



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.31 NO.363 OCTOBER 2017 ปีที่ 31 ฉบับที่ 363 ตุลาคม พ.ศ.2560



**เครือข่ายคนจรด.รูก
ค้านค่าจ้างลอยตัว**

ภาพ www.voicelabour

- โลกธุรกิจกับกระแสสิทธิมนุษยชน
- ลูกจ้างจะเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้อย่างไร
- วิเคราะห์สาระสำคัญ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 6)พ.ศ.2560
- การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงในกระทรวงแรงงาน
- ข้อเสนอปรับปรุง พ.ร.ก.การทำงานของคนต่างด้าว
- แนวทางปฏิรูปบำนาญประกันสังคม
- 5 ปี ตุลา ปังฉิมเวช ชีวประวัติการเสียสละและอุทิศตนเพื่อแรงงาน

มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์

AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTRE

ก่อตั้งปี 2526 (Establishment on 1983)

51/109 ซอยงามฉวี ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120 โทรศัพท์ 0-2516-1589 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2516-1071

51/109 Soi Ngamchawee Road.Tambon Khlong Nung, Amphoe Khlong Luang, Pathum Thani 12120, Thailand

Tel.0-25161589 Tel. / Fax 0-25161071, E-mail : apfirc@hotmail.com, apfirc@gmail.com

วัตถุประสงค์ มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์	THE OBJECTIVE OF AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTER
1.เพื่อให้การช่วยเหลือด้านการศึกษา เผยแพร่ความรู้ ทั้งทางด้านวิชาการและประสบการณ์ การฝึกฝนอบรมแก่ลูกจ้าง ตลอดจนเผยแพร่สารคดีเกี่ยวกับวิชาการด้านแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาแรงงาน	1.Promote the study on labour issues, dissemination of information, exchange of experiences on organizing and campaigning for industrial democracy, training workers on labour relations and formation of labour unions.
2.เพื่อให้การช่วยเหลือด้านกฎหมายและสวัสดิการ แก่ผู้ใช้แรงงาน	2. Support for legal aid and struggle for workers' rights and welfare and better working conditions.
3.เพื่อจัดตั้งสถาบันการค้นคว้า ให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำการค้นคว้า เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงของผู้ใช้แรงงาน	3. To establish a research institute for promotion of workers' education and social awareness to encourage their participation in development of the welfare and solidarity among workers.
4.เพื่อร่วมมือกับองค์กรแรงงานและสถาบันอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมแรงงาน ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง	4.Cooperation with others labour organizations and institutions which pursue similar objectives.
5.เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมพัฒนา สื่อมวลชนประเภทต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน	5.To promote knowledge and understanding as well as media development participation for the benefits of workers and the public in general.

วัตถุประสงค์ การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปักษ์ออนไลน์

“แรงงานปักษ์ออนไลน์” เป็นจดหมายข่าวออนไลน์ของมูลนิธิฯ กำหนดออกเดือนละ 1 ฉบับ เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน สถานการณ์แรงงานสำคัญในรอบเดือน และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานส่วนรวม

As a labour foundation, we publish a monthly journal for workers called ‘Labour Review’ to report on worker movement and give some analytical reviews on current labour issues. Interested one may leave questions or subscribe ‘Labour Review’ via apfirc@hotmail.com

คณะผู้จัดทำเนื้อหา : นายบัณฑิตย ธนชัยเศรษฐวุฒิ รศ.ดร.นภาพร อดิวนิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นางสาวสุธิลา ลีนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปักษ์ออนไลน์ จัดทำขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร เพื่อประโยชน์แห่งสังคมโดยรวม ร่วมสนับสนุนการจัดทำ

โปรดโอนเงินเข้าบัญชี มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตรีเพชร เลขที่ 006-2-40890-1

หรือ ธนาคารกรุงเทพ สาขาซอยพิวเจอร์รังสิต เลขที่ 026-0-91018-7 (กรุณาแนบสำเนาส่งมายังมูลนิธิฯ ด้วย)

บทบรรณาธิการ

แรงงานปรัศน์ฉบับประจำเดือนตุลาคม 2560 ฉบับที่ 16 (363) พบกันในเดือนซึ่งมีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้นมากมายในประเทศไทย โดยเฉพาะในปี นี้ วันที่ 13 ตุลาคมเป็นวันครบรอบ 1 ปี การสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งมีหมากำหนดการพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพในวันที่ 26 ตุลาคมที่จะถึงนี้ นอกจากนี้ทุกท่านคงจะยังไม่ลืมวันสำคัญของประวัติศาสตร์การเมืองไทยอีก 2 วันในเดือนนี้คือ วันครบรอบเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 และรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519

ในช่วงเดือนกันยายนที่ผ่านมา มีความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงานเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ข่าวกี่สื่อต่างๆ นำเสนอคือลูกจ้างเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 700 บาท ซึ่งสร้างกระแสการวิพากษ์วิจารณ์และคัดค้านจากฝ่ายนายจ้างโดยทันที ทั้งๆที่โดยข้อเท็จจริงแล้วลูกจ้างไม่ได้เรียกร้องตามที่สื่อนำเสนอข่าวแต่เป็นการนำเสนอผลการศึกษาค่าใช้จ่ายที่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูแรงงานและครอบครัว ทั้งนี้้องค์กรแรงงานซึ่งนำโดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีแถลงการณ์ซึ่งสรุปสาระสำคัญของข้อเรียกร้อง 3 ข้อของแรงงานดังนี้ 1) รัฐต้องกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรม ครอบคลุมแรงงานทุกภาคส่วน 2) ให้นิยามค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง

แรงงานแรกเข้าทำงานให้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเอง และครอบครัวอีก 2 คน ตามหลักการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และต้องเท่าเทียมทั้งประเทศ และ 3) กำหนดให้มีโครงสร้างค่าจ้างและปรับค่าจ้างทุกปี รายละเอียดสามารถติดตามได้ในแรงงานปรัศน์ฉบับนี้

นอกจากเรื่องค่าจ้างแล้ว ยังมีความเคลื่อนไหวเรื่องการปฏิรูประบบบำนาญประกันสังคม ซึ่งเมื่อวันที่ 6 กันยายนที่ผ่านมา กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม ได้มีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ประกันตน โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้มีข้อเสนอที่สำคัญ 2 เรื่องคือ 1) ไม่ยอมรับการขยายอายุการรับเงินบำนาญจาก 55 ปี เป็น 60 ปี เนื่องจากผู้ประกันตนรับรู้ข้อมูลตั้งแต่แรกเริ่มว่าจะได้รับเงินบำนาญชราภาพเมื่ออายุ 55 ปี และ 2) หลังจากผู้ประกันตนรับเงินบำนาญแล้วสามารถเลือกรับการประกันสุขภาพต่อเนื่องหลังจากพ้นการเป็นผู้ประกันตนได้ โดยยอมให้สำนักงานประกันสังคมหักบำนาญส่วนหนึ่งเป็นเบี้ยประกันสุขภาพ

ในด้านข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ในฉบับนี้แรงงานปรัศน์ได้นำเสนอบทความซึ่งให้คำแนะนำสำหรับลูกจ้างเพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย บทวิเคราะห์สาระสำคัญของพ.ร.บ.

คุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่6)พ.ศ.2560 และข้อเสนอในการปรับปรุงพ.ร.ก. การทำงานของคนต่างด้าว

สุดท้ายนี้ ขอร่วมรำลึกและอาลัยต่อการจากไปของคนดีๆในสังคมไทย ท่านแรกคือคุณตุลา ปัจฉิมเวช อดีตผู้นำและที่ปรึกษาของคนงานที่จากไปเมื่อ 5 ปีที่แล้ว กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ ได้จัดงานรำลึกเมื่อวันที่ 24 กันยายนที่ผ่านมา และอีกท่านหนึ่งคือ รองศาสตราจารย์ดร. สุทธาชัย

ยิ้มประเสริฐ นักวิชาการที่ต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยและความเป็นธรรมในสังคม ซึ่งเพิ่งเสียชีวิตไปเมื่อวันที่ 27 กันยายน ด้วยโรคมะเร็ง คุณูปการของท่านจะถูกจดจำตลอดไป

บทความ

โลกธุรกิจกับกระแสสิทธิมนุษยชน

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

“ยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้อิทธิพลของมหาอำนาจเกิดกระแสการเคลื่อนไหวสิทธิกระแสนี้ ขอบเขตทั่วโลก นั่นคือ **กระแสการเมืองประชาธิปไตย กระแสการค้าเสรี กระแสสิ่งแวดล้อม และกระแสสิทธิมนุษยชน** ทั้ง 4 กระแสมีความเชื่อมโยงกัน นั่นคือ สิทธิมนุษยชนจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการเมืองระบบประชาธิปไตย การค้าเสรี การลงทุนเสรี สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพราะถ้านิ่งแต่ผลประโยชน์ทางการเมืองการค้า เสรีโดยไม่ดูแลสิ่งแวดล้อม การค้าการลงทุนก็จะทำลายสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมลพิษก็ไปทำลายสิทธิมนุษยชนของชุมชน เป็นต้น ทั้งการค้าเสรี สิ่งแวดล้อม ประชาธิปไตย และสิทธิมนุษยชน มีตัวแปรที่สำคัญยิ่งคือ **ภาคธุรกิจ** เพราะบทบาทของภาคธุรกิจสามารถสร้างผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ

ต่อสิ่งเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของภาคธุรกิจต่อสิทธิมนุษยชน”



แต่ในยุคการแข่งขันทางการค้าและการทำสงครามเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การเรียกร้องสิทธิมนุษยชนบางครั้ง**ไม่ได้มาจากประชาชนผู้ต้องการสิทธิ** แต่มาจากภาคธุรกิจของประเทศหนึ่งที่ยังคับให้ภาคธุรกิจของประเทศหนึ่งต้องปฏิบัติตามแนวทางเคารพสิทธิมนุษยชน เช่น ต้องไม่ใช่แรงงานเด็กต้องไม่ขัดขวางการมีสภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม ต้องยกระดับมาตรฐานค่าจ้างและสภาพการจ้างเหล่านี้ เป็นต้น ถ้าหากภาคธุรกิจที่ถูกกดดันไม่ปฏิบัติตาม ภาคธุรกิจจากประเทศที่สร้างแรงกดดันก็จะ

พยายามใช้มาตรการต่างๆกดดัน เช่น ไม่ซื้อสินค้าจากธุรกิจที่ไม่ยอมปฏิบัติตามเป็นต้น”⁽¹⁾

“เมื่อพูดถึง **สิทธิมนุษยชน** เรามักจะนึกถึงเรื่องสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในทางการเมือง เช่น ถ้าเจ้าหน้าที่จะมาจับเราก็ต้องมีหมาย ต้องผ่านกระบวนการยุติธรรม และมีหลักประกันต่างๆเป็นต้น แต่อีกด้านหนึ่งที่ไม่ค่อยมีใครนึกถึงคือเรื่องสิทธิเสรีภาพในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวใจสำคัญคือ **“สิทธิในชีวิต”** ซึ่งครอบคลุมกว้างขวางมากไม่ใช่หมายถึงเฉพาะสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากการถูกข่มเหงรังแกต่างๆเท่านั้น แต่จะหมายรวมถึงสิทธิในการดำรงอยู่ในสังคม



สูตรสำคัญของกระแสโลกมี 3 อย่าง ซึ่งเรียกกันว่าเป็น “ไตรลักษณ์ของธุรกิจข้ามชาติ” คือ

(1) ยกเลิกระเบียบควบคุม (Deregulation)

(2) ปล่อยเสรีทั้งหมด (Liberalization)

(1) **ณรงค์ เท็ชรประเสริฐ** บางตอนใน “**ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน**” วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองฉบับพิเศษ, 2543:น.9,12

(3) **แปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างๆ (Privatization)**

ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อบริษัทข้ามชาติไปถึงไหน ผลที่ตามมาก็คือธุรกิจพื้นเมืองในสังคมจะล้มละลายตายหายไปหมด จะมีบางพวกเท่านั้นที่สามารถเชื่อมโยงกับธุรกิจภายนอกได้ และโดยข้อเท็จจริงก็พบว่าบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่มีการปลดพนักงานออกและลดสวัสดิการต่างๆด้วย ดังนั้น**ข้ออ้างที่ว่า การเข้ามาของบริษัทข้ามชาติเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นย่อมไม่เป็นความจริง**”⁽²⁾

นอกจากนี้ การประกอบธุรกิจของบริษัทข้ามชาติ จะมีเครือข่าย-กลุ่มธุรกิจที่หลายหลายซับซ้อนเกี่ยวโยงกันจนยากที่จะรวมตัวต่อรองเรียกร้องเข้าถึงนายจ้างหรือเจ้าของธุรกิจต้นทางได้ ขณะที่ปรากฏยุทธศาสตร์ กระบวนการผลิตและจัดจ้างคนทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่ประจำ ไม่มั่นคงกระจายไปหลายสาขาหลายพื้นที่ทั้งภายในจังหวัดและข้ามภูมิภาคในประเทศเดียวกัน และระหว่างชาติ เกิดสิ่งที่เรียกว่า **ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจที่บริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่จะมีห่วงโซ่อุปทานยาวและกว้าง** มิได้ดำเนินธุรกิจทุกขั้นตอนด้วยตนเอง แต่จ้างคู่ค้าเป็นทอดๆเป็นผู้รับเหมาช่วง-รับเหมางานเกิดความเสี่ยงต่อการเอา

(2) **เสนอห์ จามริก** บางตอนใน “**เศรษฐกิจพอเพียงกับสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย**” วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองฉบับพิเศษ, 2543:น.107,111-112

เปรียบ-ละเมิดสิทธิแรงงานรูปแบบต่างๆมากขึ้น ในทุกภาคการจ้างงานทั้งประเภทอุตสาหกรรมและบริการ โดยมีการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Sector) ซึ่งคนทำงานจะประสบปัญหาข้อจำกัดในหลักประกันคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองสิทธิแรงงานด้านต่างๆ

สิทธิแรงงาน คือ สิทธิมนุษยชน

หลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ซึ่งเราควรจะตระหนักรู้เพื่อมีส่วนร่วมสร้างเสริมวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนในสังคมให้ยั่งยืน ได้แก่

(1) **ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์** หมายถึง เกณฑ์ปฏิบัติที่สังคมให้คุณค่าความเป็นมนุษย์คนหนึ่ง โดย **ไม่คำนึงถึงบุคคลนั้น** จะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นคนจนหรือคนรวย เป็นนายจ้างเกษตรกร กรรมกร นายแพทย์ หรือเจ้าของที่ดิน ก็มีความเป็นคนที่เท่าเทียมกัน ที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน นั้น เสมอกันในฐานะความเป็นมนุษย์ เช่น จะบังคับใช้แรงงานเยี่ยงทาสไม่ได้ จะทำการค้ามนุษย์เหมือนทรัพย์สินสิ่งของไม่ได้ เป็นต้น

(2) **หลักการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของรัฐ**

กล่าวคือ ห้ามรัฐออกกฎหมายจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชน **เว้นแต่** รัฐธรรมนูญกำหนดว่าให้สามารถจำกัดสิทธิและเสรีภาพได้เฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และการจำกัดสิทธิและเสรีภาพนั้น จะ

กระทบกระเทือนสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพนั้นไม่ได้



(3) **หลักว่าด้วยความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ**

ตัวชี้วัดว่าสังคมนั้นเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือไม่อย่างไร? ก็คือ **ความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกัน** มิใช่หมายถึงทุกคนต้องได้รับเท่ากันเหมือนกันหมด แต่หมายความว่า **ในสถานการณ์ที่เหมือนกันต้องปฏิบัติต่อกันด้วยหลักการเดียวกัน** เช่น หลายบริษัทกำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้แรงงานหญิงและแรงงานชายมีอายุเกษียณแตกต่างกัน ทั้งที่ทำงานในสภาพลักษณะเดียวกันมาตลอด หรือจ้างแรงงานข้ามชาติให้ทำงานหนัก และนานกว่าแรงงานไทยแต่จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ซึ่งเป็นการขัดกับหลักความเสมอภาค นายจ้างอาจจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างที่ทำงานลักษณะเดียวกันต่างกันก็ได้ ถ้ามีระยะเวลาทำงานนานหรือเพศวัย (ความอาวุโส) และมีฝีมือความเชี่ยวชาญในการทำงานต่างกัน ไม่ใช่จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ

ต่างกัน เพราะแรงงานมีความต่างกันทางสัญชาติ หรือ เพราะเป็นแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือ ไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน

การเลือกปฏิบัติย่อมทำได้ ถ้าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่เป็นธรรมเพราะข้อจำกัด หรือความจำเป็นของบุคคลนั้น เช่น ให้แรงงานเด็กแบกยกของ เบากว่าแรงงานผู้ใหญ่ ถือเป็นเรื่องเลือกปฏิบัติที่ยอมรับได้ เพราะเด็กมีข้อจำกัดทางร่างกายที่ไม่แข็งแรงเท่าผู้ใหญ่ หรือให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์มีสิทธิขอ เปลี่ยนงานชั่วคราวได้ ไม่ทำงานช่วงกลางคืนได้ เพราะจะกระทบต่อสุขภาพหญิงตั้งครรภ์และทารกได้



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 บัญญัติว่าบุคคลย่อมเสมอกันตามกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐและพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มีบางมาตราที่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ได้แก่

ให้นายจ้างปฏิบัติต่อบุคคลจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (มาตรา 15) ในกรณี

ทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชาย หรือหญิง (มาตรา 53) ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ (มาตรา 89)

แนวคิดความแตกต่างทางเพศที่แบ่งเป็น**เพศหญิงและชาย**นั้น ได้มีการเคลื่อนไหวของกลุ่ม**เพศที่สาม** (บุคคลที่แตกต่างจากเพศกำเนิด) ในช่วงการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 เช่น กลุ่มเกย์ การเมือง กลุ่มอัญจารี ฯลฯ ร่วมมือกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ นำเสนอต่อคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ และประธานสภาร่างรัฐธรรมนูญปรับปรุงมาตรา 30 โดยเติมหลักการครอบคลุม**บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ** ให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน และการไม่เลือกปฏิบัติต้องครอบคลุมทั้ง**สุขภาพกาย สุขภาพทางจิต และผู้ที่มีความพิการด้วย** เพื่อให้มีพื้นที่การรับรองคุ้มครองทางกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปที่เป็นชายหรือหญิง⁽³⁾

(3) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) **รัฐธรรมนูญฉบับเจตนารมณ์ประชาชน** “ความเห็น กสม.และเหตุผลมาตรา 30”, มิถุนายน 2550, น.9

กฎหมายแรงงานที่**มีความล้มเหลวลึกปฏิบัติและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลักมากที่สุด** คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 เพราะแบ่งแยกการรวมตัวของลูกจ้างเอกชนกับรัฐวิสาหกิจในการเจรจาต่อรองออกจากกัน, ลูกจ้างต่างชาติ**ไม่มีสิทธิ**รวมตัวจัดตั้งสหภาพและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน, ลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงกับลูกจ้างที่ผู้ประกอบการจ้างโดยตรง แม้ทำงานในกระบวนการผลิตสถานประกอบการเดียวกัน ก็ไม่มีสิทธิรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้, ลูกจ้างไม่มีสิทธิรวมตัวต่อรองข้ามอุตสาหกรรม หรือประเภทบริการได้ เป็นต้น



ที่ประชุมใหญ่ ILO สมัยที่ 90 ปี 2540 มีมติว่า **ด้วยงานที่มีคุณค่า (DECENT WORK)** ซึ่งถือเป็นสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมงาน**ที่มีคุณค่า** สำหรับคนทำงาน**ทุกภาคเศรษฐกิจ** ประกอบด้วย**เสาหลัก 4 ด้าน** (Four Pillars of Decent Work) ได้แก่

เสา (1) หลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at work) ประกอบด้วย **4 กลุ่ม** มาตรฐานแรงงานหลักที่เกี่ยวข้อง คือ (ดูตารางประกอบ)

1.1 การยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ และการเกณฑ์แรงงาน

(อนุสัญญาฉบับที่ 29 และ 105)

1.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

(อนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182)

1.3 เสรีภาพในการสมาคม และคุ้มครองสิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม

(อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98)

1.4 การห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนการทำงานและการพัฒนาอาชีพ

(อนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111)



ความสำคัญ คือ สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานตั้งแต่ 1-1 ถึง 1-4 ถือเป็น**มาตรฐานแรงงานหลัก**ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก **มีผลครอบคลุมคุ้มครองคนทำงานทุกกิจการทุกเพศ และทุกชาติ โดยไม่ขึ้นกับการให้สัตยาบันของรัฐบาลเท่านั้น และไม่**

ขึ้นกับว่ารัฐบาลจะตรากฎหมายออกมาใช้บังคับแล้วหรือไม่

ที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักแล้ว 6 ฉบับโดยยัง**ไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่ม พ.ศ. 2491 (1948) และ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมกลุ่ม และการเจรจาต่อรองร่วม พ.ศ.2492 (1949)** ซึ่งมีแนวโน้มมานานแล้วที่รัฐบาลจะพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญา**ฉบับที่ 98** เท่านั้น

เสา (2) ศักยภาพในการมีงานทำ (Productive Employment)

ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีงานทำ และการเพิ่มผลิตภาพแก่ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ การลงทุนด้านความรู้ และทักษะ การสร้างงานที่มีคุณภาพ โดยการพัฒนาสถานประกอบการ และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ เช่น การเข้าถึงเครดิต การตลาด การฝึกอบรม และกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมเป็นธรรม

เสา (3) การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

ประกอบด้วย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Safety and Health) การขยาย และส่งเสริมการประกันสังคม (Social Security) ซึ่งรูปแบบการประกันสังคมที่ประสบความสำเร็จ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ ที่มี

ความหลากหลาย การกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงิน
สมทบ การให้ผลประโยชน์ทดแทน และการบริหาร
จัดการจำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องด้วย

เสา (4) การมีผู้แทน และการมีส่วนร่วม
(Social Dialogue)

คือการกำหนดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดตั้ง
องค์กร และการทำงานของผู้แทน การส่งเสริม
บทบาทและการมีส่วนร่วมขององค์กรเหล่านี้ในการ
กำหนดนโยบายที่สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรแรงงาน
การรวมกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐ และกลุ่ม
ธุรกิจในรูปแบบต่างๆ โดยสมัครใจ

ILO Fundamental Conventions

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

- C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948
- C98 Right to Organise and Collective Bargaining, 1949

FORCED LABOUR

- C29 Forced Labour, 1930
- C105 Abolition of Forced Labour, 1957

CHILD LABOUR

- C138 Minimum Age, 1973
- C182 Worst Forms of Child Labour, 1999

EQUALITY OF OPPORTUNITY AND TREATMENT

- C100 Equal Remuneration, 1951
- C111 Discrimination (Employment and Occupation), 1958

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

All ILO member States, even if they have not ratified one or more fundamental Conventions, *have an obligation to respect, promote and realize* the fundamental rights and principles at work, because of their membership in the Organization

รายชื่ออนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน ค.ศ.1998 (พ.ศ.2541)

เรื่อง	อนุสัญญา	ปีที่ไทยให้สัตยาบัน
การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก	อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำ พ.ศ.2516 (1973)	พ.ศ.2547 (2004)
	อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กประเภทเลวร้ายที่สุด พ.ศ.2542 (1999)	พ.ศ.2543 (2001)
การยกเลิกการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ	อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512	พ.ศ.2512 (1969)
	อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.2500 (1957)	พ.ศ.2512 (1969)
การจัดการเลือกปฏิบัติในอาชีพและการจ้างงาน	อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (ในอาชีพและการจ้างงาน) พ.ศ.2494 (1951)	พ.ศ.2542 (1999)
	อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (ในอาชีพและการจ้างงาน) พ.ศ.2501 (1958)	พ.ศ.2560 (2017)
เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิการเจรจาต่อรองร่วม	อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่ม พ.ศ.2491 (1948)	ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน
	อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม พ.ศ.2492 (1949)	ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

หมายเหตุ ● มีผู้วิจารณ์ว่า ILO มีความผิดพลาดในการกำหนดมาตรฐานแรงงานหลัก (CORE LABOUR STANDARD) เพราะคำประกาศปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานปี 2541 *ไม่ได้รวม* มาตรฐานอนุสัญญาเรื่องชั่วโมงการทำงานและสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

บทความ 2

เสวนาสัททริความยุติธรรมและกฎหมายด้านแรงงาน : ลูกจ้างจะเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้อย่างไร

ชฤทธิ มีสิทธิ์ ทนายความ

ท่านทั้งหลายคงได้ยั้งได้ฟังกันมาบ้างแล้วว่ากฎหมายแรงงานของไทย แม้ยังไม่ทัดเทียมนานาอารยประเทศหรือสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลโดยสมบูรณ์ แต่กฎหมายแรงงานของไทยก็มีบทกฎหมายที่รับรองและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างพอสมควร ประเด็นปัญหาคงอยู่ที่ว่าลูกจ้างจะเข้าถึงสิทธิตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้แล้วอย่างยุติธรรมได้อย่างไร

กฎหมายแรงงานมีหลายฉบับ มีหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและบังคับใช้หลายหน่วยงาน มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และกรอบเวลาในการใช้สิทธิตามกฎหมายแตกต่างกันไปในขณะที่สิทธิของลูกจ้างในทุกเรื่องทุกด้าน อยู่ในตัวของลูกจ้างคนนั้น จึงเกิดปรากฏการณ์ลูกจ้างต้องวิ่งพล่านในการใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น ลูกจ้างอาจมีความบกพร่องหรือทำผิดในเรื่องเล็กน้อย แต่นายจ้างใช้วิธีเลิกจ้าง อ้างว่าทำผิดร้ายแรง ไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าจ้างในวันพักร้อน ไม่คืนเงินประกัน ในขณะที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพ

แรงงาน และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเจรจาข้อเรียกร้อง จนกระทั่งได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หากลูกจ้างประสงค์จะใช้สิทธิตามกฎหมายต้องดำเนินการอะไร และอย่างไรบ้าง



(1) หากลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามกรณีตัวอย่างที่ยกมา ได้แก่ ค่าชดเชย ค่าไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างในวันพักร้อน และ เงินประกัน

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องตามแบบ คร. 7 ต่อพนักงานตรวจแรงงาน (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ (กกทม.) และจังหวัด) ในจังหวัดที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนา หรือถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์หรือไม่ยินดีในการใช้สิทธิ ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างอาจฟ้องคดีต่อศาลแรงงานก็ได้ นี่คือนิติวิธีก่อนแรก ต้องใช้สิทธิอิงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่หากลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจ ลูกจ้างจะต้องฟ้องคดีในสิทธิทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง มิฉะนั้นอาจมีปัญหาว่า เป็นการฟ้องซ้อนหรือฟ้องซ้ำซึ่งกฎหมายไม่อนุญาตให้ทำเช่นนั้น



(2) กรณีนี้เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วย ลูกจ้างจึงมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุ อ้างว่านายจ้างเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งครส. จะต้องไต่สวนและออกคำสั่งตามระเบียบที่กำหนด จึงจะไปสู่ขั้นตอนของศาลแรงงาน หากกรณีไม่ยุติ แต่การร้องครส. ในกรณีนี้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องสิทธิตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อครส. เนื่องจากกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ครส. เฉพาะตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ ดังนั้น ในกรณีนี้ ลูกจ้างอาจต้องดำเนินการในชั้นครส. ทางหนึ่ง และอาจต้องร้องพนักงานตรวจแรงงาน หรือฟ้องศาลแรงงานอีกทางหนึ่งด้วย เนื่องจากเห็นได้ว่าจะมีหลักประกันในการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้ดีกว่า

ส่วนกรณีที่จะต้องพิจารณาว่า ระหว่างฟ้องศาลแรงงานเรื่องเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม กับร้องครส. เรื่อง การเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งตามกฎหมายเป็นคนละเรื่องกัน กรณีนี้ ลูกจ้างควรปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย หรือทนายความด้านแรงงาน เนื่องจากกฎหมายด้านแรงงานเป็นเรื่องความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

(3) ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อสำนักงานประกันสังคม เพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หรืออื่น ๆ แต่เนื่องจากกรณีนี้ นายจ้างมีหน้าที่แจ้งการเลิกจ้างไปยังสำนักงานประกันสังคม ก็จะมีเหตุว่าลูกจ้างทำผิดร้ายแรง จึงยังไม่ส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จนกว่าจะมีการวินิจฉัยชี้ขาดเป็นที่สุดในทางกฎหมาย ระหว่างนี้ ลูกจ้างก็ต้องไปแจ้งหรือที่เรียกกันว่า ขึ้นทะเบียนการว่างงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือในกรุงเทพมหานคร

(4) กรณีนี้หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า ก่อนถูกเลิกจ้าง ยังมีเรื่องการทำงานที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างเจ็บป่วย ซึ่งจะถือว่าเป็นการเจ็บป่วยหรือเป็นโรคอัน

เนื่องจากการทำงาน หรือไม่ อันจะทำให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือที่เรียกกันว่ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งกฎหมายได้กำหนดขั้นตอนว่าลูกจ้างจะต้องไปใช้สิทธิในชั้นเจ้าหน้าที่กองทุน เงินทดแทนเสียก่อน จึงจะมาฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้

จะเห็นได้ว่า ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง มีประเด็นสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องมากมายหลายเรื่องหลายประเด็น คาบเกี่ยวกับกฎหมายหลายฉบับ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการใช้สิทธิหลายองค์กร หากลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บางแห่งก็ให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างไปดำเนินการเอง บางแห่งสหภาพแรงงานมีบริการด้านนี้ โดยมีนักกฎหมายหรือผู้นำสหภาพแรงงานที่มีความรู้ทางกฎหมายเป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือ บางแห่งสหภาพแรงงานก็ติดต่อว่าจ้างทนายความเพื่อดำเนินการแทน แต่โดยส่วนใหญ่พบว่า ลูกจ้างไปดำเนินการโดยลำพัง และยังขาดการให้คำแนะนำปรึกษาที่ถูกต้องครบถ้วน และมีประสิทธิภาพเพียงพอ หลายกรณีจึงทำให้ลูกจ้างเข้าไม่ถึงสิทธิตามกฎหมาย เนื่องจากไปเพเลียงพล้ำหรือไม่เท่าทันในการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม(เนื่องจากเป็นผลผลิตและวัฒนธรรมของอีกกลุ่มชนหนึ่ง หรือจะเรียกชนชั้นก็ได้) ความจริงหากสหภาพแรงงาน ผู้นำแรงงานที่มีประสบการณ์ทางด้านกฎหมาย และผู้รู้ทางกฎหมายด้านแรงงาน รวมทั้งลูกจ้างผู้ต้องการใช้สิทธิได้มีกระบวนการในการพูดคุย ทำความเข้าใจ และเตรียมความพร้อมในการใช้สิทธิตามกฎหมาย ก็น่าจะทำให้

โอกาสของลูกจ้างน่าจะได้รับความยุติธรรมและการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้มากกว่าที่เป็นอยู่ สิ่งเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และเสริมสร้างจิตสำนึกกรักและปกป้องความยุติธรรม



ข้อสำคัญก็คือ ลูกจ้างจะต้องเกิดความปรารถนา(อันแรงกล้า) ที่จะปกป้องสิทธิของตนเอง เพื่อจะสร้างการเรียนรู้ใหม่ว่า การกระทำใดที่ไม่ยุติธรรมหรือเป็นการละเมิดกฎหมาย ผู้กระทำจะต้องได้รับผลร้ายตามกฎหมาย(และในทางสังคม) และจะเกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ร่วมกันของสังคม หากมีการปฏิบัติที่ถูกต้อง เราจะต้องช่วยกันปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความคิดของฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายเสียใหม่ ดังเช่น ทศนคติที่ว่า “ลูกจ้างฟ้องนายจ้างแล้วจะอยู่กันอย่างไร”.. “งานทุกวันหายาก ลองคิดดูระหว่างสิทธิที่เรียกร้อง กับผลกระทบหากถูกเลิกจ้างหรือตกงานมันคุ้มกันหรือไม่”.. “สู้คดีกันไป ไม่รู้ว่าจะได้หรือไม่ ...ได้เมื่อไหร่ ตกลงกันได้เร็ว ได้เงินเร็ว ครอบครัวยูร้อด แล้วไปหางานใหม่ทำไมดีกว่าหรือ” .. “ศักดิ์ศรีกินไม่ได้” เป็นต้น การใช้สิทธิตามกฎหมายโดยสุจริตเพื่อปกป้องสิทธิอันชอบธรรมย่อมเป็นกระบวนการพื้นฐานสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

(ด้านแรงงาน) ฝ่ายที่ถูกเรียกร้องสิทธิ ก็ต้องเปิดใจกว้างยอมรับการใช้สิทธิตามกฎหมาย แม้ว่าในบางครั้งอีกฝ่ายอาจเรียกร้องสิทธิที่มากเกินไปหรืออาจจะเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ก็ต้องเชื่อมั่นว่าสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายก็ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามเจตนารมณ์ จะไม่มีใครได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างไม่มีขอบเขต นายจ้างจะต้องมีคุณธรรมยอมรับการใช้สิทธิของลูกจ้าง มิใช่คอยแต่จะกลั่นแกล้งคุกคามเพราะเหตุที่ลูกจ้างใช้สิทธิดังกล่าว เพราะในที่สุดเราก็ต้องเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการยุติธรรม



อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า นอกจากปัจจัยด้านผู้ใช้สิทธิ และผู้กระทำผิดแล้ว ปัจจัยที่จะมีผลต่อการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ กล่าวคือ

(1) สังคมไทยจะต้องมีกฎหมายที่เหมาะสมได้มาตรฐาน ประชาชนมีส่วนร่วมและมีมาตรการที่เอื้อต่อการเข้าถึงสิทธิของประชาชน

(2) รัฐบาลจะต้องมีนโยบายและการปฏิบัติจริงจังกในการบริหารและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นจริง โดยเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

ในที่นี้ ผู้เขียนใคร่ขอกล่าวถึง ปัจจัยที่น่าจะเอื้อต่อการเข้าถึงสิทธิของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น เนื่องจากกฎหมายแรงงานมีหลายฉบับ แยกแยะไปตามฐานแห่งสิทธิ บางฉบับก็ให้การคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นกลุ่มอาชีพเฉพาะ และมีโครงสร้างที่หลากหลายและแตกต่างกันมาก ไม่อาจกล่าวรวมในที่นี้ได้ จึงขอกล่าวถึงเพียงฉบับเดียวเพื่อเป็นกรณีศึกษา กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

(1) บุคคลใดหรือองค์กรใดซึ่งมิได้ถูกระทำหรือละเมิดโดยตรง แต่พบเห็นหรือทราบการกระทำ ความผิดหรือการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน สามารถแจ้งข่าวหรือแจ้งเหตุ หรือร้องเรียนความเป็นธรรมดังกล่าว ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้ประเด็นตามกฎหมายฉบับนี้อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

(2) ลูกจ้าง หรือองค์กรแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิโดยตรง มีสิทธิใช้สิทธิตามกฎหมายอยู่แล้ว แต่จะต้องยื่นแบบตามที่กฎหมายกำหนดและต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย

(3) การคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ทำงานระหว่างเที่ยงคืนถึงหกโมงเช้า หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า งานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หรือผู้ซึ่งอธิบติมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควรและให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว (มาตรา 40 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ประเด็นก็คือ เจ้าหน้าที่จะทราบเรื่องดังกล่าวได้อย่างไร ใครจะเป็นคนสื่อสารกับเจ้าหน้าที่เนื่องจากกำลังของเจ้าหน้าที่ในการตรวจแรงงานไม่เพียงพอ และลูกจ้างหญิงกล้าหรือพร้อมจะใช้สิทธิหรือไม่ กระทรวงแรงงานจะมีมาตรการใดเพื่อให้เกิดการคุ้มครองโดยที่ไม่กระทบต่อหญิงผู้นั้น

(4) การตรวจแรงงานและอำนาจพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานในสถานประกอบการหรือที่ทำงาน ในเวลาทำการ มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลเกี่ยวข้องมาให้ข้อเท็จจริงหรือส่งหลักฐาน ตลอดจนมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย (มาตรา 139 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) และในการตรวจแรงงานดังกล่าว อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เข้าไปช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานได้ ในทางปฏิบัติไม่ทราบว่ามีการดำเนินการตามมาตรการเหล่านี้มากน้อยเพียงใด มีปรากฏในรายงานผลการดำเนินการตามกฎหมายหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้มีการแจ้งเรื่องดังต่อไปนี้ต่อพนักงานตรวจแรงงาน เช่น การจ้างเด็กเข้าทำงาน การหยุดกิจการชั่วคราวด้วย

เหตุจำเป็นสำคัญตามมาตรา 75 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น

(5) นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ภายในเดือนมกราคมของทุกปี และหากมีการเปลี่ยนแปลงเรื่องดังกล่าว นายจ้างก็ต้องยื่นแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในเดือนถัดไป (มาตรา 115/1 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ) ถือเป็นมาตรการที่ช่วยเสริมการทำงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอ โดยวางระบบการจัดทำแบบสภาพการจ้างและการทำงาน เป็นเอกสารเพื่อการตรวจสอบ และอย่างน้อยหากนายจ้างแจ้งไม่ถูกต้องหรือเป็นเท็จ อาจมีความผิดทางอาญาอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งผู้เขียนก็ไม่ได้ติดตามข้อมูลว่า มีการดำเนินการในส่วนนี้มากน้อย เพียงใด และมีส่วนช่วยในการบังคับใช้กฎหมายหรือไม่ เพียงใด และคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หรือสหภาพแรงงาน ได้มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในเรื่องนี้ หรือไม่ เพียงใด



(6) โทษทางอาญา เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ คุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัย และความเสี่ยงภัยในการทำงาน อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความ

สงบสุขของสังคม กฎหมายจึงกำหนดให้มีโทษทางอาญากำกับไว้อีกชั้นหนึ่ง แต่ก็มีกรณีเกิดขึ้นในทางวิชาการว่า มาตรการทางอาญาเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการทางอาญาหรือไม่ อย่างไร เกิดประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานจริงหรือไม่ เพียงใด และหากไม่ใช้มาตรการอาญา จะมีมาตรการอื่นใดมาทดแทน เช่น มาตรการเงินเพิ่ม หรือการปรับเงินในทางแพ่ง (ปรับเชิงลงโทษ) หรือการแจ้งข่าวต่อสาธารณชน เป็นต้น ซึ่งเรื่องนี้น่าจะได้มีการทบทวนหรือการประเมินผลว่า การใช้มาตรการทางอาญามีส่วนในการคุ้มครองแรงงานมากน้อยเพียงใด



(7) ในกรณีสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร หรือกล่าวง่ายๆว่า เป็นการเอาเปรียบ หรือได้ประโยชน์เกินกว่าที่ควรจะเป็น หรือไม่เป็นธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งกฎหมายใช้คำค่อนข้างกว้าง ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากเรื่องดังกล่าวมีสิทธิยื่นคำร้องหรือคำฟ้องต่อศาลเพื่อมีคำสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี (มาตรา 14/1) คือสิ่งที่กล่าว

มานี้ ยังมีอยู่ ยังใช้ได้ แต่มีบางส่วนที่เอาเปรียบหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งศาลจะใช้ดุลพินิจแก้ไขเรื่องดังกล่าว กรณีนี้เป็นการเขียนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ประเด็นนี้คนละกรณีกับเรื่อง สัญญาจ้าง ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง ขัดต่อกฎหมาย หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นผลให้สิ่งเหล่านี้ไม่เกิด ไม่มี หรือที่กฎหมายเรียกว่าโมฆะ

นอกจากนี้ ยังปรากฏว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้บริหารกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยออกระเบียบเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน และที่ปรึกษาด้านแรงงาน อันเป็นมาตรการส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ให้ความรู้และคำแนะนำทางด้านแรงงาน ทราบว่าเรื่องนี้ภาคประชาสังคมเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ และเร่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคคลดังกล่าวด้วย เพราะนับว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เห็นได้ว่า ภารกิจที่สำคัญจะตกแก่กระทรวงแรงงาน แต่ผู้เขียนเชื่อมั่นว่าหากกระทรวงแรงงานมีการเชื่อมประสานที่มากกว่าไตรภาคีโดยเชื่อมโยงกับภาคประชาสังคมด้วย กระทรวงแรงงานจะสามารถทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมายในการคุ้มครองแรงงานได้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนใคร่ขอเสนอแนะบางประการเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง

(1) สภาพแรงงาน หรือองค์กรแรงงานในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับพื้นที่ ควรจัดระบบในการให้บริการแก่ลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากองค์กรเหล่านี้เป็นส่วนแรกที่ลูกจ้างที่ต้องการใช้สิทธิทางกฎหมายสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก ซึ่งหลายองค์กรหลายพื้นที่มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรทำให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย หรือมาตรการใดเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของลูกจ้าง จะต้องคำนึงถึงการเป็นเจ้าของสิทธิและการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

(2) องค์กรด้านแรงงาน สถาบันทางวิชาการ หรือมหาวิทยาลัย และสหภาพความ ตลอดจนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรประสานความร่วมมือกันในการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บริการแก่ลูกจ้าง ในด้านการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้สิทธิทางกฎหมายอย่างถูกต้องครบถ้วน ครอบคลุมสิทธิทั้งปวง ด้วยการสื่อสารที่ลูกจ้างสามารถเข้าใจได้ โดยง่าย และด้วยจิตใจของผู้ให้บริการที่มีจิตใจช่วยเหลือประชาชน โดยกระจายจุดให้บริการไปยังสำนักงานของภาคีต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการ

(3) ในส่วนกระทรวงแรงงาน น่าจะได้มีการพิจารณาหาแนวทางหรือมาตรการ เพื่อให้เกิดการเชื่อมประสานหรือการบูรณาการการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่บังคับใช้กฎหมายแต่ละฉบับแตกต่างกัน เพื่อให้การใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เป็นภาระแก่ลูกจ้าง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งน่าจะเป็นการประหยัดงบประมาณแผ่นดินอีก

ด้วย ดังที่เรียกกันว่า การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว (one stop service)

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า กระทรวงแรงงานจะเห็นพ้องด้วย และสังคมไทยจะมีความร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแท้จริงแล้วก็คือการคุ้มครองมนุษยชาตินั่นเอง

รายงานพิเศษ

วิเคราะห์สาระสำคัญ

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 6)พ.ศ.2560

บัณฑิตย รัชชัยเศรษฐวุฒิ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 2 ที่ใช้บังคับในปี 2560 เพราะได้มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 ใช้บังคับตั้งแต่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 เป็นต้นไปซึ่งมีสาระสำคัญคือเพิ่มอัตราโทษสำหรับความผิดการใช้แรงงานเด็ก 3 กรณี คือการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงาน การจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน อันตรายที่กฎหมายห้ามทำ และจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสถานที่กฎหมายห้ามทำ และอีกไม่นานก่อนสิ้นปี 2560

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มีดังนี้

- (1) ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 เป็นต้นไป
- (2) คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่ม หรือบางอาชีพเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครอง

แรงงานได้ โดยต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดไว้แล้ว

ใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย

มีโทษหนัก!

ปรับตั้งแต่ 4 แสน-8 แสนบาท
ต่อลูกจ้าง 1 คน
หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปี
หรือทั้งปรับทั้งจำ

มีผลบังคับใช้
23 กุมภาพันธ์ 2560
เป็นต้นไป...

สอบถามเพิ่มเติม
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
www.labour.go.th 1546



(3) ยกเลิกหน้าที่นายจ้างต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 7 วันนับแต่ประกาศใช้ และ **ยกเลิก**การให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย ส่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

(4) **เพิ่มเติมให้นายจ้างเผยแพร่ข้อบังคับ**
เกี่ยวกับการทำงานโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก

(5) กำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้าง**ถือว่า**
เป็นการเลิกจ้าง ถ้านายจ้าง**ไม่ได้**กำหนดอายุเกษียณไว้
หรือนายจ้าง**กับลูกจ้างไม่ได้**ตกลงไว้ หรือกำหนด
เกษียณอายุ**เกิน 60 ปี** ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้น
ไปมีสิทธิขอเกษียณอายุ โดยแสดงเจตนาต่อนายจ้าง

และมีผลเมื่อครบ 30 วัน นับแต่วันแสดงเจตนาและ
ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ

(6) นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อ (5) ต้อง
ระวางโทษจำคุก ไม่เกิน หกเดือน หรือปรับ ไม่เกิน หนึ่ง
แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข้อสังเกต คือ

1) การยกเลิกหน้าที่นายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 7 วันนับแต่ประกาศใช้ ขณะที่กฎหมายยังให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับในการทำงานภายใน 15 วันนับแต่มีลูกจ้างรวม 10 คนขึ้นไป และนายจ้างต้องปิดประกาศ หรือเผยแพร่โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงาน

ปัญหา คือจะมีหลักประกันป้องกันล่วงหน้า
แน่นอนได้อย่างไรว่า นายจ้างจะไม่กำหนดข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เป็นธรรมเอาเปรียบลูกจ้าง?
เพราะลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวนมากที่**ไม่มี**
สภาพแรงงาน หรือลูกจ้าง**ขาดความตื่นตัว**กล้า
ตรวจสอบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่อาจออกมา
หลายครั้งอาจร้องเรียนหรือไม่กล้าร้อง จนกระทั่ง
ได้รับผลกระทบเดือดร้อนอาจกลายเป็นข้อพิพาท
แรงงานขึ้นมาได้

2) ลูกจ้างที่มีสิทธิขอเกษียณอายุ 60 ปีได้
ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วครบ 60 ปีขึ้นไป ตั้งแต่
1 กันยายน 2560 เป็นต้นไป เช่นอายุ 61 ปี 2 ปี หรือ
มากกว่านี้แล้ว 1 กันยายน 2560 โดยนายจ้างไม่มี
ข้อกำหนด หรือข้อตกลงอายุเกษียณ หรือ กำหนด
เกษียณอายุเกิน 60 ปี

แต่หากขอเกษียณแล้ว ต้องการกลับมาทำงานใหม่กับนายจ้างคนเดิม หรือนายจ้างคนใหม่จะไม่สามารถใช้สิทธิ์ซ้ำอีก เพราะสิทธินี้ใช้ได้เพียงครั้งเดียว และในส่วนของสถานประกอบการที่กำหนดเกษียณไว้ที่อายุ 55 ปีก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลง จะใช้กฎหมายนี้ไม่ได้เช่นกัน (มติชน, 26 กันยายน 2560 : น. 7)

●ด้วยร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ที่ผ่านมติกรม. 15 สิงหาคม 2560 ได้เพิ่มค่าชดเชยอัตราที่ 6 (เดิมมี 5 อัตรา) คือ หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไปให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน ซึ่งจะมีผลต่อนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นในอนาคต กรณีเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่มีความผิดอันสมควรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึง การเกษียณอายุที่ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย ถ้าลูกจ้างนั้นทำงานต่อเนื่องมาครบ 20 ปีขึ้นไป

นายอภิญา สุจริตตานันท์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชี้แจงว่า “การขึ้นค่าชดเชยในอัตราดังกล่าวเป็นไปตามประเทศกลุ่มอาเซียน รวมทั้งความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่ทำงานมาถึง 20 ปี และถูกเลิกจ้างกับลูกจ้างทำงานมา 10 ปี กลับได้อัตราค่าชดเชยเท่ากันคือ 300 วัน น่าจะเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เสร็จทันเป็นของขวัญในวันแรงงานแห่งชาติ 1 พฤษภาคม 2561” (มติชน, 9 กันยายน 2560, น. 12)

ร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานข้างต้นจะกลายเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2561 เพราะได้มีมติคณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2560 และส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาก่อนส่งให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป

ปัญหา คือ ก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครอง (ฉบับที่ 7) จะบังคับใช้ในปี 2561 นายจ้างจำนวนมากอาจวางแผนเลิกจ้าง หรือหลอกล่อชักจูงให้ลูกจ้างลาออกด้วยโครงการ/มาตรการต่างๆ ก่อนถึงอายุเกษียณจริง เพื่อลดการจ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์จำนวนมากในอนาคต

ค่าชดเชยเดิมตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้ตั้งแต่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป (ระยะเวลา เกือบ 20 ปี) มีทั้งหมด 5 อัตรา คือ

1. ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
3. ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
4. ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
5. ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

สถิติแรงงาน



สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ฉบับประจำเดือนสิงหาคม 2560

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

ณ เดือน สิงหาคม 2560 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,613,269 คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

มาตรา 9	จำนวน	1,497,192	คน
- ตลอดชีพ*	จำนวน	241	คน
- ประเภททั่วไป	จำนวน	101,454	คน
- พิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	948,709	คน
- นำเข้าตาม MOU	จำนวน	446,788	คน
มาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นๆ	จำนวน	44,765	คน
มาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย	จำนวน	56,339	คน
มาตรา 14 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะ ไป-กลับหรือตามฤดูกาล	จำนวน	14,973	คน

มาตรา 9 ประเภททั่วไป

ประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. ผู้จัดการฝ่ายอื่นๆ	จำนวน	35,860	ตำแหน่ง
2. ผู้ประกอบอาชีพด้านการสอน	จำนวน	23,693	ตำแหน่ง
3. กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง	จำนวน	22,713	ตำแหน่ง

มาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน

ประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. ผู้จัดการฝ่ายอื่นๆ	จำนวน	23,272	ตำแหน่ง
2. สถาปนิก วิศวกร	จำนวน	4,659	ตำแหน่ง
3. ช่างเทคนิคด้านต่างๆ	จำนวน	4,535	ตำแหน่ง

มาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย

ประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. งานกรรมกร	จำนวน	45,251	ตำแหน่ง
2. งานทำสวนผักและผลไม้	จำนวน	2,680	ตำแหน่ง
3. งานซักฟอกเสื้อผ้า	จำนวน	339	ตำแหน่ง

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

ณ เดือนสิงหาคม 2560 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,395,497 คน สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

- ประเภทพิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	948,709	คน
- นำเข้าตาม MOU	จำนวน	446,788	คน

งานที่ได้รับอนุญาตทำงานใน 2 ตำแหน่งงาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน ใน 24 ประเภทกิจการ ประเภทพิสูจน์สัญชาติ

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	168,137	คน
2. กิจการให้บริการต่างๆ	จำนวน	130,259	คน
3. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	จำนวน	126,507	คน

ประเภทนำเข้าตาม MOU

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. กิจการการให้บริการต่างๆ	จำนวน	81,004	คน
2. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	74,990	คน
3. กิจการต่อเนื่องการเกษตร	จำนวน	69,503	คน

มาตรา 14 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะ ไป-กลับหรือตามฤดูกาล จำนวน 14,973 คน

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	จำนวน	4,287	คน
2. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ฯ	จำนวน	2,131	คน
3. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	1,753	คน

หมายเหตุ : คนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ สํารวจเมื่อ 3 มีนาคม 2560

ไม่รวมยอดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว One Stop Service ทั่วประเทศ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม)

สรุปข่าวแรงงาน

การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงในกระทรวง แรงงาน

ในช่วงสิงหาคม-กันยายน 2560 มีการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงให้ดำรงตำแหน่งเพราะเกษียณราชการในหลายกระทรวง สำหรับ**กระทรวงแรงงาน** มีความเปลี่ยนแปลงสรุปได้ดังนี้



(1) มติครม. 25 กรกฎาคม 2560 เห็นชอบแต่งตั้งโยกย้าย**นายจรินทร์ จักกะพาก** อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ไปดำรงตำแหน่ง**ปลัดกระทรวงแรงงาน** แทน ม.ล. ปุณฺณทริศ มิสมิ ปลัดกระทรวงแรงงานที่จะเกษียณในวันที่ 30 กันยายน 2560

ข้อสงสัย คือ มีเหตุจำเป็นเหมาะสมอะไร? ที่ต้องย้าย**อธิบดี** จากกระทรวงมหาดไทยข้ามหัวมาเป็น**ปลัดกระทรวงแรงงาน**

(2) มติครม. 22 สิงหาคม 2560 แต่งตั้ง**นายสุเมธ มโหสถ** อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงาน ซึ่งเป็นนักบริหารระดับสูง ให้ดำรงตำแหน่ง**ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกระทรวงแรงงาน** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับเงินประจำตำแหน่ง 21,000 บาท ตามคำสั่งหัวหน้าคสช.ที่ 36/2560

มีผู้กล่าวว่า ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิประจำกระทรวง แต่งตั้งขึ้นเพื่อปลอบใจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไม่สามารถเสนอให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงแรงงาน

(3) มติครม. 29 สิงหาคม 2560 เห็นชอบแต่งตั้งข้าราชการดังนี้

1. อนุมัติให้**พันตำรวจตรีหญิง รมยง สุทธิจิบรรหาร** รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ให้ดำรงตำแหน่ง**ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน** สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. **นายสุทธิ สุโกศล** ผู้ตรวจราชการกระทรวงให้ดำรงตำแหน่ง **อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

3. **นางเพชรรัตน์ สินอวย** ผู้ตรวจราชการกระทรวงให้ดำรงตำแหน่ง **รองปลัดกระทรวง**

4. **นายวิวัฒน์ ดังหงส์** ผู้ตรวจราชการกระทรวงให้ดำรงตำแหน่ง **รองปลัดกระทรวง**

5. **นายสมเกียรติ บุญทอง** ที่ปรึกษา
กฎหมาย (นิติกรผู้ทรงคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่ง **ผู้ตรวจ
ราชการกระทรวง**

(4) มติกรม. 12 กันยายน 2560 แต่งตั้ง **พลเอก
อภิชาติ แสงรุ่งเรือง** เป็น **ประธานกรรมการ** ใน
คณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีว
อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่วันที่
12 กันยายน 2560 เป็นต้นไป

ข้อสังเกต คือ **พลเอกอภิชาติ แสงรุ่งเรือง** ยัง
ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาคณะกรรมการประกันสังคม
ตามคำสั่งหัวหน้าคสช.ที่ 40/2558 ภายใต้กระทรวง
แรงงานยุคที่มีรัฐมนตรีว่าการฯมาจากอดีตนายทหาร
กระทรวงกลาโหม

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

**ข้อเสนอปรับปรุง พ.ร.ก.การทำงานของคนต่าง
ด้าว**

ความเร่งรีบรวบรัดในการออก **พระราช
กำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ. 2560** (พ.ร.ก.การทำงานของคนต่างด้าว) ให้มี
ผลใช้บังคับตั้งแต่ 23 มิถุนายน 2560 ทำให้กระทรวง
แรงงานถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก
นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคสช.จึงต้องออก **คำสั่ง
หัวหน้าคสช.ที่ 33/2560** เพื่อให้บางมาตราที่มีบทลง
โทษรุนแรง คือมาตรา 101102,119 และ 122 มีผล

บังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป โดยให้
กระทรวงแรงงานปรับปรุงพระราชกำหนดนี้เสนอต่อ
คณะรัฐมนตรีให้แล้วเสร็จภายใน **120 วันนับแต่วันที่
คำสั่งนี้มีผลใช้บังคับ** (คือภายใน 22 ตุลาคม 2560)



วันที่ 7 กันยายน 2560 กรมการจัดหางาน
กระทรวงแรงงานได้จัดเวทีประชุมเพื่อรับฟัง
ข้อคิดเห็นปรับปรุงพระราชกำหนดฉบับนี้จากภาค
ประชาสังคม ทั้งผู้แทนองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง
นักธุรกิจ นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชนทั้งในและ
ระหว่างประเทศ โดยจัดแบ่งผู้เข้าร่วมเป็น 3 ห้องกลุ่ม
ย่อย เพื่อให้ผู้ร่วมประชุมเสนอข้อคิดเห็นห้องละ 2
หมวดตั้งแต่หมวด 3 ถึงหมวด 8 (โดยไม่มีหมวด 1
บททั่วไปกับหมวด 2 คณะกรรมการนโยบายการ
บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว)

จากการเข้าร่วมประชุมบางกลุ่ม และ
พิจารณาเอกสารรวบรวมข้อเสนอปรับปรุงบางมาตรา
ตั้งแต่หมวด 3 ถึงหมวด 8 ที่บันทึกโดยกองนิติการ
กรมการจัดหางาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

หมวด 3 การนำคนต่างด้าวมา
ทำงานกับนายจ้างในประเทศ ได้แก่

(1) ให้มีการอบรมผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการผู้
มีอำนาจแทนนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือบริษัท

มหาชนจำกัด) โดยกำหนดไว้เป็นหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

(2) รายการค่าบริการและอัตราค่าใช้จ่ยที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกรับจากนายจ้างได้ ให้มีการประกาศอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ยโดยชัดเจนในหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศโดยครอบคลุมถึงบุคคลอื่นนอกจากผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานที่ไปเรียกรับเงินหรือทรัพย์สิน และให้มีอัตราค่าบริการสอดคล้องกับสภาพการประกอบธุรกิจด้วย

(3) รายงานที่ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต้องส่งตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ควรส่งให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงสาธารณสุข เพื่อสามารถติดตามตรวจสอบคนต่างด้าวได้

(4) ควรเพิ่มถ้อยคำว่ “นอกจากค่าใช้จ่ยที่เกิดขึ้นจริง” เพื่อให้นายจ้างเรียกรับค่าใช้จ่ยที่ได้สำรองจ่ายให้คนต่างด้าวแล้ว ไม่ใช่ห้ามนายจ้างเรียกรับเงินจากคนคนต่างด้าวทุกกรณี

(5) การเลิกจ้างคนต่างด้าวโดยมีเหตุผลอันสมควร ควรกำหนดความหมายให้ชัดเจน เพื่อความเป็นธรรมในการเลิกจ้างและประโยชน์ในการจ่ายค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์อื่นตามกฎหมายของนายจ้าง

(6) ควรกำหนดหน้าที่ และวิธีการจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทาง ให้ชัดเจน กรณีนายจ้างเลิกจ้างคนต่างด้าว หรือคนต่างด้าวลาออก

หรือครบกำหนดสัญญาจ้าง และกำหนดระยะเวลาการแจ้งคนต่างด้าวออกจากงานให้เหมาะสมกว่าเดิม

(7) กรณีคนต่างด้าวหลบหนีจากนายจ้าง จะตรวจสอบสถานะถูกจ้างกับนายจ้างได้อย่างไร และควรกำหนดกฎหมายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการทำงาน และสะดวกแก่นายจ้าง

(8) กรณีผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ไม่นำคนต่างด้าวมาทำงานตามสัญญากับนายจ้างในประเทศ ให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ยที่เก็บจากนายจ้างทั้งหมดภายใน 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างขอรับค่าบริการคืน ควรขยายเวลาเป็นภายใน 90 วัน

(9) ควรกำหนดให้คนต่างด้าว หรือผู้เสียหายมีสิทธิอยู่อาศัยในประเทศ จนกว่าจะดำเนินการเกี่ยวกับคดีเสร็จสิ้น

หมวด 4 การทำงานของคนต่างด้าว

(10) ควรขยายระยะเวลาของการทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่คนต่างด้าวจะเข้ามาเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองได้จากระยะเวลา 15 วันเป็น 30 วัน

(11) จำกัดคำนิยามของประเภทงานกรรมกรที่ให้คนต่างด้าวทำได้ให้ชัดเจน เพราะมีความไม่เข้าใจกัน เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่บางพื้นที่แจ้งว่ ถ้าเป็นกรรมกรก่อสร้าง ต้องทำงานขนแบกหามยกของเท่านั้น ไม่อาจทำงานเป็นช่างทาสี หรือโบกปูนได้ เป็นต้น

(12) งานห้ามทั้ง 39 อาชีพที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดไว้นานมาก ควรพิจารณา**ปรับปรุงยกเลิก**ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

(13) ให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว**ได้ตลอด หรือเพิ่มช่องทางอื่น**ที่นอกเหนือการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานตามMOUเท่านั้น

(14) ขยายเวลาให้นายจ้างแจ้งลูกจ้างต่างด้าวออกจากงานภายใน 7 วัน**เป็น 15 วัน** นับแต่วันออกจากงาน

(15) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำงาน ให้ตัด**คำว่าติดต่อกัน** โดยยังให้รวมระยะเวลาแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี

(16) กรณีใบอนุญาตทำงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ **ให้พกสำเนาใบอนุญาตทำงานแทนฉบับจริง** ได้โดยไม่ต้องไปยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด

หมวด 5 กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(17) **เพิ่มผู้แทนองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง** ในคณะกรรมการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

(18) เงิน และทรัพย์สินของกองทุนบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้**เพิ่มเงินค่าปรับ**ที่เรียกเก็บจากนายจ้าง หรือผู้ได้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

(19) **เพิ่ม** วัตถุประสงค์กองทุนให้ใช้จ่ายเป็น**ค่ารักษาพยาบาลคนต่างด้าว**ในช่วงระหว่างรอสิทธิประกันสังคม

(20) **เพิ่ม** อำนาจหน้าที่คณะกรรมการกองทุนให้รายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะรัฐมนตรีและเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

หมวดที่ 6 มาตรการทางปกครอง

(21) ไม่ควรให้อำนาจอธิบดี**ประกาศรายชื่อ นายจ้าง หรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานที่ได้รับโทษ**เพราะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ เพราะ นายจ้างอาจ**ไม่มีเจตนาและเป็นการซ้ำเติมนายจ้าง** ควรเป็นดุลพินิจของศาล

หมวด 7 พนักงานเจ้าหน้าที่

(22) การเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการของพนักงานเจ้าหน้าที่ ควรมีระยะเวลาที่ชัดเจน และมีหมายค้นด้วย

(23) **ให้ยกเว้นโทษ** สำหรับคนต่างด้าวที่เป็นผู้เสียหายตามกฎหมายอื่น เช่นถูกบังคับใช้แรงงานหรือเป็นแรงงานขัดหนี้

(24) เสนอ**ให้ยกเลิกโทษจำคุก** ให้มี**เฉพาะโทษปรับ**โดยโทษปรับตามมาตรา 102 ,122 และ 23 ให้ปรับลดลงให้เหมาะสม เพื่อเป็นการป้องปราม

(25) **กรณีคนต่างด้าวหนีไป** ใครจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้นายจ้าง เพราะนายจ้างเสียค่าใช้จ่ายไปแล้ว

(26) **ควรตัดเรื่องแจ้งต่ออธิบดี**ภายหลังจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปยังประเทศต้นทางแล้ว โดยให้

นายจ้างต้องเจ้านายทะเบียน เมื่อคนต่างด้าวออกจากงานหรือหนีไปแล้วก็เพียงพอ

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

คสรท.และเครือข่ายรัฐ ปรับค่าจ้างเป็นธรรม ล้านลอยตัว

วันที่ 8 กันยายน 2560 นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และเครือข่ายแรงงาน แดงขาว “ขอให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำปี 2561” เพราะค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และไม่เท่ากันทั้งประเทศ ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพของแรงงาน คสรท.เคยเสนอว่าอย่างต่ำต้องวันละ 360 บาททั่วประเทศ ซึ่งจริงๆก็ยังไม่เพียงพอ เพราะยังไม่รวมค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง และค่าเลี้ยงดูครอบครัวรวมแล้ว 3 คน



<https://aromfoundation.org>

ซึ่งจากการสำรวจค่าใช้จ่ายคนงานและครอบครัวต่อวันเมื่อปี 2554 อยู่ที่ประมาณ 560 บาทต่อวัน อัตราเงินเฟ้อ 3% ต่อปี หากคิดถึงปัจจุบันควรได้รับค่าแรงขั้นต่ำประมาณวันละ 600-700 บาท ทั้งนี้ไม่ว่าตัวเลขต้องตายตัว ขอให้มีการหารือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ขณะนี้ได้มีการทำแบบสอบถามลูกจ้างทั่ว

ประเทศ 77 จังหวัด เกี่ยวกับค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายต่างๆเพื่อนำมาคำนวณว่า สุดท้ายแล้วต้องใช้ค่าแรงขั้นต่ำเท่าไร คาดว่าจะเสร็จประมาณเดือนตุลาคม ซึ่งมีแบบสอบถามที่ทำมาประมาณ 8,000-9,000 ชุด หลังจากได้ข้อสรุป จะมีการประกาศอีกครั้ง (มติชน,9 กันยายน:น.12)

ปฏิกิริยาจากนักวิชาการและนักธุรกิจบางส่วน

นายธนวรรณ พลวิชัย ผู้อำนวยการศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กล่าวว่า “ค่าแรงขั้นต่ำ 700 บาทต่อวัน หากวันนี้ปรับทันทีจะยากมากเพราะต้นทุนค่าแรงเพิ่มเป็น 100% จะทำให้การใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานเกิดขึ้นเร็วมาก ถ้าต้นทุนค่าแรงสูงเกินความจำเป็นและต้องเข้าใจถึงธุรกิจเอสเอ็มอี ที่ต้องจ่ายค่าแรงตามเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำ เช่น ธุรกิจโรงแรม หรือร้านอาหารที่ใช้คนมาก ซึ่งธุรกิจเน้นแรงงานเป็นตัวตั้ง ถ้าไม่เท่าไร แต่ต้องจ่ายค่าแรงมาก อาจขาดทุนได้ ค่าแรงขั้นต่ำ 700 บาท อาจเป็นตัวเลขระยะยาวที่ควรจะเป็นระบุเป็นความต้องการได้ แต่ไม่ควรตั้งเป็นเป้าหมายไว้เลย หลักการค่าแรงขั้นต่ำคือให้แรงงานเลี้ยงตัวเองอยู่ได้เหมาะสม ครอบคลุมปัจจัยสี่ และสิ่งสำคัญ คือทำให้นายจ้างพร้อมจ่ายและคุ้มค่า ซึ่งเป็นการจ่ายตามคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงาน” (มติชน,10 กันยายน 2560:น.2)

นายเจน นำชัยศิริ ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กล่าวว่า “ภาคเอกชนคิดว่าการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 700 บาทต่อวัน คงเป็นไปได้ในสภาพเศรษฐกิจขณะนี้ หากคิดเป็นเดือนก็เกือบ

20,000 บาทต่อเดือน สูงกว่าค่าจ้างที่จบปริญญาตรีที่อัตราขั้นต่ำขณะนี้ 15,000 บาทต่อเดือน ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือกลุ่มนายจ้างอาชีพบริการ อาทิ โรงแรม ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ภัตตาคาร หรืองานบริการอื่นๆ เพราะใช้คนงานจำนวนมาก ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมโรงงานขนาดใหญ่หรือขนาดกลางก็ได้ปรับตัวหันไปใช้เครื่องจักรเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น” (มติชน, 10 กันยายน 2560 :น.2)

รศ. แด ดิลกวิทยรัตน์ ที่ปรึกษาคณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม และคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า “กลุ่มเครือข่ายแรงงาน*ไม่ได้เรียกร้องให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 700 บาททันที* แต่พูดถึงหลักการของตัวเลขค่าแรงขั้นต่ำตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ค่าครองชีพสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน ซึ่งตั้งแต่ปี 2553 ได้กำหนดให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราเงินเฟ้อหากเป็นเช่นนั้น ค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักการจะตกอยู่เกือบวันละ 700 บาท จึงจะสามารถเลี้ยงดูครอบครัวอีก 2 คน ได้ อยากให้นำ*แนวคิดอย่างนี้มาได้แย้งกัน ไม่ใช่โต้แย้งที่มูลค่าของตัวเลข* ขณะนี้ลูกจ้างไม่สามารถอยู่ได้กับค่าจ้างขั้นต่ำเนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ต้องหันมาทำงานล่วงเวลา (โอที) อีกวันละหลายชั่วโมง หากว่าตามหลักการของไอแอลโอที่ลูกจ้างทำโอทีก็ถือว่าอยู่ต่ำกว่ามาตรฐานมาก ดังนั้นที่กลุ่มเครือข่ายแรงงานแถลงข่าวนั้น *ถือว่าไม่ได้เป็นการยึดเหนี่ยวว่า ต้องขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแต่อย่างใด แต่เรียกร้องให้ภาครัฐแสดง*

ถึงความรับผิดชอบตามหลักการของไอแอลโอเท่านั้น ไม่อยากให้มองถึงตัวเลข 700 บาทว่าเป็นตัวเลขที่แพง แต่ให้มองถึงหลักการและเอียงกันด้วยหลักการ” (มติชน, 11 กันยายน 2560:น.2)

แถลงการณ์ขอให้ปรับค่าจ้างในปี 2561 *ไม่เห็นด้วยกับค่าจ้างลอยตัว และสูตรการคิดค่าจ้างขั้นต่ำของกระทรวงแรงงาน* โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้เสนอให้ต้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 700 บาทต่อวัน แต่เน้นข้อเรียกร้องที่เคยยื่นต่อรัฐบาลในวันกรรมกรสากลปี 2560 โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. รัฐต้องกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมครอบคลุมแรงงานทุกภาคส่วน

เพราะที่ผ่านมาการปรับค่าจ้างเน้น “ขึ้นต่ำ” ไม่ได้คำนึงความเป็นธรรมที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนงานให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ขณะที่รัฐบาลปฏิเสธด้วยข้ออ้างเสมอว่า นักลงทุนจะหนี ย้ายฐานการผลิต ให้ความสำคัญกับผู้ลงทุนมากกว่าคุณภาพชีวิตลูกจ้างซึ่งยังคงได้ค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

2. ให้นิยามค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง แรงงานแรกเข้าทำงานให้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเอง และครอบครัวอีก 2 คน ตามหลักการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และต้องเท่าเทียมทั่วประเทศ

เพราะค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้ครั้งแรกปี 2516 เป็นไปตามหลักการ ILO ให้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวอีก 2 คน แต่ในปี 2518 นิยามค่าจ้างขั้นต่ำเปลี่ยนไปเหลือเพียงเลี้ยงดู

คนทำงานเพียงคนเดียว และต่อมาได้ตั้ง คณะอนุกรรมการค่าจ้างประจำจังหวัด ส่งผลให้ ค่าจ้างขั้นต่ำมีอัตราต่างกันมากถึง 32 อัตราในปี 2553 จังหวัดที่มีอัตราสูงสุดกับต่ำสุดห่างกันถึง 62 บาท (221-159) ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น จนกระทั่งไทยติดอันดับต้นๆของโลก

3. กำหนดให้มีโครงสร้างค่าจ้างและปรับ ค่าจ้างทุกปี

เพราะจะทำให้คนงานสามารถวางแผน อนาคต และการจับจ่ายซื้อขายได้ ไม่ต้องมารอกังวล กับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปี จะให้เกิดกำลังซื้อไหลเวียนใน ระบบเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืนได้ ทำให้ ความเหลื่อมล้ำที่พยายามแก้ไขจะค่อยๆหายไป

ปัญหาปัจจุบัน คือ กระทรวงแรงงานยัง พยายามจะดำเนินการปรับค่าจ้างตามกรอบความคิด เดิม คือ ปล่อยค่าจ้างลอยตัวแต่ละจังหวัดให้ ดำเนินการได้เอง โดยเพิ่มสูตรการคิดให้ซับซ้อนมาก ขึ้น ซึ่งในอนาคตอาจมีถึง 77 อัตรา ซึ่งไม่เกิดผลดีต่อ ระบบโครงสร้างค่าจ้างและเศรษฐกิจโดยรวมของ ประเทศ

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

แนวทางปฏิรูปบำนาญประกันสังคม

วันที่ 6 กันยายน 2560 กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม ได้จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นการปฏิรูประบบบำนาญประกันสังคม ครั้งที่ 2 ที่โรงแรมวรบุรี อโยธยา คอนเวนชั่น รีสอร์ท จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผู้เข้าร่วม 540 กว่าคน โดยส่วนใหญ่เป็นผู้แทนนายจ้างและผู้ประกันตน มาตรา 33

และเจ้าหน้าที่ประกันสังคมภาคกลาง 9 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี, ปทุมธานี, พระนครศรีอยุธยา, อ่างทอง, ลพบุรี สิงห์บุรี, ชัยนาท , นครนายก และสระบุรี



นายพนัส ไทยล้วน ประธานสภาองค์การ ลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย กล่าวว่า หลักการ ของประกันสังคมคือการลงทุน ปัญหาที่ลูกจ้างได้รับ อยู่ทุกวันนี้ คือค่าจ้างต่ำ ทำให้กระทบฐานค่าจ้างการ ส่งเงินสมทบ สำหรับตนมองว่า ชีวิตหลังเกษียณมัน โหดร้ายกว่าที่คิดไว้จริงๆ จึงอยากให้ลูกจ้างตระหนัก และเตรียมความพร้อมทั้งชีวิตหลังเกษียณ เพื่อออก จากงานไปแล้วให้มีชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมี คุณภาพและมีคุณค่า

สำนักงานประกันสังคมมี 4 แนวทาง จะ สอบถามความคิดเห็นของผู้ประกันตน เรื่องการขยาย เงินบำนาญชราภาพ ส่วนเมื่อลูกจ้างเกษียณอายุ ประกันสังคมต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามเงื่อนไขต่อไป

ดร.อารักษ์ พรหมณี ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า ประกันสังคมเป็น หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข คือ สำนักงาน ประกันสังคมเก็บเงินสมทบจากฐานค่าจ้างตั้งแต่ พ.ศ. 2533 ยังไม่มีการปรับฐานการเก็บจนถึงปัจจุบัน ซึ่ง ตนมองว่า ควรมีการแก้ไขเรื่องการกำหนดฐานค่าจ้าง

เพื่อเก็บเงินสมทบรายได้ใหม่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และความแตกต่างในสังคม การสร้างหลักประกันทางสังคมเพื่อคุ้มครองคนทำงานในลักษณะร่วมจ่าย “ใครรับประโยชน์ต้องได้ ใครรับภาระต้องจ่าย” ขณะนี้ภาพรวมของประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คนทำงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ตนมีความกังวลใจหลังถูกจ้างเกษียณอายุ และมีฐานการออมเงินน้อยมาก แถมยังมีหนี้สินมาก เมื่อเกษียณอายุแล้วการที่จะกลับไปพึ่งพิงครอบครัว หรือญาติคงเป็นไปได้ยาก และภาครัฐเองก็มีขีดจำกัดด้านการจัดสวัสดิการ ในการดูแลประชาชนผู้สูงวัย ด้วยปัญหาด้านงบประมาณ

ส่วนความท้าทายที่ระบบบำนาญของกองทุนประกันสังคมต้องเผชิญ คือ ความครอบคลุมแรงงานที่ยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม การกำหนดอายุเกษียณ 55 ปี คิดว่าต่ำเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับอายุค่าเฉลี่ยตลอดอายุการทำงาน และความไม่เพียงพอของเงินในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุ ด้วยเบี้ยบำนาญชราภาพจากกองทุนก้อนข้างน้อยอีกด้วย

นางนิยดา เสนิษฐ์โนมัย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกันสังคม นำเสนอการขยายอายุเกิดสิทธิรับบำนาญชราภาพ มี 4 แนวทางให้พิจารณา คือ

แนวทางที่ 1 คงอายุการเกิดสิทธิรับบำนาญชราภาพไว้ที่ 55 ปี เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์เงินบำนาญแบบเดิม

แนวทางที่ 2 ขยายอายุการมีสิทธิรับบำนาญตามหลักสากลขั้นต่ำ 60 ปี และมีสิทธิได้รับบำนาญชดเชย หากไม่สามารถทำงานจนถึงอายุที่มีสิทธิรับบำนาญได้

แนวทางที่ 3 ขยายอายุการเกิดสิทธิรับบำนาญตามหลักสากลขั้นต่ำ 60 ปี และสามารถเลือกสิทธิประโยชน์บำนาญไปส่วนหนึ่งก่อนครบอายุรับบำนาญ แต่เมื่อครบอายุเกิดสิทธิรับบำนาญจะได้รับบำนาญในจำนวนที่ลดลง

แนวทางที่ 4 ขยายอายุรับบำนาญขั้นต่ำเฉพาะผู้ประกันคนใหม่ สำหรับผู้ประกันคนเดิมสามารถเลือกรับสิทธิประโยชน์บำนาญไปส่วนหนึ่งก่อนครบอายุรับบำนาญ แต่เมื่อครบอายุเกิดสิทธิรับบำนาญจะได้รับบำนาญในจำนวนที่ลดลง

ข้อเสนอผู้เข้าร่วมต่อสำนักงานประกันสังคม มี 2 ข้อ ดังนี้

1. ไม่ยอมรับการขยายอายุจาก 55 ปีเป็น 60 ปี เนื่องจากผู้ประกันตนรู้มาตั้งแต่ต้นแล้วว่า จะต้องได้รับเงินชราภาพตอนอายุ 55 ปี และผู้ประกันตนจำนวนมากที่อยู่ในห้องประชุมวันนี้ ล้วนแต่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และยังมีผู้ประกันตนบางส่วนที่ทำงานหนัก เพราะงานที่ทำแต่ละอุตสาหกรรมไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นผู้เข้าร่วมประชุมยืนยันการรับเงินชราภาพที่อายุ 55 ปีเท่านั้น

2. หลังจากผู้ประกันตนรับเงินบำนาญแล้วสามารถเลือกรับการประกันสุขภาพต่อเนื่องหลังจากพ้นการเป็นผู้ประกันตนได้ โดยขอมให้สำนักงานประกันสังคมหักบำนาญส่วนหนึ่งเป็นเบี้ยประกันสุขภาพ เพราะผู้ประกันตนให้เหตุผลว่า ไม่อยากเข้าไปใช้สิทธิรักษา 30 บาท เพราะต้องไปใช้บริการที่โรงพยาบาลของรัฐเท่านั้น

(รายงานโดย สุธิลา ลีนคำ)

การเข้าถึงความยุติธรรมและบริการสุขภาพ ของแรงงานข้ามชาติ

วันพุธที่ 20 กันยายน 2560 มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพจัดสัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการ “เสริมสร้างการเข้าถึงความยุติธรรม และการบริการสุขภาพแก่ลูกจ้างข้ามชาติทำงานบ้านในประเทศไทย” ที่โรงแรมปรีณัฐวันพาร์คสวีท ดินแดง กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วม 41 คน



นายสุรพงษ์ กองจันทึก ทนายความสิทธิมนุษยชน กล่าวว่า ข้อมูลที่มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพนำเสนอ ควรทำเป็นบทความไปเผยแพร่ต่อสาธารณชน และช่วยกันรณรงค์เป็นนโยบายแรงงาน กับปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างคนทำงานบ้านที่ไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย เช่น ลาป่วยและทำงานในวันหยุดไม่ได้รับค่าจ้าง “คนทำงานบ้านไม่ใช่ทาส ควรมีคุณค่าความเป็นคนเท่ากัน”

ขณะประเทศไทยมีความต้องการแรงงานและกำลังขาดแคลนแรงงาน ฉะนั้นการจ้างงานควรทำได้อย่างเสรี เปิดโอกาสให้แรงงานขึ้นทะเบียนได้ไม่ควรมีระยะเวลา สามารถเปลี่ยนนายจ้างและเข้าออกงานได้ตลอดเวลา ลูกจ้างทำงานบ้านต้องทำงาน

วันละ 8 ชั่วโมง มีสวัสดิการประกันสังคม มีสิทธิการรวมตัว มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานและปฏิบัติอย่างจริงจังจะชักจูงอย่างไรให้เปลี่ยนเป็นเชิงนโยบาย ออกพระราชกำหนด(พรก.) 4 มาตราต้องแก้ไขโทษพอสมควรและตามความเป็นจริง นายจ้างควรให้มีโทษอาญา และให้สอดคล้องกับหลักกฎหมาย

ข้อเสนอ คือ

1. กระทรวงสาธารณสุขต้องบริการแรงงานข้ามชาติให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพ ปัจจุบันราคาผู้ใหญ่ 2,700 บาท เด็ก 365 บาท เด็กอายุ 7 ปีลงมาจะอย่างไร? อายุ 7-18 ปี ได้ และควรให้ทุกโรงพยาบาลขายประกันสุขภาพ

2. กระทรวงมหาดไทยจะอย่างไรให้แรงงานข้ามชาติมีเอกสารแสดงตัวทุกคน มีทะเบียนประวัติ แรงงานต้องเดินทางได้ และมีครอบครัวสามารถจดทะเบียนสมรสได้

3. ปรับวิธีคิดให้เหมาะสม แรงงานข้ามชาติเสียภาษีให้กับรัฐไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะเป็นผลประโยชน์รัฐไทยได้ ปัจจุบันสังคมเปลี่ยนโลกเปลี่ยน แรงงานต้องอยู่อย่างมีคุณภาพ

นายครรชิต มโนวราญกูร ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กล่าวว่า ที่ผ่านมามีเห็นปัญหาวิธีคิดของเจ้าหน้าที่ และการเข้าถึงบริการของรัฐ ลูกจ้างจะรวมกลุ่มกันยากซึ่งจะใช้กลไกให้นายจ้างมีส่วนร่วม ต้องปรับปรุงแก้ไขกติกาหลายส่วนเพื่อช่วยคุ้มครองคนทำงาน ถ้าทำงานเป็นทีมช่วยกันจะพัฒนาสังคมดีขึ้นได้

“ระบบค่าทาสสมัยใหม่” เป็นสิ่งที่ท้าทายมากให้ปรับวิธีคิดของทุกภาคส่วนของสังคม การพัฒนาการ

ให้บริการเปิดกว้างสำหรับ“คนทำงาน” ปัจจุบันเกิดวัฒนธรรมการสร้างการรวมกลุ่ม มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย มีสื่อทุกช่องทาง เช่น Hello Volunteers, Download App , Mobile Hotline ช่วยกันประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

นายอดิศร เกิดมงคล ผู้ประสานงานเครือข่ายประชากรข้ามชาติ กล่าวว่า ความท้าทาย การสื่อสารกับวัฒนธรรมถูกทำให้อำนาจการเข้าถึงข้อมูล โอกาสที่คนทำงานบ้านมีปฏิสัมพันธ์น้อย การบริหารจัดการต้องระดมและสร้างยุทธศาสตร์ การพัฒนาการทำงาน กฎหมายนโยบายต้องมีการช่วยเหลือกัน ปัจจุบันมีนายหน้า ระบบการบริการของรัฐมีมากขึ้น แรงงานมีความเข้มแข็งสร้างแกนนำมาทดแทน หรือมีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีการเคลื่อนไหวแรงงานมีเวลาเจอกันวันอาทิตย์ ตอนนี้ประเทศต้นทางต้องยกระดับทำงานกับประเทศปลายทาง โดยผ่านกลไกการรวมกลุ่ม ยกกระดับคนทำงานบ้าน เช่น

- 1.แรงงานข้ามชาติสร้างคุณภาพการเศรษฐกิจในประเทศต้นทาง ปลายทาง
- 2.นโยบายรัฐมีประเด็นการคุ้มครองของกฎหมาย แต่ไม่คุ้มครองเลิกจ้างคนงานหญิงตั้งครรภ์
- 3.การพัฒนาฝีมือรัฐต้องแยกแยะระหว่างคนไทยกับแรงงานข้ามชาติ ให้แรงงานมีทักษะ
- 4.การเข้าถึงการบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ให้ลูกจ้างทำงานบ้านต้องเข้าประกันสังคม แต่อาจต้องมีเงื่อนไข
- 5.การสร้างเครือข่าย มีความรู้เก็บข้อมูล มีภาควิชาการ มีมุมมองของเศรษฐศาสตร์ เอาเทคโนโลยีมาช่วย เช่น App Store หรือสื่อต่างๆ

นางสาวมาลี สอนเล็ก ประธานเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย กล่าวว่า แรงงานขาดอิสระการรวมกลุ่ม การรณรงค์ เนื่องจากเงื่อนไขจะต่างกับคนไทย ที่ผ่านมาเจอปัญหากันตลอด แต่พอมีเครือข่ายฯ มีโอกาสได้ออกมาเรียนรู้เพิ่มเติมและเหลือเพื่อนๆ ในกรณีที่เกิดปัญหา แต่ถ้าเจอปัญหาใหญ่ก็จะประสานงานไปที่มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

Mss Nan Zarmi Myint กรรมการเครือข่ายลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทย ผู้แทนลูกจ้างข้ามชาติทำงานบ้าน กล่าวว่า เราต้องการงานดีๆ ทำ เราต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เรามาทำงานถูกต้อง ต้องการมีทักษะฝีมือเพื่อให้การทำงานของเราออกมาดี ที่ผ่านมาเจอปัญหาเวลาเราเจ้านายจ้างล่วงหน้าจะออกจากงานนายจ้างจะให้พวกเราหาคนมาแทนระหว่างนั้นนายจ้างยึดหนังสือเดินทางไว้ แต่เราก็ประสานงานกันทางช่องทางสื่อ และแจ้งไปยังมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

นางสุนี ไชยรส อดีต รองประธานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย กล่าวว่า เห็นการเติบโตของพี่น้องคนทำงานบ้าน ได้เห็นมุมมองคนชั้นกลางที่มีความต้องการคนทำงานบ้านจ้างผ่านนายหน้าร้อยละ 90 ส่วนคนงานไทยมีตัวเลือกการเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่ามีข้อเสนอ ดังนี้

1. กระทรวงแรงงานควรจัดให้ความรู้ นายจ้างเพิ่มขึ้น เรื่อง กฎหมาย, จดทะเบียน หรือระเบียบสัญญาจ้างต่างๆ รวมถึงการสร้างเครือข่ายขยายแนวคิดให้สังคมรับรู้

2.พัฒนาศักยภาพมีเวทีกิจกรรมให้นายจ้าง ลูกจ้างคนทำงานบ้านเหมือนคนในครอบครัวทำงานอย่างมีความสุข ร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย รัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง จัดอบรมพัฒนาทักษะคนทำงานบ้าน พุดคุย สถานการณ์ความร่วมมือกัน จะทำให้นายจ้างมองคนทำงานในทางบวกขึ้น

3.การเคลื่อนไหวประเด็นแรงงานหญิงข้ามชาติ มีปัญหาเฉพาะเรื่องคุกคามทางเพศเป็นกลุ่มเสี่ยง การรณรงค์นโยบายเป็นสถานการณ์ร่วมกัน ศูนย์รับเรื่องต้องประสานกันทุกฝ่าย อาจมีความยุ่งยากอลหม่าน ต้องมีเวทีเป็นระยะเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของทุกกลุ่ม

4.ถ้ามีการร้องเรียนแล้วไม่ใช่แค่เรื่องของแรงงานข้ามชาติ ต้องยกระดับการรณรงค์ให้มีมาตรฐานขั้นต่ำถึงระดับอาเซียน ต้องเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และคนทำงานบ้านต้องพิสูจน์ให้ได้ว่ามีทักษะ มีผู้คนจำเป็นต้องพึ่งคนทำงานบ้านและไว้วางใจได้

ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

1.ปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย รัฐต้องควบคุมบริษัทจัดหางาน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ความสัมพันธ์การจ้างงานนายจ้างลูกจ้างต้องบูรณาการทุกอย่างมาอยู่ร่วมกัน

2.การรณรงค์ร่วมกันรัฐต้องมีบทบาท มีเครือข่ายสนับสนุน และเข้าถึงกองทุนยุติธรรม

3. ด้วยความที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ และความสัมพันธ์ใกล้ชิดทำให้มีโอกาสเปราะบางมากระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง

4.เรื่องค่านิยมและทัศนคติ แรงงานข้ามชาติ ต้องผลักดันรวมตัวสร้างกลไก สร้างเครือข่ายเข้มแข็ง ส่งเสียงดังขึ้นให้รัฐรับฟัง

5.ทำไม? คนทำงานบ้านไม่อยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องสร้างพลังรวมตัวกัน แสดงออกถึงงานที่มีคุณค่า “ชาติไหนก็คือคน” ต้องอยู่ด้วยกันให้ได้

(รายงานโดย สุธิลา ลีนคำ)

5 ปี ตุลา ปัจฉิมเวช

แรงงานอ้อมน้อย ชูชีวประวัติการเสียสละ และอุทิศตนเพื่อแรงงาน

เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2560 กลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ จัดงานบำเพ็ญบุญรำลึกครบรอบ 5 ปี ตุลา ปัจฉิมเวช อดีตผู้นำแรงงาน ณ วัดสามพราน อ.สามพราน จ.นครปฐม ผู้เข้าร่วม 77 คน โดยมีการกล่าวรำลึกถึง คุณค่าแห่งคุณความดี เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่ได้เรียนรู้ชีวประวัติการเสียสละและอุทิศตนเพื่อแรงงาน



นายชฤทธิ์ มีสิทธิ ทนายนความ กล่าวว่า ได้ร่วมงานกับตุลา ตั้งแต่ พ.ศ. 2525 ปฏิบัติงานด้านแรงงานร่วม 35 ปี ตุลาเป็นเรื่องอะไรก็โทรหา เป็นผู้นำที่เรียนรู้และไม่หยิ่งจองหองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตุลา

คนมาหาเต็มไปหมดมีการเชื่อมต่อรู้จักกันไปหมด กิจกรรมมากเข้มข้นจนตุลาเสียชีวิตไป เป็นเวลา 6 ปีเต็มที่ร่วมงานด้านสิทธิแรงงานด้านสภาพนาความ โดยไม่มีงบประมาณ ต่อภาค 2 ทำงานกันมา สุดท้ายที่ได้งบประมาณจากมูลนิธิเอเชีย นั้นตุลาป่วยแล้ว แต่ด้วยความที่เป็นตุลาก็ต้องทำงาน บทเรียนต้องมาเรียนจากตุลา ให้ไปศึกษาข้อควรทำไม่ตุลา ไม่เคยมีคำว่ากลัวอยู่ในความคิดของตัวเอง

ถ้าเปรียบเทียบกับปัจจุบันนั้นเรากลัวมากแล้วก็จะไม่เดิน ตุลาไม่กลัวว่าอะไรจะยาก ที่แรกเราก็กลัวติดกับดักกฎหมาย ก็กฎหมายใช้ไม่ได้ไปก็แพ้ ตุลาไม่ยอมต้องหาทางออก ตุลาบอกก็ต้องลอง ฝากไปยังคนรุ่นเรา ตุลา แปลว่า ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ว่ายุติธรรมไม่ยุติธรรมเป็นอย่างไร ตุลา รับรู้เรียนรู้เรื่องแรงงาน ครอบครอง เรามาแก้กฎหมายยกเลิกความไม่กลัวได้ไหม ความไม่กลัวต้องศึกษา กรณีถ้าเรารวมตัวกันได้เราก็เป็นเอกภาพแต่เรามีความกลัว – เรากลัวการตกงาน – กลัวติดคุก -กลัวไม่มีไอที ยกตัวอย่างจากสารคดีชุด ราชสีห์ ว่าใครกำหนดราชสีห์เป็นเจ้าป่า ราชสีห์ว่า ก.ไก่ ก็ ก.ไก่ ว่าข.ไข่ ก็ ข.ไข่ อยู่ที่ราชสีห์อย่างเดียวแม้อยู่ในท่ามกลางควายป่าเป็นพันตัว ถามว่า ควายป่า 5 ตัวสู้กับราชสีห์ได้ไหม ไม่ต้องแค่ 3 ตัว ก็พอแต่มันไม่สู้หนีหมดเป็นพัน ๆ ตัว ตุลาเป็นคนไม่กลัวกับการทำหน้าที่บทบาทผู้พิพากษาสมทบ ตุลา กล้าทำความเห็นแย้งผู้พิพากษากลาง

นางสุณี ไชยรส วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต กล่าวว่า ตุลา มีลักษณะเด่น คือ เราต้องเดินไปข้างหน้า อ้อมน้อยเป็นตัวอย่างการต่อสู้

แบบสามประสาน ใช้ได้ไปต่อสู้หน้าโรงงานการเป็นตุลากับกรรมกร กรรมกร ชาวนา และนักศึกษาเราไม่สามารถสู้ลำพังได้กฎหมายเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ตุลาอาศัยกลไก รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2540 มีโอกาสเรียนรู้กรรมการองค์กรรับเรื่องร้องทุกข์ของผู้ใช้แรงงาน ไม่จำกัดแต่กฎหมาย ตุลา มาช่วยตอนที่ตนเอง เป็นกรรมการสิทธิมนุษยชนทำให้ขบวนการแรงงานมีประสิทธิภาพหลายอย่าง แต่ต้องเชื่อมให้ได้ทำงานอย่างเข้มแข็ง

กลุ่มแรงงานอ้อมน้อยโคดเค้นส่วนหนึ่งมาจากตุลา ตุลาเน้นเรื่องอบรมเรียนรู้เมื่อก่อนบางที่ตนเองก็ปลอมตัวเป็นคนงานไปนั่งฟังการอบรมในโรงงานง่าย ๆ สมมติเมื่อมีการถอดบทเรียนบ้างเป็นหัวเรียวหัวแรงไม่เล้งน้ำใจ ตอนนี้มีเรื่องมากมายเลยมีลุง วันนี้ไม่มีจะทำอย่างไร ตอนนีกรรมการจำเป็นต้องฉีกกำลังเดินต่อล้มลูกลูกหลานแต่ก็ต้องยืนหยัดกันต่อไป ต้องมีความรู้เพื่อสู้เขา จากการถอดบทเรียนช่วงเขาป่วยเขาห่วงที่สุดทำให้อ้อมน้อยจะเดินต่อไปได้ แรงงานอ้อมน้อยไม่เคยตกเวทีประวัติศาสตร์ ผูกพันให้กำลังใจอ้อมน้อย กรรมการสมาชิกทุกคน ขอให้เชื่อมั่นในพลังเรา ไม่กลัวมียุทธวิธีอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นอะไร จิตวิญญาณของเราให้กลับมาช่วยกัน

นายมงคล ขางงาม นักจัดตั้งโอดุค และอดีตผู้นำพื้นที่อ้อมน้อย กล่าวว่า มีโอกาสทำงานกับลุงจากการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์แห่งสมุทรสาคร และเข้าประชุมประเดือนกลุ่ม ๆ ทุกเดือน ถ้าไม่มีวันนั้นก็ไม่ว่างจูลุง ถึงได้รู้เลยว่า มีการเอาเปรียบเยอะมาก ได้มาเจอผู้ชายเสียงดังมากคน

หนึ่ง ลุงมีหลักคุณธรรม ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายไว้
โรงงาน มีคนงานมาหารือ ผมก็ไม่ชำนาญมีโอกาส
กล่าวพูด กล่าวไว้ วางฟอร์มมากก็ไม่รู้เช่นการกรอก คร
7.กลับมาถามลุงก็อธิบาย

ลุงตุลาเป็นอาจารย์ผู้เบิกข้อกฎหมาย วินัยสูง
มากอะไรไม่รู้ไม่พูด ตรงต่อเวลา ไม่มีเงื่อนไข ไม่มี
รถก็เดิน นั่งรถเมล์ ป่วยก็ไปเพราะนัดเขา ไม่เสนอ
หน้าไม่อยู่หน้ากล้อง ไม่สนใจได้ทำงานก็พอเป็นนัก
ปฏิบัติตัวจริงเป็นนักสิทธิมนุษยชนคนแรกที่ทำงาน
ช่วยคนงาน เป็นผู้นำที่ทำให้เห็น ผมมีโอกาสเห็นแม่
เห็น ไม่มากต้องเอาแบบอย่างแต่ไม่เท่าแก่ไม่มี
เงื่อนไขแม้ป่วย โดยยึดประโยชน์คนงานเป็นหลัก
เป็นคนที่เอาใจเราใส่ใจเขาไม่รู้สึกรำคาญเพราะว่า
คนงานไม่ค่อยรู้ข้อกฎหมาย เป็นนักกฎหมายที่มีความ
เชี่ยวชาญและใช้เต็มที่แม้ป่วยหนักก็ยังทำงาน
ต่อ

นายสัตแพทย์ นามไธสง ประธานกลุ่ม
สหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ กล่าวว่า การจัด
กิจกรรมงานรำลึก ครอบรอบ 5 ปีคุณลุงตุลา ปัจฉิมเวช
ในครั้งนี้ เนื่องจากพี่น้องแรงงานอาจจะรู้จักกลุ่มฯ

บ้างไม่รู้จักบ้างแต่เรียกได้ว่า แรงงานในกลุ่มอ้อม
น้อย-อ้อมใหญ่และในละแวกจะได้รับประโยชน์
การต่อสู้และอุดมการณ์ของคุณลุงตุลา ที่มีคุณูปการด้าน
แรงงาน เชื่อมั่นว่ามีสหภาพแรงงานหลายแห่งที่เกิด
จากคุณลุงตุลาจัดตั้งให้และได้ให้คำปรึกษา ลุงตุลา
ไม่ได้เรียนจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย เป็น
คนงานธรรมดาแต่สิ่งที่ท่านทำเป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่แต่
คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสำนึก ขอฝากให้คนส่วนใหญ่ไป
กระตุ้นแผ่ขยายเรื่องราว วันนี้เรามาร่วมกันรำลึก
อย่างอิมใจ ปัญหาอุปสรรคคือสิ่งที่เรายู่กับมัน จิต
สาธารณะ ด้านครอบครัวของคุณลุงตุลา คุณลุงตุลา
จะทำงานสังคมไม่ได้หากไม่มีผู้อยู่เบื้องหลัง คือ
ครอบครัว หลังบ้านที่สำคัญ ไม่ว่าลุงตุลาจะไป
ประชุม อบรม สัมมนาที่ไหน คุณลุงต้องกลับมาทาน
ข้าวที่บ้าน ทุกวัน เนื่องจากครอบครัวรอคอยกินข้าว
พร้อมกับลุง นี่คือการรับผิดชอบอีกด้านของคุณลุงตุลา

(รายงานโดย นักสื่อสารแรงงาน
กลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่)