

จัดพิมพ์โดย
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท
ตุลาคม 2559

รายงานการศึกษา
เรื่อง
การจ้างงานและการรวมกลุ่มของ
แรงงานในภาคเหนือ:
กรณีศึกษาแรงงานเชียงใหม่-ลำพูน

โดย
เสาวลักษณ์ ข่ายทวีป
เจษฎา ไชติกิจภิวาทย์

สนับสนุนโดย
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)

รายงานการศึกษา
เรื่อง

การจ้างงานและการรวมกลุ่มของแรงงาน
ในภาคเหนือ:
กรณีศึกษาแรงงานเชียงใหม่-ลำพูน

โดย
เสาวลักษณ์ ชายทวีป
เจษฎา ไชติกิจวิทย์

สนับสนุนโดย
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)

จัดพิมพ์โดย
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

ตุลาคม 2559

ชื่อหนังสือ	การจ้างงานและการรวมกลุ่มของแรงงานในภาคเหนือ: กรณีศึกษาแรงงานเชียงใหม่-ลำพูน
ตีพิมพ์	ตุลาคม 2559
ผู้เขียน	เสาวลักษณ์ ชายทวีป เจษฎา โชติกิจภินา
จัดทำโดย	มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) อาคารธณภูมิ ชั้น 23 เลขที่ 1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กทม. 10400 โทร 02-6527178-9 โทรสาร 02-6527180 Website: www.fes-thailand.org Facebook: Friedrich-Ebert-Stiftung FES Thailand

ความคิดเห็นในรายงานฉบับนี้เป็นของผู้เขียน
ไม่จำเป็นต้องเป็นของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

คำนำ

การศึกษาเรื่องการจ้างแรงงาน การรวมกลุ่มและแนวร่วมข้ามชั้นของแรงงานภาคเหนือ: กรณีศึกษาแรงงานในเชียงใหม่-ลำพูน เป็นโครงการศึกษาเบื้องต้นถึงสภาพปัญหาของแรงงาน พัฒนาการการรวมกลุ่มและการหาแนวทางส่งเสริมให้การขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคเหนือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเชียงใหม่และลำพูนซึ่งมีการจ้างแรงงานหลากหลายรูปแบบ ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

ด้วยรูปแบบของการจ้างงานที่หลากหลายของแรงงานในภาคเหนือ การรวมกลุ่มของแรงงานเพื่อให้ได้รับสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานจึงเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ การศึกษาในครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของการทำงานขับเคลื่อนประเด็นแรงงานในอดีต กลุ่มองค์กรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและการทำงานข้ามกลุ่มของแรงงานและองค์กรหลายระดับเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาแรงงานในภาคเหนือ ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มแรงงานและหน่วยงานอื่นๆที่หลากหลาย รวมทั้งการสร้างเวทีสาธารณะที่เปิดพื้นที่ให้มีการตระหนักปัญหาแรงงาน รวมทั้งการสนับสนุนให้แรงงานได้มีช่องทางการเข้าถึงสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่ควรจะได้รับเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาว

การศึกษานี้ครั้งนี้ได้มีการจัดกลุ่มศึกษา และผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้นำแรงงานโดยได้รับความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล จากคุณแจ้ญา โชติกิจวิภาทย์ นอกจากนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ สัมภาษณ์นักธุรกิจในจังหวัดเชียงใหม่ การเก็บข้อมูลสถิติจากนักวิชาการแรงงานในหน่วยงานภาครัฐได้รับการประสานงานจากผู้ช่วยวิจัย คือคุณ แทนธัญ ธรรมวิวัฒน์ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรพัฒนาสังคมและมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ขอขอบคุณ รศ.ดร. วรวิทย์ เจริญเลิศ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ยิ่ง และขอบคุณมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท อย่างยิ่งที่สนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ทางมูลนิธิได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมทางด้านแรงงานและการขับเคลื่อนทางสังคมมาโดยตลอด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการถกเถียงในประเด็นแรงงาน การรวมกลุ่มและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงานต่อไป

เสาวลักษณ์ ชายทวีป

ตุลาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	3
สารบัญ	4
บทที่ 1 บทนำ	5
ความสำคัญของปัญหา	5
วัตถุประสงค์	7
วิธีการศึกษา	7
บทที่ 2 กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดแนวร่วมข้ามชั้น	8
แนวร่วมข้ามชั้นและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย	11
บทที่ 3 การเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานในภูมิภาค	14
ภาพรวมของโครงสร้างการจ้างงาน	15
อุตสาหกรรมและการจ้างงานในเขตเชียงใหม่-ลำพูน	18
บทที่ 4 ปัญหาในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน	25
ปัญหาของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนในอดีต	26
สภาพปัญหาของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน	29
บทที่ 5 กลุ่มและองค์กรเกี่ยวกับแรงงานในภาคเหนือ	30
ศูนย์สุขภาพแม่หญิงลำพูน	35
สหภาพแรงงานในภาคเหนือ	37
เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	39
องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงาน	42
องค์กรทางธุรกิจและการค้า	45
หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในมหาวิทยาลัย	49
บทที่ 6 บทสรุปและสังเคราะห์แนวร่วมข้ามชั้นของแรงงาน	51
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	59

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	แสดงแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ ปี 2557
16	
ตารางที่ 2	แสดงสถานภาพการทำงานของประชากรในภาคเหนือ ปี 2557
17	
ตารางที่ 3	จำนวนและอัตรา ร้อยละของผู้มีงานทำในเขตภาคเหนือ จำแนกตามเขตปกครอง ปี 2557
18	
ตารางที่ 4	จำนวนโรงงานในจังหวัดลำพูนและจำนวนแรงงาน
20	
ตารางที่ 5	จำนวนผู้มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามอุตสาหกรรม ที่มีการจ้างงานมาก 5 ลำดับ
22	

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงที่ผ่านมา การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมในประเทศไทยได้มีการนำเอาการจ้างงานที่มีลักษณะยืดหยุ่นมาใช้ในการจ้างงานโดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสการทำงานและการพัฒนาอุตสาหกรรมในระดับภูมิภาค ซึ่งมีการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในทุกภูมิภาคของประเทศ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในระดับโลกและการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค อาทิ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนภายใต้แนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่ดำเนินไปพร้อมกับการลดการแทรกแซงของรัฐ เปิดให้ระบบตลาดมีการแข่งขันกันอย่างเสรี ลดการควบคุมของรัฐและเปิดให้บรรษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนอย่างเสรี ส่งผลสำคัญต่อการจ้างงาน การพัฒนาและการรวมกลุ่มของแรงงาน การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจของภาคเมือง ชนบท สร้างโอกาส ทางเลือกในชีวิตการทำงานของคนงาน ในมิติที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในระดับย่อยและแต่ละพื้นที่นั้น มีการอธิบายภายใต้กรอบคิดหลายแนวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบท การขับเคลื่อนของสังคม การเกิดขึ้นของชนชั้นใหม่ในชนบท การขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปิดพื้นที่ทางวัฒนธรรมข้ามพรมแดน วัฒนธรรมการบริโภคในสังคมสมัยใหม่ เป็นต้น

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจทุนนิยมโลกจากการลดขนาดขององค์กรการผลิต ปัญหาของการผลิตแบบสายพาน (Fordism) จากความเข้มงวดของการผลิต และการแยกส่วนของการผลิต ทำให้เกิดรูปแบบของการจัดองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งของตรรกะการผลิตในระบบทุนนิยมที่รุนแรงมากขึ้น กล่าวคือในด้านหนึ่ง การผลิตแบบสายพานการผลิตหรือ Fordism ยังคงเป็นภาคการผลิตที่ยังคงรูปแบบของกระบวนการผลิตที่สร้างผลผลิตเพื่อการบริโภคในภาคอุตสาหกรรมออกมาอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ โดยเน้นความเป็นมาตรฐานแบบเดียวกันของผลิตภัณฑ์ แต่ในอีกด้านหนึ่ง การเติบโตของสถานประกอบการภายใต้รูปแบบการผลิตที่เป็นผลจากระบบการทำงานที่แบ่งงานย่อยลงไปตามความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างโดยใช้ศักยภาพของแรงงานในระบบการทำงานนั้น ในขณะเดียวกันได้มีการเพิ่มองค์ประกอบอย่างอื่นเพิ่มเติมในการทำงาน อาทิ การลดกำลังแรงงานและความ

ยืดหยุ่น การจ้างงานแบบเหมาช่วง ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการผลิต การที่ใช้ศักยภาพของแรงงานกับระบบการทำงาน การลด การบริหารแรงงานสัมพันธ์ และประสิทธิผลของการให้คนงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะดังกล่าวปรากฏให้เห็นในการจ้างงานและการผลิตภาคอุตสาหกรรม

การเปลี่ยนแปลงในโลกของแรงงาน เป็นปรากฏการณ์ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแต่มีผลอย่างสำคัญกับการจัดองค์ประกอบใหม่ของความเหลื่อมล้ำทางสังคม และโครงสร้างทางชนชั้น อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่าง 2 ประเด็นนี้ แต่อาจกล่าวได้ว่าในด้านหนึ่ง การศึกษาเกี่ยวกับงานและการจ้างงานนั้น เป็นการยากที่ผสมผสานกับการวิเคราะห์ในเรื่องชนชั้นและความไม่เท่าเทียม การศึกษาเกี่ยวกับชนชั้นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทางสังคมวิทยา ซึ่งมีความซับซ้อนของความสัมพันธ์ในวิถีชีวิตประจำวัน การบริโภคและเคลื่อนไหวทางสังคม อย่างไรก็ตามการศึกษาแรงงานที่เชื่อมโยงมิติชนชั้นและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมก็เป็นประเด็นที่สำคัญ

ในช่วงที่ผ่านมาแนวโน้มของเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์และการถูกแยกส่วนของระบบงาน ทำให้เกิดกระแสการตื่นตัวแบบใหม่ในการจัดองค์ประกอบใหม่ทางสังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการปรับโครงสร้างทางสังคมแบบใหม่ด้วย เป็นการจัดองค์ประกอบใหม่ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปยังการจัดระดับชั้นทางสังคม จากการเกิดวิชาชีพใหม่ ผู้จัดการและผู้นำของสถาบัน ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการกีดกันชนชั้นแรงงานออกไป รวมทั้งกลุ่มที่เรียกว่าเป็นชนชั้นกลางใหม่ (new middle class) ที่ปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดให้ส่วนที่เป็นพลวัตของแนวโน้มนี้มีการปรับเปลี่ยนของโครงสร้างทางชนชั้นในรูปแบบใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการจ้างงาน รูปแบบการทำงานและปรับโครงสร้างทางชนชั้นในสังคม

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาแรงงานในระบบการผลิตแบบสายพานที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้นที่สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ พัฒนาสมรรถนะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของแรงงานในระบบ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานได้นั้น ต้องเกิดควบคู่กับการสร้างอำนาจการต่อรองที่เข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่อยู่บนฐานของการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมดังกล่าว มิติของการเปลี่ยนแปลงทางด้านแรงงานยังไม่ได้มีการศึกษามากนัก จึงเป็นที่น่าสนใจว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านแรงงานอย่างไร ตลอดจนถึงความต้องการ และ

การสร้างเครือข่ายและการรวมกลุ่มของแรงงานในการสร้างอำนาจต่อรองและการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยและการขับเคลื่อนทางสังคม อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้นในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางสังคมเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค อาทิ หน่วยงานของรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน มีแนวคิดในการพัฒนาและผลักดันในเรื่องของการคุ้มครอง สิทธิและการใช้แรงงานอย่างไร การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเบื้องต้นถึงการจ้างงานและการรวมกลุ่มของแรงงาน โดยเน้นกรณีศึกษาแรงงานเชียงใหม่-ลำพูน ซึ่งมีการเติบโตขยายตัวทางเศรษฐกิจหลากหลายด้าน ทั้งภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ภาคบริการ มีลักษณะการจ้างงานหลากหลาย จึงเป็นที่น่าศึกษาว่าการจัดองค์กร การทำกิจกรรมและรวมกลุ่มของแรงงานมีลักษณะอย่างไรและมีแนวทางการสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของแนวทางการพัฒนาทางสังคมเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงานในภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการรวมกลุ่มและแนวทางการพัฒนาองค์กรของแรงงานในภาคเหนือ
3. เพื่อหาแนวทางในการสร้างความร่วมมือกับกลุ่มต่างๆของแรงงาน

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการศึกษาและกิจกรรมต่างๆดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในแนวทางการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการพัฒนาในภูมิภาค และบทบาทของแรงงานในการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนทางสังคม
2. การจัดพูดคุยสัมภาษณ์กลุ่ม (focus group) จัดกลุ่มเสวนาและการสัมภาษณ์เชิงลึก
3. จัดทำรายงานการศึกษาและเผยแพร่ในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไปเพื่อผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่ต่อเนื่อง

บทที่ 2

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยได้รับการประกาศจากธนาคารโลกเมื่อปี 2554 ให้เป็นประเทศที่เลื่อนจากการจัดอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้ระดับกลางช่วงล่าง กลายมาเป็นประเทศที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มรายได้ปานกลางระดับสูง การปรับเปลี่ยนฐานดังกล่าวด้านหนึ่งแสดงถึงความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาซึ่งมีตัวชี้วัดจากรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น และการวัดจากความยากจนที่ลดลง อย่างไรก็ตาม การที่ไทยจะหลุดพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลางไปสู่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน การเติบโตขยายตัวทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวไม่อาจชี้วัดได้ถึงการกระจายที่ถูกขับเคลื่อนไปพร้อมกันในส่วนของภาคสังคมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม ได้แก่ การพัฒนาคน ทักษะ การศึกษา การจ้างงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมา ไทยก็ไม่อาจพ้นจากการเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้ระดับกลางได้ มีหลายประเด็นที่ปรากฏว่ายังมีปัญหาในการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องแรงงาน ทั้งการจ้างงาน การรวมกลุ่มของแรงงานและสวัสดิการ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไทยจะก้าวข้ามจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลางไปสู่รายได้สูงอย่างไร บทบาทของแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญ แรงงานมีการพัฒนาคุณภาพและมีอำนาจการต่อรองเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของกลุ่มตัวเองมากขึ้นเพียงใด

การทบทวนวรรณกรรมในขั้นต้นเป็นการรวบรวมวรรณกรรม แนวคิดและกรอบในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจระดับโลกที่เชื่อมโยงกับระดับภูมิภาคและแนวคิดการข้ามชั้นของแรงงานซึ่งสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคเหนือของการรวมกลุ่มและการข้ามชั้นของแรงงานในการเคลื่อนไหวประเด็นต่างๆ ทั้งนี้ในการศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิด แนวร่วมข้ามชั้น (cross class coalition) เป็นกรอบในการวิเคราะห์ลักษณะการรวมกลุ่มของแรงงาน

■ แนวร่วมข้ามชั้น (Cross class coalition)

แนวคิดแนวร่วมข้ามชั้น (cross class coalition) หรือแนวร่วมระหว่างชนชั้น เป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างสำคัญในปัจจุบัน แนวร่วมข้ามชั้นเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม มีการนำแนวคิดนี้

มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อลดทอนความขัดแย้งระหว่างพนักงานและบริษัท แนวร่วมข้ามชั้นเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการปฏิบัติได้ เป็นมิติของความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่ม ในสังคมทุนนิยมมีความสัมพันธ์ของกลุ่มที่มีผลประโยชน์แตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างทุนกับแรงงาน การร่วมกันจึงเกิดขึ้นได้บนฐานการต่อรองที่ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ซึ่งมีปรากฏการณ์ของการร่วมกันการสร้างความร่วมมือระหว่าง 2 กลุ่มในลักษณะทวิภาคีมีอยู่หลายรูปแบบในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ อาทิ คณะกรรมการเจรจาต่อรอง คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น ซึ่งมีตัวแทนทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง เข้าร่วมเป็นกรรมการ อย่างไรก็ตามการสร้างความร่วมมือสองฝ่ายจะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดขึ้นกับปัจจัยหลายประการ การร่วมข้ามชั้นอาจเกิดขึ้นกับหลายลักษณะและสัมพันธ์กับกลุ่มและองค์กรการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ รวมทั้งประเด็นในการเคลื่อนไหวด้วย

Rick Doner (2551) ศาสตราจารย์ทางด้านเศรษฐศาสตร์จาก Emory University กล่าวถึงการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่สมดุลของไทย (uneven development) ซึ่งการที่ไทยต้องก้าวให้พ้นจากกับดักของการเป็นประเทศรายได้ปานกลางให้ได้นั้น ไทยต้องยกระดับผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีเรื่องสำคัญที่เป็นหัวใจหลักคือการพัฒนาทักษะแรงงานและการสร้างความสามารถเทคโนโลยีของผู้ประกอบการ ในช่วงที่ผ่านมาไทยประสบความสำเร็จในการสร้างความหลากหลายในสาขาการผลิตต่างๆ เห็นได้จากการเปลี่ยนจากการพึ่งพาการผลิตภาคเกษตรไม่ก็รายการไปสู่การผลิตสินค้าส่งออกที่มีความหลากหลายมากขึ้นทั้งสินค้าเกษตรหลายรายการและสินค้าอื่นๆ อาทิ การท่องเที่ยว อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ และการผลิตเสื้อผ้า อย่างไรก็ตามในด้านการพัฒนาผลิตภาพการผลิตซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการก้าวพ้นจากกับดักของการเป็นประเทศรายได้ปานกลางกลับไม่บรรลุเป้าหมาย Doner ชี้ให้เห็นว่าการยกระดับความสามารถในการผลิตนั้นขึ้นกับปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลักดันผ่านกระบวนการทางการเมืองให้เกิดการร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการติดตาม การปรึกษาหารือร่วมกัน ในการยกระดับความสามารถการผลิตของไทยนั้น จึงมีองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงกันทั้งกระบวนการผลิต การใช้เทคโนโลยีและองค์กรแรงงาน ในช่วงที่ผ่านมาแรงงานไม่อาจผลักดันให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพการผลิตได้ การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจที่ไม่เข้มแข็งในภาคการผลิตทำให้แนวร่วมระหว่างชนชั้นต่างๆ เกิดขึ้นได้น้อย

อาจกล่าวได้ว่าแนวร่วมข้ามชั้น เป็นความท้าทายในการทำให้ต่างกลุ่มที่มีความรู้สึกว่าคนนอกและคนแปลกหน้าได้เข้ามาอยู่ร่วมกันและเป็นแนวร่วมทางการเมือง ซึ่งในการสร้างความร่วมมือนี้เป็นกระบวนการทางสังคมในการบูรณาการกลุ่มต่างๆ ที่เริ่มแรกไม่ได้นั่งอยู่บนโต๊ะเดียวกัน แรงงานและกลุ่มแต่ละ

กลุ่มนั้นมีลักษณะเฉพาะและมีรูปแบบของตัวเอง Coalition จะเปลี่ยนสภาพบรรยากาศที่เขาค้นเคย เป็นการนำกลุ่มคนที่หลากหลายต่างผลประโยชน์มาคุยกันบนโต๊ะ โครงสร้างของการสร้างความร่วมมือกัน มีผลอย่างสำคัญต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเห็นได้จากตัวอย่างการรวมศูนย์ของสมาคมที่มีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมบางประการ

ในงานของ Alexandre Afonso (2011: 705-730) ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ของสมาคมนายจ้างที่ต่อการวางกฎระเบียบในตลาดแรงงานที่จะนำไปสู่มาตรฐานการจ้างงานในกรณีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ซึ่งพบว่า นายจ้างในภาคธุรกิจการค้าที่ไม่สามารถซื้อขายระหว่างประเทศได้ ต้องต่อสู้กับแรงสนับสนุนอย่างแข็งขันของสหภาพแรงงานที่ให้มีมาตรฐานเรื่องค่าจ้างเพื่อป้องกันการแข่งขันแรงงานจากต่างประเทศไม่ให้มีการใช้ประโยชน์จากการจ้างงานราคาถูกมาเป็นกลยุทธ์ในการแข่งขัน และในการศึกษาเปรียบเทียบการออกกฎระเบียบในประเทศออสเตรเลีย สวิตเซอร์แลนด์ และไอร์แลนด์ พบว่า องค์กรนายจ้างที่ครอบงำโดยธุรกิจที่ไม่สามารถซื้อขายระหว่างประเทศ เป็นคู่แข่งสำคัญของการกำหนดมาตรฐานเรื่องค่าจ้าง ในขณะที่สมาคมนายจ้างในธุรกิจที่ซื้อขายระหว่างประเทศได้ยอมที่จะต่อรองกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับมาตรฐานเรื่องค่าจ้างเพื่อเป็นหลักประกันว่าแรงงานจะสงบไม่ออกมาต่อต้าน

การสร้างความร่วมมือ จึงอาจเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการนำไปสู่การสร้างประโยชน์ร่วมที่เกิดขึ้นหลายประการได้แก่

1. การเชื่อมประสานร่วมกันนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งบางนโยบายที่ไม่เปิดเผยข้อเท็จจริงนั้นก็ยากที่จะนำมาใช้ในทางปฏิบัติและจะให้บริการได้มากนักน้อยเพียงใด
2. เกิดการระดมทรัพยากรที่เพิ่มขึ้นสำหรับองค์กรภาคสังคมที่หลากหลาย
3. นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ที่เป็นหลักประกันการเข้าร่วมของสาธารณะ ซึ่งจะมีผลที่เกิดขึ้นต่อผลลัพธ์เชิงนโยบาย

การสร้างความร่วมมือมาจากความพยายามของหลายส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญในรัฐสวัสดิการที่เป็นพหุภาคีร่วมของภาครัฐและเอกชน การตัดสินใจมักจะถูกกีดกันจากการร่วมตรวจสอบของภาคเอกชน การสร้างความร่วมมือได้เพิ่มความเป็นไปได้ในการตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม

■ แนวร่วมข้ามชั้นและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย

แนวร่วมข้ามชั้นการเป็นมิติของความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการเมือง เมื่อนำมาอธิบายในเรื่องของแรงงานเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตเมื่อ 3 ทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งการผลิตในรูปแบบเดิมนั้นเป็นการกระจุกตัวของแรงงานภายใต้ระบบการผลิตโรงงานเดียวกัน ดังนั้นการรวมกลุ่มของแรงงานภายใต้สภาพแรงงานจึงเกิดขึ้นและมีความเป็นไปได้สูง แต่ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการผลิตระดับโลกที่มีการปรับลดขนาดองค์กรการผลิต จากปัญหาของการผลิตขนาดใหญ่ภายใต้ระบบสายพานการผลิต (Fordism) ตลอดจนจนถึงการแข่งขันในตลาดโลกทำให้มีการปรับกลยุทธ์การจ้างงานแบบยืดหยุ่นมาใช้ลดต้นทุนการผลิต การจ้างงานปัจจุบันมีรูปแบบที่หลากหลายและเป็นการจ้างงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานมากขึ้น ยุคหลังสายพานการผลิต การจ้างงานจึงมีลักษณะของการจ้างงานแบบชั่วคราวระยะสั้น งานจ้างเหมา เป็นต้น นอกจากนี้ ในโลกของการทำงานมีการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตของทุน การเปลี่ยนสถานที่ทำงานของแรงงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจ้างงานดังกล่าว ทำให้สภาพของแรงงานผิดแปลกไปจากรูปแบบเดิมแบบที่เคยเป็นมา แรงงานเกิดความแปลกแยก กลุ่มเครือข่ายในความเป็นคนงานมากขึ้น คนงานไม่ได้มองหรือรู้สึกว่าเป็นแรงงานถึงแม้จะอยู่ในตลาดแรงงานก็ตาม ภาวะของการไม่ยึดโยงอยู่กับฐานที่ทำการผลิตของแรงงานส่งผลต่อการรวมกลุ่มและการจัดตั้งองค์กรแรงงาน และมีผลต่อการต่อรองและการสร้างความคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงาน ดังนั้นการสร้างแนวร่วมข้ามชั้นของแรงงานจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสวัสดิการหรือการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานได้

มีการนำเอาแนวคิดแนวร่วมข้ามชั้นมาศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวและการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานและการเคลื่อนไหวทางการเมือง ในงานของ Michelle Dion (2010:17-20) ศึกษาการพัฒนาทางด้านสวัสดิการในเม็กซิโก Dion กล่าวว่าพัฒนาระบบสวัสดิการในเม็กซิโกนั้นเป็นผลจากการต่อรอง ประนีประนอมทางการเมืองระหว่างสหภาพแรงงานและและรัฐในช่วงของการสถาปนาระบบเผด็จการในเม็กซิโก การผนวกเอาสหภาพแรงงาน เกษตรกรและเจ้าของบริษัทเข้ามาร่วมกันเป็นคู่หูการที่นำไปสู่การร่วมกันข้ามชั้นภายใต้กลยุทธ์การส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (ISI) เป็นการเสริมการทำงานให้กับกลุ่มผู้ประกอบการ การสร้างแนวร่วมข้ามชั้นจะพัฒนาไปได้ดีในระบอบประชาธิปไตย แต่ก็ไม่เสมอไป แนวร่วมข้ามชั้นอาจเกิดขึ้นได้ในระบอบเผด็จการเบ็ดเสร็จซึ่งการช่วงชิงผลประโยชน์ของกลุ่มต่างๆไม่ปรากฏชัดเจนได้

ในการสร้างแนวร่วมข้ามชั้นอาจเกิดขึ้นในการผนวกไปกับการเคลื่อนไหวทางสังคมในรูปแบบอื่น งานของ Jack A. Goldstone (2011: 457-462) ศึกษาการข้ามชั้นโดยวิเคราะห์การปฏิวัติที่เกิดขึ้นในโลกอาหรับ เขากล่าวว่า ในทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางสังคมปัจจุบันให้ความสนใจกับปัจจัยต่างๆที่ทำให้รัฐเกิดความอ่อนแอ ล้มเหลว รวมทั้งการแบ่งแยกในกลุ่มผู้ปกครอง การไม่ได้รับการสนับสนุนจากต่างประเทศ และปัญหาทางเศรษฐกิจ และมีปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลทำให้รัฐต้องเผชิญกับความยากลำบากในการแก้ไขปัญหาหนึ่งคือการสร้างแนวร่วมมี้อข้ามชั้น ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของรัฐ

การสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นได้ในบริษัท Peter A. Gourevitch & James Shinn (2007) ศึกษาโดยทำการสังเกตการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในบริษัท ซึ่งในโมเดลของ Cross class ผู้จัดการและคนงานทำงานร่วมกันในการต่อรองเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ความมีเสถียรภาพและกฎระเบียบต่างๆ

ในกรณีของประเทศไทย การเอาแนวคิดแนวร่วมข้ามชั้นมาเป็นตัวอย่างทำการศึกษายังไม่ปรากฏแพร่หลาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติมีการใช้ความร่วมมือระหว่างกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาและการขับเคลื่อนในเชิงนโยบายด้านต่างๆ การเคลื่อนไหวสำคัญในอดีตที่ผ่านมาในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของการจ้างงานในประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการรวมกลุ่มและความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน โครงสร้างของการจ้างงานประกอบด้วยแรงงานหลายกลุ่ม ในบริบทของท้องถิ่นมีลักษณะของแรงงานที่ซับซ้อนคาบเกี่ยวกันของภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม แรงงานนอกระบบและกลุ่มแรงงานชาติพันธุ์ ดังนั้นการพัฒนารวมกลุ่มของแรงงานจึงอาจจะไม่เกิดขึ้นภายใต้รูปแบบเดิมที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพียงรูปแบบเดียว

การทำงานร่วมกันของแรงงานกับภาครัฐ และกลุ่มต่างๆทางสังคมเกิดขึ้นในการทำงานหลายเรื่องโดยเฉพาะด้านสุขภาพ ในส่วนของภาคเหนือมีการทำงานร่วมระหว่างแรงงาน ชุมชน นักวิชาการและองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถผลักดันประเด็นปัญหาของแรงงานและปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชนและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในกรณีปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานของแรงงานและสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดขึ้นในการผลิตหลายประเภทของอุตสาหกรรม ในขณะที่องค์ความรู้ในเรื่องโรคที่เกิดจากการทำงานยังไม่ได้พัฒนาให้เท่าทันปัญหาที่เกิดขึ้น ในช่วงที่ผ่านมา มีการเคลื่อนไหวที่เป็นประเด็นทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านงานที่เจ็บป่วยจากการ

ทำงานซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของตัวเจ้าของปัญหา นักวิชาการและตัวแทนขององค์กรหลายหน่วยงาน จนนำไปสู่การก่อตั้งสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย (สัมภาษณ์ ดร. วรวิทย์ เจริญเลิศ, 30 สิงหาคม 2558) ซึ่งมีการดำเนินงานมาประมาณ 22 ปี โดยมีการทำงานที่ผ่านมาหลายด้านได้แก่

- เพื่อการทำงานคุ้มครองสิทธิและการเข้าถึงบริการทางด้านอาชีวอนามัยของคนทำงาน ที่เกิดประสบอันตรายและเจ็บป่วยจากการทำงาน

- การเผยแพร่เรื่องโรคจากการทำงาน

- การผลักดันนโยบายเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งนี้ในการดำเนินงานของสภาเครือข่าย ได้มีการเสนอข้อเสนอเรียกร้องต่อรัฐบาล โดยมีการเรียกร้องผ่านสมาชิกรัฐสภาคนจน ขอให้รัฐบาลเร่งจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ เรงผลิตแพทย์เชี่ยวชาญหน่วยงานสาขาอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัญหาที่มากจากการที่ รพ.โดยทั่วไปนั้นไม่สามารถระบุในใบรับรองแพทย์ว่า คนงานป่วยเป็นโรคสืบเนื่องจากการทำงาน และไม่สามารถรักษาอาการป่วยให้ดีขึ้นได้ ทำให้ความเจ็บป่วยเรื้อรังมากขึ้น จนถึงขั้นสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือ เสียชีวิต การไม่ได้รับสิทธิจากกองทุนเงินทดแทน (สมบุญ ศรีคำดอกแค, 2558) การผลักดันของสภาเครือข่ายผู้ป่วยได้สร้างกระแสทางสังคมจากการที่ผู้เป็นเจ้าของปัญหาคือตัวผู้ป่วยออกมาขับเคลื่อนโดยได้รับการหนุนช่วยจากนักวิชาการ สื่อมวลชน ทำให้ผลักดันในเชิงนโยบาย ขยายการรับรู้ไปสู่สาธารณชนได้ จนกระทั่งในปี 2548 กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการจัดตั้ง “โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน” ครั้งแรกวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ.2548 และมีการดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน และมาขยายคลินิกโรคจากการทำงานไปทั้งในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ (สมบุญ ศรีคำดอกแค, 2558)

บทที่ 3

การเปลี่ยนแปลงของการจ้างแรงงานในภูมิภาค

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในช่วงที่ผ่านมาเติบโตขึ้นโดยมีการพึ่งพาการลงทุนจากต่างประเทศ การเปิดตลาดการค้าเสรีและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การค้า และบริการ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในการผลิตภาคเกษตรการจ้างงานในเขตภาคเหนือโดยเฉพาะในเชียงใหม่ ลำพูน มีแนวโน้มของการขยายตัวของการทำงานที่ไม่อยู่ในระบบมากขึ้น การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมบริการและการจ้างงานในภาคเกษตรในช่วงที่ผ่านมา นำไปสู่การขยายความสัมพันธ์ของการเป็นแรงงานรับจ้างสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจภาคเหนือในช่วงที่ผ่านมาเป็นผลจากการเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาหลายกระแสด้วยกันนับตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา ทั้งทางด้านการค้า การลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การเปิดเสรีทางการค้าที่เปิดระบบตลาด การแข่งขันได้อย่างเสรี ไม่มีการเก็บภาษีค้ำกันเพื่อปกป้องหรือคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศ ไม่มีข้อจำกัดทางการค้า การเปิดเขตการค้าเสรีในจังหวัดชายแดนเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่นำมาสู่การเดินทาง ย้ายถิ่นของผู้คนและแรงงานข้ามชาติ เป็นการเปลี่ยนแปลงในมิติสังคมวัฒนธรรม การข้ามพรมแดนซึ่งมีผลต่อความซับซ้อนของแรงงานที่ประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย โดยเฉพาะในเขตภาคเหนือที่เป็นชาวพม่าและไทใหญ่ซึ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานในเศรษฐกิจภาคต่างๆ และมีลักษณะของอัตลักษณ์เฉพาะของแต่ละกลุ่ม

■ ภาพรวมของโครงสร้างการจ้างงาน

ในภาพรวมของการจ้างงานที่ได้จากการศึกษาสถิติย้อนหลังของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และเปรียบเทียบถึงการเปลี่ยนแปลงในการจ้างงานพบว่าภาพรวมของโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศ ในปี 2555 การสำรวจในรอบที่ 2 มีจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป 54.54 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 40.10 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.5 (เป็นชายร้อยละ 81.4 และเป็นหญิงร้อยละ 66.0) ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 39.85 ล้านคนหรือร้อยละ 99.4 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

ภาพรวมของการจ้างงานทั้งประเทศในปี 2557 ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติจากการสำรวจในรอบที่ 2 ภาพการณ์ทำงานของประชากร พ.ศ. 2557 จากจำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทั้งสิ้น 54.84 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.58 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 38.08 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) ซึ่งพบว่าลดลงจากปี 2555 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชากรในวัยทำงานมีจำนวนลดลง ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่าอาจเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2556 จากการสำรวจในรอบที่ 2 พบว่า จำนวนผู้ทำงานลดลง 1.4 แสนคน (จาก 38.22 ล้านคน เป็น 38.08 ล้านคน) หรือลดลงร้อยละ 0.4 โดยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมลดลงประมาณ 3.1 แสนคน (จาก 13.04 ล้านคนเป็น 12.73 ล้าน คน) ในขณะที่ผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นประมาณ 1.7 แสนคน (จาก 25.17 ล้านคนเป็น 25.34 ล้านคน) ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นในสาขาการผลิต 1.0 แสนคน สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า 5 หมื่นคน และสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 3 หมื่นคน

ในปี 2557 จำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.4 ล้านคน เป็นผู้ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือแรงงานนอกระบบ 22.1 ล้านคน หรือร้อยละ 57.6 และที่เหลือเป็นแรงงานในระบบ 16.3 ล้านคน หรือร้อยละ 42.3 สำหรับแรงงานนอกระบบเมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่ามีเพศชาย 12.1 ล้านคน หรือร้อยละ 54.8 เพศหญิง 10 ล้านคนหรือร้อยละ 45.2 ในจำนวนผู้มีงานทำ 38.4 ล้านคน มีแรงงานหญิง 10 ล้านคน แรงงานชาย 12.1 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นแรงงานในระบบ 16.3 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วน 42.4 % เป็นแรงงานนอกระบบ 22.1 ล้านคน หรือคิดเป็น 57.6% (ตารางที่ 1)

ตาราง ที่ 1 แสดงแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ ปี 2557

ผู้มีงานทำ	แรงงานในระบบ	แรงงานนอกระบบ
38.4 ล้านคน (หญิง 10.0 ล้านคน ชาย 12.1 ล้านคน)	16.3 ล้านคน (42.4%)	22.1 ล้านคน (57.6%)

ที่มา : ปรับปรุงจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

จากตารางจะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนมากกว่าแรงงานในระบบ เมื่อพิจารณาประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่าแรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม โดยมีจำนวนถึง 12.6 ล้านคน หรือร้อยละ 56.9 รองลงมาทำงานอยู่ในภาคการค้าและการบริการร้อยละ 32.4 และภาคการผลิตร้อยละ 10.7 ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนถึงโครงสร้างของแรงงานที่เป็นการจ้างงานนอกระบบโดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการ

ส่วนในภาคอุตสาหกรรมนั้น มีการจ้างงานไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ในปี 2558 มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรม 6,184,926 คน เป็นแรงงานวิชาชีพ 1,102,464 คน และแรงงานฝ่ายผลิต 5,082,462 คน แรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด 957,998 คน รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมยางและพลาสติก 571,607 คน และอุตสาหกรรมยานยนต์ 519,220 คน มีการคาดการณ์ว่า ในอีก 5 ปีข้างหน้า อุตสาหกรรมไทยจะขาดแรงงานฝ่ายผลิตประมาณ 3 แสนคน

อย่างไรก็ตาม ในสภาวะการณ์ของการเปลี่ยนแปลงการจ้างแรงงาน ปัจจุบันที่มีการกระจายอุตสาหกรรมไปในภูมิภาคและการส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวทางการค้าที่หลากหลาย จากข้อมูลการสำรวจภาวะการณ์มีงานทำของประชากรจำแนกตามภูมิภาค พบว่าการจ้างงานยังกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ ภาพรวมของแรงงานในภาคเหนือในปี 2557 ประชากรอายุ 15 ปีซึ่งพร้อมที่จะทำงานมีจำนวน 9,463,000 คน ในจำนวนนี้อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล 3,316,800 ล้านคน นอกเขตเทศบาล 6,146,100 คน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพการทำงานของประชากรในภาคเหนือ ปี 2557 หน่วย : 000

สถานภาพ	รวม	ในเขต (เทศบาล)	นอกเขต (เทศบาล)
อายุ 15 ปีขึ้นไป	9,463.0	3,316.9	6,146.1
กำลังแรงงาน	6,626.7	2,259.3	4,367.4
ผู้มีงานทำ	6,547.8	2,240.9	4,306.9
	ร้อยละ		
กำลังแรงงาน	70.0	68.1	71.1
กำลังแรงงานปัจจุบัน	69.7	67.9	70.7
ผู้มีงานทำ	69.2	67.6	70.1

ที่มา : ปรับปรุงจากข้อมูลการสำรวจประชากรผู้มีงานทำ สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2557

ในปี 2557 ผู้มีงานทำในเขตภาคเหนือ จำนวน 6,547,800 คน ซึ่งเป็นการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรม 3,608,500 คน ในภาคเกษตรกรรม 2,939,300 คน (ตารางที่ 3) การจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมมีการกระจายอยู่ในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ซึ่งในตารางที่ 3 คัดมาเฉพาะรายการที่มีการจ้างงานมาก และพบว่าอยู่ในภาคเศรษฐกิจที่เป็นภาคการผลิตและบริการเป็นสำคัญ กล่าวคือ ในภาคการผลิตจำนวน 1,704,300 คน ในภาคบริการ 1,013,100 คน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าการทำงานนอกภาคเกษตรและในภาคเกษตรมีจำนวนที่ไม่ได้แตกต่างกันมาก ซึ่งจากการสำรวจผู้ที่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วจำนวนมากเคยทำงานในภาคบริการแล้วกลับมาทำงานในภาคเกษตร และบางคนเคยทำงานในภาคการผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นลักษณะของการจ้างงานของแรงงานในท้องถิ่นที่มีการเคลื่อนย้ายจากภาคเศรษฐกิจต่างๆ และกลับไปยังภาคเกษตร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจำนวนกำลังแรงงานที่มีอยู่จะเห็นว่าในภูมิภาคมีประชากรในวัยที่พร้อมจะทำงาน 9,463,000 คน เป็นจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับการเติบโตขยายตัวในภูมิภาค ในขณะที่ความต้องการแรงงานในภาคเศรษฐกิจการผลิตต่างๆ ทั้งอุตสาหกรรม การค้า และภาคเกษตรกรรมยังมีมาก แรงงานที่เข้าสู่ตลาดการจ้างแรงงานจึงอาจจะไม่เพียงพอ ดังนั้นในโครงสร้างการจ้างงานในเขตภาคเหนือจึงมีแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์เข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคการบริการและภาคเกษตร ซึ่งนอกจากค่านิยมในการทำงานของคนไทยที่ไม่ยอมทำงานที่มีลักษณะเสี่ยง สกปรก การขาดแคลนแรงงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยง่าย โดยเฉพาะในแถบจังหวัดชายแดน ในเชียงใหม่ เชียงราย มีแรงงานสัญชาติพม่าและไทใหญ่เป็นองค์ประกอบสำคัญในโครงสร้างการจ้างงาน

ตารางที่ 3 จำนวนและอัตรา ร้อยละของผู้มีงานทำในเขตภาคเหนือ จำแนกตามเขตปกครอง ปี 2557

	รวม	ในเขต	นอกเขต
รวม	6,547.8	2,240.9	4,306.9
1. ภาคเกษตรกรรม			
เกษตรกรรม ประมง ป่าไม้	2,939.3	501.8	2,437.5
2. นอกภาคเกษตรกรรม	3,608.5	1,739.1	1,869.4
- การผลิต	1,704.3	665.2	295.8
- ภาคการก่อสร้าง	552.3	189.7	332.6
- การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมจักรยานยนต์ และรถจักรยาน	1,013.1	496.7	516.4

ที่มา : ปรับปรุงจากข้อมูลสำรวจประชากรผู้มีงานทำ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557

ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงโครงสร้างของการจ้างงานที่ถูกดูดซับเข้าไปในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ที่นอกเหนือจากการผลิตในระบบอุตสาหกรรม การเคลื่อนย้ายของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงในภาคการผลิต ภาคบริการและในภาคเกษตร มีการศึกษาภาคสนามหลายเรื่องที่จะสะท้อนให้เห็นความซับซ้อนและคลื่นไหลของแรงงานในการกลับไปกลับมาของการทำงานในเศรษฐกิจภาคต่างๆ ของแรงงานในท้องถิ่น เส้นทางของแรงงานที่ออกจากภาคเกษตร สู่งานในภาคอุตสาหกรรมและหลังอุตสาหกรรม เป็นทางเลือกของชีวิตแรงงานที่ผ่านการเข้าสู่การจ้างงานหลากหลายรูปแบบในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ลักษณะของแรงงานในภาคเหนือในพื้นที่เชียงใหม่ ลำพูน เป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความคลื่นไหลของแรงงานซึ่งอาจเป็นผลสำคัญต่อการรวมกลุ่มและการพัฒนาองค์กรแรงงาน

■ อุตสาหกรรมและการจ้างงานในเขตเชียงใหม่-ลำพูน

การพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นกลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจสำคัญที่รัฐบาลไทยใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ภายใต้นโยบายการส่งเสริมการส่งออก (export promotion) ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (2520-2524) รัฐบาลสนับสนุนให้มีการกระจายอุตสาหกรรมไปยังส่วนภูมิภาค มีแผนการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคหลายแห่ง มุ่งเน้นการผลิตด้านการเกษตรและมีเป้าหมายสำคัญในการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม โดยส่งเสริมการขยายตัวของอุตสาหกรรมในภูมิภาค อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาฉบับที่ 4 มีอัตราการขยายตัวทาง

เศรษฐกิจเพิ่มสูงโดยเฉลี่ยร้อยละ 7.1 ต่อปี แต่ภาคการเกษตรซึ่งเป็นภาคการผลิตหลักขยายตัวเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.5 ต่อปี ข้อมูลสถิติรายได้ต่อคนทำงานซึ่งเป็นในสาขาอาชีพต่างๆ ในปี 2523 อาชีพเกษตรทำรายได้เพียง 11,464 บาทต่อปี รายได้จำนวนนี้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อบุคคลทั้งประเทศซึ่งได้รับจำนวน 29,949 บาท อีกทั้งยังต่ำกว่าสาขาอาชีพอื่นๆ อีกหลายเท่าตัว โดยต่ำกว่าภาคอุตสาหกรรมเกือบ 5 เท่าตัว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539)

การพัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้กลยุทธ์เพื่อการส่งออก (Export Oriented Industrialization) ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (2525-2540) ส่งผลให้เกิดขยายตัวของอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ในภาคเหนือมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมส่งออกหลายประเภท อาทิ เซรามิก เสื้อผ้าสำเร็จรูป การแปรรูปสินค้าเกษตร ในปี 2526 มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่จังหวัดลำพูน ในช่วงแรกมีเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมด้านการเกษตร แต่ไม่ประสบความสำเร็จในการชักชวนให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนในนิคม ในระยะต่อมารัฐบาลได้ใช้นโยบายทางด้านภาษีเพื่อส่งเสริมการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมโดยการลดภาษีและเปิดให้มีการลงทุนอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูนได้กลายเป็นพื้นที่ที่มีการปะทะประสานกันของรูปแบบการผลิตทั้งเกษตรและอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการจ้างงานที่หลากหลาย และเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานในระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมที่มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์การรวมกลุ่มของแรงงานและการดำเนินงานขับเคลื่อนประเด็นรณรงค์ทางสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาทั้งในเรื่องสิ่งแวดล้อมและความเจ็บป่วยของแรงงานและด้านสุขภาพมานับตั้งแต่มีการก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรม ทั้งนี้ในช่วงปี 2537 มีแรงงานที่เจ็บป่วยและมีปัญหาสุขภาพหลายคน (ดู บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2537)

ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2558 มีโรงงานที่ประกอบกิจการในจังหวัดลำพูน 926 โรงงาน มูลค่าการลงทุนรวม 105,193.928 ล้านบาท จำนวนแรงงานทั้งหมด 70,934 คน มีโรงงานที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนจำนวน 78 โรงงาน มีเงินลงทุน 72,427 ล้านบาท จำนวนคนงานรวม 44,662 คน (ดูตารางที่ 4) มีโรงงานที่อยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 848 โรงงาน มูลค่าการลงทุน 766.928 ล้านบาท จำนวนแรงงานรวม 26,272 คน (รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดลำพูน, 2558) อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับของจังหวัดลำพูน (รายงานข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2558) ได้แก่

1. อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่สำคัญได้แก่

- ผลิตและพัฒนาชิ้นส่วนเลนส์แก้ว
- สกัดโลหะที่มีค่าจากชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้า
- ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์พิเศษสำหรับรถยนต์

ในอุตสาหกรรมนี้มีจำนวนโรงงานรวม 71 โรงงาน เงินลงทุน 73,328 ล้านบาท มีการจ้างแรงงาน 50,897 คน เป็นโรงงานที่ตั้งทั้งในนิคมอุตสาหกรรมและอยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม

2. อุตสาหกรรมการเกษตร ประกอบด้วยโรงสีข้าว รองลงมาได้แก่ กิจการอบฟืนหรือเมล็ดพืช อาทิ ลำไย พริกสด ข้าวโพด มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 337 โรงงาน เงินลงทุน 7,344 ล้านบาท มีการจ้างแรงงาน 4,126 คน

3. อุตสาหกรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมบริการ ซ่อม คัดแยก บำบัดของเสีย รวมทั้งอัดเศษกระดาษและโลหะต่างๆ มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 79 โรงงาน เงินลงทุน 6,378 ล้านบาท มีการจ้างแรงงาน 4,816 คน

ตารางที่ 4 จำนวนโรงงานในจังหวัดลำพูนและจำนวนแรงงาน (ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2558)

จำพวกที่	จำนวนโรงงาน (โรงงาน)	จำนวนเงินลงทุน (ล้านบาท)	จำนวนคนงาน (คน)
1	321	432.552	1,220
2	102	344.780	1,308
3	499	104,416.596	68,406
รวม	926	105,193.928	70,934

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน, สิงหาคม 2558

การจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งมีรูปแบบของภาคการผลิตที่ทันสมัยภายใต้ระบบโรงงาน (factory system) และเป็นอุตสาหกรรมส่งออก การจ้างงานในนิคมอุตสาหกรรมเป็นการจ้างงานที่เป็นทางการภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน คนงานมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและวางแผนรายรับรายจ่ายในชีวิตได้ การก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมลำพูนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตชุมชนอย่างมาก เกิดการขยายตัวของเมืองอุตสาหกรรมที่มีความสัมพันธ์กับภาคเศรษฐกิจด้านการค้าต่างๆ อาทิ ร้านค้า ร้านอาหาร หอพัก เป็นต้น บริเวณรอบๆ นิคมอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกายภาพและทางสังคมวัฒนธรรม

การเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรมลำพูนในระยะแรกได้รับการต่อต้านจากคนในชุมชนที่เผชิญกับปัญหาในเรื่องสิ่งแวดล้อม สารเคมีและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ปัญหาความเจ็บป่วยจากการทำงาน นำไปสู่การเคลื่อนไหวทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากความร่วมมือกันของนักวิชาการ สหภาพแรงงานจากส่วนกลาง องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้ามาหาข้อมูลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น พื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมลำพูนจึงเป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของการจ้างงานภาคอุตสาหกรรม การก่อตัวขององค์กรแรงงานและการผลักดันการเคลื่อนไหวในประเด็นสิทธิแรงงาน

ในกรณีของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ถึงแม้จะมีโรงงานที่เปิดดำเนินการเพียงแค่ 78 โรงงาน แต่มี จำนวนคนงานรวม 44,662 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนแรงงานของโรงงานที่อยู่นอกนิคมอุตสาหกรรมซึ่งมีคนงานจำนวน 26,272 คน (รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดลำพูน, 2558) ปัญหาของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนซึ่งเป็นแหล่งของการจ้างงานในระบบที่มีการจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้จำนวนมาก จึงเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์ของการพัฒนาอุตสาหกรรมและปัญหาแรงงานในภาคเหนือได้ว่า ยังไม่ได้รับการส่งเสริมในด้านแรงงานสัมพันธ์ในแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการรวมกลุ่มและคุณภาพชีวิตของของแรงงาน การสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มของแรงงานเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานจากการต่อรองผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังตัวอย่างของสหภาพแรงงานหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จในการใช้สิทธิเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับแรงงานได้

อย่างไรก็ตาม แรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมผลิตเป็นเพียงส่วนหนึ่งของแรงงานในเชียงใหม่-ลำพูน การพัฒนาอุตสาหกรรมและการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบของการจ้างงานหลายประการ เส้นทางชีวิตของแรงงานที่ออกจากภาคเกษตรไม่ได้เข้าสู่การทำงานในโรงงานเพียงอย่างเดียวแต่ได้เข้าสู่การประกอบอาชีพอื่นที่หลากหลาย อาทิ พนักงานเสิร์ฟในร้านอาหาร ขับรถ รับจ้างทั่วไป การทำงานบ้าน เป็นต้น การพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคในช่วงที่ผ่านมา จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมากของการผลิตภาคเกษตร กำลังแรงงานภาคเกษตรในเชียงใหม่-ลำพูนมีการเปลี่ยนแปลงและลดลงอย่างมาก เมื่อพิจารณาตัวเลขผู้มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี 2558 พบว่า มีแรงงานในภาคเกษตร 328,958 คน หรือเพียงร้อยละ 31.98 ภาคการผลิตร้อยละ 11.87 ของกำลังแรงงานทั้งหมด นอกจากนั้นอยู่ในภาคอื่นๆ อาทิ กิจการร้านอาหาร

ที่ปัก เป็นต้น จังหวัดลำพูน มีแรงงานในภาคเกษตรเพียง 100,306 คน หรือร้อยละ 37.5 ภาคการผลิตร้อยละ 27.72 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (ดูตารางที่ 5) แรงงานส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ เช่น ก่อสร้าง กิจการโรงแรม และอาหาร เป็นต้น ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานที่ไม่ได้กระจุกตัวอยู่ในภาคเกษตร ในขณะที่เดียวกันภาคอุตสาหกรรมการผลิตก็ไม่ได้รองรับแรงงานได้ทั้งหมด มีแรงงานจำนวนมากที่เข้าสู่การทำงานในภาคเศรษฐกิจที่เป็นกิจการขนาดย่อมและในภาคการบริการและขนส่ง นอกจากนี้ ในช่วงที่ผ่านมามีกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้กลยุทธ์ส่งเสริมการส่งออกและการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการผลิตในภาคเกษตร ในพื้นที่ลำพูน เชียงใหม่ มีการปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด อาทิ ลำไย ยาสูบ หอมแดง เป็นต้น ทำให้ชาวนาหันมาปลูกพืชเศรษฐกิจแทน การทำนาเพียงอย่างเดียว งานของ สิริวรรณ สิริวนิชย์ (2551) ซึ่งศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินในอำเภอบ้านโฮ่ง ลำพูน การเข้าไปของพืชเศรษฐกิจทำให้ชาวนามีการปรับตัวในการใช้ที่ดิน และหันมาปลูกพืชเศรษฐกิจหลายตัวแทน

ตารางที่ 5 จำนวนผู้มีงานทำ อายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมาก 5 ลำดับ (กรกฎาคม-กันยายน 2558)

จังหวัดและ เพศ	จำนวนรวม ทั้งจังหวัด	เกษตรกรรม ป่าไม้และ การประมง	การขนส่ง การขาย ปลีก	การผลิต	การก่อสร้าง	กิจกรรม โรงแรมและ อาหาร
เชียงใหม่	1,028,443	328,958	160,803	122,114	73,858	90,370
ชาย	542,743	188,233	79,223	47,613	63,436	31,256
หญิง	485,700	140,725	81,580	74,501	10,422	59,113
ลำพูน	267,054	100,306	33,435	74,054	17,083	9,998
ชาย	136,782	61,587	15,473	26,388	15,746	3,325
หญิง	130,273	38,719	18,061	47,665	1,337	6,672

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2558

การพัฒนาเศรษฐกิจและการขยายตัวของอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมาในระดับภูมิภาค ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานซึ่งในอนาคตมีแนวโน้มของการเติบโตของธุรกิจการค้าหลายประเภทที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการจ้างงานที่จะเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจที่นอกเหนือไปจากภาคอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคในมิติด้านเศรษฐกิจและการจ้างงานในระดับมหภาคเป็นกระบวนการพัฒนาของการลงทุนขนาดใหญ่ในภาคเศรษฐกิจต่างๆ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรม การค้า การท่องเที่ยว ธุรกิจโรงแรม เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันมีองค์ประกอบของระบบเศรษฐกิจระดับย่อยซึ่งเป็นองค์ประกอบเช่นกันในกระบวนการพัฒนา มีการขยายตัวของธุรกิจทั้งภาคการเกษตร การค้า ธุรกิจการท่องเที่ยวซึ่งเชื่อมโยงกับธุรกิจการค้าอื่นๆอีกหลายประเภท

การขยายตัวของเศรษฐกิจภาคเหนือในมุมมองของนักธุรกิจท้องถิ่นได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าในอนาคตมีธุรกิจที่สำคัญ 6 กลุ่มธุรกิจได้แก่ (สัมภาษณ์ คุณ ณรงค์ ตนานันต์, 30 พย 2558)

1. เกษตร อุตสาหกรรม
2. การท่องเที่ยว
3. สุขภาพและโรงพยาบาล
4. การศึกษา
5. สารสนเทศ เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (creative economy)
6. การค้าชายแดน

การพัฒนาแรงงาน เป็นพื้นฐานของการพัฒนาความเติบโตของภาคธุรกิจด้วย เพราะเป็นเรื่องของการพัฒนาคน ซึ่งในกลุ่มของนักธุรกิจก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าสู่อาเซียนต้องมีการแข่งขันสูง แรงงานต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งในการพัฒนาความก้าวหน้าของภาคเศรษฐกิจนั้น ต้องพัฒนาแรงงานควบคู่ไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะฝีมือแรงงาน
2. มาตรฐานแรงงาน
3. คุณภาพชีวิต
4. การศึกษา

การเติบโตขยายตัวของเศรษฐกิจในภูมิภาคทั้งภาคธุรกิจขนาดใหญ่และธุรกิจย่อยระดับจุลภาคส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการจ้างงานซึ่งแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละภูมิภาค ในจังหวัดเชียงใหม่-ลำพูน การจ้างงานภาคอุตสาหกรรมยังกระจุกตัวอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูน และกระจัดกระจายอยู่ในโรงงานนอกนิคมอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามการลงทุนและ

ขยายตัวของเศรษฐกิจภาคต่างๆนำมาสู่รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย นอกเหนือจากแรงงานภาคอุตสาหกรรม อาทิ ในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ แรงงานภาคเกษตรและยังมีการจ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการหลายประเภท แรงงานในภูมิภาคจึงมีลักษณะของความแตกต่างหลากหลายซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการรวมกลุ่มของแรงงาน การรวมกลุ่มของแรงงานในภาคเหนือจึงอาจมีรูปแบบแตกต่างไปจากแรงงานในภูมิภาคอื่นๆโดยมีบริบทของประวัติศาสตร์ความเป็นมา องค์ประกอบของแรงงานและกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญด้านแรงงาน อาทิ ภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นส่วนผลักดันสำคัญ

บทที่ 4

ปัญหาของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน

ในอดีตที่ผ่านมา การพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าและความเติบโตของอุตสาหกรรมนั้นควบคู่ไปกับระบบการผลิตขนาดใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากโดยมีการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย มีการจ้างงานที่เป็นทางการ มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน แรงงานได้รับสวัสดิการและจัดตั้งองค์กรสหภาพแรงงานภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นแบบแผนของการจ้างงานแบบเป็นทางการที่เป็นมาตรฐานการจ้างงานโดยทั่วไป ในกรณีของประเทศไทยพัฒนาการของแรงงานตลอดช่วงของการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ผ่านมา แรงงานมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการรวมกลุ่มในรูปแบบไม่เป็นทางการ อาทิ กลุ่มย่านต่างๆ และการจัดตั้งกลุ่มเคลื่อนไหวของแรงงานต่างๆ แต่การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในเขตอุตสาหกรรมต่างจังหวัด ยังประสบปัญหาการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการใช้สิทธิของผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้ การขยายตัวของเศรษฐกิจภาคต่างๆ ในเขตภาคเหนือนำไปสู่การจ้างงานในรูปแบบที่หลากหลาย แรงงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ในพื้นที่ลำพูนจึงมีประวัติศาสตร์และพัฒนาการของการจัดตั้งองค์กรสหภาพแรงงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการต่อสู้ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม

การเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรมลำพูนในระยะแรกได้รับการต่อต้านจากคนในชุมชนที่เผชิญกับปัญหาในเรื่องสิ่งแวดล้อม สารเคมีและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ปัญหาความเจ็บป่วยจากการทำงาน นำไปสู่การเคลื่อนไหวทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากความร่วมมือกันของนักวิชาการ สหภาพแรงงานจากส่วนกลาง องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ามาหาข้อมูลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมลำพูนจึงเป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของการจ้างงานภาคอุตสาหกรรม การก่อตัวขององค์กรแรงงานและการผลักดันการเคลื่อนไหวในประเด็นสิทธิแรงงาน

■ ปัญหาของแรงงานนิคมอุตสาหกรรมลำพูนในอดีต

แรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในภาคเหนือมีประวัติศาสตร์ของการรวมกลุ่มมายาวนานพอๆ กับการเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกที่ตั้งขึ้นในภาคเหนือ หลังจากที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความเติบโตทางเศรษฐกิจ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขึ้นในหลายจังหวัดทั่วประเทศนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 2520 เป็นต้นมา มีการวางแผนจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (2520-2524) และในแผนระยะต่อมามีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือขึ้นเป็นแห่งแรกที่จังหวัดลำพูนในปี 2526 โดยในช่วงแรกมีเป้าหมายเพื่อรองรับอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแต่นักลงทุนเข้ามาน้อย ในระยะต่อมาได้ชักจูงให้มีการเข้ามาลงทุนโดยให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ อาทิ การลดหย่อนภาษีการนำเข้าวัตถุดิบ เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมและเป็นเขตอุตสาหกรรมส่งออกตั้งแต่ช่วงปี 2528 เป็นต้นมา

นิคมอุตสาหกรรมลำพูน เป็นเขตอุตสาหกรรมส่งออกที่มีความทันสมัย การจัดพื้นที่บริเวณในนิคมอุตสาหกรรมซึ่งอยู่บนพื้นที่ 1,788 ไร่ เป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีสถานประกอบการทันสมัย ประกอบกิจการที่เป็นอุตสาหกรรมส่งออกสำคัญ ในระยะแรกที่มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมได้มีการคัดค้านจากคนในชุมชนที่ไม่ต้องการให้มีการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นในชุมชน การเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรม นำมาสู่ความเปลี่ยนแปลงของพื้นที่บริเวณรอบๆ นิคมอุตสาหกรรม เกิดการขยายตัวของภาคธุรกิจการค้าต่างๆ อาทิ ร้านอาหาร หอพัก บ้านเช่า บริเวณนิคมอุตสาหกรรมลำพูนจึงเกิดปัญหาในชุมชนหลายประการทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาสุขภาพของคนงานและคนในชุมชน ปัญหาการลักขโมย เป็นต้น

ปัญหาสำคัญของนิคมอุตสาหกรรมลำพูนในอดีตที่ถือว่าเป็นปัญหาร้ายแรง ประกอบด้วย

1. **ปัญหาความเจ็บป่วยของคนงานในนิคมอุตสาหกรรม** ในช่วงปี 2536 มีการรวบรวมข้อมูลของปัญหาความเจ็บป่วยและการเสียชีวิตของคนงานและครอบครัวคนงานหลายคน ซึ่งพบว่ามีคนงานเสียชีวิตจำนวน 14 ราย 2536 โดยมีอาการเจ็บป่วยแตกต่างกันโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นคนงานบริษัทผลิตอุปกรณ์และผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ปัญหาความเจ็บป่วยและการเสียชีวิตของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนทำให้เกิดความตื่นตัว มีการเรียกร้องความเป็นธรรมจากคนงานและภาคประชาสังคมให้รัฐเข้ามาดูแล

และตรวจสอบสาเหตุการเสียชีวิตของคนงาน ทั้งนี้มีการร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ในช่วงวันที่ 1-3 มีนาคม 2537 มีการดำเนินตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเสียชีวิตของคนงาน ประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ (บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ, 2536:14-22)

- ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานภาคเหนือ
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน
- คณะสื่อมวลชนภาคเหนือตอนบน

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานก็ไม่ได้ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับข้อเท็จจริงความเจ็บป่วยของคนงาน ซึ่งได้มีการแถลงข่าวกรณีสารพิษจากนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน วันที่ 30 มีนาคม 2537 จัดโดยกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดลำพูนและการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่โรงแรมดิเอ็มเพรส จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนในขณะนั้น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ผู้ชำนาญการด้านสิ่งแวดล้อม ตัวแทนจากกรมควบคุมมลพิษ และมีคณะแพทย์จากหลายหน่วยงาน ประเด็นการแถลงข่าวกรณีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสารพิษในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีสาระสำคัญ 2 ประเด็น

1. เป็นการรับทราบการเสียชีวิตของผู้ป่วยซึ่งเป็นคนงาน 12 ราย และเป็นบุตรคนงานที่เสียชีวิตอีก 2 ราย
2. ในจำนวนคนงานที่เสียชีวิต 12 ราย มีหลักฐานและผลการวินิจฉัยทางการแพทย์ชัดเจนว่าเป็นโรคมะเร็งมีคัมกันบกพร่อง 8 ราย โดยใน 8 รายนี้มี 6 ราย เสียชีวิตเนื่องจากภาวะการติดเชื้อแทรกซ้อน การเสียชีวิตของผู้ป่วยทั้ง 8 รายได้มีการวินิจฉัยอย่างละเอียดพบว่าไม่มีเหตุเกี่ยวเนื่องกับภาวะการทำงาน ส่วนคนงานที่เสียชีวิตอีก 4 ราย พบว่าเป็นสมองอักเสบ 2 ราย และเป็นมะเร็งเม็ดเลือดขาว 1 ราย

การแถลงข่าวว่าผู้ตายทั้งหมดไม่ได้เสียชีวิตจากการการทำงานทำให้เกิดประเด็นข้อถกเถียงหาข้อเท็จจริงว่าคนงานเสียชีวิตจากการการทำงานหรือไม่ ซึ่งในกรณีของคนงานที่ป่วยแต่ยังมีชีวิตอยู่บางรายได้ลาออกกลับไปรักษาที่บ้าน บางรายเรียกร้องจนได้รับเงินช่วยเหลือ ดังในกรณีของ นางมยุรีย์ เติวยะ ที่เรียกร้องจนได้รับเงินช่วยเหลือและเป็นกรณีตัวอย่างที่ถกเถียงกันว่าถ้าคนงานไม่ได้เจ็บป่วยจากการการทำงานทำไมจึงได้รับเงินช่วยเหลือ ซึ่งมีข้อชี้แจงจากตัวแทนสวัสดิการแรงงานว่าเป็นการช่วยเหลือจากกองทุนประกันสังคม

การเจ็บป่วยและเสียชีวิตของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนนำไปสู่การร่วมมือกันของนักวิชาการ แพทย์ ผู้แทนผู้ใช้แรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง รวมทั้งสื่อมวลชน คนที่สนใจ เพื่อศึกษาปัญหาความเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน เกิดกระบวนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งกระบวนการสืบค้น การวินิจฉัยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับแรงงาน

ปัญหาความเจ็บป่วยของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน เป็นกรณีหนึ่งที่ก่อให้เกิดประเด็นทางสังคมเกี่ยวกับโรคที่เกิดจากการทำงาน นำไปสู่การขับเคลื่อนร่วมกันหลายระดับ จนกระทั่งได้มีการจัดตั้ง ศูนย์สุขภาพแม่หญิงลำพูน ขึ้นโดยเกิดจากความร่วมมือกันของหลายหน่วยงาน อย่างไรก็ตามปัญหาความเจ็บป่วยและการเสียชีวิตของคนงานก็ยังเป็นประเด็นความขัดแย้ง และยังไม่มี การคลี่คลาย ยังขาดการติดตาม ผลักดันที่จะให้เกิดการดูแลคนงานในนิคมอุตสาหกรรมได้ในระยะยาว

2. ปัญหาสิ่งแวดล้อมบริเวณรอบๆ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน เป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่มีการเปิดดำเนินการของนิคมอุตสาหกรรมลำพูน การเสียชีวิตของคนงานนอกจากจะนำไปสู่การเรียกร้องของสาธารณชนให้แก้ไขในเรื่องความเจ็บป่วยและความตายแล้ว ยังนำไปสู่การเรียกร้องให้แก้ไขปัญหาสีเขียวสิ่งแวดล้อมในบริเวณรอบๆ นิคมอุตสาหกรรมด้วย ซึ่งจากการศึกษาของสถาบันธรรมรัฐเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้ระบุว่าพบการปนเปื้อนของสารอินทรีย์ระเหยง่ายในพื้นที่ดินบริเวณโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน และน้ำใต้ดินมีสารเคมีปนเปื้อนในปริมาณสูงเกินค่ามาตรฐาน ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อระบบประสาท และเป็นสารก่อมะเร็ง รวมทั้งเป็นพิษต่อสัตว์ ไต และภาวะเลือดจางซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความผิดปกติของระบบสืบพันธุ์ ซึ่งคนงานหญิงในนิคมฯ อาจจะแท้งลูกหรือมีการคลอดก่อนกำหนด

จากการศึกษาของกลุ่มกรีนพีซเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างน้ำบาดาลบริเวณรอบๆ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน 7 แห่ง เพื่อนำไปตรวจสอบสารปนเปื้อน ก็พบสารมลพิษปนเปื้อนในตัวอย่างน้ำจากแหล่งน้ำใต้ดินของประปาหมู่บ้าน ติดกับนิคมอุตสาหกรรมลำพูน โดยมีสารตะกั่วทองแดงสูงกว่ามาตรฐาน 4 เท่า และสังกะสีสูงกว่ามาตรฐาน 8 เท่า ซึ่งเป็นอันตรายต่อชีวิต สารตะกั่วส่งผลต่อระบบเลือด ไต ระบบสืบพันธุ์ รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาการด้านสติปัญญาในเด็ก ดูข้อมูลได้จาก [http://www.manager.co.th/Local/View News.aspx?](http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?)

ปัญหาสีเขียวสิ่งแวดล้อมในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนเป็นประเด็นที่สาธารณชนให้ความสนใจอย่างมาก เมื่อมีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขึ้นและโรงงาน

ส่วนใหญ่ประกอบกิจการด้านอิเล็กทรอนิกส์ แต่จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐยังขาดความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับการป้องกันและผลกระทบของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ไม่สามารถป้องกันปัญหามลภาวะที่เกิดขึ้นกับชุมชนได้ ขาดมาตรการและกลไกในการควบคุมและป้องกันให้นักลงทุนดูแลในเรื่องสิ่งแวดล้อมและการป้องกันปัญหาทางด้านสุขภาพและความเจ็บป่วยของคนงานจากการทำงาน กรณีของลำพูนจึงเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พร้อมของหน่วยงานรัฐทั้งจากส่วนกลางและองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมควบคุมมลพิษ แพทย์ นักกฎหมาย แรงงานและสวัสดิการ ที่จะเข้ามาร่วมกันป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ซึ่งในปัจจุบันปัญหาสิ่งแวดล้อมและปัญหาสุขภาพของคนงานยังเป็นปัญหาสำคัญของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ปัญหาน้ำใต้ดินปนเปื้อนยังเป็นปัญหาที่อาจุกลามไปยังพื้นที่อื่น เช่น เชียงใหม่ เนื่องจากพื้นที่ลำพูนจัดว่าเป็นแหล่งน้ำใต้ดินที่สำคัญในภาคเหนือ การเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมหลายด้านและต้องสร้างความร่วมมือของหลายหน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

■ สภาพปัญหาของแรงงานและนิคมอุตสาหกรรมลำพูนปัจจุบัน

ปัญหาของนิคมอุตสาหกรรมลำพูนที่เกิดขึ้นในอดีตก็ยังเป็นปมความขัดแย้งที่ยังไม่มีการคลี่คลายและยังขาดหน่วยงานที่จะเข้าไปช่วยกันผลักดันให้เกิดกลไกการแก้ไขปัญหาทั้งที่เกี่ยวข้องกับคนงานและปัญหาสิ่งแวดล้อมในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ข้อมูลจากการจัดกลุ่มศึกษากับกลุ่มคนงาน พบว่าปัญหาแรงงานยังเป็นปัญหาสำคัญที่ยังต้องมีการแก้ไขทำความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

1. ปัญหาแรงงานและการจ้างงาน

ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนและโรงงานที่อยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม ปัจจุบันพบว่า ยังมีการนำเอาการจ้างงานที่มีสัญญาระยะสั้นมาใช้ และมีรูปแบบการจ้างงานที่นายจ้างนิยมทำสัญญากับคนงานมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่ 1 เดือน 2 เดือน หรือ 3 เดือน โดยนายจ้างจะต่อสัญญาให้กับคนงานเรื่อยๆ คนงานบางคนทำงานกับสถานประกอบการเป็นเวลาเกินกว่า 1 ปี แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้สัญญาจ้างงานระยะสั้นที่ได้รับการต่อสัญญาใหม่อย่างไม่มีการกำหนด

2. ในด้านแรงงานสัมพันธ์ ยังมีการเลิกจ้างผู้นำ กรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งกระบวนการต่อสู้ในกระบวนการยุติธรรมใช้เวลานาน ข้อกฎหมายมีช่องโหว่ เปิดให้นายจ้างได้เปรียบ และการตัดสินใจของศาลมักเอื้อประโยชน์ให้กับฝ่ายนายจ้าง บั่นทอนขวัญกำลังใจของสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากกฎหมายแรงงานไม่คุ้มครองสมาชิก รวมทั้งเจ้าหน้าที่ราชการยังไม่ได้ส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากเมื่อลูกจ้างต้องการรวมกลุ่มและจัดตั้งสหภาพแรงงาน มักปรากฏว่าในช่วงของการดำเนินการจัดตั้งและการยื่นขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครอง และมักจะเผชิญกับมาตรการต่างๆ ที่ใช้ในการควบคุมแรงงานไม่ให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานยังไม่เข้มแข็งที่พอจะเป็นองค์กรคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงาน สหภาพแรงงานยังมีความสำคัญแม้ว่ามีเหตุปัจจัยหลายประการที่ยังทำให้สหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง สมาชิกลดน้อยลงและยังไม่รับรู้ถึงสิทธิของแรงงานตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้ สหภาพต้องทำงานกับชุมชนเครือข่ายต่างๆ ด้วย

3. มีการย้ายฐานการผลิตของโรงงานหลายแห่ง เช่น กรณีโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ไปอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และมีความสนใจส่วนหนึ่งใช้วิธีการรับงานมาทำที่บ้านจากบริษัทต่างๆ กลายเป็นแรงงานนอกระบบ

ปัญหาที่เกิดจากความอ่อนแอของสหภาพแรงงานนำไปสู่ปรากฏการณ์ของปัญหาการละเมิดสิทธิของแรงงานในด้านต่างๆ และคนงานประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งประมวลปัญหาได้ดังนี้

- ปัญหาทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นปัญหาสำคัญของแรงงานในระบบ ในด้านร่างกาย เป็นปัญหาสำคัญของคนงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนทั้งในอดีตและปัจจุบัน

- ปัญหาทางด้านจิตใจ คนงานในที่ทำงานหลายแห่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีปัญหาในเรื่องของความเครียดสูง ด้วยภาวะกดดันทั้งจากสถานที่ทำงาน ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน การเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานที่มีการปรับลดคนงาน เป็นต้น

ปัญหาจากการที่คนงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการใช้สิทธิที่จะคุ้มครองการทำงานของตนเองทั้งในระดับปัจเจกและการรวมกลุ่ม เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิแรงงานและปัญหาในที่ทำงาน จึงขาดกลไกที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาก่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการทำงานในสถานประกอบการที่อาจ

เกิดขึ้นได้ในแต่ละแห่ง แต่เมื่อขาดกลไกที่จะนำไปสู่การหาแนวทางร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านแรงงานขึ้น ตัวอย่างของปัญหาที่เกิดขึ้นในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนที่เกิดมิติของปัญหาความไม่เป็นธรรมต่างๆ ได้แก่

- สภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรม

- การใช้สิทธิในการลา เช่น ลาภัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ซึ่งมีความลักลั่นกันของลูกจ้างแต่ละประเภท

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังมีปัญหาหลายประการเกี่ยวกับการจ้างงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งสามารถประมวล จากการจัดกลุ่มศึกษา ได้ดังนี้

1. ปัญหาการเลิกจ้าง เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้คนงานจำนวนมากเกิดความเครียดและกังวล ด้วยภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจและสถานการณ์เลิกจ้างเกิดในช่วงที่ผ่านมา แรงงานส่วนใหญ่มีความกังวลต่อความไม่มั่นคงในการทำงาน และสถานการณ์ปัจจุบัน มีการเลิกจ้างพนักงานบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมและนอกนิคมอุตสาหกรรม ในช่วงเดือนมกราคม - พฤษภาคม 2558 มีการเลิกจ้างคนงานในภาคอุตสาหกรรมสูงถึงจำนวน 31,000 คน ทั้งนี้ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีการเลิกจ้างพนักงาน 4 บริษัท ได้แก่

- บริษัทผลิตกล่องและฮาร์ดิสก์ ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ของกลุ่มทุนจากประเทศญี่ปุ่น มีพนักงานทั้งหมด 4,400 คน ทางบริษัทให้พนักงานฝ่ายผลิตหยุดงาน 400 คน โดยทางบริษัทได้ใช้เหตุผลที่มีอัตราเดอลดลง โดยให้คนงานลาออกโดยสมัครใจและใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 75 ที่ให้พนักงานหยุดงานแต่ยังจ่ายค่าจ้าง 75% ของเงินเดือน และมีกำหนดระยะเวลาการหยุดงานจนกว่าจะมีคำสั่งชื้อกลับเข้ามาจึงให้พนักงานกลับมาทำงานตามปกติ

- บริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของนักลงทุนจากญี่ปุ่น มีพนักงานทั้งหมด 813 คน ทางบริษัทได้ประกาศยุบแผนก power supply และให้คนงานเข้าร่วมโครงการโดยความสมัครใจ มีคนงานเข้าร่วมโครงการลาออกโดยได้รับค่าตอบแทน 165 คน และต่อมาบริษัทได้เลิกจ้างคนงานในแผนกที่เหลืออยู่ 85 คน รวมพนักงานที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด 125 คน

- บริษัทของกลุ่มทุนเกาหลี ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทแรกมีพนักงานประมาณ 120 คน และได้ขอใช้มาตรา 75 เพื่อให้พนักงานฝ่ายผลิตหยุดงาน จ่ายค่าจ้างในอัตรา 75 ส่วนอีก 1 บริษัท มีพนักงาน 545 คน ในเดือนมิถุนายนได้ให้พนักงาน 545 คน หยุดงาน 7 วัน และให้หยุดงานอีกในช่วงที่สอง 1 กค - 4 ตค 2558

ถึงแม้การเลิกจ้างพนักงานจะเป็นสัดส่วนที่ไม่มากถ้าเทียบกับจำนวนพนักงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด และในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน การเลิกจ้างเกิดขึ้นบางบริษัทจากจำนวนพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนที่มีการจ้างงานทั้งหมดจากตัวเลขล่าสุดในเดือนสิงหาคม 2558 จำนวน 44,662 คน อย่างไรก็ตามสภาพการณ์ดังกล่าวก็สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการจ้างงานในการผลิตอุตสาหกรรมอันเป็นผลกระทบจากปัญหาของเศรษฐกิจโลก ซึ่งมีการปลดพนักงานหลายบริษัท

2. ปัญหาการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม ปัจจุบันมีสหภาพแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม 2 แห่ง ได้แก่

- สหภาพแรงงานสหภาพอัญมณีและเครื่องประดับสัมพันธ์
- สหภาพอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์

สหภาพแรงงานทั้ง 2 แห่งมีสภาพปัญหาไม่แตกต่างกัน คือไม่สามารถขยายจำนวนสมาชิกได้ ไม่สามารถดำเนินการประชุมและกิจกรรมของสหภาพแรงงานได้

การจัดตั้งสหภาพแรงงานใหม่ยังไม่อาจทำได้ กล่าวได้ว่าแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์

3. ปัญหาทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นปัญหาสำคัญของแรงงาน สถานที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัยทำให้คนงานประสบปัญหาการได้รับสารเคมี และเป็นโรคผิวหนัง เป็นต้น นอกจากนั้น คนงานยังประสบปัญหาด้านสายตา ทั้งในลักษณะที่เกิดขึ้นอย่างถาวร ได้แก่ สายตาสั้น สายตาเอียง และที่เกิดขึ้นในลักษณะชั่วคราว อาทิ การปวดแสบปวดร้อนเนื่องจากต้องส่องกล้องติดต่อกัน ในบางกรณี เป็นปัญหาเกี่ยวกับการได้ยิน ของคนงานที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดังจนทำให้หูตึง ในกรณีของโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า คนงานมีความเสี่ยงอย่างมากต่อการได้รับสารเคมีเข้าสู่ร่างกาย ซึ่งอาจเข้าได้หลายทาง อาทิ ปาก จมูก ลมหายใจ ทำให้เกิดอาการทางกายโดยไม่ทราบสาเหตุ เช่น ปวดหัว เป็นโรคภูมิแพ้ เป็นต้น

นอกจากนั้นยังมีปัญหาแรงงานอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งคนงานไม่สามารถใช้สิทธิในการเรียกร้องได้ อาทิ การละเมิดสิทธิที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน การลา เป็นต้น

2. ปัญหาสิ่งแวดล้อมและน้ำเน่าเสีย

ปัญหาสิ่งแวดล้อมยังเป็นปัญหาสำคัญของนิคมอุตสาหกรรมลำพูนและบริเวณรอบๆนิคม การขยายตัวของการผลิตทางอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมรวมทั้งการขยายตัวและการเจริญเติบโตของชุมชนต่างๆ ในเขตเมืองที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำอาจมีส่วนทำให้เกิดการใช้น้ำและปล่อยน้ำเสียที่ไม่มีการบำบัดลงสู่ลำน้ำอยู่เสมอ ทำให้เกิดน้ำเน่าเสียอยู่เป็นประจำ ชุมชนในลำพูน ปัจจุบันประสบปัญหาการเน่าเสียของแม่น้ำกวัง ซึ่งเป็นลำน้ำสำคัญของจังหวัดน้ำแม่กวังเป็นลำน้ำสาขาของแม่น้ำปิงตอนบน มีต้นกำเนิดจากเทือกเขาผีปันน้ำซึ่งตั้งอยู่ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด เชียงใหม่ แม่น้ำกวังมีความยาว 95 กิโลเมตรไหลผ่านอำเภอดอยสะเก็ด สารภี จังหวัดเชียงใหม่และมาบรรจบกับแม่น้ำปิงที่หมู่บ้านสบทา อำเภอบ้านฝาง ลำพูน แม่น้ำกวังเป็นสายสำคัญของลำพูน ปัญหาสิ่งแวดล้อมในเขตนิคมอุตสาหกรรม อาทิ มลพิษ และการเน่าเสียของน้ำแม่กวังเป็นที่สนใจของสาธารณชนและยังเป็นปัญหาปัจจุบันที่รอการแก้ไข

ในอดีตที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยถึงผลที่เกิดขึ้นต่อวิถีชีวิตชุมชน การตรวจสอบมลพิษจากอุตสาหกรรมที่เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา การศึกษาวิจัยของสถาบันธรรมรัฐเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม เน้นความสำคัญของบทบาทประชาชนและส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีตัวอย่างของการปฏิบัติการของการสร้างความร่วมมือของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โครงการธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ที่ดำเนินงานในพื้นที่บริเวณนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามาจัดการแก้ไขปัญหามลพิษจากอุตสาหกรรม ที่บ้านหนองเป็ด ซึ่งทางสถาบันได้เข้าไปเสริมสร้างความเข้มแข็งและเกิดพลังทางสังคมในการเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหามลพิษ และได้ใช้กลไกประสานงานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องและสื่อมวลชนผลักดันให้โรงงานที่ปล่อยมลพิษมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถาวร

ในโครงการดังกล่าวได้มีการประสานความร่วมมือข้ามองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเข้าไปกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แห่งในเขตอุตสาหกรรม ได้แก่ อบต.เหมืองง่า อบต.มะเขือแจ้ และอบต.บ้านกลางในพื้นที่ศึกษาของโครงการเกิดความตื่นตัว และร่วมมือกันในการจัดการปัญหามลพิษอย่างเป็นรูปธรรม (สุธาวลัย เสถียรไทย, 2011) การร่วมกันของชุมชนในท้ายที่สุดก็สามารถผลักดันให้เกิดแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมระดับพื้นที่ และทั้ง 3 อบต. ได้ร่วมกันจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งจัดว่าเป็นกลไกระดับพื้นที่ซึ่งเป็นการข้ามองค์กร

บทที่ 5

กลุ่มและองค์กรเกี่ยวกับแรงงานในภาคเหนือ

การพัฒนาเศรษฐกิจและการขยายตัวของอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมาในระดับภูมิภาค ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของการจ้างงาน มีรูปแบบของแรงงานหลายประเภท แรงงานจึงมิได้จำกัดอยู่ในระบบโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งนำไปสู่การรวมกลุ่มและแรงงานที่แตกต่างไปจากอดีต การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและการจ้างงาน มีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งประมวลได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของการผลิตภาคอุตสาหกรรม จากภาวะปัญหาการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ส่งผลต่อการส่งออกของประเทศ มีการปรับลดการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน โรงงานบางแห่งลดวันทำงานจากเดิม 6 วัน เหลือ 3 วัน บางแห่งให้พนักงานฝ่ายผลิตหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้าง 75% เป็นต้น นอกจากนี้ในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว โรงงานบางแห่งให้คนงานเข้าโครงการลาออกโดยสมัครใจ และการให้หยุดงานรอออร์เดอร์ เป็นต้น

2. การเปิดการค้าชายแดน เป็นผลอย่างสำคัญจากนโยบายการเปิดการค้าเสรี ทำให้เกิดการไหลเข้ามาของสินค้าข้ามแดนและแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อการผลิตและการจ้างงานในบริบทท้องถิ่น จากสถิติพบว่าการค้าของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านช่องทางการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดน และการค้าเมืองหน้าด่านในปี 2558 มีสัดส่วน 9.8 % ของมูลค่าการค้ารวมของไทยจากการค้ากับ 4 ประเทศได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชาและมาเลเซีย ซึ่งเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันในปี 2557 เพิ่มขึ้น 10.9%

สถานการณ์ด้านการผลิตและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจ้างงานชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมในในปัจจุบันเป็นโครงสร้างของการจ้างงานที่ประกอบด้วยแรงงานหลายกลุ่มที่ไม่ได้ยึดโยงอยู่ในภาคการผลิตในระบบโรงงาน อุตสาหกรรมจึงยากที่จะทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงานให้มีความเข้มแข็งและเป็นองค์กรตัวแทนในการคุ้มครองผลประโยชน์ให้คนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในประวัติศาสตร์พัฒนาการของการรวมกลุ่มแรงงานในภาคเหนือ กลุ่มที่มีบทบาทในการทำกิจกรรมด้านแรงงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเคลื่อนไหวแรงงานจากส่วนกลางเป็นกลุ่มแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนและเชียงใหม่ มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่ไม่เข้มแข็งและถูกลดทอนบทบาทความเป็นสหภาพแรงงานที่คุ้มครองผลประโยชน์ให้กับสมาชิกได้ ในขณะที่มีการขยายตัวของอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนมาก แต่การจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ลำพูนไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงานและไม่ได้ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ มีการเลิกจ้างผู้นำหลายคน การดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานในช่วงแรกก่อนที่จะตั้งสหภาพแรงงานต้องรวมกลุ่มทำกิจกรรมด้านอื่นก่อนเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกเลิกจ้าง โดยเริ่มจากการตั้งกลุ่มให้ความช่วยเหลือกันและกัน เป็นกลุ่มความสัมพันธ์ที่มีกิจกรรมทางสังคมและสอดแทรกความรู้เรื่องแรงงาน อาทิ สิทธิแรงงาน กฎหมายแรงงาน เป็นต้น

ด้วยสภาพปัญหาในบริบทของแรงงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างการผลิตดังกล่าว การแก้ไขปัญหามาของแรงงานจึงเป็นความร่วมมือกันของกลุ่ม องค์กรต่างๆ ที่ตระหนักถึงปัญหาร่วมกันและหาแนวทางการแก้ไขปัญหามา เมื่อพิจารณาถึงพัฒนาการของการรวมกลุ่มของแรงงานในช่วงที่ผ่านมา พบว่า มีการสร้างความร่วมมือกันในลักษณะต่างๆ ที่สัมพันธ์กับพัฒนาการของการรวมกลุ่มของแรงงานในแต่ละช่วง มิติด้านแรงงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานได้รับความสนใจทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชนและกลุ่มธุรกิจต่างๆ ในลักษณะการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องกับแรงงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มและองค์กรต่างๆ ดังนี้

■ 1. ศูนย์สุขภาพแม่หญิงลำพูน

ศูนย์สุขภาพแม่หญิงลำพูนก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2541 โดยเกิดจากความร่วมมือกันของนักวิชาการ ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานและผู้ใช้แรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ทั้งนี้ในเบื้องต้นเป็นผลจากการที่พบปัญหาของแรงงานหญิงในนิคมลำพูนหลายประการได้แก่

- ผู้ใช้แรงงานหญิงมีปัญหาสุขภาพมากและไม่มีโอกาสที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ไม่รู้ว่าตัวเองเจ็บป่วยจากสาเหตุอะไร
- ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด อายุน้อยและพักอาศัยตามหอพัก เมื่อเกิดปัญหาสุขภาพไม่มีคนให้คำปรึกษา
- ผู้ใช้แรงงานหญิงมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ชีวิตวัยรุ่น อาทิ การมีเพศสัมพันธ์ ปัญหาจากการมีเพศสัมพันธ์ เป็นต้น

การจัดตั้งศูนย์สุขภาพแม่หญิงลำพูนมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูล เป็นแหล่งการเรียนรู้และเป็นแหล่งที่จะให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยทั้งที่เกิดจากการทำงานและภาวะเจริญพันธุ์และอื่นๆ นอกจากนี้ยังให้บริการการพัฒนาทักษะต่างๆ ให้แก่คนงาน อาทิ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ซึ่งจะเป็แนวทางในการรวมกลุ่มของคนงานหญิงต่อไป
2. เป็นที่ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ เช่นปัญหาสุขภาพ ปัญหาชีวิต แก่คนงานและชาวบ้านผู้หญิงทั่วไป
3. เป็นสถานที่สำหรับคนงานหญิงได้มาพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำกิจกรรมสังสรรค์ หรือขอแนะนำต่างๆ ได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องกลัวว่าจะมีผลกระทบต่อการตงาน ถูกไล่ออก
4. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การนิคมอุตสาหกรรม บริษัทต่างๆ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงวิทยาศาสตร์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม/สุขภาพ ฯลฯ

การจัดตั้งศูนย์สุขภาพแม่หญิงลำพูนเป็นรูปแบบที่สะท้อนถึงลักษณะการทำงานในลักษณะแนวร่วมข้ามชั้นของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยคนหลายกลุ่มเข้ามาเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์ ทั้งนักวิชาการ ข้าราชการในท้องถิ่น ตัวแทนจากรัฐส่วนท้องถิ่น (อบต) ลักษณะการทำงานข้ามชั้นมีการขับเคลื่อนอย่างได้ผลในระยะแรกทั้งในด้านการรณรงค์ให้เกิดการตระหนักในปัญหาสุขภาพแรงงาน การช่วยเหลือคนงานที่มีปัญหาสุขภาพในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน และนำไปสู่การขยายเครือข่ายทางด้านสุขภาพ

ในการจัดตั้งศูนย์ระยะแรกมีองค์กรและหน่วยงานที่มีตัวแทนเข้าร่วมหลายองค์กร ประกอบด้วย

- เจ้าอาวาสวัดศรีบุญยืน
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแมคคอร์มิคส์
- ตัวแทนจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เครือข่ายแม่หญิงล้านนา
- โครงการสตรีและเยาวชนลำพูน
- ศูนย์ศึกษาเพื่อพัฒนาสตรีล้านนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เชียงใหม่

- ตัวแทนจากสมาคมสิทธิเสรีภาพ ภาคเหนือ
- ตัวแทนจากสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท
- ตัวแทนมูลนิธิเพื่อนหญิง
- แรงงานหญิงจากนิคมอุตสาหกรรมลำพูน

อย่างไรก็ตาม ศูนย์ฯ ได้ดำเนินงานมาได้ระยะหนึ่งก็ปิดตัวลง แต่จากการดำเนินงานของศูนย์ฯ ได้ขับเคลื่อนประเด็นปัญหาสุขภาพแรงงานหญิงในเชียงใหม่ ลำพูนให้เป็นที่รับรู้ต่อสาธารณชน และนำไปสู่การจัดตั้งเครือข่ายแรงงานในภาคเหนือและเครือข่ายด้านสุขภาพในระยะต่อมา

■ 2. สหภาพแรงงานในภาคเหนือ

ในอดีตนับตั้งแต่มีการก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมลำพูน การจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากในเขตภาคเหนือ การทำกิจกรรมและการเคลื่อนไหวด้านแรงงานในภาคเหนือมีการขับเคลื่อนผ่านกลุ่มแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนที่พยายามสอดแทรกกิจกรรมด้านแรงงาน แต่ไม่ใช่องค์กรของแรงงานคือสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ในอดีตมีกลุ่มและองค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่เข้าไปทำงานกับกลุ่มแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมและพยายามส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของแรงงาน อาทิ ชมรมเพื่อนเพื่อน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน เป็นกลุ่มที่เน้นความสัมพันธ์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของแรงงาน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่นการไปทัศนศึกษา เป็นต้น

ปัจจุบันสหภาพแรงงานในเชียงใหม่และลำพูน มี 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่

2.1 สหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์ เป็นสหภาพแรงงานของแรงงาน Electronic มีสมาชิกประมาณ 200 คน เคยปิดโรงงาน มีการเลิกจ้างแรงงาน 1,000 คน

2.2 สหภาพแรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ สหภาพแรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ มีสมาชิกประมาณ 100 คน

2.3 สหพันธ์แรงงานสิ่งทอ สหพันธ์แรงงานสิ่งทอฯ มีสมาชิกประมาณ 70 คน โรงงานย้ายไปที่แม่สอด

ในช่วงที่ผ่านการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างก็ยังไม่สามารถคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ สมาชิกสหภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนของลูกจ้างภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด นอกจากนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในส่วนภูมิภาคยังยากที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ หรือเมื่อจัดตั้งขึ้นมาแล้วก็มีสภาพอ่อนแอ ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ ตัวอย่างเช่น ในกรณีของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่จังหวัดลำพูน มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น 2 แห่ง ซึ่งอยู่ในกิจการอิเล็กทรอนิกส์และอัญมณี และเป็นสหภาพแรงงานขนาดเล็ก โดยทั้ง 2 แห่ง มีสมาชิกประมาณ 100-200 คน และมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 1 แห่งในกิจการสิ่งทอ แต่มีสมาชิก ปัญหาความไม่เป็นธรรมในด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการละเมิดสิทธิของแรงงานและนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมด้านอื่นๆ เนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองและคุ้มครองการใช้สิทธิของตนเองได้ ทั้งนี้มีปัญหาที่เกิดขึ้นในตั้งแต่ช่วงของการยื่นข้อเรียกร้องจนถึงการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง ซึ่งอาจประมวลปัญหาได้ดังนี้

1. การไม่สามารถใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เมื่อสหภาพแรงงานถึงวาระต้องยื่นข้อเรียกร้องในช่วงปลายปีเพื่อขอปรับสภาพการจ้างและสวัสดิการ แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์และใช้กลยุทธ์แรงงานสัมพันธ์หลายประการ ได้แก่

- การไม่รับข้อเรียกร้อง
- การยื่นข้อเรียกร้องสวนกลับ
- การรับพนักงานเหมาะสมเข้ามาทำงานแทน
- การยุบแผนก และเลิกจ้าง เป็นกลยุทธ์แรงงานสัมพันธ์ที่ร้ายแรงที่สุด

ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในหลายสถานประกอบการทั้งในพื้นที่ภาคตะวันออกและในเขตภาคเหนือ และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ ไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นมาตลอดในช่วงพัฒนาการของแรงงาน

2. ระบบทุนนิยมได้มีกระบวนการจัดการจ้างแรงงานแบบยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น เช่น ระบบoutsource บริษัทรับเหมาช่วง เป็นต้น และกระบวนการทำสัญญาจ้างใหม่ ตลอดทั้ง มีกระบวนการใช้มาตรา 75 ของกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นผลทำให้การรวมตัวของคนงานยากยิ่งขึ้น

3. นายจ้างใช้ยุทธวิธีทำลายสหภาพแรงงานโดยการฟ้องศาล เลิกจ้างผู้นำกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งกระบวนการต่อสู้ในกระบวนการยุติธรรมใช้เวลานาน ข้อกฎหมายมีช่องโหว่เปิดให้นายจ้างได้เปรียบ และการตัดสินใจของศาลมักเอื้อประโยชน์ให้นายจ้าง และยังบั่นทอนขวัญกำลังใจของสมาชิก เนื่องจากกฎหมายแรงงานไม่คุ้มครอง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ราชการด้านแรงงานมักเข้าข้างนายจ้างมากกว่าคนงาน

4. มีการย้ายฐานการผลิต เช่น กรณีสิ่งทอ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ไปอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และมีคนงานส่วนหนึ่งใช้วิธีการรับงานมาทำที่บ้านจากบริษัทต่างๆ กลายเป็นแรงงานนอกระบบ

5. บทบาทสหภาพแรงงานยังสำคัญอยู่แม้ว่ามีเหตุปัจจัยหลายประการที่ยังทำให้สหภาพแรงงานไม่เข้มแข็ง สมาชิกลดน้อยถอยลง สมาชิกมีความกลัวตกงาน ยังมองนายจ้างเป็นผู้มีพระคุณมากกว่าตระหนักถึงสิทธิของคนงาน ฯลฯ และสหภาพต้องทำงานกับชุมชน เครือข่ายต่างๆ ด้วย

6. ขาดการองค์กรหนุนเสริมจากภายนอกสหภาพแรงงานเพื่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เช่น สถาบันการศึกษาด้านแรงงาน สมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงาน ฯลฯ ยังมีบทบาทที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ด้านสิทธิ กฎหมายแรงงาน การเมืองวัฒนธรรมเศรษฐกิจสังคม และระบบทุนนิยมโลก รวมทั้งประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ การศึกษา นอกโรงเรียน (กศน.) ด้วย

■ 3. เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

เป็นการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบที่มีลักษณะของแนวร่วมข้ามชั้น การดำเนินงานของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบของแรงงานที่หลากหลายกลุ่ม บางกลุ่มเป็นกลุ่มที่ยึดโยงอยู่กับการผลิตและเป็นผู้ประกอบการอิสระ ซึ่งการขับเคลื่อนเชิงนโยบายมีความเป็นไปได้สูงที่จะผลักดันให้เกิดผลได้ การก่อตัวของกลุ่มเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2550 และมีการขยายแนวร่วมศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ มีสมาชิกประมาณ 700 คน ประกอบด้วย (สัมภาษณ์ คุณไพรินทร์ เจตนากุล)

- กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ประมาณ 5 กลุ่ม
- กลุ่มเกษตร 1 กลุ่ม เกษตรอินทรีย์ เลี้ยงหมู
- กลุ่มไม้แกะสลัก 1 กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพอิสระ / วินมอเตอร์ไซด์ ประมาณ 100,000 คน

โครงสร้างของกลุ่ม ประกอบด้วยเครือข่าย 9 ด้าน ได้แก่

- ตัดเย็บ
- เกษตร
- เด็กและเยาวชน
- กลุ่มผู้หญิง
- ชุมชนเมือง
- ชชาติพันธุ์
- ผู้ติดเชื้
- ผู้พิการ
- ผู้สูงอายุ

ในการทำกิจกรรมของกลุ่ม มีพื้นที่ทำงานขับเคลื่อนในหลายพื้นที่ในจังหวัดเชียงใหม่ พื้นที่หลักประกอบด้วย

- พื้นที่ในอำเภอแม่แตง
- อำเภอสันทราย
- อำเภอดอยสะเก็ด
- อำเภอแม่ออน
- และขับเคลื่อนใน 25 อำเภอ

กิจกรรมหลักของสมาชิกได้แก่ รับงานมาทำที่บ้าน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในการทำงานมีคนหลากหลายกลุ่ม จึงปัญหาในการทำกิจกรรม ปัญหาที่พบประกอบด้วย

- ไม่มีเวลาตรงกัน ทำให้เวลานัดหมายเกิดขึ้นได้ยาก สมาชิกไม่ครบ
- ขาดงบประมาณ
- การเข้าถึงแหล่งทุน ในส่วนของภาครัฐ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัด และจัดหางานมีทุนให้ แต่เข้าไม่ถึง

กิจกรรมของเครือข่าย

เครือข่ายแรงงานนอกระบบมีการทำกิจกรรมให้กับสมาชิกโดยทั่วไป เป็นการให้ความรู้ในด้านเกี่ยวกับสุขภาพและการทำงาน อาทิ การให้ความรู้ด้าน

อาชีพอนามัย การดูแลด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องสายตา การทำงาน และท่านั่งที่ถูกต้อง

การผลักดันเชิงนโยบาย

เครือข่ายแรงงานนอกระบบในภาคเหนือมีการประสานกับกลุ่มแรงงานนอกระบบในกรุงเทพฯ ขับเคลื่อนรณรงค์ในประเด็นสำคัญๆ หลายเรื่อง ในช่วงที่ผ่านมาที่ประสบความสำเร็จได้แก่การผลักดันในเรื่องประกันสังคมมาตรา 40

กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรเลี้ยงหมู

สำหรับบางกลุ่ม อาทิ กลุ่มผู้เลี้ยงหมูมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2550 จากที่ประสบปัญหาเกษตรกรพันธสัญญา ปัญหาที่พบมีหลายปัญหามาก กลุ่มมีสมาชิกทั่วประเทศ โดยส่วนใหญ่แล้วเวลามีปัญหาจะปรึกษาหารือกันไม่ค่อยได้ประสานงานกับภาครัฐ การจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันมีหลายกิจกรรมประกอบด้วย

- มีการถอดบทเรียนปัญหา
- การแก้ไขปัญหา ขั้นตอนเวลา พยายามทำเป็นต้นแบบ

ในกลุ่มผู้เลี้ยงหมูประสบปัญหาสำคัญ คือปัญหาหนี้สิน รายละเอียดประมาณ 3 ล้านบาท

แนวโน้มปัญหาในอนาคต

- มีกองทุนลดละเลิก และปลดหนี้เกษตรกรอย่างยั่งยืน สร้างรายได้ให้เกษตรกร
- ชวนพี่น้องที่เป็นผู้บริโภค ประชาสัมพันธ์

งานของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

เครือข่ายแรงงานนอกระบบมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นการประสานระหว่างภาครัฐและแรงงานและการให้ความรู้สมาชิกในกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- กิจกรรมกับกลุ่มแรงงานภาคบริการ
- มีศูนย์การเรียนรู้ที่มีโครงสร้างครบทุกอย่าง
- มีฐานข้อมูลสมาชิก
- มีการผลักดันนโยบาย เชื่อมโยงท้องถิ่นและระดับชาติ
- การทำงานเครือข่ายแรงงานในอนาคต
- การพัฒนาแรงงานนอกระบบ ทำงานกับภาครัฐให้มากขึ้น

เครือข่ายแรงงานนอกระบบมีเป้าหมายสำคัญในการทำงานกับสมาชิกของเครือข่ายได้แก่

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านอาชีพ

สุขภาพ

อาชีพ/การเข้าถึงสิทธิ

การเข้าถึงประกันสังคม

การประชุมเครือข่าย 3 เดือนครั้ง หรืออาจจะมีเฉพาะกิจ

ทัศนคติต่อภาครัฐ กลุ่มเลี้ยงหมู

-มองว่าภาครัฐเหมือนจะดีเพราะดูแลและให้หลักประกันความมั่นคงกับแรงงาน มีนโยบายด้านแรงงาน แต่ในการดำเนินงานไม่ได้นำไปสู่การแก้ปัญหาระยะยาว การร่วมมือกับภาครัฐจึงทำได้เป็นบางเรื่อง การแก้ไขปัญหาของเกษตรกรจึงเน้นให้เกษตรกรคิดเป็น ทำเป็น ทางกลุ่มได้ร่วมกันตั้งกลุ่มเกษตรกรเสรี วิถีชุมชนขึ้น โดยมีภาคปฏิบัติการและมีแนวปฏิบัติได้แก่

- การให้ตามแนวธรรมชาติ ไม่ทำลายทุน
- ไม่ทำลายธรรมชาติ

■ 4. องค์การพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงาน

4.1 มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP)

จดทะเบียนเป็นมูลนิธิในปี 2545 โดยใช้ชื่อมูลนิธิเป็นภาษาไทยว่า “มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์” ชื่อภาษาอังกฤษ คือ “แมพ”

ลักษณะงานของแมพ

เป็นงานตามวิสัยทัศน์ที่จะให้ประชากรจากพรมามีสิทธิที่จะอยู่อาศัย สิทธิในการย้ายถิ่น ที่ซึ่งแรงงานจะได้รับความสะดวกตามสัญญาทางการและได้รับการสนับสนุนจากสภาพแรงงาน องค์การอิสระ และหน่วยงานของรัฐบาล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อที่จะให้มีการสร้าง หรือกำหนดนโยบายสำหรับแรงงานข้ามชาติ และทำให้นโยบายของแรงงานข้ามชาติได้บรรลุพหุจากทัศนคติของสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

2. เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนแรงงานในพื้นที่ เพื่อที่แรงงานจะสามารถรับมือกับข้อบกพร่องเกี่ยวกับความท้าทายที่จะต้องเจอ

3. เพื่อที่จะเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในประเทศ
เจ้าภาพ และลดการแบ่งแยก เลือกลปฏิบัติ

ที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ในเมือง จ.เชียงใหม่ ทำกิจกรรมกับแรงงานข้ามชาติ
ในเชียงใหม่ แม่สอด และพังงา

4.2 มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and
Development Foundation) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2543

สำนักงาน 87 ซอยสิทธิชน ถนนสุทธิสารวินิจฉัย สามเสนนอก ห้วยขวาง
กรุงเทพฯ

วัตถุประสงค์ของมูลนิธิ

1. ส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนประชาธิปไตยและสันติภาพ
2. เสริมสร้างมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตย และสันติภาพ
และส่งเสริม และดำเนินการให้หลักการดังกล่าวได้รับการปฏิบัติ
3. สนับสนุนการพัฒนาที่ส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนประชาธิปไตย
และสันติภาพ
4. ส่งเสริมและคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อม และการใช้
ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และสิทธิของประชาชนในเรื่องดังกล่าว
5. คุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคและต่อต้านการแข่งขันอันไม่เป็นธรรม
ทางการค้า
6. ประสานงานและร่วมมือกับบุคคลและองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ
ทั้งองค์กรหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนเพื่อวัตถุประสงค์ข้างต้น
7. จัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เผยแพร่ ประชุม สัมมนา ประชุมทาง
วิชาการ ใต้สวน จัดทำรายงานสถานการณ์ สังเกตการณ์การเลือกตั้ง สังเกตการณ์
การพิจารณาคดี ร้องเรียน ให้ความช่วยเหลือหรือดำเนินการด้านกฎหมายและ
อรรถคดีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น
8. ดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์หรือร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่นๆ
9. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

กิจกรรม

1. โครงการคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด
2. โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ
3. โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

4.3 สมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงาน The Association For Labour Rights Promotion (TALRIP)

สมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงานเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่พัฒนาการมาจากเจ้าหน้าที่กลุ่มประชาธิปไตยเพื่อรัฐสวัสดิการ เจ้าหน้าที่มูลนิธิเพื่อนหญิง ซึ่งทำงานส่งเสริมประชาธิปไตยและสิทธิแรงงานมาเป็นเวลากว่า 15 ปี โดยร่วมมือกับสหภาพแรงงานอัญมณีและเครื่องประดับสัมพันธ์ สหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ ตลอดจนนักวิชาการด้านแรงงานจากหลายสถาบันการศึกษา โดยมุ่งเน้นการปกป้องคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างความเสมอภาคระหว่างผู้ใช้แรงงานทั้งหญิงและชาย

สมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงานได้รับการจดทะเบียนเป็นสมาคม มีสถานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2555 โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อปกป้องพิทักษ์สิทธิ รวมถึงการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของผู้ใช้แรงงาน ให้มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน
3. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีการรวมกลุ่มพึ่งพาตนเอง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
4. เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย

■ 5. องค์การทางธุรกิจและการค้า

5.1 หอการค้าจังหวัดเชียงใหม่

วันที่ก่อตั้ง 24 สิงหาคม 2520

ความเป็นมา

หอการค้าเชียงใหม่ เกิดขึ้นจากการรวมตัวของนักธุรกิจภายในจังหวัด โดยการสนับสนุนของทางราชการ ภายใต้พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509 ที่จะส่งเสริมให้พ่อค้า นักธุรกิจ นักอุตสาหกรรม รวมตัวกันเป็นสถาบันหอการค้า เพื่อส่งเสริมให้เป็นนักธุรกิจ นักอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐาน ทั้งทางด้านคุณธรรม และวิชาการ อีกทั้งเพื่อให้เป็นสถาบันที่เป็นตัวแทนปกป้อง รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมภายในจังหวัด ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการค้าทั้งในระดับจังหวัด ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์และหน้าที่ของหอการค้า

1. ส่งเสริมการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงิน และเศรษฐกิจโดยทั่วไป เช่น

- รวบรวมสถิติ เผยแพร่ข่าวสารทางการค้า วิจัยเกี่ยวกับการค้าและการเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- ออกหนังสือรับรองแหล่งกำเนิดสินค้า (Certificate of Origin)
- วางมาตรฐานคุณภาพของสินค้า ตรวจสอบมาตรฐานสินค้า
- จัดตั้งและดำเนินการสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการค้าและเศรษฐกิจ
- จัดตั้งพิพิธภัณฑ์สินค้า และจัดงานแสดงสินค้า
- ทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาททางการค้า

2. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ แก่สมาชิกเกี่ยวกับการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงิน และเศรษฐกิจ และช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจของสมาชิก

3. ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่รัฐบาล เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

4. ประสานงานในทางการค้า ระหว่างผู้ประกอบการค้า กับทางราชการ

5. ช่วยเหลือและส่งเสริมการกุศล และสาธารณสงเคราะห์

6. ปฏิบัติกิจการอื่นๆ ตามแต่กฎหมายจะระบุให้เป็นหน้าที่ของหอการค้า หรือตามที่ทาง ราชการมอบหมาย

การดำเนินงาน

ในการดำเนินงานกิจการหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ มีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของหอการค้าในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนใดคนหนึ่ง หรือหลายคนดำเนินการแทนได้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้มีจำนวนกรรมการทั้งสิ้นไม่เกิน 31 นาย โดยมีประธานกรรมการ 1 นาย รองประธานกรรมการไม่น้อยกว่า 1 นาย เลขานุการ 1 นาย ผู้ช่วยเลขานุการไม่น้อยกว่า 1 นาย เภรณัติ 1 นาย นายทะเบียน 1 นาย ปฏิคม 1 นาย และกรรมการอื่นตามความเหมาะสม ซึ่งกรรมการดังกล่าวนี้จะต้องเลือกตั้งจากสมาชิกสามัญหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ และดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือก

หอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ยังมีคณะกรรมการสาขาอาชีพ ซึ่งคณะกรรมการจะแต่งตั้งจากกรรมการ สมาชิก หรือบุคคลภายนอกก็ได้ โดยแบ่งตามประเภทวิชาหลักของจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้เป็นศูนย์รวมของสมาชิกที่ประกอบกิจการในสาขาอาชีพเดียวกัน ทำหน้าที่รวบรวม พิจารณาประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนร่วมแสดงความเห็นเสนอแนะในแนวทางการพัฒนาธุรกิจของสมาชิกในแต่ละสาขา เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของสมาชิก ซึ่งจะส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมต่อไป

นอกจากนี้หอการค้าจังหวัดเชียงใหม่จะมีเจ้าหน้าที่ประจำเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายของคณะกรรมการ หรือตามที่คณะกรรมการจะมอบหมายให้กระทำการแทน รวมถึงทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกรรมการ สมาชิก อนุกรรมการ และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีผู้อำนวยการ และผู้จัดการ เป็นเจ้าหน้าที่ในระดับบริหารและจัดการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำในฝ่ายต่างๆ

5.2 สมาคมอุตสาหกรรมไทยสาขาจังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งขึ้นที่จังหวัดเชียงใหม่เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2526

ความเป็นมา

สมาคมอุตสาหกรรมไทย โดยนาย พงศ์ สารสิน นายกสมาคมได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะในภาคเหนือ

ที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งกำลังเจริญเติบโตและได้รับการยกย่องเป็นเมืองหลักของภาคเหนือตอนบน 17 จังหวัด สมาคมอุตสาหกรรมไทย โดยความร่วมมือของนักอุตสาหกรรมแนวหน้าของจังหวัดเชียงใหม่ อุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ และศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคเหนือได้เชิญชวนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมที่ชวนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมมือกันการรวมตัวกันของอุตสาหกรรมในภูมิภาค จากการประชุมครั้งนั้นได้มีการจัดสมาคมอุตสาหกรรมไทย สาขาจังหวัดเชียงใหม่ – จังหวัดใกล้เคียงขึ้น (เป็นศูนย์กลางของนักอุตสาหกรรมของภาคเหนือตอนบน ไปจนกว่าสมาชิกแต่ละจังหวัดจะสามารถจัดตั้งสาขาของตนขึ้นได้) เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2526 โดยมีสมาชิกทั้งสิ้น 47 ราย แบ่งเป็นสมาชิกสามัญ 33 ราย สมาชิกสมทบ ประเภทนิติบุคคล 11 ราย และสมาชิกสมทบประเภทบุคคลธรรมดา 3 ราย โดยมีนายนิธย์ วังวิวัฒน์ เป็นประธานอนุกรรมการ และสมาชิกสามัญ จำนวน 33 ราย เป็นอนุกรรมการก่อตั้ง และอนุกรรมการชั่วคราว จนครบวาระ

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (THE FEDERATION OF THAI INDUSTRIES) ได้รับยกฐานะขึ้นจากสมาคมอุตสาหกรรมไทยเป็นสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2530 ทั้งนี้ เป็นไปตามมติของคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ที่ต้องการพัฒนาสถาบันธุรกิจภาคเอกชนของประเทศให้แข็งแกร่ง อันจะทำให้กลไกการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อประสานกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของชาติในวงการเศรษฐกิจนานาชาติ

สำนักงานปัจจุบัน : สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่มีสำนักงานตั้งอยู่ชั้น 1 อาคารศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1 เลขที่ 158 ถนนทุ่งโฮเต็ล ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมี นางศิริพร ตันติพงษ์ บริษัท บีโปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด เป็นประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ วาระปี 2557 – 2559

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดมีหน้าที่เป็นตัวแทนของภาคอุตสาหกรรม ในการดำเนินบทบาทในฐานะองค์กรเอกชนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของจังหวัดเชียงใหม่รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ภาคเศรษฐกิจของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการผลักดันจังหวัดเชียงใหม่ ให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ ทั้งด้านการค้า การลงทุน การพาณิชย์ การเงินการธนาคาร การบริการและการท่องเที่ยว ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอนุภูมิภาค

บทบาทหน้าที่

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ เป็นตัวแทนภาคอุตสาหกรรมในการประสานงานระหว่างภาคเอกชน และภาครัฐบาล ทั้งภายในและระหว่างประเทศ โดยเป็นที่ยอมรับทั่วไป ทั้งในและนอกประเทศโดยมีบทบาทที่สำคัญดังนี้

1. เป็นตัวแทนภาคอุตสาหกรรมในคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและภาคเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน จึงมีส่วนร่วมดูแล ส่งเสริมและวางแผนรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แก่ภาครัฐบาล ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายหรือแก้ไขกฎหมายระเบียบและวิธีการปฏิบัติต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศ

2. นอกจากได้รับแต่งตั้งเป็นตัวแทนร่วมในคณะกรรมการและคณะทำงานในหน่วยงานราชการของภาครัฐบาลร่วม 400 คณะในการนำเสนอปัญหาที่แท้จริงสู่รัฐบาล เพื่อให้สอดคล้องกับการหาหนทางแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ยังได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาครวมทั้งส่งเสริมพัฒนาปกป้องสิทธิ และความยุติธรรมอันพึงมีต่อภาคอุตสาหกรรมสมาชิกและนักอุตสาหกรรมทั่วไป อาทิ ร่วมพิจารณา กำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับการที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมสามารถทำตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. ได้รับแต่งตั้งให้เป็นนายทะเบียนสัญลักษณ์รหัสแห่งจาก International Article Numbering Association (EAN) ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงบรัสเซล ประเทศเบลเยียม ทำหน้าที่กำหนดหมายเลขรหัสแห่งที่จะใช้แทนชื่อบริษัท

4. ได้รับมอบหมายอำนาจจากรัฐมนตรีกระทรวงพาณิชย์ ให้ออกไปรับรองแหล่งกำเนิดสินค้าได้เองแทนกระทรวงพาณิชย์

■ 6. หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในมหาวิทยาลัย

6.1 ศูนย์วิจัยและพัฒนากฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เป็นศูนย์ที่มุ่งผลิตและสนับสนุนการสร้างงานวิจัยที่มีความเชื่อมโยงกับศาสตร์ต่างๆ รวมถึงเป็นงานวิจัยที่มีส่วนในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยมีพันธกิจสำคัญได้แก่

1. ทำการวิจัยตอบโจทย์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาทางกฎหมายของภูมิภาค
2. จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยด้านกฎหมาย
3. พัฒนางานวิจัยด้านกฎหมายและมีการนำสู่สังคม เน้นการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและผลักดันให้มีการนำเสนอผลงานต่างๆสู่สังคมเพื่อให้งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย

สำนักงาน : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6.2 ศูนย์ยุทธศาสตร์วิชาการแรงงานนอกระบบภาคเหนือ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2550 ที่คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีกิจกรรม 3 ด้านได้แก่

1. งานด้านวิชาการ การสังเคราะห์ บูรณาการความรู้และการวิจัยเพื่อเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ
2. งานด้านการผลักดัน ขับเคลื่อนประเด็นแรงงานนอกระบบสู่สาธารณชน ซึ่งต้องประสานเครือข่ายทางวิชาการ นักกิจกรรมทางด้านแรงงาน เจ้าหน้าที่รัฐและผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนทางนโยบายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบและการแก้ไขปัญหา
3. การประสานกับพื้นที่และเครือข่ายแรงงานในภาคเหนือ

สำนักงาน: ชั้น 4 อาคารประเสริฐ ณ นคร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

6.3 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคมและมนุษย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

หลักสูตรได้ขอเปิดหลักสูตรเมื่อปี 2552 และได้เปิดรับนักศึกษารุ่นแรก ปี 2554 โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อผลิตมหาบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้ ทาง สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาสังคมและมนุษย์ มีมุมมองที่เข้าใจในสภาพปัญหาของ มนุษย์ และเพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติจริง ในด้านพัฒนาสังคมและมนุษย์ สามารถ เชื่อมโยงความรู้ และการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของมนุษย์ที่ ยั่งยืนได้

1. เพื่อผลิตมหาบัณฑิตที่สามารถบูรณาการ ความรู้และเทคโนโลยีการจัดการเกี่ยวกับการ พัฒนาสังคมและมนุษย์ และนำความรู้ไปประยุกต์ในการ ประกอบอาชีพ และการทำงาน

2. เพื่อผลิตมหาบัณฑิตให้มีความรู้ด้านการวิจัย และสามารถใช้ความรู้ด้านการวิจัยให้เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและมนุษย์

3. เพื่อผลิตมหาบัณฑิตที่มีความเข้าใจสังคมและ การพัฒนามนุษย์รวมทั้งพลังขับเคลื่อนทาง สังคมด้านต่าง ๆ และมีความคิดเชิงวิพากษ์ใน

ทั้งนี้ทางหลักสูตรมีรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและมนุษย์ มีการจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาพร้อมกับชุมชน และองค์กร ที่ทำงานด้านแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านแรงงานด้วย

สถานที่ติดต่อ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บทที่ 6

บทสังเคราะห์การรวมกลุ่ม
และการร่วมมือข้ามชั้นของแรงงาน

แนวร่วมข้ามชั้นหรือการร่วมมือข้ามชั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการเมืองซึ่งอาจปรากฏให้เห็นในการร่วมกันของกลุ่มและองค์กรต่างๆ ส่วนในมิติแรงงาน แรงงานเผชิญปัญหาหลายด้าน อาทิ การถูกแยกส่วนการผลิต แรงงานไม่ได้กระจุกตัวอยู่ในโรงงานเท่านั้น มีการจ้างงานหลายรูปแบบซึ่งเกิดขึ้นภายใต้แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจหลายด้าน อาทิ การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก การพัฒนาการค้าชายแดน เป็นต้น ส่งผลต่อความเข้มแข็งของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการจัดตั้งองค์กรแรงงาน และมีผลต่อการต่อรองและการสร้างความคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงาน ดังนั้นการสร้างแนวร่วมข้ามชั้นของแรงงานจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสวัสดิการหรือการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานได้ การรวมกลุ่มของแรงงานและการสร้างแนวร่วมข้ามชั้นในการทำงานร่วมกับกลุ่มต่างๆอาจเกิดขึ้นได้หลายระดับซึ่งในช่วงที่ผ่านมาเกิดกลุ่มที่ทำงานร่วมกันผลักดันนโยบายเกี่ยวกับแรงงานสำเร็จหลายเรื่องด้วยกัน

■ ประเด็นที่สร้างแนวร่วมข้ามชั้น

ความสัมพันธ์ของการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างของผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องรักษาผลประโยชน์ทางธุรกิจ องค์กรแรงงานซึ่งเป็นองค์กรพื้นฐานในการคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานจึงต้องสร้างแนวร่วมข้ามชั้นหลายระดับกับนายจ้าง หน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ และองค์กรอื่นๆ โดยมีเรื่องที่เป็นแนวร่วมกันได้ ทั้งนี้ อาจมีการร่วมกันในประเด็นต่างๆ อาทิ สิ่งแวดล้อม การบริโภค สุขภาพ เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนให้เกิดกลไกการแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติที่เป็นจุดสนใจร่วมกันและนำไปสู่การสร้างแนวร่วมข้ามชั้นที่แรงงานได้ประสานกับกลุ่มอื่น อาทิ นักวิชาการ องค์กรวิชาชีพ สื่อมวลชน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆได้มีประเด็นสำคัญได้แก่

1. ประเด็นเกี่ยวกับมนุษยนิยมและความเป็นธรรม เป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อนและเป็นดั่งแนวร่วมระดับต่างๆ ได้เมื่อขับเคลื่อนให้เป็นที่รับรู้ของสาธารณชน ดังจะเห็นได้จากการผลักดันร่วมกันให้เกิดการแก้ไขปัญหาของคนงานที่เจ็บป่วยและเสียชีวิตในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน

2. ประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อม มิติทางด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน และเป็นประเด็นที่ต้องมีการบูรณาการศาสตร์หลายสาขาวิชาเพื่อให้เกิดความกระจ่างต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ความซับซ้อนของการเกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจึงต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาพิสูจน์ให้เห็นถึงสาเหตุที่มาของปัญหา อาทิ การตรวจหาสาเหตุของการปนเปื้อนของน้ำใต้ดินที่จังหวัดลำพูน เป็นต้น ในระดับของการปฏิบัติการเพื่อสร้างกลไกการแก้ไขปัญหาในระยะยาวจึงต้องสร้างแนวร่วมหลายระดับ มีตัวอย่างของการเกิดแนวร่วมที่ผ่านมาในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่ โครงการธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ที่ดำเนินงานในพื้นที่บริเวณนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ซึ่งมีการทำงานร่วมกันหลายระดับ ได้แก่

- ระดับท้องถิ่น มีการร่วมมือกันของชุมชนในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 อบต. ในจังหวัดลำพูน ได้แก่ อบต. บ้านกลาง อบต. มะเขือแจ้และ อบต. เหมืองง่า

- ระดับนโยบาย มีการประสานกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาในระดับนโยบาย

3. ประเด็นทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย การขยายตัวของอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่บริเวณโดยรอบนิคมและส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของคนในชุมชน คนในพื้นที่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรมจึงมีความเสี่ยงที่ถูกสร้างขึ้นจากการขยายตัวของอุตสาหกรรม ประเด็นเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยจึงเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน 3 กลุ่มกล่าวคือ

- คนงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม
- ประชาชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณรอบๆ นิคมอุตสาหกรรม
- ประชาชนทั่วไปที่ต้องพึ่งพาอาศัยทรัพยากรที่อาจได้รับผลกระทบ อาทิ แหล่งน้ำ สภาพทางภูมิอากาศ เป็นต้น

ในช่วงที่ผ่านมาได้มีการผลักดันในเรื่องปัญหาสุขภาพของคนงานที่เจ็บป่วยจากการทำงานและนำไปสู่การจัดตั้งองค์กรที่ทำงานประสานกับภาครัฐในการขับเคลื่อนนโยบาย แรงงานภาคเหนือจึงต้องประสานหลายส่วนเพื่อสร้างแนวร่วมข้ามระดับชั้น

- ในการผลักดันแนวคิดประชาธิปไตย ต้องประสานกับองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ เทศบาล อบต เชียงใหม่จัดการตนเอง เป็นต้น

- ในด้านแรงงานต้องสร้างเวที พูดคุยในลักษณะที่เป็นเครือข่ายระดับต่างๆ และมี actor จากกลุ่มต่างๆ ซึ่งแต่ละคนอาจทำงานในองค์กรของตัวเอง ประเด็นสำคัญในการแลกเปลี่ยน อาทิ ในสถานะที่แรงงานถูกแยกส่วนและมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย แรงงานจะมีการสร้างจิตสำนึกในเรื่องแรงงานได้อย่างไร การจัดตั้งสหภาพแรงงานมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ควรมีรูปแบบใด มีการประสานกิจกรรมกับชุมชนในลักษณะใดบ้าง

- ประเด็นแรงงานข้ามชาติ จะมีการประสานร่วมกันอย่างไร ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติเป็นองค์ประกอบสำคัญในโครงสร้างแรงงานในเชียงใหม่และภาคเหนือ แรงงานข้ามชาติในเชียงใหม่ เป็นแรงงานนอกระบบ อยู่ในภาคต่างๆ ได้แก่

- ก่อสร้าง
- ทำงานบ้าน
- ภาคเกษตร
- ภาคบริการ
- คนงานสวนกล้วยไม้
- ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ
- ทำงานไม่ได้ค่าจ้าง
- ไม่มีความรู้เรื่องสิทธิประกันสังคม

การประสานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ จะมีกลไกใดบ้างที่เข้าไปสร้างให้เกิดการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ระดับของการสร้างแนวร่วมข้ามชั้น การสร้างความร่วมมือข้ามชั้น เป็นการต่อรองร่วมกัน ซึ่งในการสร้างสถาบันที่เป็นความร่วมมือกันขึ้นมาจะนำไปสู่การมีอำนาจการต่อรองของคนงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจของแรงงาน การสร้างแนวร่วมข้ามชั้นเป็นแนวทางหนึ่งในการผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาของแรงงาน การสร้างแนวร่วมข้ามชั้นเพื่อขับเคลื่อนในประเด็นแรงงานและการผลักดันในระดับนโยบายชาติอาจจำแนกได้เป็น 2 ระดับ

1. การสร้างแนวร่วมข้ามชั้นในระดับชาติ เพื่อผลักดันประเด็นในเชิงนโยบาย ดังในกรณีของสถาบันธรรมรัฐเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีกิจกรรมหลายด้านทั้งในเชิงวิชาการ การวิจัย และการเข้าไปผลักดันให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ รวมทั้งมีการสร้างเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาและการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคน สังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ มีโครงการธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ที่ดำเนินงานในพื้นที่บริเวณนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ซึ่งมีการทำงานร่วมกันหลายระดับ

2. การสร้างแนวร่วมข้ามชั้นในระดับพื้นที่ ในเขตภาคเหนือมีกลุ่มและองค์กรที่ทำงานด้านแรงงานหลายกลุ่มดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 อาจมีการสร้างแนวร่วมข้ามชั้นโดยเกิดจากการร่วมมือกันของกลุ่ม องค์กรต่างๆที่มีเป้าหมายใกล้เคียงกันหรือขับเคลื่อนในประเด็นที่เป็นจุดสนใจร่วมกัน ในการพัฒนาศักยภาพของการสร้างแนวร่วมข้ามชั้น อาจพิจารณาจากองค์ประกอบหลายประการทั้งเป้าหมาย กิจกรรม ประเด็นปัญหาที่ต้องการขับเคลื่อน

จากการศึกษาแนวร่วมข้ามชั้นของแรงงานในภาคเหนือ พบว่าประเด็นสำคัญที่มีการขับเคลื่อนร่วมกันและเป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนและแรงงานได้แก่ประเด็นดังต่อไปนี้

- สิ่งแวดล้อม
- สุขภาพของแรงงาน
- สวัสดิการ

การผลักดันให้เกิดแนวร่วมข้ามชั้นจึงเป็นมิติสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาของแรงงานในพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตนิคม

อุตสาหกรรมภาคเหนือ และยังอาจผลักดันให้เป็นประเด็นในระดับชาติ ทั้งนี้ มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดแนวร่วมระหว่างองค์กรต่างๆ ประกอบด้วย

- องค์กรทางวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขา พัฒนาสังคมและมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ศูนย์วิจัยและพัฒนากฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศูนย์ยุทธศาสตร์วิชาการแรงงานนอกระบบภาคเหนือ คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงาน
- มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP)
- สหภาพแรงงานทั้ง 3 แห่ง

อย่างไรก็ตามในการขับเคลื่อนประเด็นแรงงานในภาคเหนือ ยังขาดหน่วยงานที่มีการประสานงานกันอย่างจริงจังให้มีการแก้ไขปัญหาของแรงงานที่เกิดขึ้นในภาคเหนือ ความร่วมมือขององค์กรต่างๆอาจมีกิจกรรมหลายประเภท และเป็นความร่วมมือหลายระดับ ได้แก่

1. การสร้างเครือข่ายแรงงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาและความต้องการของกลุ่มแรงงาน เป็นเครือข่ายความร่วมมือกันของกลุ่มแรงงาน ควรประกอบด้วยแรงงานกลุ่มต่างๆที่หลากหลาย อาทิ แรงงานข้ามชาติ แรงงานนอกระบบ นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

2. การสร้างเวทีปรึกษาหารือ เป็นเวทีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานภาครัฐ นักธุรกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มาร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาศักยภาพแรงงานในทางที่ดีขึ้น เป็นต้น

3. การรณรงค์ผลักดันเชิงนโยบาย เป็นระดับการสร้างความร่วมมือระหว่างแรงงานและองค์กรอื่นๆเพื่อการรณรงค์ในประเด็นสำคัญ อาทิ องค์กรด้านสื่อทุกด้าน นักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. นอกจากนั้นในเชิงยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาแรงงานในระยะยาว ต้องมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงานในระดับจังหวัด อาทิ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

การพัฒนาเศรษฐกิจภูมิภาคไม่อาจหลุดไปจากกระแสหลักของการพัฒนาของสังคมปัจจุบัน กล่าวคือยังถูกขับเคลื่อนไปด้วยระบบเศรษฐกิจทุนนิยมเสรีที่มีการเติบโตขยายตัวของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจด้านอื่นๆ ซึ่งมีผลต่อรูปแบบการจ้างงาน แรงงานยังคงมีความหลากหลาย การรวมกลุ่มของแรงงานอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบทั้งการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การรวมตัวในลักษณะการเป็นเครือข่าย หรือการประสานความร่วมมือกันของภาคีรัฐแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อขับเคลื่อนประเด็นแรงงานในระดับต่างๆ ทั้งในแนวระนาบและแนวดิ่ง โดยในแนวระนาบนั้นอาจประสานกลับกลุ่มภาคประชาสังคมอื่นได้หลากหลาย ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มที่เคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยอาจเป็นการสร้างความร่วมมือในระดับพื้นที่หรือในพื้นที่อื่น นอกจากนั้นการอาจมีการร่วมมือในแนวดิ่ง ซึ่งเป็นการสร้างความร่วมมือข้ามชั้นของกลุ่มต่างๆ ที่ประสานกันให้เกิดประโยชน์แก่แรงงาน ในสังคมสมัยใหม่ที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนสังคม รวมทั้งการลงทุนและการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น การสื่อสารและเทคโนโลยีมีอิทธิพลสำคัญที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะเครือข่ายอาจเป็นรูปแบบใหม่ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมด้านแรงงานเป็นที่รับรู้ต่อสาธารณชน และนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันได้ เนื่องจากการขับเคลื่อนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นทำให้เกิดการเคลื่อนของข้อมูลข่าวสารที่มีการกระจายอำนาจการควบคุม การรวมศูนย์และการบริหารจัดการออกไปจากการรวมศูนย์ เป็นการเปลี่ยนจากแนวระนาบของโครงสร้างแบบราชการไปสู่การสร้างแนวร่วมที่เป็นแนวระนาบที่ประสานการทำงานร่วมกัน

บรรณานุกรม

Alexandre Afonso (2011). *Employer strategies, cross-class coalitions and the free movement of labour in the enlarged European Union*. Socio-Economic Review (2011) 10, 705-730.

Dion, Michelle (2010). *Workers and welfare: Comparative Institutional change in twentieth-century*. Mexico: University of Pittsburgh Press.

Peter A. Gourevitch & James Shinn (2005) *Political power & corporate control : the new global politics of corporate governance*. Oxfordshire :Princeton university press.

Goldstone,Jack (2011). *Cross-class coalitions and the making of the Arab Revolts of 2011*. Swiss Political Science Review, Vol 17 (4).

Rick Doner (2551). *The Thai Government and Thailand's Uneven Economic Development*. เอกสารการสัมมนาวิชาการประจำปี 2551 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 29-30 พฤศจิกายน 2551 โรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี

Peter A. Gourevitch, James Shinn (2007). *Political Power and Corporate Control: The New Global Politics of Corporate Governance*. Princeton university press.

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2537). *ความตายและความเจ็บป่วยของคนงานที่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน*, มุลนิธิอารมณ พงศ์พจน์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2539. *สรุปสาระสำคัญตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (2520-2524)*.

(<http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?>)

สุธาวัลย์ เสถียรไทย. 2011. *หนังสือที่ระลึกเนื่องในโอกาสครบรอบ 10 ปีมูลนิธิธรรมรัฐเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม*. มูลนิธิธรรมรัฐเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

สมบุญ ศรีคำดอกแด. 2558. *ทำไมต้องขับเคลื่อนให้ผลิตแพทย์และคลินิกโรคจากการทำงาน ออนไลน์*

แหล่งที่มา : <http://prachathai.org>. วันที่สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2558

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

คุณสุชาติ ตระกูลหุทิพย์ มุลนิธิ MAP , 15 มิถุนายน 2558

คุณศุภาญจน์ตา สุขไผ่ตา มุลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF), 15 มิถุนายน 2558

รศ.ดร.วรวิทย์ เจริญเลิศ นักวิชาการ, 30 สิงหาคม 2558

คุณ ณรงค์ ตันนาควัฒน์ นักธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่, 27 ตุลาคม 2558

คุณไพรินทร์ เจตนากุล รองประธานเครือข่ายแรงงานนอกระบบ, 7 สิงหาคม 2558

ตัวแทนแรงงานจังหวัดเชียงใหม่, 20 สิงหาคม 2558

ตัวแทนอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่, 31 สิงหาคม 2558

ตัวแทนพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เชียงใหม่, 10 มิถุนายน 2558

ผู้ให้ข้อมูลในการจัดกลุ่มศึกษา 28 มิถุนายน 2558

ประธานสหภาพอัญมณีและเครื่องประดับ

สมาชิกสหภาพอัญมณีและเครื่องประดับ

ประธานสหพันธ์แรงงานสิ่งทอ

กรรมการสหพันธ์แรงงานสิ่งทอ 2 คน

ประธานสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์

ตัวแทนกลุ่มแรงงานเพื่อประชาธิปไตย

แรงงานในนิคมลำพูน 1 คน

ภาคผนวก

นโยบายการพัฒนาแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

นโยบายการพัฒนาแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ ได้ยึดเอาแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

นโยบายกระทรวงแรงงาน ตามแนวทางการดำเนินงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และเพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองแนวทางการดำเนินงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดนโยบายตามแนวทางการดำเนินงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ดังนี้

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยทั่วราชอาณาจักร ให้หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงาน กำชับควบคุมดูแลหน่วยงานในสังกัด ห้ามมิให้บุคคลของหน่วยงานกระทำการ หรือช่วยเหลือบุคคลอื่น ใช้สถานที่หรืออุปกรณ์ของทางราชการ หรือยืมออกไปจากสถานที่ราชการในการสร้างความแตกแยก ยุ่ง หรือต่อต้าน หรือไม่ให้ความร่วมมือกับคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยเด็ดขาด

2. การขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดิน ให้ได้โดยเร็วที่สุด

2.1 การบริหารงานของทุกหน่วยงาน ให้ยึดระเบียบบริหารงานปกติ ยกเว้นเรื่องที่เป็นปัญหาติดขัดด้วยระเบียบหรือปัญหาเร่งด่วน ให้เร่งนำเสนอกระทรวงแรงงาน เพื่อที่จะได้นำไปพิจารณาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยยึดหลักให้การขับเคลื่อนภารกิจมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส สร้างความไว้วางใจจากประชาชน ทั้งนี้ให้ยึดระเบียบวินัยการเงิน การคลังของประเทศโดยเคร่งครัด

2.2 เร่งรัดแผนงาน/โครงการ ในปีงบประมาณ 2557 ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจโดยรวม โดยเฉพาะความต้องการพื้นฐานของประชาชน โดยการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามกฎหมาย สำหรับแผนงาน/โครงการที่ติดขัดปัญหาอันเนื่องมาจากการเว้นว่างไม่มีรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมา ให้เร่งตรวจสอบและจัดลำดับความสำคัญ พร้อมเสนอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติพิจารณา เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา/ข้อขัดข้องต่อไป

2.3 เร่งรัดการดำเนินการโครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ โดยเฉพาะการขุดลอกคูคลอง เพื่อสร้างหรือปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน รวมไปถึงการฝึกฝีมือแรงงานเพื่อซ่อม/สร้างในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ

2.4 จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ปี 2558 ให้เหมาะสมและทันตามกำหนดเวลา

2.5 เร่งรัดการดำเนินการเรื่องการขยายระยะเวลาให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) กลุ่มที่ขึ้นทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556 จำนวน 93,866 คนซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 11 สิงหาคม 2557 ให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรต่อไปได้อีก 1 ปี ทั้งนี้ให้จัดตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติตามแนวชายแดน อาทิ จังหวัดหนองคาย สระแก้ว เชียงราย ระนอง โดยให้ประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และกำหนดเวลาดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 1 ปี

2.6 ส่งเสริมการดำเนินการของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและชนบท ผ่านเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือช่องทางผ่านแดนที่สำคัญ เพื่อสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานชั้นใน โดย

2.6.1 ดำเนินการเพื่อให้มีการรับรองเอกสารแสดงตนของแรงงานต่างด้าวตามที่ทางการของประเทศต้นทางออกให้ และเร่งรัดดำเนินการเพื่อให้มีระเบียบรองรับการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในงานบางประเภทได้ในบริเวณแนวตะเข็บชายแดน ตาม ม. 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยให้ครอบคลุมแรงงานทั้ง 3 ส่วน คือ 1) แรงงานที่เข้ามาทำงานแบบเข้ามา – เย็นกลับ 2) แรงงานตามฤดูกาล และ 3) แรงงานประจำรายปี

2.6.2 ตรวจและคุ้มครองให้มีการใช้แรงงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อป้องกันการกล่่าวหาการใช้แรงงานที่อาจนำไปสู่ประเด็นการ คำนวณขั้วด้านแรงงาน

2.6.3 ฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีผลิตภาพสูง โดยเน้นการบริหารจัดการร่วมกับกลุ่มอุตสาหกรรมในพื้นที่

2.6.4 ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำในพื้นที่ เพื่อลดความแออัดในการเข้ามาหางานทำในเมืองให้มากที่สุด

2.7 เพิ่มประสิทธิภาพสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมการขยายตัวของเศรษฐกิจระดับพื้นฐาน และเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.8 จัดทำแผนพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับ Demand – Supply ด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมปัจจัยการผลิต (แรงงาน) โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งที่ทำงานในประเทศ และที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อสร้างรายได้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต รวมทั้งให้มีแรงงานเพียงพอในทุกภาคการผลิตและบริการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. ดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้สถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งทรงอยู่เหนือความขัดแย้งทั้งปวงตลอดมา ได้รับการปกป้องจากคนไทยทุกคน โดยสอดแทรกกิจกรรมเทิดพระเกียรติในกิจกรรมบริการของกระทรวงแรงงานและกิจกรรมสาธารณะ โดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจและการพัฒนาทักษะอาชีพตามแนวทางพระราชดำริ ทั้งนี้ให้บูรณาการการทำงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

4. การดำเนินงานตาม Road Map ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

4.1 ระยะที่ 1 : การปรองดอง สมานฉันท์

4.1.1 ส่งเสริมการใช้กลไกแรงงานสัมพันธ์ในการสร้างความปรองดอง สมานฉันท์ในวงการแรงงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการลงทุน และเป็นพื้นฐานการสร้าง ความปรองดองในระดับองค์กร โดยการจัดประชุมผู้นำสหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการ

4.1.2 ทำความเข้าใจกับแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ รวมทั้งการทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการต่างประเทศที่มีการจ้างแรงงานไทย เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ในประเทศไทยที่ถูกต้องและให้เวลากับประเทศไทยในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม เพื่อแก้ไขประชาธิปไตยของไทยให้เป็นสากล ถูกต้อง ชอบธรรม รับผิดชอบ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยผ่านกลไกของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ตลอดจนการทำความเข้าใจกับนานาชาติในโอกาสการเข้าไปร่วมประชุมตามเวทีระหว่างประเทศ

4.1.3 สอดแทรกกิจกรรมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในทุกกิจกรรมของกระทรวงแรงงานทั้งในและต่างประเทศ อาทิ โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับศูนย์ปรองดองสมานฉันท์เพื่อการปฏิรูป

4.2 ระยะที่ 2 : ตั้งสภาพปฏิรูป

4.2.1 เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการด้านแรงงาน ภาคเอกชน และ NGOs ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อปฏิรูปการบริหารจัดการด้านแรงงาน อาทิ โครงสร้างองค์กร กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.2.2 จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการปฏิรูปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน อาทิ กฎ ระเบียบ และงานที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปประเทศของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

4.3 ระยะที่ 3 : การเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย ขอความร่วมมือให้สถานประกอบการอนุญาตให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิเลือกตั้ง โดยไม่ถือเป็นวันลา

ที่มา : ข้อมูลจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ธันวาคม พ.ศ.2558



มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

อาคารณภูมิ ชั้น 23 เลขที่ 1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่
แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กทม. 10400 โทร 02-6527178-9 โทรสาร 02-6527180

Website: www.fes-thailand.org

Facebook: Friedrich-Ebert-Stiftung FES Thailand