



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.33 NO.386 SEPTEMBER 2019 ปีที่ 33 ฉบับที่ 386 กันยายน 2562

สหภาพแรงงานรวม 2 แบงก์



ทำพนักงานตกรงาน

- รูปแบบการจ้างงานที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม
- เครือข่าย BFUN หวั่นพนักงานตกรงานหลังควบรวม 2 แบงก์ ยื่นหม่อมเต่าแก้ปัญหาด่วน
 - คสรท.-สรส. จัดสัมมนา เสนอรัฐแก้ปัญหการจ้างงานที่ไม่มั่นคง
- สภาแรงงานยานยนต์ฯ พบ รมว.แรงงาน จัดรายการเปลี่ยนเทคโนโลยีกระทบแรงงาน
 - สรส. เร่ง รมว.คมนาคม แก้ปัญหาดิจิทัลด่วน หนุนสู่คดีย่างงโอบโวลล์
 - ภาวะการทำงานของประชากร เดือนกันยายน 2562

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 39 (386) ประจำเดือนกันยายน 2562 กองบรรณาธิการขออภัยในความล่าช้า ซึ่งทำให้การเผยแพร่ทางออนไลน์เลื่อนมาจนถึงเดือนตุลาคม 2562 อันเป็นเดือนที่มีเหตุการณ์สำคัญทางการเมืองเกิดขึ้นมากมายในอดีต เริ่มจากวันที่ 6 ตุลาคม 2519 เกิดรัฐประหารนองเลือดในสังคมไทย ซึ่งเป็นที่มาของวลีที่ว่า “ต่างความคิด ผิดถึงตาย” วันที่ 13 ตุลาคม 2559 เป็นวันสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช วันที่ 14 ตุลาคม 2516 เกิดเหตุการณ์ที่มวลชนที่นำโดยนักศึกษาและประชาชนจำนวนมากสามารถโค่นล้มรัฐบาลเผด็จการทหารออกไป นำประชาธิปไตยสมบูรณ์แบบกลับคืนสู่การเมืองไทยได้ชั่วคราว จนกระทั่งเกิดรัฐประหารนองเลือดในอีก 3 ปีต่อมา

นอกจากเหตุการณ์ทางการเมืองแล้ว ปัจจุบันเดือนตุลาคมยังมีวันสำคัญของคนงานทั่วโลกเกิดขึ้นอีก 1 วันคือวันที่ 7 ตุลาคมของทุกปี ซึ่งเป็นวัน“งานที่มีคุณค่า”(Decent Work) องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า

และเศรษฐกิจนอกระบบ หลักการดังกล่าวครอบคลุมการทำงานทุกภาคส่วนทั้งในระบบและนอกระบบ แรงงานปรีกษณ์ฉบับนี้ ชฤทธิ มีสิทธิ์ ได้อธิบายถึงรูปแบบการจ้างงานที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม ซึ่งทำให้งานที่อยู่อาจกลายเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าไปได้ ดังที่คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยร่วมกับโซรดาดีทีเอ็นเตอร์ประเทศไทยได้จัดสัมมนาเรื่อง”ปัญหาการจ้างงานที่ไม่มั่นคง” โดยมีผู้แทนองค์กรแรงงานต่างๆมาร่วมด้วย ติดตามรายละเอียดได้ในแรงงานปรีกษณ์ฉบับนี้

ความไม่มั่นคงในการทำงานกำลังเป็นประเด็นวันวิตกของประธานเครือข่ายสหภาพแรงงานและสถาบันการเงิน เนื่องจากจะมีการควมรวมธนาคารธนาชาติและธนาคารทหารไทย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงานของ 2 ธนาคารที่อาจตกงานเป็นจำนวนมาก เช่นเดียวกับประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้เข้าพบกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อหารือปัญหาการเลิกจ้างและการเปิดให้ลาออกโดย

สมัครใจในกิจการยานยนต์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจหากรัฐไม่มีมาตรการรองรับการตกงาน

สุดท้ายนี้ โปรดติดตามปัญหาผลประโยชน์ของชาติกรณีข้อพิพาทระหว่างการทางพิเศษแห่งประเทศไทยกับบริษัทในเครือของบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ และการรถไฟแห่งประเทศไทยกับบริษัทไฮปเวลล์(ประเทศไทย)จำกัด ซึ่งทางสมาพันธ์

แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำลังเร่งรัดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเร่งแก้ไขปัญหาคณะกรณีสถาปครองสูงสุดพิพากษาให้การรถไฟแห่งประเทศไทยต้องจ่ายค่าเสียหาย(ค่าโง่)ให้บริษัทไฮปเวลล์เป็นเงินจำนวน 1.2 หมื่นล้านบาทพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ7.5

บทความ 1

รูปแบบการจ้างงาน ที่นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม

ชฤทธิ มัสกรี

นักกฎหมายแรงงาน

นี่ก็ใกล้วันที่ 7 ตุลาคม ซึ่งถือเป็นวันสำคัญวันหนึ่งของมวลมนุษยชาติ ในฐานะที่ทุกคนล้วนแล้วแต่เป็นผู้ใช้แรงงานและทำงานด้วยกันทั้งสิ้น (เพียงแค่ผัดหลงในความคิด ไปตามสถานะทางอาชีพหรือวิชาชีพที่เรียกขานกัน เช่น ฉันเป็นข้าราชการมิใช่ผู้ใช้แรงงาน ฉันเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจมิใช่กรรมกร ฉันเป็นพนักงานธนาคาร อยู่กับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าที่สุด ไม่ได้กรำแดดกรำฝนอย่างกรรมกร หรือฉันเป็นหมอ เป็นทนายความ เป็นผู้พิพากษา มิใช่ผู้ใช้แรงงาน) วันสำคัญนี้ เรียกันว่า วันงานที่มีคุณค่า หรือ DECENT WORK

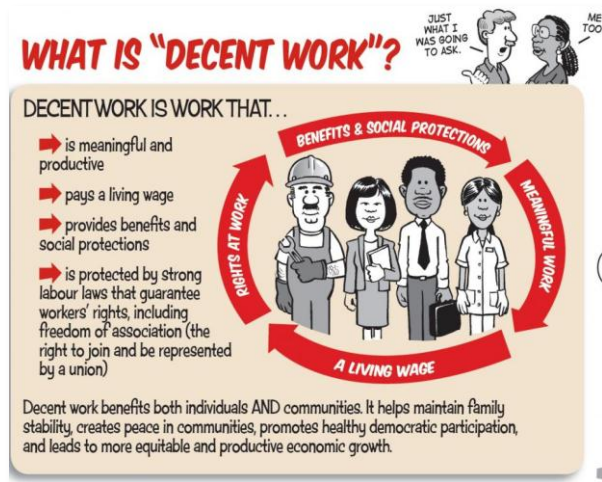
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีด้านแรงงานระหว่างประเทศ ได้ร่วมกันกำหนดหลักการทำงานที่มีคุณค่าเมื่อเดือน



<https://www.lps.lt>

มิถุนายน 2545 โดยใช้ชื่อว่า *ข้อมติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2545 หลักการดังกล่าวนี้ครอบคลุมคนทำงานทุกภาคส่วน ทั้งในระบบและนอกระบบ* หมายความว่า ในการจ้างงานหรือการทำงานทั้งปวง จะต้องมีการสำคัญ 4 ด้านเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ถ้าเปรียบเทียบการจ้างงานหรือการ

ทำงานเป็นบ้าน หลักการนี้ก็เปรียบเหมือนสี่เสาหลัก
ของบ้านครับ มีอยู่ 4 ประการ หรือ 4 ด้าน คือ



<https://psacunion.ca>

(1) สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่
ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เป็นธรรม ไม่บังคับใช้
แรงงาน คัมครองแรงงานเด็ก ไม่เลือกปฏิบัติ เคารพ
สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งส่วน
ใหญ่ก็คือมาตรฐานแรงงานหลักของไอแอลโอ

(2) การส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ ได้แก่
การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาด
สินเชื่อและเงินทุนหมุนเวียนต่าง ๆ การเข้าถึงข้อมูล
เกี่ยวกับการจ้างงาน การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง
เป็นต้น

(3) การคุ้มครองทางสังคม ได้แก่
หลักประกันสังคม การคุ้มครองสุขภาพ ความ

ปลอดภัย และ อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน และการศึกษา เป็นต้น

(4) การมีผู้แทนและการมีส่วนร่วมในการ
เจรจาทางสังคม เช่น การมีตัวแทนเพื่อเจรจาในการ
กำหนดกฎเกณฑ์หรือกติกาต่าง ๆ หรือในส่วนที่
เกี่ยวกับนโยบาย

จะเห็นว่า หลักการงานที่มีคุณค่าดังกล่าว
นี้ กลุ่มหรือขบวนการแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ
ได้ขับเคลื่อน และเรียกร้องมาโดยตลอด เคลื่อนไหว
เรียกร้องมาก่อนที่ไอแอลโอจะประกาศออกมาเสีย
อีก เพียงแต่ภาพที่สะท้อนชัดเจน ไปปรากฏอยู่ใน
ภาคส่วนของเครือข่ายแรงงานนอกระบบเสีย
มากกว่า เช่น

- การขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอก
ระบบ โดยเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

- การเคลื่อนไหวเรียกร้องให้มีการจัด
ระเบียบในเรื่องมอเตอร์ไซด์รับจ้าง โดยกลุ่มแรงงาน
นอกระบบและมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและ
อาชีพ (โฮมเนท)

- โครงการการพัฒนานโยบายของ 8
เทศบาลนครเพื่อพัฒนาเมืองที่ครอบคลุมแรงงาน
นอกระบบ โดย โฮมเนท สมาคมเครือข่ายแรงงาน

นอกระบบ(ประเทศไทย) และมูลนิธิเพื่อการพัฒนา
แรงงานและอาชีพ (โฮมเนท) เป็นต้น

- ในส่วนของภาครัฐเอง ก็มีการจัดทำแผน
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
แห่งชาติ

อย่างไรก็ตาม ยังคงมีคำถามของภาค
ประชาชนและนักวิชาการต่อหน่วยงานภาครัฐ ใน
ประเด็นการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้เป็นไปตาม
หรือสอดคล้องกับหลักการดังกล่าว และยังเป็นโจทย์
ที่ต้องช่วยกันขบคิดและหาทางปฏิบัติกันต่อไปครับ

เนื่องจากหลักการทำงานที่มีคุณค่ามีมิติกว้าง
ใหญ่ ณ โอกาสนี้ ผู้เขียนขอลำเอียงเฉพาะ สัญญา
การจ้างงาน หรือรูปแบบการจ้างงานที่ไม่สอดคล้อง
กับหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อช่วยกันคิดพิจารณา
และหาทางแก้ไขให้เกิดความเป็นธรรมต่อไป

**รูปแบบการจ้างงานหรือสัญญาจ้างที่ไม่
เป็นธรรมยังมีอยู่จริงในสังคมไทยหรือไม่**

มีอยู่จริงครับ มีมานานแล้ว และมีมาเรื่อย ๆ
และคงมีต่อไปเรื่อย ๆ ครับ ถ้าสังคมไทยยังไม่จริงจัง
กับเรื่องนี้

ตัวอย่างแรก

- **การจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ**



รัฐเริ่มต้นจากหลักที่ว่า งบประมาณแผ่นดิน
มีจำกัด แต่การจ้างงานเป็นเรื่องจำเป็น จึงต้องจ้าง
แบบจำกัด (ฟังดูก็ขัดกันอยู่เนะครับ) ส่วนกฎหมายที่
รัฐอ้างอิงมาใช้ก็คือ **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ที่เรียกกันว่า จ้าง
เหมาบริการ หรือจ้างทำของในทางกฎหมาย**
เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้าง กับ ผู้รับจ้าง มิใช่
นายจ้างกับลูกจ้าง เน้นผลสำเร็จของงานจึงจะจ่าย
ค่าจ้างให้กัน และผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจควบคุมการ
ทำงาน บังคับบัญชา หรือลงโทษลูกจ้าง อย่างที่เป็น
เรื่องจ้างแรงงาน หรือนายจ้างลูกจ้าง **คนทำงาน
จำพวกนี้มีหลายแสนคน มีอยู่ในทุกกระทรวง
มาตรฐานแรงงานที่หน่วยงานภาครัฐต้องยึดถือ
ปฏิบัติ คนทำงานกลุ่มนี้ก็ไม่ได้รับ คนเหล่านี้
จะได้อะไรไม่ได้อะไรขึ้นกับนโยบายและการ
บริหารภาครัฐ นี่เป็นตัวอย่างแรกของการจ้าง
งานที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งก็คือความเหลื่อมล้ำ**

นอกจากนี้ ยังมีจำพวกลูกจ้างชั่วคราวหรือ
ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนที่มัก
เรียกกันว่าการจ้างงานระยะสั้น คนทำงานเหล่านี้

แม้มีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่เมื่อตรวจวัดมาตรฐานแรงงานแล้ว คนเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ นี่ก็คนทำงานอีกก่อนมหาศาล ภายใต้การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม



ตัวอย่างที่ 2

- **การจ้างเหมาค่าแรงของรัฐวิสาหกิจ**
หมายความว่า แทนที่รัฐวิสาหกิจจะจ้างลูกจ้างหรือพนักงานของตนเอง กลับไปว่าจ้างนิติบุคคลอื่น หรือธุรกิจเอกชนอื่นให้มาทำงานให้ ในลักษณะเหมาค่าแรง คือกำหนดจำนวนแรงงานต่องานที่ให้ทำและตกลงค่าว่าจ้างและค่าแรงงานในลักษณะเหมา **ข้อพิจารณาก็คือว่า รัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างเหมาค่าแรงดังกล่าวเช่นเดียวกับที่นายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องปฏิบัติตามมาตรา 11/1 คือต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิ**

ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่

ซึ่งหากพิจารณาจากหลักการที่ว่า มาตรา 11/1 เป็นหลักการพื้นฐานด้านแรงงาน และเป็นสภาพการจ้างและมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 และมาตรา 13 แล้ว **ผู้เขียนเห็นว่า รัฐวิสาหกิจควรต้องปฏิบัติตามหลักการโดยเทียบเคียงตามมาตรา 11/1 ดังกล่าว นี่ก็อีกก่อนหนึ่งของมนุษย์แรงงานที่มีความเหลื่อมล้ำ**

ตัวอย่างที่ 3 รูปแบบการจ้างงานในภาคธุรกิจเอกชน และสถานประกอบการอุตสาหกรรม

- **การส่งงานไปทำที่บ้าน**
คงจำกันได้เนะครับ หลังวิกฤติต้มยำกุ้ง เมื่อปี 2540 ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างพากันปรับเอาเพื่อเอาตัวรอด เพื่อการแข่งขัน เพื่อทำกำไรสูงสุดหรือเพื่ออะไรก็ได้แล้วแต่ตามจินตนาการของธุรกิจ แต่ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นก็คือ รูปแบบการจ้างงานในสถานประกอบการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกฟ้า คว่ำแผ่นดิน เราจึงพบเห็นรูปแบบการจ้างงานหลากหลาย รูปแบบหนึ่งที่นิยมกันมาก ก็คือ การส่งงานอุตสาหกรรมให้ไปทำที่บ้าน โดยผ่านกลไกการรับเหมาช่วงงานที่แสนจะซับซ้อนซ่อนกล เรียกว่างานที่รับไปทำที่บ้าน เกือบกันมาเป็นสิบกว่าปี ว่า

คนทำงานกลุ่มไม่มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่อยู่ในการบังคับใช้ของกฎหมายแรงงานแม้แต่ฉบับเดียว โสมเนท (ปัจจุบันคือ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ) ร่วมกับกลุ่มคนทำงานในภาคนอกระบบร่วมกันเคลื่อนไหวเรียกร้องมาตั้งแต่ปี 2542 ต่อเนื่องเรื่อยมา จนมีการประกาศใช้กฎหมายเมื่อปี 2553 จนบัดนี้ สิทธิของแรงงานกลุ่มนี้ ยังไม่เป็นขึ้นเป็นอันเลยครับ **เพราะธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ไม่ยอมทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในเรื่องนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ถ้าสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เครือข่ายแรงงานนอกระบบและองค์กรภาคประชาสังคมด้านแรงงานนอกระบบ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกระทรวงแรงงานจับมือและร่วมกันคิดร่วมกันทำในเรื่องนี้ ผันเป็นจริงไปนานแล้วครับ**



- การจ้างเหมาหรือจ้างเหมาช่วง
มีงานหลายอย่างที่แต่เดิมธุรกิจหรือสถานประกอบการ ใช้วิธีจ้างลูกจ้างของตนเองมาทำ

ทั้งหมด เช่น งานทำความสะอาด งานดูแลสวนและต้นไม้ในโรงงาน งานรักษาความปลอดภัย งานขนส่งงานซ่อมบำรุง แต่ต่อมา ใช้วิธีการจ้างเหมาให้ธุรกิจอื่นรับไปดำเนินการ ในทางกฎหมายเรียกการจ้างชนิดนี้ว่า สัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างเหมาธุรกิจหรือบุคคลที่รับทำงานก็จะไปหาลูกจ้างของตนเองมาทำงาน หรือบางครั้งก็ไปทำการจ้างเหมาบุคคลอีกทอดหนึ่ง เราจึงพบเห็นว่า งานหลายอย่างถูกว่าจ้างให้บุคคลอื่นรับไปดำเนินการมากขึ้น ตั้งแต่ งานบัญชี งานบุคคล งานกฎหมาย งานวางระบบต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัย งานประชาสัมพันธ์ หรืองานตามนโยบายซีเอสอาร์ เป็นต้น

กรณีนี้เป็นคนละกรณีกับการจ้างเหมาค่าแรง ตามมาตรา 11/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างของผู้รับเหมางานไปทำจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการใดๆ จากสถานประกอบการ หรือผู้ว่าจ้าง เว้นแต่สถานประกอบการนั้น(ผู้ว่าจ้างเหมาค่าแรง) จะตกลงให้เอง ซึ่งมีปรากฏน้อยมาก

● การจ้างเหมาค่าแรง

(อธิบายไว้แล้วในตัวอย่างที่ 2) การจ้าง

เหมาค่าแรงในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน นับว่าเป็นปัญหารุนแรงที่สุด เนื่องจากการจ้างงานดังกล่าว ไม่ได้วางอยู่บนหลักความ

จริง หลักเหตุผล หลักความพอประมาณ และ หลักความสุจริตใจ กล่าวคือ

- จ้างเหมาค่าแรง เพราะธุรกิจนั้นไม่มี ประสิทธิภาพความเชี่ยวชาญในงานนั้น หากว่าจ้าง ผู้อื่นจะคุ้มประโยชน์กว่า ของเราไม่ใช่ บริษัทรับเหมา ค่าแรงไม่มีประสิทธิภาพความเชี่ยวชาญ ยังต้องไป ฝึกงานในสถานประกอบการ ยังต้องให้ลูกจ้างของ สถานประกอบการเป็นผู้สอนและฝึกทักษะให้

- จ้างเหมาค่าแรงเฉพาะในช่วงงานเร่งหรือมี คำสั่งซื้อมาก ก็ไม่จริง เพราะจ้างไว้ตลอดเวลา และ สัดส่วนของลูกจ้างเหมาค่าแรงก็มากขึ้นเรื่อย ๆ บาง แห่งมีมากกว่าลูกจ้างประจำ

- มีการจ้างเหมาค่าแรงในส่วนที่เป็นแรงงาน ต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติเข้ามามากขึ้นเรื่อย ๆ

นอกจากนี้ ยังทำให้ระบบการบริหาร แรงงานภาครัฐมีข้อจำกัดและมีภาระในการติดตาม ตรวจสอบในเรื่อง การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงิน ทดแทน กองทุนประกันสังคมอีกทั้งการจ้างงาน ดังกล่าวได้สร้างความไม่เป็นธรรมมากมาย เช่น

นอกจากอยู่ภายใต้การจ้างเหมาค่าแรงแล้ว ยังเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา (สั้น ๆ ไม่ เกิน 1 ปี)อีกด้วย มีการต่อสัญญาการจ้างไปเรื่อย ๆ

ทุกปีก็จริง แต่จิตใจลูกจ้างหวั่นผวาอยู่ตลอดเวลาว่า จะได้ต่อสัญญาจ้างหรือไม่

สวัสดิการหลายอย่างที่ควรได้ก็ไม่กล้า เรียกร้อง ถูกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมก็ไม่กล้าเสี่ยง ทักท้วงหรือโต้แย้ง เพราะอาจกระทบต่อสิทธิการมี งานทำ

จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือเป็น คณะกรรมการอะไรกับเขาบ้าง ก็ไม่พร้อมที่จะเสี่ยง เป็นต้น



• การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลา แน่นนอน

-หมายความว่า ธุรกิจนั้น สถาน ประกอบการนั้น หรือนายจ้างนั้น จ้างบุคคลให้ ทำงานเป็นลูกจ้างของตน แต่แทนที่จะจ้างแบบไม่มี กำหนดเวลา คือจ้างกันระยะยาวๆ ก็กลับจ้างกัน แบบมีกำหนดระยะเวลา ส่วนใหญ่นิยมจ้างกันคราว ละ 1 ปี แต่ก็ต่อสัญญาจ้างไปเรื่อย ๆ ทุกปี จนนับ

เวลาที่ต่ออายุมาจะร่วมสิบปี ยี่สิบปีแล้ว ก็ยังต่อสัญญากันอยู่อีก

มีคำถามว่า นายจ้างหรือผู้จ้างงานมีเหตุผลหรือความจำเป็นหรือความชอบธรรมอันใดที่ทำให้สัญญาจ้างคราวละหนึ่งปี แล้วต่อสัญญาคราวละปีไปเรื่อย ๆ ๆ ๆ ๆ ๆ



-ประเด็นก็คือว่า ในทางกฎหมายเป็นเสรีภาพของนายจ้างกับลูกจ้างที่จะตกลงทำสัญญาจ้างกันแบบมีเวลาหรือไม่มีกำหนดเวลาก็ได้ แต่มีปัญหาเกิดขึ้นว่า สถานประกอบการต่าง ๆ ก็ถือโอกาสเอางานประจำหรืองานกระบวนการผลิต หรืองานที่เป็นธุรกิจอุตสาหกรรมหลักของนายจ้าง มาทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา แล้วก็ต่อสัญญาไปเรื่อย ๆ จนเกิดความเดือดร้อนและไม่เป็นธรรม กล่าวคือ ลูกจ้างเหล่านี้จะไม่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในหลายเรื่อง ไม่ได้รับบำเหน็จ ไม่ได้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่ได้สวัสดิการที่พิจารณา

จากอายุการทำงาน มีข้อจำกัดในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 จึงได้วางหลักไว้ว่า หากเป็นงานที่มีการเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน งานโครงการ งานตามฤดูกาล หรืองานจร งานครั้งคราว นายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาได้ กำหนดเวลาไม่เกิน 2 ปี แต่ต้องทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ (ลงชื่อกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง) และกฎหมายฉบับเดียวกันนี้ก็ได้วางหลักไว้ด้วยว่า การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน อันมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายนี้ ดังนั้น ไม่ว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานอะไร แต่ละช่วงนานเท่าใด กฎหมายให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงรวมเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิตามกฎหมาย

หากมีเรื่องดังกล่าวไปที่พนักงานตรวจแรงงาน หรือศาลแรงงาน ท่านก็จะวินิจฉัยให้นับอายุงานทุกสัญญารวมเข้าด้วยกัน เพื่อบำเหน็จเงินชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มีข้อสังเกตว่า ก็เมื่อการทำสัญญาจ้างดังกล่าว กระทำด้วยเจตนาไม่สุจริต หลบเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เป็นกฎหมายสังคม หรือเป็น

กฎหมายความสงบของประชาชน เรายังจะยอมรับ
สัญญาจ้างเหล่านั้นว่าชอบด้วยกฎหมายอยู่อีกหรือ
ประเด็นปัญหาอยู่ที่ตัวบทกฎหมายไม่ชัดเจน หรือ
การตีความไปไม่ถึงความเป็นธรรม

● การจ้างงานแบบฟรีแลนซ์

แทบไม่น่าเชื่อว่า ธุรกิจสมัยใหม่ ที่วิถีจิตคิด
ธุรกิจยักษ์ใหญ่ ธุรกิจข้ามชาติ หรือธุรกิจชั้นนำของ
ประเทศที่มีภาพลักษณ์ดูดีมีราคา กลับเอางานที่เป็น
หัวใจ งานที่เป็นกระบวนการผลิตหรืองานบริการ
หลัก หรืองานประจำที่อยู่คู่กับธุรกิจตลอดไป มาทำ
สัญญาจ้างแบบที่เรียกกันว่า “ฟรีแลนซ์” กันจน
แพร่หลาย ซึ่งมีความหมายว่า เป็นงานอิสระ ไม่มี
การควบคุมบังคับบัญชา ลงโทษ ไม่มีการลงงาน ไม่
มีการควบคุมเวลาการทำงาน ที่กฎหมายเรียกว่าจ้าง
ทำของ หรือจ้างเหมา ฟรีแลนซ์แท้จริงในทาง
กฎหมายจึงมิใช่ลูกจ้าง

แต่ที่ปฏิบัติกันอยู่มันไม่ใช่ครับ เนื่องงานก็
เป็นงานหลักหรืองานประจำของธุรกิจ มีการแกลน
บัตรเข้าทำงาน มีการลงงาน และอยู่ภายใต้การ
ควบคุม บังคับบัญชาและลงโทษของผู้บริหาร ถูก
โยกย้ายให้ไปทำงานโน่นนี่ตามแต่ผู้บังคับบัญชาสั่ง
ฟรีแลนซ์ที่ทำงานอยู่จึงเป็นจ้างแรงงาน เป็นนายจ้าง
กับลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติคนเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิ
ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้รับสิทธิใน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิก
จ้าง หรือสิ้นสุดการจ้างกัน



**ทำไมสังคมเราถึงละเลยความยุติธรรม
กันถึงขนาดนี้???**

เห็นกันหรือไม่ว่า การจ้างงานจำนวนมากที่
เป็นอยู่ได้ทำร้ายจิตใจผู้คน หรือบั่นทอนคุณค่าและ
ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้ถึงเพียงนี้ เมื่อนำเอา
หลักการงานที่มีคุณค่า หรือเสาสี่เสาของหลักการ
ดังกล่าวมาชี้วัดดู เราก็จะเห็นได้โดยชัดเจนว่า
รูปแบบการจ้างงานที่เป็นอยู่และมีแนวโน้มจะเป็น
ต่อไปนั้น ไม่สอดคล้องกับหลักการงานที่มีคุณค่าแต่
อย่างใดเลยครับ

มันน่าปวดกระดองใจก็ตรงที่ ธุรกิจหรือ
สถานประกอบการที่ใช้รูปแบบการจ้างงานหรือ
สัญญาจ้างดังกล่าวนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นธุรกิจชั้นนำ มี
ภาพลักษณ์หรือชื่อเสียงทั้งในระดับประเทศและ
ระดับสากล ธุรกิจเหล่านี้มีการประกาศใช้นโยบาย

และจรรยาบรรณทางการค้า ซึ่งมีหลักการสำคัญที่ครอบคลุมหลักการงานที่มีคุณค่าทั้งสิ้น

ทำให้อดคิดไม่ได้ว่านโยบายที่ประกาศไปให้สังคมรับรู้ นิยมชมชอบไปแล้ว ส่วนจะปฏิบัติจริงอย่างไร ไม่เกี่ยวข้องกันอย่างนั้นหรือ???

ในระยะหลัง ๆ นี้ เราคงได้ยินได้ฟังนโยบายของธุรกิจว่าจะเคารพคุณค่าของคนทำงาน จะยึดถือหลักการที่ว่า คนทำงานเป็นหุ้นส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของธุรกิจ ทุกคนทำงานก็เพื่อครอบครัวเป็นสุข ดังนั้นหากครอบครัวไม่เป็นสุข แรงงานหรือคนทำงานจะทำงานเต็มศักยภาพได้อย่างไร จึงประกาศหลักการหรือนโยบาย การจ้างงานต้องสมดุลและควบคู่ไปกับชีวิตครอบครัว (Work Life Balance) ถ้ามองว่า ธุรกิจทั้งหลายได้ปฏิบัติตามที่สัญญาประชาคมไว้ครบถ้วนเต็มที่แล้วหรือ แล้วที่ธุรกิจนำเอาหุ่นยนต์มาใช้ ทั้งนำเสนอแนวคิดที่ว่าต่อไปนี้ทั้งโรงงานไม่ต้องใช้แรงงานมนุษย์แล้วนั้น หลักการและนโยบายที่ประกาศไป ยังจะมีความหมายอันใดอีกหรือ **มนุษย์คิดค้นเทคโนโลยีมาเพื่อช่วยมนุษย์ รับใช้มนุษย์ ไม่ใช่ทำลายมนุษย์**

นี่ยังไม่ได้กล่าวถึงรูปแบบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมในส่วนภาคเกษตรกรรม หรือเกษตร

อุตสาหกรรม เช่น สัญญาจ้างเพาะเมล็ดพันธุ์ สัญญารูปแบบต่าง ๆ (เช่น ซื้อขาย จะซื้อจะขายว่าจ้างให้ผลิต) ในกลุ่มเกษตรพันธสัญญา ซึ่งสะท้อนปรากฏการณ์ต่าง ๆ ออกมาไม่ต่างจากรูปแบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม



แล้วเราจะมีแนวคิดหรือทางออกในเรื่องนี้กันอย่างไร???

เราก็พูดกันมาตลอดว่า สังคมเรามีความเหลื่อมล้ำสูงถึงสูงมาก และไม่มีแนวโน้มว่าความเหลื่อมล้ำที่ว่านี้ จะลดลงหรือดีขึ้นแต่อย่างใด ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือผู้จ้างงานกับคนทำงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เพราะฝ่ายลูกจ้างหรือคนทำงานมีข้อจำกัดและเสียเปรียบกว่าในหลายด้าน รัฐจึงต้องตรากฎหมายและออกมาตรการนโยบายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงาน จัดระเบียบทางเศรษฐกิจให้เกิดความเป็นธรรม

ในขณะที่ความเป็นจริง เราได้ปล่อยปละละเลยให้ธุรกิจซึ่งอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบกว่าลูกจ้าง หรือคนทำงาน กำหนดความสัมพันธ์ในการจ้าง ทำสัญญาจ้างได้ตามอำเภอใจ โดยที่กฎหมายก็ไม่เพียงพอในการอำนวยความสะดวก **คำถามก็คือสังคมไทย รัฐบาลไทยยังจะยืนยันในหลักการที่ว่า ความสัมพันธ์ในการจ้างงานยังมีจุดอ่อนจุดเปราะบางที่ฝ่ายผู้จ้างงานหรือธุรกิจมีอำนาจ**

เหนือฝ่ายคนทำงาน อยู่หรือไม่ และ รูปแบบการจ้างงานที่เป็นอยู่ทำลายความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่หรือไม่ และเมื่อรัฐบาลไทยก็ประกาศยอมรับหลักการงานที่มีคุณค่าด้วยแล้ว ขอให้รัฐบาลเป็นเจ้าภาพจัดการเสาะหาเรื่องนี้อย่างจริงจังจริงเถิดครับ

รายงานพิเศษ

สัมมนาในโอกาสวันงานที่มีคุณค่า ปัญหาการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

วาสนา ลำดี

วันที่ 29 กันยายน 2562 ห้องเพทาย โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพฯ จัดโดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ร่วมกับโซลิดาลิตี้เซ็นเตอร์ประเทศไทย (SC) ได้จัดการสัมมนาเรื่อง “ปัญหาการจ้างงานที่ไม่มั่นคง”



เวทีนำเสนอ “ปัญหาการจ้างงานไม่มั่นคง” โดยผู้แทนแรงงานกลุ่มต่างๆ โดยสรุปได้ ดังนี้

นางสมบุญ สีคำดอกแค ประธานสภาเครือข่ายผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย กล่าวว่า จากการทํางานของเครือข่ายโรคที่พบคือป่วยจากสารเคมี และโรคจากชีวภาพ

ปรสิต โรคจากบิสซิโนสิส ซึ่งเกิดจากฝุ่นฝ้าย โรคปอด การเจ็บป่วยจากแร่ใยหิน การเจ็บป่วยจากกล้ามเนื้อ เนื่องจากยกบ่อยๆ ซึ่งเป็นอาการปวดเรื้อรัง และปัญหาการเจ็บป่วยหากแพทย์ที่ไม่ใช่แพทย์เฉพาะทาง การวินิจฉัยหรือดูแลรักษาก็จะไม่ถูกต้องตามโรคที่ป่วยแต่เป็นการรักษาตามอาการ

หากเจ็บป่วยแล้วเสียชีวิต ส่วนใหญ่ญาติของแรงงานที่ป่วยก็ไม่ได้มีการฟ้องร้องเรียกร้องสิทธิทำให้คนไม่เข้าถึงสิทธิเงินทดแทนตามพรบ.เงินทดแทน หรือแม้แต่ได้เข้าไปใช้สิทธิการเจ็บป่วยเนื่องจากการทํางาน ซึ่งเมื่อไม่นานที่ปทุมธานี มีคนงานที่ได้รับผลกระทบจากโรคแก้วหูเสื่อม แต่ว่าแพทย์ชี้ว่าไม่มีอาการหูเสื่อม ซึ่งโรคเหล่านี้เป็นแล้วรักษาไม่หายต้องมีการพึงระวัง และดูแลตัวเองด้วย

นายโอสถ สุวรรณเศวต ประธานสมาพันธ์ลูกจ้างชั่วคราวกระทรวงสาธารณสุข กล่าวว่า การจ้างงานที่ไม่มั่นคงของลูกจ้างภาครัฐไม่มีหลักประกัน

ใดๆเลย และผู้บริหารของแต่ละที่ก็ทำการดูแลต่างกัน ซึ่งตแนนี้ลูกจ้างภาครัฐในกระทรวงสาธารณสุขได้มีการรวมตัวลุกขึ้นมาต่อสู้กับระบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

ในปี 2547 ซึ่งมีการเขียนสัญญาจ้างลูกจ้างภาครัฐได้ไม่เกินค่าจ้างขั้นต่ำ และไม่มีการปรับเพิ่มค่าจ้าง ซึ่งเป็นระเบียบการจ้างงานในระบบราชการ และสมัขนายกทักษิณ ชินวัตร มีการจ้างงานโดยปรับให้เป็นพนักงานประจำ แต่ว่า ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุขก็มีการปรับการจ้างใหม่อีก ทำให้ลูกจ้างภาครัฐได้รับสัญญาจ้างแบบไม่มั่นคงอีกเช่นเดิม ซึ่งมองได้ว่ากระทรวงสาธารณสุขมีหลายวาระระ ดังเช่น แพทย์จะออกระเบียบการจ้างงานที่สูงกว่ากลุ่มลูกจ้างอื่นๆ เจ้าหน้าที่ก็ได้ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ส่วนลูกจ้างภาครัฐก็ได้ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และเป็นค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่มีสวัสดิการใดๆแม้แต่ประกันสังคมอย่างแรงงานในระบบ หรือแรงงานข้ามชาติ มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน บุคลากรสาธารณสุขกลุ่มอื่นๆ เป็นการดูแลแตกต่างกัน เดิมมีสวัสดิการกินข้าวฟรี แต่พอลูกจ้างลุกขึ้นมาต่อสู้ได้ค่าจ้างเพิ่ม แต่ก็ตัดสวัสดิการข้าวฟรี และเมื่อมีเรื่องบัญชีค่าจ้าง แต่สวัสดิการก็ถูกตัด ตอนนีก็มีการสู้ในแต่ละพื้นที่ รวมถึงภาคเหนือ เชียงใหม่ เชียงรายด้วยต้องการที่จะมีงานที่มีคุณค่า มีงานที่มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีเช่นเดียวกับลูกจ้างกลุ่มอื่นๆ

ตอนนี้มีการปรับจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างเหมาบริการ ในส่วนของครูอัตราจ้าง ด้วยกลุ่ม

ลูกจ้างภาครัฐไม่มีกฎหมายตัวไหนในการดูแลกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่คุ้มครอง เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2561 ลูกจ้างได้ออกมารวมกันจำนวนมาก แต่ละส่วนในภูมิภาค แต่ผู้อำนวยการแต่ละที่ได้โทรให้กลับ อ้างว่าตนถูกจับแล้วเป็นต้น ลูกจ้างภาครัฐเมื่อถึงวันที่เกษียณอายุได้รับเพียงพดลมกลับบ้านตัวเดียว ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆเลยหลังในวัยเกษียณอายุ เป็นความเหลื่อมล้ำของลูกจ้างจริงๆ



นางอรณิข สิงห์กัน รองประธานสหภาพแรงงานมิตซูบิชิ ฯ กล่าวว่า เกิดปัญหาคือถูกปิดงานมาแล้ว 2 ปี จากวันนั้นถึงวันนี้ แม้สหภาพแรงงานได้มีการทำข้อตกลงกับทางบริษัทแล้ว แต่ว่า ยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน โดยให้ทุกคนกลับไปบ้านรอรายงานตัว เมื่อรายงานตัวแล้วก็ยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน มีการกลับเข้าทำงานโดยไม่มีเงื่อนไข 1,200 คน และในฐานะที่ตนเองจากพนักงานมาเป็นสหภาพแรงงาน โดยที่อีก 400 คนไม่ได้เข้าไปทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มสหภาพแรงงาน และส่วนนี้ให้มีการทำกิจกรรมภายนอกเป็นCSR มีการทำความสะอาดวัด และอื่นๆ รวมถึงการเข้าค่าย เพื่ออบรม แต่เมื่อทำกิจกรรมเสร็จก็ยังไม่ได้กลับเข้าทำงานตามที่นายจ้างแจ้ง จึงได้ไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) เมื่อ

ครศ.มีการออกคำสั่งให้กลับเข้าทำงาน และมีการไปรายงานตัวของแรงงาน นายจ้างบอกว่า จะให้กลับเข้าทำงานแต่จะไม่ได้อยู่ในแผนกเดิม ต่อมาก็ให้จดหมายคนละฉบับและกลับบ้านโดยให้กลับไปอ่านจดหมายที่บ้าน ตอนนั้นตนเองตั้งครรรค์ 2 เดือนจึงแจ้งไปทางบริษัทว่า ตั้งครรรค์เพื่อหวังได้กลับเข้าทำงาน จดหมายที่เขียนให้ออกมาอยู่ข้างนอกอีกครั้ง จึงได้ไปร้องต่อครศ.อีกครั้ง และนายจ้างมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน และมีการยื่นข้อพิพาทอีกครั้ง ปิดงานงคจ้างพนักงาน 50 คนที่เหลือ ตอนนี้อยู่ไม่ได้รับเงินเดือนไม่ได้ค่าจ้าง ไม่สวัสดิการ



การที่บริษัทใช้สิทธิว่าได้จ่ายเงินเดือนช่วงที่อยู่ข้างนอก และบริษัทแจ้งว่า จ่ายค่าจ้างแล้วจะมอบหมายงาน หรือไม่ก็ได้ แต่การที่อยู่ข้างนอกเราไม่ได้รับสวัสดิการ การปรับขึ้นค่าจ้าง หรือกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดร่วมกับพนักงานเราก็ไม่ได้รับด้วย บางคนที่เป็นพนักงานก็ออกมาอยู่ข้างนอกและมีการเจ็บป่วยด้วยโรคมะเร็งก็ต้องดูแลตัวเองโดยไม่มีค่าจ้างเลย

นางทิพย์วิมล อินเพชร ผู้แทนภาคตะวันออก และสหภาพแรงงานมิตรชูบิชา กล่าวว่า วันนี้ยังไม่มีงานทำ และไม่ได้มีรายได้อะไร ด้วยตนเองอายุมาก

แล้ว และยังเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว มีลูก 2 คน ซึ่งก็อยากให้รัฐบาลเข้ามาดูแลด้วย ทุนต่างชาติละเมิดสิทธิแรงงานดังกล่าวด้วย

นายบุญสม ทาวจิตร ประธานกลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียง กล่าวว่า การกดขี่ขูดรีดของนายทุนก็มาจากผู้มีอำนาจ การที่ใช้ช่องว่างของกฎหมายในการปิดงาน แต่ไม่เลิกจ้าง กฎหมายให้ทำได้ แต่ว่า นักกฎหมาย ภาครัฐว่าอย่างไร ด้วยการปิดงานไม่มอบหมายงาน เป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความไม่มั่นคงทั้งรายได้ และการไม่มีงานทำ ด้วยกฎหมายมีการกำหนดไว้ว่า นายจ้างสามารถเลิกจ้างหรือจ้างงานก็ได้เป็นสิทธิ์ หากพิพาทแรงงานก็ร้องครศ. ร้องรัฐว่ากันไปตามขั้นตอนกฎหมาย หากปฏิบัติตามกฎหมายถือว่าเป็นธรรมแล้ว

วันนี้เรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ ก็ไม่มีการปรับขึ้น ทั้งที่มีการหาเสียงของรัฐบาล แต่ไม่มีการทำตามนโยบายนั้น ราคาข้าวของสินค้าอุปโภคบริโภค ค่าครองชีพปรับตัวขึ้นเท่ากันทุกพื้นที่ ราคาสินค้าเท่ากันหมดแต่ค่าจ้างปรับขึ้นไม่เท่ากัน มันคือความไม่เป็นธรรมโดยแท้ หากคนงานต้องการรายได้มากขึ้นต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น ซึ่งเมื่อทำงานล่วงเวลาก็ไม่ได้ถูกลูก คูแถมรอบครัว ซึ่งเป็นผลกระทบต่ออนาคตของชาติเป็นห่วงโซ่ของผลกระทบ หากเราจะถามเรื่องการดูแลแรงงาน วันนี้การจ้างงานของกระทรวงแรงงานก็ไม่ได้มีการดูแล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเลย มีระบบจ้างลูกจ้างภาครัฐ มีการจ้างพนักงานชั่วคราว การจ้างงานแบบไม่มีความมั่นคง ในกระทรวงแรงงานอีก เช่นกัน

การจ้างงานทุกวันนี้ ตามไม่ทัน มีการจ้างงานแบบจ้างทำของ การเลิกจ้างไม่ได้รับการดูแลด้วยการตีความตามกฎหมาย ซึ่งการแก้ปัญหาแบบนี้เหมือนลิงแก้แห แก้ไม่ออกพันกันยุ่งไปหมด เราต้องช่วยกันแก้ไขด้วยการกฎหมายให้เป็นธรรม ซึ่งต้องแก้ทั้งระบบ ผ่านเวทีการเมือง ซึ่งแม้คสท.มีพรรคการเมืองของตนเอง แต่วยังไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) ของพรรคตนเองในสภาผู้แทนราษฎร จะแก้ตรงนี้ได้ย่งไร ภารกิจการแก้กฎหมาย ทั้งกฎหมายการรวมตัว เรามีการยื่นหนังสือไปหลายฉบับแล้ว ในหลายรัฐบาล แต่ก็ไม่ได้รับการพิจารณาเลย เราจะหาทางย่งไรต้องมาช่วยกันคิด ไม่ใช่ให้หยุดที่จะคิดหาทางแก้ไข

นางสาวสงวน ขุนทรง ผู้ประสานกลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ กล่าวว่า การทำงานของลูกจ้างภาครัฐเป็นลูกจ้างชั่วคราว การทำงานเป็นลูกจ้างที่ไม่มั่นคง ไม่ได้รับการดูแล ซึ่งในพื้นที่อ้อมน้อย อ้อมใหญ่ เป็นโรงงานอุตสาหกรรมเก่า บางโรงงานก็มีกฎระเบียบกำหนดการเกษียณอายุไว้ แต่บางบริษัทไม่มีกฎระเบียบการเกษียณอายุ ซึ่งผลกระทบใครอยู่ได้ย่งไม่ได้ก็ออกจากงานไปโดยไม่ได้อะไร จนเมื่อมีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้มีการเกษียณอายุและมีการขอเกษียณอายุแล้ว สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้มีระเบียบการเกษียณ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะมีอายุมาก แต่ว่ามีลูกจ้างที่ต้องการที่ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ด้วยมองว่า ตนเองยังสามารถทำงานได้ แต่ประเด็นคือ กลุ่มนี้ได้รับเพียงค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้มีสวัสดิการอะไรเลย ลาป่วยก็ไม่ได้

ค่าจ้างย่ง ซึ่งตรงนี้รัฐบาลต้องมีการดูแลมากกว่านี้ ไม่ใช่ดูแลแต่ระบบทุนอย่งเดียว



นายองอาจ เชนช่วยญาติ เครือข่ายธนาคารและสถาบันการเงิน หรือBFUN กล่าวว่า การจ้างของภาคธนาคารนั้น อาจถูกมองว่าเป็นงานที่มั่นคงรายได้ดีแต่ความจริงแล้วก็ถูกเอารัดเอาเปรียบเช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานในกลุ่มย่งๆ ทั้งการจ้างงานที่ไม่มั่นคงการทำงานเลยเวลากำหนดการทำงานแต่ละวัน แต่ไม่ได้ค่าล่วงเวลา(OT) เดิมการจ้างงานธนาคารมีความมั่นคง แต่เมื่อปี 2540 เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ค่อมย่งกู้และกรุงเทพพาณิชย์การ(BBC)ล้ม มีการควบรวมธนาคาร ตอนนีักระทบหนักย่ง เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในระบบธนาคาร โดยตอนนีัการใช้เงิน ฝาก ถอน โอนเงินผ่านโทรศัพท์มือถือหมดแล้ว ไม่ได้ผ่านแค่คอมพิวเตอร์หรือพนักงาน ส่วนพนักงานธนาคารก็ปรับหน้าที่ยายทุกอย่งทั้งประกันชีวิต ธุรกิจของแบงค์ปรับเปลี่ยนไป และแบงค์จะเข้าไปอยู่ในร้านสะดวกซื้อเปิด 24 ชั่วโมง รับฝาก ถอน ย่งย่งได้หมด ซึ่งทางเครือข่ายได้ร้องต่อรัฐแล้วเรื่องการแก้ไขปัญหาแรงงานแบงค์ ซึ่งตอนนีัก็มีปัญหาการยุบรวมสาขา การควบรวมแบงค์เข้าไปแน่นอนต้องกระทบกับ

พนักงานจำนวนมากซึ่งยังไม่มีการกล่าวถึงเลยว่าจะแก้ปัญหาอย่างไร เพราะแรงงานหนึ่งคนที่ตกงานจะกระทบถึงครอบครัวอีกหลายคนแน่นอน



นายมานพ แก้วผกา สมาพันธ์เครือข่ายแรงงานนอกระบบ กล่าวว่า การเลิกจ้างแรงงานเอกชนจำนวนมากก็ออกสู่แรงงานนอกระบบ ซึ่งก็ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานโดยงานไร้สวัสดิการ การทำงานแบบในระบบจึงไม่ได้ปลอดภัยไม่มั่นคงเช่นกัน วันนี้จากแรงงานในระบบออกมาสู่แรงงานนอกระบบการดูแล หรือการเรียกร้องสิทธิต่างๆต้องดูแลถึงแรงงานนอกระบบ เพราะนี่คืออนาคตเมื่อแรงงานในระบบออกมานอกระบบก็ต้องมองเรื่องความมั่นคงในชีวิต อย่างการชราภาพ หลังเกษียณอายุจะอยู่อย่างไรด้วยเงินเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ระบบประกันสังคมก็ไม่ได้ดูแลเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ เมื่อเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จะไม่ได้สวัสดิการที่เท่าเดิม ซึ่งผลกระทบในอนาคตหากเข้าสู่วัยเกษียณรายได้ไม่มี ฉะนั้นอยากให้แรงงานที่ทำงานในระบบตระหนักถึงความไม่มั่นคงในการทำงานที่จะเกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในอนาคตด้วย การเรียกร้องต้องมองให้คุ้มครองแรงงานนอกระบบด้วย

นายประสิทธิ์ ประสพสุข ประธานสมาพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (CILT) มองว่าการทำงานภายใต้การปรับตัวเทคโนโลยีใหม่ที่จะเข้ามา การมีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงทำให้ต้องเกิดผลกระทบกับคนอีกมากมายจริงๆ ระบบโรบอทที่เข้ามาในกระบวนการผลิตนั้นนานแล้ว แต่ว่า ตอนนี้เน้นใช้คนในการควบคุม ในอนาคตอันใกล้โรบอทหรือหุ่นยนต์จะใช้ระบบของอินเทอร์เน็ตเข้ามาควบคุมกระบวนการทำงาน ซึ่งตรงนี้อเองความจำเป็นในการใช้คนจำนวนมากในกระบวนการผลิตจึงไม่จำเป็นอีกต่อไป การจ้างงานจึงอาจเปลี่ยนไป การจ้างงานแบบเหมาค่าแรงที่ได้ผลกระทบก่อน และต่อมาการจ้างงานก็มีการทำสัญญาจ้างใหม่เป็นสัญญาจ้างเฉพาะคน และใช้สัญญาจ้างงานระยะสั้น ซึ่งสวัสดิการต่างๆจะไม่ได้เท่ากับแรงงานเก่า ซึ่งตอนนี้มีการนำมาใช้บ้างแล้วเมื่อมีการจ้างงานใหม่

การใช้นักศึกษาฝึกงานเข้ามาทำงานในไลน์การผลิต ทำงานประเภทเดียว กับพนักงานประจำทำงานล่วงเวลา นั้นหมายความว่า เป็นการจ้างงานหรือไม่ ตอนนี้ก็มีการนำเข้ามาใช้ในหลายโรงงาน โดยการทำความร่วมมือที่ว่า MOU ระหว่างสถาบันการศึกษา กับบริษัท

นายพนมทวน ทองน้อย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) กล่าวว่า การจ้างงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีการจ้างงานเหมาะสม เหมาะค่าแรง มีการจ้างพนักงานชั่วคราว จ้างพนักงานของรัฐ ซึ่งเป็นการจ้างงานที่ไม่มั่นคง มีการจ้างในหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของแต่ละกระทรวง

เช่นการรถไฟเป็นกระทรวงคมนาคม การไฟฟ้า
กระทรวงพลังงาน หรือกระทรวงการคลัง เป็นต้น
เป็นการจ้างงานที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งการจ้างงานจะ
เป็นเหมาะสม ซึ่งเป็นการประกวดราคา เสนอเข้ามาแต่
ละบริษัทเปลี่ยนไปสัญญาที่จะเปลี่ยนบริษัทแต่ว่า
พนักงานกลุ่มเดิมคนเดิมทำให้การจ้างงานแรงงาน
กลุ่มนี้ ค่าจ้างที่ได้รับ คือค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลา ด้วย
เปลี่ยนบริษัทไปเรื่อย ๆ ตามที่มาประมูลได้ เปลี่ยนสี
เสื้อใหม่เท่านั้น

หากมีการเปิดเสรีทางการลงทุน นายทุน
ต่างชาติจะเข้ามาในการที่จะลงทุน โดยผ่านอณานิคมทั้ง
การผลิตน้ำประปา ไฟฟ้า โทรคมนาคม ทั้งรถไฟ
โทรศัพท์ ตอนนี้ไฟฟ้าก็โดนแบบเดียวกัน ด้วยอณานิคม
ในภาครัฐมีมาก ซึ่งทุนเหล่านี้มาจากหลายบริษัท
หลายประเทศ รัฐวิสาหกิจเริ่มมีการจ้างงานที่ไม่มั่นคง
พนักงานที่มีอำนาจการต่อรองสูงยังสามารถที่จะสู้กับ
อำนาจทุนได้ แต่ว่า หากทุนเข้ามาเยอะแน่นอนราคา
การบริการก็จะแพงไปด้วย

ระบบเทคโนโลยีที่เข้ามาเร็วมาก ในมุมมอง
ธนาคาร ในเชิงธุรกิจทั้งบล็อกเชน และบิตคอยน์ เข้า
มาจะมีข้อมูลว่า การเป็นอย่างไร มีอำนาจในการซื้อ
หรือการผ่อน ด้วยหากมีวินัยในการเงินก็จะมีการ
โฆษณาประชาสัมพันธ์ขายของให้กับเรา แต่หากคน
ไหนวินัยการเงินไม่ดีดอกเบี้ยก็จะแพงหากผ่อนของ
ต่อไปในส่วนของการไฟฟ้าเองก็จะมีบิตคอยน์เข้ามาดู
ตามบ้านและครัวเรือน เมื่อมีเทคโนโลยีการผลิต
ไฟฟ้าตามครัวเรือนแล้วอย่างแผงโซลาร์เซลล์ซึ่งตอนนี้
อาจยังลงทุนแพงอยู่ แต่ว่าในอนาคตนั้นก็จะมี

ปรับตัวในส่วนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต และหากมีการ
พัฒนาแบตเตอรี่ที่มีคุณภาพมากขึ้นก็ต้องมีการ
ปรับตัวด้านการจ้างงานแน่นอน รัฐบอกต้องการลด
ความเหลื่อมล้ำตรงนี้แน่นอนเราคงต้องยอมรับการเข้า
มาของเทคโนโลยี แต่ว่าจะแก้ปัญหายังไงเพื่อการ
ปรับตัวของแรงงาน และรัฐจะดูแลอย่างไร



เวทีช่วงบ่ายมีการนำเสนอการแก้ไขปัญา “การจ้าง
งานที่ไม่มั่นคง”

นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน ผู้ตรวจการ
กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า นโยบายการปฏิรูปแรงงาน
ต้องมีการรองรับหลังจากมีการเปลี่ยนไปด้าน
เทคโนโลยี นโยบายด้านแรงงานข้ามชาติที่ต้องจัดให้
เข้าที่ และแรงงานนอกระบบที่ต้องมีการดูแลให้เกิด
สภาพการจ้างที่ดีให้อยู่ได้ และค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องปรับ
ขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ซึ่งการเตรียมการที่
สำคัญคือเรื่องของการเข้าสู่สังคมสูงวัยของผู้ใช้
แรงงาน ด้วยหากเกษียณอายุแล้วจะไปทำอะไร
กระทรวงแรงงานต้องเตรียมการในการรองรับ การ
ส่งเสริมการมีงานทำ และเป็นงานที่มีคุณค่า ซึ่งมีทั้ง
แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ ซึ่งต้องทำ การ
ส่งเสริมศักยภาพในการให้คนไทยที่ไปทำงาน
ต่างประเทศได้ด้านฝีมือและทักษะอื่นๆ การส่งเสริม

เรื่องการป้องกันโรคซึ่งต้องดูแล โดยให้แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพจากประกันสังคม



นโยบายเซฟตี้ไทยแลนด์ คือต้องให้เกิดความปลอดภัยทั้งภายในองค์กรและการเดินทาง ซึ่งได้มีนโยบายมาแล้ว 2 ปี เพิ่มประสิทธิภาพการใช้แรงงานข้ามชาติ และการค้าแรงงาน ซึ่งต้องมีการแก้ไขและต้องมีการดำเนินการต่อไป การพัฒนา และกำกับกลไกการสร้างมามีส่วนร่วม ซึ่งมีการเปิดให้มีการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และแรงงานทุกกลุ่มที่ได้เข้ามาร่วมกันทำงาน เพิ่มศักยภาพบัณฑิตอาสาสมัครในพื้นที่ชายแดน และ 3 จังหวัด 5 จังหวัดภาคใต้ เพื่อการทำงาน เป็นการส่งเสริมเพื่อให้ทำงานได้ปลอดภัยมากขึ้น อีกทั้งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังให้แนวนโยบายการทำงาน เพราะประชาชน คือผู้ใช้แรงงานเข้าถึงโดยสะดวก โปร่งใส แนวการขับเคลื่อนของกระทรวงจะเป็นอย่างนี้

เรื่องความมั่นคงในการทำงานจากการที่ทำงานกับทางภาคตะวันออก คสรท.มา 10 ปี ปัญหา

การใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 11 /1 ที่ต้องมีการคุ้มครองดูแล เพื่อให้เกิดความมั่นคง ทุกอย่างต้องเดินเพื่อความเป็นธรรม โดยให้เหมาค่าแรง 11 คนได้รับความเป็นธรรม

นายธานี ศิริสัน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 11 ไม่ได้มีการกล่าวถึงการจ้างงานเหมาค่าแรงเลย แต่เมื่อมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2541 ก็มีการปรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ มากขึ้น ประเด็นคือมีการปรับตัวของอุตสาหกรรม และการจ้างงานมาใช้แรงงานเหมาค่าแรง ซึ่งช่วงนั้นมีการมองเรื่องความไม่มั่นคง และการเลิกจ้างที่เกิดขึ้น ไม่มีอะไรคุ้มครอง จึงมีการร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2541 เพื่อดูแลเรื่องการเลิกจ้าง และปี 2551 ก็มีการจ้างงานเหมาช่วง เหมาค่าแรง เป็นการดูแลการมีงานทำแต่ไม่ได้คิดเรื่องความไม่เป็นธรรม แต่ต้องการให้มีการจ้างงาน ซึ่งต่อมาเมื่อใช้งานมา 3-5 ปี ก็มีการจ้างงานไม่เป็นธรรมกับคนงานเหมาค่าแรงจำนวนมาก ซึ่งมีการร้องเรียนว่าถูกจ้างตามมาตรา 11/1 ต้องได้รับการดูแลเทียบเท่ากับลูกจ้างในโรงงาน ซึ่งก็มีการทบทวนและมีการปรับแก้กฎหมายเพื่อการดูแลสิทธิให้เท่าเทียมกับลูกจ้างในโรงงานเดียวกัน การแก้ไขกฎหมายโดยฝ่ายรัฐฝ่ายเดียวไม่ได้วิธีการแก้คือผู้ได้รับผลกระทบต้องรวมกันเสนอขึ้นมาเพื่อให้ภาครัฐนำเสนอเพื่อแก้กฎหมายที่ต้องการ

นายปองซูลอัน ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กล่าวว่า แดงการณั้ครอบรอบ 100 ปี ILO ข้อเสนอแนะประเด็นความท้าทายในการจ้างงาน การจ้างงานมีความเปลี่ยนแปลงไป และต้องดูแลโลก การทำงานที่เปลี่ยนไปมากขึ้น หลังปี 2015-2018 ก็มีการอภิปรายถึงเรื่องอนาคตใหม่ในการทำงาน ILO มีการจัดตั้งคณะกรรมการสากลเพื่อมาดูแลอนาคตในการทำงาน คณะกรรมการเรื่องอนาคตการทำงานก็รับคำแนะนำกับคณะไตรภาคี และได้มีข้อเสนอในที่ประชุมเมื่อเดือนมิถุนายน 2562 ที่ผ่านมา ประเด็นหลักคือ โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ การเข้าสู่สังคมสูงวัย เกษียณอายุ และการจ้างงานที่เปลี่ยนไปด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีการปรึกษากัน แดงการณั้ที่มีการกล่าวถึงมีทั้งโอกาสการจ้างงานในอนาคต และความเสี่ยงด้วย



ประเด็นที่อยากให้เกิดขึ้นคือความเป็นธรรมทางสังคม และทางเศรษฐกิจ ก็ต้องมีการพูดถึงความท้าทาย และการเจรจาทางสังคม เพื่อให้เกิดกฎหมาย เพื่อให้ตอบสนองต่อการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีแผนปฏิบัติการหลักคือการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ และทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี การที่จะลงทุนใน

ทรัพยากรมนุษย์ก็มีเรื่องการเท่าเทียมทางเพศสภาพ และปฏิบัติให้เท่าเทียมกันมากขึ้น มีเรื่องการสร้างการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตลอด อีกประเด็นคือการทำให้เกิดการคุ้มครองต่อสังคมได้ทั้งในและนอกระบบ

การเจรจาในระบบไตรภาคีจะช่วยให้คนงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีให้หางานใหม่ และแผนที่จะลงทุนให้เกิดสถาบันที่เพียงพอกับแรงงานทุกคน การที่จะคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานทุกคน รวมถึงการที่จะทำให้มีค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอทั้งค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย หรือการต่อรอง รวมถึงการกำหนดเรื่องเวลาการทำงาน และมีเรื่องความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการทำให้อย่างอื่นเพื่อให้เกิดผลดีทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง เรื่องประเด็นการค้าทำให้บริษัททุนข้ามชาติได้ให้การดูแลพัฒนา และคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานรวมถึงการเสนอให้มีการสร้างงานในระดับท้องถิ่นเพื่อให้แรงงานมีงานทำ จะได้ว่าไม่ต้องมีการย้ายถิ่นฐานหางานทำ และมีข้อเสนอแนะแรงงานนอกระบบให้เป็นแรงงานในระบบด้วย ซึ่งมีแรงงานในกลุ่มนี้ 61 เปอร์เซ็นต์มีการจ้างงานระยะสั้น มีความกังวลว่าในอนาคตจะมีแรงงานนอกระบบมากขึ้น มีการทำสัญญาการจ้างงานระยะสั้น หรือว่าแยกว่านั่น ระดับสากลมีปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้นของคนหนุ่มสาว และอนาคตคนหนุ่มสาวจะเข้าสู่งานที่มั่นคงน้อยลง ซึ่งข้อเสนอของILO มีถึงทุกภาคส่วน ความท้าทายของเศรษฐกิจนอกระบบคือเข้าไม่ถึงสิทธิแรงงาน สิทธิสวัสดิการ สิทธิประกันสังคม ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม และไม่ได้รับการ

ดูแลคุ้มครอง หลายครั้งที่ไม่ได้รับการคุ้มครองบังคับใช้ทางกฎหมายอย่างแท้จริง

การที่จะพัฒนาแรงงานนอกระบบการใช้ระบบไตรภาคีสำคัญที่สุด กระบวนการเปลี่ยนผ่านเศรษฐกิจในระบบ เป็นเศรษฐกิจนอกระบบต้องมีธรรมาภิบาลในการที่จะเจรจาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทางสังคม และต้องมีการเจรจาที่มีคุณภาพทางโครงสร้างก่อนให้เป็นนโยบายสาธารณะ

แผนปฏิบัติการคือ ต้องประเมินกฎหมายและนโยบายด้านการเปลี่ยนผ่านว่ามีประสิทธิภาพแค่ไหน ด้วยที่พบว่ากฎหมายในการคุ้มครองการเปลี่ยนผ่าน แต่ไม่คุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งควรมีการแก้ไขให้เกิดการคุ้มครองแรงงานทั้งหมด การที่จะมาดูแลนโยบายด้านการจ้างงาน มีหลายรูปแบบทั้งในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ท้องถิ่น การขยายการคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการสมาคม การเจรจาร่วมทางสังคม การทำให้เกิดแรงจูงใจในการจ้างงานที่มีคุณค่า ต่อมาคือการจัดเก็บข้อมูลประเมินผลจากนโยบายต่างๆจากการเจรจาไตรภาคี การเก็บข้อมูลเพื่อให้เกิดนโยบายที่เหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้งานวิจัยนั้นนำมาใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ตรงจุด การที่จะปฏิบัติตามแผน 6 ด้าน ต้องมีการเจรจากระบบไตรภาคีเพื่อกำหนดอนาคตเพื่อป้องกันความเสียหายในอนาคตได้

นายพรนาราย ทูษะคำย ทนายความด้านแรงงาน กล่าวว่า การจ้างงานจะมั่นคงได้อย่างไร เมื่อค่าจ้างไม่เป็นธรรมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ปัญหาคลิดความก็ถือเป็นความไม่ยุติธรรมเมื่อความยุติธรรม

มาช้าเหลือเกิน ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการที่ไปไม่ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นคือความไม่เป็นธรรมด้วยระยะเวลาที่ยาวนานในการจะเข้าถึงความยุติธรรมใช้เวลายาวนานทำให้ทุกก้าวที่จะถึงความยุติธรรมของผู้ใช้แรงงานหล่นหายไปก่อนที่จะได้รับความยุติธรรม ด้วยลูกจ้างจะหาหลักฐานมาพิสูจน์ความยุติธรรมนั้นเองอีก



มิติการทำงานในกระบวนการยุติธรรม การเข้ามาใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยจะทำให้ลูกจ้างเข้าถึงสิทธิที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด และก็จะขึ้นอยู่กับผู้ให้ข้อมูลในการไกล่เกลี่ยทำให้ไม่สามารถเข้าไปถึงจุดหมายความยุติธรรม ด้วยการไกล่เกลี่ยทำให้ต้องจบกันที่เงิน ซึ่งไม่ใช่เจตนารมณ์ของกฎหมาย การใช้คดีไปสู่ศาลคือการรับเงิน แต่ในความจริงคือคนงานต้องการความเป็นธรรมต้องการที่จะกลับเข้าไปทำงานไม่ใช่เงิน แต่กระบวนการไกล่เกลี่ยคือถามว่าจะรับเงินหรือไม่ เท่าไรที่เพียงพอ ด้วยนายจ้างไม่ต้องการที่จะมีสภาพแรงงาน หรือไม่ชอบหน้าคนงานก็มีการขออำนาจศาลเลิกจ้าง และกระบวนการจะจบที่การไกล่เกลี่ยแม้ว่าแรงงานต้องการที่จะทำงานหรือไม่ได้ต้องการที่จะมีข้อขัดแย้งกับนายจ้างแต่เมื่อความเป็นธรรมลดลงก็มาสู่การไกล่เกลี่ย เมื่อ

ระยะทางความเป็นธรรมต้องใช้เวลาและระยะเวลาที่ยาวนานคนงานก็ต้องจบที่กระบวนการใกล้เคียง

การตัดสินใจในกระบวนการยุติธรรม ที่ว่าการทำงานประจำที่มีความมั่นคงกลายเป็นงานที่ไม่มั่นคงเมื่อนายจ้างฟ้องเลิกจ้างคนงานประจำซึ่งอำนาจการจ้างงานเป็นของนายจ้างศาลจะตัดสินให้เป็นอำนาจของนายจ้าง หากทำตามกฎหมายแล้ว



ภายใต้เทคโนโลยีใหม่ การจ้างงาน และปัญหาอำนาจต่อรองที่ลดลงทำให้คนงานต้องได้รับผลกระทบแน่นอน การที่ถูกจ้างต้องทำงาน 16 ชั่วโมงแรงงานไม่ทราบเรื่องสิทธิ หรือกฎหมายแรงงาน รัฐจึงควรที่จะมีการใช้กฎหมายที่เป็นธรรม และแบบตรงไปตรงมาโดยต้องดูแลสิทธิของแรงงานเป็นหลัก ส่วนของการปราชญ์ประนอมข้อพิพาทต้องช่วยดูแลไม่ใช่เน้นเรื่องการใกล้เคียงเพื่อรับเงินอย่างเดียวควรต้องทำให้เขาอยู่ด้วยกันให้ได้ไม่ใช่บอกว่ายู่ด้วยกันไม่ได้ให้จากกันไป ท้ายสุดเรื่องผู้พิพากษาที่มาที่ไม่ผู้ชำนาญการ การใกล้เคียงหรือว่ามุมมองมักจะเชื่อว่านายจ้างกับลูกจ้างอยู่ร่วมกันไม่ได้ สรุปท้ายก็จะให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุว่าอยู่ร่วมกันไม่ได้

นายสมพร ขวัญเนตร ประธาน คสท. กล่าวว่า สี่เสาหลัก คือผู้ลงทุน ผู้แรงงาน ผู้ตั้งสินค้า และผู้บริโภคการที่จะอยู่ด้วยกันได้ต้องมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรม ในอดีตที่ผ่านมาILO พยายามออกกติกาเพื่อให้มีการอยู่ร่วมกัน การสร้างกติการ่วมกันคืออนุสัญญาต่างๆ ประเทศไทยมีส่วนร่วมแต่ยังไม่ปฏิบัติ เมื่ออุตสาหกรรมปรับตัวในยุค 3.0 การนำเครื่องจักรเข้ามาก็เพื่อที่จะลดต้นทุน ทำให้แรงงานหรือผู้บริโภคมีความเสียเปรียบ และเมื่อมาถึงยุค 4.0 มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนแรงงานด้วยนายจ้างไม่ได้มองแรงงานเป็นมนุษย์ เขามองเป็นต้นทุนในการลงทุน เพื่อที่จะมีการปรับจีดีพีขึ้นก็มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา 5-10 ปีข้างหน้ามีการกระทบแน่ในส่วนของการงานยานยนต์ที่จะมีการลดคนงาน 30-40 เปอร์เซ็นต์ ด้วยมีการลดชิ้น ส่วน ยานยนต์ จาก 30000 กว่าชิ้น เหลือเพียง 3000 ชิ้น กลุ่มที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หรือยานยนต์จะตกงานราว 4 แสนคน และเป็นเรื่องที่ใหญ่มากในอนาคต และใครจะเข้ามาดูแล การผลิตเพิ่มขึ้น แต่ผู้บริโภคไม่มีรายได้จะมีกำลังซื้อจากที่ไหน ซึ่งองค์กรระหว่างประเทศต้องมีการออกกฎกติกา มาให้มีการปฏิบัติว่าจะทำอย่างไรให้มีการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเป็นธรรม ให้ประเทศที่เป็นสมาชิกร่วมกันนั้นไปปฏิบัติ วันนี้คนงานไทยทำงานมากขึ้น ทำงานระยะเวลายาวนานมากขึ้น หนี้สินเกิดขึ้นจำนวนมากเมื่อไม่มีความเป็นธรรมทางรายได้ ก็ไม่มีความมั่นคงเกิดขึ้นเช่นกัน

ผู้ใช้แรงงานไม่ได้ปฏิเสธความเจริญก้าวหน้าแรงงานข้ามชาติเราก็ไม่ได้ปฏิเสธ แต่ต้องเข้ามาเพราะ

ความต้องการแรงงาน ซึ่งตอนนี้การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติเพราะนายจ้างต้องการ ที่ว่าขาดแคลนแรงงานได้มีการเปิดรับสมัครแรงงานไทยแล้วหรือไม่ ไม่มีแรงงานไทยทำงานแล้วจริงหรือ การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติเพื่อใคร การปรับตัวด้านเทคโนโลยีทำได้แต่ไม่ใช่การทำให้แรงงานไม่มีงานทำ ไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน และหวังว่าILOจะปรับกฎ กติกาให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานทั้งสิ้น หากปล่อยให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการจ้างงาน และค่าจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม

นายสาวิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการสรส. กล่าวว่า ทุนคิดอีกแบบไม่ได้คิดแบบเรา เขาต้องการความ มั่งคั่งยั่งยืน แต่เราต้องการเป็นธรรม การต่อสู้เป็น ความยิ่งใหญ่เมื่อความยุติธรรมเข้าถึงยากขึ้น วิฤติปี 2540 ที่มีการเรียกร้องให้มีการคุ้มครอง แรงงาน และมีการเขียนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 75 ที่ว่าด้วยเหตุสุดวิสัย มีการปิดงานจ่าย ค่าจ้าง 75 เปอร์เซนต์ ระบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคงที่ เกิดขึ้นทำและออกแบบโดยนายทุนโลก จึงไม่ สามารถที่จะยกเลิกการจ้างงานเหมาค่าแรง แต่ว่าวันนี้ การจ้างงานที่ไม่มั่นคงคืออะไร มีทั้งลูกจ้างเหมา ค่าแรง ลูกจ้างภาครัฐ ลูกจ้างสาธารณสุขที่มีมาตรการ จ้างงานที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่มีสิทธิสวัสดิการอะไร การทำงานแบบเหมาช่วง เหมาค่าแรง การจ้างงาน ชั่วโมง การจ้างงานนอกระบบ ตอนนี้เรากำลังพูด สวนทางกับนายทุนที่ต้องการจ้างงานที่มั่นคง

หลายคนที่มองว่าILOมาดูแลการรับรอง อนุสัญญาILO ฉบับที่ 87 และ 98 แล้วจะทำให้เกิด

ความเข้มแข็ง ซึ่งเขาไม่ได้มีกฎหมายรองรับเลยแม้แต่ น้อย ตอนนี้มีแรงงานในระบบ 13 ล้านคน ในสภา ผู้แทนราษฎร เรามีผู้แทนที่เป็นผู้นำแรงงานเข้าไปซึ่ง มาจากพรรคโน้นพรรคนี้นี้แต่ว่ารายล้อมด้วยสส. นายทุนจะสู้อะไรได้

การใช้ระบบเทคโนโลยีที่มีการสร้างบิ๊กดาต้า (Big Data) ขึ้นมารวมมีข้อมูลจำนวนมาก แต่เราไม่มี ข้อมูลเลยว่างานที่มั่นคง การละเมิดสิทธิแรงงาน จำนวนมากน้อย ซึ่งการก่อเกิดILO การก่อเกิด อนุสัญญาต่างๆที่กล่าวถึงแรงงาน การจ้างงานไม่ มั่นคง จะต้องใช้ ซึ่งมีการกำหนดในอนุสัญญาการ ลงทุน การเลือกปฏิบัติของOECDที่มีการกล่าว ไว้ Sustainable Development Goals (SDGs)ที่ ประเทศไทยรองรับเรื่องการจ้างงานที่เป็นธรรม ซึ่ง ต้องปฏิบัติ แผนงานที่มีคุณค่าต้องมองทั้งเรื่องสินค้าที่ ผลิตแล้วต้องไม่เอาเปรียบแรงงาน



ตอนนี้รัฐก็แจกเงินชิมช้อปใช้เข้าไปใช้ได้ ใน ห้างสรรพสินค้า การจ้างงานที่ไม่มั่นคงนั้นระบาดไป ทุกแห่งทั้งเอกชน และภาครัฐ ทุนเข้ามาทุกข้อมัญญา ทูกรัฐวิสาหกิจบางที่มีการตั้งบริษัทลูกในรัฐวิสาหกิจ สิ่งที่ได้ของแรงงานตอนนี้คือจัดตั้ง อัยการพระเจ้า

วันที่ 7 ตุลาคมนี้ต้องระดมคนอย่างน้อย 1,000 คนเดิน
รณรงค์เพื่อให้รัฐแก้ปัญหาการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

ทั้งนี้ทางคสท.ได้มีการรณรงค์ร่วมกันใน
ประเด็นของ สิทธิตาม เป็นประธานสหภาพคนงานใน
โรงแรมและคาสิโน NagaWorld ในกัมพูชา ซึ่งมี
สมาชิกร่วม 4,000 คน โดย สิทธิตา ได้เรียกร้องให้มีการ
จ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (300 เหรียญ
สหรัฐต่อเดือน สำหรับลูกจ้างโรงแรม และ 500
เหรียญสหรัฐต่อเดือนสำหรับลูกจ้างคาสิโน) โดย
ได้รับการสนับสนุนจากคนงานในคาสิโนกว่า 4,000
คน โดยที่คาสิโนได้สัญญาว่าจะขึ้นค่าจ้างมานานแล้ว
แต่ไม่มีกาทำตามสัญญา สิทธิตาและสมาชิกจึงได้ทำสื่อ
ยึดรณรงค์และวางแผนที่จะใส่เสื้อยึดก่อนและหลัง
ทำงาน โดยเสื้อยึดพิมพ์คำว่า “Growing companies,
workers need a living wage”



ต่อมาโรงแรมทราบเรื่องจึงได้สั่งห้ามไม่ให้
นำเสื้อยึดมาที่โรงแรม แต่สมาชิกคนหนึ่งได้นำเสื้อยึด
ติดมาและถูกตรวจพบ สิทธิตาจึงได้เข้าไปคุยกับบริษัท
เพื่อปกป้องไม่ให้สมาชิกถูกทำโทษ เมื่อสมาชิกคนอื่น
ๆ เห็นสิทธิตาเข้าไปในห้องฝ่ายบริหาร จึงมายืนรอกัน
กว่าร้อยคน บริษัทจึงได้สั่งพักงานสิทธิตาเป็นการทำ
โทษ เมื่อสมาชิกทราบเรื่อง จึงได้หยุดทำงานเป็นเวลา

5 ชั่วโมงครึ่งและมีแผนจะหยุดการทำงาน เป็น 3 วัน
เพื่อตอบโต้

กรณีที่สองคือที่มีการรณรงค์เรื่องคนงาน GM
คือในอเมริกา และเกาหลี เพื่อคัดค้านระบบ “ค่าจ้าง
สองกระบอก”บริษัทใช้มาตั้งแต่ หลังจากเกิดวิกฤติ
เศรษฐกิจในปี 2007 อีกด้วย

ที่ประเทศอเมริกา “สมาชิก ของ ยูไนเต็ด ออ
โต้เวิร์กเกอร์ (UAW) 49000 คน จาก โรงงาน 55 โรง
ของ บริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ หรือ GM ใน
สหรัฐอเมริกา ได้ประกาศสไตรค์ เพื่อคัดค้านระบบ
“ค่าจ้างสองกระบอก”บริษัทใช้มาตั้งแต่ หลังจากเกิด
วิกฤติเศรษฐกิจในปี 2007 โดย GM เป็นหนึ่งใน
บริษัทที่ได้รับแผนการช่วยเหลือเพื่อประคับประคอง
ให้บริษัทรอดพ้นการล้มละลายในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ
โดยมีการช่วยเหลือทางภาษีกว่า 5 หมื่นล้านเหรียญ
สหรัฐ ฯ และยอมให้มีการนำระบบ”ค่าแรงสอง
กระบอกมาใช้” ทำให้ลูกจ้างที่เข้างานใหม่ ได้รับ
ค่าจ้างและสวัสดิการเดิม รวมทั้งมีการนำคนงาน
สัญญาจ้างระยะสั้น มาทดแทนลูกจ้างประจำ

โดยปัจจุบัน แม้บริษัทจะรอดพ้นวิกฤติทาง
เศรษฐกิจ และสามารถทำกำไรได้กว่า ปีละ 3 หมื่น5
พันล้านเหรียญสหรัฐ ฯ ตลอดสามปีที่ผ่านมา และ
ประกาศให้โบนัส CEO ของบริษัทกว่า 22 ล้าน
เหรียญสหรัฐ ฯ แต่ก็ยังไม่ยกเลิก การใช้ระบบ”
เงินเดือน สองกระบอก” และใช้แรงงานสัญญาจ้าง
ชั่วคราว ซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่เข้าใหม่
นอกจากนี้เมื่อปี 2018 GM ได้ประกาศปิดโรงงาน 5
โรงในสหรัฐ ฯ ซึ่งเป็นโรงงานที่มีสหภาพ ฯ ทำให้

คนงานนับหมื่นคน ทั้งที่บริษัทยังทำกำไรได้ต่อเนื่อง และมีการจ่ายโบนัสจำนวนมหาศาลให้กับฝ่ายปฏิบัติการ”

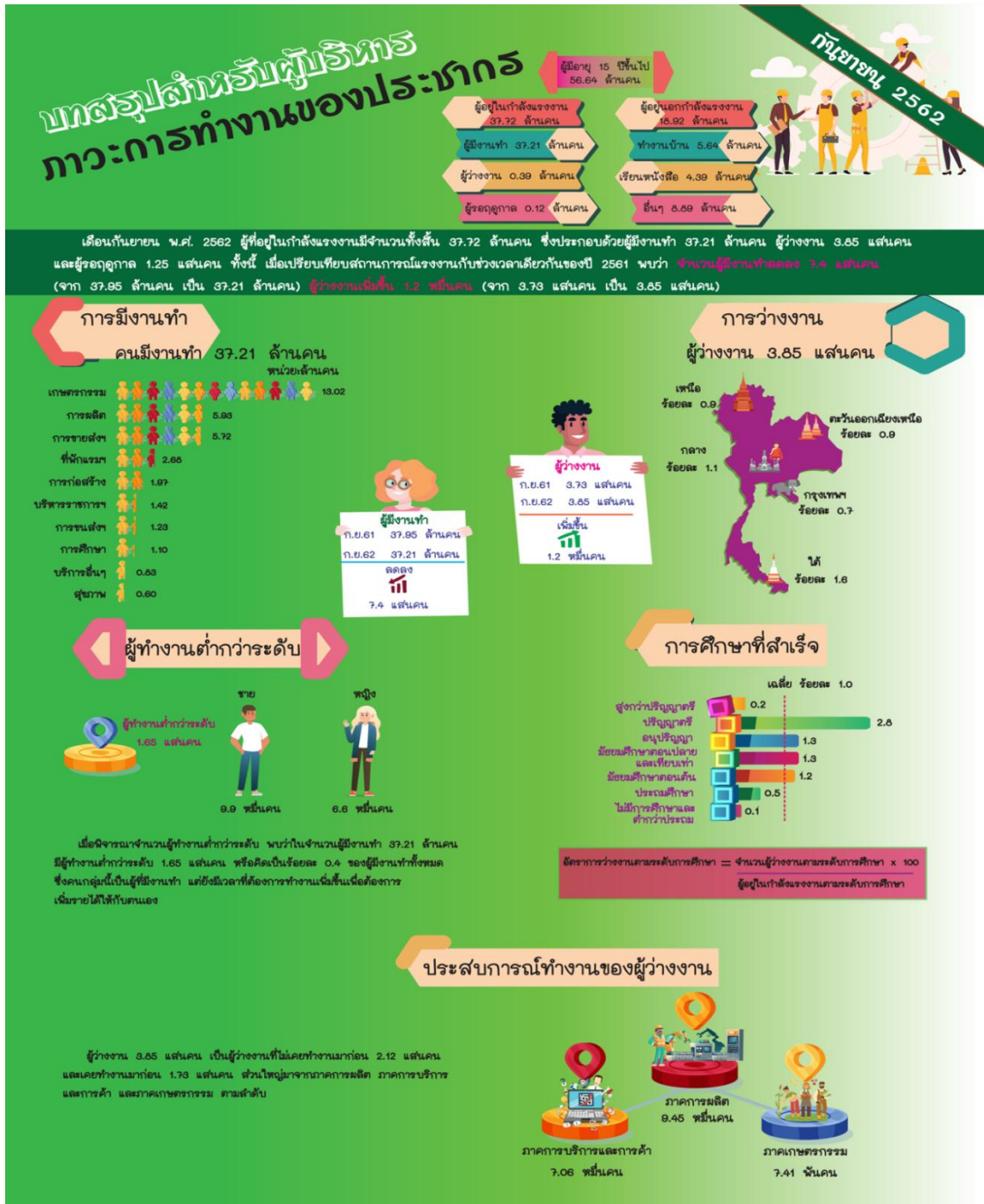
ในประเทศเกาหลี “สมาชิกของ KMWU และ KCTU จาก GM ในเกาหลีกว่า 10000 คนได้ประกาศสไตรค์มากกว่า 30 วันและมีแผนที่จะบอยคอตต์สินค้าจาก GM เพื่อเป็นเรียกร้องให้บริษัทเคารพข้อตกลงเดิม และร่วมเจรจาอย่างสุจริตใจกับสหภาพ ฯ และเป็นการคัดค้านการที่ GM มีแผนจะปิด

โรงงานในเกาหลี เพื่อไปเปิดในประเทศอื่นซึ่งมีค่าจ้างที่ต่ำ มีการคุ้มครองแรงงานที่น้อยกว่า และมีอัตราส่วนการเป็นสมาชิกสหภาพ ฯ ที่น้อยกว่า

นอกจากนี้ ลูกจ้างเหมาค่าแรงในบริษัท GM ยังได้ร่วมสไตรค์และอดอาหารประท้วง เพื่อเรียกร้องความมั่นคงและสัญญาจ้างงานที่เป็นธรรม โดยมีลูกจ้างบางส่วนถูกห้ามเข้าโรงพยาบาลหลังจากอดอาหารมากกว่า 20 วัน แต่ลูกจ้างคนอื่น ๆ ก็ยังประท้วงต่อไป”

สถิติแรงงาน

ภาวะการทำงานของประชากร เดือนกันยายน 2562



ข้อมูลจาก <http://www.nso.go.th/sites/2014>

สรุปข่าวแรงงาน

เครือข่ายBFUN หวั่นพนักงานตกงานหลังควมรวม 2 แแบงก์ ยื่นหม่อมเต่า แก้ปัญหาด่วน

วันที่ 27 กันยายน 2562 เครือข่ายสหภาพแรงงานธนาคารและสถาบันการเงิน (BFUN) ได้เข้าพบหม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน(หม่อมเต่า รว.แรงงาน) เพื่อช่วยดูแลพนักงานธนาคารชนชาติ และธนาคารทหารไทย (TMB) หลังการควมรวมของทั้ง 2 ธนาคาร

นายไวยุทธ ศิริสุวรรณ ประธานเครือข่ายสหภาพแรงงานและสถาบันการเงิน (BFUN) ได้กล่าวว่า การเข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานครั้งนี้เพื่อให้ทางกระทรวงแรงงานเข้ามาดูแลเรื่องการควมรวมแบงก์ TMB กับชนชาติ ด้วยยังไม่มี ความชัดเจนเรื่องการควมรวมคนว่าจะมีทิศทางแนวทางอย่างไร เนื่องจากจะกระทบกับพนักงานจำนวนมากที่อาจตกงาน ซึ่งการควมรวมนั้นยังไม่มี การกล่าวถึงความเป็นอยู่ของพนักงานทั้ง 2 แแบงก์ว่าจะอยู่อย่างไรหลังมีการควมรวม โดยจะมีแรงงานที่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากทางกระทรวงการคลังยัง ไม่มีความชัดเจนในการดูแลเรื่องของคนงาน เขาเน้น เรื่องการควมรวมเพียงอย่างเดียวและบรรลุลความ ต้องการ เมื่อสมประสงค์แล้ว สิ่งที่เขาเห็นคือพนักงาน ทั้ง 2 ธนาคารไม่ได้รับการดูแลด้วยไม่ใช่ว่าหมาย หลัในการควมรวม ไม่ได้ให้ความสำคัญกับ

พนักงานเลย แม้ว่าจะแจ้งว่าไม่มีการลดคนแน่นอน แต่ในทางรูปธรรมยังไม่ชัดเจน ซึ่งการมาครั้งนี้ พนักงานมีข้อเสนอว่าให้มีการทำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 13 ที่ระบุไว้ว่า “หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็น นิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคน หนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็น ลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความ ยินยอมจาก ลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดย นายจ้างใหม่ ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับ ลูกจ้างนั้นทุกประการ”



“การควมรวมครั้งนี้มาจากมาตรการ 14 สิงหาคม 2541 ที่กระทรวงการคลังเข้าไปถือหุ้นส่วน ไข่เมื่อช่วงวิกฤตเศรษฐกิจต้มยำกุ้งเมื่อปี 2540 ฉะนั้น วันนี้ ที่ จะ มี การ ควม รวม เหตุผลหลักคือ กระทรวงการคลังต้องการเงินคืนโดยไม่ได้อุ่นใจว่า

การควมรวมจะส่งกระทบต่อนักงานทั้ง 2 แเบงก์
อย่างไร ซึ่งขณะนี้ทุนต่างประเทศที่ถือหุ้นกับแบงก์
ชนชาติก็ทยอยในการขายหุ้นอีกทำให้พนักงานเกิด
ความกังวลเรื่องความมั่นคงในการทำงาน” แม้ว่าทาง
กระทรวงการคลังจะยังไม่แจ้งว่าจะมีการเลิกจ้าง
พนักงานหรือไม่ แต่ข้อกังวลใจของคนทำงานนั้นมี
แน่นอนด้วยเมื่อควมรวมสาขาแล้วพนักงานที่เกินจะ
ทำอย่างไรตรงนี้ยังไม่ชัด ซึ่งประเด็นการเลิกจ้าง
แน่นอนคิดว่าทางธนาคารหรือกระทรวงการคลังจะ
ทำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือจ่ายค่าชดเชยให้
ตามอายุงาน แต่อยากให้การเลิกจ้าง หรือลดพนักงาน
เป็นมาตรการสุดท้าย อยากให้มองว่าการที่พนักงาน
หนึ่งคนตกงานจะกระทบทั้งเศรษฐกิจ และครอบครัว
เนื่องจากคนหนึ่งคนต้องดูแลอีกหลายคนใน
ครอบครัว จึงอยากให้กระทรวงแรงงานมาดูแลเรื่องการ
ปรับเปลี่ยนตรงนี้

นายสุภาชัย ภัทรพิศุทธนา ประธานสหภาพ
แรงงานชนชาติ กล่าวถึงสภาพปัญหาหากเกิดการ
ควมรวมสาขาของทั้ง 2 แเบงก์ว่า จะกระทบกับ
พนักงานเป็นอย่างมาก โดยพนักงานของธนาคาร
TMB จำนวน 8,000 กว่าคน ธนาคารชนชาติมีถึง
12,000 กว่าคน ในภาพรวมของธุรกิจจะอยู่ที่ 15,000
คนเท่านั้นเท่ากับว่าจะมีพนักงานหายไป 5,000 กว่า
คนซึ่งตรงนี้ยังไม่มีการอะไรที่จะมารองรับ
แน่นอนว่า ซึ่งแม้ว่าจะบอกว่าจะทำตามกฎหมาย
แต่ต้องเข้าใจว่านั่นคือมาตรฐานขั้นต่ำ ด้วยพนักงาน
ส่วนใหญ่มีอายุราว 40 ปีขึ้นไป หากมีการเลิกจ้างก็
ไม่สามารถที่จะหางานใหม่ได้ รัฐหรือกระทรวงแรงงาน

ต้องการมาตรการพิเศษมารองรับ โดยเชื่อว่า การ
ปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีใหม่จะเกิดการดิสรรัชั้น
การปรับเปลี่ยนเรื่องการจ้างงาน และทำให้เกิดการตก
งานจำนวนมากซึ่งเริ่มด้วยประเภทกิจการธนาคาร ซึ่ง
เกิดมาตลอดและมีผลกระทบมหาศาลกับเศรษฐกิจใน
อนาคต อยากให้กระทรวงแรงงานเข้ามาดูแลปัญหานี้
แต่ต้น



ส่วนหม่อมหลวงจตุมงคล โสณกุล รมว.
แรงงาน กล่าวว่า ทราบปัญหานี้ผ่านสื่อมวลชนแล้ว
และได้ติดตามเรื่องการควมรวมโดยได้มีการ
สอบถามทางกระทรวงการคลัง ได้รับคำตอบว่าจะไม่
มีการเลิกจ้างพนักงาน โดยในส่วนพนักงานที่เกินจะ
โอนย้ายไปทำด้านอื่น ซึ่งเป็นการรายงานมาให้ทราบ
แต่อย่างไรก็ขอรับไว้เพื่อติดตามต่อ โดยหน้าที่หาก
บริษัทเอกชน หรือองค์กรต่างๆหากทำตามกฎหมาย
แล้ว ข้าราชการก็ไม่สามารถที่จะบังคับให้ทำ
นอกเหนือกฎหมายที่ไม่มีบังคับไปบริหารจัดการให้
ไม่ได้

จากนั้นทางเครือข่ายBFUN และสหภาพ
แรงงานชนชาติได้ยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงาน

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

สภาแรงงานยานยนต์ฯ เสนอหม่อมเต่า จัปตา การเปลี่ยนเทคโนโลยีกระทบแรงงาน

เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2562 สภาองค์กร
ลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย ร่วมกับ
องค์กรสมาชิก ได้เข้าพบ หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์
โสณกุล (หม่อมเต่า) รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงาน เพื่อแสดงความยินดีและหารือปัญหาด้าน
แรงงาน



นายมานิตย์ พรหมการีย์กุล ประธานสภา
องค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย
(ALCT) กล่าวว่า ขณะนี้สถานการณ์แรงงานใน
กิจการยานยนต์ มีทั้งการเลิกจ้าง และการเปิดให้มีการ
สมัครใจลาออก เป็นผลกระทบที่มองว่าอาจมีวิกฤติ
ทางเศรษฐกิจได้หากรัฐไม่มีมาตรการรองรับการตก
งาน ของแรงงานในอนาคต ซึ่งมีทั้งการเตรียมพร้อม
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อหาทางออกร่วมกัน
เรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการออกจากงาน
หรือการเปลี่ยนผ่านสู่งานใหม่ๆ แต่ก็มีมีแรงงานบาง
กลุ่มที่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจ
แม้ว่าจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแต่ก็ไม่เพียงพอ

ต่อการใช้ชีวิตในอนาคต จึงอยากให้ทางกระทรวง
แรงงานดูแลและร่วมกันหาทางออกตรงนี้ ซึ่งทาง
รัฐมนตรีเองก็รับปากจะดูแลและหาทางแก้ไขร่วมกัน
โดยทางสภามีข้อเสนอเพื่อให้ทางรัฐมนตรีแก้ไข
ปัญหา และร่วมกันหาทางออก ดังนี้

1. ให้รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานมี แผน
รองรับผลกระทบการเปลี่ยนไปใช้รถยนต์ไฟฟ้าต่อ
แรงงานใน อุตสาหกรรมยานยนต์ และที่เกี่ยวข้อง
หรือไม่

1.1 ให้ตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือให้แรงงานกลุ่ม
ต่างๆในหลายๆภาคเพิ่มทักษะอาชีพใหม่บริหารจัดการ
อย่างมืออาชีพและงานใหม่ที่จะเกิดตามทิศทางตลาด
และเศรษฐกิจใหม่ในยุค 4.0 เช่น AI ดิจิตอล อาชีพ
เสริมอื่นๆ

1.2 ให้ความคุ้มครองในเรื่องการเลิกจ้างเงิน
ชดเชยให้เป็นธรรมมากกว่า มาตรา 118
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 และให้
ความช่วยเหลือพนักงานที่โดนเลิกจ้างให้เข้าถึง
กระบวนการยุติธรรม

1.3 ตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่โดนเลิก
จ้างจากการเปลี่ยนผ่านพลังงานเป็นรถยนต์ไฟฟ้า

เหตุผล : เนื่องจากรถยนต์ไฟฟ้า 1 ไซ้ชิ้นส่วน
ลดลงอย่างมากจาก 30,000 ชิ้นเหลือเพียง 1,500 –
3,000 ชิ้นผู้ผลิตชิ้นส่วนมีความเสี่ยงจะได้รับ
ผลกระทบ ได้แก่ ผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์ท่อไอเสีย

หม้อน้ำ ถังน้ำมันมีจำนวน 816 แห่ง 328,400 คน คิดเป็น ร้อยละ 37 จะลดลงจากจำนวน ลูกจ้างกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 700,000 คน

1.4 ให้ตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการเจริญเติบโตการเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจและการจ้างงาน ประสานความร่วมมือเพื่อติดตามคุ้มครองดูแลปัญหาลูกจ้างที่มีผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านพลังงานไปใช้รถยนต์ไฟฟ้า โดย คณะกรรมการประกอบด้วย ตัวแทนนายจ้างลูกจ้างภาครัฐโดยกระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ให้รัฐบาลบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 11/1 อย่างเคร่งครัด

เหตุผล : ปัจจุบันยังเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานชั่วคราวในปัจจุบันมีการจ้างงานหลายรูปแบบทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงานอันจะมีผลกระทบการดำรงชีพต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

3. ให้รัฐบาลควบคุมสินค้าอุปโภค บริโภค ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ไม่ให้สูงมากเกินไปจนกระทั่ง ผลกระทบเป็นภาระต่อลูกจ้างระดับฐานราก และให้มีโครงการขายสินค้าราคาถูกให้กับคนงานโดยมีการบริการขายสินค้าไปตามโรงงานต่างๆ เพื่อให้สินค้าอุปโภคบริโภคถึงมือลูกจ้างจริงๆ

4. การปรับค่าจ้างขั้นต่ำอัตโนมัติอย่างต่อเนื่องเนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจเท่ากันทั่วประเทศ และปรับค่าจ้างจากรายวันเป็นรายเดือนเมื่อทำงานครบ 1 ปี และนับอายุงานอย่างต่อเนื่อง

เหตุผล: ปัจจุบันมีการจ้างงานหลายรูปแบบการจ้างเป็นโครงการมีระยะเวลาที่แน่นอน เช่น สัญญาจ้าง 11 เดือน เลิกจ้างถ้าต้องการทำงานต่อต้องมาเซ็นสัญญาข้อตกลงการจ้างงานใหม่ไปเรื่อยๆ ไม่มีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในอาชีพการงานและไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ

5. ให้เร่งรัดนำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับแก้ไข พ.ศ. เข้าสู่การพิจารณาในสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเสนอเป็นกฎหมายใหม่ผลบังคับใช้เป็นประโยชน์กับผู้ประกันตน

(รายงานโดยวาสนา ลำดี)

สมาพันธ์รัฐวิสาหกิจ นำ 2 สหภาพยื่น รมต. ศักดิ์สยาม เร่งแก้ปัญหาข้อพิพาทกรณีทางด่วนหนุนผู้คดีค่าโง่โง่ปเวลล์ฯ

วันที่ 12 กันยายน 2562 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.) ร่วมกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการทางพิเศษแห่งประเทศไทย(สร.กทพ.) และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย(สร.รฟท.) เข้ายื่นหนังสือต่อ นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการคมนาคม(รมต) เพื่อเร่งแก้ไข

ปัญหากรณีข้อพิพาทระหว่างการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) กับบริษัทในเครือของบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ (BEM) และการรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) กับบริษัท โฮปเวลล์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่กระทรวงคมนาคม แต่เนื่องจาก รมต.ติดภารกิจเร่งด่วนจึงมอบเลขานุการมารับฟังข้อมูลและรับหนังสือโดย สรส.



นายสาวิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการสรส. กล่าวว่า ได้ยื่นหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม เพื่อขอให้รัฐบาลและรัฐมนตรีกระทรวงคมนาคมดำเนินการแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐวิสาหกิจกับบริษัทเอกชนที่รับสัมปทาน ซึ่งในช่วงสถานการณ์ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันรัฐมีนโยบายเพิ่มบทบาทภาคเอกชนเข้าร่วมดำเนินการกับรัฐและหน่วยงานของรัฐมากขึ้นที่เรียกว่า PPP : Public Private Partnership แต่จากนโยบายดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมายจนนำไปสู่การเกิดความขัดแย้ง เกิดข้อพิพาท และเกิดการฟ้องร้องดำเนินคดีกันระหว่างหน่วยงานของรัฐทั้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ กับบริษัทที่ได้รับงาน ได้รับสัมปทาน ผลจากความ

ขัดแย้ง ข้อพิพาท การฟ้องร้องคดีมีการเรียกร้องค่าเสียหายคิดเป็นมูลค่ามหาศาล ในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่เกิดข้อพิพาท 2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

1. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) กับ บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (BEM) และ บริษัท ทางด่วนกรุงเทพเหนือ จำกัด (NECL) ซึ่งมีการฟ้องร้องดำเนินคดีในศาลปกครองถึง 17 คดี โดยทั้ง 2 บริษัทฟ้อง กทพ. 15 คดี อีก 2 คดี กทพ. ฟ้องบริษัท ซึ่งมี 1 คดี ที่ว่าด้วยการแข่งขันที่ศาลปกครองสูงสุดสั่งให้ กทพ. แพ้คดีและจ่ายค่าเสียหายตามคำฟ้องให้แก่ บริษัท ทางด่วนกรุงเทพเหนือ จำกัด (NECL) เป็นมูลค่าประมาณ 4,300 ล้านบาท ส่วนอีก 16 คดี อยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการ บางคดียังไม่ดำเนินการฟ้องร้องดังที่เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันทางสื่อสาธารณะ สื่อออนไลน์ และประชาชนทั่วไป ซึ่งการต่อสัญญาสัมปทานให้แก่บริษัทเอกชนในโครงการระบบทางด่วนขั้นที่ 2 (รวมถึงส่วนติ) และสัญญาโครงการทางด่วนสายบางปะอิน – ปากเกร็ด โดยแลกกับการยุติข้อพิพาทที่ศาลยังไม่ได้พิพากษามาเป็นข้ออ้างหรือเหตุในการพิจารณาขยายสัมปทาน และไม่เป็นธรรมต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เพราะจะทำให้รัฐเสียประโยชน์ และที่สำคัญ “ผลประโยชน์แห่งรัฐมีควรร้อยอย่างหนึ่งที่นำมาแลกหรือตอบแทนกัน” เพราะจะทำให้รัฐ และ กทพ. เสียประโยชน์ จากรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรเป็นขาดทุนทันที และจะมีปัญหาเรื่องเงินนำส่งรัฐ และควรดำเนินการให้ถึงที่สุดตามกระบวนการ และต้องพิจารณาว่าเมื่อ

หมดสัญญาแล้วระหว่างที่รัฐดำเนินการเอง กับ ให้สัมปทานแก่เอกชนทำอย่างไรให้มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประชาชนมากกว่ากัน



2. การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย (รฟท.) กับ บริษัท โสปเวลล์ (ประเทศไทย) จำกัด ในโครงการระบบการขนส่งทางรถไฟยกระดับในกรุงเทพมหานคร โครงการนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2534 – 5 ธันวาคม พ.ศ. 2542 แต่โครงการมีความคืบหน้าเพียง 13.77% หลังดำเนินการก่อสร้างมาเป็นเวลา 7 ปี ขณะที่แผนงานกำหนดว่าจะต้องมีความคืบหน้า 89.75% ซึ่งเป็นเหตุผลที่ชี้ให้เห็นว่าโครงการดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดซึ่งต่อมารัฐบาลโดยกระทรวงคมนาคมได้บอกเลิกสัญญาสัมปทานอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2541 จนเป็นเหตุให้ บริษัท โสปเวลล์ฯ ฟ้อง รฟท. ในการบอกเลิกสัญญาโดยมิชอบต่อศาลปกครอง ต่อมา เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2562 ศาลปกครองสูงสุดพิพากษาให้ รฟท. จ่ายค่าเสียหายให้ บริษัท โสปเวลล์ฯ เป็นจำนวนเงินสูงถึง 1.2 หมื่นล้าน

บาทพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 จนกว่าจะชำระเสร็จ โดยให้ชำระภายใน 180 วัน หลังคำพิพากษารรณไฟฟ้า และกระทรวงคมนาคม ได้ตั้งคณะทำงานและยื่นคำร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาคดีใหม่และล่าสุด เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562 ศาลปกครองกลางมีคำสั่งไม่รับพิจารณาคดีใหม่เนื่องจากผู้ร้องไม่มีประเด็นใหม่ แต่จากข้อเสนอของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟฟ้า (สร.รฟท.) เห็นว่ายังมีประเด็นใหม่ ข้อเท็จจริงใหม่เกี่ยวกับการรถไฟฟ้า กับกระทรวงคมนาคมยังไม่หยิบยกขึ้นมา คือ ความเสียหายและสูญเสียโอกาสอันเนื่องมาจากโครงการดำเนินการไม่แล้วเสร็จ รวมทั้งการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาที่ดินของการรถไฟฟ้า ในพื้นที่ตามสัญญาโครงการอันเนื่องมาจากข้อพิพาท ซึ่ง สร.รฟท. เห็นว่า บริษัท โสปเวลล์ฯ ต้องชดเชยค่าเสียหายและการสูญเสียโอกาสเหล่านี้ด้วย

ทั้งนี้ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้ยื่นหยัดต่อสู้เพื่อปกป้อง รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประเทศชาติ ประชาชนเสมอมา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 2 แห่ง คือ สร.กทพ. และ สร.รฟท. ได้ยึดถือ จุดยืน แนวทาง ของ สรส. มาปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ ดังนั้น เพื่อเป็นการปกป้อง รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประเทศชาติประชาชนและองค์กรของรัฐ จึงขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาเร่งดำเนินการตามข้อเสนอ

ของทั้ง 2 สหภาพ และในอนาคตควรพิจารณา ทบทวนนโยบายในโครงการต่าง ๆ ของราชการ หน่วยงานของรัฐที่ให้เอกชนร่วมลงทุนหรือให้ สัมปทานว่ามีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหนเทียบเคียง ผลประโยชน์และปัญหาที่จะตามมากับการที่รัฐมา ดำเนินโครงการเองในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและ

สาธารณประโยชน์ของประเทศ และ สรศ. ขอเป็น กำลังใจให้การดำเนินการเหล่านี้สำเร็จเพื่อประโยชน์ แห่งรัฐและประชาชน

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)