รู้ลึก โลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.32 NO.371 JUNE 2018 ปีที่ 32 ฉบับที่ 371 มิถุนายน 2561

รำลึก 25 ปี เคเดอร์

10 พฤษภาคม 2561
วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ

ภาพ www.voicelabour.org

- 25 ปี ไฟไหม้โรงงานเคเดอร์ คนงานเดินหน้าทวงปฏิรูประบบความปลอดภัย
- สถิติลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ม.ค. – เม.ย. 2561
- "ไม่ครอบคลุมเลยไม่คุ้มครอง"ความเหลื่อมล้ำของกฎหมายการจ้างงาน กรณีศึกษากลุ่มแรงงานข้ามชาติระดับล่าง 3 สัญชาติที่ได้รับการจ้างงานในประเทศไทย
- มติครม. เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตรจาก 400 บาทเป็น 600 บาท
- เสวนายื่นข้อเรียกร้องสวน วิกฤติหรือโอกาสพัฒนาขบวนการแรงงาน
- 24 องค์กร ร่วมหนุนนโยบายเงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้าลดความเลื่อมล้ำ

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน

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 : apflrc@hotmail.com, apflrc@gmail.com

วัตถุประสงค์ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน	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 ให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำการค้นคว้าเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงของผู้ใช้แรงงาน	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 และมีส่วนร่วมพัฒนาสื่อมวลชนประเภทต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน	5.To promote knowledge and understanding as well as media development participation for the benefits of workers and the public in general.

วัตถุประสงค์ การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปริทัศน์ออนไลน์

"แรงงานปริทัศน์ออนไลน์" 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 : นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ รศ.ดร.นภาพร อติวานิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นางสาวสุธิลา ลืนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

แรงงานปริทัศน์ออนไลน์ จัดทำขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร เพื่อประโยชน์แห่งสังคมโดยรวม ร่วมสนับสนุนการจัดทำ

โปรดโอนเงินเข้าบัญชีชื่อ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตรีเพชร เลขที่ 006-2-40890-1

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

บทบรรณาธิการ

แรงงานปริทัศน์ออนไลน์ฉบับที่ 24 (371)ประจำเดือนมิถุนายน 2561 ผ่านพ้นเดือนพฤษภาคมมาได้โดยไม่มีเหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองดังที่คนบางกลุ่มหวั่นวิตก มีเพียงการกระทบกระทั่งกันระหว่างฝ่ายรัฐกับประชาชนที่เคลื่อนไหวเพื่อผลักดันให้มีการจัดการเลือกตั้งโดยเร็ว ในโอกาสครบรอบ 4 ปีของการเกิดรัฐประหาร 22พฤษภาคม 2557เท่านั้น แต่เหตุการณ์ที่สร้างความตระหนกต่อสังคมไทยมากกว่าคือ การจับกุมและจับสึกพระซึ่งมีสมณศักดิ์สูงและเป็นที่รู้จักของคนในสังคม โดยเฉพาะในกรณีของอดีต “พุทธอิสระ” เจ้าอาวาสวัดอ้อน้อยและผู้นำการเคลื่อนไหวทางการเมืองในยุคก่อนเกิดรัฐประหาร ซึ่งก่อให้เกิดการถกเถียงกันอยู่ในเวลานี้

เดือนพฤษภาคมยังมีความสำคัญต่อขบวนการแรงงานไทย เนื่องจากการเคลื่อนไหวเพื่อผลักดันประเด็นสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเริ่มขึ้นอย่างจริงจังภายหลังเหตุการณ์โศกนาฏกรรมไฟไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาของบรษัทเคเดอร์อินดัสเตรียล ไทยแลนด์ ที่จังหวัดนครปฐมเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2536 ทำให้คนงานเสียชีวิต 188 คน ในปีนี้องค์กรแรงงานหลายแห่งได้ร่วมกันจัดงานรำลึกที่หน้าพิพิธภัณฑ์แรงงานไทยและมีข้อเสนอต่อรัฐบาลเพื่อเร่งรัดการปฏิรูปเรื่องความปลอดภัยหลายข้อ

การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานในประเด็นสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมานานกว่า 2 ทศวรรษได้ทำให้ชีวิตของแรงงานไทยมีหลักประกันดีขึ้นบ้างแม้ว่ายังจะต้องได้รับการยกระดับต่อไป แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีความเสี่ยงสูงยังคงไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผู้สนใจติดตามอ่านรายละเอียดได้ในแรงงานปริทัศน์ฉบับนี้

สำหรับผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมที่มีบุตร มีข่าวดีคือ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคมที่ผ่านมา เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตรจาก 400 บาทเป็น600 บาทต่อเดือนต่อบุตร 1 คน จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน อย่างไรก็ตาม สำหรับเด็กซึ่งอยู่ในครอบครัวที่ยากจน จำเป็นที่สังคมจะต้องมีระบบสวัสดิการสนับสนุนที่มากกว่าเงินสงเคราะห์บุตรจากกองทุนประกันสังคม ผู้สนใจติดตามรายละอียดได้จากข่าวการสัมมนาเรื่องเงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้าฯ

ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ การยื่นข้อเรียกร้องสวน เป็นปัญหาที่ลูกจ้างในสถาน

ประกอบการที่มีสหภาพแรงงานประสบมานานไม่ต่ำกว่า 3 ทศวรรษ แรงงานปริทัศน์ฉบับนี้ได้รายงานข้อคิดเห็นจากการสัมมนาเรื่องการยื่นข้อเรียกร้องสวนฯซึ่งจัดโดยสหพันธ์ยานยนต์แห่งประเทศไทย ซึ่งมีมุมมองของการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาขบวนการแรงงานไทย

สุดท้ายนี้ขอแสดงความยินดีกับประเทศเพื่อนบ้านคือ สหพันธรัฐมาเลย์เซียที่สามารถเปลี่ยนผ่านยุคสมัยทางการเมืองด้วยวิถีทางแห่งประชาธิปไตยได้อย่างสวยงาม หวังว่าจะเป็นบทเรียนสำหรับคนในสังคมไทยบางกลุ่มที่ไม่เชื่อมั่นว่า การออกเสียงเลือกตั้งของประชาชนจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างยิ่งใหญ่ได้ จนต้องไปเรียกหารูปแบบการปกครองที่เสมือนหนึ่งการถอยหลังลงคลอง

บทความ 1

“ไม่ครอบคลุมเลยไม่คุ้มครอง”

ความเหลื่อมล้ำของกฎหมายการจ้างงาน กรณีศึกษากลุ่มแรงงานข้ามชาติระดับล่าง 3 สัญชาติ ที่ได้รับการจ้างงานในประเทศไทย

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์
นักวิชาการอิสระด้านแรงงาน
30 พฤษภาคม 2561

https://ru.pngtree.com

ณ วันนี้ ไม่มีใครปฏิเสธได้แล้วว่าสังคมไทยได้เผชิญกับสภาวะการขยายตัวของจำนวน “แรงงาน” รวมทั้งการจัดประเภทของแรงงานที่หลากหลาย กล่าวคือ จากการสำรวจของคณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เมื่อมิถุนายน 2560[1] พบว่า สามารถจำแนกประเภทแรงงานที่มีการจ้างงานในประเทศไทยได้ 8 ประเภท กล่าวคือ

(1) แรงงานภาคอุตสาหกรรม ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ที่ครอบคลุมการจ้างงานทุกรูปแบบ ได้แก่

---

1 คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ รายงานเรื่องการปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน. มิถุนายน 2560 (เอกสารอัดสำเนา) ซึ่งผู้เขียนเป็นคณะทำงานจัดทำรายงานฉบับนี้

(1.1) จ้างประจำ ได้แก่ ลูกจ้างประจำในสถานประกอบการ

(1.2) จ้างชั่วคราว ได้แก่ ลูกจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาจ้างงานชัดเจน เช่น จ้าง 11 เดือน , จ้างรายชั่วโมง ,จ้างรายชิ้น , จ้างในลักษณะการเหมาช่วงเหมาค่าแรง (Subcontract) คือ จ้างผ่านบริษัทอื่นแต่เข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตเดียวกับลูกจ้างประจำ

(1.3) รับช่วงการผลิตในลักษณะรับงานจากสถานประกอบการไปทำที่บ้าน

(2) แรงงานภาคเกษตรกรรม

(3) แรงงานภาคบริการ

(4) แรงงานข้ามชาติ

(5) แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

(6) พนักงานของรัฐตามกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะ เช่น พนักงานข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างตามสัญญา

http://loadebookstogo.blogspot.com

(7) แรงงานที่เป็นประชากรกลุ่มเฉพาะ ได้แก่ แรงงานเด็ก แรงงานเยาวชน แรงงานหญิง แรงงานคนพิการ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานชนกลุ่มน้อย/ชาติพันธุ์ แรงงานที่เคยเป็นทหารเกณฑ์มาก่อน แรงงานกลุ่มผู้พ้นโทษ แรงงานเยาวชนในสถานพินิจต่างๆ

(8) นักศึกษาฝึกงานแบบระบบทวิภาคี

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อธันวาคม 2560[2] พบว่า ปัจจุบันมีประเภทของแรงงานที่สำคัญ 5 กลุ่ม ดังนี้ คือ แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานเด็ก ดังนี้

- ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานที่มีงานทำแล้ว รวมทั้งสิ้น 37.68 ล้านคน *(ชาย 20.41 ล้านคน และหญิง 17.27 ล้านคน)*

2 สำนักงานสถิติแห่งชาติ.สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนธันวาคม พ.ศ.2560.มกราคม 2561 (เอกสารอัดสำเนา)

- โดยทำงานในภาคเกษตรกรรม 10.69 ล้านคน *(ชาย 6.24 ล้านคน และหญิง 4.45 ล้านคน)* และนอกภาคเกษตรกรรม 26.99 ล้านคน *(ชาย 14.17 ล้านคน และหญิง 12.82 ล้านคน)*
- หากจำแนกเป็นแรงงานในระบบจำนวน 16.88 ล้านคน *(กลุ่มนี้อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 33 เพียง 10,781,241 คน)* และแรงงานนอกระบบ 20.8 ล้านคน *(กลุ่มนี้อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 39 จำนวน 1,369,083 คน และมาตรา 40 เพียง 2,414,358 คน รวม 3,783,441 คน)*

นอกจากนั้นแล้วกระทรวงแรงงานโดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ได้ระบุตัวเลขของแรงงานข้ามชาติระดับล่าง 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ที่ถูกกฎหมาย เมื่อมกราคม 2561 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,756,283 คน

นี้ไม่นับว่ายังมีแรงงานข้ามชาติระดับล่าง 3 สัญชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน เป็นแรงงานที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงของประชากรกลุ่มนี้

สำหรับในกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทย จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี 2559[3] พบว่า มีผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.02 ล้านคน *(ชาย 2.34 ล้านคน และหญิง 1.68 ล้านคน)* จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 10.91 ล้านคน และจากการสำรวจในปี 2558 ยังพบแรงงานเด็กอายุ 5-17 ปี ที่ทำงานอย่างเดียว จำนวน 268,100 คน *(ชาย 217,925 คน และหญิง 50,175 คน)* จากประชากรวัยเด็กทั้งสิ้น 10,876,275 คน[4]

รายงานการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของธนาคารโลกเมื่อปี 2558 ระบุว่าประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศกำลังพัฒนาไม่กี่ประเทศที่มีแรงงานข้ามชาติระดับล่างเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยที่ประเทศไทยมีอัตรารับแรงงานข้ามชาติมากถึง 55 % ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายประชากรดังกล่าวเป็นผลมาจากการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และประเภทความหลากหลายของการจ้างงาน ในขณะที่กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย และพม่า เป็นประเทศส่งแรงงานข้ามชาติมากที่สุดในภูมิภาค

สอดคล้องกับที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุในปีเดียวกันว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี 2548 โดยมีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 15 ของประชากรทั้งประเทศ และคาดว่าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในช่วงปี 2565 เป็นต้นไป ขณะเดียวกันกำลังแรงงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (ประชากรที่เกิดช่วงปี 2525-

---

3 สำนักงานสถิติแห่งชาติ.สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2559. (เอกสารอัดสำเนา)

4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ.การสำรวจการทำงานของเด็กในประเทศไทย พ.ศ. 2558. (เอกสารอัดสำเนา)

2546) มีลักษณะความเป็นปัจเจกสูง ไม่ให้ความสำคัญกับการมีครอบครัว ส่งผลต่ออัตราการเจริญพันธุ์รวมของประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝ่ายผลิตในภาคอุตสาหกรรมและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ

ไม่เพียงแต่ในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้นที่ประสบปัญหาจากสังคมสูงอายุ ในภาคเกษตรกรรมก็เช่นเดียวกัน จากการที่แรงงานภาคเกษตรที่มีอยู่เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ประกอบกับที่แรงงานภาคการเกษตรวัยหนุ่มสาวที่ได้รับการศึกษาเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม อีกทั้งเกษตรกรมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจากราคาปุ๋ยเคมี สารกำจัดศัตรูพืช ค่าจ้างแรงงาน

ด้วยสถานการณ์ที่กล่าวมาทำให้การใช้แรงงานข้ามชาติระดับล่าง 3 สัญชาติในกิจการจ้างงานต่างๆ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและทดแทนแรงงานของไทยอย่างต่อเนื่องมาจวบจนปัจจุบัน

โดยจำแนกเป็น

☐ แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว รวม 1,317,785 คน *(พม่า 1,096,732 คน ลาว 80,220 คน กัมพูชา 140,833 คน)*

☐ แรงงานข้ามชาติที่นำเข้าตามระบบข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาว กัมพูชา (MOU) 595,748 คน *(พม่า 290,628 คน ลาว 90,947 คน กัมพูชา 214,173 คน)*

☐ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในลักษณะ ไป-กลับหรือตามฤดูกาล จำนวน 22,188 คน *(พม่า 3,332 คน กัมพูชา 18,856 คน)*

☐ แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติเมื่อ 4 กรกฎาคม 2560 หรือที่เรียกว่า “กลุ่มที่ถือบัตรสีชมพู” จำนวน 727,473 คน

ทั้งนี้ประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 10 อันดับแรกในประเทศไทย ได้แก่[5]

1. กิจการก่อสร้าง จำนวน 333,701 คน

[5] รัฐบาลไทยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติระดับล่างทำงานได้ใน 25 กิจการ ดังนี้เท่านั้น ได้แก่ กิจการประมง , กิจการเกษตรและปศุสัตว์ , กิจการก่อสร้าง , กิจการต่อเนื่องประมงทะเล , กิจการต่อเนื่องการเกษตร , กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์ , กิจการรีไซเคิล รับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ , กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน , กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ , กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม , กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน , กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง , กิจการแปรรูปหิน , กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป , กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก , กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ , กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ , กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า , กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด , กิจการอู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด , กิจการสถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง , กิจการสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล , กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ , กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ , ผู้รับใช้ในบ้าน

2. กิจการการให้บริการต่างๆ จำนวน 239,711 คน
3. กิจการเกษตรและปศุสัตว์ จำนวน 186,915 คน
4. กิจการต่อเนื่องการเกษตร จำนวน 115,192 คน
5. กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 93,192 คน
6. กิจการประมงทะเลและต่อเนื่องประมงทะเล จำนวน 93,089 คน
7. กิจการผู้รับใช้ในบ้าน จำนวน 66,966 คน
8. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 66,337 คน
9. กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาด จำนวน 61,853 คน
10. กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ จำนวน 40,036 คน

(1) ภาพรวมสถานการณ์ปัญหาที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ : ช่องว่างกฎหมายการจ้างงาน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 8 เรื่อง "ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืน มีการจ้างงานที่มีคุณค่า" กำหนดเป้าหมายว่าภายในปี 2573 ต้องการให้เกิดการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคน ซึ่งมีเป้าประสงค์ที่ครอบคลุมหลายประเด็น โดยเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับเรื่องการคุ้มครองคนทำงานโดยตรง คือ ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคนรวมถึงโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติและผู้ที่ทำงานเสี่ยงอันตราย[6]

ทั้งนี้หลักการ “การจ้างงานที่มีคุณค่า” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ[7] ได้ระบุไว้ว่า “งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ในด้านต่างๆ 8 ด้าน ประกอบด้วย การมีโอกาสและรายได้ (opportunity and income), การมีสิทธิในด้านต่างๆ (rights), การได้แสดงออก (voice), การได้รับการยอมรับ (recognition), ความมั่นคงของครอบครัว (family stability), การได้พัฒนาตนเอง (personal development), การได้รับความยุติธรรม (fairness) และการมีความเท่าเทียมทางเพศ (gender equality)

---

6 https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8

7 International Labour Organization (ILO). Decent work indicators. สืบค้นจาก http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm เมื่อกุมภาพันธ์ 2561

โดย ILO เสนอว่า การสร้างงานที่มีคุณค่าจะบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ประการ คือ

(1) การส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามการบังคับใช้แรงงาน คุ้มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติ และสิทธิรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกดำเนินการ

http://www.ilo.org

(2) การส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาดและสินเชื่อ ฯลฯ

(3) การขยายความคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ การมีหลักประกันสังคม ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษา ที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ฯลฯ

(4) การมีผู้แทนและการมีส่วนร่วม (Social Dialogue) เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคนงาน

เมื่อมาพิจารณากฎหมายการจ้างงานในประเทศไทย เป็นที่ทราบดีโดยทั่วไปว่ากฎหมายคุ้มครองคนที่เป็น “แรงงาน” ที่ทำงานในประเทศไทย” อย่างน้อยมี 15 ฉบับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ป.พ.พ.) บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างงาน /การโอนสิทธิความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง/ การจ่ายค่าจ้าง /การสิ้นสุดสัญญา/ ใบผ่านงาน/ การเลิกจ้างและการส่งกลับ

(2) พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ว่าด้วยนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง /วิธีระงับข้อพิพาท /การปิดงานและนัดหยุดงาน/ครส./คณะกรรมการลูกจ้าง/สมาคมนายจ้าง/สหภาพแรงงาน/สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน/การกระทำอันไม่เป็นธรรม/บทกำหนดโทษ

(3) พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ว่าด้วยศาลแรงงาน-อำนาจและเขตอำนาจ/ผู้พิพากษา/วิธีพิจารณาคดีแรงงาน/การอุทธรณ์/ฎีกา/วิธีชั่วคราวก่อนพิพากษา/การบังคับคดี

(4) พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ***(คุ้มครองเฉพาะกลุ่มแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ)*** ว่าด้วยสำนักงานทะเบียนฯ/การจัดหางานในประเทศ/การหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ/สถาบันทดสอบฝีมือ/การไปทำงานในต่างประเทศ/กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนไปทำงานต่างประเทศ/คณะกรรมการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน/การควบคุม/บทกำหนดโทษ

(5) พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ว่าด้วยคณะกรรมการประกันสังคม/สำนักงานประกันสังคม/กองทุน/การเป็นผู้ประกันตน/เงินสมทบ/ประโยชน์ทดแทน/เจ้าหน้าที่การตรวจตราควบคุม/การอุทธรณ์, คณะกรรมการอุทธรณ์ / บทกำหนดโทษ

(6) พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537 ว่าด้วยบทนิยาม/เงินทดแทน/กองทุนเงินทดแทน/คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและคณะกรรมการการแพทย์/เงินสมทบ/การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้องและการอุทธรณ์

(7) พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่าด้วยคำนิยาม/สัญญาจ้าง/ความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง-ผู้รับเหมา/การใช้แรงงานทั่วไป-วันเวลาทำงาน/ วันหยุด/วันลา/การใช้แรงงานหญิง/การใช้แรงงานเด็ก/ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด/คณะกรรมการค่าจ้าง/คณะกรรมการสวัสดิการ/การพักงาน/ค่าชดเชย/การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง/กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง/พนักงานตรวจแรงงาน/บทกำหนดโทษ

(8) พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ***(คุ้มครองเฉพาะกลุ่มแรงงานรัฐวิสาหกิจ)*** ว่าด้วยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ/คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์/ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการระงับข้อพิพาทแรงงาน/สหภาพแรงงาน/สหพันธ์แรงงาน/บทกำหนดโทษ

(9) พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วยการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/มาตรฐานฝีมือแรงงาน/กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน / สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก/คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ / การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต / การอุทธรณ์ / บทกำหนดโทษ

(10) พ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 ***(คุ้มครองเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบ)*** ว่าด้วยบทนิยาม/สิทธิและหน้าที่ผู้รับงานและผู้จ้างงาน/ค่าตอบแทน/ความปลอดภัยในการทำงาน/คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานฯ/การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง/พนักงานตรวจแรงงาน/บทกำหนดโทษ

(11) พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ว่าด้วยคำนิยาม / กำหนดสิทธิ-หน้าที่ /การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ/คณะกรรมการความปลอดภัยฯ/การควบคุมกำกับดูแล/พนักงานตรวจความปลอดภัย/กองทุนความปลอดภัยฯ/สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ/บทกำหนดโทษ

(12) พ.ร.บ.กองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ.2554 ว่าด้วยการจัดตั้งกองทุนและลักษณะของกิจการกองทุน/การควบคุมและการบริหาร/สมาชิกและสิทธิประโยชน์ของสมาชิก/การเงินและการบัญชี/การตรวจสอบและรายงาน/การควบคุมกำกับการจัดการกองทุน/บทกำหนดโทษ

(13) พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ***(คุ้มครองเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ทำงานในเรือประมงเดินทะเล)*** ว่าด้วยบทนิยาม/เงื่อนไขในการทำงานบนเรือ/คนประจำเรือ/สภาพการจ้าง/การส่งตัวกลับ/ค่าสินไหมทดแทนกรณีเรือเสียหายหรือเรือจม/อัตรากำลัง/มาตรฐานที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวก อาหารและโภชนาการบนเรือ/

การรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง/ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือต่อคนประจำเรือ/การป้องกันอุบัติเหตุและคุ้มครองความปลอดภัยฯ/ใบรับรองด้านแรงงานและใบประกาศปฏิบัติงานฯ/การร้องเรียนบนเรือ/สิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง/พนักงานเจ้าหน้าที่/คณะกรรมการแรงงานทางทะเล/บทกำหนดโทษ

(14) พ.ร.ก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ***(คุ้มครองเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติ)*** ว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว /ใบอนุญาตทำงาน/กองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าวกลับฯ/คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว/คณะกรรมการอุทธรณ์ฯ/การกำกับดูแล/บทกำหนดโทษ

(15) พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ.2560 ***(คุ้มครองเฉพาะกลุ่มแรงงานที่เกษตรพันธสัญญา)*** ว่าด้วยนิยาม/คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา/ระบบเกษตรพันธสัญญา/ผู้ประกอบธุรกิจทางการเกษตร/การทำสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา/การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท/บทกำหนดโทษ

โดยทั่วไปแล้วกฎหมายมองความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายในฐานะ “ลูกจ้าง” กับ “นายจ้าง” หรือในฐานะที่มี “การจ้างแรงงานต่อกัน” เท่านั้น

ดังนั้นเมื่อมีสถานะดังกล่าว กฎหมายแรงงานทุกฉบับจึงคุ้มครองคนที่เป็น “แรงงานทุกชาติ” ไม่ว่าจะมีสัญชาติหรือไร้สัญชาติ นายจ้างจึงมีหน้าที่พึงปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยไม่แบ่งแยกเลือกปฏิบัติ สำหรับผู้ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ถูกกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำงาน ย่อมทำผิด พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และ พ.ร.ก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 เท่านั้น แต่ไม่เป็นเหตุหรือเงื่อนไขที่จะทำให้ผู้ที่เป็นแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานดังกล่าว

กล่าวได้ว่าเมื่อกฎหมายแรงงานคุ้มครอง “แรงงานทุกคนในประเทศไทย” แรงงานข้ามชาติย่อมได้รับความคุ้มครองและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายระบุไว้เช่นเดียวกับแรงงานที่มีสถานะเป็น “พลเมือง” ดั่งเช่นเดียวกับกลุ่ม “แรงงานในระบบ” และ“แรงงานนอกระบบ”

อย่างไรก็ตามแม้แรงงานข้ามชาติจะมีกฎหมายด้านการจ้างงานคุ้มครองในเบื้องต้น และการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปประเทศของรัฐบาลที่ได้ให้ความสนใจในประเด็นของการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และการป้องกันการค้ามนุษย์อย่างเข้มข้นอยู่ก็ตาม แต่กลับพบว่า สิทธิแรงงานบางด้านหรือสิทธิประโยชน์พื้นฐานบางประเภทตามหลักการ “งานที่มีคุณค่า” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ *“กฎหมายที่มีอยู่นั้น ยังให้การคุ้มครองแรงงานไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ และที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอ อันส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำของการจ้างงานตามมา”*

หากจะอภิปรายเฉพาะปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง และเป็นผลมาจากกฎหมายการจ้างงานในประเทศไทยที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขนั้น

พบปัญหาดังนี้

<u>(1) ปัญหาที่ 1</u> พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีการยกเว้นการบังคับใช้ในกลุ่มแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านโดยไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย, แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี , แรงงานที่ทำงานในกิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ , ชั่วโมงในการทำงาน และค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด

สืบเนื่องจากที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ได้บัญญัติไว้ว่า *"งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้"* นี้จึงทำให้กระทรวงแรงงานจึงได้มีการออกกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อ 19 สิงหาคม 2541 เพื่อยกเว้นการบังคับใช้บางมาตราในบางกิจการจ้างงาน ได้แก่ งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่มิได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 เมื่อ 12 ธันวาคม 2557 ทำให้ลูกจ้างจึงได้รับการคุ้มครองแตกต่างจากการจ้างงานประเภทอื่นๆ

มีรายละเอียดแต่ละกลุ่ม ดังนี้

<u>(1.1) แรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านโดยไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย</u> จากจำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม เพศ และภาค ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ.2559 รวบรวมโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุว่า มีแรงงานประเภท "กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล" จำนวน 243,285 คน ขณะที่สถิติแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ปี 2561 โดยกรมการจัดหางาน พบมี "แรงงานข้ามชาติ" (พม่า ลาว กัมพูชา) จดทะเบียนทำงานรับใช้ในบ้าน 66,966 คน จึงเห็นได้ว่ามีแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านโดยไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ทั้งสิ้น 310,251 คน

แรงงานกลุ่มนี้ กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดสิทธิที่แรงงานจะได้รับการคุ้มครอง ได้แก่

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน
2. วันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน รวม “วันแรงงานแห่งชาติ” ด้วย และหากวันหยุดตามประเพณี ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้าง “หยุดชดเชย”เพิ่มอีก 1 วัน
3. ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน
4. ลูกจ้างมีสิทธิ์ลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้ แต่หากลา 3 วันขึ้นไป นายจ้างสามารถขอใบรับรองแพทย์ยืนยันจากลูกจ้างได้
5. กรณีลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับเด็กโดยตรง
6. ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุด ต้องได้รับเงินค่าจ้างด้วย
7. ลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างในวันที่ลาป่วย โดยไม่เกิน 30 วันทำงาน

อย่างไรก็ตามกลับพบปัญหาที่แรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญจากการยกเว้นการบังคับใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับ ไม่ว่าจะเป็น

1. ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นอัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเป็นหลัก
2. ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับชั่วโมงทำงานและเวลาพักผ่อน และจากการที่แรงงานพักอาศัยในบ้านของนายจ้าง ทำให้แรงงานต้องทำงานตลอดเวลา
3. ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ประกันสุขภาพ อาหารและที่พัก แต่ขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลักว่าจะจัดหาสวัสดิการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือไม่
4. ลูกจ้างทำงานบ้านไม่อาจเรียกค่าชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง
5. ไม่มีมาตรการกำหนดห้ามจ้างเด็กต่ำกว่าอายุ 15 ปี ทำงานบ้าน ทำให้เด็กไม่ได้รับความคุ้มครอง

ดังนั้นปัญหาสุขภาพสำคัญที่พบ คือ การสัมผัสสารเคมีจากการซักล้าง อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า และงานดูแลสัตว์เลี้ยงของนายจ้าง และระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน เป็นต้น

(1.2) แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี จากจำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม เพศ และภาค ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ.2559 รวบรวมโดยสำนักงานสถิติ

แห่งชาติ ระบุว่า มีแรงงานประเภท “แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี”[8] จำนวน 12,705,997 คน ขณะที่สถิติแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ปี 2561 โดยกรมการจัดหางาน พบมี “แรงงานข้ามชาติ” (พม่า ลาว กัมพูชา) จดทะเบียนทำงานกิจการประมง 35,555 คน กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 186,915 คน กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ 32,900 รวม 255,370 คน

แรงงานกลุ่มนี้กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 กำหนดสิทธิที่แรงงานจะได้รับการคุ้มครอง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป ได้แก่

1. สิทธิหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างหลังจากทำงานมาครบ 180 วันแล้ว และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นในกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

2. หากนายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนน้อยกว่าที่กำหนดตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อย 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างในวันทำงาน

3. ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิในการลาป่วยเท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำงาน

4. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มที่มีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง และกรณีที่ลูกจ้างพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง นายจ้างต้องจัดหาที่พักอาศัยที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

5. กำหนดงานที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำ และลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

6. กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้าง และส่งผลการตรวจให้แก่พนักงานตรวจแรงงาน

7. หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าอื่นๆ สามารถร้องขอต่อคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนได้

อย่างไรก็ตามกลับพบปัญหาที่แรงงานกลุ่มนี้ต้องเผชิญจากการยกเว้นการบังคับใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับ ไม่ว่าจะเป็น

1. ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เป็นไปตามความตกลงระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างโดยตรง

[8] แรงงานภาคเกษตรกรรมในที่นี้ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร และการประมงที่มิใช่การประมงทะเล

2. ไม่มีการกำหนดชั่วโมงทำงานที่แน่นอน แต่เป็นข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานด้วยชั่วโมงที่ยาวนาน และไม่มีโอกาสได้รับค่าล่วงเวลา

3. ไม่มีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ ทั้งๆที่งานภาคเกษตรเป็นงานหนักและตรากตรำต่อสุขภาพพอสมควร

4. ไม่มีการกำหนดเวลาพักในระหว่างชั่วโมงทำงาน บางงานต้องทำงานกลางแจ้ง อากาศร้อนจัด

5. ไม่มีโอกาสหยุดในวันหยุดตามประเพณี เพื่อมีโอกาสให้ลูกจ้างได้กลับภูมิลำเนาหรือประกอบพิธีกรรมทางศาสนาหรือพิธีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

6. ไม่มีการกำหนดเวลาทำงานของแรงงานหญิงที่ชัดเจน สามารถทำงานในช่วงกลางคืนได้ก่อนเวลาเที่ยงคืน

7. หากมีการเลิกจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด

(2) ปัญหาที่ 2 พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ยังมีข้อยกเว้นที่ไม่บังคับใช้ในกลุ่มลูกจ้างบางประเภทที่มีรูปแบบการจ้างงานที่แน่นอน โดยเฉพาะลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย รวมถึงลูกจ้างภาคเกษตร กิจการประมง และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วน พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังกำหนดกิจการที่ยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

สืบเนื่องจากที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 พ.ศ.2545 กำหนดให้ พ.ร.บ. ฉบับนี้ไม่บังคับใช้กับลูกจ้างบางกลุ่ม เช่น ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย , ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย , ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่หรือการค้าแผงลอย ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้จะไม่รับการคุ้มครองตามประโยชน์ทดแทนมาตรา 33 ได้แก่ รักษาพยาบาลหากเจ็บป่วยนอกงาน , คลอดบุตร , สงเคราะห์บุตร , ทุพพลภาพ , ว่างงาน , เสียชีวิต , บำนาญชราภาพ

อีกทั้งพ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังกำหนดกิจการที่ยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงิน

สมทบ (ฉบับที่ 2) นี้จึงส่งผลต่อการที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าสู่กองทุนเงินทดแทนตาม พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้ด้วยเช่นกัน[9]

ทั้งที่หากพิจารณาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างทั้ง 3 ประเภทข้างต้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นอาชีพที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สูง สามารถส่งผลต่อการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างโดยเฉพาะในกิจการงานรับใช้ในบ้านและงานภาคเกษตร เช่น การตกจากที่สูง , การหกล้ม สิ่งก่อสร้าง สิ่งของพังทับหล่นทับ กระแทก ชน หนีบ ดึง , วัตถุ สิ่งของ ตัด บาด ทิ่มแทง เข้าตา , อุบัติเหตุจากยานพาหนะ , การเคลื่อนย้ายยกของหนัก , ไฟฟ้าช็อต ความร้อนสูงหรือความเย็นจัด , สัมผัสสิ่งมีพิษ รังสี แสงสว่างเกินไป , ถูกสัตว์ทำร้าย กระทั่งภัยธรรมชาติ

รวมทั้งการเผชิญกับโรคจากการทำงาน เช่น โรคทางเดินหายใจที่เกิดจากสารภูมิแพ้หรือสารระคายเคืองในที่ทำงาน , โรคผิวหนัง , โรคระบบกล้ามเนื้อ/โครงสร้างกระดูกจากการทำงาน , โรคฉี่หนูโรคไข้หวัดนก, โรคสัตว์มีกีบ , โรคปอดจากฝุ่นละอองที่เกิดจากการทำงาน , โรคหูตึงจากเสียง , โรคจากตะกั่วหรือสารตะกั่ว

ผลเสียที่เกิดขึ้น คือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องแบกรับความเสี่ยงไว้เอง หากลูกจ้างออกจากงานหรือประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ทำให้ไม่ได้ใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทดแทน และค่าทำศพ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนเอง ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งเดียวของภาครัฐที่จะช่วยให้ลูกจ้างในกิจการดังกล่าวเข้าถึงสิทธิพื้นฐานด้านสุขภาพได้ แต่การใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ายังคงมีข้อจำกัดว่าระยะการรอใช้บริการที่นาน เนื่องจากจำนวนสถานพยาบาลและบุคลากรด้านการแพทย์ที่จำกัด

โดยสรุปจึงเห็นได้ว่า แรงงานข้ามชาติทำงานในประเภทกิจการที่มีความเสี่ยงสูงจากความไม่ปลอดภัยในการทำงานแต่กลับไม่ได้รับการคุ้มครอง ได้แก่

[9] "ข้อ 2 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ เว้นแต่

(1) นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

(2) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(3) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแผงลอย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การคุ้มครอง	เรื่องที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง	ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านสุขภาพโดยตรง
<u>พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</u>			
แรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน มีแรงงานข้ามชาติทำงาน 54,372 คน	- วันหยุดประจำสัปดาห์ละ 1 วัน - วันหยุดตามประเพณี 13 วัน - ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน - หากทำงานในวันหยุดต้องได้รับเงินค่าจ้าง - ลาป่วยตามที่ป่วยจริง แต่ได้ค่าจ้างในวันที่ลาป่วยไม่เกิน 30 วัน	- ค่าจ้างขั้นต่ำ - ชั่วโมงทำงานและเวลาพักผ่อน - ไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น ประกันสุขภาพอาหารและที่พัก - ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง	ปัญหาสุขภาพสำคัญที่พบ คือ การสัมผัสสารเคมีจากการซักล้าง อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าและงานดูแลสัตว์เลี้ยงของนายจ้าง และระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน
แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี มีแรงงานข้ามชาติทำงาน รวม 255,370 คน	- หยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง หลังทำงานมาครบ 180 วันแล้ว - หากไม่ได้หยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อย 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างในวันทำงาน - ลาป่วยเท่าที่ป่วยจริง แต่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15 วันทำงาน	- ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ไม่มีการกำหนดชั่วโมงทำงานที่แน่นอน และไม่มีโอกาสได้รับค่าล่วงเวลา - ไม่มีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ - ไม่มีการกำหนดเวลาพักในระหว่างชั่วโมงทำงาน - ไม่มีโอกาสหยุดในวันหยุดตามประเพณี	งานภาคเกษตรเป็นงานหนักและตรากตรำต่อสุขภาพพอสมควร บางงานต้องทำงานกลางแจ้ง อากาศร้อนจัด โอกาสที่จะประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงานจึงมีสูงมาก และปัญหาด้านสุขภาพ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การคุ้มครอง	เรื่องที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง	ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านสุขภาพโดยตรง
	- กำหนดงานที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำและลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร - หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าอื่นๆ สามารถร้องขอต่อคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนได้	- แรงงานหญิงสามารถทำงานในช่วงกลางคืนได้ก่อนเวลาเที่ยงคืน - หากมีการเลิกจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด	
<u>พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537</u>			
แรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านมีแรงงานข้ามชาติทำงาน 54,372 คน **แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปีมีแรงงานข้ามชาติทำงาน รวม 255,370 คน**	- ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ	- ไม่ได้รับการคุ้มครองตามประโยชน์ทดแทนมาตรา 33 ได้แก่ รักษาพยาบาล หากเจ็บป่วยนอกงาน , คลอดบุตร , สงเคราะห์บุตร , ทุพพลภาพ , ว่างงาน , เสียชีวิต , บำนาญชราภาพ - หากบาดเจ็บจากการทำงานไม่ได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	อุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง , หกล้ม สิ่งก่อสร้าง สิ่งของพังทับหล่นทับ และโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ทางเดินหายใจที่เกิดจากสารภูมิแพ้หรือสารระคายเคือง , โรคไข้หวัดนก ,โรคสัตว์มีกีบ , โรคปอดจากฝุ่นละอองที่เกิดจากการทำงาน , โรคหูตึงจากเสียง , โรคจากตะกั่วหรือสารตะกั่ว ฯลฯ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การคุ้มครอง	เรื่องที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง	ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านสุขภาพโดยตรง
		ค่าทดแทน และค่าทำศพ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนเอง	

(2) การดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และช่องว่างในการดำเนินงานที่ต้องขับเคลื่อนต่อ

จากการทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม พบว่า การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจะเป็นการศึกษาวิจัยในข้อจำกัดเชิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสวงหารูปแบบในการคุ้มครองแรงงานที่ยังตกหล่น แต่ยังไม่มีการดำเนินการในส่วนอื่นๆ ส่วนภาคประชาสังคมจะเป็นลักษณะการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้กำหนดนโยบายให้มีการคุ้มครองแรงงานกลุ่มดังกล่าวแต่ไม่มีมาตรการขับเคลื่อนต่อเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีการดำเนินการดังกล่าว องค์กรพัฒนาเอกชนบางกลุ่มก็เลือกให้ความสำคัญไปที่เรื่องการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองในฐานะเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์

มีรายละเอียดดังนี้

การดำเนินงาน	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาคประชาสังคม
พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541		- เมื่อปี 2558 มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ , สมาคมเครือข่ายแรงงานนอกระบบ , เครือข่ายประชากรข้ามชาติ และเครือข่ายปฏิบัติงานเพื่อแรงงานข้ามชาติ เรียกร้องรัฐบาลไทย ให้พิจารณาปรับปรุง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับลูกจ้างทำงานบ้าน ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของลูกจ้างทำงานบ้าน โดยการปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม
กลุ่มแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน	เมื่อปี 2559 สำนักงานประกันสังคม ได้ให้สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยา ลัย ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ลูกจ้างทำงานบ้าน พบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านเกือบครึ่งหนึ่ง มีความสนใจในสิทธิประโยชน์การประกันสังคม มาตรา 33 โดยที่รัฐ ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจ่ายสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 5 ของเงินเดือน เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานแบบเต็มเวลานั้น เป็นกลุ่มที่มีนายจ้างชัดเจน หรืออาจพิจารณาขยายความคุ้มครองในบางสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมภาคสมัครใจ ให้	

การดำเนินงาน	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาคประชาสังคม
	สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของลูกจ้างทางานบ้านที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เช่น การได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านการคลอดบุตรและการสงเคราะห์บุตร และมีข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานให้แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดนิยาม “ลูกจ้าง” ให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีนายจ้างชัดเจน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อทำให้ลูกจ้างทำงานบ้าน เข้าถึงประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและเงินทดแทนเช่นเดียวกันกับลูกจ้างในภาคกิจการที่ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และเพื่อสร้างโอกาสให้ลูกจ้าง ทำงานบ้านสามารถรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างอย่างเป็นธรรมมากขึ้น - เมื่อปี 2560 เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย องค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมสิทธิด้านแรงงานกว่า 15 องค์กร นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในจังหวัด ได้มีการยื่นข้อเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่และแรงงานจังหวัดเชียงใหม่เรียกร้องให้รัฐบาลกำหนดให้พนักงานบริการ คนทำงานบ้าน แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคเกษตรที่ไม่มีการจ้างงานตลอดทั้งปี เป็นอาชีพที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกฉบับ เนื่องจากคนทำงานบ้านและคนทำงานในภาคเกษตรกรรมไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน
กลุ่มแรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี	เมื่อปี 2547 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้บริษัท แอ๊ดว้านซ์ โกลบอล บิซิเนส ศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานภาคเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรออกมาเป็นการเฉพาะ ในรูปของกฎกระทรวงออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเป็นกฎหมายแรงงานเกษตรโดยรวมไม่แยกสาขา ยกเว้นกรณีประมงทะเล ซึ่งลักษณะงานมีความแตกต่างจากงานเกษตรกรรมทั่วไปอย่างชัดเจน ทั้งนี้ให้มีการพิจารณาบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและค่าชดเชย	
<u>พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537</u>		
กลุ่มแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน	กล่าวไปแล้วในข้างต้น	
กลุ่มแรงงานภาค	- เมื่อปี 2557 สำนักงานประกันสังคมได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย	

การดำเนินงาน	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาคประชาสังคม
เกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี	(TDRI) ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนสำหรับกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทนไปสู่ลูกจ้างที่อยู่นอกข่ายความคุ้มครอง - ผลการศึกษานายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนเงินทดแทน ถ้าหากกองทุนเงินทดแทนนี้มีการส่งเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น - อย่างไรก็ตามทั้งนายจ้างและลูกจ้างในภาคเกษตรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมเป็นอย่างมาก ทำให้มีความกังวลในเรื่องความยุ่งยากที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะลูกจ้างแรงงานข้ามชาติมักเปลี่ยนนายจ้างบ่อยครั้ง และนายจ้างไม่มีเอกสารทางการต่างๆเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเข้าประกันกับกองทุน - การเตรียมความพร้อมบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมให้เข้าใจในเรื่องการขยายความคุ้มครองเป็นสิ่งจำเป็น นอกเหนือจากการมีนโยบายดังกล่าวขึ้นเกิดขึ้นมาแล้ว	รวมถึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่ามีงานศึกษาวิจัยจากสถาบันวิจัยทางการที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่า แรงงานข้ามชาติที่ทำงานรับใช้ในบ้าน และงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537

ดังนั้นทิศทางการทำงานในเรื่องนี้เพื่อถมช่องว่างดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบาย “ครอบคลุมเพื่อคุ้มครอง” กรณีกลุ่มแรงงานข้ามชาติระดับล่าง 3 สัญชาติที่ได้รับการจ้างงานในประเทศไทย ในพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ โดยเฉพาะการทำงานกับผู้กำหนดนโยบายอย่างใกล้ชิด คือ กระทรวงแรงงาน รวมถึงการทำงานสื่อสารเชิงนโยบาย เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจกับผู้กำหนดนโยบายให้เห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวและตอบรับในเร็ววันจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ตลอดจนการลงพื้นที่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่แรงงานในจังหวัดนายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองดังกล่าว ในบางจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานทั้งในอาชีพผู้รับใช้ในบ้านและแรงงานภาคเกษตรกรรม เช่น จังหวัดสมุทรสาคร , เชียงใหม่ ฯลฯ เพื่อให้เกิดการเข้าใจและเข้าถึงการคุ้มครองต่อไป จึงเป็นอีกแนวทางการทำงานที่ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนเชิงนโยบายได้เป็นอย่างดี

รายงานพิเศษ 1

25 ปี ไฟไหม้โรงงานเคเดอร์
คนงานเดินหน้าทวงปฏิรูประบบความปลอดภัย

วาสนา ลำดี

เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2561 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานแห่งประเทศไทย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และกลุ่มสหภาพแรงงานย่านต่างๆได้จัดงานรำลึก 25 ปีไฟไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาของบริษัท เคเดอร์อินดัสเตรียล ไทยแลนด์ ที่ด้านหน้าพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย ถนนมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ โดยมีการใส่บาตรทำบุญอุทิศส่วนกุศลแก่คนงานเคเดอร์ที่ต้องเสียชีวิตถึง 188 คน และร่วมวางดอกไม้หน้าอนุสรณ์เตือนใจความปลอดภัยของคนงาน ที่ด้านหน้าพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย พร้อมเยี่ยมชมนิทรรศการที่เกี่ยวข้องด้านในพิพิธภัณฑ์ฯ จากนั้นทั้งหมดได้เดินทางไปยังกระทรวงแรงงานเพื่อยื่นหนังสือต่อพล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้วรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กล่าวว่า เรื่อง ข้อเสนอเพื่อปฏิรูปเรื่องความปลอดภัยเนื่องในวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ นั้น

ทางคสรท.ได้จัดการรำลึกถึงกรณีความสูญเสียเนื่องในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2536 หรือย้อนไปเมื่อ 25 ปีที่แล้ว เกิดเพลิงไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาของบริษัท เคเดอร์อินดัสเตรียล ไทยแลนด์ อ.สามพราน จ.นครปฐม ส่งผลให้คนงานนับพันต้องวิ่งหนีตายอลหม่าน เหตุการณ์ครั้งนั้น เป็นเหตุให้คนงานเสียชีวิต 188 คน และมีผู้บาดเจ็บอีก 469 คน เพื่อไม่ให้ชีวิตของคนงานต้องสูญเปล่า สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และขบวนการแรงงานจากภาคส่วนต่างๆยื่นข้อเสนอให้รัฐบาลประกาศให้ วันที่ 10 พฤษภาคม ของทุกปี

เป็น “**วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ**” โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2540 เห็นชอบให้วันที่ 10 พฤษภาคม ของทุกปี เป็น “**วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ**” เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันอันตรายและการดูแลความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานในทุกสาขาอาชีพ ใช้เวลาถึง 21 ปีเพื่อผลักดัน “พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554” รวมทั้งการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจนเป็นผลสำเร็จ

จนถึงปัจจุบัน 7 ปีแล้วของการประกาศใช้กฎหมาย แต่ก็ยังไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง ด้วยเงื่อนไข และข้อจำกัด อีกทั้งขาดการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ มีบุคลากรที่จำกัด ทำให้สถานการณ์เรื่องความปลอดภัยยังอยู่ในสภาพที่ต้องผลักดันต่อไป โดยเฉพาะเรื่อง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ยังขาดทิศทางการมีส่วนร่วมจากผู้ใช้แรงงาน ทำให้คนงานขาดโอกาสในการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย และการเข้าถึงบริการอาชีวอนามัย การเข้าถึงการวินิจฉัยโรค รักษาเยียวยาและทดแทนสถานการณ์ล่วงเลยปรากฏการณ์และโรคใหม่ๆ ทางด้านอาชีวอนามัยจากการทำงาน อันตราย จากการใช้ การสัมผัสสารเคมี ทำให้คนงานต้องเจ็บป่วยทุกข์ทรมานอย่างมาก

ดังนั้นเนื่องในวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ปี 2561 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)และสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย มีข้อเสนอต่อรัฐบาลและพล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อเร่งรัดในการปฏิรูปเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจังภายใต้การมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายของผู้ผู้ใช้แรงงานดังต่อไปนี้

1.ขอให้ผู้เจ็บป่วยสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เจ็บป่วย /บาดเจ็บจากการงาน จนกว่าแพทย์จะสิ้นสุดการรักษา / ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีประกาศปี 2558 ให้เบิกได้ถึง 2 ล้าน แต่เข้าถึงสิทธิได้ยาก

2.ให้รัฐออกนโยบาย แนวปฏิบัติ หรือกฎกระทรวงให้ชัดเจน ห้ามไม่ให้สถานประกอบการเบี่ยงเบนให้คนงานที่บาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานไปใช้สิทธิอื่น เช่น ประกันสุขภาพหมู่ หรือรักษาเอกชนโดยไม่ระบุว่าเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีบทลงโทษกรณีสถานประกอบการไม่ส่งเรื่องแจ้งคนงาน บาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานเข้ากองทุนเงินทดแทน

3.การประเมินการสูญเสียสิ้นสุดการรักษาต้องให้คนงานรักษาให้ถึงที่สุดจนหายดี และเงิน

ประเมิน ต้องทดแทนให้คนงานที่สูญเสียอวัยวะ อยู่ได้อย่างไม่ลำบาก ตลอดชีพ

4.ขอให้คณะกรรมสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)หรือผู้แทนเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการแพทย์ หรือ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

5.ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมรณรงค์ สร้างจิตสำนึก ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย เนื่องใน “วันความปลอดภัยแห่งชาติ” ทุกปี เฉกเช่นเดียวกับวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจัดสรรให้แก่องค์กรของคนงานที่มีการทำงานและผลงานอย่างต่อเนื่อง

6.ให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)หรือผู้แทนเข้าเป็นคณะกรรมการ(บอร์ด) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ อย่างน้อย 1 คนในฐานะองค์กรผลักดัน

7.ขอให้รัฐยกเลิกการใช้แร่ใยหินทุกรูปแบบ

8.ขอให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ พร้อมทั้งบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือให้แก่ “สถาบันความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน” และบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใส มีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ มีความรับผิดชอบในภารกิจเข้มงวด ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ทั้งในเรื่อง การให้ความรู้ การป้องกัน การรักษา การเยียวยาและการฟื้นฟู เพื่อให้คนที่ประสบเหตุสามารถดำเนินชีวิตในสังคมต่อไปได้ รวมทั้งการบริหารการจัดการ ขอให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)หรือผู้แทนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ

9.การตรวจสุขภาพประจำปีให้มีการตรวจแบบอาชีวเวชศาสตร์และต้องตรวจทุกคน แจ้งผลให้คนงานทราบ โดยมีสมุดพกประจำตัวการตรวจสุขภาพให้ลูกจ้างทุกคน

10.ให้รัฐตรวจสอบสถานประกอบการทุกแห่ง ให้มีนโยบายปลอดภัย และมีคนปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอย่างจริงจังและมีส่วนร่วมจากคนงานในสถานประกอบการนั้น โดยให้คณะกรรมการความปลอดภัยมาจากองค์กรของลูกจ้างหากสถานประกอบการใดไม่มีให้คนงานเลือกตั้งกันเอง

11.ขอให้รัฐเร่งออกกฎหมายโรคจากการประกอบอาชีพ

12.ขอให้รัฐจัดให้มีคลินิกวินิจฉัย รักษาโรคจากการทำงาน ทุกพื้นที่อุตสาหกรรม ที่มีระดับมาตรฐานเท่าเทียมกัน สามารถวินิจฉัยโรคได้ ที่สำคัญเมื่อวินิจฉัยคนงานว่าเจ็บป่วย / บาดเจ็บจากการทำงานแล้ว คณะกรรมการแพทย์ต้องยึดเป็นเกณฑ์ในการให้สิทธิกองทุนเงินทดแทน

13.ขอให้มีแพทย์ด้านอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมประจำทุกโรงพยาบาล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบและกลไกรวมทั้งการบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยจะ

ได้รับการสนับสนุนจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดั่งที่รัฐบาลประกาศนโยบาย “Safety Thailand”ให้เป็นวาระแห่งชาติข้อเสนอทั้งหมดเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้นโยบายดังกล่าวไปสู่เป้าหมายเรื่องความปลอดภัยของคนทำงาน

ด้าน**พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน** ได้ให้การต้อนรับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ที่มาขอเข้าพบเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อปี 2560 และยื่นข้อเสนอเพิ่มเติม 13 ข้อ ในโอกาสครบรอบวันความปลอดภัยแห่งชาติ ปี 2561 ณ ห้องรับรองรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ชั้น 6 อาคารกระทรวงแรงงาน พร้อมเลี้ยงอาหารกลางวันด้วย

ในวันเดียวกัน กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดงาน “10 พฤษภาคม วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ประจำปี 2561 ใช้กลไกประชารัฐสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand” ณ อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ส่วนแยกตลิ่งชัน) กรุงเทพฯ

ทั้งนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้วันที่ 10 พฤษภาคมของทุกปี เป็นวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รำลึกถึงเหตุโศกนาฏกรรมเพลิงไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาเคเดอร์ และตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน รวมทั้งเป็นแรงผลักดันให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมมือกันดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีสุขภาพอนามัยดี ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้การขับเคลื่อน “**ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทยหรือ Safety Thailand**” เป็นนโยบายเร่งด่วนในการดำเนินการ ด้วยการตรวจบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยแก่ผู้เกี่ยวข้องและบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่จะมีต่อประชาชน คือ การลดอัตราการประสบอันตรายและการเสียชีวิตจากการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับการจัดงานวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ประจำปี 2561 จัดขึ้นเพื่อแสดงเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นของภาครัฐในการที่จะดูแลแรงงานให้มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี และแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการเป็นพลัง ขับเคลื่อน Safety Thailand ร่วมกับกระทรวงแรงงานตามแนวทางประชารัฐ เพื่อให้ความปลอดภัยในการทำงานเกิดเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัย เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงและปลอดภัยอย่างแท้จริง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)เผยสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างกรณีร้ายแรง 6 ปี ลดลงต่อเนื่อง พร้อมชู 4 มาตรการ ลดการประสบอันตรายจากการทำงานอย่างยั่งยืน

เมื่อวันที่ 12พฤษภาคม 2561 เว็บไซต์คมชัดลึกรายงานว่า **นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)** ได้เปิดเผยสถานการณ์ สถิติการประสบอันตราย จากการทำงานของลูกจ้างกรณีเกิดเหตุการณ์ร้ายแรง เช่น เสียชีวิต ทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะบางส่วน และหยุดงานเกินสามวันในช่วงเวลา 6 ปีที่ผ่านมามีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยปี 2555 มีอัตราการประสบอันตรายเท่ากับ 4.49 ต่อ 1,000 ราย ปี 2556 เท่ากับ 4.00 ต่อ 1,000 ราย ปี 2557 เท่ากับ 3.62 ต่อ 1,000 ราย ปี 2558 เท่ากับ 3.26 ต่อ 1,000 ราย ส่วนปี 2559 เท่ากับ 3.04 ต่อ 1,000 ราย และในปี 2560 เท่ากับ 2.88 ต่อ 1,000 ราย อย่างไรก็ตามการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างนับเป็นความสูญเสียสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้าง ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ และภาพลักษณ์ของประเทศ จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการลดการประสบอันตรายจากการทำงานให้เป็นไปอย่างยั่งยืน สำหรับแนวทางในการลดการประสบอันตรายจากการทำงานนั้น กสร.ได้กำหนดมาตรการสำคัญไว้ 4 มาตรการ คือ

1. สร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง

2.รณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่นายจ้างและลูกจ้าง ให้ตระหนักถึงอันตรายจากการทำงานและร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไข

3. มาตรการในการบังคับใช้กฎหมาย โดยกระตุ้นเตือนให้นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งตรวจสอบให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด และ

4.สร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อช่วยกระจายความรู้ความเข้าใจ และช่วยในการเฝ้าระวังไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงาน

สถิติแรงงาน

สถิติข้อมูลลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ม.ค. – เม.ย. 2560	ม.ค. – เม.ย. 2561	ค่าแตกต่าง	คิดเป็นร้อยละ
25,922 ราย	26,142 ราย	+220 ราย	0.85

จังหวัดที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานสูงสุด

จังหวัด	จำนวนลูกจ้างประสบอันตราย
กรุงเทพฯ	7,123 ราย
สมุทรปราการ	3,837 ราย
ชลบุรี	1,609 ราย

ประเภทสถานประกอบการที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานสูงสุด

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้างประสบอันตราย
มากกว่า 1,000 คน	6,081 ราย
201 – 500 คน	4,227 ราย
21 – 50 คน	3,107 ราย

ประเภทกิจการที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานสูงสุด

กิจการ	จำนวนลูกจ้างประสบอันตราย
หมวดการผลิต	14,465 ราย
หมวดการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	3,892 ราย
หมวดก่อสร้าง	2,831 ราย

กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานจนสูญเสียอวัยวะสูงสุด

อวัยวะ	จำนวนลูกจ้างประสบอันตราย
นิ้วมือ	6,220 ราย
ตา	3,480 ราย
บาดเจ็บหลายส่วน	2,040 ราย

ที่มา : สุรเดช วลีอิทธิกุล เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

สรุปข่าวแรงงาน

มติครม. เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตรจาก 400 บาท เป็น 600 บาท ย้อนให้ ตั้งแต่ 1 ม.ค. 61

เมื่อวันที่ 28 พ.ค.61 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 501 ตึกบัญชาการ 1 ทำเนียบรัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) ภายหลังเสร็จสิ้นการประชุม พล.ท.สรรเสริญ แก้วกำเนิด โฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แถลงผลการประชุม ครม.ซึ่งสรุปสาระสำคัญดังนี้ เรื่อง **ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. ....** ว่า คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. .... ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาเป็นเรื่องด่วน แล้วดำเนินการต่อไปได้ และให้ กระทรวงแรงงานรับความเห็นของกระทรวงการคลังไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย โดยมติครม.มีดังนี้

1. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2558 เป็นต้นไป นั้น มาตรา 75 ตรี ได้บัญญัติให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร จำนวนคราวละไม่เกิน 3 คน และต่อมาได้มีกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน และให้เหมาจ่ายเป็นเงินในอัตรา 400 บาทต่อเดือน ต่อบุตร 1 คน

2. โดยที่กฎกระทรวงดังกล่าวได้ใช้บังคับมานานแล้ว สมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข

และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน อันจะเป็นการช่วยเหลือบุตรของผู้ประกันตน ซึ่งจะส่งผลให้มีผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร จำนวน 1,202,009 ราย จำนวนบุตร 1,326,695 คน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สาระสำคัญของร่างกฎกระทรวง

1. กำหนดให้กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป

2. กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรจากอัตราเหมาจ่ายเป็นเงิน 400 บาทต่อเดือน ต่อบุตร 1 คน เป็นอัตราเหมาจ่าย 600 บาทต่อเดือน ต่อบุตร 1 คน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561

3. กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จากจำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน เป็นจำนวนคราวละไม่เกิน 3 คน ทั้งนี้ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2558

(สรุปโดย วาสนา ลำดี)

ฉกยื่นข้อเรียกร้องสวน วิกฤติหรือโอกาสพัฒนาขบวนการแรงงาน

เมื่อวันเสาร์ที่ 26 พฤษภาคม 2561 สหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (สยท.) ได้มีการจัดเสวนาเชิงวิชาการเรื่อง การยื่นข้อเรียกร้องสวน : วิกฤติหรือโอกาสพัฒนาขบวนการแรงงาน ณ ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อคนทำงาน ต.บางเกลือ อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา ทั้งนี้มีวิทยากรร่วมเสวนา 4 คน ได้แก่ ทนายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ , รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์ , นายสนธยา เผ่าดี และนายประสิทธิ์ ปาตังคะโร โดยมี อ.ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา ทำหน้าที่ผู้ดำเนินรายการ มีผู้เข้าร่วมกว่า 100 คน

นายประสิทธิ์ ปาตังคะโร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า ในมุมมองของรัฐ การแจ้งข้อเรียกร้องสวน เรามองจากสิทธิตามกฎหมายก่อน ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ แต่แน่นอนการต่อรองของลูกจ้างย่อมลดน้อยลง เกิดความระแวง ไม่มั่นใจซึ่งกันและกัน นายจ้างจะเอาจริงไหม หรืออาจพัฒนากลายเป็นเรื่องความโกรธเคืองโกรธแค้นกันเลย เพราะที่ผ่านมาในสถานประกอบการไม่เคยดำเนินการแบบนี้ และพอเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นก็พัฒนาเป็นความขัดแย้ง ไม่คุยกันเลย เมื่อลูกจ้างไม่คุยกับนายจ้าง นายจ้างก็ไม่คุย การหาข้อยุติก็ยากขึ้นและพัฒนาไปจนถึงการเฉื่อยงาน ปิดงาน นัดหยุดงานตามมา

ดังนั้น ต้องเริ่มต้นจากการเชื่อใจกันก่อน เพื่อให้จากหนักไปเบา เพื่อปรับทัศนคติกันก่อน เหตุและผลในการเจรจาคือสิ่งสำคัญ จะยื่นเพื่อฉวยโอกาส กดดัน หรืออย่างอื่น จะไม่อยู่ร่วมกันอีกต่อไปแล้ว เพราะเรื่องแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการยื่นข้อเรียกร้องไม่ใช่เรื่องง่าย มีวิธีคิดในการพิจารณา

ทั้งนั้น ดังนั้นทั้ง 2 ฝ่ายจะรู้กันดีว่า ข้างหน้าคืออะไร อนาคตต้องเผชิญอะไร ดังนั้นท่านต้องคาดการณ์ให้ได้ เจตนาคือสิ่งสำคัญที่สุด ถ้าเริ่มจากไม่ดี ก็ไม่ดีทั้งกระบวนการ และอีกทั้งประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาก็ใช่ว่าจะนำมาคาดการณ์ได้ทั้งหมด ก็ต้องดูบริบทที่เกี่ยวข้องร่วมด้วย

ทนายชฤทธิ์ มีสิทธิ นักกฎหมายด้านแรงงาน กล่าวว่า การเรียกร้องเป็นสิทธิธรรมชาติของมนุษย์ และก็มีบางอาชีพเช่นกันก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องต่อรอง ไม่อยู่ในกรอบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น คนทำงานในภาครัฐ แรงงานนอกระบบ ที่ผ่านมาการต่อรองก็ไปเรียกร้องรัฐบ้าง ผู้ประกอบการบ้าง

คำว่า ยื่นข้อเรียกร้องเป็นคำเรียกขาน ที่สะท้อนสถานการณ์ดำเนินการทางกฎหมายที่มีตัวบทรองรับ เป็นสิ่งที่บอกว่าการยื่นข้อเรียกร้อง คือ หลักความเสมอภาคกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนโดยเคร่งครัด มีผลทันที การยื่นข้อเรียกร้องสวนเป็นสิทธิที่ทำได้ เท่าเทียมกัน แต่เนื้อของข้อเรียกร้องที่ยื่นสวนคืออะไร ต้องดูความจำเป็นประกอบ ดูที่มาที่ไป ซึ่งพบว่า ในหลายกรณีเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต มีเป้าหมายเพื่อลดทอนอำนาจฝ่ายแรงงาน

หากย้อนไปดูตอนที่ฝ่ายธุรกิจปรับกลยุทธ์เรื่องแรงงานสัมพันธ์ การยื่นข้อเรียกร้องสวนก็คือกลยุทธ์แบบหนึ่ง ที่ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการเหล่านี้ ทั้งที่ปรึกษา ทนายความ นักกฎหมาย ก็รู้ว่าใครมีข้อมูลอะไร พวกไหน เหล่านี้มีอัตลักษณ์ในการออกแบบแนวการยื่นข้อเรียกร้องสวน ที่มีวาระอื่นๆแอบแฝงด้วย ซึ่งก็ไม่สุจริตใจแต่ต้นแทบทั้งนั้น อีกทั้งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยก็ไปจำกัดอีกว่า อะไรคือ สภาพการจ้างบ้าง ดังนั้นเมื่อจะเปลี่ยนแปลงก็ต้องยื่นข้อเรียกร้อง การยื่นข้อเรียกร้องหากสุจริตใจใครๆก็รับได้ แต่พฤติกรรมที่พบ คือ มีการกระทำอื่นๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายบางอย่างที่วางแผนไว้ การยื่นข้อเรียกร้องสวนมีวาระซ่อนเร้น ร้าวฉาว ไม่ซื่อสัตย์ ไม่ไว้วางใจกัน ไม่ใช่วิถีที่มนุษย์พึงเคารพและปฏิบัติต่อกัน เพราะระหว่างนั้นมีสถานการณ์มากมายเกิดขึ้นระหว่างทาง เช่น โทรศัพท์ไปป่วน จดหมายไปถึงกล่อมพ่อแม่ให้กล่อมลูกให้เลิกยุ่งกับสหภาพแรงงาน ให้ข้อมูลเรื่องการทุบหม้อข้าวตนเอง แต่สังคมไม่เห็นเบื้องหลังตรงนี้ ไม่นับมีภาระทางกฎหมายเพิ่มขึ้น เพื่อวางให้เห็นว่าปีหน้าอย่ายื่นเพราะจะจบไม่ลง เราลองดูเหตุการณ์หลังจบข้อพิพาทแล้ว ลูกจ้างไม่ได้เข้าทำงาน มีปฏิบัติการทางจิตวิทยาหลายอย่าง เช่น นำพระมาเทศน์ ไปอบรม ฟื้นฟูจิตใจ เหมือนเป็นคนไม่สำนึกในบุญคุณนายจ้าง ต้องกล่อมเกลาจิตใจใหม่ จิตใจเดิมใช้ไม่ได้ มีระยะฟื้นฟูสมรรถภาพกาย จิต วิญญาณ เหล่านี้เป็นต้น

อย่างไรก็ตามตนมองว่า การยื่นข้อเรียกร้องบนพื้นฐานความจำเป็น คือ ความสง่างาม เดินได้เพราะเดินด้วยความสุจริตใจ แต่หากมีการยื่นแบบไม่

สุจริตใจ เราอาจต้องตั้งหลักทางกฎหมาย คือ การยืนยันไปเลยว่านี้เป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบ มีวาระซ่อนเร้น มีเบื้องหน้าเบื้องหลัง ไม่มีข้อมูลรองรับ สู้ข้อกฎหมายเลยว่าไม่ชอบ เพื่อให้วินิจฉัยว่าข้อเรียกร้องไม่ชอบ ดังนั้นคุณไม่มีสิทธิปิดงาน และมีความห่วงอยู่อย่างหนึ่ง คือ สังคมควรได้เรียนรู้ รับรู้อย่างมีเหตุมีผล เพราะในโลก social เวลามีปรากฏการณ์แบบนี้จะมองในเชิงลบเลยว่า เศรษฐกิจกำลังไปแล้วดีแล้ว แรงงานสร้างปัญหาอีกแล้ว เป็นต้น นี้คือการที่สังคมเรียนรู้ว่า การใช้สิทธิแรงงาน คือการสร้างปัญหา ดังนั้นต้องสื่อสารให้สังคมเกิดการเรียนรู้ในเรื่องเหล่านี้ ข้อพิพาทแรงงานคืออะไร การปิดงานคืออะไร สังคมไม่เข้าใจ มองว่าเป็นสิ่งไม่ดี มองว่าสมควรแล้วที่นายจ้างกระทำแบบนั้น เพราะสร้างปัญหาให้นายจ้าง นี้ต้องแก้ไข

เรื่องกฎหมายก็ไม่สอดคล้องกับระบบความเป็นจริง มีขั้นตอนกติกามาก หากลูกจ้างพลาดทางกฎหมายจะเกิดปัญหามาก ดังนั้นเราต้องเตรียมความพร้อมไม่ให้พลาดพลั้งทางกฎหมาย โดยเฉพาะแกนนำเจรจา ผู้แทน สมาชิกที่มีบทบาท ขบวนการแรงงานต้องทำการบ้านในส่วนนี้ ทั้งสื่อสารสังคมและสื่อสารต่อภาครัฐ เวลามีปัญหาก็ต้องไปสู้ในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) แต่ต้องรู้ไว้ว่าไม่ได้จบที่ ครส. ต้องไปที่ศาลแรงงาน กลไกกระทรวงแรงงานก็ยังมีข้อติดขัด ไม่ทันท่วงทีในการแก้ไขข้อขัดแย้ง เกิดความตึงเครียด

อีกเรื่องที่สำคัญ คือ กระบวนการยุติธรรมก็ยังไม่ชัดเจน คือ ในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน สามารถจ้างคนนอกมาทำการผลิตได้ ดังนั้นนี้คือสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ใดๆ การปิดงานก็ไม่มีความหมาย เพราะกระบวนการผลิตก็ดำเนินการต่อไป ข้อขัดแย้งก็มากขึ้นไปอีก เหล่านี้คือกระบวนการเรียนรู้เพื่อก้าวข้ามผ่านความกลัว ข้อเรียกร้องสวนหลายเรื่อง ถ้าเราสื่อสารสังคม สังคมจะเข้าใจเจตนาเบื้องหลัง ว่านี้คือตัวอย่างที่ไม่ดี ซึ่งแน่นอนไม่ควรมีสิ่งเหล่านี้ ดีควรส่งเสริม ไม่ดีต้องให้สังคมเรียนรู้ ข้อเรียกร้องต้องดูเหตุผล ความจำเป็น สร้างสรรค์ กระบวนการเจรจาก็จะเดินไปได้อย่างสุจริตใจ หากข้อเรียกร้องไม่สุจริตใจ ควรตกไป และสื่อสารกับสังคมให้รู้

ตนได้ประสานงานกับกรมสวัสดิการฯว่าพฤติการณ์เหล่านี้มันไปละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นกระทรวงแรงงานต้องสื่อสารสังคมเหมือนกันว่า สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องไม่สุจริตใจ ท่าทีกระทรวงแรงงานไม่ส่งเสริมกลไกแรงงานสัมพันธ์แบบนี้ ต้องหาทางแก้ไข เพราะไม่เกิดประโยชน์ใดๆในการเจรจา ไม่สอดคล้องกับหลักการแรงงานสัมพันธ์ และเราเองก็ต้องเรียกร้องการเจรจาที่สร้างสรรค์ด้วย เช่น มีบางข้อที่ควรบรรจุ อาทิ ข้อบังคับไม่เป็นธรรมละเมิดสิทธิก็ต้องขจัดออก ผมคิดว่ามีประเด็นสวัสดิการสังคมหลายเรื่องที่ต้องจัดท่ามกลางที่รัฐยังไปไม่ถึง เช่น ค่ารักษาพยาบาลคนในครอบครัว เหล่านี้คือข้อเรียกร้องสร้างสรรค์ ความ

รับผิดชอบต่อสังคม เป็นการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ต้องมาทำเป็นขบวนการยื่นเรียกร้องแบบสุจริตใจ

นายสนธยา เผ่าดี ชมรมผู้บริหารงานบุคคลธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน กล่าวว่า การยื่นข้อเรียกร้องสวน ต้องดูว่า จากภาวะเศรษฐกิจหรือนโยบาย เพราะหากเป็นภาวะเศรษฐกิจ การพูดคุยกับลูกจ้างน่าจะมีวิธีการอื่นๆด้วยในการพูดคุยกันมากกว่าการยื่นข้อเรียกร้องสวน กรณีปลายปี 2560 ไม่ใช่กรณีของสายยานยนต์ แต่เป็นของไฟฟ้า ซึ่งก็กลับไปมองดูกรณีนโยบายการลงทุนของอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ แต่นี้เป็นอุตสาหกรรมหลัก อุตสาหกรรมเป้าหมาย ส่วนอุตสาหกรรมอื่นๆคือต้องพิจารณาไปว่าเกิดอะไรขึ้น อีกทั้งต้องไปดูต่อว่าแนวนโยบายประเทศแม่มองว่าอย่างไร

ซึ่งพบว่า การยื่นข้อเรียกร้องสวนมักมาจากนโยบายประเทศแม่ ส่วนบริษัทไทยมักจะใช้การเลิกจ้างมากกว่า ทั้งนี้การยื่นข้อเรียกร้องสวนมักมาจากแนวประเทศต้นทาง ก็ต้องกลับไปดูว่าประเทศต้นทางกำหนดอย่างไร เป็นนโยบายไหม คนที่มาเป็นผู้บริหารรับนโยบายมาดำเนินการไหม อะไรเป็นอุปสรรคก็ต้องจัดการ เพราะทุกคนมาแค่ 4-5 ปีก็กลับไป เขาจะสร้างความล้มเหลวไม่ได้ ต้องสร้างความสำเร็จเท่านั้น

การยื่นข้อเรียกร้องสวนให้ดูว่า ยื่นจากปัจจัยอะไร หากไม่ใช่นโยบายจากประเทศแม่ การหาจุดไม่ลงตัวในการพูดคุยไหมเพื่อตัดสินใจบางอย่าง และมองว่า หากสุจริตใจก็ยื่นสวนได้ แน่นอนเกิดผลกระทบแน่นอน และยิ่งเกิดจากความไม่สุจริตใจมักมีการวางแผนไว้ก่อน เช่น การตัดสินใจของประธานบริษัทที่แตกต่างกันในแต่ละครั้ง , กระบวนการผลิตที่มีการปิดงาน จะอยู่ได้นานเท่าใด อย่างไร ลูกค้ากระทบไหม เหล่านี้มีการวางแผนทั้งนั้นดังนั้นต้องดูว่าเป็นนโยบายองค์กรหรือภาวะเศรษฐกิจ ให้พิจารณาตรงนี้

สำหรับในชมรมบริหารบุคคล จะไม่เห็นด้วยกับการยื่นข้อเรียกร้องสวน และเน้นการทำงานเรื่องการอยู่ร่วมกันมากกว่า สำหรับในสายไฟฟ้าต้องยอมรับว่า ยอดการขายลดลงในหลายสินค้า จึงเสนอว่า HR ต้องสร้างความเข้าใจให้ได้ในเรื่องนี้ แต่ถ้า HR ไม่ดำเนินการ แต่บริษัทลงมาจัดการเอง โอกาสยื่นข้อเรียกร้องสวนก็มีสูง

ในชมรมฯได้มีการศึกษาและเรียนรู้ ถอดบทเรียนในกรณีเหล่านี้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา HR ต้องคุยอะไรกับนายจ้างบ้าง สื่อสารให้บริษัทเข้าใจว่าทำไมแล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง มีการคุยในเชิงวิชาการให้เห็นผลกระทบด้วย และมองว่าคนกลาง คือ HR สำคัญที่สุด

ดังนั้นการยื่นข้อเรียกร้องสวนจึงเป็นทั้งโอกาสและวิกฤติ เป็นทั้งเหตุผลและไม่มีเหตุผล เพราะมีผลกระทบแน่นอน ที่นายจ้างวางแผนแล้วแน่นอน เพื่อไม่ให้กระทบลูกค้า เพราะมีกลุ่มลูกจ้างอื่น เช่น เหมาค่าแรง นักศึกษาฝึกงาน ก็ทำงานต่อได้ แต่ก็ต้องบอกว่าลูกจ้างเหล่านี้ไม่ใช่น้ำหนักสำคัญในการผลิตเท่าลูกจ้างประจำ ซึ่งแน่นอนนายจ้างเขาประเมินทั้งหมดแล้วก่อนการตัดสินใจว่าจะทำอะไรอย่างไร

สงครามข่าวสารจึงเกิดขึ้นตามมาแน่นอน เช่น บริษัทให้โบนัสขนาดนี้ยังประท้วงอีกเหรอ เดี๋ยวเขาก็ย้ายฐานการผลิตหรอก เหล่านี้คือการปกป้องแบรนด์ให้เกิดความน่าเชื่อถือต่อสังคมทั้งนั้น คนภายนอกเข้าใจแบบนี้ทั้งนั้น ไม่เข้าใจรายละเอียดเบื้องหลังว่าคืออะไรอย่างไร ว่าทำไมลูกจ้างต้องต่อสู้ขนาดนั้น ดังนั้นต้องตีโจทย์ให้แตก เพราะถ้าเขามั่นใจว่าสินค้าไม่กระทบ เขาเดินต่อแน่นอน

เรื่องแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องเรียนรู้ร่วมกัน เพราะบริษัทมองอีกอย่าง แรงงานมองอีกอย่าง ทั้ง 2 ฝ่ายจะรู้กันดีว่าข้างหน้าคืออะไร สิ่งที่จะต้องดู คือ วิกฤติที่เกิดระลอกหลัง หากวิกฤติในบางอุตสาหกรรมแย่ลง สิ่งที่ตามมาหลังจากนั้น เช่น มีการอบรมปรับทัศนคติ บางครั้ง 5 วัน เหล่านี้คือความลำบากที่ลูกจ้างต้องเจอทั้งนั้น สถานการณ์เหล่านี้หลายที่ตื่นตัวแล้ว ปรับตัว สุดท้ายผมมองว่าเมื่อเกิดปัญหาแล้ว กระทบทุกฝ่าย เสียหายทุกฝ่ายแน่นอน ดังนั้นอย่าใช้วิธีการนี้ดีที่สุด ซึ่งห้ามนายจ้างยื่นข้อเรียกร้องไม่ได้ แต่นี้ไปถึงปี ค.ศ. 2020 นายจ้างทุกที่จะมีการปรับโครงสร้างกำลังแรงงานโดยเฉพาะอุตสาหกรรมรถยนต์ที่จะใช้แรงงานระดับไลน์การผลิตลดลง ดังนั้นผู้นำแรงงานต้องทำการบ้านให้มากขึ้น เตรียมการไว้ก่อน

ตั้งแต่ทำชมรมบริหารงานบุคคลมา ก็แชร์เรื่องราวที่ได้ศึกษามา ตลอดจนการทำงานกับผู้นำแรงงานให้กับชมรมอื่นๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ไม่ได้แบ่งว่าเราเป็น HR และทำเฉพาะนายจ้างเท่านั้น มีการแบ่งปันข้อมูลมาฝั่งลูกจ้าง และไม่เห็นด้วยว่าไปจบที่กระบวนการศาล การเจรจาให้จบในระดับสถานประกอบการดีที่สุด

รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า เวลาพูดเรื่องแรงงานสัมพันธ์ อาจต้องเริ่มต้นที่แรงงานสัมพันธ์ว่าการประกอบกิจการให้ประสบความสำเร็จคือความสัมพันธ์กับลูกจ้างและนายจ้างจะราบรื่นแค่ไหน ก็อยู่ที่การบริหารแรงงานสัมพันธ์

คำถามคือ จะมีเครื่องมืออะไรไหมในการเคลียร์ความขัดแย้งเป็นระลอกๆ นั่นก็คือ การเจรจาต่อรอง ซึ่งก็ต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้เกิดการเจรจา ซึ่งเหล่านี้ก็มีกฎหมายกำหนดวิธีการไว้ เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น ค่าครองชีพสูงขึ้น ปรับค่าจ้างได้ไหม ดังนั้น การยื่นข้อเรียกร้อง จึงคือเครื่องมือในการยุติความขัดแย้ง ประคองความสัมพันธ์ลูกจ้างกับนายจ้าง แต่นั้นเองกฎหมายไทยก็กำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิ นายจ้างมีสิทธิ ต้องได้รับความยินยอมทั้ง 2 ฝ่าย บางกรณีนายจ้างเกิดปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ก็ทำทันทีไม่ได้ ก็ต้องยื่นข้อเรียกร้อง

คำถามคือ มันควรยื่นก่อนหรือยื่นสวนกัน เพราะหากนายจ้างมีปัญหา ควรมีวิธีการในการสื่อสารทันที งานบริหารงานบุคคลแบบมืออาชีพ

ไม่ใช่การมีลูกเล่น หรือมีเล่ห์กลในการปะทะกับลูกจ้าง หลักการเจรจาต่อรอง คือ การลดความขัดแย้งด้วยเจตนาสุจริต เพื่อยุติความขัดแย้งในเวลาอันรวดเร็ว เพราะยิ่งยาวนานเท่าใด ยิ่งเข้าเนื้อนายจ้าง จะเตรียมการงบประมาณอย่างไร จะวางแผนการบริหารองค์กรอย่างไร เพื่อให้เกิดการยุติอย่างรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย เพราะหากคุณมีลูกเล่น ทำให้การเจรจายืดเยื้อ ไม่ใช่การเจรจา แต่นี้คือ การสร้างสงคราม ขัดกับหลักแรงงานสัมพันธ์ที่ดีอย่างชัดแจ้ง ไม่ทำให้ความขัดแย้งยุติได้เร็ว เพราะไปทำลายบรรยากาศความไว้วางใจ พูดคุยกัน ช่วยกันได้ ไม่ได้อีกต่อไป ทำมาหากินยากขึ้น ทั้งๆที่ธุรกิจคือการค้าขายไม่ใช่ค้าความ

ซึ่งตนหาไม่เจอคำว่า “ข้อเรียกร้องสวน” ในพจนานุกรมแรงงานสัมพันธ์ว่าแปลว่าอะไร เพราะเรื่องนี้ไม่ใช่เครื่องมือในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ราบรื่น แต่กลับทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ไม่สัมพันธ์กัน เพราะตัวข้อเรียกร้องสวนทำให้เกิดภาวการณ์คุกคามกัน แน่นอนการเจรจาต่อรองมีหลักของมัน คือ สุจริตใจ ต้องเชื่อมั่นว่าการเจรจาต่อรองเท่านั้นจะนำมาสู่ความสันติ มาช่วยกันทำมาหากิน ไม่ใช่เรื่องการยอมความ หรือผลักอีกฝ่ายไปจนมุม มาถึงตรงนี้เรื่องของการยื่นข้อเรียกร้อง คือ ผู้ร้ายในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การเจรจาต่อรองจะได้ไม่ได้จึงไม่ได้ขึ้นกับเหตุผลอย่างเดียว มันขึ้นกับอำนาจต่อรองด้วย หากการเจรจาต่อรองอย่างเดียว ไม่ต้องตั้งสหภาพแรงงาน มีแค่กรรมการลูกจ้างก็ได้ การมีองค์กรแรงงานที่เข้มแข็งเป็นปีกแผ่นต่างหาก คืออำนาจการต่อรองในกระเป๋า เราเปิดไพ่ ยังไม่เปิดไต๋ การเจรจาต่อรองต้องซื่อตรง และมีอำนาจต่อรองความมีเอกภาพ ไม่หลุดไปจากเป้าหมายแรงงานสัมพันธ์ที่วางหลักการไว้อย่างดีแล้ว และคิดว่า การสร้างนวัตกรรมยื่นข้อเรียกร้องขึ้นมานั้น คือ การทำให้ทุกฝ่ายอ่อนกำลังลง และสูญเสียความสามารถในการยุติข้อขัดแย้ง ทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์นี้เสียไปเลย กลายเป็นเรื่องการตกงาน ความตายของผู้นำแรงงาน มีต้นทุนทางชีวิต นี้จึงทำให้แรงงานสัมพันธ์ 40 กว่าปีมานี้ สังคมได้เรียนรู้ โดยเฉพาะความเจ้าเล่ห์เพทุบายจนตั้งตัวไม่ทัน เพราะลูกจ้างจะไม่เชื่อในกระบวนการเจรจาต่อรองแล้ว จะไปสู้ในแบบที่เขาถนัดแทน เช่น ไปประท้วง (strike) ก่อนเจรจา ซึ่งในปี 2517-18 เกิดขึ้นมาก เพราะการเจรจาต่อรองไม่ได้ผลแล้ว แต่ใช้วิธีการนี้นายจ้างจะยอมต่อรอง

คำถามคือ เราจะใช้วิธีการแบบนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้ลูกจ้างหรือ ที่ผ่านมาพัฒนาการของสหภาพแรงงาน ของกฎหมายแรงงาน ทำให้ลูกจ้างเคลื่อนจากวิธีการที่ถนัดมาสู่วิธีการสากล คือ การยื่นข้อเรียกร้องด้วยความสุจริตใจ แต่พออยู่ไปนานๆ ก็มีคนคิดจะเอาชนะลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างก็มีการจะแฉนายจ้างกลับในบางเรื่อง การเจรจาต่อรอง จึงกลายเป็นการสร้างกลไกบางอย่างเพื่อทำให้การเจรจาต่อรองยืดเยื้อ จากรักษาไข้เป็นการเลี้ยงไข้แทนแทนที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหา กลายเป็นการทำสงคราม เกิดความสูญเสียทุกฝ่าย นี้คือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตอนนี้ ทำให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างไม่เชื่อในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ทั้งระบบอีกต่อไป

ดังนั้น การทำให้กระบนการเจรจาต่อรองยุติในเวลาอันสั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเลือกได้ ซึ่ง

ไม่ใช่ปัญหาลูกจ้างอย่างเดียว แต่เป็นปัญหาทั้งสังคม อุตสาหกรรมทั้งหมดเลย และการที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องไม่ใช่เรื่องผิดปกติ แต่เป็นกลไกการปรับทุกข์ร่วมกันว่าต่างฝ่ายต่างเดือดร้อนอย่างไร แต่ไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้องสวนแบบนี้ เพราะมันเสียบรรยากาศ ค้างเติ่ง เดินต่อไม่ได้ ไปไม่ถึงจุดสุดท้าย ซึ่งมันเกิดในระดับสถานประกอบการ ถ้าสหภาพแรงงานบ้านเราไม่ใช่แบบสถานประกอบการจะไม่เกิดแบบนี้ ในญี่ปุ่น ผมก็ไม่เคยเห็นแบบนี้ ผมเสนอว่าหากเรารวมตัวเป็นสหภาพแรงงานแบบอุตสาหกรรม ยื่นต่อนายจ้างอุตสาหกรรมนี้ จะเป็นการเจรจาแบบหลักการทันที ไม่เกิดการยื่นข้อเรียกร้องสวนแน่นอน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ก็เกิดในเมืองไทยเท่านั้น

ภายหลังที่มีการแลกเปลี่ยนในบางประเด็นจากผู้เข้าร่วมรับฟังแล้ว อ.ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา นักวิชาการอิสระด้านแรงงาน ได้สรุปอย่างน่าสนใจในช่วงท้ายว่า ข้อเรียกร้องที่สุจริตใจ คือ สิ่งสำคัญ แต่หากไม่สุจริตใจจึงนำมาสู่ความขัดแย้งต่างๆนานา โดยเฉพาะการทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งระบบ ไม่เชื่อมั่นระบบการเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นระบบที่ดีที่สุด ดังนั้นรัฐควรเข้ามาดูแล จัดการ มีนโยบายไม่ส่งเสริมเรื่องการยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่สุจริตใจ เพราะทำลายบรรยากาศการไว้วางใจระหว่างกัน ทั้งนี้ฝ่ายแรงงานก็ต้องสร้างสหภาพแรงงานแบบอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาการยื่นข้อเรียกร้องสวนนี้ได้ เพราะเกิดขึ้นเฉพาะการเจรจาในระดับสถานประกอบการเท่านั้น

อีกทั้งการยื่นข้อเรียกร้องสวนแบบไม่สุจริตใจต้องยกระดับให้กลายเป็นเรื่องไม่ถูกกฎหมายให้ได้ เป็นเรื่องที่กระทำไม่ได้ในทางกฎหมาย ขณะเดียวกันภารกิจที่ต้องทำควบคู่กันไปด้วย คือ การสร้างความรับรู้ทางสังคมที่ยังไม่ถูกต้องในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ขบวนการแรงงานต้องสื่อสารกับสาธารณชนให้ชัดเจน และสุดท้ายต้องเสนอชุดนโยบายความคิดออกมาให้ชัดเจน ในสิ่งที่ยังเป็นปัญหากระทบกับแรงงานอยู่ในขณะนี้

(สรุปโดย : บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์)

24 องค์กร ร่วมหนุนนโยบายเงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้า ลดความเลื่อมล้ำ

เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2561 ณ โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ เครือข่ายเด็กเล็กถ้วนหน้า 24 องค์กร ซึ่งประกอบด้วย เครือข่ายด้านเด็ก เยาวชน และครอบครัว เครือข่ายแรงงานในและนอกระบบ เครือข่ายสุขภาพ เครือข่ายสถาบันวิชาการและการศึกษา เครือข่ายสลัม 4 ภาค สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) จัดเวทีสัมมนา เงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้า : จุดเริ่มต้นการคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบ นำเสนอผลการประเมินผลกระทบโครงการเงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้าทั้งในและ

ต่างประเทศ พบตรงกัน การจัดสวัสดิการให้เด็กเล็กทุกคน สร้างประโยชน์กว่าจำกัดเฉพาะกลุ่มเด็กยากจน

ดร.สมชัย จิตสุชน ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาอย่างทั่วถึง กล่าวว่า โครงการเงินอุดหนุนฯ บรรลุวัตถุประสงค์หลัก เช่น พบว่าช่วยพัฒนาด้านโภชนาการในกลุ่มเด็กยากจน ซึ่งครึ่งหนึ่งของเด็กที่ยากจนมีภาวะผอมแห้ง ทำให้แม่เข้าถึงบริการสาธารณสุขก่อนคลอด ส่งผลดีต่อภาวะโภชนาการของแม่ ซึ่งมีผลทำให้เด็กมีสุขภาพดีขึ้น และแม่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่นานขึ้น ฯลฯ ดังนั้น การจัดสวัสดิการเงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้า คือการลงทุนสร้างประชากรและเป็นจุดเริ่มต้นการคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาเชิงระบบหลายด้าน เกิดระบบฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ ไม่มีเด็กตกหล่น และสามารถส่งต่อข้อมูลเชื่อมกับระบบการศึกษา ประกันสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นฐานของการสร้างระบบรัฐสวัสดิการในอนาคต ของการพัฒนาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ด้าน ดร. ไมเคิล แซมซั่น (Dr.Michael Samson,Econnomics Policy and Research Institute) สนับสนุนว่า แม้ประเทศไทยจะสามารถทำให้คนจนที่ได้รับเงิน ภายใต้กรอบเงื่อนไข และคุณสมบัติที่กำหนด เผชิญภาวะตกหล่นเพียง 30 % ขณะที่หลายประเทศอยู่ที่ 40 % แต่กระบวนการคัดกรอง ที่ยิ่งเข้มงวด ก็จะยิ่งกีดกันไม่ให้คนจนเข้าถึงเงินอุดหนุนมากขึ้น ตกหล่นมากขึ้น การคัดกรองจะเป็นการตีตราคนจน แต่การใช้หลักการอุดหนุนถ้วนหน้า จะเป็นก้าวสำคัญที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอย่างถ้วนหน้า

ด้านนายวิทัศน์ เตชะบุญ อธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ให้มุมมองว่า การขยายสิทธิเรื่องเงินอุดหนุนเด็กยังได้รับสิทธิเหมือนเดิม แต่ปรับปรุงให้เพิ่มข้อมูลในการคัดกรองรายได้ ซึ่งวันที่ 23 พฤษภาคมนี้จะไปพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นการเตรียมถ่ายโอนไปที่ท้องถิ่น โดยต่อไปขึ้นทะเบียนได้ไม่ต้องมา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเป็นการนำร่อง เรื่องการโอนเข้าบัญชีผู้รับสิทธิ ถือเป็นการนำร่องที่ได้ผล ซึ่งคงไม่ทันในปี 2562 คงเป็นปี 2563 ด้วยปี 2561 ได้มีการของบประมาณไปแล้วในการจัดการผ่านระบบเดิมไปก่อน

เมื่อถ่ายโอน จะไม่มีปัญหาเรื่องงบประมาณหรือปัญหาคอรับชั่นด้วยป่านระบบบัญชี ขณะนี้มีจำนวนไม่มาดหนักที่ไม่มีบัญชีเงินฝากเพื่อการโอนเงินเข้าระบบ โดยการลงทะเบียนที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีการเชื่อมระบบข้อมูล ซึ่งเห็นด้วยกับทุกข้อที่เสนอ แต่ว่าจะต้องมาคุยกันในเชิงระบบ เรื่องฐานภาษี และสวัสดิการถ้วนหน้า ตั้งเป้าหมายว่า 20 ปีข้างหน้า คนไทยจะมีที่อยู่ถ้วนหน้า โครงการต่างๆ ทั้งระบบ เหมือนกับการเริ่มต้น

เบี้ยชราภาพที่ได้ทุกคน ซึ่งขณะนี้เงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดจริงแล้วควรดูแลตั้งแต่ในครรภ์เลย ซึ่งปัจจุบันไม่ได้จำกัดจำนวนเด็กว่าจะกี่คน แต่อายุไม่เกิน 3 ปี อย่าเข้าใจผิด ให้ตามสิทธิจำนวนเด็กที่เกิด ตอนนี้วงเงินยังจำกัดอยู่ตามระเบียบเดิม ซึ่งหากปรับก็ขอให้เป็นถ้วนหน้าก่อนแล้วค่อนขยายวงเงินจาก 600 บาท จาก 0-3 ปี เป็น 6ปี เป็น 800 บาท แบบค่อยเป็นค่อยไป และอยากให้ช่วยกันประชาสัมพันธ์ แต่บางทีก็ยังเข้าไม่ถึง ปัญหาการเงินเน้นการเข้าบัญชีทั้งหมด เพราะกลัวเงินหายระหว่างทาง แต่บางคนไม่เคยไปธนาคาร ต้องจ่ายเช็คให้ที่บ้าน แต่เราอยากให้เงินเข้าบัญชีทั้งหมด รวมทั้งเงินอุปถัมภ์ ต่อไปก็จะเข้าสู่ท้องถิ่น คิดว่าไม่เป็นปัญหา การเป็นถ้วนหน้าอาจจะไม่ได้ทันที ต้องช่วยกันพูดดังๆ ไปให้ถึงทำเนียบ ถ้ามีผู้แทนของเครือข่ายไปช่วยกันให้ข้อมูลก็จะทำให้เสียงดัง ตามที่สังคม สะท้อนความจำเป็นและเหตุผล การมองเรื่องความเป็นสิทธิ เราไม่ได้มองการสงเคราะห์ เป็นไปได้อยากให้เป็นสิทธิ การเสนอต้องมีข้อมูลสนับสนุน บรรยากาศค่อนข้างดีขึ้น ในสังคมไทย

ภายในงานมีการฉายภาพ การติดตามผลของโครงการอุดหนุนฯ ในพื้นที่ต่างๆ และมีการเสวนา “เงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้า เพื่อการเติมเต็มระบบความคุ้มครองทางสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน” โดย Mr.Nuno Cunha ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านความคุ้มครองทางสังคมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นางสาวสุภัทรา นาคะผิว โฆษกกลุ่มคนรักหลักประกันสุขภาพ ร่วมเสวนาและดำเนินรายการ โดย นางสุนี ไชยรส ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมความเสมอภาคและเป็นธรรม วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

ทั้งนี้ นางสุนี ไชยรส ได้กล่าวทิ้งท้ายถึงการจัดงานในครั้งนี้ว่า สิ่งที่คาดหวังคือ เราจะมองระบบประกันสังคมนี้อย่างไร เงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้าให้ไปเลย และคนในประกันสังคมก็ได้สองต่อ เพราะประกันสังคมเป็นส่วนที่เขามีการจ่ายเงินสมทบ ประกันสังคมมีอยู่กับ 12 ล้านคนและแรงงานนอกระบบ 20 กว่าล้านคน ข้อต่อสำคัญ คือ คนทำงานนอกระบบ แรงงานในระบบ สามารถมีหลักประกันทำอย่างไรให้ขยายวง รวมทั้งลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ สังคมไทยมีฐานทางสังคมมาเยอะ ทั้ง การศึกษาฟรี ผู้สูงอายุ และสุขภาพ ไม่ใช่เริ่มต้นจาก 0 ต้องรับก่อนว่า ให้ทุกคน อย่าเถียงกันว่า ทำไมต้องให้คนรวย เป็นเพียงฐานเล็กๆ แต่คนจนต้องมีหลายฐานที่เขาจะได้รับเพิ่มเติม เสียงของแม่คนหนึ่ง พูดว่า เงินอุดหนุนเด็กคือให้เด็ก เด็กทุกคนควรมีสิทธิพื้นฐานด้วยกัน คนจนไม่ได้รังเกียจลูกคนรวย เพราะมันเป็นสิทธิของเด็ก ซึ่งต้องก้าวข้ามวิธีคิดเรื่องการสงเคราะห์ ต้องยอมรับว่า มันคือการยอมรับคุณภาพชีวิตของผู้คน

การคุ้มครองทางสังคมทั้งระบบ เงินเด็กมันตอบเรื่องนี้อย่างไร ปัญหาที่แต่ละกลุ่มที่พูดฐานข้อมูลเด็กในประเทศไทย ไม่สมบูรณ์ ถ้าเรา

ยอมรับให้เด็กเข้าถึง จะไม่มีเด็กคนไหนถูกทิ้งไว้ เบื้องหลังฐานข้อมูลจะนำไปจัดการในเชิงนโยบายอื่นๆ อีกต่อไป

วันนี้เราได้ทำให้เด็กจำนวนหนึ่ง ถูกเลือกปฏิบัติไปเลย เพราะเมื่อเกิดมาก็ถูกตีตราว่า ลูกคนจน คนที่ได้เงินอุดหนุนถูกตีตราว่า ลูกคนจน และพ่อแม่ไม่อยากไปขอ เพราะมันต่ำต้อย ไม่มีศักดิ์ศรี คำว่า “จนแล้วชอบมาขอ” ถูกตีตรา เป็นเรื่องใหญ่ในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทำไมต้องแบ่งให้เป็นเหล่านี้

ตอนนี้มีกระบวนการจะตรวจสอบใหม่ ก็ต้องดูว่า กระบวนการเช่นนี้ จะนำไปสู่การซ้ำเติมทำไมเราจึงเอาบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่ตีทะเบียนคนจนทั่วประเทศ มีปัญหาในตัวของมันเอง การเอาเงินอุดหนุนเด็ก ไปผูกกับบัตรสวัสดิการ เป็นการทำให้ปัญหาทวีคุณ และต้องทบทวน เพราะเป็นการจัดกล่องคนจน มีปัญหาทั้งแกนการจัดการ ปัญหาทางปฏิบัติ ทำให้คนทำงานทั้งในระบบ และนอกระบบแค่ทำให้เป็นเงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้า จะเป็นการต่อยอดสิ่งที่ดี และกวนบางอย่างที่ไม่ถูกต้อง เพราะกำลังตีตราคนจนทั่วประเทศ ยังไม่นับว่า เงินที่ให้ไปนั้นจะคุ้มค่า สอดคล้องหรือไม่

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)