

สรุปการสัมมนา
เรื่อง

“สถานการณ์สิทธิแรงงานในภาคตะวันออก : ปัญหาและทางออก?”

วันอาทิตย์ที่ 13 พฤษภาคม 2550

ณ ห้องประชุมเทศบาลแหลมฉบัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

จัดโดย

กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ร่วมกับมูลนิธิอารมณี พงศ์พັນ

๒๕๕๐

รองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี (นายคมสัน เอกชัย) กล่าวเปิดงานสัมมนา สรุปได้ว่า

ภาคตะวันออก เป็นแหล่งรวมของการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีคนมาอยู่รวมกันจำนวนมากในพื้นที่ ยกเว้นจังหวัดจันทบุรี และตราดที่เป็นพื้นที่เกษตร ถ้ารวมถึงชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ และฉะเชิงเทรา จะเป็นภาคเศรษฐกิจที่ใหญ่มาก คนทำงานส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ มีสหภาพแรงงานบางแห่งตั้งขึ้นมาเคลื่อนไหว เป็นเหยื่อของเอ็นจีโอต่างชาติ ไม่หันหน้ามาพูดกันจริงๆ ทำไม่ต้องไปเชื่อคนอื่น ระวังโรงงานจะย้ายฐานไปต่างประเทศ

การมีสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์กับลูกจ้างและนายจ้าง ต้องให้นายจ้างมาช่วยพัฒนาความรู้ทักษะฝีมือ อย่าตั้งสหภาพแรงงานแล้วทำให้นายจ้างเกิดความไม่ไว้วางใจ หวาดระแวง ต้องระวังขบวนการข้ามชาติที่เข้ามากระตุกขาไม่ให้คนภูมิภาคเอเชียเจริญ เพราะกระทบต่อผลประโยชน์ของเขา พูดอย่างนี้ท่านจะเชื่อหรือไม่ก็ได้

ปัจจุบัน นายจ้างมีทางเลือกใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ บางโรงมีพื้นที่ใหญ่โต แต่มีคนทำงานเพียงไม่กี่คนคุมเครื่องจักร ไม่ว่าท่านจะมาจากที่ไหน จะมาทำอะไรที่นี่ ขอให้อยู่กับอย่างสมานฉันท์ มีความสุข ขอให้ช่วยแก้ปัญหาหาเสพติด สร้างโรงงานสีขาว ตีแม่เหล็ก เบียร์ในเวลาที่เหมาะสม ช่วยกันจัดการเสพติดยาบ้ายาอีในพื้นที่ ขอให้สหภาพทำงานในเชิงบวก มีทัศนคติที่ดีต่อกัน อยู่กันแบบพี่น้องทุกคน

การอภิปราย เรื่อง “นานาทศนะ สถานการณ์สิทธิแรงงานในภาคตะวันออก”

ดำเนินการโดย นายทศพร คุ่มตะโก ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

1. นายบุญยืน สุขใหม่ เลขาธิการกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ได้แสดงความคิดเห็นสรุปได้ว่า

⇒ ลูกจ้างเหมาค่าแรงเป็นปัญหาใหญ่ ถูกเอาเปรียบหลายเรื่อง เพราะจำนวนมากลาป่วย ไม่ได้ค่าจ้าง บางคนนอกจากไม่ได้ค่าจ้าง ยังถูกหักเป็น 2 แรง วันหยุดตามประเพณีไม่ได้ค่าแรง วันหยุดนักขัตฤกษ์ นายจ้างไม่ให้ลา

⇒ นายจ้างเหมาค่าแรงหักเงินสมทบประกันสังคม บางทีไม่นำส่งสำนักงาน บางทีไม่หักเงินสมทบ การบาดเจ็บก็ไม่ได้สิทธิกองทุนเงินทดแทน

⇒ มีการละเมิดสิทธิการรวมตัว สภาพการจ้างและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หลายประการ เช่น ถ้าใครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จะทำงานไม่ถึง 120 วัน หรือถูกเลิกจ้างทันที สวัสดิการต่างๆ ได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประจำ เช่น พนักงานได้ค่ากะ 150 บาท ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้ 70 บาท โบนัสก็ไม่ได้ แตกต่างกันมาก ทำให้บริษัทรับเหมาได้ประโยชน์จากการใช้แรงงานราคาถูก

2. นายบรรจบ ศรีสุข ประธานชมรมบริหารงานบุคคลแหลมฉบัง ได้แสดงความคิดเห็น สรุปได้ว่า

⇒ ไม่ว่าจะองค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง ถ้ารวมตัวเข้มแข็ง ทางราชการจะฟังเรา

⇒ ชมรมบริหารงานฯ มีเงินสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ครั้งละ 2,000 บาท มีโครงการอบรมที่ปรึกษาแรงงานให้มีความเป็นมืออาชีพมีจริยธรรมในการทำงานและกำลังจัดตั้งมูลนิธิรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

⇒ การให้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท ควรเป็นเรื่องที่ทำงานแบบมืออาชีพ มีความรับผิดชอบ ไม่ใช่ใครก็ได้ ปัญหาการบริหารที่สำคัญจะเกี่ยวข้องกับ 1. ผู้ถือหุ้น 2. ผู้บริหารบริษัท 3. สหภาพแรงงาน และ 4. หน่วยงานรัฐ

⇒ สิ่งที่น่ายจ้างจำนวนมากทำคือ off-shore คือ การปิดกิจการ แล้วเปลี่ยนเป็นจ้างทำของจากต่างประเทศ โดยบริษัททำหน้าที่พัฒนาสินค้า เช่น IBM off-shore ไปอินเดีย บริษัทฟอร์ด ปิดโรงงานที่ฟิลิปปินส์ และมาเปิดที่นี่ บริษัทเครืออาซาฮี เริ่มปิดโรงงานที่นี่ ถ้าไม่มีความสามารถในการแข่งขัน ก็จะไม่อยู่

⇒ กฎหมายบางฉบับเป็นปัญหากับพนักงาน เป็นกฎหมายตราบาปพนักงานได้ เช่น กฎหมายตรวจสุขภาพลูกจ้าง บอกว่าต้องตรวจภายหลังเข้าทำงานภายใน 30 วัน ถ้าเกิดเป็นโรคก็อาจไม่รับได้ ไม่มีการตรวจก่อนเข้าทำงาน ทำให้ลูกจ้างไม่พ้นทดลองงาน การมีคู่มือสุขภาพพนักงานทำให้ไปสมัครงานที่ไหนไม่ได้ เพราะบริษัทรู้ปัญหาสุขภาพ อาจไม่รับเข้าทำงาน

⇒ ภาวะเศรษฐกิจปีนี้มีปัญหาหนัก จีดีพีลดลง รัฐบาลไม่มีเงินงบประมาณเพียงพอ เพราะเก็บภาษีสรรพากรไม่เข้าเป้า ปัญหารุนแรงที่ภาคใต้ อุทกภัย ธุรกิจรถยนต์ 3 เดือนที่ผ่านมายอดขายลดลงไป 25% ส่งออกรถยังดีอยู่ แต่รถที่ส่งขายต่างประเทศถูกกว่าขายในบ้านเรา

⇒ การมีสหภาพที่ดีก็มี ที่ไม่ดีก็มี เหมือนนักธุรกิจชาวต่างชาติบางคนพูดไม่ดี ไม่เคารพขนบธรรมเนียมประเพณีไทย รัฐบาลน่าจะไม่ต้องใบอนุญาตทำงานให้ (work permit) แต่ละโรงงานมีวัฒนธรรมการทำงานต่างกัน ขึ้นกับประเภทธุรกิจ พื้นที่และความสามารถในการจ่าย เช่น โตโยต้า มียอดขายสูงสุด มาสด้าจะจ่ายเท่าโตโยต้าไม่ได้ ต้องช่วยนายจ้างพัฒนาคน สร้างการบริหารงานบุคคลให้เป็นมืออาชีพ มีจริยธรรมในวิชาชีพ

นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ อนุกรรมการสิทธิแรงงานในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เสนอ
ข้อคิดเห็น สรุปได้ว่า

⇒ ยังมีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งที่มีปัญหาไม่ลงตัว นายจ้างมีทัศนคติการแข่งขันทาง
ธุรกิจที่ไม่มีมืออาชีพ ไม่เข้าใจหลักการแรงงานสัมพันธ์อย่างเพียงพอ เน้นกดค่าแรง ไม่แข่งขันคุณภาพ
ฝีมือแรงงาน

⇒ ปัญหาหนักขณะนี้ คือ การละเมิดสิทธิรวมตัวและเจรจาต่อรอง ต้องเข้าใจว่า สิทธิ
รวมตัวเจรจาต่อรอง เป็นรากฐานของสังคมประชาธิปไตย ไม่ใช่เป็นเรื่องของคนงานเท่านั้น การปฏิรูป
รัฐธรรมนูญก็ทำกันไป แต่ถ้าคนไม่มีงานทำที่มั่นคงและสิทธิรวมตัวต่อรองไม่มั่นคงก็จะไปไม่รอด

⇒ นายจ้างจำนวนมากไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับ วิตกกังวล ไม่พร้อมที่จะอยู่กับสหภาพแรงงาน
ถ้าลูกจ้างรวมกลุ่มยื่นข้อเรียกร้องก็ไม่อยากเจรจาด้วย กลัวจะหยุดงาน สำหรับลูกจ้างแม้นายจ้างไม่ชอบ
สหภาพแรงงานก็จะตั้งสหภาพ โดยมีสหภาพที่แข็งแกร่งกว่ามาช่วย

⇒ ถ้าลูกจ้างไม่มีปัญหา ไม่มีความต้องการไม่ว่าใครส่งเสริมก็ตั้งสหภาพไม่สำเร็จ
นายจ้างใช้วิธีปิดตัวอย่างเดียว ไม่มีการปรานี บางกรณีไม่มีเหตุลงโทษ ก็หาเหตุให้ปลดไปก่อน อ้างการ
ปรับโครงสร้างบริหารให้ลูกจ้างไปศาลฟ้อง ลูกจ้างก็ตายกลางทางจำเป็นต้องถอยเพราะปัญหาเศรษฐกิจ

⇒ นายจ้างบางแห่งบอกว่าจะให้ตามข้อเรียกร้องทุกข้อ แต่ขอให้ถอนทะเบียนสหภาพ บาง
กิจการอันตราย เช่น แก๊ส สหภาพยื่นข้อเรียกร้องเกิดข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างไม่ให้กรรมการสหภาพ
เข้าทำงาน ยินดีจ่ายทุกอย่างอ้างว่าเป็นโรงงานผลิตแก๊ส กลัวจะก่อความเสียหายในการผลิต ปัญหาคือ
วิตกกังวลเกินไป โรงงานไร้ประสิทธิภาพในการควบคุมป้องกันอันตรายถึงขั้นจะปล่อยให้ใครก่อความ
เสียหายได้ง่ายเช่นนั้นหรือ

⇒ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีการแบ่งแยกลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานแบบผู้บังคับบัญชา
กับไม่บังคับบัญชาออกจากกัน สหภาพแรงงานก็อาจตั้งแบบมีนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นแบบ
อุตสาหกรรมประเภทเดียวกันก็ได้ ตอนนี้สถานการณ์เปลี่ยนแปลง หลายสหภาพแรงงานหันมารวมตัว
แบบอุตสาหกรรมเดียวกัน แต่นายจ้างก็ไม่อาจยอมรับได้ ไม่ขัดขวางการตั้งสหภาพ แต่ขอให้ตั้งสหภาพ
ในบ้านตัวเองได้ไหม จะให้อะไรให้หมด แต่อย่าไปยุ่งกับโรงงานอื่น ยังมีภาระกระจายงานไปสู่ชุมชน หรือ
ตามบ้าน ทำให้อาณาเขตการรวมตัวอาจต้องเปลี่ยนไปมาก

⇒ มีการกระทำบางอย่างที่นายจ้างกระทำโดยไม่จริงใจ ไม่คุยด้วยข้อมูล เหตุผล ทำให้ไม่
อาจยอมรับได้ เช่น มีการเจรจายืดเยื้อไปเรื่อยๆ ไม่คืบหน้า ทุกฝ่ายไม่ยอมถอย เกิดผลสูญเสียแก่ทุก
ฝ่าย มีประกาศเปิดเผยว่า ถ้าใครลาออกจากสมาชิกสหภาพจะให้ตามข้อเรียกร้องทุกอย่างที่กำลังเจรจา
ต่อรองอยู่ ทำให้ข้อพิพาทบานปลาย สหภาพบางครั้งก็ออกแถลงการณ์ใช้คำพูดที่รู้ว่ากำลังตำใครอยู่แม้
ไม่ระบุชื่อ ทำให้บรรยากาศอึมครึม แก้ไขปัญหายากขึ้น แม้ว่าภายหลังจะกลับเข้าทำงาน ก็ทำให้อีกฝ่าย
ยอมรับได้ยาก จึงเกิดโครงการให้ลาออกก่อนเกษียณ และอื่นๆ อีก

⇒ สถานการณ์ความขัดแย้งที่รุนแรงราวฉาน จะไปไกลเกลี่ยในคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ (ครส.) หรือที่ศาลแรงงาน จะเป็นไปได้หรือไม่?

⇒ ข้าราชการบางคน บอกว่า ลูกจ้างก้าวร้าวรุนแรง ไม่ฟังเหตุผล เช่น เวลาลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง นายจ้างดโอที เลือกดโอทีที่บางแผนกที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนมาก ในขณะที่ทุกวันนี้ค่าจ้างที่ได้รับไม่เป็นธรรม พอนายจ้างดโอที ก็โกรธ บางกลุ่มฉวยโอกาสเฉื่อยงาน ไม่ทำงานเต็มที่ ซึ่งอาจไม่ผิดกฎหมาย แต่มันเสียความรับผิดชอบ ความสมานฉันท์ของลูกจ้างกับนายจ้าง

⇒ มีอีกเรื่องที่น่าห่วงมาก คือ ทหาร ตำรวจบางราย ผู้มีอิทธิพลทั้งหลายในท้องถิ่นถูกดึงเข้าไปเกี่ยวพันกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในบางสถานประกอบการ เช่น เอาตำรวจมาขู่ให้ลูกจ้างยอมรับสภาพว่าทำผิดข้อหาอาญา สอบถามข้อเท็จจริงกับลูกจ้างโดยเอาตำรวจมานั่งด้วย บางครั้งแต่งตัวเหมือนตำรวจหรือเป็นตำรวจนอกราชการ บางทีไปเที่ยวถามว่าแกนนำสหภาพคนนั้นมีบ้านอยู่ที่ไหน ทำให้ลูกจ้างเกิดความหวาดกลัว เป็นต้น

การสัมมนาช่วงบ่าย

ดำเนินการโดย นายสมศักดิ์ พลายอยู่วงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมสิทธิกรรมกรไทย นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ นักวิจัยสิทธิแรงงาน มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์ นำเสนอผลการสำรวจเบื้องต้น เรื่อง “**บทบาทสหภาพแรงงาน กับปัญหาเหมาค่าแรงในสถานประกอบการ**” สรุปได้ดังนี้

เมื่อเดือนมีนาคม 2550 มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์ ได้จัดทำแบบสอบถามสำรวจปัญหาจ้างเหมาค่าแรง และบทบาทสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก เพื่อมุ่งหวังเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิแรงงานของลูกจ้างในระบบจ้างเหมาค่าแรงหรือยกเลิกระบบจ้างเหมาไม่เป็นธรรมในสถานประกอบการต่อไป

สหภาพแรงงานที่ตอบมาทั้งหมด **30 แห่ง** สรุปข้อมูลได้ดังนี้

(1) การเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง

มีครึ่งหนึ่งสังกัดสหพันธ์แรงงานและ 1 แห่งสังกัดสภาองค์กรลูกจ้าง จำแนกได้ดังนี้คือ

มีสหภาพแรงงาน 12 แห่ง สังกัดสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย

มีสหภาพแรงงาน 1 แห่ง สังกัดสหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทย

มีสหภาพแรงงาน 1 แห่ง สังกัดสหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์แห่งประเทศไทย

มีสหภาพแรงงาน 1 แห่ง สังกัดสหพันธ์แรงงานกระดาษและการพิมพ์แห่งประเทศไทย

มีสหภาพแรงงาน 1 แห่ง สังกัดสหพันธ์แรงงานอาหารและเครื่องดื่มแห่งประเทศไทย

มีสหภาพแรงงาน 1 แห่ง สังกัดสภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

(2) ที่ตั้งบริษัท

จังหวัดชลบุรี	จำนวน	12	แห่ง
จังหวัดระยอง	จำนวน	17	แห่ง
จังหวัดฉะเชิงเทรา	จำนวน	1	แห่ง

(3) พิจารณาจำนวนลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงและผู้ประกอบการ (โดยประมาณ) ในแต่ละโรงงาน จำนวน 30 แห่ง พบว่า

⇒ ร้อยละ 54 หรือจำนวน 18 โรงงานมีการจ้างเหมาค่าแรง และมีแนวโน้มขยายตัวในหลายแห่ง

⇒ บางโรงงานจะมีการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่ก็มีจำนวนน้อยและจะกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเพื่อบรรจุด้วย เช่น อายุงาน, จำนวนวันมาทำงานในรอบปี เป็นต้น

⇒ มีโรงงาน 2 แห่งที่จำนวนลูกจ้างเหมาค่าแรง*มากกว่า*ลูกจ้างประจำ และมี 2 โรงงานที่สัดส่วนใกล้เคียงกันมาก ในขณะที่ส่วนใหญ่อยังจ้างน้อยกว่าลูกจ้างประจำของสถานประกอบการ

(4) สหภาพแรงงานเคยยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับปัญหาจ้างเหมาค่าแรง หรือไม่?

เคย	จำนวน	14	สหภาพ
ไม่เคย	จำนวน	12	สหภาพ
ไม่ตอบ	จำนวน	4	สหภาพ

สหภาพแรงงานที่ตอบว่าไม่เคยยื่นข้อเรียกร้อง หรือไม่ตอบ พบว่าส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างเหมาค่าแรง เช่น กิจการขนส่ง กิจการอาหาร โรงกลั่นน้ำมัน หรือมีการจ้างเหมาช่วง หรือเหมาค่าแรงจำนวนน้อยไม่เกิน 100 คน แต่อาจมีปัญหาคาร้งงานระยะสั้นชั่วคราว

(5) ผลดี - ผลเสียของการจ้างเหมาค่าแรงในสถานประกอบการ

ผลดี

1. มีงานทำ
2. ลูกจ้างบางส่วนจะได้รับสวัสดิการบางอย่างเท่ากับลูกจ้างประจำ และบางส่วนมีโอกาสได้รับบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ
3. ไม่ต้องมีภาระผูกพันกับบริษัท สามารถหางานใหม่ได้ง่าย

ผลเสีย

1. ไม่มั่นคงในการทำงาน ถูกจ้างระยะสั้น เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง
2. ไม่ได้รับสิทธิพื้นฐานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บางเรื่อง

3. ลูกจ้างเหมาค่าแรงไม่ได้รับโบนัส เงินเดือน สวัสดิการเพิ่ม
4. กระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงานและครอบครัว เพราะบุตรอาจขาดความแน่นอนในการศึกษาต่อเนื่อง ขาดการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน
5. บริษัทสงวนสิทธิในการจ้างและเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้
6. ถูกกลโกงหลายอย่างพร้อมกัน ไม่มีระดับความหนักเบาตามความผิด
7. ได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เป็นธรรม ไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำทั้งที่ทำงานหนักเหมือนกับลูกจ้างประจำ
8. ชี้นงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ
9. ถ้าไม่มีตำแหน่งงานว่าง ต้องมีระยะทดลองงานถึง 1 ปี จึงจะมีการบรรจุได้
10. ไม่มีการคุ้มครองแรงงานชัดเจนในระบบจ้างเหมาค่าแรง

(6) ประเด็นที่ลูกจ้างเหมาค่าแรงถูกละเมิดสิทธิแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. ไม่ได้รับสิทธิลาป่วยตามกฎหมาย เช่น ลาป่วย 1 วันต้องมีใบรับรองแพทย์, ลาป่วยถูกหักค่าแรงโดยถือเป็นขาดงาน
2. ไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย
3. ไม่ได้รับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
4. ไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกหรือลงสมัครเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ (คปอ.) และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

(7) สวัสดิการที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง *ไม่ได้รับ* แต่ลูกจ้างประจำของสถานประกอบการได้รับ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนเงินสะสม ประกันสุขภาพหรือประกันชีวิตกับบริษัทเอกชน (ได้เฉพาะประกันสังคม), ค่าเช่าบ้าน, โบนัส, ค่าอาหารช่วงทำงานล่วงเวลา

(8) สภาพการจ้างที่ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้รับน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานเดียวกัน เช่น เบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ค่ารถ ค่ากะ การปรับ ค่าจ้างประจำปี เป็นต้น

(9) สภาพแรงงานเคยยื่นข้อเรียกร้องประเด็นใดเกี่ยวกับจ้างเหมาค่าแรง

1. มิให้มีการจ้างระบบเหมาค่าแรง โดยระบุไว้ในข้อตกลงสภาพการจ้างภายในระยะเวลาที่ตกลงกัน (มี 3 แห่ง)
2. ให้บรรจุลูกจ้างเหมาค่าแรงเป็นลูกจ้างประจำของบริษัท ยกเลิกสัญญาจ้างเหมาค่าแรง

(ผลคือ บริษัทเล็กสัญญาจ้างเหมาค่าแรงทั้งหมด และจ่ายค่าชดเชยแต่ไม่ยอมบรรจุ, บางแห่งมีการบรรจุเป็นลูกจ้างแต่เป็นจำนวนน้อย โดยมีเงื่อนไขกำหนด)

3. ห้ามบริษัทจ้างเหมาค่าแรงในสายงานการผลิต

(นายจ้างต้องรองว่า เป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร)

4. ให้จ่ายค่าจ้างย้อนหลังสำหรับลูกจ้างเหมาค่าแรงที่มีการทำงานเกินเวลาทำงาน

ปกติจนถึงปัจจุบัน

5. ขอเพิ่มสวัสดิการบางอย่าง และบรรจุให้เป็นพนักงานประจำ

6. ขอให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

7. เรียกร้องให้บรรจุเป็นพนักงานประจำ ได้รับเบี้ยขยัน และค่าเช่าบ้าน

8. บรรจุเป็นพนักงานประจำ

9. เรียกร้องให้เกิดข้อตกลงสัดส่วนการจ้างเหมาค่าแรงไม่เกิน 40% ของแรงงานทั้งหมด และลูกจ้างประจำอย่างน้อย 60% และมีอัตราจ้างเหมาค่าแรงลดลงเรื่อยๆ

10. เรียกร้องให้ได้รับสวัสดิการเบี้ยขยัน ชุดฟอร์มทำงาน และเงินช่วยเหลือพิเศษ

(โบนัส)

11. เรียกร้องให้ยกเลิกระบบจ้างเหมาค่าแรง มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้รับค่ากะ, ชุดทำงาน และโบนัส

12. เรียกร้องให้บริษัทผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างเหมาค่าแรงที่นิ้วขาด / แขนขาด/ ตาบอด

13. เรียกร้องให้เกิดข้อตกลงจ้างเหมาค่าแรงไม่เกิน 30% ของลูกจ้างทั้งหมด

14. สนับสนุนให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างบริษัทรับเหมาโดยตรง

(10) **อนาคตสหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องคุ้มครองลูกจ้างเหมาค่าแรงเรื่องใดบ้าง?**

1. บรรจุเป็นพนักงานประจำ

2. ให้ได้รับสวัสดิการหรือสภาพการจ้างเท่าเทียมกับพนักงานประจำ

3. ไม่ให้มีการจ้างเหมาค่าแรงในสถานประกอบการ

4. ปรับสวัสดิการบางอย่าง และให้บริษัทแจกผลิตภัณฑ์ของบริษัทให้แก่พนักงาน

รับเหมาด้วย

เสนอข้อคิดเห็นต่อสภาการจ้างเหมาค่าแรง โดย

1. นายสมศักดิ์ สูดยอด
รองประธานด้านจัดตั้งและคุ้มครองแรงงาน กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก
2. นายสาวิทย์ แก้วหวาน
เลขานุการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
3. นายสิทธิภาพ แยมภักดี
นักวิชาการ 7 อ. หัวหน้ากลุ่มงานพื้นที่ศรีราชา สรจ.ชลบุรี
4. นายนิสัย สุขะ
หัวหน้าหน่วยงานเฉพาะกิจฯ กลุ่มงานพื้นที่ศรีราชา สรจ.ชลบุรี

นายสมศักดิ์ สูดยอด เสนอข้อคิดเห็น สรุปได้ว่า

(1) บริษัทข้ามชาติใช้ช่องว่างของกฎหมายแรงงานมาจ้างเหมาค่าแรงจำนวนมาก โรงงานที่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างจะใช้จ้างเหมาค่าแรงมาแบ่งแยกแรงงานได้ต่อสหภาพ โรงงานฟอรัค มีลูกจ้าง 2,200 คน มีจ้างเหมาค่าแรง 1,100 คน สหภาพต่อรองให้ปรับเป็นพนักงานประจำ ลดจำนวนการจ้างเหมา เพื่อให้มีสมาชิกสหภาพเพิ่มขึ้น เคยยื่นข้อเรียกร้องให้ยกเลิกและกำหนดสัดส่วนการจ้างพนักงานประจำร้อยละ 70 และจ้างเหมาร้อยละ 30

(2) การที่รัฐบาลวางยุทธศาสตร์ประเทศไทยให้เป็นดีทรอยเอเซีย การเปิดโมเดลรถรุ่นใหม่ Eco-Car ทำให้มีการรับสมัครคนงานเพิ่ม แต่ไม่มั่นคง บางแห่งมีการตั้งโต๊ะตั้งข่มขู่รับสมัครคนงาน แถวใกล้โรงงานโดยจดทะเบียนเป็นบริษัทประเภทบริการ

(3) ทางออก คือ

1. **สหภาพแรงงานต้องมีบทบาทคุ้มครองลูกจ้างในระบบจ้างเหมาค่าแรง** เช่น เรียกร้องให้ปรับเป็นพนักงานประจำ ถ้าไม่มีความชัดเจนจะไม่ให้เลิกจ้างได้ง่าย ใช้จรรยาบรรณทางการค้าระหว่างประเทศ (Code of Conduct) ที่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และบริษัทรับเหมาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สหภาพคงต้องพิจารณาว่าจะปล่อยให้มีการจ้างกำหนดระยะเวลาเป็นช่วงๆ หรือจ้างเหมาค่าแรง 2 ปีได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้าง อย่างไหนดีกว่ากัน?

2. **รวมตัวเป็นสหภาพแรงงานในประเภทกิจการเดียวกัน**

สหภาพแรงงานบางแห่งตั้งมานาน 20 กว่าปี มีสวัสดิการดีมาก ถ้ามว่า สังคมได้อะไรบ้างจากการมีสหภาพแรงงาน ต้องเปลี่ยนแนวคิดใหม่ คุ้มครองลูกจ้างทุกประเภทในกิจการ อย่าคิดถึงบริษัทตัวเองเท่านั้น จึงจะแก้ปัญหาจ้างเหมาค่าแรงได้

3. **กำหนดยุทธศาสตร์ยื่นข้อเรียกร้องพร้อมกัน**

ทุกโรงงานที่มีสหภาพแรงงาน มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงอยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน ควรจะวางแผนให้เกิดการเรียกร้องและเจรจาต่อรองไปด้วยกัน

นายสาวิทย์ แก้วหวาน เสนอข้อคิดเห็นสรุปได้ว่า

(1) ปัญหาจ้างเหมาค่าแรง เกิดขึ้นทั่วโลก เป็นยุทธศาสตร์การจ้างงานแบบยืดหยุ่นของกระแสการค้าโลก หรือโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีแนวโน้มการรวมกลุ่มการค้าของภูมิภาค และทวีภาคีมากขึ้น เพราะอเมริกาไม่ยอมรับการเจรจาแบบพหุภาคี เห็นว่ายืดยาวล่าช้าไม่ได้รับประโยชน์

(2) การจ้างเหมาแพร่ไปในทุกกิจการ ทั้งภาครัฐ และเอกชนในรัฐวิสาหกิจ ก็มีรูปแบบการจ้างลูกจ้างเฉพาะงาน หรือต่อสัญญาจ้าง 3 เดือน 6 เดือนต่อครั้ง วิธีแก้คือ ทำให้สภาพการจ้างมีความเท่าเทียมกัน ในอนาคตอาจต้องมองถึงปัญหาการจ้างรายชั่วโมง การจ้างบางช่วงบางเวลา เช่น เข้าบริษัท ก. จ้าง, ปาย บริษัท ข. จ้าง

(3) การเคลื่อนไหวเคยมีข้อเสนอต่างกัน คือ 1. ยกเลิกทั้งหมด และ 2. คุ่มครองให้เท่าเทียมหลายคนวิตกว่าถ้ายกเลิกหมดจะทำได้หรือไม่? เพราะการยกเลิกจ้างเหมาจะกระทบต่อการมีงานทำของแรงงานบางกลุ่มได้ จึงมีข้อเสนอเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ ที่ยื่นต่อรัฐบาลให้คุ่มครองแรงงานทุกกลุ่มเท่าเทียม

(4) ข้อเสนอ คือ ต้องสร้างเอกภาพในการต่อสู้ มีการประสานกับองค์กรระหว่างประเทศ เพราะไม่ใช่ปัญหาของโรงงานใดหรือประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น ต้องยกระดับการต่อสู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจสังคม มีการเคลื่อนไหวมวลชน โดยมีองค์ความรู้ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าเดิม

นายสิทธิภาพ แยมภักดี เสนอข้อคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

(1) ในชลบุรี มีบริษัทรับเหมาทั้งไทยและต่างประเทศ ทุกแห่งต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย สำนักงานมีข้อมูลรายชื่อบริษัทรับเหมาที่ได้มาจากการไปตรวจโรงงาน บางที่มาจากการร้องทุกข์ของลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ต้องทำงาน 2 หน้าที่คือ พนักงานตรวจแรงงาน และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

(2) จ.ชลบุรี มีพนักงานออกตรวจแรงงานได้ 12 คน จำนวนโรงงาน 5,000 กว่าราย สถานประกอบการขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัด 8,000 กว่าแห่ง มีลูกจ้างประมาณ 2 แสน ปัญหาที่พบ เช่น ไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งรับเรื่องร้องทุกข์วันละมากกว่า 10 เรื่อง มีปัญหาเลิกจ้างเป็นคราวๆ เพราะจ้างเป็นช่วงๆ ละ 90 วัน ก่อนครบ 120 วัน บางแห่งต้องบอกให้จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าเลิกจ้างทันที ถ้าให้หยุดงาน 1 วันโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ก็ต้องจ่ายค่าแรง 1 วัน

การลาป่วย มีคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่า ถ้าลาป่วย 3 วันติดต่อกัน จึงต้องมีใบรับรองแพทย์ ถ้าไม่ถึง 3 วันก็ต้องป่วยจริง จึงได้ค่าจ้าง

(3) ปัญหาบริษัทเหมาช่วงที่พบมาก เช่น กิจการก่อสร้าง บริษัทยাম บางแห่งมาจากจังหวัดอื่น เช่น เชียงใหม่โดยมาตั้งสำนักงานเล็กๆ หาหัวหน้างานมาคุมยาม รปภ. ทำให้ต้องติดตามหาตัวนายจ้างมารับผิดชอบล่าช้า

(4) แนวทางแก้ไข คือ ส่งเสริมให้เข้าโครงการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) ซึ่งมีข้อกำหนดมาตรฐานระบบจัดการแรงงาน และส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหลายเรื่อง

กรณีเลิกจ้าง และนายจ้างหนีหาย ส่งเสริมให้ลูกจ้างมาใช้สิทธิกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพราะ ลูกจ้างจำนวนมากไม่รู้ว่ามีกองทุนฯ ช่วยได้อยู่

นายนิสัย สุขะ เสนอข้อคิดเห็น สรุปได้ว่า

(1) ชลบุรี มีปัญหาผู้รับเหมาซ้ำซาก ทั้งผู้รับเหมาขั้นต้น และผู้รับเหมาช่วง เช่น มีการหนีเพราะเช็คเต็ม บางทีปฏิเสธว่า ไม่ใช่ลูกจ้างของตน หรือหาผู้รับเหมาที่ต้องรับผิดชอบไม่พบ

(2) การเลิกจ้างบางครั้ง เป็นความเข้าใจผิดของลูกจ้าง หรือเป็นการบอกเลิกจ้างโดยผู้ไม่มีอำนาจ เช่น หัวหน้างาน เจ้าของบริษัทที่เป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน เห็นว่า คนนี้ทำงานไม่ดี ก็ไปบอกว่าไม่ต้องมาทำงานถ้าทำงานไม่เอาไหนแบบนี้ คนงานเข้าใจว่าถูกเลิกจ้างก็ออกจากงานไป ปัญหาคือ ไม่ใช่บทบาทของหัวหน้างานที่จะไม่ให้ลูกจ้างคนใดทำงาน ในขณะที่นายจ้างของตนต้องเลิกจ้าง เพราะไม่มาทำงานติดต่อกันหลายวัน หรือบางทีเป็นการฝากบอกหัวหน้างานให้แจ้งลูกจ้างออกจากงาน บางกรณีใกล้เกลี่ยที่สำนักงานลูกจ้างไม่ยอมนายจ้าง แต่พอไปถึงศาล กลับยอมรับการเลิกจ้างก็มี

บางครั้งเป็นปัญหาของลูกจ้างเอง เช่น นายจ้างไม่ให้ผลงาน ลูกจ้างจึงไปตกลงแลกกะทำงานกันเอง หรือลูกจ้างไปตกลงแลกวันทำงานล่วงเวลากันเอง นายจ้างไม่ได้บังคับให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานกะ

(3) ข้อเสนอ คือ ควรมีโครงการอบรมสิทธิหน้าที่นายจ้าง, หัวหน้างานให้ชัดเจน โดยติดต่อให้บริษัทผู้รับเหมาค่าแรงมาร่วมอบรมพร้อมกันไปด้วย
