



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.32 NO.375 OCTOBER 2018 ปีที่ 32 ฉบับที่ 375 ตุลาคม 2561

ภาวะโลกร้อนของภาคธุรกิจ “ระบบคัดออก” ผลกระทบต่องาน

- หาบเร่แผงลอยเดือด ร้องนายกขอคืนทางเท้า
- สำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมีนาคม 2561
- การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเพื่อใคร?
- แกลงการนิร่วม อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 188
- ศาลยกฟ้อง 3 แรงงานเมียนมากรณีลักทรัพย์
- “นักสื่อสารชายขอบ” ในสมรภูมิสื่อ 4.0

ภาพ www.salika.co

ภาพ <http://oknation.nation.tv>

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 รัตนชัยเศรษฐวุฒิ รศ.ดร.นภาพร อติวานิชยพงศ์ 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

แรงงานปรีกษณ์ออนไลน์ฉบับที่ 28 (375) พบกันในเดือนตุลาคม 2561 ครอบคลุม 42 ปีรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519 และการปฏิวัติ 45 ปี 14 ตุลาคม 2516 เหตุการณ์ประวัติศาสตร์ครั้งยิ่งใหญ่ที่ประชาชนจำนวนมากอาจลืมเลือนหรือยังเกิดไม่ทัน แต่สำหรับขบวนการแรงงานและผู้ที่มีชีวิตผูกพันกับเหตุการณ์ทั้ง 2 ครั้งนี้ ไม่ควรที่จะลืมเป็นอันขาดว่าสถานการณ์ของสังคมไทยในระหว่างวันที่ 14 ตุลาคม 2516 จนถึง 6 ตุลาคม 2519 ได้ให้กำเนิดและหล่อหลอมขบวนการแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวของนักศึกษา กรรมกรให้เติบโต แข็งแกร่งขึ้นทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ สืบต่อมาเป็นขบวนการแรงงานในยุคปัจจุบันรวมถึงการให้กำเนิดองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานในเวลาต่อมา ไม่ว่าจะเป็นมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ หรือพิพิธภัณฑ์แรงงานไทยที่กำลังจะมีงานรำลึกครบรอบ 25 ปีในวันที่ 21 ตุลาคมนี้ด้วย

จากอดีตสู่ปัจจุบัน สังคมไทยในยุคที่ผู้นำรัฐบาลเรียกว่า "อุตสาหกรรม 4.0" ยังคงมีประเด็นปัญหาที่ต้องขบคิดกันมากมาย โดยเฉพาะแรงงานจะก้าวไปอย่างไรให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของ

โลกยุคใหม่ โดยไม่ถูกเอาเปรียบ ไม่ถูกละเมิดสิทธิ และไม่ถูกทิ้งไว้เบื้องหลังภายใต้ข้ออ้างการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต หรือแม้กระทั่งการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อลดปัญหาสภาวะโลกร้อน ผู้สนใจอ่านบทความ สภาวะโลกร้อนของภาคธุรกิจ "ระบบคัดออก" ผลกระทบต่อแรงงาน ได้ในแรงงานปรีกษณ์ฉบับนี้

ไม่ว่าจะเป็นสังคมยุคไหน บทบาทของสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อการเสริมความได้เปรียบหรือความเข้มแข็งให้กับขบวนการเคลื่อนไหวของภาคประชาชนในการรณรงค์ต่อสู้ พัฒนาการของสื่อมวลชนเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ในอดีตข่าวความเคลื่อนไหวของประชาชนมีโอกาสน้อยที่จะได้ช่วงชิงพื้นที่ในสื่อกระแสหลัก ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ทีวี หรือสถานีวิทยุ ต่อมาในยุคที่สื่ออิเล็กทรอนิกส์มีบทบาท แม้ช่องทางจะเปิดกว้างมากขึ้น แต่ก็เชื่อว่าประชาชนทุกกลุ่มจะสามารถสื่อสารความทุกข์ยากเดือดร้อนของตัวเองออกสู่สาธารณะได้โดยง่าย โดยเฉพาะประชาชนกลุ่มที่เป็น "ชายขอบ" แรงงานปรีกษณ์ฉบับนี้มีบทความจากสื่อมวลชนมืออาชีพ ที่ผันตัวเองจากผู้ผลิตสื่อในหนังสือพิมพ์ที่มีชื่อเสียง

ฉบับหนึ่งมาก่อนตั้ง “สำนักข่าวชายขอบ” ได้บอกเล่ามุมมองของนักสื่อสารมืออาชีพและมีสมัครเล่นจากเวทีการพูดคุยใน โครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะนักสื่อสารในภูมิภาคและพื้นที่เปราะบาง

สุดท้ายนี้เมื่อความหวังที่จะมีการเลือกตั้งในช่วงต้นหรือกลางปีหน้าใกล้ความเป็นจริงมากขึ้น บรรยากาศทางการเมืองก็เริ่มคึกคัก น่าจะได้เวลาที่

ขบวนการแรงงานและกลุ่มพลังอื่นๆจะผนึกกำลังกันสร้างอำนาจการต่อรองอีกครั้งเพื่อยื่นข้อเสนอ นโยบายกับพรรคการเมืองต่างๆที่เสนอตัวเข้ามาเพื่อที่ว่าพรรคใดจะมีจุดยืนที่ทำเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ ประชาธิปไตยคือการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด แต่ในประสบการณ์แต่ละครั้งย่อมต้องมีการสรุปบทเรียนเพื่อจะได้ก้าวพ้นไปจากวังวนแบบเดิมกันเสียที

บทความ

ภาวะโลกร้อนของภาคธุรกิจ “ระบบคัดออก” ผลกระทบต่อแรงงาน

ชฤทธิ มีสิทธิ์

“ในครั้งนี่เราจะมาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่อง การดำเนินนโยบายลดโลกร้อนของภาคธุรกิจกับผลกระทบต่อแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่และมีความสำคัญมากๆ อีกเรื่องหนึ่งครับ ซึ่งก็ไม่ว่าจะว่าขบวนการแรงงานได้มีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในเรื่องดังกล่าว หรือไม่ อย่างไร และเพียงใดครับ”

ขอเริ่มต้นอย่างนี้ครับ เมื่อปี2560 มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทยและมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ทได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องกิจกรรมที่สำคัญที่ทำงานในระดับสากล สถานการณ์สำคัญหนึ่งที่ท้าทายและชวนให้ขบคิดกันก็คือภาคอุตสาหกรรมทั่วโลกล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้โลกร้อนเพิ่มขึ้น เพราะอุตสาหกรรมดังกล่าวทำให้เกิดการปล่อยก๊าซบางชนิด เช่น ก๊าซมีเทน ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เป็นต้น ก๊าซเหล่านี้กลับไปรวมตัวกันอย่างหนาแน่นในชั้นบรรยากาศของโลก ทำให้เกิดผลกระทบต่อการระบายความร้อนจาก

พื้นผิวโลก อุณหภูมิโลกจึงสูงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และส่งผลกระทบต่อภาวะภูมิอากาศโดยรวมของโลก และอื่น ๆ อีกหลายประการ ซึ่งในที่สุดแล้วผลร้ายทั้งปวงก็กลับมาสู่มวลมนุษยชาติ



สถาบันทรัพยากรโลกระบุว่า ในปี 2555 ประเทศไทยปล่อยก๊าซเรือนกระจกอันดับที่ 26 ของโลก เพิ่มขึ้นร้อยละ 119 เมื่อปี 2533 ทำให้ประเทศไทยต้องจัดทำแผนแม่บทด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย พ.ศ. 2555-2593 เพื่อเป็นกรอบนโยบายบูรณาการและจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือเศรษฐกิจสีเขียว และพบว่านโยบายการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมได้ก่อผลกระทบทำให้การจ้างงานลดลงในอุตสาหกรรมหนัก เช่น อุตสาหกรรมถ่านหิน เป็นต้น (เอกสารข้อเสนอแนะนโยบายเพื่อการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม: มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย : สิงหาคม 2561)



องค์กรภาคประชาสังคมในต่างประเทศที่เรียนรู้ เข้าใจและตระหนักในเรื่องนี้ จึงให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อสังคม รวมทั้งมีกิจกรรมผลักดันเคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว กล่าวคือ มีแนวคิดให้แรงงานที่ต้องตกงานจากการดำเนินนโยบายดังกล่าว ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ

เพื่อชดเชยการเสียโอกาสในการทำงาน และได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น โดยแรงงานมีส่วนร่วม เพราะนโยบายดังกล่าวมีผลกระทบต่อแรงงานโดยตรง

แม้ว่าการดำเนินนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดโลกร้อน จะเป็นเรื่องดี เป็นกรณีจำเป็น และเพื่อปกป้องโลก แต่การดำเนินการดังกล่าวเพื่อการเปลี่ยนผ่าน ก็ย่อมเกิดผลกระทบต่อผู้คนบนโลกใบนี้ เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลกระทบต่อแรงงานอย่างแน่นอน มากน้อยแตกต่างกันไป การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) เรื่อง แนวทางสำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน ซึ่งได้เผยแพร่เมื่อปี 2558

ตัวอย่างเช่น ประเทศแคนาดา มีโครงการเปลี่ยนผ่านด้วยการประกันการจ้างงาน การพัฒนาทักษะเพื่อสร้างโอกาสในการหางานใหม่ เป็นต้น หรือประเทศเยอรมัน สมาพันธ์แรงงานเยอรมันได้จัดตั้งหน่วยงานทางวิชาการเฉพาะด้าน เพื่อรณรงค์และผลักดันนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นการเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ คำนึงสภาพการจ้างงานที่ดี เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และคำนึงสิทธิผู้บริโภคด้วย (เอกสารของมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย 2561)

ในที่สุดมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทยโดยการสนับสนุนของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท จึงได้ร่วมกันพัฒนาโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเพื่อการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม โดยมีหลักการสำคัญคือ กระบวนการเปลี่ยนผ่านเพื่อแก้ปัญหาโลกร้อน มีแรงงานที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม เกิดผลทั้งด้านบวกและด้านลบ การดำเนินกิจกรรมของฝ่ายแรงงานจำเป็นต้องดำเนินงานทั้งในระดับสากลและระดับประเทศเพื่อเชื่อมประสานกัน

การดำเนินงานไม่เพียงแต่จะสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการลดภาวะโลกร้อน และการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมเท่านั้น แต่จำเป็นที่จะต้องสร้างการเรียนรู้และความตระหนัก ในระดับแกนนำขององค์กรแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการ ได้มีทักษะเพิ่มขึ้นในเรื่องการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล หรือที่เรียกกันว่า การวิจัย เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะและขับเคลื่อนทางด้านนโยบาย ทั้งในระดับสถานประกอบการ ระดับกลุ่มอุตสาหกรรม และระดับประเทศ หรืออาจกล่าวได้ว่า หยิบยกประเด็นนี้ มาศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน พัฒนาศักยภาพร่วมกัน ขับเคลื่อนร่วมกัน และเข้มแข็งไปด้วยกัน และมุ่งหวังที่จะทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคต โดยมุ่งหวังว่าน่าจะเกิดการ ทำงานร่วมกันในลักษณะที่เป็นสถาบันกลางหรือ ขบวนการมากยิ่งขึ้น เข้มแข็งมีพลังอย่างมีรากฐาน เพื่อความยั่งยืนครับ นับว่าเป็นงานที่ทำทนายยังครับ และต้องการมวลมิตรเข้าร่วมคิดร่วมเรียนรู้ ร่วมทำ ร่วมขับเคลื่อน และร่วมในความสำเร็จครับ

มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย ได้ดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับองค์กรแรงงานหลาย ครั้ง รวมทั้งเมื่อวันที่ 3-4 สิงหาคม 2561 ณ พุกขาวลัย รีสอร์ท อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี ก็ได้จัดกิจกรรมที่สำคัญอีกครั้งหนึ่ง เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาข้อเสนอนโยบายเพื่อการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม มีผู้นำแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เข้าร่วมประมาณ 30 คน ผู้เขียนก็ได้รับเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ด้วย ซึ่งต้องขอขอบคุณผู้จัดไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยครับ



มีประเด็นที่อยากกล่าวถึงดังนี้ครับ

ประเด็นแรก ว่ากันตั้งแต่มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับเรื่องการลดโลกร้อน ยังคงมีประเด็นคำถามสำหรับภาครัฐว่า นโยบายของรัฐในเรื่องลดโลกร้อนภาคประชาสังคม โดยเฉพาะภาคแรงงานซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรง มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด นโยบายของรัฐดังกล่าวได้มีมาตรการ เพื่อเป็นหลักประกันว่า ภารกิจทางยุทธศาสตร์ชาติซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายกระทรวงทบวงกรมนั้น ได้มี มาตรการหรือแนวทางในการบูรณาการการทำงาน

ของหน่วยงานภาครัฐดีพอแล้วหรือยัง และนโยบายดังกล่าวได้มีมาตรการครอบคลุมทั้งในเชิงป้องกัน แก้ไข ส่งเสริมพัฒนา และเยียวยาความเสียหายหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนหรือสังคมแล้วหรือยัง

ในประเด็นดังกล่าวนี้ มีเสียงตอบดัง ๆ มาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ว่า ยังไม่มี



ประเด็นที่สอง การดำเนินนโยบายและมาตรการต่างๆของรัฐในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน เป็นเรื่องใหญ่ และมีผลกระทบต่อสังคมอย่างกว้างขวางเช่นนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งภาครัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และองค์กรชุมชนท้องถิ่น จะต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างแข็งขันจริงจังและต่อเนื่อง ความร่วมมือดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ มาตรการสำคัญที่จะต้องทำประการหนึ่งคือ จะต้องมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน เสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องดีงามเพื่อก้าวเดินไปข้างหน้าด้วยกัน และช่วยเหลือกันไม่ให้กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดต้องรับภาระหรือแบกรับความเดือดร้อนจากนโยบายดังกล่าวโดยไม่เป็นธรรม หรือกล่าวเสียใหม่ว่า การดำเนินงานสำเร็จสมความมุ่ง

หมายไปด้วยกัน มิใช่กลุ่มหนึ่งเป็นสุขแต่อีกหลายกลุ่มทนทุกข์ กล่าวได้ว่ายึดประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ ไม่ทอดทิ้งกลุ่มประชาชนผู้ขาดโอกาส

ประเด็นที่สาม ในส่วนของภาครัฐกิจหรืออุตสาหกรรมที่ดำเนินนโยบายเพื่อลดโลกร้อน จากการดำเนินงานของมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทยกับผู้นำแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่านโยบายลดโลกร้อนของธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดำเนินงานในลักษณะ คิดเอง เออเอง และประกาศใช้เป็นนโยบายของสถานประกอบการ โครงการใดกิจกรรมใดที่ธุรกิจอยากเชิญชวนลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเข้าร่วม บุคคลดังกล่าวจึงจะมีโอกาสเข้าร่วมงาน คือเข้าร่วมในระบะการปฏิบัติการแล้ว มิได้มีส่วนร่วมคิดร่วมเสนอแนะความเห็นตั้งแต่ต้น ซึ่งก็ถือเป็นความท้าทายอันสำคัญประการหนึ่งในเรื่องการมีส่วนร่วมของแรงงานหรือองค์กรแรงงานในเรื่องนโยบายของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อแรงงานอย่างกว้างขวาง

อย่างไรก็ตาม ในส่วนผู้นำแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ ก็มีได้ท้อถอย หรือสิ้นหวังจากการที่ไม่มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น และคิดเห็นกันว่า ยังไม่สายที่องค์กรแรงงาน หรือสหภาพแรงงานจะได้เร่งประสานกับทางสถานประกอบการ เพื่อเข้าไปพูดคุยในเรื่องนี้ และให้ข้อมูลแก่สถานประกอบการว่า จากการดำเนินนโยบายดังกล่าวเกิดผลกระทบต่อแรงงานอย่างไรบ้าง จะได้เห็นแผนงานในภาพรวม และเห็น

บทบาทที่สหภาพแรงงานและแรงงานจะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ได้

มีข้อที่น่าห่วงใยบางประการคือ ในหลายสถานประกอบการ มีการอ้างนโยบายลดโลกร้อนของรัฐบาล แล้วปรับเปลี่ยนโน้มน้าว ตั้งแต่เรื่องเล็ก ๆ ไปสู่เรื่องใหญ่ เช่น การปิดไฟ ปิดแอร์ตามช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งบางช่วงเวลาก็ตรง กับเวลาพักของพนักงานในบางกะ ซึ่งก็ต้องทนร้อนเอา การใช้กระดาษทิชชูอย่างประหยัด มาตรการประหยัดการใช้น้ำประปา การลดการใช้กระดาษในการสื่อสารในองค์กร และเปลี่ยนมาใช้ในการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์แทน โดยการยกเลิกการใช้ใบลาหยุดงาน (ที่ใช้กระดาษ) ทุกประเภทและใช้การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์แทน

ส่วนในเรื่องใหญ่ ๆ ก็เช่น การปรับปรุงกระบวนการผลิต มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ขุนรวมแผนกงาน โยกย้ายแรงงานไปยังสาขาต่าง ๆ รวมทั้ง การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น หุ่นยนต์มาทำงานแทนคน ผู้นำแรงงานหลายคนยืนยันตรงกันว่า นโยบายดังกล่าวของธุรกิจจะนำไปสู่การลดจำนวนแรงงานลงอย่างแน่นอน ซึ่งไปเข้ากับแผนของธุรกิจที่ต้องการปรับเปลี่ยนกำลังแรงงานที่มีอายุมาก หรือสุขภาพไม่ค่อยดี หรือประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สิ่งที่แรงงานต้องเผชิญและท้าทายต่อบทบาทขององค์กรแรงงานอย่างยิ่งก็คือ โครงการสมัครใจลาออกโดยได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ธุรกิจกำหนด ดังที่เรียกกันว่า โครงการจำใจจาก ซึ่งยังคงมีคำถาม

เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องว่า โครงการนี้ใครได้ประโยชน์ กระบวนการมีความโปร่งใสหรือไม่ สิทธิประโยชน์เป็นธรรมแล้วหรือไม่ องค์กรแรงงานมีส่วนร่วมหรือไม่ เพียงใด เพราะโดยผลของโครงการจำใจจากนี้ กระทบต่อความมั่นคงในการทำงานโดยตรง และทั้งแรงงานเอง องค์กรแรงงาน และรัฐบาล มีแผนงานรองรับผลกระทบจากการดำเนินโครงการจำใจจากอย่างเพียงพอแล้วหรือไม่ เพราะมีฉะนั้นแล้ว เหล่านี้ก็คือการหมักหมมปัญหาทางสังคมไว้



พนักงานที่ปรับตัวไม่ได้ หรือไม่มีความสุขกับการทำงานในรูปแบบใหม่ ก็ตกเป็นเหยื่อของนโยบายลดโลกร้อนและการเปลี่ยนผ่าน บ้างก็ลาออกจากงานไปเอง บ้างก็ถูกเลิกจ้าง บ้างก็ต้องยอมรับการเปลี่ยนย้ายสถานที่ทำงานโดยไม่เป็นธรรม และกลัากลืนฝืนทนทำงานไป ด้วยการอธิบายของธุรกิจว่า นี่เป็นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ตามนโยบายของรัฐบาล อันเป็นการสร้างความชอบธรรมให้กับธุรกิจในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตของธุรกิจ

ผู้นำแรงงานหลายคนมีข้อสงสัยต่อการดำเนินการของธุรกิจดังกล่าว เพราะในบางกรณีก็ไม่ได้มีความชัดเจนพอว่าเป็นการดำเนินนโยบายเพื่อลด

โลกร้อน หรือเป็นการอ้างนโยบายเพื่อมาปิดกั้นธุรกิจของตนให้เติบโตและเปลี่ยนผ่านได้ โดยยังสามารถรักษาสถานะของธุรกิจไว้ในโลกของการแข่งขันเพื่อกำไรสูงสุดต่อไป หรือกล่าวให้ชัดว่า เริ่มพบเห็นหลายกรณีแล้วที่มีลักษณะเป็นการอ้างนโยบายลดโลกร้อน แต่เอนเอียงไปทางลดต้นทุนการผลิตมากกว่า และในหลายกรณีผู้นำแรงงานเห็นว่า ธุรกิจมีการผลกระทบต่าง ๆ ให้แรงงานเป็นฝ่ายแบกรับไว้ ขาดการสื่อสารข้อมูลการดำเนินนโยบายของธุรกิจที่ถูกต้องครบถ้วน มาตรการต่าง ๆ ที่ธุรกิจนำมาใช้ เช่น การปรับกระบวนการผลิต การยุบแผนกงาน รวมทั้งการโยกย้ายงาน องค์กรแรงงานและแรงงานไม่มีส่วนร่วม มิได้มีมาตรการฝึกอบรมหรือเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานเพื่อสู่การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม



เข้าลักษณะในทำนองว่า ปรับตัวได้ทนได้ก็ได้อยู่ทำงาน ปรับตัวไม่ได้ อยู่ไม่ได้ก็ลาออกไป สถานการณ์ในลักษณะนี้น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง เพราะเข้าลักษณะ ใครชนะคนนั้นรอด หรือระบบแพ้คัดออก ลืมไปว่าแรงงานเหล่านี้ล้วนมีส่วนสร้างสรรค์และพัฒนาธุรกิจมายาวนานตามอายุงานของแรงงาน เขาเหล่านั้นมีชีวิต มีลมหายใจ มีครอบครัวญาติ

มิตร มีอีกหลายชีวิตที่เขาเหล่านั้นต้องอุปการะเลี้ยงดู ผลกระทบที่ทำให้เขาต้องสูญเสียงานและ รายได้มันเป็นทุกข์อันใหญ่หลวงยิ่งนัก

ทุกคนอยากเห็น การดำเนินนโยบายลดโลกร้อนของธุรกิจบนความสัมพันธ์ที่มนุษย์เอื้ออาทรกัน และกัน ดังที่เราทำทั้งหลายปรารภและอยากเห็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือผู้จ้างงานกับคนทำงานแบบหุ้นส่วนสังคม(มิใช่หุ้นส่วนแบบธุรกิจ)กัน นี่ก็เป็นความท้าทายอีกประการหนึ่งว่า การดำเนินนโยบายต้องได้ใจแรงงาน ได้ใจสังคมไปด้วย และสิ่งเหล่านี้ใช่ไหมที่เราต่างเรียกหาความเป็นธรรมและความสุขที่ยั่งยืน

ประเด็นที่สี่ จากผลกระทบต่อแรงงาน ดังกล่าว ประเทศไทยมีนโยบาย กฎหมาย กลไก เครื่องไม้เครื่องมือ และมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวหรือไม่ เพียงใด มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่

จากการตรวจสอบของผู้นำแรงงาน พบว่า ประเทศไทยมีนโยบายเรื่องลดโลกร้อน แต่ไม่มีนโยบายหรือมาตรการเพื่อแก้ไขเยียวยา หรือลดผลกระทบที่มีต่อแรงงาน ยังไม่มีการศึกษาและจำแนกแยกแยะให้เกิดความชัดเจนว่าอุตสาหกรรมใดบ้างที่ทำให้โลกร้อนในระดับสูง ระดับกลาง และระดับเล็กน้อย เพื่อจะได้กำหนดเป้าหมายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมสอดคล้อง

ในส่วนของกฎหมายด้านแรงงาน เท่าที่ศึกษาตรวจสอบ ยังไม่มีบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินนโยบายภาครัฐ รวมทั้งนโยบายของธุรกิจที่มีผลกระทบต่อแรงงานในวงกว้าง เท่าที่มีอยู่เป็นกฎหมายเชิงตั้งรับและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้แรงงานได้รับเงินชดเชยพิเศษเพิ่มเติมเพียงเล็กน้อยกรณีที่มีการเลิกจ้างเนื่องจากการปรับเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ (มาตรา 121 แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) หรือให้สิทธิลูกจ้างลาออกจากงานโดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย กรณีที่แรงงานไม่สมัครใจไปทำงานที่ใหม่ อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว (มาตรา 120 แห่งพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

ในส่วนของกระทรวงแรงงานซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในประเด็นผลกระทบของนโยบายลดโลกร้อนของธุรกิจกับแรงงาน ก็ยังไม่พบว่าได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ หรือกลไกใดเพื่อทำหน้าที่แก้ไขผลกระทบต่อแรงงานดังกล่าว

ประเด็นสุดท้าย คงต้องกลับมาถามและแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้นำแรงงานว่า ต่อสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว แรงงาน ผู้นำแรงงาน และองค์กรแรงงาน มีความคิด จุดยืน หลักการ ทำที่ และแนวทางในการดำเนินงานต่อเรื่องดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

(1) โครงการนี้ของมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย ได้มีส่วนกระตุ้น เร่งเร้า และเสริมศักยภาพของ

ผู้นำแรงงานให้มีทักษะในการ ศึกษาวิจัย คิดวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ทั้งในระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรมและระดับประเทศ การบ้านของผู้นำแรงงานเหล่านี้ก็จะไปสานต่องานให้มีความสมบูรณ์ เข้มข้นและคมชัดขึ้นได้อย่างไร และประการสำคัญคงต้องนำประสบการณ์ในครั้งนี้ กลับไปยังฐานที่มั่นของตนเองคือ สถานประกอบการ ชุมชน หรือพื้นที่อุตสาหกรรม และเชื่อมต่อเข้ากับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อปึกหมุด ขยายผล และเพื่อความยั่งยืน



(2) จากข้อ 1 องค์กรแรงงานควรไปเชื่อมประสานกับธุรกิจทั้งในระดับสถานประกอบการ และกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในนโยบายของธุรกิจในการลดโลกร้อนที่มีผลกระทบต่อแรงงาน จะได้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุหรือต้นทาง น่าจะดีกว่ามาตามแก้ไขปัญหาดตรงปลายทาง ซึ่งทั้งเหนื่อย ต้นทุนสูง และหวังผลได้ยาก

(3) ใช้กลไกระบบแรงงานสัมพันธ์ทั้งทวีภาคี (นายจ้างกับลูกจ้าง) ไตรภาคี (นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ) และพหุภาคี นายจ้าง ลูกจ้าง ภาครัฐ และเครือข่ายวิชาการ และภาคประชาสังคม รวมทั้ง

องค์กรชุมชนท้องถิ่น) เป็นแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา เช่น การทำเอ็มโอยูร่วมกัน การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง ในประเด็นผลกระทบต่อแรงงาน การปรับโครงสร้างการผลิต กระบวนการผลิต การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ การลดกำลังแรงงานลง โครงการจำใจจาก หรือการเลิกจ้างจำนวนมากๆ

ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่า นโยบายลดโลกร้อนของธุรกิจเกิดผลกระทบต่อแรงงานโดยตรง และผลกระทบต่าง ๆ ล้วนแล้วเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพการจ้างทั้งสิ้น ซึ่งองค์กรแรงงานสามารถใช้กลไกและกระบวนการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เข้ามาดำเนินการในเรื่องนี้ได้



(4) องค์กรแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ควรจะได้ประสานความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา เนื่องจาก แรงงานในระบบที่ถูกเลิกจ้างหรือเป็นผลจากโครงการจำใจจาก และทำให้สูญเสียงานและรายได้ ส่วนที่กลับเข้าสู่ในระบบไม่ได้ อาจต้องไปทำงานในภาคนอกระบบ หรืออาชีพอิสระ ซึ่งเป็นแนวโน้มใหม่ของการจ้างงานด้วย

นั่น กลไกของกระทรวงแรงงานก็ต้องเชื่อมประสานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศไทยมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ฉบับที่ 2 แล้ว ก็น่าที่จะช่วยกันเติมเต็มให้แผนดังกล่าวรองรับการแก้ไขปัญหาเรื่องลดโลกร้อนของธุรกิจที่กระทบต่อแรงงานด้วย

(5) เป็นกรณีจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อวางหลักการสำคัญของกฎหมายและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายลดโลกร้อนดังกล่าวให้เกิดความชัดเจน เพื่อเป็นฐานสำคัญให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติให้เกิดความเป็นธรรม หลีกเลี่ยงการเลิกจ้างให้มากที่สุด แต่หากหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็มีมาตรการอื่น ๆ รองรับ หรือมีการเยียวยาอย่างเป็นธรรม แต่แน่นอนว่าเรื่องกฎหมายต้องใช้เวลา ค่อยเป็นค่อยไปได้ ขอให้มีความคิดตรงกันก่อน ภาระงานที่ควรต้องเร่งทำ คือ สร้างมาตรการในทางบริหารที่สร้างสรรค์ สอดคล้อง และเป็นธรรม ซึ่งในส่วนนี้สามารถเร่งดำเนินการได้ทันทีโดยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ท้ายนี้ ผู้เขียนเห็นว่านโยบายลดโลกร้อน มุ่งปกป้องรักษาโลก รักษาชีวิตทุกสรรพสิ่ง เหตุใดการดำเนินนโยบายนี้ของฝ่ายธุรกิจ จึงละเลยต่อปัญหาความมั่นคงในการทำงานของแรงงาน การลดกำลัง

แรงงาน หรือการเลิกจ้าง แม้นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม มันก็ไม่ต่างไปจากการลงโทษประหารชีวิตลูกจ้างอยู่ดี เราไม่มีทางออกทางแก้ที่ดีกว่านี้แล้วจริงหรือ ธุรกิจรอด แต่แรงงานไม่รอด ธุรกิจจะยืนอยู่ได้ด้วยอะไร แท้จริงแล้วภารกิจนี้จะถูกล่วงได้ก็แต่โดยความร่วมมือของทุกภาค

ส่วน ซึ่งในความเป็นจริงทุกภาคส่วนล้วนแล้วแต่มีภาระและต้องใช้จ่ายในส่วนนี้ มิใช่แต่ฝ่ายธุรกิจฝ่ายเดียวเท่านั้น เรื่องนี้เป็นประเด็นของสังคมครับ มิฉะนั้นแล้วก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะพูดถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนครับ

รายงานพิเศษ

หาบแร่แฝงลอยเตอด รื่องนายกขอคืบทางเท้า

วาสนา ลำดี

ประเด็นแรงงานนอกระบบ ถึงวันนี้มีเรื่องราวที่มากมาย ทั้งเรื่องราวความต้องการที่จะเขียนกฎหมาย และหลักการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ซึ่งเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2561 ในการประชุม เพื่อถ่ายทอดผลงานวิจัยจากการสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยสู่เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2560 พบว่ามีกำลังแรงงานทั้งสิ้น 37.7 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบจำนวน 16.8 ล้านคน หรือร้อยละ 44.8 และแรงงานนอกระบบจำนวน 20.8 ล้านคน หรือร้อยละ 55.2 ซึ่งได้มีการนิยามแรงงานนอกระบบในประเทศไทย คือ แรงงานอิสระ ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งในมุมมองของนักวิจัยมองว่า

แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งกลุ่มที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมไม่ให้การคุ้มครอง และกลุ่มที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองอันเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง และการขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง และผู้ประกอบการอาชีพที่เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่จ้างตนเอง และ



<http://siamreview.com>

คนในครอบครัวที่ช่วยงาน โดยไม่มีการจ่ายค่าจ้าง
อย่างเป็นระบบ ทั้งในเศรษฐกิจในระบบ และ
เศรษฐกิจนอกระบบ

โดยในส่วนของกลุ่มอาชีพหาบเร่ แผงลอย
รถเข็น ถือเป็นแรงงานนอกระบบ กลุ่มอาชีพอิสระ
ทั่วไป ซึ่งปัญหาของแรงงานนอกระบบคือความไม่
มั่นคงทั้งรายได้ มีรายได้ต่ำ รายได้ไม่แน่นอนและไม่
ต่อเนื่อง มีหนี้สินนอกระบบ ปัญหาด้านสุขภาพ การ
เข้าไม่ถึงบริการ ถูกเอาเปรียบจากผู้มีอำนาจเป็นต้น



ตรงนี้เองเมื่อเดือนกันยายน 2561 พ่อค้า
แม่ค้าแผงลอยและหาบเร่จากตลาดทั่วกรุงเทพฯ
รวมตัวกันที่องค์การสหประชาชาติ (ยูเอ็น) ก่อนจะ
เคลื่อนไปที่บริเวณทำเนียบรัฐบาล เรียกร้องให้ พล.อ.
ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ช่วยแก้ไข
ปัญหาจัดระเบียบห้ามขายของบนทางเท้า นำโดย
เครือข่ายแผงลอยไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อยื่น
จดหมายเปิดผนึกถึงนายกรัฐมนตรี มีรายละเอียดว่า
จากการที่กรุงเทพมหานครดำเนินนโยบาย "คืนทาง
เท้าให้กับประชาชน" ตั้งแต่ปี 2557 จนถึงปัจจุบัน ให้

เหตุผลว่าหาบเร่-แผงลอย ทำให้การจราจรติดขัด กีด
ขวางการสัญจรและทางเท้า สร้างความสกปรก โดย
ต้องการปรับภูมิทัศน์ พร้อมยกเลิกจุดผ่อนผันแล้ว
451 จุด และมีแผนจะยกเลิกจุดผ่อนผันที่เหลืออีก 232
จุด ที่ผ่านมากรุงเทพมหานคร ได้หาพื้นที่ใหม่ให้ผู้ค้า
แต่ค่าเช่าแพงและไม่มีผู้ซื้อ นอกจากนี้ การยกเลิก
ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ค้าหลายพื้นที่ ตลอดจน
นักท่องเที่ยวและประชาชน ที่ต้องซื้ออาหารจากผู้ค้า
ริมทางเท้า

นาง สุราคณา คันธ์ ผู้ค้าตลาดลาดพร้าว
สะพานสอง ได้เล่าถึงสภาพปัญหาว่า ตนขายอาหาร
ตั้งแต่ถูกห้ามขายของบนทางเท้าทำให้ต้องออกไป
ขายของในพื้นที่ที่ไกลจากที่พักมาก ค่าเช่าค่อนข้าง
แพงมาก ด้วยเป็นพื้นที่เอกชน ซึ่งก็มีผลกระทบทาง
รายได้ ส่งผลให้เป็นหนี้สินมากขึ้น และปัญหา
ครอบครัวด้วยคือต้องดูแลลูก ดูแลครอบครัวเนื่องจาก
บ้านมีผู้สูงอายุต้องดูแลจึงค่อนข้างหนักมาก

นางนงคันทน์ มะนาวหวาน ผู้ค้าตลาดโพธิ์
สามต้น เขตบางกอกใหญ่ กล่าวถึงปัญหาผลกระทบ
หลังจากที่ต้องย้ายที่ค้าขาย ห้างบ้านพักจึงส่งลูกไป
ให้พ่อ แม่ที่ต่างจังหวัดเลี้ยงด้วยไม่มีเวลา ที่ใหม่ทีไป
ขายของก็กระทบหนักเนื่องจากตลาดดังกล่าวเป็น
ของเอกชนมีค่าที่ที่แพงมาก และเขาก็มีคนเก่าขายอยู่
ก่อนแล้ว เราไปทีหลังก็ต้องไปตั้งแผงขายท้ายสุดซึ่ง
คนเดินตลาดก็ไม่เดินไปถึง พอขายไม่ได้ก็ต้องนำรถ
ไปขายจากคนที่เคยมีรถ อยู่ครบครอบครัวก็ต้องแยก

ลูก แยกแม่ เป็นหนี้สินเนื่องจากนโยบายขอกินทางเท้า บอกเลยว่ากระทบกับชีวิตมาก เราก็พยายามที่จะปรับตัวหาตลาดเพื่อค้าขาย แต่มันขายไม่ได้ และจะให้ไปทำอาชีพอื่นก็ไม่รู้จะไปทำอะไร หากรัฐคงไม่ขายของ จึงอยากให้กรุงเทพมหานครทบทวนหรือมาช่วยกันปรับพื้นที่ให้ทุกคนได้รับประโยชน์ และแก้ปัญหาอย่างจริงจังกับหาบเร่แผงลอย เราเองก็ต้องการปรับปรุงแก้ไข ให้สมกับว่าเป็นเมืองแห่งสตรีทฟู้ด ซึ่งประเทศไทยคือกรุงเทพมหานครที่ถือว่าเป็นสตรีทฟู้ดที่ดีที่สุดในโลกด้วย

นายณัฐดนัย กุลรัชชอนันต์ เครือข่ายแผงลอยไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวว่า ในส่วนของถนนนั้นขายเสื้อผ้า กางเกงผ้าฝ้ายรูปช้าง ซึ่งเดิมขายดีมากนักท่องเที่ยวต่างชาติจะชอบสินค้าแบบนี้ แต่ด้วยวิธีการจัดระบบทางเท้าทำให้ยอดขายตกลงอย่างมาก ซึ่งตรงนี้อยากให้ทางภาครัฐเข้าใจจนทามาหากินด้วย อันนี้ก็คือว่าเป็นการทำงาน หารายได้เลี้ยงปากเลี้ยงท้องเลี้ยงครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจ หารายได้เข้าประเทศ เรื่องการจัดระบบการค้าขายบนทางเท้าก็ยอมรับว่ามีความพยายามมากในการที่จะแก้ปัญหา แต่ว่าการแก้ปัญหาทุกครั้งรัฐไม่เคยปรึกษาหารือผู้ค้าเลยว่า ควรมีการจัดระบบอย่างไร จึงจะเหมาะสม เพื่อการปรับตัวและลดผลกระทบต่อผู้ค้า หาบเร่แผงลอย และผู้ซื้อด้วย

สำหรับข้อเสนอที่ร้องเรียกถึงนายกรัฐมนตรี ได้แก่ ขอให้รัฐบาลและกรุงเทพมหานครยกเลิกนโยบายดังกล่าว และคืนพื้นที่ค้าขายให้กลุ่มหาบเร่แผงลอยที่ได้รับอนุญาตในจุดค้าขายเดิมภายใน 7 วัน และขอให้ออกกฎหมายเรื่องการค้าริมทางเท้า เพื่อให้เกิดการจัดระเบียบผู้ค้าแผงลอยในระยะยาว

นายเรวัตร ขอบธรรม ประธานเครือข่ายหาบเร่แผงลอยไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวว่า ปัจจุบันเครือข่ายมีสมาชิกที่เป็นผู้ค้ากว่า 7,500 คน ครอบคลุมพื้นที่ 50 เขต ของกรุงเทพมหานคร ต้องการให้นายกรัฐมนตรี แก้ปัญหา 3 ระยะคือ



ระยะเร่งด่วน ให้รัฐบาลและกรุงเทพมหานคร ทบทวนยกเลิกนโยบายคืนทางเท้าให้ประชาชน พร้อมคืนพื้นที่ค้าขายให้หาบเร่แผงลอยที่เคยได้รับอนุญาตในจุดค้าขายเดิมภายใน 7 วัน เพื่อให้ได้มีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงปากเลี้ยงท้อง และดำรงชีวิตอยู่ได้ก่อนจนกว่ากฎหมายฉบับใหม่จะมีผลบังคับใช้

ระยะกลาง เครือข่ายฯพร้อมที่จะให้เกิดการจัดระเบียบ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้กับทุกฝ่าย จึงขอให้มีการให้พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันประกอบด้วยเจ้าหน้าที่เทศกิจ, กรุงเทพมหานคร, เครือข่ายผู้ค้าริมทาง, ผู้บริโภค และนักวิชาการ เพื่อพัฒนามาตรการจัดระเบียบกลุ่มผู้ค้า หาบเร่ แผงลอย ให้อยู่ร่วมกับชุมชนได้ ไม่ใช่ขกเลิกหาบเร่แผงลอย ออกจากพื้นที่กรุงเทพฯ เช่น การดูแลเรื่องรักษาความสะอาด การดูแลพื้นที่ตั้งแผง

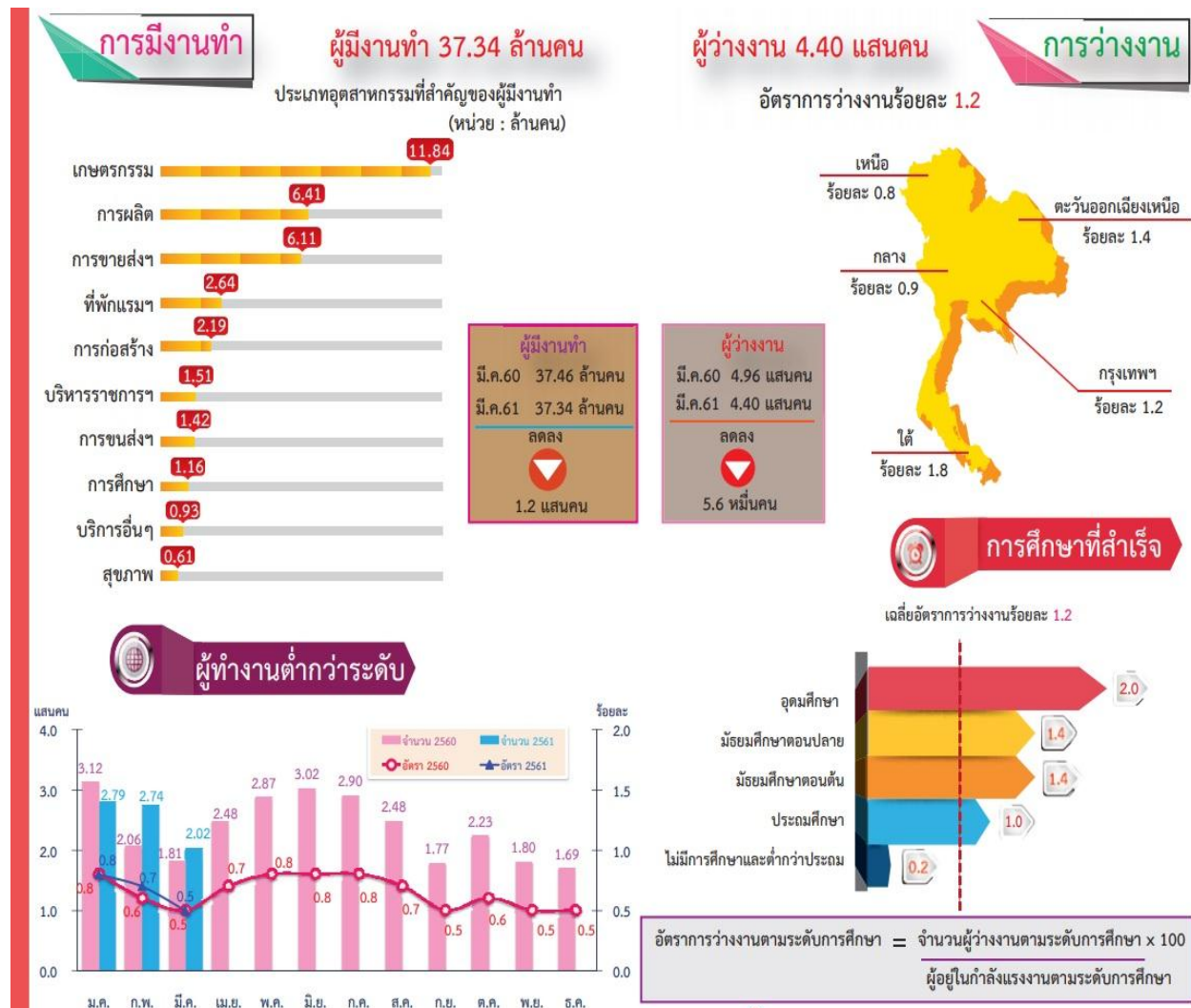
ค้าให้เป็นไปตามกำหนดกรุงเทพมหานคร รวมถึงการควบคุมเวลาตั้งแผง พร้อมลงโทษผู้กระทำผิดและการเสียภาษีอย่างถูกต้องให้แก่รัฐ

ระยะยาว ขอให้รัฐบาลและกรุงเทพมหานครออกกฎหมายเรื่องการค้าริมทางเท้า เพื่อให้เกิดการจัดระเบียบผู้ค้าหาบเร่แผงลอย และป้องกันไม่ให้นโยบายเปลี่ยนไปเปลี่ยนมา จนกระทบต่อการประกอบอาชีพโดยสุจริตของประชาชน

สถิติแรงงาน

ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมีนาคม 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 มีจำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 38.11 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 37.34 ล้านคน ผู้ว่างงาน 4.4 แสนคน และผู้รอฤดูกาล 3.29 แสนคน

ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบสถานการณ์แรงงานกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2560 พบว่า จำนวนผู้มีงานทำลดลง 1.2 แสนคน (จาก 37.46 ล้านคน เป็น 37.34 ล้านคน) ผู้ว่างงานลดลง 5.6 หมื่นคน (จาก 4.96 แสนคน เป็น 4.4 แสนคน)



สรุปข่าวแรงงาน

การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเพื่อใคร?

เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ.2561 น.ส.ธนพร วิจันทร์ รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.) ได้กล่าวถึงประเด็นโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ (EEC) ว่า จากการที่ได้เข้าไปเป็นสมาชิกสภาผู้ชมและผู้รับฟังรายการไทยพีบีเอส ขณะนี้มีการลงพื้นที่รับฟังเสียงของผู้ใช้แรงงาน ชุมชน รวมถึงภาคประชาสังคม เรื่อง การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจในพื้นที่ ภายใต้เป้าหมายการส่งเสริมการลงทุน ที่รัฐกล่าวถึงการใช้นวัตกรรมใหม่ที่ไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลจากการลงพื้นที่อย่างเช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ปัญหาส่วนใหญ่จะกระทบกับเรื่องที่อยู่อาศัย และที่ทำกินอย่างมาก โดยในแต่ละพื้นที่สะท้อนว่านี่เป็นการพัฒนาเพื่อใครกัน เพราะไม่ใช่ความต้องการของพื้นที่ ซึ่งรัฐไม่เคยสอบถามเลยว่า การพัฒนาที่อยากเห็นเป็นแบบไหน ที่ชัดเจนมากคือภาคใต้มีการนำรถแบกโฮไปทุบบ้านที่อยู่อาศัยของชาวบ้านเป็นต้น



ด้านนายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคสรท. กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวว่า มีการประกาศมานานหลาย 10 ปี แต่มาสำเร็จได้ภายใต้รัฐบาลชุดนี้เมื่อนายกรัฐมนตรีจึงมีมาตรา 44 มาปลดล็อกการทำงานมีการละเว้นกฎหมายหลายฉบับ การออกกฎหมายใหม่ที่เอื้อต่อนโยบาย รวมถึงส่งเสริมด้านงบประมาณและโอกาสการลงทุนอุตสาหกรรมแห่งอนาคต 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวในกลุ่มรายได้สูง การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพดิจิทัล และการแพทย์ครบวงจร เป็นต้น ถามว่าจะมีการจ้างงานหรือไม่ก็ทราบกันอยู่แล้ว รัฐยังไม่ได้มีแนวทางในการพัฒนาคนทำงาน ด้านนี้เพื่อการรองรับอุตสาหกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่นำร่อง 3 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง แต่มีการสนับสนุนการสร้างที่อยู่รองรับให้กับแรงงานจากต่างประเทศที่มีทักษะและมาทำงาน ทิศทางการจ้างงานในประเทศจึงยังมองไม่เห็น และเสียงชาวบ้านที่ได้รับผลกระทบได้ออกมายื่นหนังสือเพื่อให้รัฐบาลทบทวนเรื่องพื้นที่เกษตรกรรม และชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ภายใต้กฎหมายที่เอื้อให้สามารถขยายพื้นที่ออกไปในพื้นที่ใกล้เคียงได้ นี่ก็ถือเป็นปัญหาใหญ่ทีเดียว

ทั้งนี้ จากการที่รัฐบาลได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2559 เห็นชอบในหลักการ ข้อเสนอ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย : กลไกขับเคลื่อน เศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ได้แก่ สาขายานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวในกลุ่มรายได้สูงและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพดิจิทัล และการแพทย์ครบวงจร ซึ่งประกอบด้วย 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) และการเติม 5 อุตสาหกรรมในอนาคต (New-S-curve) ซึ่งในตัวโครงการได้มีการออกแบบ การขนส่งและการคมนาคมไว้อย่างครอบคลุมทั้งทาง ถนน ทางราง ทางอากาศ และทางน้ำ รวมถึงให้สิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูดให้บริษัทข้ามชาติจากทั่วทุกมุม โลกสนใจมาลงทุนตั้งฐานการผลิตที่ไทย สำหรับ แผนการลงทุนของรัฐบาลตามกรอบการลงทุนรวม ของภาครัฐและเอกชน ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) รวมเม็ดเงินลงทุนกว่า 1.5 ล้านล้านบาท

ภายใต้โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจ พิเศษ หรือ Eastern Economic Corridor: EEC โดยมี เป้าหมายหลัก ในการส่งเสริมการลงทุนซึ่งจะเป็น การยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขัน โดยการสร้างโครงข่าย คมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ที่สมบูรณ์ ในพื้นที่ เป้าหมายนำร่องใน 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

โครงการที่รองรับ การลงทุนทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานจากภาครัฐบาล : รวมวงเงินทั้งสิ้น 988,948.10 ล้านบาท

1. ทางถนน : ก่อสร้างมอเตอร์เวย์ 3 เส้นทาง ได้แก่ กรุงเทพฯ-ชลบุรี, พัทยา-มาบตาพุด และแหลมฉบัง-นครราชสีมา วงเงินรวม 24,700 ล้านบาท
2. ทางราง : รถไฟฟ้าทางคู่ (ช่วงฉะเชิงเทรา-คลองสิบเก้า-แก่งคอย) และโครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน ‘ดอนเมือง-สุวรรณภูมิ-อู่ตะเภา’ วงเงินรวม 306,673.86 ล้านบาท
3. ทางอากาศ : โครงการพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาและเมืองการบินภาคตะวันออก (Aerotropolis) วงเงินรวม 168,814 ล้านบาท
4. พัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง (ระยะที่ 3) และพัฒนาท่าเรือมาบตาพุด (ระยะที่ 3) วงเงินรวม 152,639.81 ล้านบาท

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

ขบวนการแรงงาน ออกแถลงการณ์ร่วมว่าด้วย อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ C188

วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2561 สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานประมง (FRN) สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) สมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล (ITUC) สหพันธ์แรงงานและสภาแรงงานอุตสาหกรรมแห่งสหรัฐอเมริกา (AFL-CIO)

ร่วมกันแถลงเรียกร้องให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันและปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ C 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง



แรงงานประมงข้ามชาติ จากประเทศกัมพูชาและเมียนมาที่ทำงานในกิจการประมงในประเทศไทยนั้นยังคงต้องประสบกับปัญหาการถูกละเมิดสิทธิด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนอยู่ ในหลายๆ ครั้งพวกเขายังถูกบังคับให้ทำงานโดยเจ้าของเรือและได้กัังที่ยังประกอบธุรกิจประมงอย่างผิดกฎหมายหรือยังคงทำกิจการแบบ IUU อยู่ และในหลายๆ ครั้งในทุกวันนี้เรายังพบเห็นแรงงานประมงถูกปฏิเสธการเข้าถึงการรักษาพยาบาลเนื่องจากสถานะการเข้าเมืองของพวกเขา การให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับที่ C188 จะช่วยให้เราส่งข้อความไปยังผู้ประกอบการที่ยังคงทำการประมงแบบผิดกฎหมาย กลุ่มเจ้าของเรือที่ไร้ยางอายที่ยังคงแสวงหาผลประโยชน์ การประกอบกิจการประมงที่ไม่สร้างความยั่งยืนและผิดกฎหมายไม่เป็นที่ยอมรับ สิทธิแรงงานสำหรับคนงานประมงจะต้องได้รับการความคุ้มครองโดยต้องไม่คำนึงถึงสัญชาติแต่อย่างใด

การรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ C188 จะถือเป็นการส่งข้อความไปยังสหภาพยุโรปและประชาคม

นานาชาติว่าประเทศไทยนั้นได้ทำการปฏิรูปและยกระดับไปสู่ใบเหลืองเพื่อให้หลุดจากข้อจำกัดทางการค้าต่างๆ ในประเภทอาหารที่มีต่อสหภาพยุโรป

นอกจากนี้รัฐบาลไทยควรจะก้าวไปอีกระดับหนึ่งคือการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม แรงงานทุกคนไม่ว่าจะมาจากที่ใด หรือมีสถานะการเข้าเมืองเช่นไร พวกเขาจะต้องได้รับเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและมีสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะช่วยส่งเสริมให้พวกเขามีความเป็นอยู่ที่มีคุณค่าในสถานประกอบการและในกิจการประมง

ทั้งนี้ บริษัท เอกชน ขนาดใหญ่ ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล ซึ่งรวมถึง Thai Union มีแนวคิดที่จะเริ่มสร้างการเปลี่ยนแปลงไปยังบริษัทคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานของเขาแล้วโดยการสร้างความเข้าใจต่อบทบาทญัตติของอนุสัญญาฉบับที่ C188 เพราะเนื่องจากผู้บริโภค และความต้องการในตลาดขนาดใหญ่ที่มีความต้องการสูงต่อประเด็นด้านแรงงานและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการปฏิบัติใช้อย่างมีประสิทธิภาพต่อบทบาทญัตติของอนุสัญญาฉบับที่ C 188 จะทำให้ประชาคมนานาชาติผู้ซื้ออาหารทะเลและตลาดอาหารทะเลที่ซื้อสินค้าจากประเทศไทยจะช่วยยืนยันถึงจรรยาบรรณและมาตรฐานแรงงานต่างๆ ว่าอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทยเป็นที่ยอมรับในมาตรฐานสากล

ตัวอย่างเช่น ผู้ค้าปลีกในสหราชอาณาจักรได้นำนัยถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนกฎหมายแรงงานไทย (เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถรวมตัวก่อตั้ง

สหภาพแรงงานได้) และควรที่จะปฏิบัติใช้พิธีสารปี 2014 แรงงานงานบังคับ ฉบับ P 29 อย่างเข้มงวด เพื่อให้พวกเขาทำธุรกิจกับคู่ค้าในประเทศไทยต่อไปได้ รัฐบาลไทยควรได้รับการยกย่องจากความพยายามที่ผ่านมาในการผ่านพระราชบัญญัติบังคับใช้แรงงานและการกำจัดอุตสาหกรรมแสวงหาประโยชน์จากคนงาน และเข้มงวดต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งถือเป็นความท้าทายต่อไป

นอกจากนี้การให้สัตยาบันและการบังคับใช้อนุสัญญาฉบับที่ C 188 นั้นรัฐบาลไทยควรจะมีปฏิบัติดังนี้

1. การกำจัดแรงงานขัดหนี้ ซึ่งร่วมไปถึงค่าธรรมเนียมในการทำหนังสือเดินทาง บัตรสิทธิขงใบอนุญาตทำงานจากตัวแทนและนายหน้า
2. การเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 12,000 บาท (375 เหรียญสหรัฐ) ต่อเดือน
3. แรงงานประมงทุกคนต้องได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน พร้อมทั้งมีสิทธิถือสมุดบัญชีธนาคาร บัตร ATM และรหัสกดในครอบครอง (ไม่ได้เก็บไว้โดยเจ้าของเรือหรือได้กั)
4. แรงงานประมงทุกคนต้องได้รับสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาของตนเอง
5. แรงงานประมงทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้นและสามารถเข้าถึงชุดปฐมพยาบาลที่จัดไว้บนเรือแต่ละลำ
6. เรือทุกลำต้องมีขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในการรักษาพยาบาลฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

7. การจัดให้มีจรรยาบรรณในการเดินเรือบนเรือทุกลำที่ทำประมงในน่านน้ำไทย

8. การแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยเพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถจัดตั้งและมีส่วนร่วมในสหภาพของพวกเขา

ทั้งนี้เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2561 นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคสรท. ได้ให้สัมภาษณ์กับหนังสือพิมพ์แนวหน้า สำหรับ “(ร่าง) พ.ร.บ.ป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.” ซึ่ง คาดว่าจะเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เร็วๆ นี้ อย่างไรก็ตาม มีความเคลื่อนไหวจากกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจประมงส่วนหนึ่งที่ออกมา “คัดค้าน” ซึ่ง “เรื่องนี้ไม่ควรมีใครค้าน” เพราะกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ก็ดี กฎหมายต่อต้านการใช้แรงงานบังคับก็ดี ออกมาเพราะ “ไทยต้องค้าขายกับประชาคมโลก” ถ้ายังปล่อยให้ประเทศไทยระบบการผลิตอยู่ในภาวะการณ์ละเมิดสิทธิ อนาคตข้างหน้าสิ่งเหล่านี้จะถูกหยิบยกมาเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า กฎหมายฉบับนี้ไม่คิดว่า ส่วนไหนจะเสียประโยชน์ กระทรวงแรงงานก็วิเคราะห์แล้วว่ากฎหมายนี้ไม่มีผลกระทบด้านลบเลยแม้แต่อย่างเดียว มีแต่เชิงบวกทั้งต่อประเทศ ต่อผู้ประกอบการ ต่อรัฐบาลและต่อแรงงาน จึงไม่มีเหตุผลอะไรจะไปหยุดยั้งหรือทำให้กฎหมายนี้ถูกชะลอออกไป

(รายงานโดยวาสนา ลำดี)

ศาลลพบุรีไต่สวนยกฟ้อง 3 แรงงานเมียนมา กรณีลักทรัพย์

วันที่ 3 กันยายน 2561 ศาลจังหวัดลพบุรี นัดฟังคำสั่งชั้นไต่สวนมูลฟ้อง คดีหมายเลขดำที่ 2045/2560 ระหว่าง บริษัทธรรมเกษตร จำกัด โจทก์ ฟ้องอดีตลูกจ้างชาวเมียนมา นางเยเย นายซูหยังและนางสาวสุธาสิณี แก้วเหล็กไหล เจ้าหน้าที่เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ รวม 3 คน ข้อหาร่วมกันลักทรัพย์และเอาไปเสียซึ่งเอกสารของผู้อื่นไปในประการที่อาจจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย



ศาลมีคำสั่งยกคำฟ้องโจทก์ โดยศาลเห็นว่า แม้โจทก์จะมีพยานหลักฐานยืนยันได้ว่าจำเลยที่หนึ่งและที่สองร่วมกันเอาบัตรบันทึกเวลาทำงานของโจทก์ไปก็ตามแต่จำเลยที่ 1 และ 2 มิได้มีเจตนาที่จะครอบครองบัตรบันทึกเวลาดังกล่าวไว้เป็นของตน จำเลยที่ 1 และที่ 2 ต้องการนำบัตรบันทึกเวลาดังกล่าวมาแสดงต่อพนักงานตรวจแรงงานจังหวัดลพบุรี ประกอบของโรงเรียนของตนเท่านั้นโดยมิได้แสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นการกระทำของจำเลยที่หนึ่งและที่สองจึงไม่มีความผิดฐานลักทรัพย์หรือรับ

ของโจร นอกจากนี้การที่จำเลยที่ 1 และที่ 2 เอาบัตรบันทึกเวลาดังกล่าวซึ่งเป็นเอกสารของโจทก์ไปแสดงต่อพนักงานตรวจแรงงานจังหวัดลพบุรีไม่ปรากฏว่ามีการแก้ไขข้อความในเอกสารดังกล่าวแต่อย่างใด โจทก์จึงไม่ได้เสียหาย อีกทั้งโจทก์มีหน้าที่ต้องส่งเอกสารให้แก่พนักงานตรวจแรงงานจังหวัดลพบุรีอยู่แล้วกระทำการได้ที่ 1 และที่ 2 ไม่เป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 188

ส่วนที่จำเลยที่ 3 นำภาพบันทึกเวลาดังกล่าวไปแสดงในสื่อออนไลน์ทำให้โจทก์เสียหายก็เป็นคนละส่วนกับการกระทำของจำเลยที่ 1 และที่ 2 มิได้เกิดผลโดยตรงจากการกระทำของจำเลยที่ 1 และที่ 2 เมื่อจำเลยที่ 1 และที่ 2 ไม่มีความผิดตามฟ้องโจทก์แล้วจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่าจำเลยที่ 3 มีส่วนร่วมกระทำความผิดกับจำเลยที่ 1 และที่ 2 หรือไม่จำเลยที่ 3 จึงไม่มีความผิดตามฟ้องโจทก์เช่นกัน พิพากษายกฟ้องโจทก์

(จาก facebook สุธาสิณี แก้วเหล็กไหล)

“นักสื่อสารชายขอบ”ในสมรภูมิสื่อ 4.0

ถอดบทเรียนกิจกรรม”โครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะนักสื่อสารในภูมิภาคและพื้นที่เปราะบาง” หวังยกระดับนักสื่อสารชายขอบนำเสนอข่าวสู่สังคมวงกว้าง

ที่ผ่านมา ‘ข่าวชายขอบ’ อันเกี่ยวกับปัญหาความเดือดร้อนทุกข์ยากของชาวบ้านด้อยโอกาสและพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นชาวเขาบนดอยสูงทางภาคเหนือ เกษตรกรภาคอีสาน ชาวนาภาคกลาง ชาวประมงภาคใต้ ตลอดจนกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆที่อาศัยอยู่ตาม

พื้นที่ห่างไกล มักถูกทอดทิ้ง หลงลืม ไม่ให้ความสำคัญจากสื่อกระแสหลัก สังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพวกเขาน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เสียงของพวกเขาจึงไม่เคยถึงสาธารณชนวงกว้าง ยิ่งในวันที่วงการสื่อกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เทคโนโลยีรุดหน้าอย่างรวดเร็ว บวกกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อรายได้ของสื่อมวลชนทุกสำนัก ตามมาด้วยนโยบายรัดเข็มขัด ตัดงบประมาณในการลงพื้นที่ หันมาเน้นเล่นข่าวกระแสสังคมออนไลน์ ผลคือ ไม่มีนักข่าวลงพื้นที่ คนขายขบก็ยิ่งถูกกลืนเลือน

ทั้งหมดนี้ทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่งตัดสินใจพึ่งตัวเองด้วยการสร้างนักสื่อสารขึ้นมา โดยมีจุดแข็งคือ การคลุกคลีกับปัญหาในพื้นที่อย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง เข้าถึงแหล่งข้อมูลเชิงลึก แต่ที่ผ่านมาการสื่อสารเป็นไปในลักษณะประชาสัมพันธ์การทำงานขององค์กรมากกว่า มีการสื่อสารกันเองแคในเฉพาะกลุ่ม ทั้งยังขาดทักษะด้านการสื่อสารอย่างมืออาชีพ ขาดเครื่องมือเครื่องมือทันสมัย ทำให้ข้อมูลข่าวสารสำคัญยังตกหล่น ไม่น่าสนใจ ไม่สามารถเข้าถึงการรับรู้ของสังคม

เมื่อวันที่ 15-16 กันยายน พ.ศ.2561 ที่ผ่านมามีการจัดกิจกรรม “โครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะนักสื่อสารในภูมิภาคและพื้นที่เปราะบาง” ณ โรงแรม VIC 3 (วิก ทรี) สนามเป้า พหลโยธิน ซอย 3 โดยกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ กิจกรรมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมจำนวน 45 คน ประกอบด้วยสื่อมวลชนอิสระ สื่อมวลชนจากส่วนกลาง นักสื่อสารองค์กรพัฒนาเอกชน และ

นักวิชาการด้านสื่อสารมวลชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำข่าวขายขบให้สื่อสารสู่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภายในงานมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายเรื่องความเปลี่ยนแปลงของวงการสื่อโลกและสื่อไทย นอกจากนี้ยังมีกระบวนการพูดคุยระหว่างนักสื่อสารขายขบ เพื่อระดมความคิดและประสบการณ์ในสนามข่าวภูมิภาคและพื้นที่เปราะบาง

สื่อมวลชนยุค 4.0

ภาสกร จำลองราช ผู้ก่อตั้งสำนักข่าวขายขบ กล่าวว่า โจทย์สำคัญที่สุดในการจัดงานครั้งนี้คือการหาพื้นที่ใหม่ของการสื่อสารอย่างมีพลังของภาคประชาชน แม้ที่ผ่านมาจะยังมีพื้นที่สื่อสารเดิมแต่ปัญหาที่พบคือ การสื่อสารของคนเล็กคนน้อยยังไม่ลุ่มลึกเท่าที่ควร นอกจากนี้มีแนวโน้มว่ากลุ่มทุนที่ผลิตสื่อกระแสหลักยังเข้าสู่ภาวะวิกฤต อีกทั้งยังมีปัญหาด้านจริยธรรมสื่อ ดังนั้นเสียงของชาวบ้านยังถูกสื่อสารออกมาได้อย่างยากลำบากขึ้น



“ปัจจุบันข่าวชาวบ้านที่นำเสนอในพื้นที่ยังเบาบางและไม่เจาะลึก ไม่สามารถทะลุไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ การชวนมานั่งคุยครั้งนี้ก็เพื่อทบทวนว่า จะสร้างพื้นที่การทำงานร่วมกันอย่างไร เพื่อให้

การสื่อสารภาคประชาชนมีพลังขึ้น ทำอย่างไรที่จะทำให้ข่าวมีแรงกระเพื่อมจากปรากฏการณ์เล็กๆสู่การเปลี่ยนแปลงใหญ่ในระดับนโยบาย”

ขณะที่ ภัทระ คำพิทักษ์ อดีตบรรณาธิการหนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ มองว่า ปัจจุบันแม้ช่องทางสื่อสารเปลี่ยน ผู้ส่งสารเปลี่ยน แต่สิ่งที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง คือ ข้อมูลข่าวสาร



“เมื่อก่อนมีแต่นักข่าวที่เป็นคนพูด ตอนนี้สังเกตว่าสื่อมวลชนที่เป็นตัวกลางเริ่มตาย ช่องทางสื่อสารก็เปลี่ยน จากเคยมีแต่ไทยรัฐ เดลินิวส์ ตอนนี้ทุกคนมีทางหลวงโลกคือเฟซบุ๊ก แต่สิ่งหนึ่งที่ไม่เปลี่ยนคือข่าวสาร เช่น หรือเจ้าของร้านซักกรีดที่เชียงรายจู่ก็ดังขึ้นมาได้ในช่วงกระแสข่าวถ้ำหลวง หรือใครที่ถือข้อมูลเรื่องนกเงือกถูกขโมยจากขบวนการค้าสัตว์ป่าผิดกฎหมายก็จะเป็นคนสำคัญ เพราะเป็นเจ้าของประเด็น เขาอยู่ในพื้นที่ ไม่มีใครรู้เท่าคนในพื้นที่ ตอนนี้ช่องทางสื่อสารเปลี่ยน ก็ต้องมานั่งคิดว่าจะสื่อสารออกมาอย่างไรให้มีพลังและน่าสนใจ”

ด้าน ฐปณีย์ เอียดศรีไชย ผู้สื่อข่าวรายการข่าวสามมิติ ยกตัวอย่างกรณีการชุมนุมคัดค้านโรงไฟฟ้าถ่านหินเทพา จ.สงขลาว่า การลงพื้นที่ทำข่าวคัดค้านโรงไฟฟ้าถ่านหินเทพานั้น เกิดจากชาวบ้านที่อยู่ในเหตุการณ์เป็นคนแชร์ข้อมูล ภาพถ่าย

และคลิปวิดีโอ ซึ่งในฐานะนักข่าวส่วนกลางจึงหยิบเอาประเด็นเหล่านั้นมาแชร์ต่อทางเฟซบุ๊ก จนได้รับความสนใจในวงกว้าง สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าของข้อมูลซึ่งเป็นคนในพื้นที่นั้นสำคัญมากต่อบทบาทการเสนอนักข่าวในปัจจุบัน

“เราเป็นนักข่าว เคยถูกเรียกว่าสื่อกระแสหลัก แต่เดี๋ยวนี้กลายเป็นเพจดังที่เป็นกระแสหลักไปแล้ว เพราะว่าประเด็นต่าง ๆ นั้นมาจากคลิปวิดีโอ มาจากการแชร์กันในเพจต่างๆ สมัยก่อนคนถือข้อมูลในพื้นที่ เขาารู้ลึก รู้จริง ก็จะส่งเรื่องให้เราไปขยายทำข่าวต่อ แต่เดี๋ยวนี้แหล่งข่าวที่เราเคยสัมภาษณ์เริ่มสื่อสารด้วยตัวเองแล้ว เปิดเพจเฟซบุ๊กเอง ถ่ายคลิป ตัดต่อเอง รายงานเหตุการณ์ด้วยตัวเองเลย”

“ขาดทักษะ-ขาดงบประมาณ-สวมหมวกหลายใบ” อุปสรรคของคนทำงานในพื้นที่เปราะบาง

แม้ผู้ที่ทำงานด้านองค์กรพัฒนาเอกชน หรือแกนนำชาวบ้านในพื้นที่เปราะบางจะเริ่มสร้างนักสื่อสารกันเอง ตั้งแต่ลงพื้นที่เก็บข้อมูล สัมภาษณ์ เขียนข่าว บทความ ถ่ายคลิปวิดีโอ รวมทั้งเปิดเว็บไซต์หรือเพจเฟซบุ๊ก เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารประเด็นสู่สาธารณะ ทว่ายังต้องเผชิญอุปสรรคปัญหามากมาย

ยกตัวอย่างเช่น ภาระหน้าที่หนักอึ้ง ทำงานหลายหน้าที่ แต่เงินเดือนเท่าเดิม ทำให้ไม่มีงบประมาณในการซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย บางคนถึงกับต้องขายบ้านมาซื้อกล้องมือถือเพื่อทำคลิปวิดีโอ บางคนใช้วิธีประดิษฐ์ขาตั้งกล้องเองจากวัสดุใกล้ตัว บางคนไม่มีแม้แต่เงินจ่ายค่าอินเทอร์เน็ต ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขณะเดียวกันก็

ขาดทักษะความเชี่ยวชาญด้านการงานสื่อ เช่น เขียนข่าวไม่เก่ง ตัดต่อคลิปวิดีโอ ทำกราฟิกไม่เป็น ไม่มีเวลาเดินทางไปเข้าอบรมพัฒนาทักษะด้านการทำสื่อตามงานต่างๆ ทำายที่สุดข่าวที่ทำก็ไม่น่าสนใจ ไม่น่าติดตาม และถูกเผยแพร่อยู่ในวงแคบๆ ไม่ถูกหยิบยกต่อ ยอดไปยังสาธารณชนวงกว้าง

ขณะเดียวกันอีกปัญหาที่พบคือ การถูกข่มขู่คุกคามจากภาครัฐและนายทุน นักสื่อสารชายขอบไม่เหมือนกับผู้สื่อข่าวมืออาชีพที่มีปายนักข่าว อยู่ภายใต้สังกัดองค์กรใหญ่ มีทีมงานคอยช่วยเหลือ มีที่ปรึกษา ด้านกฎหมาย นักสื่อสารชายขอบแทบทุกคนต้องทำแทบทุกอย่าง ตั้งแต่อ่านงานวิจัย ลงพื้นที่สัมภาษณ์ เก็บข้อมูล รายงานข่าว เขียน ถ่ายภาพหรือวิดีโอ ตัดต่อเอง หลายครั้งต้องเผชิญกับการถูกข่มขู่คุกคามจากเจ้าหน้าที่รัฐ โดนนายทุนขู่ฟ้อง ใช้อิทธิพลมืด จนถึงใช้วิธี Cyber Bullying

เกรียงไกร แจ่มสว่าง ตัวแทนกลุ่มรักษ์เชียงของ ผู้ทำงานเรื่องการแก้ไขปัญหาแม่น้ำโขง เผยว่า ที่ผ่านมามีกลุ่มมีช่องทางการสื่อสารคือ เว็บไซต์และเฟซบุ๊ก แต่ปัญหาคือ เจ้าหน้าที่ถนัดเก็บข้อมูลมากกว่าการสื่อสาร

“พวกเราสามารถทำสื่อในพื้นที่ได้ ลงภาคสนามสัมภาษณ์แหล่งข้อมูลได้ แต่ด้วยความที่ข้อมูลเยอะมาก ก็ไม่รู้ว่าจะหยิบอะไรออกมาสื่อสาร ทำให้ที่ผ่านมามีเราต้องพึ่งพาสื่อมวลชนจากส่วนกลาง ชักชวนลงพื้นที่มาทำข่าว อำนาจความสะดวกเรื่องข้อมูล แทนที่จะทำด้วยตัวเองได้”

วิทวัส เทพสง เครือข่ายเพื่อสังคมที่เป็นธรรม กล่าวว่า ปัญหาที่ผ่านมามีคือ ทำงานไม่ต่อเนื่อง

“ผมพยายามดึงเด็กรุ่นใหม่เข้ามาร่วมทีมนักสื่อสารชายขอบ พาไปอบรมเรื่องเทคนิคการทำสื่ออยู่เรื่อยๆ แต่เหมือนทำแล้วหายไป หลายครั้งเราถอดบทเรียนว่าทำไมถึงทำได้ไม่ต่อเนื่อง ก็พบว่าศักยภาพเราไม่พอ ทั้งงบประมาณที่ขาด เครื่องไม้เครื่องมือไม่มี หลักสูตรการสื่อสาร ทำให้น้องๆหมดกำลังใจ ไม่มีจิตสำนึกในการสร้างสื่อ ไม่มีอินเนอร์ในการทำ”



ขณะที่ ทวีศักดิ์ มณีวรรณ เครือข่ายสมาพันธ์เกษตรกรภาคเหนือ กล่าวว่า รัฐบาลที่ไม่เป็นประชาธิปไตยก็มีส่วนทำให้ทำงานยากลำบาก

“อุปสรรคปัญหาคือ บุคลากรเราน้อย ซึ่งที่มีอยู่ก็เจอข้อจำกัดเรื่องอายุมาก แลต้องทำงานหลายหน้าที่ ก็เลยอยากหาคนรุ่นใหม่มาเพิ่ม เพื่อที่จะได้ทำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้รัฐบาลที่ไม่เป็นประชาธิปไตยก็ทำให้เราทำงานยากเวลานำเสนอข่าว เช่น มีการนำเอากฎหมายมาควบคุม เช่น พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์ พ.ร.บ. ชุมชน โดนขู่ฟ้อง ขู่เอากฎหมายมาเล่นงาน เราก็พยายามแก้ปัญหาด้วยการหาที่ปรึกษาทางกฎหมาย”

อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอที่ได้จากการประชุมหารือระหว่างนักสื่อสารชายขอบในพื้นที่ต่างๆ แนวทางแก้ไขปัญหามีอยู่ 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่อยากให้มีการสร้างคนที่มาทำหน้าที่นัก

สื่อสารโดยตรง โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ไฟแรง ผู้มีความสนใจด้านการทำสื่อและเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่

งบประมาณ สำหรับซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือสื่อสารที่จำเป็น เช่น กล้องถ่ายรูป หรือ โทรศัพท์มือถือสำหรับถ่ายรูปและทำวิดีโอได้ อุปกรณ์อื่นๆ เช่น ขาตั้งกล้อง ไมโครโฟน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ตไวไฟ เป็นต้น



กิจกรรมฝึกอบรม ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการพัฒนานักสื่อสารชายขอบ จุดแข็งของคนทำงานในพื้นที่คือ การเก็บข้อมูลภาคสนาม การเข้าถึงแหล่งข่าว แต่จุดด้อยคือ เขียนข่าวไม่เป็น สื่อสารไม่เก่ง ไม่รู้วิธีที่จะเขียนเรื่องราวที่น่าสนใจ ทำอย่างไรให้คอนเทนต์โดดเด่น ได้ความรู้ และเป็นที่สนใจแก่สังคมวงกว้าง ดังนั้นการมีกิจกรรมฝึกอบรมโดยผู้สื่อข่าวมืออาชีพ สอนเรื่องการทำคอนเทนต์ การถ่ายภาพ ถ่ายคลิปวิดีโอ รวมถึงการสร้างเครือข่ายผ่านทางโซเชียลมีเดีย เป็นเรื่องที่ควรเกิดขึ้นบ่อยๆ เพราะนอกจากจะได้ความรู้ใหม่ๆ ยังได้พบปะแลกเปลี่ยนกับพี่น้องคนทำงานชายขอบในพื้นที่อื่นๆ ด้วย

นี่คือโจทย์ท้าทายที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพนักสื่อสารชายขอบให้สามารถรายงานข้อมูลข่าวสารให้พื้นที่ออกสู่สังคมได้อย่างมีพลังมากกว่าที่เป็นอยู่

(รายงานโดย ภาสกร จำลองราช)

สนช.เห็นชอบร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7

สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับร่างพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ....ฉบับใหม่ หรือที่เราเรียกกันว่า “ฉบับที่ 7” ที่ระบุเรื่อง “ค่าชดเชย 400 วัน , ลาคลอดเพิ่มเป็น 98 วัน ลาไปตรวจครรภ์ได้ทุกเดือน , ลากิจ 3 วันได้ค่าจ้าง , เปลี่ยนแปลงนายจ้างใหม่ ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เดิม” เป็นต้น

ทั้งนี้ในวันพฤหัสบดีที่ 20 กันยายน 2561 ทางสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้มีการพิจารณาเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ที่คณะรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ ซึ่งผ่านมติ ครม. เมื่อ 15 สิงหาคม 2560 บรรจวาระใน สนช. เมื่อ 28 สิงหาคม 2561 เรียบร้อยแล้ว โดยขอทบทวนสาระสำคัญของ ร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ ฉบับนี้อีกครั้ง ดังนี้

(1) กำหนดให้กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับเมื่อพ้นกำหนด 30 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 2) - คำว่า “นับแต่วัน” เป็นภาษากฎหมาย แปลว่า “ให้นับวันถัดไป”

(2) ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินอื่นๆ ภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง (มาตรา 70)

(3) ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่า 75 % ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ โดยต้องจ่ายก่อนหยุดกิจการ และภายใน 3 วันก่อนหยุดกิจการ (มาตรา 75 ใหม่)

(4) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน (มาตรา 14)

(5) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปี ขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน (มาตรา 14)

(6) กำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิณฑ์ร้อยละ 15 ต่อปี ในกรณีดังนี้

- นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นตัวเงิน
- นายจ้างไม่จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า
- นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง , ค่าล่วงเวลา , ค่าทำงานในวันหยุด , ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือเงินอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120-122
- นายจ้างไม่จ่ายเงินกรณีหยุดกิจการตามมาตรา 75 หรือเงินอื่นๆที่นายจ้างต้องจ่าย (มาตรา 9)

(7) ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างหรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการเปลี่ยนแปลง โอน ควบกับนิติบุคคลใด และมีผลให้ลูกจ้างต้องไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นก่อน และให้

นายจ้างใหม่ต้องรับใหม่ทั้งสิทธิและหน้าที่ ที่ลูกจ้างมีอยู่เดิม นั้นตามไปด้วยทุกประการ (มาตรา 13)

(8) ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาโดยไม่แจ้งล่วงหน้าก่อน นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างต้องได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล คือ ก่อน 1 รอบของการจ่ายค่าจ้าง (มาตรา 17/1)

(9) แก้ไขมาตรา 120 เรื่องการย้ายสถานประกอบการใหม่ โดยกำหนดดังนี้

- นายจ้างต้องปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนย้าย โดยต้องระบุชื่อลูกจ้างที่จะถูกย้ายในประกาศด้วย
- หากนายจ้างไม่ปิดประกาศ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
- หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะย้ายไปที่ใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการ (หากนายจ้างไม่แจ้งก่อน) และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ณ วันที่ย้าย โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าค่าชดเชยตามมาตรา 118
- ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษภายใน 7 วัน นับแต่วันที่สัญญาสิ้นสุด
- หากนายจ้างไม่จ่าย ต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากลูกจ้าง

- คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ต้องพิจารณาคำร้องภายใน 60 วัน และแจ้งคำสั่งภายใน 15 วัน นับแต่มีคำสั่งออกมา

- เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเห็นว่านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยฯ นายจ้างต้องจ่ายภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

- เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเห็นว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยฯ ให้แจ้งให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างทราบ

- หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง ต้องอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

- หากนายจ้างเป็นฝ่ายอุทธรณ์ ต้องวางเงินตามจำนวนที่สั่ง จึงจะฟ้องคดีได้ และเมื่อศาลมีคำพิพากษา ให้ถือว่าคำดำเนินคดีอาญาระงับไป

(10) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน และต้องได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ (มาตรา 34 และ 57/1)

(11) ให้ลูกจ้างที่ดำรงกรรมมีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร ทั้งนี้กฎหมายใหม่กำหนดให้คลอดบุตรลาได้ไม่เกิน 98 วัน และได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ แต่ไม่เกิน 45 วัน และไม่นับรวมวันหยุดที่มีในวันลา (ในกฎหมายเดิมมีถ้อยคำนี้ กฎหมายใหม่ตัดออกไปแล้วค่ะ) (มาตรา 41 และ 59)

(12) ลูกจ้างทั้งชายและหญิงต้องได้รับค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด หากทำงานในลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่เทียบแล้วมีค่าเท่าเทียมกัน (มาตรา 53)

(13) กำหนดลักษณะของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าอื่นๆ

- หากตกลงจ่ายเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงที่ไม่เกินรอบการจ่าย 1 เดือน ให้จ่ายเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง

- หากตกลงเป็นอย่างอื่น ให้จ่ายตามที่ตกลงกัน (มาตรา 70)

หมายเหตุ - พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คุ้มครองเฉพาะคนที่เป็น “ลูกจ้าง” เท่านั้น โดยได้ยกเว้นการคุ้มครองในหลายมาตรามาก กับกลุ่มแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านโดยไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย, แรงงานภาคเกษตรกรรมที่ไม่ได้ทำงานตลอดทั้งปี , แรงงานที่ทำงานในกิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เช่น คนทำงานในองค์กรภาคประชาสังคม , องค์กรแรงงาน , NGOs ต่างๆ โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ , ชั่วโมงในการทำงาน และค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด

(สรุปโดย : บุญยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ นักวิชาการสถาบันส่งเสริมภาคประชาสังคม)