



วลีโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์ แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.33 NO.378 JANUARY 2019 ปีที่ 33 ฉบับที่ 378 มกราคม 2562



สวัสดีปีใหม่ ๒๕๖๒

วันเอ๋ยวันข้างหน้า
คุณธรรมต้องมาเป็นใหญ่
ประชาชนแกร่งกล้ากว่าใครใคร่
ประเทศไทยเจริญรุ่งเรือง
ดอกไม้งามบานตอนเช้า
ดอกคุดเคี้ยวบานออกเหลือง
นกขุนทองบินร้องเล่าเรื่อง
ปราชญ์จะเปรี๊ยะ ปราชญ์เด่น เป็นปราชญ์จริง

อรอนงค์ พงศ์พวง

จดหมายจากคุณ.....
15 กันยายน 2520 ห้องขัง 1 ชั้น 4 ตึกควบคุมวินาศ
เรือนจำชั่วคราวโรงเรียนพลตำรวจบางเขน กรุงเทพมหานคร



- พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน หากต้องใช้ให้เป็นประโยชน์
- องค์การผู้หญิงพหุพรรคการเมือง ตอบโจทย์นโยบายผู้หญิง
- แกะรอยแรงงานผีน้อยเกาหลีสู่คนขายโรตตี้ที่ไทย.....
- สถิติภาวะการทำงานของประชากร พ.ย. 2561
- เลิกจ้างปี 61 เพิ่มเล็กน้อย จับตาปี 62 ใช้เทคโนโลยีแทนคน
- สรส. แกลงรัฐรับผิดชอบกรณีส่งกลับนักสหภาพกับพวเขา
- สนช.ผ่านร่าง กม.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ เพิ่มสิทธิ-สวัสดิการ
- ขบวนการแรงงานสากลรณรงค์หยุดหักเงิน 7 ผู้นำสหภาพรถไฟฯ

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



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

แรงงานปรัศน์ออนไลน์ฉบับต้อนรับปีใหม่ มกราคม 2562 (31/378) สำหรับผู้ที่ติดตามสถานการณ์การเลือกตั้ง กำหนดวันเลือกตั้งที่คิดว่าแน่นอนแล้ว กลับมีข่าวว่าจะต้องเลื่อนออกไปอีก ก่อให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อรัฐบาล คงต้องรอคอยกันต่อไปว่าคนไทยจะมีโอกาสได้เลือกตั้งอีกครั้งเมื่อไหร่ หลังจากที่ต้องทนรอมมาแล้วเกือบ 5 ปี

เพื่อต้อนรับการเลือกตั้งที่กำลังจะมาถึง องค์การพัฒนาเอกชนและเครือข่ายด้านผู้หญิงได้จัดเวทีสาธารณะพบพรรคการเมืองต่าง ๆ เพื่อผลักดันนโยบายด้านสิทธิสตรีและการแก้ปัญหาของผู้หญิง โดยมีพรรคการเมืองต่าง ๆ ให้ความสนใจส่งผู้แทนมาเข้าร่วมหลายพรรค แต่น่าสังเกตว่า ไม่มีผู้แทนจากพรรคสังคมประชาธิปไตยที่ผู้นำแรงงานหลายท่านเข้าไปร่วมเป็นแกนนำมาร่วมตอบโจทชนโยบายด้านผู้หญิงในเวทีดังกล่าวสนใจอ่านรายละเอียดได้ในแรงงานปรัศน์ฉบับนี้

ความเคลื่อนไหวด้านกฎหมายแรงงาน ฉบับนี้มีคลินิกกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีทั้งการอธิบายหลักกฎหมายและกรณีตัวอย่างจากข้อร้องเรียนของพนักงาน 288 คน ของบริษัทอิตาเลียนไทยฯ ในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่ถูกนายจ้างสั่งให้ย้าย

มาทำงานที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2561 ที่ผ่านมา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้พิจารณาผ่านร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ซึ่งมีการเพิ่มสิทธิและสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในขณะที่สถานการณ์การเลิกจ้างในปี 2561 เพิ่มขึ้นสูงกว่าปี 2560 เล็กน้อย แต่ก็มีคาดการณ์กันว่าในปีใหม่นี้ น่าจะมีการเลิกจ้างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในธุรกิจด้านสื่อสารมวลชน สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษาของเอกชน ฯลฯ อันเนื่องมาจากการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์เข้ามาใช้แทนแรงงานคน และการเปลี่ยนแปลงจากธุรกิจสิ่งพิมพ์ไปสู่ธุรกิจออนไลน์

ในด้านสถานการณ์แรงงานข้ามชาติมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในช่วงวันผู้ย้ายถิ่นสากล (วันที่ 17 ธันวาคม ของทุกปี) โดยเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2561 เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติได้จัดงานแสดงศิลปะและการเสวนาเกี่ยวกับสิทธิแรงงานข้ามชาติ รวมถึงปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ในขณะที่เครือข่ายแรงงานภาคเหนือได้ยื่นข้อเรียกร้อง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2561 ซึ่งมีข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลไทยและรัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สามารถติดตามรายละเอียดได้ในแรงงานปรัศน์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอแสดงความเสียใจต่อผลการลงมติเลือกคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยสนช.ที่ปรากฏว่า ผู้แทนขององค์กรภาคประชาชนทั้ง 5 คน ไม่ผ่านการรับรองแม้แต่คนเดียว ในขณะที่ผู้ที่ผ่านการรับรอง 2 คน เป็นผู้แทนของฝ่ายข้าราชการ

ทำให้ต้องมีการพิจารณารับรองกันใหม่ โดยวุฒิสมาชิกภายหลังการเลือกตั้งที่กำลังจะเกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่า ภายใต้รัฐบาลชุดปัจจุบันเป็นเรื่องเป็นไปไม่ได้ที่ภาคประชาสังคมจะมีพื้นที่อยู่ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

บทความ

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน หากต้องใช้ให้เป็นประโยชน์

ชฤทธิ มีสิทธิ์

หากจะต้องใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้เป็นประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว จะต้องอาศัยความรู้และความคิดในทางกฎหมายอะไรบ้าง ใช้ช่องทางกฎหมายช่องทางใดบ้าง และนอกจากความรู้แล้ว ยังต้องอาศัยเทคนิคหรือทักษะต่าง ๆ อย่างไรบ้าง และที่สำคัญผู้ที่ใช้สิทธิต้องมีความคิดหรือสำนึกและความกล้าหาญในการใช้สิทธิอีกด้วย มีหลายเรื่องหลายประเด็น ดังนี้

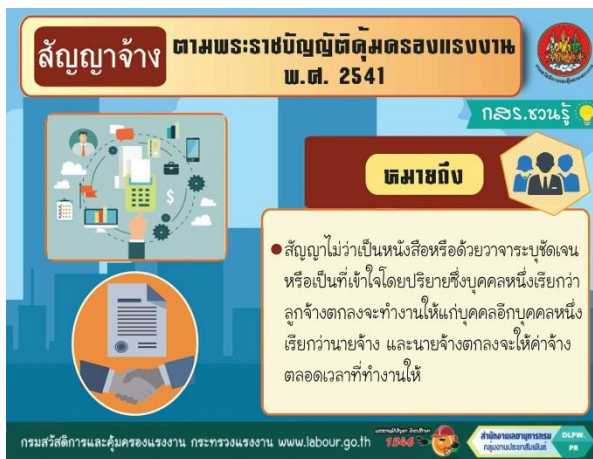
กรณีที่ 1 รู้กฎหมาย เข้าใจกฎหมาย และใช้กฎหมายเป็น

หลักพื้นฐานสำหรับประชาชนในการศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย ก็คือว่า เหตุผลที่จำเป็นถึงขั้นต้องออกกฎหมายฉบับนั้น หลักการและเหตุผลของกฎหมาย หมายความว่า กฎหมายฉบับนั้น

มุ่งคุ้มครองใคร คุ้มครองเรื่องใด ใครมีหน้าที่หลักที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนั้น หากผู้ใดละเมิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนกฎหมาย ต้องรับผิดอย่างไร มีกระบวนการในการบังคับใช้กฎหมายอย่างไร



เราลองมาพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ต่อไปจะเรียกว่า พ.ร.บ. 2541) ที่คนงานชอบเรียกกันว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ที่เป็นมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ ผู้ที่มีหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคือนายจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่หลักในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย คือเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่นพนักงานตรวจแรงงาน และมีส่วนราชการอื่นที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ด้วย เช่นการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหารเรือ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เป็นพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายฉบับนี้



เนื่องจากเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน จึงมีสาระค่อนข้างมาก เราจึงต้องรู้จักศึกษา แยกแยะ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น

ตามมาตรา 9 หากนายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังต่อไปนี้ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร คือ เงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง ค่าชดเชยพิเศษกรณีเลิกจ้างเนื่องจากนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ หรือกรณีย้ายสถานประกอบการอันมีผลกระทบต่อชีวิตของลูกจ้างหรือครอบครัว หรือไม่คืนเงินประกันการทำงาน เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดเวลาจ่ายเงิน หรือคืนเงินประกันการทำงานดังกล่าว นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่าย ทุกระยะเวลา 7 วัน

ความรู้ทางกฎหมายคืออะไร

ส่วนใหญ่เราก็มักจะท่องจำกันว่า ถ้านายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มตามกฎหมายด้วย แต่เราได้ทำความเข้าใจว่า เหตุใดถ้านายจ้างไม่จ่ายเงินหรือไม่คืนเงินดังกล่าวแล้ว นอกจากจะต้องจ่ายเงินที่ค้างชำระดังกล่าวแล้ว ยังต้องจ่ายเงินเพิ่มอีก และต้องจ่ายหนักด้วยในอัตรา ร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน สูงกว่าดอกเบี้ยหลายเท่าตัว เพราะดอกเบี้ยขึ้นสูงเพียงร้อยละ 15 ต่อปีเท่านั้น ดอกเบี้ยกับเงินเพิ่ม ก็เป็นเงินคนละส่วนกัน แปลว่า ถ้านายจ้างทำผิด ก็ต้องจ่ายทั้ง 2 ส่วนนะครับ

แต่ไม่รวมถึงเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายในกรณีที่ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเพราะเป็น ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย หรือในงานประเภทต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 65 พ.ร.บ. 2541 หรือ ค่าจ้างร้อยละ 75 กรณีสั่งให้หยุดงานชั่วคราวตาม มาตรา 75 หรือกรณีสถานประกอบการมีปัญหาเรื่อง ความไม่ปลอดภัย พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุด กิจการและให้นายจ้างจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ในช่วงที่สั่งหยุดกิจการ ตามมาตรา 105

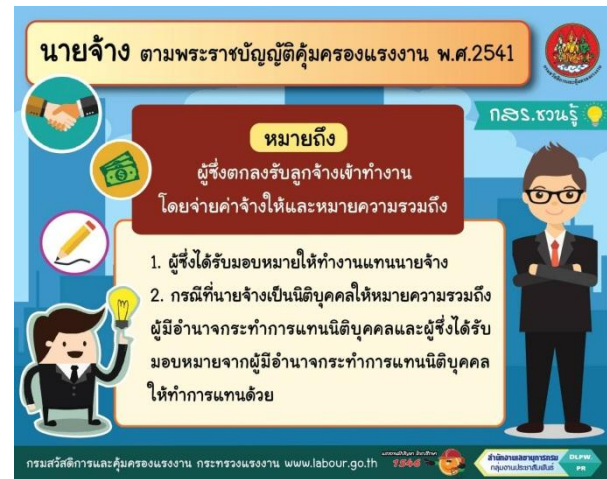
เบื้องหลังของกฎหมาย

เบื้องหลังหรือเจตนารมณ์ของกฎหมายก็คือ ว่า เงินประเภทดังกล่าวเป็นเงินที่มีความสำคัญกับ ลูกจ้างมาก การคุ้มครองเรื่องดังกล่าวจึงมีความสำคัญ ถ้านายจ้างฝ่าฝืนก็ต้องมีมาตรการควบคุมให้ได้ผล จริงจัง ถ้าพักดอเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นายจ้าง บางส่วนยังไม่สนใจ หรือเกรงกลัว เงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน เหมือนกับมาตรการบังคับเอา ค่าเสียหาย หรือที่เรียกกันว่า ค่าปรับในทางแพ่ง เงิน เพิ่มนี้ให้แก่ลูกจ้างไม่ได้เอาเข้าหลวง

หลักกฎหมายมาตรานี้ใช้กับกรณีใด

(1) กรณีนายจ้างกั้นแกล้งลูกจ้าง โดยไม่ จ่ายเงินดังกล่าวให้ครบถ้วนถูกต้องตามกำหนดเวลา

(2) กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินหรือไม่คืนเงิน ประกันการทำงานดังกล่าว แต่ไม่มีเหตุผลอันสมควร



กรณีนี้มีหลักให้พิจารณาก็คือว่า มีความ ชัดเจนว่าเงินดังกล่าวนี้นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างคน ใด จำนวนเงินเท่าใด และต้องจ่ายเมื่อใด มิใช่ยังมีข้อ โต้แย้งกันอยู่หรือมีปัญหาต้องตีความ เนื่องจาก ข้อความยังคลุมเครือ หรือไม่ชัดเจน เช่น ข้อตกลง กำหนดให้นายจ้างต้องปรับเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างที่มี อำนาจบังคับบัญชา ร้อยละ 15 ของค่าจ้างที่เคยได้รับ ปัญหาก็คือเถียงกันว่าลูกจ้างคนนั้นเป็นผู้บังคับบัญชา ตามกฎหมายหรือตามระเบียบของนายจ้างหรือไม่ นายจ้างจึงยังไม่ได้เพิ่มให้ กรณีอย่างนี้จะถือว่า นายจ้างจงใจยังไม่ได้ ทานใดที่สนใจศึกษาแนวคำ วินิจฉัยของศาล ใช้สมาร์ทโฟนเข้าไปค้นหาในกูเกิล ได้เนะครับ ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 5466-5467/2545

หรือกรณีนายจ้างขาดสภาพคล่อง มีหนี้สินจำนวนมาก หรือมีหลักฐานชัดเจนว่า นายจ้างถูกลูกค้านี้ยาวหนี้จำนวนมาก จนมีเงินไม่พอจ่ายเงินดังกล่าว ถ้านายจ้างมีหลักฐานแสดงเหตุผลดังกล่าวได้ ถือว่ามีเหตุผลอันสมควร จะให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุก 7 วัน ก็ไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง



ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิช่องทางใดบ้าง

หากนายจ้างไม่จ่ายเงินหรือไม่คืนเงินดังกล่าวตามมาตรา 9 ลูกจ้างไปทวงถามกับฝ่ายการเงิน หรือผู้จัดการ โรงงานแล้ว ก็ไม่ได้รับเงิน ลูกจ้างบางคนอาจจะใช้วิธีทำหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ส่งถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทเลย หรือบางคนอาจให้ทนายความทำหนังสือถึงนายจ้างเลย ก็แล้วแต่ว่าใครจะสะดวกหรือพร้อมจะใช้วิธีไหน เพราะนายจ้างบางรายหากได้รับหนังสือทวงถามจากทนายความของลูกจ้าง แทนที่จะเคารพการใช้สิทธิของลูกจ้าง กลับไม่พอใจลูกจ้าง ส่งผลต่อ

ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ก็ต้องประเมินกันดีนะคะครับ

หากดำเนินการดังกล่าวแล้วยังไม่เป็นผล ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องตามแบบ คร.7 ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ในเขตพื้นที่หรือสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบการของนายจ้างตั้งอยู่ หรือจะยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจพิจารณาดีได้ เลือกเอาทางใดทางหนึ่งนะคะครับ

ผลเป็นอย่างไร ที่ผ่านมามีต้องยอมรับว่ามาตรการเงินเพิ่มนี้ ได้ผล แก้ไขปัญหากรณีที่นายจ้างจงใจหรือกลั่นแกล้งไม่จ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้มากที่สุดทีเดียว กล่าวได้เลยว่า นายจ้างจะไม่เสี่ยงกับกฎหมายมาตรานี้ แต่น่าเสียดายที่กรณีฟ้องร้องกันโดยส่วนใหญ่ ลูกจ้างมิได้เรียกเงินเพิ่ม เนื่องจากขาดความรู้ในเจตนารมณ์กฎหมายอย่างแท้จริง

มีตัวอย่างที่เคยเกิดขึ้นแล้วนะคะ ก็คือว่านายจ้างพร้อมจ่าย แต่หาตัวลูกจ้างไม่พบ นายจ้างควรทำอะไร ศาลเคยพิพากษาให้นายจ้างนำเงินดังกล่าวไปวางต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วางวันไหน ดอกเบี้ยและเงินเพิ่มหยุดวันนั้น แต่ถ้าไปวาง ณ สำนักงานวางทรัพย์ ศาลเห็นว่าไม่ถูกต้อง เงินเพิ่มและดอกเบี้ยจะเดินต่อไปเรื่อย ๆ นะครับ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 259-260/2551)

หลักกฎหมายมาตรานี้ สามารถใช้ได้ผลและควรใช้อย่างยิ่ง กับกรณีผู้ประกอบการที่มุ่งหากำไรจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงงานในเขตพื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวหนาแน่น จากประสบการณ์ที่ว่า ลูกจ้างไม่กล้าเรียกร้อง มีหลายโรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ก็ไม่เห็นจะเดือดร้อนอะไร ไม่มีใครสนใจใครอยู่แล้ว ส่วนภาครัฐเองก็ถ้าไม่มีใครร้องเรียน รัฐก็อยู่เฉยๆ อยู่แล้ว หรือถ้าปรากฏเรื่องราวทางสื่อ ก็จะดำเนินคดีกัน

กรณีที่ 2 แนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานตรวจแรงงาน

ขอย้ำอีกครั้งนะครับว่า ถ้าเป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น สนับสนุนให้ลูกจ้างใช้สิทธิต่อพนักงานตรวจแรงงานครับ ดังที่ได้ชี้ให้เห็นในคลินิกกฎหมายตอนที่ 11 แล้ว แต่หากมีเรื่องทั้ง พ.ร.บ. 2541 และสิทธิตามกฎหมายแรงงานฉบับอื่นด้วย เช่น

► เรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

► ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน ฯ พ.ศ. 2522) หรือ

► กรณีนายจ้างประมาทเลินเล่อไม่จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย แล้วลูกจ้างทำงานจนได้รับอันตราย ลูกจ้างจึงฟ้องนายจ้างว่าละเมิดสิทธิเรียกค่าเสียหายตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 นอกเหนือจากการใช้สิทธิต่อกองทุนเงินทดแทน อย่างนี้ต้องไปศาลแรงงานครับ มิฉะนั้นลูกจ้างจะต้องดำเนินคดีทั้งในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน และศาลแรงงาน ซึ่งจะหลายซ้ำหลายซ้อน และเป็นภาระแก่ลูกจ้างเกินไป



ที่นี้กรณีใช้สิทธิในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมีหลักกฎหมาย และมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองช่วยเหลือในหลายแง่มุมดังที่เคยคุยกันแล้ว ในครั้งนี้จะมานั่งย้ำว่า หากใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ควรต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจประเด็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมีหลายกรณีที่ศาลฎีกาก็ได้วินิจฉัยไว้แล้ว เช่น

► **ไม่วางเงิน ไม่มีอำนาจฟ้อง** กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้ฝ่ายใดจ่ายเงิน และฝ่ายนั้นต้องการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ฝ่ายนั้นต้องวางเงินต่อศาลเท่าจำนวนที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง หากไม่วางเงินตามจำนวนดังกล่าว ฝ่ายฟ้องคดีไม่มีอำนาจฟ้อง ยื่นฟ้องไปศาลแรงงานจะมีคำสั่งไม่รับฟ้อง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1353/2551)



► **ฟ้องเพิกถอนเกิน 30 วัน ไม่มีอำนาจฟ้อง** เมื่อได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว บางแห่งพนักงานตรวจแรงงานประสานให้ลูกจ้างไปรับคำสั่งด้วยตนเอง บางครั้งก็ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับในประเทศ เมื่อได้รับคำสั่งแล้ว ลงชื่อรับคำสั่งวันนี้ นับวันรุ่งขึ้นไป 30 วัน ตก 30 วัน หนือถือว่าครบวันนั้น ปัญหาที่มีอีกว่า ตอนไปยื่นคำร้องใช้ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน แต่อยู่จริงอีกบ้านหนึ่ง พนักงานตรวจก็ส่งไปตามทะเบียนบ้าน กว่าญาติจะแจ้งให้ทราบ ก็กินเวลาหลายวัน บางทีรับไว้แล้วก็ลืมแจ้ง มีเรื่องให้ตื่นเต้นตลอดเวลาครับ แต่ถ้าลูกจ้างเป็นฝ่าย

ชนะก็ไม่มีผลเสียอะไร แต่ถ้าแพ้คดี แล้วมารู้เรื่องเกิน 30 วัน หมคดีพิฟ้องคดีครับ (คำพิพากษาฎีกาที่ 10406/2550)

แต่ถ้าแพ้คดี แล้วมารู้เรื่องกระชั้น แต่ยังไม่เลย 30 วัน ก็ให้รีบไปศาลแรงงานที่มีอำนาจพิจารณาคดีนั้น พบนิติกร เล่าเรื่องให้นิติกรฟัง เพื่อให้ช่วยเขียนคำร้องขอขยายระยะเวลาในการฟ้องคดีเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเคยมีกรณีเกิดขึ้นแล้ว หากเป็นกรณีมีความจำเป็น หรือมีเหตุผลอันสมควร ศาลจะให้โอกาสในการใช้สิทธิฟ้องคดีครับ

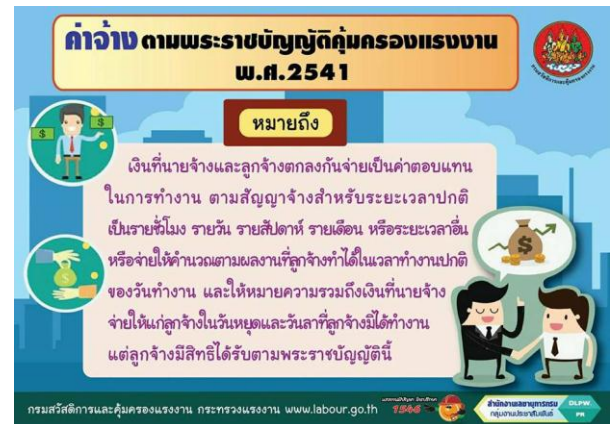
► **ร้องพนักงานตรวจแรงงานประเด็นใด** พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนได้เฉพาะประเด็นนั้น จากประสบการณ์พบว่า มักจะมีกรณีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามพ.ร.บ. 2541 ในหลายประเด็นหลายมาตรา แต่ลูกจ้างขาดความเข้าใจในหลักกฎหมาย จึงมักแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานไม่ครบถ้วน และต้องมายื่นคำร้องเพิ่มเติมในภายหลัง ทำให้กระบวนการล่าช้าและเกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ และเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่มีอารมณ์หงุดหงิด ปรากฏว่า เรื่องทำนองนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้แล้วว่า พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสอบสวนได้เฉพาะประเด็นที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องไว้ แปลความว่า ลูกจ้างได้ร้องไว้ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย และค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่จากการสอบสวน

ของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และหักค่าจ้างไว้โดยไม่ถูกต้อง แต่ลูกจ้างไม่ได้ร้องไว้ ศาลฎีกาตีความเคร่งครัดว่า ลูกจ้างร้องประเด็นใด พนักงานตรวจแรงงานสอบได้เฉพาะประเด็นนั้น

ทางแก้ก็คือ แก้ไขปรับปรุงพ.ร.บ. 2541 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจสอบสิทธิของลูกจ้างตามพ.ร.บ. 2541 ทุกเรื่องและมีคำสั่งได้โดยชอบด้วยกฎหมาย แม้ว่าลูกจ้างมิได้ร้องไว้ แต่ถ้าไม่แก้ไขกฎหมาย กระทรวงแรงงานก็ต้องวางนโยบายและพัฒนาคุณภาพของพนักงานตรวจแรงงานให้ทำหน้าที่แบบมืออาชีพ และมีระบบในการตรวจสอบมิให้มีการใช้อำนาจไปกลั่นแกล้งผู้อื่น เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการตรวจสอบสิทธิของลูกจ้างตามพ.ร.บ. 2541 และดำเนินการให้ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องให้ครบถ้วนทุกประเด็น หากทำได้แบบนี้ ก็สามารถพูดได้เต็มปากเต็มคำว่า กระทรวงแรงงานได้ทำงานเชิงรุกเพื่อยกระดับการให้การคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริงครับ

► นำเสนอพยานหลักฐานเพิ่มเติมนอก
จำนวนพนักงานตรวจแรงงานได้ มีเสียงบ่นมาจากหลายทางว่า กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว ฝ่ายนายจ้างที่แพ้คดี มักจะฟ้องเพิกถอนคำสั่งเกือบทุกราย แม้จะต้องวางเงินต่อศาลแรงงานก็ตาม แต่ก็ยังมีการสืบพยานกันอีก ก็เลยงง ๆ ว่า ก็พนักงาน

ตรวจแรงงานสอบสวนแล้ว ทำไมศาลต้องสืบพยานอีก



ก็ขอทำความเข้าใจว่า พนักงานตรวจแรงงานอาจรวบรวมพยานหลักฐานได้ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อมีคำสั่งแล้ว ฝ่ายที่ฟ้องเพิกถอนคำสั่ง เขาก็ต้องตรวจสอบว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมีจุดอ่อน หรือมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง โดยเฉพาะ (1) ข้อเท็จจริง ถูกต้องไหม ครบถ้วนไหม รับฟังมาถูกต้องไหม พยานเขาให้ข้อเท็จจริงมาตามที่พนักงานตรวจรับฟังข้อเท็จจริงตรงกับพยานหลักฐานที่ปรากฏหรือไม่ (2) กระบวนการหรือวิธีการของพนักงานตรวจแรงงานเป็นไปตามระเบียบหรือข้อกำหนดว่าด้วยการพิจารณาสอบสวนคำร้องหรือไม่ (3) การวินิจฉัยและแปลความกฎหมายของพนักงานตรวจแรงงานเป็นไปตามเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของกฎหมายหรือไม่ เป็นสิทธิของฝ่ายฟ้องเพิกถอนในการยกข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายขึ้นมาประกอบการดำเนินคดีของฝ่ายตนได้



เรื่องทำนองนี้เคยมีปัญหาพิพาทถึงชั้นฟ้องร้องทางศาล และผู้คดีกันจนถึงศาลฎีกามาแล้ว ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า “...ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดไว้ว่า หากเป็นคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ในการพิจารณาคดีศาลแรงงานต้องพิจารณาข้อเท็จจริง ตามที่พนักงานตรวจแรงงานรับฟังยุติไว้ในสำนวน หรือเฉพาะที่ปรากฏจากการสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น เพราะไม่ได้มีกฎหมายบัญญัติวิธีการสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานไว้โดยเฉพาะ อีกทั้งการสอบสวนและใช้ดุลพินิจออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ก็กระทำเพียงคนเดียว จึงอาจมีข้อบกพร่องได้ ดังนั้นในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน คู่ความย่อมมีสิทธิอ้างพยานหลักฐานใดๆ เพิ่มเติมต่อศาลแรงงานได้ ส่วนพยานหลักฐานที่อ้างเพิ่มเติมจะรับฟัง(คือมีเหตุผลหรือมีความน่าเชื่อถือ)

ได้เพียงใดขึ้นกับน้ำหนักพยาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8792/2550)

กรณีที่ 3 กลุ่มพนักงานกว่า 200 คนของบริษัท อิตาเลียนไทย-ร็องนายอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กรณีนายจ้างสั่งย้ายให้ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพราะกระทบต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว

ตามที่ปรากฏเป็นข่าวว่าบริษัท อิตาเลียนไทยฯ ในฐานะนายจ้าง ได้มีคำสั่งย้ายพนักงานที่ทำงานประจำที่เหมืองแม่เมาะ ซึ่งจะหมดสัญญาในปี 2563 ไปทำงาน ณ สำนักงานที่กรุงเทพมหานคร หรือสาขาต่าง ๆ ในต่างจังหวัด โดยพนักงานชุดแรก 70 คนจะต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ 26 พฤศจิกายน 2561 ในคำสั่งย้ายระบุเหตุผลว่า เนื่องจากคนงานมากกว่าปริมาณงาน จึงเป็นภาระค่าใช้จ่ายแก่ทางบริษัทฯ พนักงานกว่า 200 คน จึงมาชุมนุมกันที่หน้าว่าการอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เพื่อร้องขอความเป็นธรรมต่อนายนิมิต ผดุงศิลป์ไพโรจน์ นายอำเภอแม่เมาะ

ก่อนอื่นก็ต้องขอชื่นชมคนงานที่สามัคคีพร้อมใจกัน รวมตัวกันเพื่อปกป้องสิทธิและความเป็นธรรม และขอขอบคุณนายอำเภอแม่เมาะ ที่เล็งเห็นความเดือดร้อนและความไม่เป็นธรรมที่

คนงานและครอบครัวได้รับ แทนที่จะให้คนงานไป ร้องเรียน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดลำปาง ในฐานะที่เป็นหน่วยงาน รับผิดชอบด้านแรงงานโดยตรง ดังที่เราท่านทั้งหลาย มักจะได้พบเห็นการปฏิบัติดังกล่าวในหลายจังหวัด แต่ปรากฏว่านายอำเภอแม่เมาะได้ทำหน้าที่อันสำคัญ และแสดงความรับผิดชอบดำเนินการเพื่อแก้ไข ปัญหา โดยให้คนงานเลือกตัวแทนจำนวน 5 คน เพื่อ การเจรจากับทางนายจ้าง และได้มอบหมายให้การ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ เป็นคนกลางในการช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ประเด็นปัญหาที่คนงานพูดถึงกันมากก็คือ คนงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอแม่เมาะ และ อำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดลำปาง ทำงานต่อเนื่องมา หลายโครงการหรือหลายเฟสแล้ว จนหลายคนมีอายุ งานร่วม 20 ปีเศษแล้วก็มี หากถูกย้ายไปทำงานที่ จังหวัดอื่น ย่อมกระทบต่อความเป็นครอบครัว และ ภาระค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะหากถูกย้ายเข้ามาทำงานใน กรุงเทพมหานคร จะได้รับความเดือดร้อนอย่างมาก ในเรื่องภาวะการครองชีพและการดำเนินชีวิตใน เมืองหลวง ทำให้คนงานและสมาชิกในครอบครัวเกิด ความเครียดและวิตกกังวลมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหา เรื่องอาจต้องมาทำงานในตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ แตกต่างจากเดิม ซึ่งคนงานไม่ถนัดหรือไม่มีทักษะ ฝีมือ

คนงานส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ส่งย้ายงาน น่าจะ คาดหมายว่าคนงานคงไม่พร้อมไปทำงานต่างจังหวัด หรือกรุงเทพมหานคร และคงลาออกในที่สุด ซึ่งหาก คนงานหลงกลไปลาออก นายจ้างไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยตามกฎหมายแม้แต่บาทเดียว คนงานรู้ทัน ในข้อนี้ จึงไม่ทำให้เสียสิทธิ หรือพลาดท่าเสียที เสียก่อน

การจ่ายค่าชดเชยให้แก่อลูกจ้าง
ถ้าเลิกจ้างและลูกจ้างไม่มีความผิด

ลูกจ้างที่มีอายุงาน 120 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี

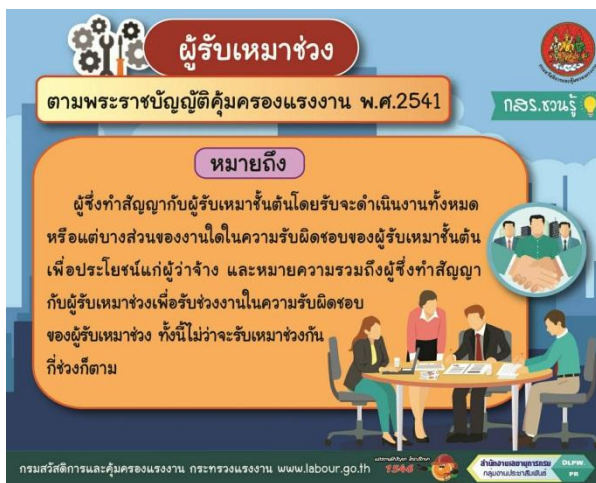
นายจ้างจ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่า ค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน www.labour.go.th

อย่างไรก็ตาม เป็นกรณีที่น่ายินดีอย่างยิ่ง ที่ กระบวนการเจรจาแก้ไขปัญหามาตามแนวทางของ นายอำเภอแม่เมาะ เกิดผลดี นายจ้างยอมยกเลิกคำสั่ง ย้าย และหากมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการใด ๆ ก็ จะยึดถือกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด คนงาน รวมทั้งสิ้น 288 คน พอใจและกลับไปทำงาน ตามปกติ

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในกระบวนการแก้ไข ปัญหาดังกล่าว ไม่มีหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมเจรจาเพื่อแก้ไข ปัญหา แต่มีรอง

นายกเทศมนตรีตำบลแม่มาะ ในฐานะหน่วยงานท้องถิ่น และมีตัวแทนของฝ่ายประชาชนเข้าร่วมด้วย เพื่อการเชื่อมประสาน ตัวแทนของฝ่ายคนงาน ตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายบริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิต รวมทั้งมีตัวแทนของฝ่ายปกครอง ทหารและตำรวจเข้าร่วมด้วย



น่าเสียดายที่กระบวนการแก้ไขปัญหาดังกล่าว มิได้จัดทำข้อตกลง หรือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญห หรือในกรณีที่มีความจำเป็นถึงขนาดต้องปรับเปลี่ยนโยกย้ายกำลังคนงาน จะต้องดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์ใดบ้าง ทั้งที่เป็นไปตามกฎหมาย และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เนื่องจากในความเป็นจริง ไม่อาจใช้กฎหมายแก้ไขปัญหได้ทุกเรื่อง

ถ้าจะว่าไปแล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 ก็ยังไม่ครอบคลุมเพื่อแก้ไขปัญหारेื่องการ โยกย้ายคนและการย้ายสถาน

ประกอบการของนายจ้าง เนื่องจากกรณีการย้ายสถานประกอบการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ชีวิตของลูกจ้างหรือครอบครัวลูกจ้าง และเกิดสิทธิให้ลูกจ้างที่ไม่ตกลงยินยอมย้ายงานดังกล่าว มีสิทธิขอลาออกโดยกฎหมายให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายนั้น (ตามมาตรา 120) จะต้องเป็นสถานประกอบการที่เกิดขึ้นใหม่ หรือนายจ้างไปเข้าสถานประกอบการของนายจ้างอื่นหรือบริษัทอื่น เพื่อประกอบการของตน แต่หากเป็นสถานประกอบการที่เป็นสาขาของนายจ้างเดิมอยู่แล้ว ศาลฎีกาตีความกฎหมายว่า ไม่ถือว่าเป็นการย้ายสถานประกอบการตามมาตรา 120

อันนี้จึงเป็นเรื่องความไม่เป็นธรรมแน่ๆ ที่ยังไม่มีการแก้ไขกฎหมายมารองรับหรือแก้ไข ทางหนึ่งก็แก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน อีกทางหนึ่งกระทรวงแรงงานก็น่าจะนำกรณีการแก้ไขปัญหของนายอำเภอแม่มาะในครั้งนี้ มาศึกษาเป็นบทเรียนและนำไปจัดทำกระบวนการเรียนรู้ในส่วนองค์กรนายจ้างหรือองค์กรทางธุรกิจ องค์กรแรงงาน และภาคีต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อทำข้อตกลงหรือแนวทางแก้ไขปัญหาให้เกิดความเป็นธรรมต่อไป หรือกระทรวงแรงงานจะใช้อำนาจในการบริหารแรงงานภาครัฐกำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้

ทุกฝ่ายเห็นปัญหาร่วมกัน และร่วมกันกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อไป การดำเนินการดังกล่าวนี้ น่าจะเป็นตัวอย่างของการบูรณาการการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบบูรณาการที่ยึดเอาสถานการณ์จริงเป็นตัวตั้ง หากการปฏิบัติการดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์ ก็จะได้ดำเนินการเพื่อขยายความร่วมมือและขยายผล

ต่อไป ขอกราบวิงวอนกระทรวงแรงงานครับ ช่วยเป็นหัวหอกและธุระในเรื่งดังกล่าวด้วยเถิด หากไม่เร่งดำเนินการเสียในตอนนี้ ประเทศไทยอาจจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาแรงงานที่วิกฤติ ยิ่งเหยิงและเกิดผลกระทบเสียหายต่อสังคมในวงกว้างในอนาคตอันใกล้นี้ครับ

รายงานพิเศษ 1

องค์กรผู้หญิงพบพรรคการเมือง ตอบโจทก์นโยบายผู้หญิง

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์

นักวิชาการสถาบันส่งเสริมภาคประชาสังคม

เมื่อวันพุธที่ 26 ธันวาคม 2561 มูลนิธิเพื่อนหญิงและองค์กรเครือข่ายด้านผู้หญิงได้จัดเวทีสาธารณะ “องค์กรผู้หญิงพบพรรคการเมืองตอบโจทก์นโยบายผู้หญิง” ณ สำนักกลางนักเรียนคริสเตียน สะพานหัวช้าง เขตราชเทวี กรุงเทพฯ โดยมีสาระสำคัญ 2 ประเด็น คือ

(1) องค์กรผู้หญิงนำเสนอสถานการณ์ปัญหาของผู้หญิงในภาพรวม/ข้อเสนอนโยบายเพื่อส่งเสริมบทบาท สร้างความเข้มแข็ง ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างสังคมที่ปลอดภัยให้ผู้หญิง

(2) พรรคการเมืองตอบโจทก์นโยบายผู้หญิงสามารถสรุปประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

(1) องค์กรผู้หญิงนำเสนอสถานการณ์ปัญหาของผู้หญิงในภาพรวม/ข้อเสนอนโยบายเพื่อส่งเสริมบทบาท สร้างความเข้มแข็ง ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างสังคมที่ปลอดภัยให้ผู้หญิง



ในช่วงแรกองค์กรผู้หญิงนำเสนอสถานการณ์ปัญหาของผู้หญิงในภาพรวม/ข้อเสนอนโยบายเพื่อส่งเสริมบทบาท สร้างความเข้มแข็ง ยกระดับคุณภาพ

ชีวิต และสร้างสังคมที่ปลอดภัยให้ผู้หญิง รวม 7 คน
ดังนี้

(1.1) คุณชนวดี ทำจีน มูลนิธิเพื่อนหญิง

ได้นำเสนอปัญหาใน 3 ประเด็นหลัก คือ

(1.1.1) ปัญหาด้านความรุนแรงต่อผู้หญิง

พบว่า ในแต่ละปีผู้หญิงถูกกระทำความรุนแรงไม่ต่ำกว่า 30,000 คน ซึ่งนี้เป็นปัญหาในเมืองไทยที่เกิดขึ้นมาไม่ต่ำกว่า 20 ปี และมีแนวโน้มสูงขึ้น แม้รัฐบาลมีนโยบายหรือมาตรการต่างๆ แต่ปัญหายังดำรงอยู่ กรณีที่รุนแรงเช่น สามีทำร้ายหรือกระทั่งฆาตรกรยาตนเอง นั่นแปลว่ามาตรการเชิงรุกยังมีไม่พอ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอ ใน 4 ประเด็นใหญ่ๆ ได้แก่



- ต้องปรับทัศนคติเจ้าหน้าที่รัฐตั้งแต่ระดับนโยบายให้เกิดการทำงานเชิงรุก ตั้งแต่ในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ องค์กรรัฐในท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่

ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการพัฒนาความกลไกความร่วมมือในการทำงานร่วมกันตามที่กฎหมายฉบับต่างๆที่เกี่ยวข้องมาทำงานในเชิงบูรณาการ ตลอดจนการยกเครื่องกระบวนการทำงานของสหวิชาชีพให้ทำงานเร็วขึ้น

- การเร่งรัดให้มีการรับสมัครพนักงานสอบสวนหญิงเพิ่มขึ้น ที่ปัจจุบันทั่วประเทศมีไม่ถึง 400 คน

- การควบคุมธุรกิจขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้น้อยลง โดยให้ผู้ผลิตสุราต้องจ่ายค่าเสียหายให้ผู้เสียหายที่ถูกกระทำความรุนแรงร่วมด้วย ทั้งนี้ให้มีกฎหมายในการดำเนินการเรื่องนี้เพิ่มขึ้นมาโดยตรง

- การลงโทษข้าราชการที่ทำความผิดด้านความรุนแรง โดยให้พักงานไม่ใช่แค่ย้ายที่ทำงาน และให้ขยายอายุแฉ่งความเป็น 1 ปี

(1.1.2) ปัญหาด้านสุขภาพทางเพศ มีข้อเสนอ ดังนี้

- การดูแลสุขภาพทางเพศในผู้หญิงทุกวัย ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง ผ่านกลไกกระทรวงสาธารณสุขที่มีอยู่แล้วในทุกจังหวัด โดยให้หน่วยงานรัฐในจังหวัดร่วมกันบูรณาการการทำงานเป็นเครือข่ายสุขภาพทางเพศของผู้หญิง เพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐเข้าใจในเรื่องเหล่านี้และทำงานเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- เรียกร้องให้มีนโยบายด้านอนามัยเจริญพันธุ์ที่ครอบคลุมตั้งแต่วัยเด็ก ได้แก่ เด็กทุกคนควรได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันมะเร็งปากมดลูก หรือการ

รักษาโรคมะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก ควรได้รับบริการรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือโรคอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงโดยตรง

- ในกลุ่มผู้หญิงที่ท้องไม่พร้อม ควรมีกลไกรองรับด้านอาชีพ มีเงินสนับสนุนในการเลี้ยงดูบุตร หรือมีกองทุนฉุกเฉินในการดูแลบุตรเพื่อยุติการทอดทิ้งทารก รวมถึงการมีมาตรการเพื่อให้ผู้ชายเข้ามารับผิดชอบต่อผู้หญิงมากขึ้น โดยกำหนดให้รัฐจ่ายเงินให้ผู้หญิงก่อน แล้วไปเรียกร้องต่อผู้ชายให้รับผิดชอบต่อ หากพิสูจน์ DNA ได้ว่าเป็นพ่อของเด็กจริง

- เสนอเรื่องการควบคุมสถานบริการทางเพศอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันกระบวนการค้ามนุษย์

- พบว่า ณ วันนี้ผู้หญิงกว่า 8.5 ล้านคนได้รับผลกระทบจากบุหรี่ ขอเรียกร้องให้รัฐมีนโยบายเรื่องบ้านปลอดบุหรี่ รวมถึงสนับสนุนรัฐบาลให้ยกเลิกบุหรี่ไฟฟ้าที่ตอนนี้ถูกกฎหมายให้ผิดกฎหมายต่อไป

- การคุ้มครองผู้หญิงพิการ ให้มีกลไกเฉพาะที่เข้าถึงการคุ้มครองตามกฎหมายทางเพศ

(1.1.3) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

- การเปิดพื้นที่ให้ผู้หญิงมีโอกาสตัดสินใจเรื่องสิทธิชุมชนในระดับพื้นที่

- การสร้างความมั่นคงอาหารในระดับชุมชนให้เกิดขึ้นจริง เนื่องจากในปัจจุบันมีการใช้สารเคมีจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่งผลกระทบต่อแหล่งอาหารชุมชน เสนอแนะให้มีการเร่งรัดควบคุมเรื่องนี้อย่างจริงจังในระดับจังหวัด

- การให้ความสำคัญกับพลังงานทางเลือก

(1.2) คุณสิทธิ์ณ์ แสงสุวรรณ มูลนิธิพิทักษ์สตรี

สตรี

เป็นองค์กรที่ทำงานกับกลุ่มผู้หญิงไทยรากหญ้าที่ไปเป็นแรงงานและถูกแสวงประโยชน์ในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นผลมาจากความเหลื่อมล้ำทางฐานะและรายได้ทำให้ไม่มีทางเลือกในการทำงานในประเทศไทย ข้อเสนอในเรื่องนี้ คือ



- การสร้างอาชีพให้ผู้หญิงรากหญ้ามุ่งงานทำในระดับชุมชน โดยรัฐมีมาตรการดูแลการประกอบอาชีพในด้านต่างๆ รวมถึงในกลุ่มที่กลับมาจากต่างประเทศให้มีการสร้างเสริมอาชีพเพื่อให้อยู่รอดได้จริง ผ่านการบูรณาการทำงานจากกระทรวงต่างๆที่มีแนวทางทำงานในท้องถิ่นและมีงบประมาณสนับสนุนอยู่แล้ว

- สร้างกลไกให้มีการตรวจสอบการดำเนินคดีอาชญากรรมอย่างจริงจัง และให้มีการดูแลคนไทยในต่างแดนให้ได้รับสิทธิตามที่กำหนด เพื่อป้องกันการเป็นเหยื่อค้ามนุษย์ซ้ำซ้อน

■ บริหารจัดตั้งกองทุนให้ภาคประชาสังคมต่างๆที่จะเข้ามาบริหารงบประมาณ ไม่ใช่แค่การขอโครงการเป็นรายครั้งจากกองทุนค้ำมนุษย์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมฯเท่านั้น โดยสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นหุ้นส่วนรัฐร่วมกัน ให้กลุ่มผู้หญิงมีโอกาสบริหารจัดการเงินทุนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง



(1.3) คุณสุชัยญา ยอดคำ มูลนิธิพิทักษ์สตรี

■ การเสริมพลังเพื่อลดความรุนแรงต่อผู้หญิง ได้แก่ ให้มีการเพิ่มหลักสูตรมิติทางเพศหญิงชาย สิทธิความเสมอภาค สร้างความคิด สร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องการเคารพร่างกาย การป้องกันร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ให้รู้เท่าทันโลก รวมทั้งสื่อออนไลน์ โดยเฉพาะในวัยเยาวชนที่ถูกคุกคามในยุคดิจิทัล การเสริมสร้างตั้งแต่วัยเรียนต้องปลูกฝัง ให้

ความสำคัญ การไม่ใช้อำนาจบังคับภรรยา การเคารพการตัดสินใจของเพศหญิง เป็นต้น

■ การคุ้มครองและป้องกันการค้ำมนุษย์ เน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการแจ้งเบาะแส การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐในการทำงาน เพื่อให้ผู้หญิงรู้สึกอบอุ่นเป็นมิตรในการเข้าถึงกลไกการคุ้มครองมากขึ้น รวมถึงให้มีการพัฒนาแนวทางการสืบสวนสอบสวนให้มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น เพื่อคุ้มครองผู้เสียหายให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้จริง

■ การจัดทำแผนลดแหล่งอบายมุขต่างๆ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของวงจรค้ำมนุษย์

(1.4) คุณอารีย์ คงกลัด เครือข่ายอ่าวไทย

ตอนบน

■ ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งเป็นปัญหาสำคัญของชุมชนชายฝั่งทะเล เสนอเรื่องปรับปรุงกฎหมายการทวงคืนแผ่นดิน ให้เรื่องการกัดเซาะชายฝั่งเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้ชุมชนมีการปกป้องชายฝั่งจากคลื่นกัดเซาะ มีกฎหมายกำหนดไม่ให้ที่ดินมีการซื้อขาย ผลักดันให้เป็นที่ดินสาธารณะประโยชน์ สถานการณ์ตอนนี้ คือ ชาวบ้านในพื้นที่ที่มีการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านปกป้อง การปลูกต้นไม้ ปักไม้ไผ่ชะลอคลื่นกันเอง

■ การให้ความสำคัญกับผลกระทบจากภาวะโลกร้อน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกองทุนโลกร้อนในการจัดการปกป้องชุมชนตนเอง

(1.5) คุณณลิน อ่ำสวัสดิ์ สภาองค์การลูกจ้าง พัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

ปัจจุบันมีแรงงานไทยกว่า 38 ล้านคน โดยเป็นแรงงานหญิง 17 ล้านคน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าในยุคนี้มีโอกาสเจอภาวะเศรษฐกิจเข้ามาจนค่าครองชีพไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบสำหรับข้อเสนอในประเด็นแรงงาน ได้แก่

- ให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 เรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดาที่มีการเสนอให้แรงงานทุกภาคส่วนทุกกลุ่มลาคลอดไม่น้อยกว่า 120 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็ม
- ให้จ่ายค่าจ้างเต็มในระหว่างลาจิจ เช่น กรณีกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ให้ลาคลอดได้ 98 วัน แต่กฎหมายกำหนดให้ได้ค่าจ้างเต็มเพียง 90 วันเท่านั้น แต่อีก 8 วันไม่ได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด
- จัดให้มีมนมแม่ในสถานประกอบการตลอดเวลาที่แม่ทำงาน
- จัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ ที่ใครก็ได้เข้าใช้ได้ในพื้นที่ทุกจังหวัด
- การส่งเสริมความปลอดภัยจากการทำงานในสถานประกอบการ รวมทั้งการป้องกันเรื่องการละเมิดทางเพศ
- การกำหนดเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกปีควบคู่ไปกับการควบคุมราคาสินค้า

(1.6) คุณสุจิน รุ่งสว่าง สมาพันธ์ศูนย์ ประสานงานแรงงานนอกระบบแห่งประเทศไทย

แรงงานนอกระบบในปัจจุบันมีกว่า 21 ล้านคน ถือว่าเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สร้างเศรษฐกิจให้กับประเทศ แต่ปัญหาสำคัญ คือ การคุ้มครองยังไม่เท่ากับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทั้งที่เป็นแรงงานเหมือนกัน การทำงานยังขาดความปลอดภัย อยู่กับสารเคมี โดยเฉพาะในภาคเกษตร ทั้งเกษตรธรรมชาติและเกษตรพันธสัญญา ค่าแรงไม่เป็นธรรม ทั้งๆที่บ้านกลายเป็นโรงงาน รวมถึงในเรื่องค่าแรงไม่เป็นธรรม ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้างไม่ต่อเนื่อง เพราะไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดยตรง ข้อเสนอสำคัญ คือ



- การยกระดับการศึกษาแรงงานนอกระบบ
- การกำหนดสัดส่วนในคณะกรรมการชุดต่างๆให้ผู้หญิงแรงงานนอกระบบมีส่วนร่วม

- การกำหนดบำนาญชราภาพควรอยู่ที่เส้นความยากจนจำนวน 3,000 บาท และควรทำระบบกองทุนประกันสังคมและกองทุนการออมเป็นเรื่องเดียวกัน
- การแก้ไขกองทุนสุขภาพ 3 กองทุนเป็นกองทุนเดียว
- การจัดให้มีศูนย์เด็กเล็กทั้งในระดับชุมชนและระดับสถานประกอบการ
- การทบทวนความซ้ำซ้อนของกฎหมายแต่ละฉบับเพื่อให้คุ้มครองผู้หญิงให้ได้จริง
- โดยสรุปคือการมองเรื่องรัฐสวัสดิการ ที่ครอบคลุมทั้งเรื่องการศึกษา บำนาญสุขภาพความปลอดภัยของแรงงานหญิงนอกระบบ



(1.7) คุณพัชรี ไหมสุข เครือข่ายผู้หญิง 3 จังหวัดชายแดนใต้

ปัญหาสำคัญในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงโดยตรง คือ การถูกระทำความรุนแรงทางเพศกับผู้หญิงและเด็กมากขึ้น ถูกกระทำ

จากสามี หรือลูกสาวโดนกระทำจากคนในครอบครัว ที่เป็นผู้ชายมากขึ้น ข้อเสนอต่อประเด็นนี้ คือ

- การพัฒนาความร่วมมือกับหลายๆฝ่าย โดยเฉพาะกับผู้นำทางศาสนา เพื่อให้เกิดการคุ้มครองผู้หญิงที่ถูกระทำความรุนแรง
- การกำหนดให้รัฐบาลสร้างโซนพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเด็กและผู้หญิง โดยให้ฝ่ายรัฐกับกลุ่มก่อการฯ ทำข้อตกลงเรื่องพื้นที่ปลอดภัย เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล พื้นที่สาธารณะต่างๆ
- การกำหนดให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆในระดับการเมืองท้องถิ่น มีงบประมาณสนับสนุนให้กลไกที่มีอยู่แล้วของกลุ่มผู้หญิงมีโอกาสจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อสร้างสันติภาพทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชนเรื่องความรุนแรงในครอบครัว ทั้งกฎหมายไทย กฎหมายอิสลาม กฎหมายคุ้มครองเด็ก
- การแก้ไขปัญหาเจ้าสาววัยเด็ก พบว่า มีเด็กหญิงตั้งครรถ์ถูกทอดทิ้ง ทำให้เกิดภาวะความเครียด กดดัน หรือบางครั้งไม่ทราบว่าตนเองตั้งครรถ์ รวมถึงมีกรณีการถูกข่มขืนจากบิดาที่มารดาทำใจได้ยาก มีข้อเสนอเรื่องการทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชนเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กหญิงกลายเป็นเจ้าสาวก่อนวัยอันควร

(2) พรรคการเมืองตอบโจทชนโยบายผู้หญิง

คุณธนิกานต์ พรพงษาโรจน์ พรรคพลังประชารัฐ กล่าวว่า นโยบายสำคัญของพรรคพลังประชารัฐต่อผู้หญิง ได้แก่

(1) การสร้างพื้นที่ปลอดภัยแก่ผู้หญิง ทั้งในเรื่องการป้องกันและแก้ไข เป็นลักษณะของการรัฐสภา สร้างสังคมปลอดภัย ที่อยู่อาศัย ที่ทำงาน ในชุมชน เช่น ให้ความสำคัญต่อการรักษาความปลอดภัยในชุมชน มีการติดตั้งแสงสว่างให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

(2) การมีองค์ความรู้ที่จะมาเสริมสร้างชีวิตผู้หญิงในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะองค์ความรู้สำหรับผู้หญิงแต่ละช่วงวัย การดูแลสุขภาพไม่ให้เป็นการ

(3) การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนตั้งแต่อายุ 3 เดือน

(4) การมีกองทุนสำหรับผู้หญิงที่ท้องไม่พร้อม สำหรับกลุ่มผู้หญิงสูงวัยในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่เกิดขึ้น

(5) การผลักดันให้มีกฎหมายคุ้มครองผู้หญิงให้มากขึ้นเพื่อสร้างความเท่าเทียมเสมอภาค



คุณรัชดา ษนาดิเรก พรรคประชาธิปัตย์

กล่าวว่า พรรคประชาธิปัตย์เน้นเรื่องนโยบายเพื่อผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ชายไม่เกี่ยว ได้แก่

1) เกิดปีรับสิทธิเงินแสน คือ เป็นนโยบายที่ดูแลเด็กแรกเกิดถึง 8 ขวบ สนับสนุนเงินให้แม่ซื้อนม อาหารเสริม อุปกรณ์ต่างๆให้สำหรับเด็กทุกคน โดยมองแม่เป็นหลักในการรับสิทธิ เริ่มตั้งแต่ในเรื่องการลาคลอดที่เห็นว่าจะสามารถลาได้ถึง 6 เดือน โดยอย่างน้อยได้รับค่าจ้างขั้นต่ำแบบเต็มจำนวน

2) การมีพนักงานสอบสวนหญิงทุกอำเภอ

3) การกำหนดให้มีหลักสูตรเพศศึกษา ที่เน้นเรื่องการเคารพเนื้อตัว การมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย

4) การส่งเสริมศักยภาพผู้หญิง โดยสนับสนุนบทบาทภาคประชาสังคมให้ทำงานได้มากขึ้น มีการขับเคลื่อนงานในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพิ่มงบประมาณสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครต่างๆที่เป็นกลไกภาครัฐอยู่แล้ว เช่นอาสาสมัครสาธารณสุข(ออส.),อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

5) การสร้างสังคมปลอดภัยสำหรับผู้หญิง และเด็กใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

6) การขับเคลื่อนกลไกที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการสร้างกลไกใน

กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ การกีดกันผู้หญิงให้หลุดออกจากงาน ให้ความสำคัญกับมุมมองแม่ในสถานประกอบการในบริษัท

นอกจากนั้นแล้วยังมีนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(1) การพัฒนาศูนย์สุขภาพ โรงพยาบาล ตำบลให้มีศักยภาพการดูแลคนในพื้นที่ การเพิ่มบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้ได้รับบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ เพิ่มจำนวนสถานบริการให้มากขึ้น

(2) การสร้างความพร้อมทางเศรษฐกิจ การมีที่ดินทำกิน ขนระดับที่สปก. การมีโครงการกองทุนน้ำ การเข้าถึงแหล่งน้ำ การแก้ไขโหนดคกน้ำเพื่อให้ชุมชนจัดการตนเอง

(3) การสนับสนุนด้านการศึกษาโดยเฉพาะเมื่อเรียนจบระดับ ปวส. ต้องมีงานทำทันที

(4) การเดินหน้าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่มีการประกันที่อัตรา 1 แสน 2 หมื่นบาทต่อปี

คุณลีลาวดี วัชรกุล พรหมเพื่อไทย กล่าวว่า พรรคเพื่อไทยให้ความสำคัญกับ 4 นโยบายหลักที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงโดยตรง ได้แก่

1. การแก้ไขกฎหมายล้าหลัง เพื่อปลดล็อกให้ผู้หญิงได้ทำงานเต็มศักยภาพและมีศักดิ์ศรี

2. การสนับสนุนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้แก่ การเป็นแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำร้อยละบาทต่อปี, การช่วยเหลือสตรีด้วยโอกาส , การส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีให้ทัดเทียมผู้ชาย , การสนับสนุนโครงการต่างๆเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรี



3. การให้ความสำคัญนโยบาย OSCC การป้องกันแม่วัยใส การเตรียมความพร้อมก่อนวัยอันควร ตลอดจนการดูแลผู้หญิงทุกกลุ่มวัย

4. การคิดอาวุธทางปัญญาให้ผู้หญิง ให้เข้าใจผลกระทบทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการใช้หุ่นยนต์แทนแรงงานมนุษย์ ให้มีการนำเงินจากกองทุนต่างๆมาพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานหญิงที่มีแนวโน้มเป็นกลุ่มหลักที่จะถูกเลิกจ้าง

นอกจากนั้นแล้วยังมองเห็นว่าปัญหาสำคัญคือเรื่องเศรษฐกิจ , ภัยคุกคามเพศ , คอร์รัปชัน นี่เป็น

3 ปัญหาเร่งด่วนที่จะทำ รวมถึงการฟื้นฟูบทบาทการ
ท่องเที่ยวในภาคเอกชน

คุณพรณิศา วานิช พรคอนาคติใหม่ กล่าว
ว่า พรคอนาคติใหม่ให้ความสำคัญกับการสร้าง
สังคมที่คนทุกกลุ่มเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาค
นโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงโดยตรง ได้แก่



(1) นโยบายรัฐสวัสดิการถ้วนหน้าครบวงจร
ตั้งแต่คลอดยันเกษียณอายุ

- สนับสนุน 180 วันลาคลอดแบบได้รับ
ค่าจ้างเต็ม โดยให้พ่อได้รับสิทธิด้วย กำหนดไว้ว่า
ครั้งแรกจ่ายเต็ม ครึ่งหลังประกันสังคมจ่าย และได้ทั้ง
พ่อและแม่ หากสิ้นสุดการลาคลอดแล้วยังสามารถ
ทำงานได้ต่อไป และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

- ค่าเลี้ยงดูบุตรจำนวน 1,200 บาทต่อเดือน
จนถึง 6 ปี เพื่อเป็นการผ่อนภาระของแม่

- การมีระบบการศึกษาที่ฟรีและดีจริง ผ่าน
การทำ mega project ด้านการศึกษาเพื่อดูแลเด็กตั้งแต่
การมีศูนย์เด็กเล็กที่มีมาตรฐาน มีอาหารที่ดี มีรถ

รับส่งที่ปลอดภัย โดยเน้นศูนย์เด็กเล็กในชุมชน
เพื่อให้ชุมชนผลักดันให้มีศูนย์ใกล้สถาน
ประกอบการ, การพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

- การแก้ไขประกันสังคมมาตรา 40 ให้รัฐ
เพิ่มเงินสมทบ และกำหนดเรื่องบำนาญชราภาพเดือน
ละ 3 พันบาท และในเรื่องเบี้ยยังชีพคนชรา ให้เพิ่ม
เป็น 1,800 บาท และใน 5 ปีให้ปรับเป็น 2,500 บาท
และเพิ่มเป็นจำนวน 3,600-5,000 บาท หากอยู่กัน 2
คนสามีภรรยา

- การกำหนดให้ค่าจ้างขึ้นทุกปีและเป็นอัตรา
ค่าจ้างเพื่อชีวิต เป็นอัตราที่เลี้ยงคนในครอบครัวได้

1) การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศทุก
กลุ่ม เช่น การปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมล่วง
ละเมิดทางเพศ การเพิ่มพนักงานสอบสวนหญิง

2) การแก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้หญิงใน
3 จังหวัดชายแดนใต้ การคืนแรงงานกับผู้อื่น สร้าง
เศรษฐกิจท้องถิ่น สร้างงานท้องถิ่น ไม่พราด
ครอบครัวออกจากชุมชน

นอกจากนั้นแล้วในนโยบายอื่นๆ ได้แก่

3) การแก้ไขเรื่องการจัดเก็บภาษีต่างๆ ให้มี
ประสิทธิภาพ เช่น ภาษีที่ดินมีกฎหมายอยู่แล้ว แต่
จัดเก็บไม่ได้จริง , การยกเลิกสิทธิ BOI

4) การสวัสดิการขั้นพื้นฐานสุดคือ ด้าน
สาธารณสุข โดยมีการรวมประกันสุขภาพเป็นระบบ
เดียว

คุณชุมพร แต่งเกลี้ยง พรรคสามัญชน
กล่าวว่า พรรคสามัญชนให้ความสำคัญกับเรื่อง
กฎหมายและสร้างกลไกเพื่อผู้หญิงโดยเฉพาะ ได้แก่

(1) การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง
เช่น กฎหมายความเสมอภาคทางเพศเพื่อให้เกิดการ
คุ้มครองและยกระดับการบังคับใช้การเข้าถึงมากขึ้น ,
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงทางเพศที่ไม่ให้
ขอมความกันได้ การขยายเวลาอายุความ

(2) ต้องยกเลิกกฎหมายทำแท้งทั้งหมด และ
สร้างความปลอดภัยให้กับผู้หญิงด้านอนามัยเจริญ
พันธุ์

(3) เมื่อผู้หญิงลาคลอดต้องได้ค่าจ้างเท่าเดิม
ได้งานเดิม ขณะเดียวกันผู้ชายต้องลาเลี้ยงดูบุตรได้
และดูแลคนในครอบครัวได้

(4) ผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดต้องมีพื้นที่
ปลอดภัย

(5) การแก้ไขเรื่องการค้าประเวณีไม่ใช่ถูก
มองเป็นเพียงเรื่องการก้ามนุชย์ โดยยกเลิกพ.ร.บ.
ค้าประเวณี ทำให้อาชีพค้าบริการได้รับการคุ้มครอง
เพื่อให้กระบวนการก้ามนุชย์ลดลง

(6) การเยียวยาเด็กและผู้หญิงในทุกมิติใน 3
จังหวัดชายแดนใต้ โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพ

(7) การกำหนดสัดส่วนผู้หญิงในทาง
การเมือง

(8) การกำหนดนโยบายภาษีอัตราที่ดิน
ก้าวหน้า โฉนดชุมชน กองทุนยุติธรรม นักปกป้อง
สิทธิต้องได้รับการดูแล เขตวัฒนธรรมพิเศษ

(9) การรื้อแบบเรียนเรื่องครอบครัวเพื่อ
รองรับเด็กทุกคนในครอบครัวที่หลากหลายได้



ทพญ.ศรียูดา ปาณิมาพันธ์ พรรคไทยรักษา
ชาติ กล่าวว่า พรรคไทยรักษาชาติมองว่าเมื่อโลกก้าว
ไกล ไทยต้องก้าวหน้า สร้างเสริมอนาคตคนไทยให้
เท่าทันโลก โดยเน้นนโยบายดังนี้

(1) การสร้างความเสมอภาคทางเพศ

(2) การกำหนดให้เรื่องยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงเป็นวาระแห่งชาติ

การเพิ่มศักยภาพผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงเข้าสู่การประกอบการเท่าเทียมผู้ชาย เพื่อให้ค่าจ้างขั้นต่ำผู้หญิงผู้ชายเท่ากัน , การส่งเสริมผู้หญิงเข้าสู่ระบบการเมืองมากขึ้น 30 % ,การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ

ในระดับนโยบาย , การส่งเสริมให้ครอบครัวเข้ามามีบทบาทในการกำหนดชีวิตคนในครัวเรือน เช่น ค่าอาหาร ค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาต่างๆ กำหนดให้มีการเรียนฟรีในระดับมหาวิทยาลัย , การสร้างเศรษฐกิจครัวเรือนให้ดีขึ้น เช่น ตลาดออนไลน์ เพื่อลดรายได้เพิ่มรายจ่าย ขยายโอกาส

รายงานพิเศษ 2

แกะรอยแรงงานผีน้อยเกาหลี สู้คนขายโรตักที่ไทย เราจะอยู่ในบทบาทไหน เมื่อแรงงานหมุนรอบตัวคุณ

วาสนา ลำดัด

www.voicelabour.org

เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2561 ที่หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group-MWG) ได้จัดงานวันผู้ย้ายถิ่นสากลปี พ.ศ. 2561 (International Migrants Day 2018) พร้อมทั้งจัดเสวนาในหัวข้อ “MIGRANT IS AROUND” แกะรอยแรงงานผีน้อยเกาหลี สู้คนขายโรตักที่ไทย เราจะอยู่ในบทบาทไหน เมื่อแรงงานหมุนรอบตัวคุณ เนื่องในวันผู้ย้ายถิ่นสากลปี 2561



นายอดิศร เกิดมงคล ตัวแทนเครือข่ายองค์กรที่ทำงานด้านประชากรข้ามชาติ กล่าวถึงสถานการณ์แรงงานในรอบปีที่ผ่านมาว่า นโยบายการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 มียอดแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมายจำนวนทั้งสิ้น 1,187,803 คน ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จในการปิดฉากมาตรการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสามารถอยู่และทำงานในประเทศไทยได้นับตั้งแต่ปี 2535 แต่ความสำเร็จในการดำเนินการครั้งนี้ ทั้งในเรื่องการจัดการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จที่มีภาพความแออัด และความวุ่นวายในการดำเนินการอย่างมาก และยังพบว่ารัฐบาลมีการเสนอตัวเลขแรงงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพิสูจน์สัญชาติที่ไม่ตรงกัน และรัฐบาลไม่สามารถยืนยันได้ว่า กลุ่มเป้าหมายของจำนวน

แรงงานข้ามชาติที่ต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติแท้จริงเป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งความไม่ชัดเจนในการนำเสนอตัวเลขของรัฐบาล ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าอาจมีแรงงานข้ามชาติที่ตกหล่นและยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติมากถึง 811,437 คน ไม่ใช่จำนวน 132,232 คน

รัฐได้แถลงยืนยันว่า จะดำเนินการจับกุมดำเนินคดีและส่งกลับกลุ่มแรงงานที่ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติได้ตามกำหนด และเริ่มมีข่าวการกวาดล้างจับกุมแรงงานมาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 ที่ผ่านมา โดยไม่ได้ตรวจสอบสาเหตุว่าทำไมแรงงานไม่สามารถเข้าถึงระบบการพิสูจน์สัญชาติได้ตามที่นโยบายได้ขีดเส้นตายไว้ โดยพบว่า มีชาวเมียนมามุสลิม พบกับอุปสรรคไม่สามารถผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้ เพราะมีสาเหตุจากการไม่มีเอกสารจากประเทศเมียนมา เช่น บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนบ้าน และทางการเมียนมาไม่ออกเอกสารให้ ดังนั้น จึงมีสถานะเข้าเมืองผิดกฎหมาย และมีความเสี่ยงต่อการถูกจับกุมส่งกลับ ซึ่งยังมีข้อกังขาถึงความปลอดภัยสำหรับคนกลุ่มนี้ หากประเทศไทยมีการดำเนินการส่งกลับไปยังประเทศต้นทาง

ยังมีประเด็นที่น่าสนใจคือ อุบัติเหตุในการเดินทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศตามนโยบายของรัฐ ในช่วงปี 2561 มีการนำเสนอข่าวการเกิดอุบัติเหตุจากการเดินทาง

ขนส่งแรงงานข้ามชาติ อย่างน้อย 5 ครั้ง โดยส่วนใหญ่เป็นอุบัติเหตุทางรถยนต์ ซึ่งอยู่ระหว่างการเดินทางเข้ามาทำงาน หรือเดินทางกลับไปยังชายแดน สะท้อนให้เห็นถึงความปลอดภัยในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เฉพาะในพื้นที่จังหวัดตาก ได้เกิดอุบัติเหตุไปแล้วถึง 3 ครั้ง ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มที่นำเข้ามาทำงานกับนายจ้างตามระบบ MOU



ขณะที่การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ เป็นนโยบายที่ต่อเนื่องของกระทรวงแรงงาน ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศประมาณ 155,356 คน ซึ่งในปี 2561 ได้จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 40,000 คน ในประเทศที่เป็นตลาดแรงงานที่สำคัญ อาทิ ประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น อิสราเอล และสิงคโปร์ รวมถึงประเทศในแถบตะวันออกกลาง และยุโรป ซึ่งแรงงานสามารถส่งเงินกลับประเทศปีละกว่า 120,000 ล้านบาท แต่พบว่า ยังมีแรงงานไทยจำนวนมากที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่

ผ่านกระบวนการจัดส่งของรัฐบาล ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการหลอกลวงแรงงานไทยให้ไปทำงานต่างประเทศของนายหน้า เช่น กรณีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้ ที่ถูกเรียกว่า “ผีน้อย”



ทั้งนี้ จากข้อมูลของกระทรวงการต่างประเทศ ระบุว่า ปัจจุบันมีคนไทยทำงานอยู่ในเกาหลีใต้อย่างผิดกฎหมายมากกว่า 100,000 คนถือว่าเป็นจำนวนสูงสุดเมื่อเทียบกับชาติอื่น ๆ ในขณะที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของเกาหลีใต้ระบุว่าจำนวนคนไทยที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเพิ่มขึ้นอย่างมาก ตัวเลขเดือนพฤษภาคมปีนี้สูงกว่าปีที่แล้วถึง 57 เปอร์เซ็นต์ ทำให้ต้องมีมาตรการแก้ไขอย่างเข้มข้น จากมาตรการที่ดำเนินการอย่างเข้มงวดของประเทศปลายทาง ส่งผลให้แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการถูกจับกุม ส่งกลับ หรือมีคุณภาพชีวิตที่เลวร้าย มีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบและสภาพการทำงานที่เลวร้าย และยังพบปัญหาการเจ็บป่วย

อุบัติเหตุ และการเสียชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุจากการทำงาน และการเจ็บป่วยจากสภาพการอยู่อาศัยที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งไม่ได้รับการดูแลคุ้มครองตามสัญญาจ้าง ซึ่งกระทรวงแรงงานได้พยายามที่จะออกมาตรการต่าง ๆ มาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ก็ยังเป็นเพียงมาตรการตั้งรับ และยังคงต้องทำงานอย่างต่อเนื่องในส่วนของการเชิงรุกในระยะยาว

นายคนย์ ทาเจริญศักดิ์ ผู้วิจัยเรื่อง “แรงงานผีน้อยไทยในเกาหลี” เปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่คลุกคลีกับแรงงานไทยในเกาหลีนานกว่า 1 ปี 7 เดือนว่า ที่มาที่ไปของงานวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้ ช่วงเรียนปริญญาโทที่ประเทศเกาหลี เนื่องจากมีความสนใจเรื่องแรงงานไทยในเกาหลี จึงตั้งใจจะทำงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยเหตุแรงงานผิดกฎหมายที่ขาดสิทธิในการเข้าถึงการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยจุดที่น่าสนใจคือแรงงานส่วนใหญ่ทราบในความเสี่ยง จึงต้องการหาเหตุผลของการเกิดแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งจากการลงพื้นที่พบว่า แรงงานไทยในเกาหลีมีมานานกว่า 20 ปีแล้ว โดยมีจำนวนแรงงานไทยในเกาหลีประมาณ 168,711 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย 24,022 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยจำนวน 28 คน แบ่งเป็น

ชาย 10 คน หญิง 18 คน โดยมีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน 11 คน รองลงมาคือ ภาคเหนือ 6 คน ภาคตะวันออก และ กรุงเทพฯ ภาคละ 2 คน ภาคใต้และภาคกลางภาคละ 1 คน ที่เหลือ 5 คนไม่ระบุภูมิลำเนา

แรงงานไทยในเกาหลีเพิ่งมาเป็นที่สนใจในยุคหลัง ที่มีคนไทยได้แต่งงานกับคนเกาหลีในภาคแรงงาน คนกลุ่มนี้จึงเป็นผู้ดึงให้แรงงานไทยไปเป็นแรงงานที่เกาหลี ซึ่งตนมองว่า แรงงานไทยที่เกาหลีจะพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันดี ส่วนรูปแบบของการไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายนั้น มีลักษณะเดียวคือ วิชาท่องเที่ยวและอยู่กิน บางคนอยู่นาน 4-5 ปี ซึ่งงานที่ไปทำส่วนใหญ่ จะเป็นงานที่คนเกาหลีไม่ยอมทำ เช่นงานโรงงาน งานภาคเกษตร แต่ปัจจุบันการจ้างงานเปลี่ยนไป คือ คนไทยสามารถทำงานที่ดีขึ้น บางคนก็เป็นล่าม หรือ ร้านสะดวกซื้อก็นิยมจ้างแรงงานผิดกฎหมายมาทำงาน รวมไปถึงร้านอาหารของเกาหลีด้วย

ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานผิดกฎหมายนั้น เห็นว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีทุกคนต่างก็มีปัญหาไม่ว่าจะเป็นแรงงานถูกกฎหมายหรือไม่ ต่างก็เจอปัญหาที่หนักไม่แพ้กัน ในบางครั้งสถานะของแรงงานผิดกฎหมายยังมีสถานภาพที่ดีกว่าแรงงานถูกกฎหมายอีกด้วย หากเจอนายจ้างที่ดีดูแลเหมือนคนในครอบครัว พาไปกินข้าวใน

ร้านอาหารไทย แต่ถ้าเจอนายจ้างไม่ดี แม้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย มีประกันสุขภาพ แต่เมื่อไม่สบาย นายจ้างไม่พาไปหาหมอก็ไปไม่ได้ ดังนั้นปัจจัยสำคัญจึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าดีต่อกันแค่ไหน



การโยกย้าย เพื่อทำงานเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ คนบางกลุ่มก็ตามหาโอกาส ในขณะที่เกาหลีก็มีความต้องการแรงงานในระดับจำนวนมาก แล้วรัฐเกาหลีเองก็ปิดตาข้างหนึ่ง ดังนั้น การแก้ปัญหาต้องมองเป็นภาพใหญ่ เพราะไม่ใช่เฉพาะประเทศไทยประเทศเดียว แต่เป็นปัญหาเหมือนกันทั่วโลก เป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และ คนเกาหลีก็ต้องการ ต้องมองอยู่บนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ก่อน ไม่ใช่มองว่าเป็นแรงงานผิด แล้วจะทำอะไรยังงัยกับเขาก็ได้

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ยังมีข้อบ่งชี้ด้วยว่า การมาทำงานแรงงานนอกประเทศนั้นจะมีแนวโน้มรุนแรง

มากขึ้น หากปัญหาการเข้าถึงทางการเมืองในไทย ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างตรงจุดคือความเหลื่อมล้ำ หรือปัญหาความยากจน ต่อให้แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถหางานได้ในเกาหลี เขาเหล่านี้ก็จะมองหาโอกาสในการทำงานที่ประเทศอื่นๆต่อไป

สำหรับปัญหาแรงงานผิดกฎหมายในความจริงเกิดขึ้นทั่วโลก โดยส่วนมากจะเป็นแรงงานจากประเทศที่สาม เดินทางไปยังประเทศที่หนึ่งที่พัฒนาแล้ว แสดงให้เห็นว่าตลาดที่ขาดการพัฒนาอย่างเท่าเทียม (inequality development) ปัญหาแรงงานผิดกฎหมายข้ามชาติก็จะเกิดขึ้นต่อไป โดยที่สถานภาพสังคมปัจจุบันยังไม่สามารถแก้ไขได้



ศาสตราจารย์ ดร. ดิลกวิทย์รัตน์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า ความสำคัญของแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจคือในประวัติศาสตร์ แรงงานฐานราก ได้สร้างสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมมาตลอดจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในสังคมที่มีไม่มีเทคโนโลยี หรือ เทคโนโลยีไม่

ทันสมัย ในยุค 4.0 ก็ต้องอาศัยแรงงานในการผลิต ในสังคมไทยตั้งแต่ต้นรัตนโกสินทร์เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เศรษฐกิจไทยเติบโตด้วยแรงงานข้ามชาติทั้งสิ้น โดยเฉพาะในรัชกาลที่ 3 และรัชกาลที่ 4 ที่ใช้แรงงานข้ามชาติ คือแรงงานจีน ถูกเรียกว่า กุฉิจีน ในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจทั้งสิ้น เพราะในขณะนั้น แรงงานไทยถูกตรึงด้วยระบบศักดินา เป็นแรงงานไพร่ ทาสใช้แรงงานในท้องถิ่นท้องไร่ เศรษฐกิจไทยจึงเติบโตด้วยระบบอุปถัมภ์ชนชั้นมาเปลี่ยนสังคมไทยจนถึงวันนี้ ถ้าปราศจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ เศรษฐกิจไทย จะไม่เติบโตแบบนี้

การจัดการที่เหมาะสมต่อสถานการณ์เคลื่อนย้ายแรงงานนั้น มองว่า มีความขัดแย้งกันระหว่างมุมมองด้านความมั่นคง ที่ไม่อยากจะให้เคลื่อนย้ายแรงงานมากนัก แต่หากปราศจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระบบเศรษฐกิจก็จะพัง เพราะจำนวนประชากรของไทยลดลงเรื่อยๆ ดังนั้น แรงงานข้ามชาติจึงมีความสำคัญในการค้าทุน เศรษฐกิจไทย ภาครัฐเองจะต้องหาจุดสมดุล ระหว่างมุมมองเรื่องความมั่นคง และเศรษฐกิจ โดยรัฐไทยต้องมีความยืดหยุ่น และต้องมีความคล่องตัว และเห็นว่า การจดทะเบียนแรงงาน ควรทำให้กระบวนการลักษณะที่ง่าย และคล่องตัวมากกว่านี้ เพราะแม้ว่า จะจัดให้มีจุดวันสต็อปเซอร์วิส แต่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งทำให้มีปัญหาในเวลา

จะต้องแก้ไขปัญหาคือต้องขอมติคณะรัฐมนตรี (กรม.) ทุกครั้ง ควรเปลี่ยนเป็นการอนุมัติจากหน่วยงานที่มีอำนาจแทนจะดีกว่า และเห็นว่า รัฐบาลแก้ไขปัญหาคือแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยภาคเอกชน และเอ็นจีโอ เพราะรัฐบาลไม่ทราบถึงความต้องการของเอกชน หรือ ภาคแรงงาน แต่เอ็นจีโอจะรับรู้ได้ว่า ผู้ใช้แรงงานต้องการอะไร ดังนั้นมองว่ารัฐบาลควรลดบทบาทในการเป็นผู้ควบคุม ให้เอกชน นายจ้าง ได้แสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะยังมีเอกชนที่ยังกลัวๆ กลัวๆ ในการแสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหานี้



นางดวงใจ เหมฮิม เจ้าของร้านโรตีสายดำ หัก กล่าวถึงกรณีที่ถูกจ้างถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวทั้งที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย นั้น ในวันเกิดเหตุมีลูกเขยของตน อยู่กับลูกจ้างที่ร้าน มีตำรวจเข้ามาจับกุม ซึ่งทราบในภายหลังว่า ถูกกลั่นแกล้ง โดยในขณะที่ตำรวจจับนั้นลูกเขยได้บอกว่า ลูกจ้างคนนี้ มีบัตรถูกต้องตามกฎหมาย แต่เอกสารทุกอย่างเก็บไว้ในรถที่จอดอยู่ใน

ลานจอดรถ แต่ตำรวจไม่ให้เดินไปหยิบเอกสาร บอกให้ไปโรงพัก ก่อนที่จะคุมตัวไป ซึ่งตนได้ตามไปที่โรงพัก และนำเอกสารทั้งหมดไปแสดงต่อตำรวจ โดยลูกจ้างคนนี้ เพิ่งเปลี่ยนนายจ้าง และอยู่ระหว่างการดำเนินการออกเป็นบัตรแจ้ง ซึ่งมีเอกสารที่รับรองโดยกรมการจัดหางานทุกอย่าง ว่านายจ้างใหม่คือเรา แต่ตำรวจได้โยนเอกสารคืน ทั้งที่ได้อธิบายข้อเท็จจริงทุกอย่างไปแล้ว จากนั้นจับลูกเขยและลูกจ้าง เข้าคุก ซึ่งตนเองก็รีบไปกดเงินเพื่อมาประกันตัว โดยตำรวจบอกว่า คนละ 5 หมื่นบาท แต่สุดท้ายประกันได้แค่ลูกเขย เพราะตอนหลังตำรวจบอกว่า ลูกจ้างต้องใช้เงินประกัน 2 แสนบาท ทำให้ลูกจ้างถูกส่งตัวไปคุมขังที่เรือนจำ ซึ่งคิดวันเสาร์และอาทิตย์หยุดต่อเนื่องพอวันจันทร์ลูกจ้างถูกไต่สวน และทราบว่าโดนรับน้องด้วย ในฐานะนายจ้างรู้สึกสงสารเด็กมาก เหมือนคนในครอบครัว และยืนยันจะสู้คดี เพราะทำทุกอย่างถูกต้อง มีหลักฐานทุกอย่าง ตำรวจยังบอกกับตนอีกว่าจะสู้คดีทำไม แค่เสียค่าปรับ 5,000 บาท แล้วส่งลูกจ้างกับประเทศยากกว่า แต่เราทำไม่ได้ เพราะลูกจ้างเขาก็เป็นคนเหมือนกับเรา ทำงานด้วยกันมา ถ้าเขาถูกส่งตัวกลับไปแล้วก็จะไม่ได้กลับมาอีก แล้วคนที่บ้านเขาจะอยู่อย่างไร ซึ่งการต่อสู้ทางกฎหมายก็มีทนายความของกลุ่มนายจ้างผู้ใช้แรงงานข้ามชาติให้ความช่วยเหลือในเรื่องเอกสารเวลาขึ้นศาล แต่ค่าใช้จ่ายทางคดีต่างๆ ต้องรับผิดชอบเอง ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นรู้สึกได้ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจาก

การกระบวนในชั้นของตำรวจ ที่ใช้ดุลพินิจแบบนี้ คือไม่ผ่อนปรนให้ไปหยิบหลักฐานในรถ แต่คุมตัวไปโรงพักทันที ทั้งนี้เหตุผลตนเองเลือกใช้แรงงานข้ามชาตินั้น เป็นเพราะคนเหล่านี้มีความขยัน อดทน อยู่ยาว ถ้าจ้างคนไทย นอกจากจะเรียกค่าจ้างสูงทั้งที่ทำอะไรไม่เป็นแล้ว หลายคนทำงานไปได้สักระยะ พอที่จะทำเป็นก็จะลาออก บางทีก็หายไปเฉยๆ โดยไม่ล่ำลา

ตนอยากเรียกร้องให้รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำกัดคำนิยามของคำว่า “ห้ามขายของหน้าร้าน” ให้แคบลง ว่า หมายถึงลักษณะการทำงานแบบใดบ้าง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทั้งตัวนายจ้าง และลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถจำหน่ายอาหาร ที่หมายถึงทุกขั้นตอนตั้งแต่การผลิต การขาย รวมทั้งรับเงินและทอนเงินด้วย



นายเนติธร ประดิษฐ์สาร รองกรรมการผู้จัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืนและสื่อสาร เครือเจริญโภคภัณฑ์ กล่าวว่า เครือซีพี มีศูนย์การผลิต 22

ประเทศ มีพนักงานกว่า 3 แสน 5 หมื่นคนทั่วโลก ซึ่งมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติด้วย ซึ่งบริษัทในเครือทำทุกอย่างตามกฎหมายและกฎหมายที่กำหนด และได้ตรวจสอบว่า มีการละเมิดมาตั้งแต่ต้นทางหรือไม่ โดยตรวจสอบย้อนกลับไปถึงเอเย่นต้นทาง รวมถึงและตรวจสอบย้อนกลับว่าคู่ค้าของบริษัทในเครือใช้แรงงานถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ทั้งนี้เครือซีพี กำลังอยู่ระหว่างการออกนโยบายว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้การจ้างงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม

นายสรชัย พงษ์ศา ศิลปินจัดวาง อดีตแรงงานข้ามชาติ กล่าวว่า ครอบครัวของตนอพยพหนีภัยการเมืองจากประเทศเมียนมาโดยพ่อกับแม่เล่าว่าเดินทางโดยเกวียนลัดเลาะมาตามสันเขาแนวชายแดน ซึ่งปักหลักที่อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ก่อนที่จะโยกย้ายไปอยู่ที่อำเภอไทรโยค โดยตนและพี่สาวเกิดที่ประเทศไทยทั้งหมด โดยตลอดที่บ้านมีหมอดำเฝ้าทำคลอดให้ ทำให้ไม่มีใบเกิด ไม่มีหลักฐานอะไร ซึ่งพ่อได้บอกเสมอว่า เมื่อโตขึ้นจะพากลับบ้านที่เมียนมา จนกระทั่งแม่เสียชีวิตลง พ่อของตนคิดเหว้า ตนและพี่จึงเริ่มออกไปรับจ้างขุดมันสำปะหลัง ซึ่งพ่อไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะคิดว่าไม่ได้ใช้ประโยชน์ วันหนึ่งต้องกลับบ้านที่ประเทศเมียนมา ทำให้พี่สาวไม่ได้เรียนหนังสือ แต่พวกเราไม่อยากจะอยู่บ้าน อยากไปโรงเรียนจึงไปเรียน

โดยที่ไม่มีเอกสารอะไร ไม่มีวุฒิการศึกษา จุดเปลี่ยนในชีวิตคือ ตอนที่ตำรวจประกาศว่า จะส่งผู้อพยพกลับประเทศต้นทาง ทำให้พี่สาวที่ไปเป็นแรงงานในโรงงานมะพร้าว ที่จังหวัดสมุทรสงคราม คิดต่อไปอยู่ด้วย ตนเองจึงไปอยู่ที่นั่น และเริ่มเข้าสู่เส้นทางของแรงงานข้ามชาติ ด้วยการรับจ้างขนากมะพร้าว



เมื่อมาอยู่สมุทรสงครามก็จะเห็นความแตกต่างระหว่างคนไทย กับคนข้ามชาติชัดเจนขึ้น แต่ก็ไม่รู้ลึกแปลกแยกกับคนไทย คิดว่า ตัวเองก็เป็นคนไทยคนหนึ่ง หลังจากที่เราเรียนไปทำงานใช้แรงงานไปจนกระทั่ง มัธยมปีที่ 3 ต้องสอบ O-net ซึ่งต้องใช้เอกสาร หลักฐานการเกิด บัตรประชาชน แต่ตนกลับไม่มี จึงคิดว่า นี่เป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องมีให้ได้ ซึ่งระหว่างนั้นตนเองสอบตรงเข้าที่มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ ก็ไม่มีบัตรประชาชน แต่อาจารย์เลยบอกให้เรียนไปก่อน และระหว่างการเรียนให้ไปทำบัตรประชาชน เมื่อจบจะได้วุฒิการศึกษา ซึ่งก็ต่อสู้เรื่องขอบัตรประชาชนนานกว่า 2 ปีครึ่ง ในที่สุดก็ได้บัตรประชาชนมา จริงแล้วก่อนหน้านี้ครอบครัว ต้องจ่ายเงินให้นายหน้าในการสำรวจสำมะโนครัว คนละ

5,000 บาท จ่าย 2 ครั้งต่อปีมาตลอดแม้ว่ามาอยู่จังหวัดสมุทรสงครามกับพี่สาวยังกลับไปจ่าย โดยที่ไม่รู้เลยว่าเงินที่จ่ายไปนั้นเป็นค่าอะไร ตอนหลังถึงรู้ว่า การสำรวจสำมะโนครัวประชากรในแต่ละพื้นที่เป็นหน้าที่ท้องถิ่น และไม่ต้องจ่ายเงิน

ตนมองว่า การให้โอกาสและการจัดการที่เหมาะสมที่จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติ และประเทศไทย คือโอกาสที่เด็กๆจะได้รับใบเกิดและได้รับการศึกษาจนจบปริญญาตรี รวมถึงโอกาสที่จะได้รับสัญชาติไทย โอกาสในการเข้าถึงสิทธิต่างๆ ที่เท่าเทียมกัน เช่น การให้ทุนการศึกษา หรือ สิทธิพื้นฐานต่างๆ เพื่อให้เขาสามารถพัฒนาตัวเอง จนมีความสามารถในการพัฒนาประเทศได้ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงสิทธิที่พึงมีของแรงงานข้ามชาติด้วย ที่สำคัญคือทัศนคติของคนในหน่วยงานรัฐ ที่ต้องมองแรงงานในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง ซึ่งตอนเป็นนักเรียน ที่อำเภอไทรโยค มีตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) มาที่โรงเรียนแล้วบอกให้เด็กนักเรียนที่ไม่ใช่คนไทยยกมือ ก่อนบอกว่า คนพวกนี้น่ายาเสพติดเข้ามา ทั้งที่ข้อเท็จจริงไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเลย แต่เหมารวม และประจานทำให้เด็กกลายเป็นคนที่แปลกแยกจากเพื่อนคนไทย

นางสาวดวงตา หม่องภา ล่ามไทย-พม่า ครูสอนภาษาไทยในย่างกุ้ง กล่าวว่า การศึกษาที่เหมาะสมกับเด็กๆ จะทำให้เด็กๆ ได้รับการพัฒนาทั้ง

ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และเติบโตขึ้นมาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิทธิที่เด็กทุกคนพึงได้รับโดยเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้ถูกเลือกปฏิบัติ ดังจะเห็นจากกรณีที่เป็นผลผลิตของระบบการศึกษาที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และที่เหมาะสม มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อเด็ก เพราะไม่เพียงแต่การศึกษาจะสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพจะสร้างอนาคตที่ดีให้แก่สังคมและประเทศชาติด้วย เพราะการศึกษาที่ดีถือเป็นต้นทุนในการพัฒนาชีวิตให้สามารถช่วยเหลือตัวเอง ครอบคลุม สิ่งแวดล้อม สังคม และประเทศชาติ การประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับแรงงาน ถ้าผู้ออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายว่าด้วยสิทธิในการศึกษา ถือว่ารัฐไทยตระหนักในความสำคัญดังกล่าว เพียงแต่ยังมีปัญหาการเข้าถึงสิทธิ เนื่องจากมาขาดคิดว่า การเข้าถึงสิทธิเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ความเมตตาจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน คุณครู มากกว่าเป็นสิทธิที่เด็กพึงได้รับ ในทางปฏิบัติ จึงยังมีการปฏิเสธการรับเด็กที่เป็นลูกหลานแรงงานเข้าระบบการศึกษา หรือยังพบเด็กไร้รัฐไร้สัญชาติ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า การที่เขาเหล่านั้น ไม่ได้ได้รับการรับรองสถานะย่อมเป็นอุปสรรคด่านแรกๆ ที่ทำให้เขาไม่สามารถเข้าถึงสิทธิอื่นไปอันพึงได้รับ ในการแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งการจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นการแก้ปัญหาย่างยั่งยืน ปิดช่อง

โหวของการทุจริต และหยุดขบวนการการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม



ต่อมา เครือข่ายองค์กรที่ทำงานด้านประชากรข้ามชาติ มีข้อเสนอต่อรัฐบาล จำนวน 8 ข้อ ดังนี้

1. รัฐบาลควรจัดทำแผนปฏิบัติการ และดำเนินการออกกฎหมายเพื่อรองรับข้อตกลงและอนุสัญญาที่ให้การรับรอง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน
2. รัฐบาลควรเร่งดำเนินการจัดทำมาตรการรองรับการดำเนินการรองรับแรงงานข้ามชาติที่จะสิ้นสุดระยะเวลาอนุญาตให้ทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) วันที่ 16 มกราคม 2561 ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ 31 มีนาคม 2563 ทั้งนี้เพื่อให้มีแนวทาง และมาตรการรองรับต่อการดำเนินการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน

3. รัฐบาลควรมีมาตรการรองรับแรงงานข้ามชาติที่พิสูจน์สัญชาติไม่ผ่าน เช่น กลุ่มพม่ามุสลิม โดยควรกำหนดมาตรการผ่อนผันให้อยู่และทำงานได้ชั่วคราว และหามาตรการจัดการในระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการดูแล และหาแนวทางแก้ไขอย่างยั่งยืน ต่อคนกลุ่มนี้ต่อไป



4. กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน ควรกำหนดมาตรการในด้านความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านระบบ MOU โดยกำหนดให้บริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ หรือนายจ้างที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในจะต้องมีมาตรการดูแลป้องกันอุบัติเหตุในการเดินทางของแรงงานข้ามชาติ กำหนดมาตรฐานรองรับส่งแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งปรับแนวทางการทำงานของศูนย์แรกรับและส่งกลับ รวมทั้งกระบวนการนำเข้า MOU ให้มีระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อป้องกันในการเดินทางในช่วง

กลางคืนของรถรับส่งแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้เพื่อลดปัจจัยที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการเดินทาง

5. รัฐบาลควรเร่งรัดการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการคนเข้าเมือง ผิดกฎหมายและผู้ลี้ภัย เพื่อกำหนดแนวทางมาตรการในการคัดกรองและดูแลผู้ลี้ภัย รวมทั้งกำหนดแนวยุทธศาสตร์การจัดการผู้ลี้ภัยในระยะยาว ทั้งนี้ในระยะสั้นระหว่างรอการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีและสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรมีมาตรการทางเลือกแทนการกักขังเพื่อรองรับกลุ่มผู้ลี้ภัยที่อยู่ระหว่างรอการดำเนินการตามขั้นตอนของ UNHCR

6. กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน ควรจะกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการในเรื่องแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้ชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการในการดูแลคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเข้าถึงการช่วยเหลือของแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ

7. รัฐบาลควรมีการบังคับใช้ นโยบายการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) ในระดับพื้นที่ และพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายตามสภาพพื้นที่และชุมชน

8. รัฐบาลควรมีคำจำกัดความเกี่ยวกับเด็กนอกระบบการศึกษา (Out-Of-School Children) เพื่อกำหนดลักษณะที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการ และส่งเสริมให้เด็กเข้าสู่ระบบการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม



ด้านเครือข่ายแรงงานภาคเหนือ เสนอรัฐให้ดูแลค่าจ้างตามกฎหมาย-ความปลอดภัยในการทำงาน

วันที่ 19 ธันวาคม 2561 เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ 14 องค์กร เดินทางไป ณ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ ยื่นข้อเรียกร้องเนื่องในวันแรงงานข้ามชาติสากล 2018 โดยมีข้อเสนอต่อรัฐบาลประเทศไทย ดังนี้

1. รัฐบาลไทยต้องดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติได้ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ภายในปี 2562 โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและลักษณะงานที่ทำ

2. ขอให้รัฐบาลไทยกำหนดนโยบายให้มีการขยายอายุการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เป็น 60 ปี

3. ขอให้รัฐบาลไทยกำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปรวมทั้งผู้พิการ ซึ่งไม่สามารถทำงานได้และไม่สามารถกลับประเทศต้นทางได้ ขึ้นทะเบียน ผู้ติดตามได้

4. ขอให้รัฐบาลไทยกำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่ประสบอุบัติเหตุ สูญเสียอวัยวะและเป็นโรคจากการทำงานไม่สามารถทำงานและไม่สามารถกลับประเทศต้นทาง ให้ขึ้นทะเบียนผู้ติดตามได้

5. ขอให้รัฐบาลไทยแก้ไขกฎระเบียบการซื้อบัตรประกันสุขภาพของผู้ติดตามที่มีอายุตั้งแต่ 7-18 ปี ให้ซื้อบัตรประกันสุขภาพได้ในราคาเท่ากับผู้ติดตามที่เป็นเด็ก

6. ขอให้รัฐบาลไทยขยายระยะเวลาในการแจ้งเข้าแจ้งออกของแรงงานข้ามชาติที่ถือเอกสาร CI จากเดิมภายใน 15 วัน เป็นภายใน 30 วัน

7. ขอให้รัฐบาลไทยเร่งออกกฎกระทรวงที่กำหนดให้แรงงานทุกคน ทุกอาชีพเข้าสู่ระบบประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และมีแนวทางในการตรวจสอบติดตามนายจ้างให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

8. ขอให้รัฐบาลไทยแก้ไขพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้ทุกอาชีพตามความสามารถของตน

9. ขอให้รัฐบาลไทยจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ในภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจได้ โดยง่าย เช่น ภาษาไทใหญ่

10. ขอให้รัฐบาลไทยกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ สถานพยาบาลและหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม ต้องจัดให้มีล่ามภาษาของแรงงานในทุกหน่วยงาน ภายใน ปี 2562

11. ขอให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ฉบับที่ 98 สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง และฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ภายใน ปี 2562

12. ขอให้รัฐบาลไทยกำหนดให้พนักงานบริการ ผู้รับใช้ในบ้าน แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคเกษตรที่ไม่มีการจ้างงานกันตลอดทั้งปี เป็นอาชีพที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกฉบับ

13. ขอให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องตรวจสอบให้นายจ้างจัดสาธารณูปโภคที่ดีแก่ลูกจ้าง เช่น น้ำ ไฟ สภาพที่อยู่อาศัย

14. ขอให้แรงงานภาคเกษตรสามารถทำงานในพื้นที่ใกล้เคียงได้ กับสถานที่ทำงานปัจจุบัน กล่าวคือ ภายในจังหวัดเดียวกัน โดยไม่ต้องขออนุญาตจากกรมจัดหางาน

15. ขอให้ผู้ที่ถือบัตรหัวเลข 6 เลข 7 และเลข 0 สามารถเดินทางและประกอบอาชีพได้ทั่วราชอาณาจักรไทยโดยไม่ต้องขออนุญาต



ข้อเสนอต่อรัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

1. ขอให้สถานทูตและสถานกงสุลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำประเทศไทยเพิ่มเติมบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือเรื่องเอกสารต่างๆ กับแรงงาน

2. ให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมามีนโยบายให้แรงงานชาวเมียนมาที่ทำงานในประเทศไทยสามารถทำและต่อบัตรประชาชนที่สถานทูตฯ หรือสถานกงสุลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาในประเทศไทย

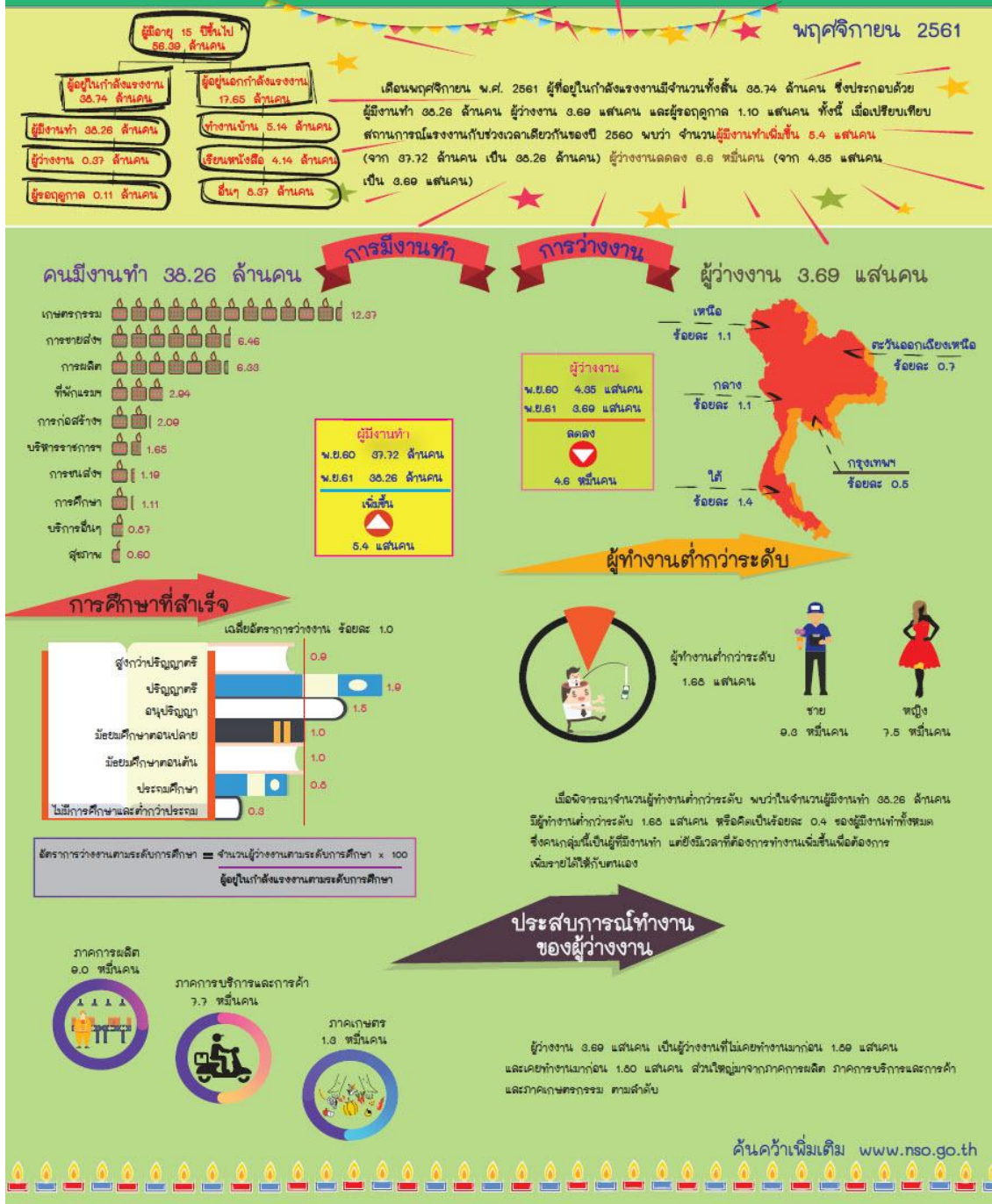
3. ขอให้สถานกงสุลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาจังหวัดเชียงใหม่ และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก รับจดทะเบียนสมรสแก่แรงงานข้ามชาติ

4. ขอให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเร่งจัดทำ MOU ร่วมกับรัฐบาลไทยในเรื่องประกันสังคมเพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้โดยสะดวก

5. ขอให้รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาส่งเสริมการส่งออกคนงานทำงานบ้านอย่างถูกต้อง

สถิติแรงงาน

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร “ภาวะการทำงานของประชากร”



สรุปข่าวแรงงาน

ขบวนการแรงงานสากล รมรณรงค์ให้รัฐไทย หยุดหักเงิน 7 ผู้นำสหภาพรถไฟฯ

เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2561 สมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล (ITUC) และสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) กรณี บังคับคดีค่าเสียหายจากผู้นำสหภาพแรงงาน 7 คน ที่เป็นพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยได้ส่งหนังสือถึง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งมีใจความ ดังนี้

สมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล (ITUC) และสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) ได้รับข้อมูลจาก องค์การสมาชิกในประเทศไทย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ว่า การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการตามคำสั่งศาลฎีกาในการยึดทรัพย์ของผู้นำสหภาพแรงงานทั้ง 7 คน ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) เพื่อจ่ายค่าเสียหายที่รวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 24 ล้านบาท (762,116 เหรียญสหรัฐ) ค่าปรับดังกล่าวเป็นค่าปรับที่ทางรถไฟแห่งประเทศไทยเรียกร้องให้ผู้นำ สหภาพแรงงานทั้ง 7 คนจ่ายเป็นค่าเสียหายให้กับรถไฟฯ จากการที่พวกเขาทำ การรณรงค์เพื่อเรียกร้องให้เกิดอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับขบวนรถไฟเมื่อปี 2552 โดยเป็นการรณรงค์ในเชิงอุตสาหกรรมที่มีพนักงาน

ของการรถไฟฯกว่า1,200 คนเข้าร่วมการรณรงค์ด้วย และการรณรงค์ดังกล่าวทำขึ้นเพื่อสร้างมาตรฐานความปลอดภัย และเป็นเหตุให้พวกเขาปฏิเสธการทำงานเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หลังจากกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ รถไฟตกรางที่หัวหิน มีผู้เสียชีวิต 7 คน

โดยผู้นำสหภาพแรงงาน สร.รฟท. ได้แก่ นายสาวิทย์ แก้วหวาน, นาย ภิญโญ เรือนเพชร, นายบรรจง บุญเนตร, นายธรา แสงธรรม, นายเหลี่ยม โมกกาม, นายสุพิเชษฐ์ สุวรรณชาติ, นายอรุณ ดิรัจฉาติ, พวกเขาถูกการรถไฟฯเลิกจ้างเมื่อปี 2554 ในข้อหาขู้งาน ฉบับแปลภาษาไทย สมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล (ITUC) และสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) ขอทวนบทสรุปโดยคณะกรรมการว่า ด้วยเสรีภาพของการสมาคม (CFA) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เมื่อปี 2557 จากกรณีเรื่องร้องเรียนที่ทาง ITUC, ITF และทาง สรส.ร่วมลงนาม โดยทางคณะกรรมการ CFA ให้บทสรุปที่เป็นข้อเสนอแนะไว้ว่า ข้อห้ามในการใช้สิทธิในการนัดหยุด งานภายใต้ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นั้น และ คำสั่งลงโทษที่ศาลพิจารณาจากบทบัญญัติดังกล่าว ถือเป็นการละเมิดหลักการพื้นฐานของเสรีภาพในการสมาคม และจนถึงนี้ยังไม่มีมีการดำเนินการในขั้นตอนใดๆ โดยรัฐบาลในการแก้ไขกฎหมายและบังคับใช้กฎหมาย ดังกล่าว

ให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพของการสมาคม การรถไฟแห่งประเทศไทย เห็นด้วยแต่เพียงรับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชยในช่วงการถูกเลิกจ้าง และยังไม่ถอนฟ้องต่อผู้นำ ทั้ง 7 คน

แม้มีการเจรจาต่อเนื่องระหว่างการรถไฟฯ และ สร.รฟท. เพื่อไกล่เกลี่ยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทาง ITUC, ITF รู้สึกตกใจ มากที่ได้ทราบข่าวว่า “การรถไฟฯ เริ่มทำการหักค่าปรับจากเงินเดือนและเงินเกษียณอายุของผู้นำทั้ง 7 คนแล้ว เมื่อเดือนพฤศจิกายนที่ผ่านมา และการหักเงินเดือนเพื่อจ่ายเป็นค่าเสียหายดังกล่าวส่งผลให้ ตัวอย่างเช่น นายสาวิทย์ แก้วหวาน เหลือเงินในบัญชีเพื่อใช้ในการดำรงชีพเพียง 300 บาท (9.1 เหรียญสหรัฐ) และจะต้อง อยู่ในสภาพแบบนี้ต่อไปอีกกว่า 10 ปีเพื่อชดเชยค่าเสียหายที่ถูกปรับและค่าดอกเบี้ยที่เกิดขึ้นด้วย”

สมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล (ITUC) และสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) ขอปฏิเสธในความ เลื่อมใสที่มีต่อการรถไฟฯ และการดำเนินการที่ทำให้ผู้นำทั้ง 7 คนและครอบครัวของพวกเขาต้องตกอยู่สู่ภาวะล้มละลาย จากการจ่ายค่าปรับที่สูงเกินไปเพียงเพราะพวกเขาใช้สิทธิด้านสหภาพแรงงานของพวกเขาในการ ปกป้องสาธารณะและความปลอดภัยให้กับการรถไฟฯ พวกเราขอยืนหยัดต่อผู้ร่วมกับสรส. และสร.รฟท.ต่อไป จนกว่าการรถไฟฯ จะยกเลิกการจ่ายค่าปรับความเสียหายดังกล่าว รัฐบาลไทยกระทำการที่ล้มเหลวซ้ำ แล้วซ้ำอีกในการให้เกียรติต่อคำประกาศขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ในหลักการขั้นพื้นฐานและ

สิทธิด้านแรงงาน และข้อเสนอแนะที่ทางคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพของ การสมาคมให้ไว้ และในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทาง ITUC, ITF หวังว่า รัฐบาลไทย จะเคารพในกฎระเบียบในระดับสากลและปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆและการตัดสินใจต่างๆ ที่องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศเสนอแนะ กรรมการบอร์ดของการรถไฟฯ จะต้องถอนข้อกล่าวหาดังกล่าวทันที และจ่ายเงินที่หักค่าปรับและเงินชดเชยระหว่างการถูกเลิกจ้างให้กับผู้นำ สร.รฟท. ทั้ง 7 คน คืนพื้นที่ นอกจากนี้ควรจะมีการ ดำเนินการในการแก้ไข พ.ร.บ.แรงงานในประเทศไทยให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม โดยเริ่มต้นการปรึกษาหารือกับทางสหภาพแรงงานทันที

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

สนช.ผ่านร่าง กม.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ เพิ่มสิทธิ –สวัสดิการ

เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2561 ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้มีการพิจารณาให้ร่างแก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานผ่านการพิจารณาในวาระ 2 และ 3 เพื่อบังคับใช้เป็นกฎหมายแล้ว โดยสาระสำคัญคือการปรับเพิ่มอัตราค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปได้ค่าชดเชยอัตราใหม่เป็น 400 วัน จากเดิม 300 วัน โดยเป็นการปรับเพิ่มเติม สำหรับคนที่ทำงานมาครบ 20 ปี โดยมีการลงคะแนนเสียง 179 งดออกเสียง 5 องค์กรประชุม 184 เสียง ขณะที่อัตราค่าชดเชยในช่วงอายุงานอื่นๆยังคงเดิมดังนี้

1. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 30 วัน
2. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 90 วัน
3. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 180 วัน
4. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 240 วัน
5. ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 10 ปี ขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 300 วัน

นอกจากนี้กฎหมายใหม่ ยังเพิ่มสิทธิอื่นๆ เช่นสิทธิลาคลอด กำหนดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร 98 วัน จากเดิมมีสิทธิลา 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา 45 วัน และอีก 45 วัน ไปรับจากกองทุนประกันสังคม สำหรับ 8 วันที่เพิ่มขึ้นมา ในกรณีที่ลูกจ้างลาครบ 98 วัน นายจ้างจะค่าจ้างระหว่างลา หรือไม่ก็แล้วแต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน ทั้งนี้วันลาเพื่อคลอดดังกล่าว รวมวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนจะคลอดด้วย ซึ่งปัญหาที่ผ่านพบว่าการ ลาเพื่อคลอดบุตร บางฝ่ายตีความว่า ต้องคลอดก่อนจึงจะมีสิทธิลาหรือ ตีความว่า ไม่รวมการลาเพื่อไปตรวจครรภ์ก่อนคลอด จึงต้องเขียนให้ชัดเจน อีกทั้งหากวันลาคลอด 98 วัน ไปตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักร้อน หรือ พักผ่อนประจำปี ก็ให้นับรวม

วันหยุดดังกล่าวในระหว่างลาคลอด ด้วย การประชุม สนช.ใช้เวลาพิจารณาในวาระ 2 -3 ใช้เวลากว่าหนึ่ง ชั่วโมงจึงมีมติผ่านเป็นกฎหมาย

นายมนัส โกศล ประธานสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย กล่าวกับ <https://mgronline.com> ว่า ตามสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ผ่านร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ แล้ว โดยที่ประชุม สนช. เห็นชอบทั้งหมด 25 มาตรา หลังจากนั้นรอประกาศในราชกิจจานุเบกษาภายใน 30 วันจะมีผลบังคับใช้ทันที ถือเป็นของขวัญปีใหม่ได้ และน่าจะบังคับใช้ได้ก่อนเลือกตั้งกุมภาพันธ์ 2562 ทั้งนี้ ลูกจ้างจะได้สิทธิประโยชน์ 7 ประเด็นใหญ่ๆ คือ 1.ลาภีจตุระจำเป็นได้ค่าจ้าง 3 วันทำงานต่อปี 2.ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ลาคลอด หลังคลอดได้ 98 วัน 3.กรณีนายจ้างมีการเปลี่ยนตัว เปลี่ยนนิติบุคคล หากลูกจ้างไม่ยินยอม ก็สามารถรับค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมายฉบับนี้ โดยหากทำงานมาครบ 20 ปีก็ได้รับ 400 วัน 4.ได้รับค่าชดเชยใหม่กรณีเลิกจ้างจะเพิ่มเป็น 6 อัตราจาก 5 อัตรา คือ อัตราที่ 1 ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปีได้ค่าชดเชย 30 วัน อัตราที่ 2 ลูกจ้างหากทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีได้ค่าชดเชย 90 วัน อัตราที่ 3 ลูกจ้างทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปีจะได้รับเงินชดเชย 180 วัน อัตราที่ 4 ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับเงินชดเชย 240 วัน อัตราที่ 5 ลูกจ้างทำงานครบ 10 ปี

แต่ไม่ครบ 20 ปี ได้เงินชดเชย 300 วัน และอัตราที่ 6 ลูกจ้างทำงานครบ 20 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินชดเชย 400 วัน 5.กรณีย้ายสถานประกอบการไปที่อื่น หากลูกจ้างไม่ตามไปก็สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้และได้สิทธิชดเชยตาม 6 อัตรา ซึ่งกฎหมายเก่าไม่ได้ให้เราต้องตามไป แต่ของใหม่ให้สิทธิเราเลือกได้ 6. กรณีค่าตอบแทน หากนายจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทน จะเป็นในบางอาชีพ อย่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) คนขับรถส่งของ ก็เป็นงานที่ไม่มีค่าล่วงเวลา แต่จะได้ค่าตอบแทนเป็นหลัก หากเกินเวลาปกติ โดยของเดิมดอกเบี้ยให้ร้อยละ 7.5 ต่อปีกรณีลูกจ้างไปฟ้องขอ แต่กฎหมายใหม่ให้ได้สูงสุดถึง 15 เปอร์เซ็นต์ต่อปี และ 7.ให้สิทธิเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย โดยลูกจ้างมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทน ซึ่งกฎหมายเดิมไม่กำหนด

(รายงานโดยวาสนา ลำดี)

สรส. แฉลงให้รัฐไทยแสดงความรับผิดชอบกรณีส่งกลับนักสหภาพกัมพูชาอย่างไร้มนุษยธรรม

เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2561 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ออกแถลงการณ์เรื่อง ขอให้รัฐบาลไทยแสดงความรับผิดชอบในการควบคุมตัวและส่งตัวนักสหภาพแรงงานกัมพูชากลับประเทศกัมพูชาอย่างไ้มนุษยธรรม โดยในนามของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ซึ่งเป็นองค์กรสมาชิก สมาพันธ์สหภาพแรงงานสากล

(ITUC) เห็นว่าการกระทำของรัฐบาลไทยในการจับกุม นายรัฐ รือท โมนี ประธานสหพันธ์สหภาพแรงงานก่อสร้างกัมพูชา (Cambodian Construction Workers Trade Union Federation – CCTUF) เป็นการดำเนินการที่ไ้มนุษยธรรม โดยเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561 ที่ผ่าน มา องค์กรสมาชิก ITUC ประจำประเทศไทยทั้ง 4 แห่ง ได้รับข้อมูลถึงการจับกุมนายรัฐ รือท โมนี ประธานสหภาพฯ CCTUF หนึ่งในสมาชิกของ ITUC จากประเทศกัมพูชา โดยได้รับการรายงานว่าทางการไทยได้ควบคุมตัวนักกิจกรรมด้านสหภาพแรงงานคนดังกล่าว เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2561 ที่กรุงเทพฯ เวลา 12 นาฬิกา ช่วงเวลาอาหารกลางวัน ในระหว่างที่นายรัฐ รือท โมนี ยื่นร้องขอวีซ่าประเทศเนเธอร์แลนด์ เจ้าหน้าที่รัฐไทยทำการจับกุมนายรัฐ รือท โมนี หลังได้รับคำร้องขออย่างเป็นทางการจากกัมพูชา เพื่อให้ส่งตัวเขากลับประเทศ จากกรณีที่ นายรัฐ รือท โมนี ให้การช่วยเหลือสถานีโทรทัศน์ Russia Today ในฐานะล่ามแปลภาษาช่วงระหว่างการถ่ายภาพยนตร์สารคดีในชื่อ My Mother Sold Me. Cambodia, Where My Virginity is a Commodity (แม่ขายฉัน กัมพูชา ที่ที่ พรหมจรรย์คือสินค้า)

ทางรัฐบาลกัมพูชาดำเนินคดีอาญาต่อเขาในข้อหา “ยุยงให้เกิดการเลือกปฏิบัติ” จากการที่ไปมีส่วนช่วยเหลือสถานีโทรทัศน์ Russia Today ในการถ่ายทำภาพยนตร์สารคดีเกี่ยวกับการเอาเปรียบทางเพศต่อเด็กในกัมพูชา ซึ่งมีการออกอากาศไปเมื่อเดือนตุลาคม 2561 ทางการกัมพูชาอ้างว่า ภาพยนตร์

เรื่องนี้เป็นการกล่าวหาเท็จ และทำลายชื่อเสียงของ กัมพูชา และมีการออกหมายจับเขา ซึ่งข้อหา “ยุยงให้เกิดการเลือกปฏิบัติ” เป็นข้อหาที่มักถูกนำมาใช้ใน เหตุการณ์ทางการเมือง เพื่อเอาผิดกับบุคคลที่ วิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลหรือผู้นำของกัมพูชา

ก่อนหน้านี้ประเทศไทยได้ปฏิบัติตามคำร้องขอที่มี ขอบ เพื่อให้ส่งตัวบุคคลกลับไปให้รัฐบาล ต่างประเทศ อย่างเช่น กรณีของแซม โสกา นัก กิจกรรมด้านแรงงานซึ่งมีสถานะเป็นผู้ลี้ภัย แต่ก็ยัง ถูกทางการไทยบังคับส่งกลับไปกัมพูชาเมื่อ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2561 ต่อมาเธอถูกตัดสินคดีอย่าง ไม่เป็นธรรม และเป็นการไต่สวนลับหลังในข้อหา “ดู หมิ่นเจ้าพนักงาน” และ “ยุยงให้เกิดการเลือก ปฏิบัติ” อันเป็นผลมาจากการขังรอมทั้งและสอง ครั้งใส่ป้ายช้างถนน ซึ่งเป็นป้ายหาเสียงของพรรค รัฐบาลในการเลือกตั้งท้องถิ่นเมื่อปี 2560 และเธอถูก คุมขังโดยทันทีเมื่อเดินทางกลับกัมพูชา

ตามการรายงานล่าสุดที่สรส.ได้รับข้อมูล เพิ่มเติมว่าทางรัฐบาลไทยได้ดำเนินการส่งตัวนายรัฐ รือท โมนิ กลับไปที่ประเทศกัมพูชาแล้วในวันที่ 12 ธันวาคม 2561 โดยไม่ได้คำนึงถึงความปลอดภัยของ นักกิจกรรมสหภาพแรงงานชาวกัมพูชาคนดังกล่าว การกระทำของรัฐบาลไทยขัดต่อกฎหมายระหว่าง ประเทศที่ห้ามส่งบุคคลกลับประเทศหากว่าบุคคลนั้น

ต้องเผชิญกับอันตรายหรือภัยประหัตประหารและอีก ทั้งยังขัดต่อพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทย รับรองไว้ตามอนุสัญญาต่อต้านการทรมานของ องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ที่ประเทศ ไทยเป็นรัฐภาคีตั้งแต่ปี พ.ศ.2550

ฉะนั้นสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ในฐานะองค์กรสหภาพแรงงานระดับชาติ และระดับสากล ขอให้รัฐบาลไทยแสดงความ รับผิดชอบต่อการกระทำที่ไร้มนุษยธรรมครั้งนี้ และ ขอให้รัฐบาลไทยประสานไปยังรัฐบาลกัมพูชาเพื่อ หยุดยั้งการลงโทษและปล่อยตัว นายรัฐ รือท โมนิ โดยไม่มีเงื่อนไข

(รายงานโดยวาสนา ลำดี)

ก.แรงงานแสดงสถานการณ์เลิกจ้างปี 61 เพิ่ม เล็กน้อย จับตาปี 62 ใช้เทคโนโลยีแทนคน

เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2561 กระทรวง แรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ เปิดเผยตัวเลขสถานการณ์การเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 30 พฤศจิกายน 2561 ว่าเพิ่มจากปี 2560 เพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่ก็ต้องคอยดูว่าปี 2562 จะเป็น อย่างไร เมื่ออุตสาหกรรมมีการนำเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ หรือAIเพื่อทดแทนแรงงาน

นายวิวัฒน์ ตังหงส์ อธิบดีกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน (กสร.) เปิดเผยถึงสถานการณ์ด้าน แรงงาน ปี 2561(1 ม.ค.-30 พ.ย.) ว่า ปีนี้สถานการณ์

การเลิกจ้างเพิ่มขึ้น จากข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา 33 พบมีการเลิกจ้าง 259,770 คน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปี 2560 ที่มีการเลิกจ้าง แต่ตัวเลขใกล้เคียงปี 2560 มีการเลิกจ้าง 255,385 คน จากลูกจ้างทั้งหมด 9.5 ล้านคน และอัตราการเข้าและออกจากการเป็นผู้ประกันตนเฉลี่ยไม่ต่างกันประมาณ 23,000 คน/เดือน เท่าๆ กัน

ส่วนประเด็นข้อพิพาทแรงงานด้านแรงงานสัมพันธ์ปีนี้มี 44 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 37,830 คน ลดลงจากปี 2560 ที่มีข้อพิพาทแรงงานถึง 59 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 57,425 คน ซึ่งได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เป็นเงิน 33,415 ล้านบาท แต่ยังเหลือข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ 20 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจการเงิน อุตสาหกรรมการผลิต ที่ต้องใช้ทุนในการดำเนินธุรกิจต่อ โดยกิจการที่มีการเลิกจ้างเพิ่มสูงขึ้น 3 อันดับแรก ได้แก่

เกษตรกรรม การผลิตเฟอร์นิเจอร์ และการผลิตผลิตภัณฑ์ยาง

โดยสรุปแนวโน้มการเลิกจ้างในปี 2562 คาดว่าจะมีการเลิกจ้างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรมด้านสื่อสารมวลชน เช่นทีวี ทิวีดิทัล สำนักพิมพ์ ร้านค้าแบบดั้งเดิม ร้านอินเทอร์เน็ต ร้านเช่าและจำหน่ายซีดี ดีวีดี สถาบันทางการเงิน สถานศึกษาเอกชน เป็นต้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI เข้ามาทำงานแทนแรงงานมากขึ้น และการปรับโครงสร้างด้านอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเลิกจ้างแบบเปิดสมัครใจลาออก การเกษียณอายุก่อนกำหนด ที่ให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างสูงกว่าสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนด

(รายงานโดยวาสนา ลำดี)