรี ซึ่งสถานภาพเหล่านั้นไม่ใช่ตัวชี้วัดว่ามนุษย์หรือคนคนนั้นมีศักดิ์ศรีของมนุษย์หรือไม่ แต่ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คือการให้คุณค่าความเป็นคนตามธรรมชาติไม่ว่าจะเกิดมาเป็นผู้ชาย ผู้หญิง กระเทย คนพิการ ปัญญาอ่อนหรือยากจน ต้องถือว่าคนทุกคนมีคุณค่าเท่ากัน ต้องปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์อย่างเสมอหน้ากัน เพราะถือเป็นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยกัน คุณค่าของมนุษย์ที่มีความเกี่ยวข้องหรือขึ้นอยู่กับความเป็นมนุษย์ โดยในฐานะมนุษย์ทุกคนได้รับคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัย ฐานะ หรือตำแหน่ง ในความเข้าใจทั่วไป การให้คุณค่ามนุษย์นั้นคุณค่าหรือศักดิ์ศรีขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจ บทบาททางสังคม การดำรงตำแหน่งทางสังคม

เมื่อเข้าใจอย่างนี้ ดังนั้นมนุษย์คนใดรวยหรือมีบทบาททางสังคมมากหรือมีตำแหน่งใหญ่โตก็จะมีคุณค่ามาก คนจนหรือคนที่ไม่มียศหรือตำแหน่งใด ๆ ก็จะมีคุณค่าน้อย หากเรามองเช่นนี้เราก็จะมีความคิดวาระหว่างนักการภารโรงกับผู้อำนวยการโรงเรียนมีคุณค่าต่างกัน เด็กเรียนดีและเด็กที่มีพฤติกรรมแย่นี้อาจจะเรียนไม่เก่งมีคุณค่าต่างกัน เด็กที่มีฐานะรวยกับเด็กที่มีฐานะยากจนมีคุณค่าต่างกัน การปฏิบัติตนต่อคนเหล่านั้นก็จะแตกต่างกันด้วย

ซึ่งหากพิจารณากันให้ดีแล้ว จะเห็นว่าความแตกต่างของมนุษย์ ความจน ความรวย ผู้อำนวยการ นายพล นายอำเภอ สัญชาติ ภาษา ล้วนแล้วแต่สังคมเป็นผู้กำหนดทั้งสิ้น และเมื่อสังคมกำหนดแล้ว ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติต่อคนเหล่านั้นได้ด้วย ถ้าหากคนจนกลายเป็นคนรวย คนที่มีตำแหน่งสูง ๆ อาจจะถูกถอดตำแหน่ง คนที่ไม่มีความสำคัญทางสังคมกลายเป็นคนดังในหน้าหนังสือพิมพ์ เป็นต้น แต่มีสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้คือ อายุ เพศ เพราะธรรมชาติกำหนดมา แม้ว่าอาจจะมีผ่าตัดแปลงเพศแต่ก็ยังถูกระบุว่าคนคนนั้นมีเพศดั้งเดิมคืออะไร ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความจริงข้อนี้ได้ แต่สิ่งที่มนุษย์ทุกคนมีคือ การรักชีวิต รักตัวกลัวตายมีอยู่ในมนุษย์ทุกผู้ทุกคน คุณค่าของความเป็นคนหรือศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์จึงไม่มีใครมีคุณค่ามากกว่าใครเพราะทุกคนมีคุณค่าความเป็นคนเหมือนกัน แต่ในสังคมทุกคนก็ยังคงมองเห็นความต่างนี้ไม่ว่าจะเป็น ความแตกต่างทางเพศ ซึ่งฐานะทางเพศชายถูกมองว่ามีคุณค่าทางสังคมมากกว่าเพศหญิงในทุกด้านนับแต่โบราณกาลมา ดังนั้นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

การละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นั้น หมายถึงการเหยียดหยาม ลดทอน หรือการปฏิบัติต่อคนเหมือนไม่ใช่มนุษย์ หรือลดฐานะมนุษย์เป็นเพียงวัตถุสิ่งของ เช่นเมื่อเราเห็นขอทานแล้วเกิดความสงสารจึงไปซื้ออาหารกล่องมาให้แต่กลับโยนใส่ให้ขอทานแทนที่จะหยิบยื่นให้อย่างสุภาพ ก็ถือว่าเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของขอทาน ซึ่งแม้ขอทานจะยากจนแต่มนุษย์ด้วยกันก็ไม่มีสิทธิไปเหยียดหยามหรือละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยการโยนอาหารให้ขอทานราวกับขอทานนั้นเป็นสัตว์มากกว่าคน

ความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ (Equality and Discrimination) คือเกณฑ์การวัดว่าสังคมหนึ่งสังคมใดมีการละเมิดหรือเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเสมอภาคหรือการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เท่าเทียมกัน

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๓๕ เป็นต้นมา การเคลื่อนไหวปกป้อง คุ้มครองและเผยแพร่แนวคิดสิทธิมนุษยชนค่อย ๆ ขยายตัวมากขึ้น จนถึงในปี ๒๕๔๐ จึงเกิดรัฐธรรมนูญที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและยังมีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอย่างเด่นชัด รวมไปถึงการก่อให้เกิดคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติด้วย^๕

^๕ วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, ๒๕๔๓, ใน สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐, พิมพ์ครั้งที่ ๒, สำนักพิมพ์วิญญูชน, หน้า ๔๔.

สังคมไทยเป็นสังคมที่ต่างเชื้อชาติ ศาสนา เผ่าพันธุ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติ จนกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวในความเป็นไทยโดยไม่มีการแตกแยก ยอมรับความหลากหลาย มีจิตใจเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน จึงไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในเรื่องการแบ่งชนชั้น หรือเผ่าพันธุ์ แต่การละเมิดสิทธิมนุษยชนก็ยังปรากฏอย่างต่อเนื่อง เช่น การละเมิดสิทธิเด็ก การละเมิดทางเพศ แรงงาน ยาเสพติด อดายมุข ความรุนแรงในการลงโทษ การละเมิดสิทธิสตรี ในสังคมไทย ยังปรากฏการใช้ความรุนแรงต่อผู้หญิงในครอบครัว ความรุนแรงทางเพศในที่สาธารณะ ที่บ้าน ที่ทำงาน สถานกักกัน การล่อลวงทางอินเทอร์เน็ต โรงภาพยนตร์ บัตรดอลล์

สิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน

สถานการณ์ด้านสิทธิแรงงานของประเทศไทย

ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย รวมทั้งแรงงานที่เป็นผู้หญิงและแรงงานเด็ก ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ถูกละเมิดมีหลายรูปแบบในกลุ่มต่าง ๆ ในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในระบบอันได้แก่ กลุ่มแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม สถานบริการ ห้างร้านต่าง ๆ กลุ่มแรงงานอีกกลุ่มหนึ่ง คือกลุ่มแรงงานนอกระบบและแรงงานอพยพ

การละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านแรงงานพิจารณาหลักการสิทธิมนุษยชนรับรองและปฏิบัติการเพื่อแปรหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานสู่การปฏิบัติ กล่าวคือเพื่อให้ทุกคนมีงานทำอย่างเหมาะสม กล่าวคือมีโอกาสในการทำงานรับรอง คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิคนงาน และการคุ้มครอง และการเป็นตัวแทนด้านสังคม

สิทธิคนงาน โดยกำหนดมาตรการกลางด้านแรงงานสากลและอนุสัญญาด้านแรงงานได้ พัฒนารับรองสิทธิขั้นพื้นฐานดังที่ร่างไว้ในกฎบัตรนานาชาติ เสรีภาพในการรวมตัว และสิทธิในการเจรจาต่อรองเป็นกลุ่ม การจำกัดการใช้แรงงานแบบบังคับ การเลือกปฏิบัติในการจ้างคน และการทำงานมาตรฐานการมรประสิทธิภาพในการจำกัดแรงงานเด็ก

สิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานต้องการ ได้แก่สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การแจ้งเตือนและค่าทำขวัญเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน การให้ค่าจ้างในระหว่างลาป่วย และอนุญาตให้หยุดงานได้ เงินชดเชยภายหลังเกษียณ เป็นต้น ลักษณะการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมีหลายรูปแบบกล่าวคือ การจ้างทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ได้รับการควบคุมและไม่ได้รับการคุ้มครอง เป็นงานที่ไม่มีสวัสดิการ หรือการคุ้มครองด้านสังคมใด ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นจากแรงงานในระบบ และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทาบเร่ หรือ เกษตรกรรายย่อย และแรงงานรับจ้างทั่วไป แรงงานนอกระบบเช่น คนงานที่ไม่มีนายจ้าง เป็นการถาวร คนทำงานบ้านทั่ว ๆ ไป รวมทั้งอยู่ที่ทำงานที่ไม่มีระบบควบคุมและคุ้มครองในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเกษตร การผลิต และบริการ ซึ่งมีนายจ้างคนสุดท้ายอยู่ในเศรษฐกิจในระบบ การทำงานของแรงงานนอกระบบ ไม่สามารถจัดตั้งองค์กรและมีตัวแทนได้ โดยเฉพาะในสัญญาจ้างแรงงานซึ่งคู่สัญญาไม่ได้มีความเสมอภาคหรือมีเสรีภาพในการทำสัญญาอย่างแท้จริง

ในสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างเป็นผู้ที่อยู่ในสถานะที่ได้เปรียบกว่าลูกจ้างเพราะเป็นเจ้าของปัจจัยในการผลิตในขณะที่ลูกจ้างมีแต่เพียงแรงงานที่จะขายให้แก่ นายจ้างเท่านั้น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจทำให้ลูกจ้างไม่อาจเป็นผู้ตั้งเงื่อนไขต่อรองกับนายจ้างได้เพราะมีแรงงานในตลาดที่พร้อมจะทำตามเงื่อนไขหรือความพอใจของนายจ้างอยู่มากมาย จึงเห็นได้ว่าลูกจ้างถูกความจำเป็นทางเศรษฐกิจบีบบังคับไม่ให้มีเสรีภาพในการที่จะต่อรองกับนายจ้างได้อย่างเต็มที่ เสรีภาพความเสมอภาคในการทำสัญญาจ้างแรงงานในทางความเป็นจริงจึงเป็นไปได้

กลุ่มแรงงานที่ถูกละเมิดในประเทศไทย^๖

๑. แรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็ก ที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ ปริมณฑลและจังหวัดต่าง ๆ ทั่วไปในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า เย็บกระเป๋า รองเท้า เจียรไนพลอย ทำเครื่องประดับ ช่อมรดยนต์ รถจักรยานยนต์ สถานที่บริการน้ำมันเชื้อเพลิง ร้านอาหาร อยู่เป็นจำนวนมาก รูปแบบการละเมิดที่ทั้งที่ใช้แรงงานเด็กมีทั้งการใช้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานเป็นระยะเวลายาวนานและสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพการใช้แรงงานเด็กจำนวนมากเป็นลักษณะการทารุณกรรม เด็กถูกใช้เป็นเครื่องมือการส่งยาเสพติด ถูกใช้แรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ถูกใช้เป็นเครื่องมือขมขาน นอกจากนี้ยังพบว่าเด็กถูกจัดหาหรือเสนอเพื่อเป็นการค้าประเวณี การจัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การใช้เด็กส่งยาเสพติด ซึ่งโดยลักษณะหรือโดยสภาพแวดล้อมเป็นการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยหรือศีลธรรมเด็ก

คำว่ารูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก คือทุกรูปแบบของการใช้ทาส เช่น การค้าและซื้อขายเด็ก การใช้จัดหา หรือเสนอเพื่อการค้าประเวณีการจัดหาหรือเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การใช้เด็กส่งยาเสพติด งานซึ่งโดยลักษณะงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมเด็ก^๗

๒. แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หมายถึงแรงงานที่อยู่ในการทำงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการและไม่อยู่ในการคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน จำนวนแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วยกลุ่มใหญ่ ๓ กลุ่ม คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ เจ้าของกิจการขนาดย่อม โดยส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ผู้ผลิตในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมและผู้ที่อยู่ในภาคบริการสุขภาพของแรงงานนอกระบบ

^๖ มาลี พุทธิพงษ์ศิริ, "สิทธิทางด้านแรงงาน", ใน ปัจจัยพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน, กรุงเทพมหานคร, หน้า ๖ - ๗.

^๗ <http://arts.kmutt.ac.th/ssc๒๖๐/ssc๒๖๐text/%E๑%C๓%A๗%A๗%D๒%B๙.doc> ใน

^๘ ประกาศคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เรื่อง ประเภทงานอันตรายสำหรับแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของประเทศไทย ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ภาวะสุขภาพเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่มักไม่ได้รับการตระหนักถึงความสำคัญเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากไม่เห็นอันตรายที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด โดยทั่วไปแรงงานนอกระบบมักไม่ได้รับหลักประกันหรือสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกองทุนเงินทดแทนหรือประกันสังคม การให้บริการด้านสุขภาพหรือการสร้างหลักประกันสุขภาพ สำหรับแรงงานนอกระบบ จึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนแรงงานนอกระบบนั้นมีสภาพการทำงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑. อันตรายทางด้านกายภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้น คือฝุ่นที่มีทั้งฝุ่นบรอนซ์ ฝุ่นไม้ ฝุ่นทราย ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นพลอย และละอองสารเคมี ซึ่งฝุ่นเหล่านี้ย่อมมีผลต่อสุขภาพของคนทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ก็มีแสงเสียง และความร้อน ที่ล้วนเป็นอันตรายกับสุขภาพ จากกรณีศึกษาของศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน งานที่มีอันตรายทางด้านกายภาพมากที่สุดคือ งานทำบรอนซ์ งานแกะสลักไม้ งานเจียรระโนพลอย เป็นต้น

๒. อันตรายจากเครื่องมือเครื่องจักร แม้ว่างานที่ทำอยู่กับบ้านจะมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรไม่มากนัก แต่ก็พบว่าคนงานกลุ่มนี้มีจำนวนไม่น้อย โดยเฉพาะงานบรอนซ์ งานเจียรระโนพลอย งานผลิตอาหาร เช่น ทำน้ำพริก ตัดเส้นก๋วยเตี๋ยว ที่ได้รับอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต พิการ และบาดเจ็บอยู่บ่อย ๆ

๓. อันตรายจากสารพิษ สารเคมี ที่อยู่ในขั้นตอนการผลิตทั้งที่ได้รับผลทางตรง คือ การสัมผัส และทางอ้อม คือเด็ก ๆ หรือบุตรของแรงงานเหล่านี้ได้รับการสูดดมสารดังกล่าวในขนาดที่ทำการผลิตทุก ๆ วัน งานที่มีอันตรายจากสารเคมีสูง ได้แก่ การเกษตร การเย็บรองเท้า การย้อมสีต่าง ๆ งานแหวน เป็นต้น

๔. อันตรายทางกายศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าคนงานส่วนใหญ่มีปัญหาในการปวดเมื่อยส่วนต่าง ๆ ของร่างกายทุกคน ซึ่งคาดว่าน่าจะเกิดขึ้นจากท่า นั่ง ทำงานไม่เหมาะสมแต่ไม่สำคัญ คือคนเหล่านี้ต้องทำงานทั้งวัน (๘-๑๕ ชั่วโมง) ถ้าเป็นช่วงงานเร่งก็ต้องอดนอน งานที่ผลกระทบด้านกายศาสตร์ได้แก่ การเย็บผ้า การถักแหวน เป็นต้น

๕. อันตรายด้านสุขภาพจิต คนกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับความเครียดจากหลายสาเหตุ เช่น อันตรายจากการทำงาน กำหนดส่งงาน คุณภาพของงาน ค่าจ้าง ความไม่แน่นอนของปริมาณงานที่สำคัญคือ ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว

๓. แรงงานหญิง

ลูกจ้างหญิงต้องประสบปัญหาทั้งในฐานะคนงานที่ไม่ต่างจากคนงานชาย และในฐานะความเป็นหญิง ภายใต้โครงสร้างความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศและวัฒนธรรมความเชื่อหลายอย่างซึ่งกำหนดบทบาทหน้าที่หญิงชายไว้ที่ให้ผู้หญิงได้รับสิทธิเพิ่มขึ้นจากภาระที่ต้องทำทั้งในบ้านและนอกบ้านรวมทั้งการให้บริการสมาชิกในครอบครัว

การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอันไม่เป็นธรรมในการทำงาน อาจสรุปได้ดังนี้

๑. การแบ่งแยกกีดกันเพศในการจ้างงาน เช่นไม่รับสมัครผู้หญิงทำงาน ในบางประเภทงานหรือตำแหน่งงาน

๒. การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานหญิงกับชาย

๓. เลือกปฏิบัติทางเพศเพราะเหตุแห่งอายุ และสถานภาพสมรสกล่าวคือ ผู้หญิงมักถูก นายจ้างบางส่วนไม่รับเข้าทำงานเพราะมีอายุมากไป หรือเพราะแต่งงานแล้ว

๔. โอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันในการฝึกอบรมและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เช่นนายจ้าง จำนวนไม่น้อยไม่อนุญาตหรือไม่ส่งเสริมลูกจ้างหญิงไปฝึกอบรมพัฒนาความรู้ฝีมือ หรือการเลื่อน ตำแหน่งงานเพราะมองว่าผู้หญิงมีเรื่องมาก อีกไม่นานก็ต้องแต่งงาน เมื่อมีบุตรก็ต้องลางาน มีเวลา ให้กับงานน้อยลง

๕. การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุการณ์ตั้งครรถ์หรือใช้สิทธิลาคลอดงาน การถูก คุกคาม ล่วงเกิน ลวนลามทางเพศ โดยคนงานชายหรือหัวหน้างานผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจให้คุณ ให้โทษในการทำงาน

๖. ความไม่มั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย การส่งออก ตกต่ำหรือนายจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร เทคโนโลยีการผลิต ลดต้นทุนการผลิต ลดการ จ้างงาน คนงานหญิงจำนวนมากจะถูกปลดออก โดยอาจไม่ได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้าง ไม่มีการ แจ้งกล่าวล่วงหน้า และต้องมีผลกระทบต่อครอบครัวอย่างแน่นอน เพราะแรงงานหญิงมีภาระหนัก ต้องส่งเงินไปเลี้ยงดูพ่อแม่พี่น้องของตนเองหรือดูแลบุตร

๔. กลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานสารพิษและสิ่งแวดล้อม

มีแรงงานเป็นจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบทางสุขภาพจากการทำงานในสถาน ประกอบการเกี่ยวกับสารพิษ และที่มีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มี มาตรการและกลไกที่จะดำเนินการให้การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ อันพึงมีพึงได้ตามขั้นพื้นฐานที่ กฎหมายกำหนด ทางสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานสารพิษและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทยได้ พยายามแก้ไขปัญหา โดย

๑. ให้ความรู้การรักษาสุขภาพให้กลุ่มคนที่เป็นแรงงานที่ยังทำงานในสถานที่เสี่ยงต่อการ เกิดความเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงโรงงาน (กลุ่มเสี่ยง)

๒. เป็นศูนย์กลางให้ข้อมูลและความรู้เรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ ชุมชนและผู้สนใจทั่วไป

๓. สร้างเครือข่ายการรักษาสุขภาพของกลุ่มเสี่ยงจากการทำงานหรือได้ผลกระทบจาก สิ่งแวดล้อม

๕. องค์กรเครือข่ายงานด้านคนพิการ

ข้อมูลองค์กรที่ได้จากการรวบรวมฐานข้อมูล โดยรวมเป็นองค์กรภาคประชาชนที่รวมตัว กันเรียกร้องสิทธิของตนเองทางด้านแรงงาน โดยจัดตั้งขึ้นเป็นกลุ่ม แบ่งออกได้ดังนี้

๑. องค์กรประชาชน เป็นองค์กรที่เกิดจากการร่วมตัวของกลุ่มแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหา เรื่องการละเมิดสิทธิแรงงาน ทางด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และสุขภาพ เช่นสหภาพแรงงาน สหพันธ์ แรงงาน โดยองค์กรเหล่านี้สมาชิกส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในแหล่งนิคมอุตสาหกรรม มีโครงสร้างการทำงานชัดเจน

๒. องค์กรพัฒนาเอกชน ทำงานส่งเสริมสร้างขบวนการแรงงานจากล่างสู่บน ให้กรรมมาชีพพื้นฐานพึ่งตนเองได้ ขณะเดียวกันเป็นผู้ประสานให้เกิดการคุ้มครองผลประโยชน์ของ

กลุ่มแรงงาน และให้ความเป็นธรรมกับกลุ่มนายจ้าง โดยการผลักดันด้านกฎหมายและนโยบายที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้บางองค์กรทำหน้าที่ส่งเสริมอาชีพและเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มแรงงานที่ถูกปลดออกจากงาน

๓. องค์กรภาครัฐ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ทำงานด้านนโยบายและกฎหมาย มีบางหน่วยงาน เช่นกรมแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ทำหน้าที่ทั้งดูแลและปกป้องและพิทักษ์กลุ่มแรงงาน แต่การทำงานของภาครัฐก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด เพราะติดกับระบบงานหลากหลายขั้นตอน

สิทธิมนุษยชนในบริษัท

กฎหมายไทยได้มีมาตรการในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนในรูปแบบต่าง ๆ มาเป็นเวลานาน นับจากประเทศไทยได้ให้ความเห็นชอบกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๔๙๑ หลังจากนั้นประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสันติสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนอีกหลายฉบับด้วยกัน เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) เป็นต้น

อย่างไรก็ตามแม้ประเทศไทยจะมีพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนตามสนธิสัญญาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ประเทศไทยก็ยังมีปัญหาที่เกิดจากการขาดการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่รอกการแก้ไขอีกหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างที่มีต่อ นายจ้าง ทั้งยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานที่นานาอารยประเทศล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว

สิทธิของผู้ใช้แรงงาน หมายถึงสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิต สำหรับตนเองและครอบครัว สิทธิที่จะทำงานในสภาวะที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย สิทธิการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเสรีปราศจากการแทรกแซง สิทธิการหยุดงาน สิทธิในการประกันสังคม สิทธิการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงาน^๔

สิทธิมนุษยชนในบริษัท : กรณีศึกษาบริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวิร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ

บริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวิร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็ง ในนามกลุ่ม "เวลส์ กรู๊ป" เป็นผู้ผลิตและส่งออกรายใหญ่

^๔ http://www.baanjomjut.com/library_๒/extension-๔/human_rights/๒๗.html

เป็นหนึ่งในผู้นำอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็งของไทยที่มีตระกูล "อร่ามวัฒนานนท์" ถือหุ้นใหญ่ ปัจจุบันมีบริษัทในเครือ ๕ บริษัท มีโรงงานผลิตรวม ๕ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงงานของ บจก.อันดามัน ซีฟู้ด ซึ่งมี ๒ แห่ง คือที่จังหวัดระนอง และสมุทรปราการ สินค้าหลักที่ผลิตได้แก่ กุ้งต้ม กุ้งสด กุ้งวงแหวน กุ้งชุบแป้ง

๒. บจก.เอส.ซี.ซี.โพรเซ่น ฟู้ด มีโรงงานที่จังหวัดสงขลา สินค้าหลักที่ผลิตได้แก่ กุ้งทะเลและสินค้าชุบแป้งทอดทั้งกุ้ง อาหารทะเล และผักต่าง ๆ

๓. บจก.อินเตอร์เซีย จังหวัดสมุทรสาคร สินค้าหลักคือกุ้งชุบแป้งทอด

๔. บจก.เบสท์ อะควา คัลเจอร์ ฟาร์มเนอร์ ทำธุรกิจฟาร์มเลี้ยงกุ้งตั้งอยู่ใน ๓ จังหวัด ได้แก่ สงขลา สุราษฎร์ธานี และจันทบุรี ในปีนี้จะลงทุนอีกแห่งที่จังหวัดตราด

๕. บจก.ซีเวลท์ โพรเซ่น ฟู้ด จังหวัดสงขลา สินค้าที่ผลิตมี ๖ หมวด ได้แก่ หมวดซูชิจากกุ้ง ปลาหมึก และปลา, หมวดของชุบแป้งทั้งจากกุ้ง อาหารทะเล และพืชผักต่าง ๆ, หมวดของทอดทั้งหมด, หมวดต้มยำ และอาหารพร้อมรับประทานอื่น ๆ, หมวดอาหารชุดพร้อมรับประทาน และหมวดกุ้งต้ม และกุ้งสด มีขนาดพื้นที่ที่ใหญ่มากกว่า ๓๓,๐๐๐ ตารางเมตร เปรียบเสมือนมี ๖ โรงงานย่อยใน ๖ หมวดสินค้าอยู่ในหลังคาเดียวกัน สินค้าที่ผลิตเป็นสินค้าที่มี Value Added หรือมูลค่าเพิ่มสูง โดยมีคนงานและเครื่องจักรสามารถรองรับการผลิตเต็มที่ได้ถึง ๑,๘๐๐ ตันสินค้าสำเร็จรูปต่อเดือน

๖. กลุ่มอาหารทะเลกระป๋อง (ปลาทูน่า และปลาซาร์ดีน ปลาแมคเคอเรลในแบรนด์ "ซูเปอร์ซีเซฟ") ในนาม "ซีแวลู" ปัจจุบันบริษัทในกลุ่มซีแวลูมี ๓ บริษัทรวม ๕ โรงงาน ประกอบด้วย บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) (บมจ.) มี ๒ โรงงาน (โรงงานตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ) บจก.ไอ.เอส.เอ. แวลู ๒ โรงงาน (กรุงเทพฯ นครปฐม) และ บจก.สยามอินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด (สงขลา)

๗. บริษัทในต่างประเทศ ประกอบด้วยบริษัททรูบิคอน รีซอร์สเซสฯ ดูแลตลาดและการขายสินค้ากุ้งในสหรัฐอเมริกา บริษัทท็อป อินเตอร์เทรดฯ ดูแลการตลาดและการขายในญี่ปุ่น และบริษัทเวลส อินเดียนา ดูแลการจัดหาวัตถุดิบป้อนโรงงานในเครือ^{๑๐}

จากการเป็นผู้ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีพนักงานทั้งสิ้น ๒๔,๐๐๐ คน บริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวิร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ ได้สร้างกลไกในการเคารพในสิทธิมนุษยชนเป็นแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ เนื่องจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม การบังคับใช้แรงงานและการใช้แรงงานเด็ก สามารถส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ด้วยเหตุนี้บริษัท จึงยึดปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ในกฎหมายและที่เป็นมาตรฐานในระดับสากล

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยการเคารพกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ ธรรมเนียมท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมในการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพและให้เกียรติ โดยไม่

^{๑๐} หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ, ฉบับที่ ๒๗๑๔, ๑๖-๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

เลือกปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติตามพันธสัญญาของบริษัทในการส่งเสริมสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิของประชาชน บริษัทฯ มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนดังต่อไปนี้

๑. สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างเพียงคนเดียวที่เพียงพอสำหรับการเลี้ยงตัวเองอยู่ได้ ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้ไม่เพียงพอ สำหรับการดำรงชีพและการเลี้ยงดูครอบครัว จึงมีความจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อหารายได้เพิ่มในแต่ละวันทำให้ต้องทำงานเป็นเวลายาวนานกว่าวันละแปดชั่วโมง ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตอยู่ของผู้ใช้แรงงาน

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นธรรม และเพียงพอในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน และไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศ และอายุ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบสถาน ประกอบการต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้างเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน จัดทำรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของนายจ้าง เผยแพร่ต่อองค์กรผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน เผยแพร่และให้การศึกษาแก่องค์กรผู้ใช้แรงงานและผู้ใช้แรงงานให้ทั่วถึงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสิทธิของผู้ใช้แรงงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการพนักงานที่ชัดเจนผ่านคู่มือพนักงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่พนักงาน อาทิ การรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักประกันสุขภาพ และหลักประกันชีวิตของพนักงาน ตลอดจนไม่เปิดเผยหรือส่งผ่านข้อมูล หรือความลับของพนักงานทั้งในเรื่องการจ้างงานและข้อมูลด้านการรักษาพยาบาล

๒. สิทธิที่จะทำงานในสภาวะที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

ผู้ใช้แรงงานที่ต้องเสียชีวิตและทุพพลภาพจากการทำงาน มีอัตราที่สูงขึ้นเนื่องจากการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ เพราะหน่วยงานของรัฐมักจะรวบอำนาจการจัดการไว้แต่เพียงฝ่ายเดียว ขณะที่บุคคลากรไม่เพียงพอ และงบประมาณมีจำนวนจำกัด การขาดนโยบายสาธารณสุขที่เกี่ยวกับการป้องกันสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการทำให้ขาดแคลนบุคลากรด้านการแพทย์เฉพาะสาขาอาชีวเวชศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้องค์กรผู้ใช้แรงงานและผู้ใช้แรงงานยังมีความตระหนักไม่เพียงพอเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการเผยแพร่และให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการให้ทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง และจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ใช้แรงงานในบริษัทฯ พยายามจะลดจุดเสี่ยงที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานให้อยู่ในระดับร้อยละ ๐ และมีฝ่ายตรวจสอบระบบของเครื่องจักรกลให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยตลอดอายุการใช้งานอย่างสม่ำเสมอและเป็นประจำ

๓. สิทธิการก่อตั้งสหภาพแรงงาน และเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

แม้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้รับรองการก่อตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม แต่การคุ้มครองผู้เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงาน และการคุ้มครองการรวมสหภาพแรงงานยังไม่เป็นการเพียงพอ ลูกจ้างที่เป็นผู้เริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงาน มักจะถูกเลิกจ้างอยู่เสมอ

การจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างคนเดียวกันหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน ซึ่งเป็นการจำกัดการก่อตั้งสหภาพแรงงานได้เพียงสองประเภทเท่านั้น แท้ที่จริงแล้วสิทธิการก่อตั้งสหภาพแรงงาน และการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน จะต้องไม่จำกัดนายจ้างหรือกิจการประเภทเดียวกัน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการสนับสนุนให้ลูกจ้างมีการรวมกลุ่มกัน เพื่อสร้างตัวแทนของตนในการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งร่วมมือกันในการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่ทางบริษัทฯ สร้างความร่วมมือในระดับเครือข่ายลูกจ้าง จนสามารถมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่งในอนาคตได้ โดยการเปิดโอกาสให้มีกระบวนการรวมกลุ่มกันอย่างเป็นรูปธรรม สร้างระเบียบหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ ที่ชัดเจนออกมาเพื่อควบคุมการรวมกลุ่มเหล่านั้น เสมือนเป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้บังคับกันภายในบริษัทฯ เพราะหากไม่มีระเบียบ หลักเกณฑ์เข้ามารองรับการรวมกลุ่มดังกล่าวข้างต้นแล้วก็อาจจะส่งผลให้การรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับการเหลียวแล หรือแม้กระทั่งเป็นข้ออ้างในการปฏิเสธข้อเรียกร้องของพนักงานภายในบริษัทกับฝ่ายบริหารได้ ซึ่งถือว่าเป็นการควบคุมให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่บนหลักเกณฑ์ของระเบียบที่สร้างขึ้นมาเกี่ยวกับการรวมกลุ่มดังกล่าวได้

๔. สิทธิการประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนในสิทธิประโยชน์ ๗ กรณี ซึ่งได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และว่างงาน ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบในส่วนของนายจ้างและผู้ประกันตน ฝ่ายละร้อยละ ๕ โดยคำนวณจากฐานค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามความเป็นจริง ซึ่งการคำนวณเงินสมทบกำหนดให้คำนวณจากฐานค่าจ้างขั้นต่ำ ๑,๖๕๐ บาท และขั้นสูงสุดไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท เงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างแต่ละคนในแต่ละเดือน ต่ำสุด ๘๓ บาท และสูงสุด ๗๕๐ บาท

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ อย่างครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดขึ้น และเพื่อสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่รัฐจัดให้แก่ผู้ใช้แรงงานทุกคนที่อยู่ในระบบ โดยบริษัทฯ ได้ให้ผู้ใช้แรงงานทุกคนเข้าสู่ระบบประกันสังคม และบริษัทได้สมทบเงินในฐานะนายจ้างให้ตามกฎหมาย และนำส่งเงินเข้าสู่แก่กองทุนเงินประกันสังคมครบถ้วนทุกเดือน ทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้แรงงานเข้าใจถึงสิทธิของผู้ประกันตน อันได้แก่กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และว่างงาน เพื่อจะได้เข้าถึงสิทธิของตนเองอย่างถูกต้อง นอกจากนี้

ยังสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เข้ามาตรวจสอบการดำเนินงานและการปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่เป็นประจำ

๕. สิทธิการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน

การกำหนดนโยบายของรัฐบาลในด้านแรงงาน การออกกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงานของรัฐ ผู้ใช้แรงงานมักจะได้มีส่วนร่วมหรือปรึกษาหารืออย่างแท้จริง หรือถ้ามีส่วนร่วมก็เป็นไปอย่างค่อนข้างจำกัด และไม่ได้เป็นตัวแทนของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่อย่างแท้จริง เนื่องจากการตัดสินใจมักรวบอำนาจอยู่หน่วยงานของรัฐเสียเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นนโยบายกฎหมายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงานจึงไม่สอดคล้อง หรือเอื้อประโยชน์ต่อสิทธิของผู้ใช้แรงงาน

แม้ในสถานประกอบการก็ตาม ผู้ใช้แรงงานยังคงไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น เพราะนายจ้างมักอ้างความเป็นเจ้าของผูกขาดอำนาจการตัดสินใจไว้เพียงผู้เดียวปกปิดข้อมูลที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อภาระจากรองอันมีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน ทำให้เกิดการเผชิญหน้าระหว่างผู้ใช้แรงงาน และนายจ้างอยู่เสมอ ๆ

บริษัทฯ ในฐานะนายจ้างพยายามเรียกร้องให้รัฐปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการไตรภาคีเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน ทุกชุดให้มีจำนวน ๓ คนเท่ากันทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเพื่อความเสมอภาคในการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ได้เสียของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

การดำเนินงานในบริษัทฯ ได้มีการสนับสนุนให้ผู้แทนของผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมกับทางบริษัทฯ ในฐานะนายจ้างในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้เวทีดังกล่าวในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในทิศทางที่ชัดเจน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในจำนวนที่เท่ากัน โดยตัวแทนฝ่ายนายจ้างต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและบังคับบัญชาในปัญหาสำคัญได้ และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างต้องเป็นตัวแทนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของลูกจ้างที่แท้จริง เพื่อที่จะคอยรับฟังปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างในการนำเสนอต่อคณะกรรมการในการประชุมได้นอกจากนี้ยังสนับสนุนพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจแรงงาน ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างและผู้ใช้แรงงานร่วมปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาภายในสถานประกอบการ

สรุปผล

บริษัท เวลส แอนด์ โก ยูนิเวิร์ส จำกัด และบริษัทในเครือ ตระหนักและให้ความเคารพในเกียรติของพนักงานในบริษัทฯ ทุกคน ให้การประกันได้ว่าพนักงานของเรจะมีสิทธิในด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล ตลอดจนมีสิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสะอาดและถูกสุขลักษณะรวมถึงปราศจากการล่วงละเมิด หรือการข่มเหงในทุกรูปแบบเราใช้หลักความยุติธรรมและจริงจังในการบริหารจัดการเกี่ยวกับค่าจ้างผลประโยชน์ต่างๆและเงื่อนไขการจ้างงานอื่นๆรวมทั้งตระหนักถึงสิทธิ

เสรีภาพในการรวมกลุ่มของผู้ร่วมงานเราไม่ใช่แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็กเราไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติและจะดำเนินการเพื่อรับรองโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ร่วมงานทุกคนเราปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและมาตรฐานการจ้างงานที่บังคับใช้ในทุกที่ที่เราดำเนินธุรกิจหรือปฏิบัติงาน

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และสวัสดิภาพของพนักงานอย่างเสมอภาคภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันในการจ้างแรงงาน การไม่เลือกปฏิบัติ การไม่กีดกันด้วยเหตุทางเพศ สีมืด เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความพิการ สถาบันการศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน การไม่ให้สิทธิพิเศษหรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานคนหนึ่งคนใดรวมถึงให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึงในการแต่งตั้งโยกย้าย การให้รางวัล และการลงโทษทางวินัยด้วยความสุจริต โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ตามสายงาน ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพพนักงานไปพร้อม ๆ กับการเติบโตในธุรกิจของบริษัทฯ อันเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความมั่นคงและความเติบโตในสายงาน โดยให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการพัฒนาบริษัทฯ การทำงานของพนักงานถูกกำหนดให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย โดยบริษัทฯ เป็นผู้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการทำงานโดยคำนึงถึงหลักความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน อีกทั้งยังเอื้อประโยชน์ในการทำงานอย่างสูงสุด

บรรณานุกรม

กุลพล พลวัน, ๒๕๔๓, ใน สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย, ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, กรุงเทพมหานคร, หน้า ๑๔.

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนและสันติภาพ, “เอกสารสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ”, ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.๑๙๔๘

ดุลพาท, ปีที่๔๐, เล่มที่๖, พฤศจิกายน - ธันวาคม๒๕๓๖, หน้า.๔๐ - ๔๑.

บรรเจิด สิงคะเนติ, ๒๕๕๒ ใน หลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, สำนักพิมพ์วิญญูชน, กรุงเทพมหานคร, หน้า ๙๒-๙๓.

มาลี พงษ์พงศาวิลี, “สิทธิทางด้านแรงงาน”, ใน ปัจจัยพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน, กรุงเทพมหานคร, หน้า ๖ - ๗.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, ๒๕๔๓, ใน สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐, พิมพ์ครั้งที่๒, สำนักพิมพ์วิญญูชน, หน้า ๔๔.

วิชัย ศรีรัตน์, ๒๕๔๔, “พัฒนาการของสิทธิมนุษยชน”, ใน ดุลพาท, ปีที่ ๔๘, เล่มที่ ๓, กันยายน - ธันวาคม ๒๕๔๔, หน้า ๔๗.

อุดม รัฐอมฤตและคณะ, ๒๕๔๔, ใน การอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพ ของบุคคลตามมาตรา ๒๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐, ห้างหุ้นส่วนจำกัดนานาสีพิมพ์, กรุงเทพมหานคร, หน้า ๔๒.

มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย

<http://www.tddf.or.th/tddf/webboard/feedback.php?ID=9387&READNUM=&refpage=1>(สารสนเทศจาก World Wide Web) .

<http://arts.kmutt.ac.th/ssc๒๖๐/ssc๒๖๐text/%E๑%C๓%A๗%A๗%D๒%B๙.doc>
ใน(สารสนเทศจาก World Wide Web)