

Chulalongkorn University

Chula Digital Collections

Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)

2023

การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี

อารีรัตน์ ырรีชานา
คณะรัฐศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>



Part of the [Public Affairs, Public Policy and Public Administration Commons](#)

Recommended Citation

ырรีชานา, อารีรัตน์, "การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี" (2023). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10712.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10712>

This Independent Study is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2566



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Temporary Work and Conditions of Worker's lives in Saraburi



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์	การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงาน ในจังหวัดสระบุรี
โดย	น.ส.อารีรัตน์ ปรีชานา
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

อารีรัตน์ ปรีชานา : การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานใน
จังหวัดสระบุรี. (Temporary Work and Conditions of Worker's lives in
Saraburi) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิต
แรงงานในจังหวัดสระบุรี นำไปสู่การหาหนโยบายเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้างงานแรงงาน
รับเหมา ตามหลักการแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)
และหลักการแรงงานสากลอื่นๆ รวมไปถึงการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลือกทำงานในระบบ
การจ้างงานชั่วคราว และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในสภาวะการจ้างงานที่ไม่มั่นคงซึ่ง
องค์กรควรมีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อการจ้างงาน
แรงงานรับเหมาอย่างมีมนุษยธรรมและคำนึงถึงผลได้เสียของแรงงานรับเหมาเป็นสำคัญ โดย
งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแรงงานรับเหมากลุ่มตัวอย่าง
ประกอบกับแรงงานรับเหมาที่มีโอกาสปรับเป็นพนักงานประจำ รวมไปถึงผู้แทนสถานประกอบการ
และทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากประวัติชีวิตโดยพิจารณาจากแบบแผนของคำพูดวาทกรรมในเรื่อง
เล่า

ผลการศึกษาพบว่าการทำงานในสภาวะชั่วคราว สัญญาจ้างระยะสั้นนั้นส่งผลกระทบต่อ
คุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานรับเหมาจากความสามารถเลือกงานได้จาก
ปัจจัยด้านต่างๆในชีวิต เช่น การขาดโอกาสทางการศึกษา, ด้านเพศสภาพ, ด้านอายุ และด้านที่อยู่
อาศัย เป็นต้น จึงมีความจำเป็นในการทำงานในระบบการจ้างงานเป็นแรงงานรับเหมาในสภาวะ
การจ้างงานชั่วคราวดังกล่าว อันจะส่งผลกระทบต่อเนื่องสู่การดำรงชีพในชีวิตประจำวันของตัวแรงงานหาก
ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ลักษณะการทำงานในสภาวะดังกล่าวนี้จึงเป็นการยากที่จะก่อให้เกิด
ความเป็นธรรมในการจ้างงานแรงงานรับเหมา

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ และการทำงานวิจัยเล่มนี้ สามารถสำเร็จได้ด้วยคำแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้แนวคิด วิธีการ สร้างความเข้าใจและกรอกรการทำงานวิจัยให้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมอบกำลังใจ ตั้งแต่เริ่มต้นการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ การนำเสนองานวิจัยรอบแรก และรอบที่สอง ตลอดระยะเวลาด้วยความใส่ใจแก่ผู้วิจัยโดยเสมอมา ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณทุกการสนับสนุนจากครอบครัว ที่เป็นแรงผลักดันและส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้เสมอมา และกำลังใจจากพ่อ แม่ ปู่ และน้องชาย (คุณสง่า คุณยุวดี คุณสงัดและคุณผัก) ด้วยการช่วยเหลือในทุกด้านของชีวิต แม้จะเป็นช่วงที่มีความยุ่งยาก ครอบครัวยังคงเป็นร่างกายและแรงใจทุกเวลาจนสามารถบรรลุเป้าหมายในการศึกษาปริญญาโทได้สำเร็จ โดยไม่มีอุปสรรคใด

ขอขอบคุณพนักงานรับเหมาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย ถึงแม้ทุกท่านจะทำงานหนักมา แต่ยังคงเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และยินดีให้ข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนสามารถถ่ายทอดออกมาได้สำเร็จลุล่วง

ขอบคุณเพื่อนๆ ทั้งเพื่อนเก่าที่คอยเป็นกำลังใจ และเพื่อนใหม่ที่ได้พบกันในการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่น 56 ทุกท่าน โดยเฉพาะคุณแนน ปภัสญา ที่ให้ความช่วยเหลือทุกเวลา คุณพรนรินทร์ คุณทศิยาภรณ์ คุณณัฐวัฒน์ ที่อยู่เคียงข้าง ให้กำลังใจ ความช่วยเหลือ และเป็นเสียงหัวเราะตลอดระยะเวลาที่รู้จักกัน ขอขอบคุณประธานรุ่นที่คอยช่วยเหลือ และสุดท้ายขอบคุณเพื่อนที่จากไป คุณเอื้ออังกูร แม้จะได้พบเจอเพียงระยะเวลาไม่นานในปีการศึกษาที่ผ่านมา ขอขอบคุณคุณวรรัตน์ คุณสุรีย์ และคุณผาดิ ที่มีส่วนช่วยในการสมัครเรียน จนสำเร็จในวันนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานิพนธ์ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและเข้าใจในมุมมองของแรงงานรับเหมา จากผู้ให้ความสนใจ และจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานรับเหมาที่ทำงานอยู่ในสภาวะการจ้างงานชั่วคราว และสร้างการจ้างงานที่เป็นธรรมต่อทุกภาคส่วน หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัย ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

อารีรัตน์ ปรีชานา

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย	8
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	8
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	8
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	8
1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่.....	9
1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร.....	9
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
1.6 นิยามศัพท์	10
บทที่ 2	11
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง.....	19

2.2	หลักการแรงงานสากล.....	23
2.2.1	กรอบแนวคิดหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม (International Labour Organization : ILO)	23
2.2.2	ระบบไตรภาคี.....	26
2.2.3	พันธกิจของประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิก ILO.....	28
2.2.4	ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact).....	32
2.2.5	คณะกรรมการร่วมระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) และองค์การอนามัยโลก (World Health Organization; WHO) (จันทิราพร ทั้งสุวรรณ, 2555).....	33
2.3	แนวคิดด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	33
2.4	กรอบแนวคิดทฤษฎี	39
บทที่ 3	40
	วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1	ผู้ให้ข้อมูล	40
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	42
3.3	การเก็บข้อมูล	43
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4	44
	ผลการศึกษา.....	44
4.1	ข้อค้นพบด้านค่าจ้าง	44
4.2	ข้อค้นพบด้านลักษณะการทำงาน.....	47
4.3	ข้อค้นพบด้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน	50
4.4	ข้อค้นพบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	53
4.5	ข้อค้นพบด้านสัญญาจ้างงาน โปรงใส และชัดเจน โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย	56
4.6	ด้านนโยบายการจ้างพนักงานรับเหมา	59

4.7 ข้อค้นพบด้านสวัสดิการ และวันลา	59
บทที่ 5	64
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
5.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของสภาวะการจ้างงานชั่วคราวในประเทศ ไทยอันนำไปสู่การหาหนโยบายทางสังคมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้าง งานต่อแรงงานรับเหมา.....	64
5.1.1. ปัจจัยด้านค่าจ้าง	64
5.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน.....	66
5.1.3 ปัจจัยด้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน	66
5.1.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	68
5.1.5 ปัจจัยด้านสัญญาจ้างงาน โปร่งใส และชัดเจน โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย.....	68
5.1.6 ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างพนักงานรับเหมา.....	69
5.1.7 ปัจจัยด้านสวัสดิการ และวันลา	70
5.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลือกทำงานในระบบการจ้างงาน ชั่วคราว และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานจากสภาวะการจ้างงานที่ไม่มั่นคง	71
5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	73
ภาคผนวก.....	74
บรรณานุกรม.....	81
ประวัติผู้เขียน	84

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ภาพข่าวการจับกุมกรรมกรหญิง (บันทึก 6 ตุลาคม, 2018).....	4
ภาพที่ 2 บรรยากาศในโรงงานสามัคคีกรรมกร โดยจอห์น อึ้งภากรณ์ กับเบื้องหลังการถ่ายหนังบันทึก การต่อสู้ของกรรมกรหญิงโรงงานฮาร์ว่ (พุทธพงษ์ เจียมรัตต์ัญญู, 2547).....	5
ภาพที่ 3 จำนวนผู้ทำงานในระบบ จำแนกตามอาชีพ.....	11
ภาพที่ 4 กราฟแสดงจำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามแรงงานในระบบและนอกระบบ.....	15
ภาพที่ 5 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามแรงงานในระบบและนอกระบบ.....	16
ภาพที่ 6 อาการบาดเจ็บของพนักงานในส่วนผลิตจากสาเหตุถูกล่องบาดมือและแขน.....	55



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ จากการทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการทำงานเพื่อการผลิตสิ่งใด สิ่งหนึ่งมาเพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตของเราทุกคน แต่กลุ่มผู้ใช้แรงงานก็มักเป็นกลุ่มที่ถูกลืมน้อยเสมอ ทั้งด้านสิทธิ, คุณภาพชีวิต, การถูกเลือกปฏิบัติ หรืออื่นใดอันเป็นการลดทอนความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็นต้น กลุ่มผู้ใช้แรงงานมักไม่ได้รับความสำคัญ เท่าที่ควรไม่ว่าเป็นผลงานที่ถูกสร้างขึ้นมาด้วยการทำงานหนักของผู้ใช้แรงงาน เช่น โครงสร้างตึกอาคาร สถาปัตยกรรม ล้วนเกิดจากกลุ่มผู้ใช้แรงงาน หากแต่ถูกจารึกเพียงชื่อของผู้มีกำลังทรัพย์ในการจ่ายเงินเพื่อให้เกิดการก่อสร้างสถาปัตยกรรม, วิศวกร หรือสถาปนิกที่ ออกแบบเพียงเท่านั้น นอกเหนือไปจากแรงงานก่อสร้างที่ถูกเรียกว่ากรรมกรแล้ว ผู้ใช้แรงงานยังมีอีกหลากหลายรูปแบบ ทั้งผู้ใช้แรงงานในระบบ และนอกระบบ โดยเป็นจำนวนกว่าร้อยละ 49 เป็นกลุ่มแรงงานในระบบ จากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ประจำปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าจำนวนแรงงานในระบบจำนวน 19,379,014 คน ประกอบอาชีพในสายงานอุตสาหกรรมการผลิตกว่า 5 ล้านคน หรือร้อยละ 27 ของจำนวนแรงงานทั้งระบบ

จากการศึกษาถึงประวัติศาสตร์ความเป็นมาของแรงงานไทยนั้น เริ่มต้นจากปัจจัยความต้องการกรรมกรของประเทศไทย ภายหลังจากการทำสนธิสัญญาเบาว์ริง (Bowring Treaty) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2401 โรงสีข้าวของชาวอเมริกันซึ่งว่าจ้างแรงงานกรรมกรราว 300 คน และในปี พ.ศ.2422 มีโรงสีข้าวเพิ่มขึ้นเป็น 10 โรงสี และเพิ่มเป็น 83 โรงสี ในปี พ.ศ.2467 ซึ่งถ้า เป็นโรงสีข้าวขนาดใหญ่จะมีกรรมกรราว 200 - 300 คน โรงสีข้าวขนาดเล็กมีกรรมกรราว 100 คน และยังมีอุตสาหกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นอีก เช่น เหมืองแร่ โรงงานไฟฟ้า และรถราง โรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานไม้ขีดไฟ โรงงานต้มกลั่นสุรา ฯลฯ ซึ่งล้วนส่งผลให้มีความต้องการแรงงานกรรมกรเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังมี ความต้องการแรงงานในด้านการก่อสร้าง งานช่างต่าง ๆ งานโยธา การต่อเรือ การขนส่ง แม้แต่การทำสวนยาง จากปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความต้องการแรงงานกรรมกรมีเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ เนื่องด้วยจำนวนกรรมกรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ แม้ว่าในรัชกาลที่ 5 จะทรงออก พระราชบัญญัติยกเลิกไพร่และทาส ทำให้ราษฎรกลายเป็นแรงงานเสรีก็ตาม แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรที่มีความคุ้นเคยและความถนัด

ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการปลูกข้าวเป็นสินค้าออก รวมทั้งอาชีพเกษตรกรเป็นอาชีพอิสระ ไม่ขึ้นกับใคร ส่วนการรับจ้างเป็นกรรมกรเป็นอาชีพ ที่ต่ำจึงทำให้อาชีพกรรมกรยังคงเป็นชาวจีนที่อพยพเข้ามาเป็นจำนวนมาก สภาพแรงงานกรรมกรของไทยจึงยังเป็นชาวจีนตลอดเรื่อยมาจนภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง หลังจากยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ราคาข้าวตกต่ำ ชาวนาชาวไร่ ทั้งที่นาเพื่อมาเพื่อทำงานในเขตชุมชนเมือง ก่อให้เกิดการกระจุกตัวของคน และเกิดปัญหาการว่างงาน ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองมีการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องสิทธิอันพึงมีให้แก่ตนเองมากขึ้น อาจจะเป็นผลมาจากนโยบายหลัก 6 ประการโดยในข้อ 4 และข้อ 5 **ว่าจะต้องให้ราษฎรมีสิทธิเสมอภาคกันและจะต้องให้ราษฎรมีเสรีภาพมีความเป็นอิสระที่ไม่ขัดต่อหลัก 4 ประการ** จึงก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวของแรงงานเป็นจำนวนมาก (จงรัก ปกพัฒนกุล.2541) ในช่วงปี พ.ศ. 2501-2519 เป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศมีความเจริญรุ่งเรือง แต่พบปัญหาเกี่ยวกับกรรมกรซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความสงบของประเทศ ดังนั้นเพื่อการระงับปัญหาดังกล่าวและเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับกรรมกรขึ้น ประกอบด้วย นโยบายจัดหางาน เพื่อช่วยเหลือแรงงานว่างงาน โดยจัดหางานและจัดส่งไปอยู่ตามนิคม, นโยบายคุ้มครองสวัสดิภาพของกรรมกร เพื่อชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และความปลอดภัยของลูกจ้าง, นโยบายสงวนอาชีพ เพื่อสงวนอาชีพไว้เพียงเพื่อคนไทย, นโยบายจัดตั้งหน่วยงานเกี่ยวกับกรรมกร จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในปี พ.ศ.2475, นโยบายติดต่อกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, นโยบายการออกกฎหมายเกี่ยวกับกรรมกร, นโยบายการให้การศึกษาแก่กรรมกรอบรมแก่กรรมกร ทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพ, การอบรมเพิ่มพูนความรู้และวัฒนธรรม, นโยบายทั่วไป, นโยบายต่อต้านคอมมิวนิสต์ในหมู่กรรมกร มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นใน พ.ศ.2492 โดยชื่อว่าสมาคมกรรมกรไทย อีกทั้งยังให้การอุดหนุนต่อสหภาพแรงงาน จึงเป็นจุดเริ่มต้นของสิทธิแรงงาน

จากการเรียกร้องและนัดหยุดงานของกรรมกรธรรางในปี พ.ศ.2465 เพื่อให้ นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและสภาพการจ้างงานนั้น เป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการแรงงานในยุคของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน จากนั้นในปี พ.ศ.2475 จึงได้มีการก่อตั้งองค์การกรรมกรขึ้นเป็นครั้งแรก เรียกว่า “สมาคมกรรมกรธรรางแห่งสยาม” เพื่อวัตถุประสงค์ 6 ประการ ได้แก่ การอบรมความประพฤติ, การแลกเปลี่ยนความรู้, การส่งเสริมความสุข ความรื่นเริงอนามัย, เพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่แก่เฒ่าทุพพลภาพ, ประหยัดทรัพย์ และเพื่อความสามัคคี หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา เกิดความเคลื่อนไหวของแรงงานในการนัดหยุดงานของกรรมกรเพิ่มขึ้นในหลายสาขาอาชีพ จนกระทั่งการทำรัฐประหารของจอมพล ป.พิบูลสงครามส่งผลให้องค์กรแรงงานถูกจำกัดบทบาท แต่ภายหลังจากนั้น

รัฐบาลได้สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคมกรรมกรไทยและสมาคมเสรีแรงงานขึ้นมาต่อสู้เพื่อแรงงาน แทน นำมาสู่การเคลื่อนไหวให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกสำเร็จในปี และมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ.2500 จึงได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในปีเดียวกัน แต่จากการทำร้ายประหารของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในปี พ.ศ.2501 อีกทั้งยังมีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้สหภาพแรงงานไม่ได้แสดงบทบาทเรียกร้องผลประโยชน์ให้กับแรงงาน อันนำไปสู่การปกครองที่ขาดประชาธิปไตย ในปี พ.ศ.2515 องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และขบวนการแรงงานสากลได้กดดันรัฐบาลไทยให้มีทบทวนการคุ้มครองแรงงานและยอมรับสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในการก่อตั้งสมาคม การเจรจาต่อรองและการนัดหยุดงานและมีข้อบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ การก่อตั้งกองทุนเงินทดแทน เป็นผลให้คนงานสามารถจัดตั้งสมาคมลูกจ้างและเคลื่อนไหวได้ จากนั้นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเกิดการเฟื่องฟูหลังจาก 14 ตุลาคม พ.ศ.2516 เป็นการรวมกลุ่มของขบวนการเคลื่อนไหวนักศึกษา, ขบวนการเคลื่อนไหวของชาวนา รวมไปถึงขบวนการเคลื่อนไหวของกรรมกรด้วย เหตุจากการตกอยู่ในระบบการปกครองแบบเผด็จการเป็นระยะเวลานาน จึงก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมดังกล่าวเพื่อเรียกร้องประชาธิปไตย ดังข้อความในจดหมายของ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ปี พ.ศ.2517 ว่า

“กรรมกรทั้งหลายในเวลานี้เป็นปีกแผ่นมากขึ้น อีกไม่ช้าคงจะรวมตัวกันเป็นสหพันธ์ได้สำเร็จ อาจารย์ธรรมศาสตร์และจุฬาฯ จัดหลักสูตรพิเศษให้กรรมกรเข้าเรียน นับว่าเป็นสิ่งที่ดี และมีการติดต่อระหว่างอาจารย์กับกรรมกรมากขึ้น” (ปริทัศน์ พนมยงค์ และป๋วยอึ๊งภากรณ์, 2559: 189)

ขบวนการแรงงานในยุคนั้น นำโดยสหภาพแรงงานมีความชัดเจนด้านบทบาทในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของชนชั้นแรงงาน มีความเข้มแข็ง และมีอำนาจต่อรองสูง หากภายหลังเหตุการณ์รัฐประหารในวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ.2519 ประเทศไทยตกอยู่ภายใต้การปกครองแบบเผด็จการ เป็นผลให้สหภาพแรงงานถูกยกเลิกอีกครั้ง หลังจากนั้น 1 ปีการเมืองเริ่มเข้าสู่สภาวะคลี่คลาย ทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานฟื้นตัวอย่างรวดเร็วเรื่อยมา จนกระทั่งปี พ.ศ.2562 มีการนัดชุมนุมที่ท้องสนามหลวงเป็นการรวมกลุ่มระหว่างนักศึกษาและคนงานเพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลยกเลิกกฎหมายการจ้างงานชั่วคราว และผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคม ปราบกฏเหตุการณ์วิฤตเศรษฐกิจของไทยในปี พ.ศ.2540 “วิฤตต้มยำกุ้ง” และพ.ศ.2551 “วิฤตแฮมเบอร์เกอร์” ทำให้แรงงานเกิดปัญหาการเลิกจ้างแรงงานจากการปิดตัวของโรงงานจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชากรไทย ก่อให้เกิดรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และก่อให้เกิดการจ้างงานในระบบเหมาค่าแรงงาน อีกทั้งยังมีแรงงานข้ามชาติและแรงงานนอกระบบ

เพิ่มขึ้น ทำให้สภาพแรงงานต้องเปลี่ยนบทบาทจากระดับสถานประกอบการเป็นระดับชาติ ด้วยการเรียกร้องประเด็นของสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2561)



ภาพที่ 1 ภาพข่าวการจับกุมกรรมกรหญิง (บันทึก 6 ตุลา, 2018)
(ที่มา : <https://doct6.com/learn-about/how/chapter-2/2-2/2-2-1>)

เหตุการณ์สำคัญของขบวนการเรียกร้องแรงงานที่สำคัญในประวัติศาสตร์ไทย เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2518 จากกลุ่มแรงงานหญิงที่ทำงานอยู่ในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์ยี่ห้อฮ่ารา ซึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงานให้กับนายทุนต่างชาติ ซึ่งถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โรงงานแห่งนี้ตั้งอยู่ในซอยวัดไผ่เงิน จังหวัดกรุงเทพมหานครฯ แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุนชาวไต้หวัน เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงไม่เป็นธรรม, ที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้กลุ่มกรรมกรหญิงเหล่านี้เรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าแรงและสวัสดิการ หากแต่ไม่เป็นผลสำเร็จ กลุ่มกรรมกรหญิงจึงรวมตัวกันและยึดโรงงานเย็บผ้าดังกล่าว และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงงานสามัคคีกรรมกร” โดยขายกางเกงยีนส์ให้กับลูกค้าโดยตรง ผลกำไรถูกจัดสรรปันส่วนอย่างเท่าเทียมและสามัคคี เปิดโอกาสให้กรรมกรหญิงมีรายได้และเวลาว่างจากการทำงานมากขึ้น หากแต่ในสมัยนั้นรัฐบาลมองว่ากลุ่มกรรมกรเหล่านี้จะสร้างปัญหาและเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของภาครัฐ เจ้าหน้าที่จึงเข้าปราบปรามกรรมกรหญิงในวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ.2519

การสะท้อนมุมมองงานวิจัยเกี่ยวกับการต่อสู้ของกรรมกรหญิงโรงงานฮ่ารา ว่า “โรงงานสามัคคีกรรมกรไม่ได้เป็นแค่เครื่องมือที่กรรมกรหญิงใช้ต่อรองเชิงกลยุทธ์กับนายทุนระหว่างประท้วงเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เสมือนเป็น “ห้องปฏิบัติการของแนวคิดสังคมนิยม” หรือโรงงานต้นแบบใน

การปฏิวัติระบบการผลิตจากแบบทุนนิยมสู่สังคมนิยมแบบซ้ายใหม่ และกลายเป็นความภาคภูมิใจ และนั่นเป็นหัวใจหลักที่กรรมกรหญิงโรงงานฮาร่าต้องการนำเสนอ” (นายอภิสิทธิ์ ปานอิน, 2564)



ภาพที่ 2 บรรยากาศในโรงงานสามัคคีกรรมกร โดยจอน อึ้งภากรณ์ กับเบื้องหลังการถ่ายภาพบันทึก การต่อสู้ของกรรมกรหญิงโรงงานฮาร่า (พุทธพงษ์ เจียมรัตตัญญู, 2547) (ที่มา : <https://www.fapot.or.th/main/information/article/view/266>)

เหตุการณ์ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างของแรงงานนั้นไม่เพียงพบในโรงงานเย็บผ้าของประเทศไทยเท่านั้น จากงานวิจัยเรื่อง Effects of Globalization on Working Women in the Private Sector of Bangladesh: A Study of the Garment Industry ได้เน้นประเด็นการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างต่อแรงงานหญิงที่ทำงานในโรงงานเย็บผ้าของประเทศบังคลาเทศซึ่งมีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น จากนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาลโดยการพึ่งพาการส่งออก คิดตามสัดส่วน GDP อยู่ที่ร้อยละ 17.86 ซึ่งมาจากอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม ที่นายทุนต่างชาติต้องการสินค้าราคาถูก จึงกดราคาการขาย เพื่อจะได้แข่งขันในตลาดได้ แต่กำไรของผู้ประกอบการในบังคลาเทศได้ไม่มากนัก จึงส่งผลให้เกิดการจ้างงานราคาถูก ในขณะที่บังคลาเทศผลิตเสื้อผ้าให้กับแบรนด์ดังๆของโลก อย่างเช่น GAP, Benetton, Zara, Lobrow, H&M, Mango, Mark@Spencer ฯลฯ และเครื่องขายค้าปลีกยักษ์ใหญ่อย่าง วอล มาร์ท, เจซี เพนนี่ ฯลฯ โดยสินค้าทั้งหมดส่งไปขายในสหรัฐฯ และยุโรป ในขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำที่จ่ายให้กับแรงงานเป็นจำนวนเงิน 1,295 บาท หรือ 37 ดอลลาร์สหรัฐ (Karim and Khan, 2012; Neumayer and De Soysa, 2007) โดยที่กลุ่มแรงงานหญิงเหล่านี้จะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชาย ถึงร้อยละ 15 – 20 แรงงานหญิงจะได้รับค่าแรงขั้นต่ำน้อยกว่าประมาณ 43 บาท หรือ 1.25 ดอลลาร์สหรัฐ (Mohammad Rezaul Karim) จากปัญหาค่าครองชีพกับค่าแรงไม่สอดคล้องกัน ทำให้แรงงานออกมาเรียกร้องให้นายจ้างขึ้นค่าแรง เป็นเดือนละประมาณ 7,300 บาท หรือ 208 ดอลลาร์ หากแต่ผู้ประกอบการสามารถให้ได้เพียงประมาณ 3,100 บาท หรือ 90 ดอลลาร์ จึงส่งผลให้กลุ่มแรงงานไม่พอใจและนัดหยุดงานเพื่อประท้วงเรียกร้องสิทธิ จึงเกิดเป็นการประท้วงครั้ง

ใหญ่ในบังคลาเทศ ไม่ใช่เพียงค่าแรงที่ถูกเท่านั้น ยังรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่ถูกสุขลักษณะ "พื้นที่ดังกล่าวเต็มไปด้วยขยะและสารเคมีที่มีกลิ่นเหม็น" สมาชิกสหภาพแรงงานคนหนึ่งกล่าว (ประชาไท, 2022) หลังจากเกิดเหตุโศกนาฏกรรมอาคารรานา พลาซ่า ถล่ม ซึ่งสถานที่ทำงานของแรงงานของแรงงานตัดเย็บเสื้อผ้ากว่า 2,500 คน ทำให้มีผู้เสียชีวิตมากถึง 1,132 คน จากเหตุการณ์ดังกล่าวได้รับความสนใจจากทั่วโลก จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของแรงงาน (International Labour Organization (ILO), 2023)

จะเห็นได้ว่าประเด็นด้านการจ้างงานไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องสิทธิได้ เป็นเหตุการณ์ที่สามารถพบได้ไม่เพียงแต่ประเทศไทย ยังสามารถพบได้ทั่วโลก จึงก่อให้เกิดหลักการแรงงานสากล โดย “ในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2565 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ดำเนินการครั้งสำคัญเมื่อมีการพิจารณาให้การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพเป็นหนึ่งในสิทธิขั้นพื้นฐานภายใต้ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน” เพื่อเป็นการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานด้านความยุติธรรมทางสังคมและความเท่าเทียม อันจะนำไปสู่สภาพการทำงานที่ดีและสุขภาพที่ดีของแรงงาน (International Labour Organization (ILO), 2023)

ประเด็นการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอันก่อให้เกิดการรวมกลุ่มขบวนการแรงงานเพื่อสิทธิอันพึงมีของตนนั้น เป็นประเด็นคำถามที่น่าสนใจว่า การจ้างงานที่เป็นธรรมในอุดมคติ ซึ่งจะสามารถครอบคลุมถึงความต้องการของกลุ่มแรงงานนั้นแท้จริงเป็นเช่นไร และลักษณะการทำงานของแรงงานประเทศไทยในปัจจุบันเป็นเช่นใด จากข้อสังเกตของผู้ทำวิจัยซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี ได้พบประเด็นการจ้างงานซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมากภายในองค์กร ถึงแม้จะเป็นแรงงานซึ่งทำงานอยู่ในระบบ หากแต่ยังคงมีความแตกต่างด้านสภาพการจ้างงานและสิทธิของพนักงานในองค์กร เรียกแรงงานทั้งสองกลุ่มว่า “พนักงานประจำ และพนักงานรับเหมา” ผู้วิจัยให้ความสนใจไปที่แรงงานรับเหมา หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า **พนักงานรับเหมา** เนื่องจากพนักงานรับเหมามีความแตกต่าง และสิทธิ สวัสดิการอันด้อยกว่าพนักงานประจำอย่างมีนัยยะสำคัญ ที่องค์กรแต่ละองค์กรสร้างขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของตนเอง โดยระบบการทำงานของการจ้างบริษัทรับเหมาแรงงานเพื่อจัดสรรอัตราค่าจ้างให้กับองค์กรนั้นพบเห็นได้มากในปัจจุบัน เรียกได้ว่าแทบทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เช่น การจ้างบริษัททำความสะอาด แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งแรงงานรับเหมาที่มีมากที่สุดอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต อ้างอิงจากจำนวนประชากรของประเทศไทยที่ทำงานในสายงานการผลิต (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,

จะทำการต่อสัญญาต่อไปหรือไม่ โดยไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจ หรือคุณภาพชีวิตของตัวแรงงานหากไม่มีงานทำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จากการขาดรายได้ ซึ่งองค์กรส่วนมากมักทำตามนโยบายการบริหารงานของตนเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร หากแต่ลืมให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานผู้ทุ่มเทแรงกายในการทำงานให้กับองค์กร อีกทั้งแรงงานรับเหมายังขาดสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองโดยการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการลูกจ้างในองค์กร ขาดคุณสมบัติในการสมัครรับเลือกตั้ง เนื่องจากระยะเวลาของสัญญานั้นไม่ครอบคลุมระยะเวลาการทำงานของคณะกรรมการลูกจ้าง เช่น คณะกรรมการสวัสดิการนั้นจะดำรงอยู่ในวาระคราวละ 2 ปี ส่งผลให้แรงงานรับเหมาขาดสิทธิในการเรียกร้องจากนายจ้างในองค์กร เพื่อความเป็นธรรมของตน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษาถึงลักษณะการทำงานของแรงงานรับเหมาที่ทำงานในสถานะชั่วคราวดังกล่าวว่าเป็นเช่นไร และการจ้างงานในลักษณะนี้ส่งผลต่อตัวแรงงานเองอย่างไร อีกทั้งการจ้างงานที่เป็นธรรมในอุดมคติของแรงงานรับเหมาเป็นเช่นไร เพื่อให้สามารถหาความยุติธรรมและเป็นกลางให้กับแรงงานรับเหมาในสถานะการจ้างงานชั่วคราวได้อย่างเท่าเทียม

1.2 คำถามในการวิจัย

1. ลักษณะของการจ้างงานแรงงานรับเหมาในสถานะชั่วคราวนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร
2. องค์กรควรมีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อความเป็นธรรมในการจ้างต่อพนักงานรับเหมาในสถานะการจ้างงานชั่วคราวอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของสถานะการจ้างงานชั่วคราวในประเทศไทยอันนำไปสู่การหา นโยบายทางสังคมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้างงานต่อแรงงานรับเหมา
2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลือกทำงานในระบบการจ้างงานชั่วคราว และ ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานจากสถานะการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้จะเป็นการศึกษาจากเอกสาร, บทความ หรือเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานไทยทั้งในอดีตเพื่อวิเคราะห์ต้นเหตุแห่งรากของปัญหาสู่ปัจจุบันเกี่ยวกับแรงงานไทย โดยจะเป็นการ ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อการลดช่องว่างของการเลือกปฏิบัติใน องค์กร รวมไปถึงศึกษากฎหมายแรงงานอันเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ในด้านของสภาพการจ้างงาน

เพื่อประโยชน์ของแรงงานในองค์กร จากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงาน รวมไปถึงสิทธิของผู้ใช้แรงงานพืงมี โดยการศึกษาดังกล่าว เป็นการทำงานวิจัย ณ โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยนั้นอาจไม่สามารถใช้อธิบายหรือสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นกลุ่มตัวอย่างของแรงงานทั้งประเทศได้

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษารั้ครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษากับแรงงานในเขตพื้นที่การทำงานของบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแหล่งการจ้างงานที่ต้องการกำลังพลจำนวนมากต่อการผลิต จึงมีการจ้างงานหลากหลายรูปแบบรวมไปถึงการจ้างงานผ่านบริษัท รับเหมาแรงงาน เพื่อสะดวกต่อการหาข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจริง ประกอบกับทำเลที่ตั้ง มีรูปแบบของโครงข่ายธุรกิจสายงานโรงงานเป็นจำนวนมาก

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรับเหมาที่ทำงานกับบริษัท รับเหมาแรงงาน (Sub-Contractor) ที่กำลังปฏิบัติงานจริง ใ้ส่วนงานของสายการผลิตของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบถึงกรอบความคิดเกี่ยวกับความเข้าใจในการทำงานกับองค์กร รับเหมาแรงงาน ด้านของการจ้างงานที่เป็นธรรมในความหมายของแต่ละตัวบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ทราบไปถึงความต้องการของพนักงานรับเหมาต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะบริษัทรับเหมาแรงงาน หรือองค์กรผู้ว่าจ้างเอง ในด้านของความคิดต่อความเป็นธรรมในการจ้างงานในแง่ใด เพื่อนำไปวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัวขององค์กรให้มีความสัมพันธ์อันดี ลดการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขององค์กร

1.5.2 ได้ทราบถึงประเด็นความจำเป็นและเงื่อนไขเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจหมายรวมถึงกลุ่มของพนักงานรับเหมา ที่เลือกปฏิบัติงานกับบริษัทรับเหมาแรงงาน ว่าเพราะเหตุใดจึงเลือกทำงานกับบริษัทรับเหมาแรงงานในสภาวะการจ้างงานชั่วคราว หรือเหตุผลใดที่ไม่ทำงานเป็นพนักงานประจำขององค์กรใด องค์กรหนึ่ง เพื่อความมั่นคงในอาชีพ โดยนำความจำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานและองค์กร ลดการเกิดข้อพิพาทแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.6 นิยามศัพท์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ว่า (วีระพงษ์ บึงไกร, 2556)

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนในงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ตนนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของการงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของการงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ*

คือกลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับการผลิต เพื่อการอุปโภคบริโภคต่างๆ ลำดับที่ 3 คือกลุ่มธุรกิจการเงิน ลำดับที่ 4 คือกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการผลิตและจัดจำหน่ายวัตถุดิบ เครื่องมือ เครื่องจักร รวมไปถึงอุตสาหกรรมยานยนต์ กลุ่มที่ 5 กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ผลิตวัสดุ ก่อสร้าง ผู้พัฒนาบริหารอสังหาริมทรัพย์ รวมไปถึงการบริการก่อสร้างและวิศวกรรม กลุ่มที่ 6 ทรัพยากรเกี่ยวกับการจัดสรรเชื้อเพลิงพลังงาน, การทำเหมืองแร่ กลุ่มที่ 7 การบริการด้านข้อมูลสารสนเทศหรือเทคโนโลยี กลุ่มที่ 8 กลุ่มอุตสาหกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และการสื่อสาร (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2565) ทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 8 หมวดที่กล่าวมานี้ ล้วนประกอบด้วยแรงงานเป็นส่วนสำคัญ โดยโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่ง ใช้วิธีการจ้างงานผ่านบริษัทรับจ้างเหมาแรงงาน เพื่อลดภาระและค่าใช้จ่ายที่องค์กรจะต้องแบกรับจากการลด หรือการเพิ่มผลผลิต ยอดสั่งซื้อจากลูกค้า หรือความเสี่ยงที่จะต้องแบกรับด้านสวัสดิการให้กับพนักงานประจำ ดังนั้นการเลือกจ้างพนักงานรับเหมาแรงงานจึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ เนื่องจากเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท ด้วยการลดทอนอำนาจการต่อรอง และเป็นการเอาเปรียบพนักงานรับเหมาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลไปสู่คุณภาพการดำรงชีวิตอย่างมีนัยยะสำคัญใดบ้าง เพื่อการศึกษาและทำความเข้าใจถึงความเป็นมาของอัตราชีวิตประวัติของบุคคลที่กำลังปฏิบัติงานในสภาวะการจ้างงานชั่วคราวของพนักงานรับเหมาถึงปัจจัยในการเลือก หรือความไม่สามารถเลือกทำงานได้ของแรงงานกลุ่มนี้

จากข้อมูลการประกอบอาชีพของประชาชนของประเทศไทยไตรมาสที่ 1 ประจำปี 2566 มีประชากรที่พร้อมทำงานซึ่งมาอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป จำนวน 588,076,000 คน โดยแบ่งเป็นผู้ที่มีงานทำและผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานจำนวน 18.59 ล้านคน คือ กลุ่มที่กำลังศึกษาต่อประมาณ 4.64 ล้านคน ทำงานบ้าน 5.11 ล้านคน เด็ก/คนชรา/คนพิการและอื่นๆ 8.78 ล้านคน ส่งผลให้เหลือประชากรที่อยู่ในกลุ่มทำงานมีราว 40.28 ล้านคน เป็นผู้ที่มีงานทำ 39.63 ล้านคน, ผู้ว่างงาน 0.42 ล้านคน และผู้ที่รอฤดูกาล 0.23 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) จากจำนวนผู้ที่มีงานทำประกอบไปด้วยผู้ที่ประกอบอาชีพในหลากหลายสาขา เช่น กำลังคนภาครัฐ ทั้งข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการ จำนวนกว่า 3.9 ล้านคน ซึ่งนอกเหนือจากกำลังพลภาครัฐได้แก่ เป็นเจ้าของกิจการ 9.2 แสนคน, ทำงานส่วนตัว 13.8 ล้านคน, ช่วยธุรกิจครัวเรือน 6.5 ล้านคน และหน่วยงานที่กลุ่มประชากรในประเทศทำงานมากที่สุดคือ ลูกจ้างของภาคเอกชน มีจำนวน 14.8 ล้านคน ซึ่งประกอบไปด้วยหลายวุฒิการศึกษา โดยผู้วิจัยทำการแบ่งกลุ่มระดับการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มในงานวิจัย ดังนี้ ตั้งแต่ระดับไม่ได้รับการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา – ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน

ประมาณ 277,218,000 คน คิดเป็นร้อยละ 69 ของอัตราประชากรที่มีงานทำ และผู้ที่มีการศึกษา ระดับ ปวช/ปวส. จำนวน 40,153,000 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของอัตราผู้มีงานทำ และระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นจำนวน คิดเป็นร้อยละ 19 ของผู้มีงานทำ จากอัตราจำนวนผู้ทำงานทั้งหมด ผู้วิจัยต้องการศึกษากลุ่มประชากรที่ทำงานในหน่วยงานของเอกชนที่มีการศึกษาในระดับไม่ได้รับการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา – ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยจากจำนวนร้อยละ 69 ของอัตราประชากรที่มีงานทำนั้น เป็นอัตราที่สูง และมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย ถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ จึงต้องเจาะลึกลงไปถึงกลุ่มประชากรที่ไม่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 ซึ่งมีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2566 เป็นต้นมา ประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 35 ปี จนถึงเด็กที่เพิ่งเกิดในปีปัจจุบันจะต้องได้รับการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จะส่งผลให้ประชาชนมีความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพ แต่หากการศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงพอจะสามารถนำไปเป็นข้อต่อรองในการเลือกประกอบอาชีพ และการเจริญก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่

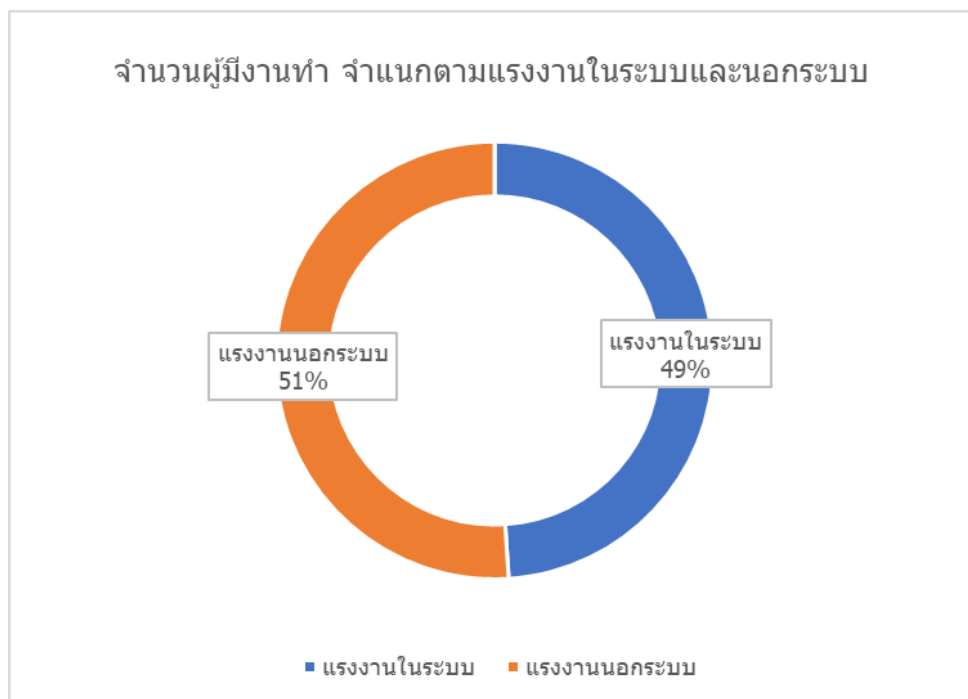
ระบบทุนนิยมในประเทศไทยนั้น เกิดขึ้นมาอย่างยาวนานในสังคมไทยควบคู่มาภัยยุคปลายของระบบศักดินา ในยุคก่อนหน้านั้นประเทศไทยในปี พ.ศ.2393 – 2493 เป็นประเทศที่มีระดับรายได้และอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคเอเชีย และหากเปรียบเทียบระหว่างค่าจ้างของชาวนาไทย และแรงงานรับจ้างไร่ไร่นา กับแรงงานฝีมือในกรุงเทพฯ พบว่าค่าจ้างของชาวนาบทสูงกว่าค่าจ้างในกรุงเทพฯ คือ ในปี 2426 ค่าจ้างของแรงงานรับจ้างของไทยสูงกว่าค่าแรงงานไร่ฝีมือของคนญี่ปุ่นถึงสามเท่า และในปี พ.ศ.2473 พบว่าชาวนาไทยมีระดับรายได้โดยเฉลี่ยสูงกว่าทุกประเทศในเอเชียอาจเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐบาลในสมัยนั้นที่ไม่อยากให้ประชาชนทิ้งที่ทำกิน และทำการเกษตรต่อไป เนื่องจากการส่งออกข้าวและสินค้าการเกษตรของไทยมีราคาที่สูง ทำให้ในเมืองหลวงส่วนใหญ่มักเป็นชาวจีนที่อพยพมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยและทำการค้า ประกอบกับในยุคสมัยนั้น พ.ศ.2393 พลเมืองไทยมีจำนวน 5 ล้าน และเพิ่มขึ้นเป็น 5.3 ล้านคน และ 17 ล้านคนในปี พ.ศ.2452 จะเห็นได้ว่าจำนวนประชากรของไทยนั้นมีไม่มากและเพิ่มขึ้นเพียง 11 ล้านคนในรอบ 100 ปี และที่ดินทำกิน พื้นที่ของประเทศไทยมีมาก แต่ประชากรน้อย โครงสร้างเศรษฐกิจจึงพึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก หลังจากมีการลงนามในสนธิสัญญาเบาว์ริงในปี พ.ศ.2398 ทำให้ข้าวเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญที่สุดในประเทศไทย ทำให้ต้องการแรงงานในการทำการเกษตรกรรมมากยิ่งขึ้น จนเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในชนบท ทำให้อัตราค่าจ้างจึงสูงนั่นเอง ในช่วงเวลาเดียวกัน กับที่ค่าแรงของไทยพุ่งขึ้นสูง ค่าแรงในกรุงเทพฯซึ่งเป็นเมืองหลวงกลับไม่มากเท่าชนบท

หลังจากนั้นได้เกิดอุทกภัยครั้งใหญ่ขึ้นในปี พ.ศ.2460 - 2463 การทำนาไม่ดีเท่าที่ควรอีกทั้งชาวนาไม่เหลือพันธุ์ข้าวให้ทำพันธุ์ในปีถัดไป เนื่องจากต้องการขายให้มากที่สุด รวมถึงราคาข้าวที่ถูกลง ชาวนาขาดเงินทุน เป็นผลให้มีที่นาถูกทิ้งร้างเป็นจำนวนมาก และจำนวนคนทำเกษตรกรรมลดลง โดยเริ่มอพยพมาทำงานในกรุงเทพฯ โดยคนไทยเข้าไปทำงานในสถานประกอบการของคนจีน จึงเป็นจุดที่ทำให้มองเห็นระบบทุนนิยมในประเทศไทยได้ชัดเจนขึ้น และเหตุผลการรวมกลุ่มของคนจีนแบบกงสีมีความเข้มแข็ง การเข้าไปทำงานเป็นก๊วยช้อก อีกทั้งธรรมชาติของระบบทุนนิยมทำให้นายทุนคำนึงถึงต้นทุนและกำไรเป็นสำคัญ

ผลจากอดีตที่ชาวชนบทเข้ามาหางานในเมืองหลวง และหัวเมืองนั้น ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มผู้ใช้แรงงานทางประวัติศาสตร์กรุงเทพฯ ในหลายๆด้าน ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนของประเทศไทยจากประเทศที่มีค่าแรงสูง ในปี พ.ศ.2363 - 2493 กลายเป็นประเทศที่มีค่าแรงถูก ในปี พ.ศ.2493-2523 (Transition from “expensive” to “cheap” labour country”) พอพันธ์ อูยานนท์ ได้ให้ความหมายว่าพัฒนาการดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นในสุญญากาศ หากแต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในชนบท อันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการเพิ่มขึ้นของประชากร การเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพการผลิตในภาคเกษตร ตลอดจนพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจที่ลำเอียงข้างคนเมือง (Urban Bias Policy) เป็นสำคัญ” ภายหลังมีการเพิ่มจำนวนของประชากรเป็นจำนวนมาก ในปี พ.ศ.2523 ประชากรในชนบทเพิ่มเป็น 20 ล้านคน โดย 2.25 ล้านคนเข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ และ 11.5 ล้านคนยังคงอยู่ต่างจังหวัด โดยเข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น เนื่องจากตั้งแต่ปี พ.ศ.2507 เกิดแรงงานในอุตสาหกรรมใหม่เพิ่มขึ้นทุกภูมิภาค แต่ค่าจ้างที่สูงที่สุดนั้นกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ ถึงแม้กรุงเทพฯจะมีค่าแรงที่สูงที่สุด หากแต่ค่าแรงของประเทศไทยนั้นไม่ได้ขยับตัวขึ้นไปสูงดังเช่นในอดีต ส่วนค่าจ้างในภูมิภาคอื่น ๆ นั้นมีการลดลง เกิดจากกลยุทธ์การพัฒนาของภาครัฐที่ลำเอียงเข้าหาคนเมือง เช่น พระราชบัญญัติมาตรฐานสินค้าขาออก พ.ศ. 2503 กับการแทรกแซงตลาดสินค้าการเกษตร

ส่งผลให้แรงงานในอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากในอดีต จนถึงปัจจุบันอันเนื่องมาจากนโยบายภาครัฐที่ขาดเสถียรภาพหลังจากเกิดอุทกภัยที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตข้าวของชาวนา ราคาข้าวตกต่ำลง รายได้ของชาวนาน้อยลง ทำให้เกิดการทิ้งที่นาเพื่อไปประกอบอาชีพใช้แรงงานตั้งแต่การขายแรงงานเข้าสู่ระบบกงสี ที่เรียกว่า “ก๊วยช้อก” เป็นเพราะการขาดการศึกษา ทำให้ไม่สามารถทำงานที่ใช้ฝีมือได้ แม้ปัจจุบันชื่อเรียกของผู้ขายแรงงานจะเปลี่ยนไป หากแต่การทำงานยังคงอยู่ภายใต้ระบบทุนนิยมนับแต่นั้นมา การเกิดแรงงานไร้ฝีมือ นั้น มีทั้งผู้ที่ทำงานอยู่ในระบบและแรงงานนอกระบบตาม

แบบสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย แรงงานทั้งหมด 39,565,991 คน เป็นแรงงานในระบบ 19,379,014 คน เป็นเพศชาย 10,044,619 คน เป็นเพศหญิง 9,334,395 คน และเป็นแรงงานนอกระบบ 20,186,976 คน เป็นเพศชาย 11,158,267 คน เป็นเพศหญิง 9,028,709 คน พบว่าผู้ที่ทำงานนอกระบบมีมากกว่าแรงงานในระบบเป็นจำนวน 807,962 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)



ภาพที่ 4 กราฟแสดงจำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามแรงงานในระบบและนอกระบบ
(ที่มา : สำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565.สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

จากกราฟแสดงจำนวนผู้ที่อยู่นอกระบบมากกว่าในระบบ ที่อยู่ในวัยแรงงานเป็นจำนวนกว่าแปดแสนคน ส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการจากการทำงาน ไม่ได้รับสวัสดิการจากสิทธิประกันสังคมในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือได้รับเงินเมื่อเกษียณอายุ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีพในวัยเกษียณ ผู้วิจัยจึงทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้านอาชีพของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบว่า การประกอบอาชีพของประชาชนนั้นประกอบอาชีพใดเพื่อหาเงินมาใช้ในการดำรงชีวิต โดยการศึกษาเน้นไปที่แรงงานที่อยู่นอกระบบเป็นหลัก โดยทำการเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบ รวมถึงการประกอบอาชีพรวมของแรงงานทั้ง 2 ประเภท เพื่อจะได้ทราบว่า เหตุใดแรงงานจึงไม่เลือกงานที่จะทำให้ตนได้รับสิทธิการรักษาพยาบาล พบว่าในปี พ.ศ.2564 ผู้ที่มีสวัสดิการในค่ารักษาพยาบาลมีจำนวน 67,733,162 คน และผู้ที่ไม่ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีจำนวน 458,041 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,

รายได้ต่ำและไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำกว่าภาคอื่นและแตกต่างกันตามพื้นที่ฤดูกาลและลักษณะงาน สภาพการทำงานในภาคเกษตรไม่มีความแน่นอนมีความผันผวนสูง การคุ้มครองดูแลจากภาครัฐยังมีน้อยโดยเฉพาะในเรื่องปัจจัยการผลิต และสวัสดิการ สาธารณะต่างๆ การประกอบอาชีพในภาคเกษตรปัจจุบันจึงไม่รองรับภาระค่าครองชีพพื้นฐานของเกษตรกรได้ทำให้เกษตรกรต้องออกไปประกอบอาชีพอื่นนอกจากภาคเกษตร อีกทั้งในปัจจุบันยังพบว่าแรงงานในภาคเกษตรมีแนวโน้มแก่ชราลงซึ่งทำให้ผลกระทบต่อ การขาดแคลนแรงงานภาคเกษตร” (อรรวรรณ เกษร)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงจำนวนประชาชนที่ทำงานในสายการผลิตในระบบนั้นมีจำนวนมากที่สุดในประเทศ และส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ อีกทั้งเมื่อหมดฤดูกาลทำเกษตรกรรม มีแนวโน้มที่แรงงานภาคเกษตรจะมาประกอบอาชีพด้านสายงานการผลิตเพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้จำนวนแรงงานที่มีความต้องการทำงานในระบบมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยที่งานยังคงมีเท่าเดิม ส่งผลต่อการแย่งงาน การต่อรองในการเลือกทำงานจึงต่ำลงไปด้วย แรงงานจำนวนมากไม่มีโอกาสในการต่อรองเพื่อให้ได้งานที่ต้องการ ส่งผลให้ระบบทุนนิยมมีความเข้มแข็งขึ้น เพราะนายทุนสามารถเลือกแรงงานที่ต้องการไปทำงานให้กับตนเอง กลุ่มแรงงานขาดอำนาจต่อรอง อีกทั้งสายงานการผลิตนั้น เป็นสายงานที่มีเยอะที่สุดในประเทศ เพราะอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องการใช้จ่ายพลังในการดำเนินการ หากแต่ไม่ยอมเสียเงินสวัสดิการให้กับพนักงานประจำเป็นจำนวนมาก จึงก่อให้เกิดบริษัทประเภทจ้างเหมาบริการขึ้น ด้วยการทำสัญญาจ้างงานชั่วคราวกับตัวพนักงาน ด้วยข้อตกลงการเป็นพนักงานรายวัน ที่ได้เงินค่าแรง เฉพาะวันที่ทำงานเท่านั้น จึงเป็นการลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรผู้จ้างได้เป็นจำนวนมาก

จึงเกิดเป็นการจ้างงานผ่านบริษัท จ้างเหมาแรงงาน หรือ Sub-Contract เป็นการจ้างงานผ่านบุคคลที่ 3 (Third Party) เพื่อการสรรหากำลังพลมาปฏิบัติงานโดยไม่ผูกมัดกับองค์กรที่จ้าง พบว่ามีการใช้การจ้างงานด้วยระบบนี้เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานภาครัฐ, หน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากเป้าหมายของทุกองค์กร คือการทำกำไร และเพิ่มสัดส่วนการทำกำไร ด้วยการลดต้นทุนต่างๆ รวมไปถึงต้นทุนด้านบุคคลากร หากเป็นพนักงานประจำ องค์กรจะต้องจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้กับลูกจ้างเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ผลประกอบการอาจจะไม่ได้เพิ่มขึ้น องค์กรที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจากมนุษย์เป็นจำนวนมากเช่นสายงานการผลิตจึงต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายการว่าจ้างบริษัท จ้างเหมาแรงงานจึงเป็นตัวเลือกอันดับต้นๆที่ใช้ในการแก้ปัญหาต้นทุนบุคคลากร การจ้างงานลักษณะนี้ได้มีขึ้นในหลายประเทศที่มีอุตสาหกรรมใหญ่

พบว่าบริษัท เอกชนหลายแห่งในประเทศไทยใช้การว่าจ้างบริษัทจ้างเหมาแรงงานเพื่อสรรหา และส่งอัตราค่าจ้างผลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านการจ่ายค่าจ้าง รวมไปถึงสวัสดิการของบริษัท ซึ่งสามารถปรับลดอัตราค่าจ้างได้ตามยอดการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าในแต่ละไตรมาส สัญญาว่าจ้างระยะสั้นจะถูกจัดทำขึ้นเพื่อพนักงานรับเหมารายวันผ่านการจ้างงานโดยบริษัท Sub-contract แบบบุคคลที่ 3 (Third Party) ที่ถูกสร้างขึ้นมาจากระบบทุนนิยมเสรีนิยมใหม่” (Neoliberal Capitalism) ที่ Harvey (1989, Part II) เรียกว่า “การสะสมทุนแบบยืดหยุ่น” (Flexible Accumulation) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อกระบวนการผลิตในบริษัทมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้แรงงานมนุษย์ถูกลดบทบาทและจำนวนลง เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต จึงมีการลดจำนวนแรงงานมนุษย์ให้ออกจากระบบการจ้างงานประจำจนถึงการเกษียณอายุ (Permanent Employment) ซึ่งเป็นระบบการว่าจ้างที่มีค่าจ้างตายตัว และนายจ้างไม่อาจลดค่าจ้างของพนักงานลงได้ แม้จะมีการลดตำแหน่งลง ค่าจ้างนั้นจะต้องคงเดิมตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน มาตรา 76 และมาตรา 144 มีหลักว่า ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง เว้นเป็นกรณีไป (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2541) ดังนั้นจึงก่อให้เกิดการจ้างงานแบบบริษัท รับเหมาจัดหาบุคลากร (Sub-Contract) ที่บริษัทผู้ว่าจ้างสามารถเพิ่ม-ลด จำนวนอัตราค่าจ้างเพื่อความคล่องตัวทางด้านการตลาด และลดความเสี่ยงทางด้านรายจ่ายของบริษัทที่ต้องจ่ายให้กับพนักงานประจำ จึงก่อให้เกิดสัญญาาระยะสั้นขึ้นมา ระหว่างบริษัทผู้ว่าจ้าง - บริษัทรับเหมาสรรหาบุคลากร - พนักงานรับเหมา โดยบริษัทผู้ว่าจ้างมีความประสงค์จะใช้กำลังพลในการผลิตตามระยะเวลาในสัญญา และหากครบสัญญา พนักงานรับเหมาผู้นั้นจะต้องออกจากการทำงานในบริษัทผู้ว่าจ้างอย่างเสียไม่ได้ และหากโชคดีมีบริษัทอื่น ๆ ต้องการกำลังพล บริษัทรับเหมาสรรหากำลังพลจะทำการส่งพนักงานรับเหมาผู้นั้นไปปฏิบัติงานในบริษัทใดๆ หรือหากโชคร้ายยังไม่มีบริษัทที่ต้องการกำลังพล พนักงานรับเหมาผู้นั้น อาจจะเป็นผู้ว่างงานและขาดรายได้ จะเห็นได้ว่าระบบเช่นนี้ **ไม่ได้ให้ความสำคัญถึงความมั่นคง**ด้านอาชีพของแรงงาน ก่อให้เกิดผลกระทบต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานรับเหมาที่รับเงินแบบรายวัน ระบบเช่นนี้เป็นการลดทอนอำนาจการต่อรองของแรงงานอย่างที่สุด โดยส่วนใหญ่มากกว่า 98% ในบริษัทฯ เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เป็นผลมากจากการขาดโอกาสในการรับการศึกษา หรือมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเงิน พนักงานประเภทนี้จะได้รับมอบหมายในการทำงานในส่วนงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น ในส่วนผลิตที่ต้องใช้คนจำนวนมากในการยกของ หรือจัดเรียงผลิตภัณฑ์ที่ออกมาจากเครื่องจักรพร้อมถุง ใส่บรรจุภัณฑ์ ประเภทกล่อง และจะต้องยกกล่องที่มีน้ำหนักมากกว่า 50 กิโลกรัมจัดเรียงบนพาหนะ เพื่อเตรียมส่งไปยังหน่วยงานถัดไป ไม่เพียงแต่ในส่วนงานการผลิตเท่านั้นที่มีการว่าจ้างแรงงานรับเหมาเช่นนี้ ยังมีงานอื่นๆที่ต้องใช้แรงงานจากมนุษย์ เช่น ส่วนคลังสินค้า, ส่วนงานตรวจสอบคุณภาพ เป็นต้น แรงงาน

ไร้ฝีมือที่ถูกว่าจ้างมานั้น รับค่าแรงประเภทรายวัน โดยนับตามวันที่ทำงานที่มาทำงาน หากวันใดป่วยหรือขาดงานจะถูกตัดค่าแรงในวันนั้นๆออก ในส่วนของโอกาสทางการศึกษาพนักงานรับเหมากลุ่มนี้ส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มประชากรที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือหากบางคนยังหางานไม่ได้ และมีความต้องการในการทำงาน ถึงแม้ตนเองจะจบวุฒิมัธยมศึกษาที่สูงกว่า เช่น ปวช., ปวส. ก็สมัครใจที่จะทำงานเป็นพนักงานสัญญาจ้างรายวันเช่นกัน

ปัญหาสภาพการจ้างงานบริษัทรับเหมาแรงงานของไทยคือ ลูกจ้างภายใต้บริบทรับเหมาได้รับผลตอบแทนแตกต่างจากลูกจ้างประจำของบริษัท อีกทั้งได้รับสวัสดิการเพียง 10-20% หรืออาจไม่ได้รับเลย เนื่องจากบริษัทผู้ว่าจ้าง มักจะผลักภาระไปที่บริษัทรับเหมาแรงงาน เพราะเห็นว่าได้จ่ายเงินให้ไปเป็นจำนวนก้อนหนึ่งแล้ว กรณีศึกษาการจ่ายค่าจ้างให้กับบริษัทรับเหมา เช่น ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายเท่ากับ 340 บาท/คน/วัน บริษัทฯ ผู้ว่าจ้างจ่ายเงินให้กับบริษัทรับเหมาแรงงานต่อหัวของพนักงานเป็นจำนวน 470 บาท/คน/วัน ส่วนต่างที่บริษัทรับเหมาได้คงเหลือ 130 บาท/คน/วัน หากพนักงาน 1 คนทำงานให้กับบริษัทผู้ว่าจ้างในรอบ 1 เดือน 26 วัน (หยุด 1 วันต่อสัปดาห์ตามกฎหมายกำหนด) ค่าแรงของพนักงานที่ได้รับ เท่ากับ 8,840 บาท โดยบริษัทรับเหมาแรงงานจะได้เงินคงเหลือหลังจากหักเงินเดือนพนักงานและหักประกันสังคม 800 บาท แล้วจะคงเหลือกำไร 2,580 บาท/คน/เดือน ยิ่งบริษัทผู้ว่าจ้างต้องการแรงงานจำนวนมาก หมายความว่ากำไรของบริษัทผู้รับเหมา จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่น หากใช้แรงงาน 100 คน บริษัทผู้รับเหมาแรงงานจะมีกำไรอยู่ที่ 258,000 บาท/เดือน การทำงานแบบนี้เป็นการทำนอกรับคนหรือไม่ หากแต่นายทุนรวยขึ้น แต่พนักงานกลับได้รับรายได้เพียงเท่าเดิม จึงเกิดประเด็นข้อสงสัยว่ากระบวนการจ้างงานแบบชั่วคราวตั้งแต่เริ่มรับพนักงานรับเหมา จนถึงสิ้นสุดกระบวนการจ้างงานแบบพนักงานพ้นสภาพแล้ว เป็นการจ้างงานที่เป็นธรรมหรือไม่ อีกทั้งมีส่วนที่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติในองค์กรต่อพนักงานประจำและพนักงานรับเหมาอย่างไรบ้าง เกิดจากสาเหตุใด และความเข้าใจ รวมถึงความต้องการ สาเหตุในการทำงานในระบบดังกล่าวของพนักงานรับเหมา มีความเข้าใจในการจ้างงานมากน้อยเพียงใด จึงจะนำไปสู่การปฏิบัติในองค์กรเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นต้นทุนแรงงานทุกคน

2.1 กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 มาตรา 11/1 กำหนดไว้ว่า

“ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือ

รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตามให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

ตามมาตรา 11/1 มีเจตนาเขียนขึ้นมาเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง รับเหมาค่าแรง ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ เหมือนดังเช่นพนักงานประจำ เป็นการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านแรงงานไม่ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ต้องถูกเอารัดเอาเปรียบหรือเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยมีองค์ประกอบสำคัญตามกฎหมาย คือ

1. ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน
2. บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ได้รับมอบหมายนั้น อาจเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้
3. การมอบหมายอาจทำเป็นหนังสือสัญญา ด้วยวาจา หรือโดยพฤตินัยก็ได้
4. บุคคลที่ได้รับมอบหมายต้องมีใช่ผู้ประกอบการจัดหางาน และการมอบหมายนั้น ต้องมิใช่ลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางาน
5. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ (ผู้ว่าจ้าง)

หากครบองค์ประกอบดังกล่าว กฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของพนักงานคนที่มาทำงานดังกล่าว เมื่อถือว่าผู้ประกอบการรายใด เป็นนายจ้างของพนักงานรับเหมาค่าแรงดังกล่าวแล้ว หากในสถานประกอบการนั้นๆ มีพนักงานทำงานในลักษณะงานเดียวกันทั้งสองประเภท คือ มีทั้งพนักงานประจำและพนักงานรับเหมาค่าแรง

ผู้ประกอบการดังกล่าว มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างประจำของผู้ประกอบการโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ตามคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้อธิบายไว้ว่า

“งานในลักษณะเดียวกัน” หมายถึง งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการทำมีลักษณะเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน หรืออำนาจหน้าที่ เช่น งานตัด งานเย็บ งานประกอบ งานตรวจสอบคุณภาพงานบัญชี งานธุรการ งานช่าง งานเก็บข้อมูล งานขาย เป็นต้น

“สิทธิประโยชน์” (Benefits) และคำว่า “สวัสดิการ” (Welfare) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการ

ดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ หอพัก สิทธิในการได้หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน สิทธิการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น การได้โดยสารรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การได้รับชุดทำงานจากนายจ้าง เป็นต้น

“เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” หมายถึง การปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมในการจ้างงาน โดยไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งสองประเภทดังกล่าวแตกต่างกัน หรือด้อยกว่ากัน ในลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรม หรือเงื่อนไขของงาน หรือโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

จากประเด็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้เสนอ ข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนรวมตลอดทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือคำสั่ง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน กรณีขอให้ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างรับเหมาแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน ในประเด็น 2 จาก 3 ประเด็นที่ถูกนำเสนอ มติที่ประชุมเห็นว่าทบัญญัติมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 144/1 มีความเหมาะสมแล้วและไม่ต้องดำเนินการแก้ไข หากแต่ประเด็นที่ที่ประชุม ต้องการให้เผยแพร่ต่อองค์กรนายจ้างทุกภาคส่วนคือ ประเด็นในการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติให้ผู้ประกอบกิจการอย่างทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงป้องกัน (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2541)

จะเห็นได้ว่าประเด็นที่กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญนั้นเป็นประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงประเด็นการเลือกจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการให้กับพนักงานซึ่งมีความแตกต่างกันตามประเภทการจ้าง ให้แรงงานทุกประเภทถือเป็นลูกจ้างขององค์กรผู้ว่าจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานผ่านบริษัทรับเหมาแรงงานหรือไม่ ประเด็นที่ใช้เพื่อเลี่ยงความเหมือนหรือแตกต่างในการจ่ายค่าจ้างหรือสวัสดิการเป็นประเด็นของ “งานในลักษณะเดียวกัน” ซึ่งตามความเห็นของธีรพงศ์ ฮันไพศาล ได้ให้ความหมายว่า เป็นคำที่มีลักษณะคลุมเครือและไม่ชัดเจนระหว่างการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงและลูกจ้างรับเหมา เนื่องจากไม่มีนิยามศัพท์ที่จะสามารถระบุได้ต้องใช้เกณฑ์ใดในการวัดถึงคุณค่าของผลงาน โดยได้ยกตัวอย่างที่เห็นภาพได้ชัดเจนถึงความคลุมเครือของคำดังกล่าวว่า “กลุ่มงานกรอกสับกับกลุ่มงานกรอกแฮมพู ก็อาจมีการตีความได้ 3 แบบ กล่าวคือ แบบแรกเป็นคนละงานกันเพราะกลุ่มงานหนึ่งกรอกสับ อีกกลุ่มงานหนึ่งกรอกแฮมพู แบบกลาง ๆ เป็นงานลักษณะเดียวกันเพราะวิธีการทำงาน คือการกรอกของเหลวใส่ขวดเหมือนกันและไม่ต้องใช้เทคนิคพิเศษที่แตกต่างกันแต่อย่างใด แบบกว้าง เป็นงานลักษณะอย่างเดียวกัน เพราะอยู่ในแผนงานเดียวกัน ปัญหายังมีอีกโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานในสายการผลิต เช่น โรงงานชำแหละไก่ มีงานถอนขนไก่ งานหั่นปีก งานหั่นขา งานหั่นอกไก่ จะเป็นงานในลักษณะเดียวกันหรือไม่” ดังนั้น การตีความหมายของคำดังกล่าวจึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละ

องค์กร เพื่อช่วยในการหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการที่เท่าเทียมต่อแรงงานรับเหมา กับ พนักงานประจำ (ธีระพงศ์ ฮันไพศาล, 2561)

ILOa, 1997 อ้างถึงในกฎหมายข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยการจ้างงานในงานรับเหมาช่วง (กระทรวงแรงงาน) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “งานจ้างเหมา (Contact labour) หรือการรับเหมาช่วง (Subcontracting) ไว้ว่า เป็นการจ้างแรงงานที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานตามปกติระหว่าง คนงานและสถานประกอบการ บนพื้นฐานของสัญญาการจ้างงาน ซึ่งแตกต่างจากแรงงานปกติ อาจส่งผลให้แรงงานรับเหมาไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งงานจ้างเหมาจะมีลักษณะพลวัตร และหลากหลาย โดยประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจคือ การรับจ้างเหมาพาคนแรงงาน (Labour – only contracting) ด้วยการจ้างงานประเภทนี้เป็นการจัดหาแรงงานให้แก่สถานประกอบการ สถานประกอบการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามจำนวนคนงาน มีใช้ที่ผลงาน การเจรจาสรรหาว่าจ้างและการทำข้อตกลงเรื่องค่าจ้างแรงงานเป็นหน้าที่ของผู้รับเหมาช่วงกับแรงงาน แต่สุดท้ายแล้วผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจ้างต่อหรือไม่ คือสถานประกอบการผู้จ้างเช่นเดิม เพราะบริษัทรับเหมาแรงงานนั้นรับเงินค่าจ้างจากสถานประกอบการผู้ว่าจ้าง หากไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนส่วนต่างแล้ว บริษัทรับเหมาแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการจ้างคนต่อไปได้ เป็นเหตุให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง หากในสัญญาจ้างเป็นการทำสัญญาแบบไม่มีระยะเวลาแล้วนั้น จะถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อตัวแรงงานเองได้

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

กองทุนประกันสังคม คือกองทุนที่ให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายซึ่งไม่สามารถทำงานได้ รวมทั้ง กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ด้วยการสมทบเงินจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาล ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างและผู้ประกันตนชำระเงินสมทบตามมาตรา 33 ด้วยการหักเงินจากลูกจ้าง เพื่อสมทบเข้ากองทุน อีกทั้งนายจ้างก็มีหน้าที่ในการหักเงินสมทบประกันสังคมในแต่ละเดือนเช่นกัน (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2565)

เงื่อนไขการขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมในแต่ละกรณี

- 1.กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- 2.กรณีทันตกรรม
- 3.กรณีทุพพลภาพ

จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ โดยจะมีสิทธิรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลตามสิทธิ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการรักษา

4.กรณีคลอดบุตร

จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 5 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ โดยได้รับค่าคลอดบุตร 15,000 บาท/ครั้ง และได้รับเงินสงเคราะห์หยุดงานเพื่อการคลอดบุตรร้อยละ 50 ของค่าจ้างเงินสมทบเฉลี่ย 90 วันไม่เกิน 2 ครั้ง และค่าฝากครรภ์ 1,500 บาท

5.กรณีเงินสงเคราะห์ตาย

จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 เดือน ในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงความตาย โดยทายาทได้รับเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือนได้รับร้อยละ 50 ของค่าจ้างนำส่งรายเดือน 4 เท่า

6.กรณีสงเคราะห์บุตร

จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 12 เดือน ในระยะเวลา 26 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิ เงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายได้รับเดือนละ 800 บาทต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 3 คน โดยจำกัดเฉพาะบุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์

7.กรณีว่างงานเหตุสุดวิสัย

จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน โดยได้รับเงินทดแทนร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบไม่เกิน 180 วัน

8.กรณีชราภาพ

8.1 เงินบำเหน็จชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน โดยมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ได้รับเงินเท่ากับจำนวนเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน

8.2 เงินบำนาญชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน โดยมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ได้รับเงินไม่ต่ำกว่า 720 บาทต่อเดือน

2.2 หลักการแรงงานสากล

2.2.1 กรอบแนวคิดหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม

(International Labour Organization : ILO)

การนำหลักปฏิบัติอันเป็นสากลมาใช้ในการจ้างงานเป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรสมควรนำมาใช้เพื่อลดข้อพิพาทจากการจ้างงานอันไม่เป็นธรรม ตามหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (International Labour Organization : ILO) เพื่อเป็นการป้องกัน บรรเทา และแสดงความรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันเป็นผลเสียต่อตัวแรงงาน ซึ่งองค์กรเองควรมีการ

ประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดกับตัวพนักงานในสถานการณ์จริง หรืออาจจะเกิดขึ้น เพื่อดำเนินการจัดการข้อค้นพบดังกล่าว ด้วยการติดตามผลเป็นระยะ อีกทั้งยังต้องมีการแจ้ง ประกาศ หรือแถลงแล้วแต่กรณี ถึงการจัดการผลกระทบดังกล่าว (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2563) ตามหลักการดังต่อไปนี้

1. การจัดทำงานควรดำเนินไปในลักษณะที่**เคารพ ค้ำครอง และสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชน**ที่นานาชาติ ให้การยอมรับตามที่ได้มีการระบุไว้ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ และโดยเฉพาะสิทธิที่จะมี เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง และการป้องกัน และขจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพ
2. การจัดทำงานควรตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และ**ไม่เป็นช่องทาง**เพื่อก่อให้เกิดการโยกย้ายหรือบั่นทอนกำลังแรงงานที่มีอยู่ เพื่อ**ลดมาตรฐานแรงงาน ค่าจ้างหรือสภาพการทำงานให้ด้อยลง หรือการบ่อนทำลายการทำงานที่มีคุณค่า**
3. กฎหมายและนโยบายที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจ้างงานและจัดทำงานควรครอบคลุมทุกฝ่าย ได้แก่แรงงาน ผู้จัดทำงานและนายจ้างอย่างถ่วงน้ำหนัก
4. การจัดทำงานควรคำนึงถึงนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการ**ค้ำครองแรงงาน**ในกระบวนการจัดทำงาน เช่น การรับรองทักษะแรงงานร่วมกัน
5. การกำกับดูแลการจ้างงานและจัดทำงานควรมี**ความชัดเจนและโปร่งใส**และมีการบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับบทบาทของพนักงานแรงงานและการใช้ระบบการจดทะเบียน การออกใบอนุญาตหรือใบรับรองที่เป็นมาตรฐาน เจ้าหน้าที่ควรดำเนินการปราบปรามการจัดทำงาน ที่เอาเปรียบและหลอกลวง รวมถึงวิธีการที่อาจทำให้เกิดแรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์
6. การจัดทำงานระหว่างประเทศควรเคารพกฎหมาย กฎระเบียบ สัญญาจ้างงาน และข้อตกลงร่วมกันของ ประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่านและประเทศปลายทาง และสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ซึ่งรวมถึงหลักการและ**สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน** และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและมาตรฐานเหล่านี้ควรมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
7. **ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดทำงาน**หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงานหรือคนหางาน หรือผลักให้พวกเขารับผิดชอบในทางหนึ่งทางใด
8. **ควรมีการระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานที่เหมาะสม ตรวจสอบได้และเข้าใจได้ง่าย**และ ควรเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมาย กฎระเบียบ สัญญาจ้างงาน และข้อตกลงร่วม ที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานควรมีความชัดเจนและ

โปรงใส และควรให้ข้อมูล กับแรงงานเกี่ยวกับสถานที่ เงื่อนไข ข้อบังคับ และงานที่กำลังจะ ได้รับ ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ควรมีการจัดทำสัญญาในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และแรงงานควรได้รับสัญญาล่วงหน้า ก่อนออกเดินทางจากประเทศต้นทาง สัญญาควรอยู่ ภายใต้มาตรการป้องกันการสับเปลี่ยนสัญญา และควรบังคับใช้ได้จริง

9. การตกลงยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจัดหางานและการจ้างงานของแรงงานควร เป็นไป โดยสมัครใจและปลอดจากการถูกล่อลวงหรือขู่บังคับ
10. แรงงานควรมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ รอบด้าน และไม่เสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสิทธิ และ เงื่อนไขของการจัดหางานและการจ้างงานของตน
11. เสรีภาพของแรงงานที่จะเดินทางเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือออกจากประเทศควรได้รับความเคารพ ไม่ควรมีการยึด ทำลาย หรือเก็บเอกสารประจำตัวและสัญญาของแรงงานไว้
12. แรงงานควรมีเสรีภาพที่จะบอกเลิกการจ้างงานของตนและ (ในกรณีของแรงงานข้ามชาติ) กลับประเทศของตน แรงงานข้ามชาติไม่ควรต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างหรือผู้จัดหางาน เพื่อที่จะเปลี่ยนนายจ้างได้
13. แรงงาน ไม่ว่าจะอยู่หรือมีสถานะทางกฎหมายเช่นไรในรัฐหนึ่ง ควรมีช่องทางเข้าถึงกลไก การร้องเรียน และแก้ไขข้อพิพาทที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือมีค่าใช้จ่ายตามสมควรในกรณีที่ เกิดการละเมิดสิทธิของตน ในกระบวนการจัดหางาน และควรมีการเยียวยาที่เหมาะสมใน กรณีที่มีการละเมิดเกิดขึ้น

โดยข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีหลายรูปแบบทั้ง รูปแบบที่มีสภาพ บังคับ เรียกว่า อนุสัญญา และรูปแบบที่ไม่มีสภาพบังคับเป็นเพียงแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งผ่านการ พิจารณาและรับรองในระบบไตรภาคีแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบัน อนุสัญญาฉบับใดก็ได้ เมื่อได้ให้สัญญาแล้วประเทศดังกล่าวจะต้องทำการออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือ แนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นโดยไม่ให้เกิดอุปสรรค ด้วย อนุสัญญาทั้งหมด 188 ฉบับนั้น มีอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม เพื่อความสอดคล้อง ซึ่งเป็น 8 ฉบับที่มีความสำคัญยิ่งโดยเป็นประเด็นด้านมาตรฐานแรงงาน (อสังคณา เตชะโกเมนทร์) ได้แก่

ก) เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิใน การรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) ค.ศ. 1948

- อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949
- ข) การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุม
 - อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930
 - อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ.
- ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ซึ่งครอบคลุม
 - อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973
 - อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999
- ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม
 - อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951 - อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation) ค.ศ. 1958

2.2.2 ระบบไตรภาคี

เป็นแนวคิดที่ผลักดันมาจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในปี พ.ศ.2519 ประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย อันได้แก่ **นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล** โดยระบบไตรภาคีจะเป็นกลไกให้บุคคลสามฝ่ายในการพิจารณาเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกันในด้านต่างๆ ได้แก่ การปรึกษาหารือ (Tripartite Consultation), การเจรจาต่อรอง (Tripartite Negotiation), การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing), การตัดสินใจต่างๆร่วมกัน (Share Decision Making) (กระทรวงแรงงาน) เป็นผลมาจากการดำเนินงานของรัฐในช่วง พ.ศ.2501 – 2512 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสันติในวงการแรงงาน โดยรัฐบาลได้นำระบบไตรภาคีเข้ามาเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกรรมกร ตลอดจนกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำถ้วนได้ผลดี แต่ระบบไตรภาคีได้ส่งผลกระทบต่อกรรมกร โดยเฉพาะในด้านความสามัคคีที่ส่งผลกระทบปัจจุบัน (กมลศักดิ์ ไกรสรสวัสดิ์.2541)

องค์กรไตรภาคี เป็นองค์กรตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ดำเนินการโดย “คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” ทำหน้าที่คุ้มครองลูกจ้างเฝ้าภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง โดยกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาข้อเรียกร้องและได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 บัญญัติไว้ว่า การกระทำอันไม่เป็นธรรม

(Unfair Labour Practice) โดยห้ามมิให้นายจ้าง “เลิกจ้าง” หรือการกระทำใดๆอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เนื่องจากการเรียกร้อง, การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน, ชัดขวางการเป็นสมาชิกของลูกจ้าง, เข้าแทรกแซงการทำงานของสหภาพแรงงาน ห้ามบังคับขู่เข็ญให้ลูกจ้างเป็น/หรือออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพ เป็นต้น

โดยโครงสร้างของ ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างการทำงาน เป็นคณะประศาสน์ (Governing Body) เป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ และสำนักแรงงานระหว่างประเทศ ทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่างๆให้เป็นไปตามนโยบายและมติที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 22 หัวข้อ ได้แก่

1. เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)
2. แรงงานบังคับ (Forced labour)
3. การจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)
4. โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)
5. การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)
6. การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labour administration and inspection)
7. การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)
8. การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)
9. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)
10. ค่าจ้าง (Wages)
11. เวลาการทำงาน (Working time)
12. ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)
13. ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
14. การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)
15. นโยบายทางสังคม (Social policy)
16. คนงานอพยพ (Migrant workers)
17. คนประจำเรือ (Seafarers)

18. คนงานประมง (Fishermen)
19. คนงานท่าเรือ (Dockworkers)
20. ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)
21. ประเภทเฉพาะของคนงาน (Specific categories of workers)
22. บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา (Final Articles Conventions)

2.2.3 พันธกิจของประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิก ILO

ประเทศสมาชิกรับต้องปฏิบัติภายใต้รัฐธรรมนูญ ILO ตั้งแต่การเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณา ตรวจสอบ และให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของ ILO **“แต่พันธกิจที่สำคัญยิ่ง คือ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พันธกิจในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO”** (อังคณา เตชะโกเมนทร์)

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญากับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) จำนวน 18 ฉบับ จากข้อมูลการให้สัตยาบันอนุสัญญานบนเว็บไซต์ของ ILO (Ratifications for Thailand) โดยข้อมูลจากสำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานได้แจกแจงสัตยาบันที่ประเทศไทยเข้าร่วม ดังนี้

1. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ.2473
2. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน พ.ศ.2494
3. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ.2500
4. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ.2501
5. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ.2516
6. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันที เพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ.2542
7. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ พ.ศ.2507
8. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2504
9. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงานชาติและคนต่างชาติ พ.ศ.2468
10. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2489
11. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2489

12. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง พ.ศ.2498
13. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา พ.ศ.2504
14. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ.2510
15. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน(บุคคลพิการ) พ.ศ.2526
16. อนุสัญญาฯ ว่าด้วยแรงงานทางทะเล (MLC) พ.ศ.2549
17. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ.2549
18. อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ.2550

ถึงแม้ประเทศไทยจะเป็นผู้ร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาแต่แรกเริ่ม แต่ประเทศไทยก็เป็น ประเทศภาคีสมาชิกที่เหลือน้อยประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวนี้ ในมุมมองของรัฐไทยต่อการที่ยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งมีข้อพึงพิจารณามากกว่าด้านกฎหมาย โดยได้คำนึงถึงประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม ระบบการปกครอง และอื่นๆ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2559)

ชาติ ลอยสูง และ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ วิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหาในการผลักดันให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 รวม 3 ประการ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2559)ดังนี้

(1) ปัญหาจากนายจ้างและสถานประกอบการบางส่วน ยังมีทัศนคติว่าการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง การมีองค์กรของแรงงานจะทำให้เกิดความขัดแย้งในสถานประกอบการและมีการใช้สิทธิเกินขอบเขต ทั้งนี้ พบ ตัวอย่างสำคัญได้จากการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับและถูกกีดกันอย่างจริงจัง ทั้ง จากหน่วยงานรัฐ นายจ้างและสถานประกอบการ ซึ่งมีมุมมองสหภาพแรงงานว่าเป็นศัตรูและอุปสรรคต่อการ พัฒนาอุตสาหกรรมและการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่อุตสาหกรรมใหม่ในพื้นที่ต่างจังหวัด

(2) ปัญหาจากผู้นำแรงงานและแรงงานที่ยังไม่เห็นความสำคัญและความเกี่ยวข้องของตนเอง กับ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 พบว่ามีผู้นำสหภาพแรงงานบางคนมีทัศนคติว่าการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 จะเป็นการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานจัดตั้งกันมากขึ้น และยังทำให้เกิดการแตกแยกมากขึ้น กว่าเดิม เพื่อช่วงชิงอำนาจ และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากแรงงานแต่ละกลุ่มสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้สะดวกมากขึ้น และเจ้าหน้าที่รัฐก็ไม่มีอำนาจควบคุมจดทะเบียนอนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงานได้เหมือนก่อน

(3) ปัญหาเชิงทัศนคติของคนทั่วไปในสังคม ที่เป็นทัศนคติเชิงลบของสังคมที่มีต่อแรงงานหรือสหภาพ แรงงาน ยังไม่ยอมรับว่าแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและมีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับ ประชาชนกลุ่ม มองเห็นการรวมตัวกันของผู้ใช้แรงงานเป็นสิ่งแปลกแยก ไม่สอดคล้องกับธรรมเนียมไทย นายจ้างในไทยมองคนงานเป็นลูกจ้างที่ต้องเชื่อฟังตน มากกว่าที่จะถือเป็นหุ้นส่วน การรวมตัวกันถือเป็นการ แข่งข้อกระด้างกระเดื่องต่อนายจ้าง ในที่นี้ยังรวมถึงอคติความเชื่อที่ถูกถ่ายทอดหล่อหลอมปลูกฝังกันผ่านสื่อ ต่างๆ มายาวนาน ที่มีต่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติระดับล่างที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งยังคงถูกมองว่า “หากรัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ จะทำให้แรงงานข้ามชาติมีสิทธิเสรีภาพมากขึ้น ทั้งสิทธิการรวมตัว และจัดตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง และการนัดหยุดงาน อาจเป็นการเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ” ดังนั้นประเทศไทยจึงยังไม่ควรให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว

จากบทวิเคราะห์ดังกล่าวมีความไม่สอดคล้องกับ “ข้อดีของการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 89” (ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2553) ว่า หลักการของสัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับนั้น จะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญให้กับคนทำงาน และจะนำมาซึ่งสังคมที่เป็นธรรมและสันติสุข ซึ่งจะช่วยลดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น จากทัศนคติเชิงลบต่อสิทธิและเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรองจึงต้องส่งเสริมเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย และเป็น การสร้างสังคมที่มีการแบ่งปันผลประโยชน์กันอย่างเป็นธรรม และช่วยลดช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจน ซึ่งจากประเทศสมาชิกทั้งหมด 186 ประเทศ มีประเทศที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 87 แล้วจำนวน 150 ประเทศ และฉบับที่ 98 แล้วจำนวน 160 ประเทศ

การส่งเสริมให้ประเทศไทยเข้าร่วมให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 นั้น จะเป็นการส่งผลที่ดีต่อแรงงานทุกภาคกลุ่ม เพื่อให้เข้าถึงกลไกการเรียกร้องที่มากขึ้น ด้วยสิทธิและเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง ทั้งต่อแรงงานในระบบและนอกระบบ เป็นการลดความเหลื่อมล้ำความต่างระหว่างกลุ่มแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันนั้นการเข้าร่วมเจรจาต่อรองในองค์กรมักถูกจำกัดไว้เพียงแต่พนักงานประจำของบริษัท เนื่องจากเงื่อนไขในสัญญาของกรมสวัสดิการแรงงานเป็นไปตามระยะเวลาวาระ 2 ปีที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องความต้องการจากองค์กร หากเมื่อเป็นพนักงานรับเหมาแรงงานแล้วยังขาดสิทธิในการเข้าร่วมกลุ่มตัวแทนลูกจ้าง เนื่องด้วยสัญญาจ้างในการทำงานนั้นเป็นเพียงสัญญาชั่วคราว ซึ่งมีการระบุถึงระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร อย่างมากที่สุดเป็นเวลา 1 ปี หากเป็นองค์กรที่มีความผูกพันทางด้านการตลาดสูงจะยิ่งส่งผลให้สัญญาจ้างของแรงงานรับเหมา นั้นสั้นตามไปด้วย จึงยิ่งเป็นการปิดโอกาสในการเข้าถึงสิทธิดังกล่าวของแรงงานทั้ง 2 แบบ ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการ

ปฏิบัติงาน ดังนั้น การเข้าร่วมอนุสัญญาดังกล่าวนั้นจะช่วยคุ้มครองไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อตัวแทนของแรงงานจึงเป็นผลดีต่อแรงงานทุกกลุ่ม

โดยหลักการคุ้มครองแรงงานของ International Labour Organization : ILO นั้นมีความสอดคล้อง คล้ายคลึงไปในแนวทางเดียวกับหลักจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม (Ethical Trading Initiative Respect for worker worldwide : ETI Base Code) โดยมาตรฐานฉบับนี้อยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานแรงงานนานาชาติเพื่อการปกป้องสิทธิของแรงงาน โดยมีข้อกำหนดให้องค์กรที่ต้องการเป็นคู่ค้ากับประเทศต้นทางตามอนุสัญญา องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อผลักดันการพัฒนาสภาพการทำงานทั่วโลก (จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม, 2016) ดังนี้

1. อิสระในการจ้างงาน **ไม่มีการบังคับใช้แรงงาน** ผู้ก่อดพนักงน หรือ แรงงานนักโทษที่ไม่เต็มใจ **ไม่มีการเรียกรับหลักประกันในการทำงาน** อีกทั้ง พนักงานมีสิทธิที่จะลาออกจากงานเมื่อพนักงานได้มีการแจ้งให้บริษัทฯ ทราบล่วงหน้าอย่างเหมาะสม
2. **เคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วมสมาคมและการเจรจาต่อรอง** มีทัศนคติที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ หากการจัดตั้งสหภาพถูกห้ามโดยกฎหมาย ท้องถิ่น นายจ้างควรเปิดเผยและสนับสนุนให้อิสระพนักงานในการจัดตั้งสมาคมและการต่อรอง
3. **สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย/ระบบการจัดการ** ขั้นตอนการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อลดการเกิด อุบัติเหตุและผลกระทบต่อสุขภาพ ของพนักงาน จัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอ มีห้องน้ำและน้ำดื่มที่สะอาด และ อุปกรณ์ทานอาหารที่ถูกสุขอนามัย
4. **ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ**
5. **การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ ต้อง เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด** เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานและการเก็บออม โดยพนักงานรับทราบเงื่อนไขการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถเข้าใจได้เกี่ยวกับค่าจ้าง ก่อนการจ้างงาน และในแต่ละงวดการจ่าย ไม่มีมาตรการลงโทษทางวินัยด้วยการหักเงินเดือน หรือการหักค่าแรงที่ไม่ได้กำหนดโดยกฎหมาย หรือ ได้รับความยินยอมของพนักงาน การลงโทษทุก ครั้งต้องมีการบันทึก
6. **ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่เกินกฎหมาย หรือข้อตกลง** แล้วแต่อันไหนเป็นผลดีกว่ากับพนักงาน โดยชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีวันหยุดหนึ่งวันในช่วง 7 วัน หรือตามที่กฎหมายกำหนด หรือ 2 วันใน 14 วัน และการทำงานล่วงเวลาเป็นไปโดยสมัครใจและได้รับค่าตอบแทนในอัตราพิเศษ ไม่น้อยกว่า 125% ชั่วโมงการทำงานรวม OT ไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อีกทั้งหากอายุเกิน 60 ได้ต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมาย และเป็น ข้อตกลงสภาพการจ้าง และมีการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสม

7. **ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน** จ่ายค่าตอบแทนการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง เกษียณอายุ โดยคำนึงถึงเชื้อชาติ วรรณะ ชนชาติกำเนิด ศาสนา อายุ ความพิการ สถานะภาพทางการสมรส เพศ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือความเชื่อ ทางการเมือง
 8. **มีความชัดเจนในการจ้างงาน** การลงนามในหนังสือสัญญาจ้างงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ไม่มีการหลีกเลียงข้อผูกมัดต่อพนักงานภายใต้กฎหมายแรงงาน ประกันสังคมและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกิดจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานปกติโดยการใช้แรงงานเด็ก ผู้รับเหมาช่วง หรือแรงงานทำที่บ้าน หรือการใช้เด็กฝึกงาน หรือการใช้สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- ห้ามให้ใช้ความรุนแรงหรือการกระทำที่ขาดมนุษยธรรมต่อพนักงาน** ห้ามไม่ให้ล่วงละเมิด ห้ามคุกคาม ไม่ว่าจะ เป็น ทางร่างกาย ทางเพศ ทางวินัย หรือการล่วงละเมิดอื่น ๆ เช่น การล่วงละเมิดทางวาจา, การข่มขู่ โดยบริษัทควรจัดให้พนักงานรับทราบและรับรู้ถึงกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่ช่วยให้เป็นความลับที่พนักงานทุกคนสามารถร้องเรียนได้

2.2.4 ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)

UN Global Compact เกิดขึ้นเมื่อปี 1999 เพื่อให้บริษัททั้งหลายเข้าร่วมทำข้อตกลงภายใต้หลัก สากล 10 ประการ สำหรับนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ให้ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อพลเมืองในสังคมโลก หรือ Responsible Corporate Citizen หลักสากล 10 ประการดังกล่าว เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) เรื่องแรงงาน (Labor) เรื่องสิ่งแวดล้อม (Environment) และเรื่องการต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption) ทั้งนี้การเข้าร่วมในข้อตกลงจะเป็นไปโดยสมัครใจ และไม่มีข้อผูกพันทางกฎหมายแต่อย่างใด (United Nations Global Compact)

UN Global Compact ได้ระบุเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการ คุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง ได้แก่

1. ภาคธุรกิจควรส่งเสริมและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
2. ภาคธุรกิจควรทำให้แน่ใจว่าการดำเนินกิจการของตนปราศจากการละเมิด สิทธิมนุษยชน
3. ภาคธุรกิจควรเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและยอมรับการต่อรองร่วม
4. ภาคธุรกิจควรยึดมั่นในการขจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ทุกรูปแบบ
5. ภาคธุรกิจควรยึดมั่นในการขจัดการใช้แรงงานเด็ก
6. ภาคธุรกิจควรยึดมั่นในการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในทุกสาขาอาชีพ
7. ภาคธุรกิจควรสนับสนุนแนวทางในการจัดการกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม
8. ภาคธุรกิจควรริเริ่มบทบาทในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
9. ภาคธุรกิจควรส่งเสริมการพัฒนาและการแพร่หลายของเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

10. ภาครุกิจควรต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมถึงการกรรโชก และติดสินบน

2.2.5 คณะกรรมการร่วมระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) และองค์การอนามัยโลก (World Health Organization; WHO) (จันทิราพร ทั้งสุวรรณ, 2555)

ได้กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้ดังนี้ คือ

1. การส่งเสริมและดำรงไว้ (Promotion and maintenance) ซึ่งความสมบูรณ์ที่สุดของสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ประกอบอาชีพในทุกอาชีพ
2. การป้องกัน (Prevention) ไม่ให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมหรือผิดปกติ อันมีสาเหตุมาจากสภาพหรือสภาวะในการทำงานต่างๆ
3. การป้องกันคุ้มครอง (Protection) ผู้ประกอบอาชีพไม่ให้ทำงานที่เสี่ยงอันตราย ซึ่งจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพขึ้นได้
4. การจัดงาน (Placing) ให้ผู้ประกอบอาชีพได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจของเขาการปรับ
5. งานให้เหมาะสมกับคน (Adaptation) และการปรับคนให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

2.3 แนวคิดด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

นักปราชญ์คนสำคัญสมัยนครรัฐกรีก ในขณะนั้นคือ อริสโตเติล (Aristotle) ช่วง 384-322 ปีก่อนคริสตกาล ได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเหตุผล ย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการเลือก และด้วยเหตุผลที่ถูกต้องย่อมช่วยให้เขาเข้าใจถึงกฎธรรมชาติได้ และ ณ จุดนี้เองคือเสรีภาพที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์”

“ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” คือ คุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นหลักที่มีมาตั้งแต่รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 กล่าวคือ บุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองจากการกระทำใดๆ อันเป็นการลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคคลนั้นๆ โดยนัยยะนี้ไม่เพียงแต่รัฐต้องไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลใดๆ แล้ว หากรัฐยังต้องคุ้มครองช่วยเหลือบุคคลจากการถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วย ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ 2540 เป็นครั้งแรกศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์แปลมาจากคำว่า Human dignity หรือ dignity of Men ศักดิ์ศรีในที่นี้ไม่ใช่ศักดิ์ศรีของไทยแต่เป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ไม่ปฏิบัติต่อคนอื่นในลักษณะอย่างมนุษย์ไม่ใช่มนุษย์ แนวคิดในรัฐธรรมนูญที่รับรองศักดิ์ศรีความเป็น

มนุษย์นี้ได้รับอิทธิพลจากรัฐธรรมนูญของประเทศสหพันธรัฐสาธารณรัฐเยอรมนีซึ่งได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 1 ว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสิ่งที่มิอาจลบล้างได้ การเคารพและปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ถือเป็นหน้าที่ของผู้ใช้อำนาจทั้งหลายต้องคำนึงถึง (สิทธิพร เสาภายน, 2556)

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ลึกลับสุดลง แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากทั่วโลกมากขึ้น เนื่องจากประชาคมโลกได้ตระหนักถึงความโหดร้ายทารุณของสงครามและการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์การกระทำย่ำยีต่อสตรี เด็ก และคนชรา ที่มนุษย์ได้กระทำต่อมนุษย์ด้วยกันซึ่งผลของสงครามครั้งนี้นำไปสู่การพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ International Human Rights Laws ซึ่งเป็นหลักการข้อตกลงระบบและกลไกด้านสิทธิมนุษยชน เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลเพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของทุกคนในโลกนี้ตั้งนั้นในปัจจุบันความเชื่อและความคิดที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์โดยเท่าเทียมกันจึงได้รับความคุ้มครองโดยหลักการและกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศรวมถึงกฎหมายและระดับประเทศเช่นรัฐธรรมนูญในประเทศต่างๆได้มีการบัญญัติหลักเศรษฐกิจมนุษยชนไว้ด้วย ซึ่งสิทธิมนุษยชนได้มีการระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนจำแนกกว้างๆ ได้เป็น 2 ส่วน คือ สิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งรวมถึง**สิทธิในชีวิตและความมั่นคงของบุคคล ความเสมอภาคในทางกฎหมาย ซึ่งรวมถึงสิทธิในการทำงาน สิทธิทางการศึกษา สิทธิทางอาหาร และสิทธิที่จะได้รับบริการสาธารณสุขเป็นต้น**

แนวทางปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ตามหลักสิทธิมนุษยชน ถึงแม้ว่าแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนจะเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิแห่งความเป็น มนุษย์โดยเท่าเทียมกันโดยกำเนิด แต่ในทางปฏิบัติ สิทธิเหล่านั้นอาจจะถูกละเมิดหรือ ริดรอนเนื่องจากการที่เราเป็นพลเมืองซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองโดยอำนาจรัฐ โดยที่ แต่ละรัฐมีแนวคิดทางการเมืองการปกครองหรือการดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ต่างกันไป ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิของประชาชนบางกลุ่มของประเทศ เช่น รัฐบาลบางประเทศไม่อนุญาตให้ประชาชนของตนแสดง ความคิดเห็นที่ตรงข้ามกับรัฐบาล ซึ่งในกรณีนี้ถือว่าการละเมิดสิทธิและเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นของมนุษย์หรือการที่รัฐบาลมีแผนการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ส่ง ผลให้มีการไล่ออกจากอาชีพหรือที่ทำงานของชุมชน โดยที่ชุมชนไม่สมัครใจ หรือไม่มีการ ชดเชยให้เหมาะสมกับความเสียหายที่คนในชุมชนได้รับซึ่งถือว่าเป็นการที่รัฐบาลละเมิด สิทธิมนุษยชนของประชาชนเช่นกัน หรือในบางประเทศรัฐบาลไม่สนใจดูแลประชาชน พลเมืองบางกลุ่มของตน เช่น ในประเทศที่มีคนจากหลายเชื้อชาติหลายเผ่าพันธุ์อาศัย อยู่ร่วมกัน ชนกลุ่มน้อยหรือชนพื้นเมืองบางกลุ่มอาจจะไม่ได้รับการดูแล หรือถูกละเมิด สิทธิในด้านต่างๆ

เช่น ถูกบังคับใช้แรงงาน นอกจากนั้นบุคคลอื่นที่ไม่ใช่รัฐบาลหรือเจ้า หน้าที่ของรัฐก็อาจจะทำการ ละเมิดสิทธิมนุษยชนได้เช่นกัน เช่น ในกรณีที่บริษัทหรือ เอกชนเข้าแอบอ้างสิทธิและยึดครองที่ดินทำ กินหรือที่อยู่อาศัยของชาวบ้านเพื่อพัฒนา เป็นแหล่งท่องเที่ยว หรือทำอุตสาหกรรม หรือการที่ บริษัทเอกชนไม่จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้กับลูกจ้าง หรือไล่ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ออกจาก งาน หรือการที่สามีทุบตี ภรรยา หรือพ่อแม่ทำทารุณกรรมต่อลูก ซึ่งถือว่าเป็นการละเมิดสิทธิ มนุษยชนเช่นกัน

การกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในหลายๆ กรณีถือเป็นการกระทำผิดทางกฎหมาย ถ้าประเทศนั้นๆ มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครอง เช่น กรณีของการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรมซึ่งกฎหมาย ในหลายประเทศได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ซึ่งถ้า มีการละเมิดสิทธิ ผู้เสียหายสามารถฟ้องร้องและ ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายได้ (พัชรี ปัญญาเมือง)

หลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชน

ตามบทบัญญัติด้านสิทธิมนุษยชนในกฎบัตรสหประชาชาติได้ระบุเรื่องสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ คือ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพของบุคคล ซึ่งติดตัวมาแต่กำเนิด ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน ทั้ง ชายและหญิง จะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ เพราะความแตกต่างกัน เพราะสิทธิมนุษยชนมีความเป็นสากล และถือว่าทุกคนมีความเสมอภาค ประกอบด้วย

1. **ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์** หมายถึง สภาพความเป็นมนุษย์ โดยไม่คิดถึงเหตุผลของความ แตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมไม่ว่าจะยากจนหรือรวย นายจ้าง ลูกจ้าง คนงาน ข้าราชการ ตำรวจ ทหาร ก็ตาม เพศ เชื้อชาติ ศาสนา และความเชื่อทาง การเมือง พวกเขาเป็นคนเท่าเทียมกันและต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

2) **หลักการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของรัฐ** กล่าวคือห้ามรัฐออกกฎหมายจำกัดสิทธิ เสรีภาพ ของประชาชน

3) **หลักว่าด้วยความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ** เป็นตัวชี้วัดว่าสังคมนั้นเคารพสิทธิ มนุษยชนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ก็คือความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกัน ซึ่งหมายถึงว่าใน สถานการณ์ ที่เหมือนกันต้องปฏิบัติต่อกันด้วยหลักการเดียวกัน เช่น การกำหนดให้แรงงานหญิงชาย เกษียณอายุเท่ากัน หรือการจ้างงานในสภาพลักษณะเดียวกันต้องให้ค่าจ้างหญิงชายเท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะมีสัญชาติ

ศาสนา หรือเพศใด ซึ่งใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็มีบางมาตราที่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน

ด้วยหลักการเหล่านี้นำไปสู่การไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานรับเหมา ควรได้รับความคุ้มครอง การปฏิบัติ และสิทธิเท่าเทียมกันให้กับลูกจ้างทุกประเภท ถึงแม้จะเป็นลูกจ้างที่ผ่านการจ้างงานโดยบริษัท จ้างเหมาแรงงาน ล้วนอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรผู้จ้างทั้งสิ้น บทบัญญัติ มาตรา 11/1 วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการมีหน้าที่ดำเนินการ ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตน ได้รับสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ภายใต้ระเบียบแบบแผนเดียวกันของผู้ประกอบกิจการ ไม่ว่าจะสิทธิประโยชน์และสวัสดิการนั้นเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันนั้นได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นเดียวกัน สำหรับคำว่า “**เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ**” หมายถึง การปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงบนพื้นฐาน ของหลักคุณธรรมในการจ้างงาน โดยไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งสองประเภทดังกล่าวแตกต่างกันหรือด้อยกว่ากัน ในลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรม หรือเงื่อนไขของงาน หรือโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรแนวทาง การพิจารณา โดยอาจพิจารณาได้จากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ระยะเวลา ทำงาน ทักษะฝีมือ คุณภาพของงานหรือปริมาณของงาน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างทั้งสองประเภท มีคุณสมบัติเหมือนกันจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน เมื่อข้อเท็จจริง ปรากฏว่า บริษัทฯ มีลูกจ้าง 4 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างประจำรายเดือน ลูกจ้างประจำรายวัน ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสัญญาจ้างชั่วคราวรายวัน ดังนั้นองค์กรใดจะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง

2.3.1 ความเท่าเทียมทางโอกาส

ความเป็นธรรมในปัจจุบันเป็นความเป็นธรรมที่มีฐานอยู่บนความเท่าเทียมของบุคคลเป็นหลัก มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีและสมควรเข้าถึงทรัพยากรขั้นต่ำ เพื่อมีชีวิตที่ดีได้อย่างเท่าเทียมกันความเป็นธรรมจึงกลายเป็นหลักคิดสำคัญในการจัดสรรความสัมพันธ์และทรัพยากรระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวเนื่องกับบทบาทของรัฐในฐานะผู้มีศักยภาพจัดการสังคมในภาพรวมผ่านการดำเนินนโยบายที่รองรับประชาชนทุกกลุ่มด้วย การบริหารรัฐซึ่งรัฐเป็นผู้เสนอและจัดการนโยบายต่างๆ โดยเฉพาะทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อปกป้องคุณภาพชีวิตของประชาชน เรียกว่า **รัฐสวัสดิการ** หลักการสำคัญของรัฐสวัสดิการคือหลักความเท่าเทียมทางโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการจัดสรรความมั่งคั่งอย่างเท่า

เทียมและความรับผิดชอบทางศีลธรรมต่อประชาชนกลุ่มเปราะบางผู้ไม่สามารถไปถึงเส้นคุณภาพที่ดีได้ (ผศ.ดร.ชัยธรรมย์ ธรรมบุษดี, 2561)

เมื่อรัฐดูจะมีอำนาจมากเกินไปจนคนในสังคมรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมหรือรู้สึกว่าอำนาจต่อรองลด น้อยลงหรือรู้สึกว่าไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร ประกอบกับการเติบโตของระบบตลาดและระบบทุน มนุษย์หัน ไปพึ่งพาตลาดแทน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่สถาบันสังคมแบบเก่าที่ยึดโยงในระดับชุมชนหรือในระดับ ท้องถิ่นเสื่อมถอยและถูกโจมตีโดยกระบวนการความเป็นสมัยใหม่ ตลาดกลายเป็นสิ่งที่มนุษย์ยึดถือว่าจะช่วย เป็นหลักประกันความเป็นธรรมได้ (Jennings, 2012) อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการการแลกเปลี่ยน ในตลาดรวมไปถึงการจัดการทรัพยากรโดยตรงอันได้แก่ เศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจทางศีลธรรมโดยตรงศาสตร์หนึ่งในประวัติศาสตร์ของสาขาวิชานั้นสนใจการค้นหาหลักการเพื่อการ แลกเปลี่ยนและจัดสรรที่ให้ ประสิทธิภาพสูงสุดมากกว่าประเด็นความเป็นธรรม (De Marci & Morgan, 1994)

ดังนั้น ระบบตลาดจึงยังมีความเสี่ยงเสมอที่จะนำไปสู่ภาวะที่ไม่เป็นธรรมและความเหลื่อมล้ำและท้ายที่สุดตาข่ายสังคมโดยรัฐก็อาจเป็นสิ่งที่จำเป็น (ผศ.ดร.ชัยธรรมย์ ธรรมบุษดี, 2561)

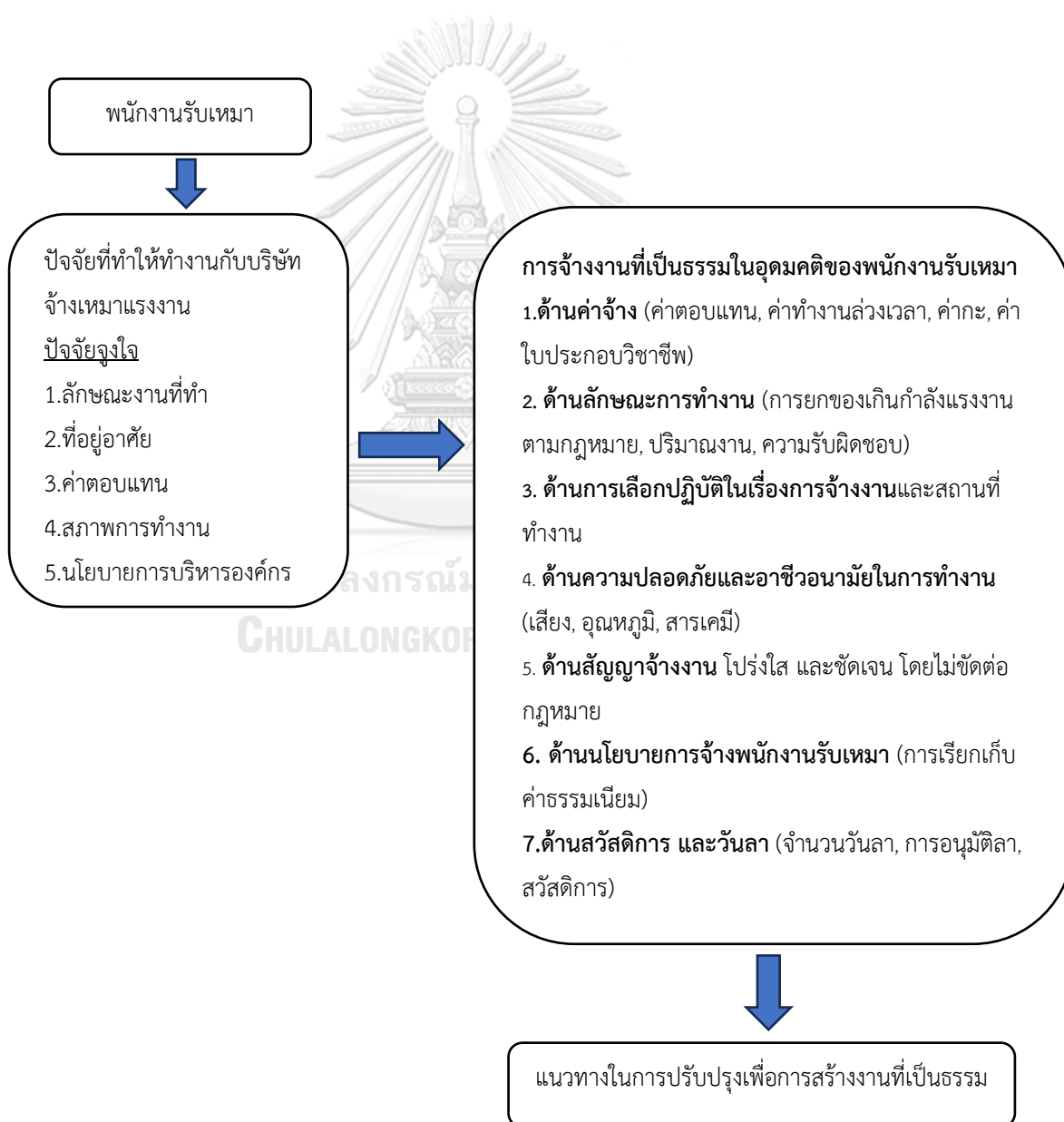
ผู้วิจัยได้พบงานเขียนเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทราายส์ เซอร์วิส จำกัด (กัมปนาท วอชวา และกุสุมา คำพิทักษ์, 2556) ได้เขียนถึงข้อดีของระบบการใช้บริษัทจ้างเหมาแรงงานว่า “รับเหมาแรงงานนั้นเป็นเสน่ห์ให้กับนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยและเป็นธุรกิจที่คอยสนับสนุนให้ธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งนักลงทุนภายในประเทศและนักลงทุนต่างประเทศสามารถปรับตัวด้านต้นทุนแรงงานในการผลิตได้ง่ายขึ้นหลายคนมีความเข้าใจว่าการเป็นพนักงานบริษัทรับเหมาแรงงานเป็นสิ่งที่ไม่มั่นคง และได้รับสวัสดิการที่ไม่ดีพอ หรือไม่เท่าเทียมกับการได้เป็นพนักงานประจำของบริษัททั่วไป และความมั่นคงของบริษัทรับเหมาแรงงานมีน้อยเพราะถูกกำหนดด้วยตัวลูกค้าของบริษัท คือ บริษัทที่ว่าจ้างจึงทำให้พนักงานของบริษัทรับเหมาแรงงานมีสิทธิการเข้างานและลาออกสูงมาก แต่หากความเป็นจริงแล้วบริษัทรับเหมาแรงงานคือบริษัทที่คอยสร้างความมั่นคงและความยืดหยุ่นในการจ้างงานให้กับตัวพนักงานเองด้วย เช่น หากพนักงานในบริษัทรับเหมาแรงงานถูกส่งไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมหนึ่งแล้วงานนั้นไม่เหมาะสมกับตัวพนักงานหรือทักษะของพนักงานยังไม่เพียงพอในการทำงานทางบริษัทรับเหมาแรงงานก็จะทำหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะแต่หากไม่เหมาะสมจริงๆ ท้ายที่สุดบริษัทก็จะหาบริษัทใหม่ที่เหมาะสมกับพนักงานหลายครั้งที่บริษัทรับเหมาแรงงานเหล่านี้ได้นำพากลุ่มนี้ฝ่าวิกฤติเศรษฐกิจไทยมาหลายครั้งซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มของผู้ใช้แรงงานทั่วไป” (กัมปนาท วอชวา, กุสุมา.2566) คำพิทักษ์ผู้วิจัยกลับมีความเห็นว่าความดีความชอบของบริษัท

รับจ้างเหมาแรงงานนั้นเป็นเพียงข้ออ้างของกลุ่มระบอบทุนนิยม ที่ต้องการนำเสนอหน่วยงานของตนเอง เนื่องจากประเด็นขัดแย้งที่เกิดขึ้นคืองานที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานรับเหมาที่อยู่ภายใต้สังกัดนั้น จะถูกโยกย้ายการทำงานหากไม่มีความเหมาะสมกับงานดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงประเภทนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างงานประเภทหนึ่ง ซึ่งผู้ที่ตัดสินใจว่าบุคคลใดเหมาะสมกับงานไหนนั้นเป็นตัวพนักงานเอง หรือเป็นบริษัท ผู้ว่าจ้างที่ต้องการคนทำงานที่พร้อมจะอุทิศให้กับตนเอง ซึ่งหากในแง่ของบริษัท ผู้ว่าจ้างต้องการเปลี่ยนตัวคนมาทำงานให้ตน ทางบริษัท จ้างเหมาแรงงานก็จะสรรหาคูคลองใหม่ ๆ เพื่อเข้ามาตอบสนองความต้องการของบริษัท ผู้ว่าจ้าง หากแต่การกระทำเช่นนั้นเกิดจากตัวของพนักงานรับเหมาเองที่ไม่ชอบงานที่ทำ พนักงานผู้นั้นจะสามารถเรียกร้องหรือมีข้อต่อรองต่อบริษัท รับเหมาแรงงานที่ตนสังกัดได้หรือไม่ และถ้าหากการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานไม่เป็นไปตามความยินยอมแล้ว จะเป็นการมิชอบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 20 นั้นให้ความเห็นว่าเป็นคำสั่งที่มีขอบด้วยกฎหมาย จึงเกิดประเด็นคำถามว่า ตัวของพนักงานรับเหมาที่มีอำนาจในการต่อรองหรือไม่ หากสภาพการจ้างเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราว และรับเงินแบบรายวัน การดำรงชีพเป็นแบบหาเงินมาเพื่อใช้ในชีวิตรประจำวัน หากวันใดขาดรายได้ จะเพียงพอต่อตนเองหรือไม่ ทางผู้วิจัยจึงต้องการชี้ให้แรงงานได้ทราบถึงสิทธิและอำนาจในการต่อรองเมื่อเกิดสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม

มาตรฐานสำหรับคุ้มครองสิทธิแรงงานนั้นล้วนเป็นข้อกำหนดเพื่อการคุ้มครองเพื่อให้ความเป็นธรรมต่อตัวแรงงานเอง รวมไปถึงการเรียกร้องถึงสิทธิที่กระบวนการแรงงานต้องการเพื่อสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตื้นนั้น คือ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความมั่นคงนั้น หมายถึง ความมั่นคงทางด้านการประกอบอาชีพซึ่งต้องการความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม, ความมั่นคงทางการเงิน อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานจึงเป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนคาดหวังว่าจะได้รับอย่างเป็นธรรมตามสิ่งที่ลงแรงทำลงไป ไม่ว่าจะแรงงานเหล่านั้นจะอยู่ในสถานะของพนักงานประจำ หรือพนักงานรับเหมาควรได้รับสิทธิและความเป็นธรรมเท่าเทียมกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน, การจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม, การปลดออก หากกล่าวถึงการจ้างงานในสภาวะการจ้างงานชั่วคราวที่ถูกจัดทำขึ้นมาจากสัญญาจ้างระยะสั้นนั้นมักถูกองค์กรอ้างถึง "หลักเสรีภาพในการทำสัญญา" (Freedom of Contract) เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันข้อครหาการเลือกปฏิบัติต่อตัวพนักงานรับเหมา กับพนักงานประจำที่สัญญานี้มีความแตกต่างกัน ด้วยไม่ได้ถูกบัญญัติถึงความผิดไว้ในรัฐธรรมนูญของไทย เฉกเช่นความชัดเจนของประมวลกฎหมายอาญาประเทศฝรั่งเศสที่กำหนดให้การเลือกปฏิบัติถือเป็นความผิด เพราะเหตุนี้จึงเป็นที่มาของการเกิดระบบการจ้างงานพนักงานรับเหมาผ่านบริษัทจ้างเหมาแรงงาน อันก่อให้เกิดรูปแบบของการเลือกปฏิบัติ ที่เป็นการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรับเหมา, การขาดอำนาจต่อรอง, ขาดความมั่นคงด้าน

อาชีพ, ความไม่เท่าเทียม, รายได้ไม่มั่นคง และไม่มีสิทธิเข้าถึงสวัสดิการของบริษัท ทั้งที่มีรายได้น้อย การหวังพึ่งสวัสดิการภาครัฐจึงเป็นตัวเลือกหากกลุ่มแรงงานเหล่านี้เจ็บป่วย ด้วยประเด็นการจ้างงานชั่วคราวดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคคลกรในองค์กรภาคเอกชน มองเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆด้านการจ้างงานที่ปรากฏในโรงงานอุตสาหกรรม อันก่อให้เกิดการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ต่อพนักงานรับเหมาอีกทั้งไม่ได้ให้ความสำคัญถึงความมั่นคงด้านอาชีพของแรงงาน ก่อให้เกิดผลกระทบต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานรับเหมาที่รับเงินแบบรายวัน

2.4 กรอบแนวคิดทฤษฎี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นการจ้างงานในสภาวะชั่วคราวของพนักงานรับเหมา อันก่อให้เกิดการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดเครื่องมือสำหรับการศึกษาดูด้วยการกำหนดกรอบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิทยา อัตชีวประวัติความเป็นมา (Life History) คือ การศึกษาประวัติชีวิตที่น่าเชื่อถือเกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลความคิดปรากฏการณ์นิยม ซึ่งเกิดขึ้นในวิชาที่คาบเกี่ยวกับมานุษยวิทยา เช่น ภาษาศาสตร์ สังคมวิทยา และจิตวิทยา การศึกษาส่วนใหญ่มักจะยึดทฤษฎีฟังแบบไม่ลำเอียง และวิเคราะห์ประวัติชีวิตโดยพิจารณาจากแบบแผนของคำพูด การศึกษาแนวนี้ทำให้วาทกรรมในเรื่องเล่าเป็นวัตถุดิบหนึ่งมากกว่าจะเป็นตัวตนของคนๆนั้น เรื่องราวที่เล่าออกมาจึงไม่จำเป็นต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบุคลิกภาพของคนเล่า การปฏิบัติทางวัฒนธรรมและภาษาจะถูกศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางอธิบายลักษณะความไม่ลงรอยกันระหว่างประสบการณ์ชีวิตของบุคคลกับเรื่องที่ถูกเล่าผ่านภาษา (ดร.นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ, 2023) ประเด็นเรื่องผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคำตอบของปัญหาการวิจัยและนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ และหาแนวทางในการสภาพการทำงานของพนักงานรับเหมาให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการศึกษาตามแนวทาง ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) คือ การแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตามระดับของอายุงาน โดยจัดทำบัญชีรายชื่ออายุงานของพนักงานรับเหมา และพนักงานรับเหมาที่มีโอกาสปรับเป็นพนักงานประจำ โดยทำการแบ่งกลุ่มเพื่อทำการสุ่มเลือกตัวแทนจาก “ทุกกลุ่ม” เนื่องจากทุกกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันทางด้านอายุวุฒิภาวะ ประสบการณ์ชีวิต และแนวคิด เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยจะแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม จำนวน 7 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกนั้น เป็นพนักงานรับเหมาที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ พนักงานรับเหมาบางรายเคยได้ทำงานร่วมกัน หากแต่ยังมีพนักงานรับเหมารายใหม่ซึ่งอยู่ในช่วงอายุน้อยที่เพิ่งเข้ามาทำงานกับองค์กร เนื่องจากผู้วิจัยมีความคุ้นเคยกับแรงงานเหล่านี้ จึงไม่เป็นการยากที่จะเข้าถึงและทำการสัมภาษณ์พนักงานรับเหมากลุ่มดังกล่าว โดยการแจ้งให้พนักงานรับเหมาทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบของผู้วิจัยในองค์กร และวัตถุประสงค์

ประสงค์ในการสัมภาษณ์ โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงประโยชน์ของการให้ข้อมูลเพื่อนำไปทำงานวิจัย และอาจเป็นประเด็นที่จะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานรับเหมาได้อีกทั้งการวิจัยจะทำการปกปิดถึงข้อมูลใดๆของผู้ให้ข้อมูล เพื่อความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูลเอง ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในระยะเวลาไม่นานในการทำควมรู้จัก จนกระทั่งได้รับข้อมูลจากพนักงานรับเหมาเป็นอย่างดี โดยผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกตามกลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างใกล้เกษียณอายุ (ช่วงอายุ 50 - 59 ปี) จำนวน 2 คน

กลุ่มของพนักงานกลุ่มนี้ส่วนมากเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน และยังคงอยู่ในระบบของบริษัทรับเหมาแรงงานมาเป็นเวลานาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจถึงแนวคิดในการดำรงอยู่ โดยไม่เปลี่ยนงานของคนกลุ่มนี้ว่าปัจจัยใดที่ทำให้ยังทำงานอยู่ในระบบ อีกทั้งพนักงานกลุ่มนี้มีความคิดอย่างไรเกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นธรรม โดยจะทำการสุ่มจากจำนวนพนักงานขึ้นมา 2 คน ที่อยู่ในฝ่ายที่ต่างกัน

- ฝ่ายผลิต จำนวน 1 คน
- ฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 1 คน

2) กลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่ (ช่วงอายุ 40 – 50 ปี) จำนวน 1 คน

กลุ่มของพนักงานกลุ่มนี้ทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาระดับกลาง และมีการ Turnover ในระดับปานกลาง และถูกผลักดันเปลี่ยนหมุนเวียนจากบริษัท อื่นๆมาเป็นระยะ จึงต้องการศึกษาผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ซึ่งปฏิบัติงานมาเกิน 5 ปีนั้น ปัจจัยใดที่ทำให้ยังคงเลือกปฏิบัติงานในระบบรับเหมาแรงงาน และผู้ที่เพิ่งเข้ามาได้ไม่เกิน 1 ปีนั้น มีแนวคิดถึงการจ้างงานที่เป็นธรรมในอุดมคติอย่างไร เพราะพนักงานกลุ่มนี้ยังอยู่ในช่วงอายุที่มีโอกาสเปลี่ยนงานได้ อีกทั้งมีประสบการณ์ทำงานเป็นข้อต่อรองในการหางานใหม่

- ฝ่ายปรับปรุงคุณภาพ จำนวน 1 คน

3) กลุ่มตัวอย่างพนักงานวัยรุ่น - วัยทำงาน (ช่วงอายุ 18 – 39 ปี) จำนวน 1 คน

กลุ่มพนักงานกลุ่มนี้มีอัตราการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง การ Turnover สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ มักเกิดการสับเปลี่ยนตัวพนักงานบ่อย เนื่องจากแรงงานในวัยนี้อยู่ในช่วงที่เลือกงานได้มากกว่ากลุ่มอื่นๆ เพราะอายุน้อย ความอดทนต่อการทำงานไม่สูง หากอ้างถึงประชากรในกลุ่มช่วงอายุ Gen Z, Gen Y นั้นมีความแตกต่างกันในลักษณะของอุปนิสัย ส่วนมากจะไม่ค่อยทนทำงานที่ตนไม่ชอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากทำความเข้าใจพนักงานในกลุ่มนี้ถึงวิธีการคิด และปัจจัยใดที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีโอกาส

เลือกมาทำงานในระบบรับเหมาแรงงาน และมีความคิดอย่างไรต่อการจ้างงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งที่เคยทำว่ามีอุดมคติต่อความเป็นธรรมในการจ้างงานอย่างไร อีกทั้งคำนึงถึงปัจจัยนี้หรือไม่

- ฝ่ายผลิต จำนวน 1 คน

4) กลุ่มพนักงานรับเหมาที่ได้ปรับเป็นพนักงานประจำ จำนวน 2 คน

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ เป็นกลุ่มพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงานโดยได้ปรับตำแหน่งจากพนักงานรับเหมาจากสัญญาจ้างงานชั่วคราวกับบริษัท รับเหมาแรงงาน เข้าสู่การจ้างงานเป็นพนักงานประจำจากบริษัทโดยตรง ซึ่งได้มีประสบการณ์การทำงานทั้ง 2 ประเภท จึงจะสามารถบอกได้ถึงความแตกต่างของทั้งสองระบบ วัฏจักรการทำงานหรือการจ้างงานเป็นอย่างไร และมีแนวทางใดบ้างในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

5) ตัวแทนผู้ประกอบการ จำนวน 1 คน

เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการจ้างงานผ่านบริษัทรับเหมาแรงงาน ทางผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงเหตุผลในการเลือกการจ้างงานในลักษณะนี้ ว่ามีข้อดี/ข้อเสีย ใดๆ ซึ่งส่งผลดี หรือผลเสียต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับการศึกษาหัวข้อ การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาวิจัยได้เลือกเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การศึกษาประวัติชีวิต (Life history) เป็นการเก็บข้อมูลประวัติชีวิตโดยการนึกย้อนหลังกลับไป ในอดีตของผู้ให้ข้อมูล ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่ให้ความสำคัญกับบริบททางสังคม ร่วมกับ บุคคลมีผลต่อการทำพฤติกรรมต่างๆ อีกทั้งเป็นข้อมูลที่เป็นพลวัตมากกว่าเป็นข้อมูล ณ จุดใดจุดหนึ่งของชีวิต ที่เป็นนิยาม ของงานวิจัยนี้มีตัวบ่งชี้จิตวิญญาณหลายตัวและอาจเป็นสาเหตุ และผลซึ่งกันและกันกับบทบาทของผู้ เก็บและผู้ให้ข้อมูลผู้เก็บข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลร่วมมือในกระบวนการเก็บข้อมูลโดยผู้เก็บข้อมูลเป็นผู้ สัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง และการสัมภาษณ์เจาะลึกตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยผู้ให้ ข้อมูลร่วมมือในการย้อนความจำ สร้างภาพของอดีตให้ชัดเจน จากการที่ผู้เก็บข้อมูลกระตุ้นให้คิด ทบทวน สะท้อนความเห็น ความรู้สึก เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองในบริบทที่เป็นอยู่ในขณะนั้น โดยลักษณะของผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสม เป็นผู้ใหญ่ในวัยทำงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มาก พอที่ทำให้ข้อมูลมีความเข้มข้น กล่าวคือเครื่องมือที่น่าจะใช้เป็นการเสริมเมื่อมีการเก็บข้อมูลเบื้องต้น (เบญจ พรพลธรรม.2558)

3.3 การเก็บข้อมูล

3.3.1. แนวการสัมภาษณ์ เริ่มการสัมภาษณ์ตั้งแต่วัยเยาว์ ความเป็นมาในการเลือกทำงานในระบบการเข้าทำงานผ่านบริษัทรับเหมาแรงงาน รวมไปถึงความรู้สึก และข้อคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน และสัมภาษณ์ตามลำดับคำถามด้วยการใช้คำถามตาม (Probing) ใช้คำถามปลายเปิด และพร้อมที่จะปรับและเพิ่มเติมคำถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน

3.3.2. การกำหนดเวลาและสถานที่

- การสัมภาษณ์ครั้งหนึ่งใช้เวลาประมาณ 30 นาที นัดก่อนล่วงหน้า
- ยืนยันเวลาและสถานที่ก่อนวันสัมภาษณ์ 1 วัน
- การสัมภาษณ์เริ่มจากคำถามที่เป็นพื้นฐานและถ้ามีคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ที่เป็นส่วนตัวมากๆ ให้เก็บไว้ถามเมื่อผู้ตอบรู้สึกคุ้นเคยกับผู้ถามมากขึ้น
- จัดหาสถานที่และการเดินทางแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการจ้างงานในสถานะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ประวัติชีวิต เมื่อได้ข้อมูลจากการสรุปการจดบันทึก การสังเกต และการถอดเทปแล้ว ผู้ศึกษาจะใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาหรือข้อมูล ด้วยการทำข้อมูลเอกสาร จากถ้อยคำ ประโยค ความคิดและคำพูดของ รวมถึงการให้ความหมาย หรือใจความที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมท่าทาง อันเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงอันปราศจากการเกี่ยวข้องกับผู้วิจัยทั้งสิ้น (ปารีชาติ สถาปิตานนท์. 2545) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม

บทที่ 4

ผลการศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์แบบอัติชีวประวัติ (Life History) โดยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการใช้ประเด็นคำถามจากเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการแรงงาน ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการใช้ประเด็นคำถามในลักษณะที่มีกรอบกว้างๆ ด้วยคำถามปลายเปิดในการซักถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 7 ท่าน ด้วยการถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) แบ่งเป็นพนักงานรับเหมา กลุ่มตัวอย่างใกล้เกษียณอายุ (ช่วงอายุ 50 - 59 ปี) จำนวน 2 คน, พนักงานรับเหมา กลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่ (ช่วงอายุ 40 - 50 ปี) จำนวน 1 คน, พนักงานรับเหมา กลุ่มตัวอย่างวัยรุ่น - วัยทำงาน (ช่วงอายุ 18 - 39 ปี) จำนวน 1 คน, กลุ่มพนักงานรับเหมาที่ได้ปรับเป็นพนักงานประจำ จำนวน 2 คน และกลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 1 คน โดยการสัมภาษณ์นั้นจะมีชุดคำถามจำนวน 3 ชุด เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตอบในกรอบแนวคิดของการศึกษา ผู้สัมภาษณ์ได้แบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็น 3 กลุ่มตัวอย่าง โดยกรอบแนวคิดการศึกษาของงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าจ้าง
2. ด้านลักษณะการทำงาน
3. ด้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน
4. ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
5. ด้านสัญญาจ้างงาน โปร่งใส และชัดเจน โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย
6. ด้านนโยบายการจ้างพนักงานรับเหมา
7. ด้านสวัสดิการ และวันลา

ผลการศึกษา

4.1 ข้อค้นพบด้านค่าจ้าง

ถึงแม้รัฐบาลได้มีการกำหนดกรอบอัตราค่าแรงขั้นต่ำอันเป็นมาตรฐานสำหรับใช้แรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศไว้ ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 11 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ด้วยแนวคิดที่ว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไป ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้น” โดยมีการประเมินจากหลายปัจจัย เช่น

อัตราเงินเพื่อ ต้นทุนการผลิต GDP ของประเทศ โดยการทำงานแบบไตรภาคี มีวิธีการกระจายอำนาจ การพิจารณาไปยังส่วนภูมิภาค ซึ่งพื้นที่ที่ทำการศึกษาค้นคว้าอัตราค่าตอบแทนที่พนักงานรับเหมาได้รับ เป็นแหล่งนิคมอุตสาหกรรม พบว่ากลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์กว่าร้อยละ 75 ให้ความเห็นไปในทิศทาง เดียวกันว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพถึงแม้จะได้รับในอัตราค่าแรงขั้นต่ำอัน ชอบด้วยกฎหมาย แต่ยังมีพนักงานรับเหมาบางคนให้ความเห็นที่แตกต่างออกไปตามบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“ไม่พอ ต้องใช้ให้ได้เดือนชนเดือน ถ้าใช้ไม่ชนก็เป็นหนี้พอกพูน ต้องส่งลูกเดือนละ 3,000 บาท ค่าครองชีพมันแพงนะ ค่าเช่าบ้าน 2,000 บาท ค่าน้ำค่าไฟอีก ค่าไฟ 500 น้ำอีก น้ำมันรถอีก ไม่มีคนช่วยทำงาน ดันรนเอาเอง สามีกี่ไม่ช่วย ทำต้องให้ได้เดือนชนเดือนให้ได้ ไม่งั้นเป็นหนี้ก็แย่ เอาแค่ตัวเราเองให้พอ ต้องประหยัดเอา กินก็อิม แต่อันไหนที่ไม่จำเป็น เราก็กินไม่ต้องซื้อไม่ต้องกิน แต่อันไหนที่จำเป็น เราต้องกินข้าวมันก็ต้องซื้อ เราจะไปกินหรรษา อะไร ก็ไม่ได้ก็ต้องทนก่อน เดือนนึงหรรษา 2 ครั้งพอ ทีเหลือก็ต้องประหยัด มือพิเศษอย่าง หมูกระทะ เดือนนึงมันก็ยากอยู่ เดือนละครั้งพอ ถ้ามันหลายครั้งมันจะซื้อเอา”

(พนักงานรับเหมากลุ่มใกล้เกษียณอายุ คนที่ 1)

“เงินที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้ชีวิต เพราะไม่มีภาระค่าใช้จ่าย มีบ้านของเราเองอยู่ แล้วไม่ต้องผ่อน ไม่ต้องจ่ายค่าเช่าบ้าน มีรถยนต์แล้วไม่ต้องผ่อน ที่มาทำก็มาหาเงินเข้าอย่าง เดียว เพราะถ้าเราใช้แค่เงินเก็บที่เรามีอย่างเดียวนะ ชักพักมันก็หมด ถ้ามีแต่รายจ่าย ไม่มีรายรับ เข้า เราเลยต้องมาหารายรับเข้าด้วย ส่วนของลูกอายุ 18 ปีแล้ว เลยไม่ต้องส่งเสียค่าเลี้ยงดู แล้ว ด้วยตอนนี้ไม่มีภาระอะไร ทำมาหากินไปวันๆ หากค่ากิน ค่าน้ำมันก็ไม่เยอะ อาทิเคยละ 100 บาท ค่าน้ำค่าไฟก็พอ ถ้าเราไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เงินเดือนตอนนั้นมันก็พออยู่ มือพิเศษก็มี เราต้องดูการเงินของเรา อาจจะเป็นอาทิตย์ละครั้งก็ได้ เพราะหมูกระทะก็ไม่ได้แพงอะไร สมมติ ถ้าเป็นคนที่มีภาระ บ้านต้องเช่า ข้าวต้องซื้อ ก็ใช้ไม่พอหรอก เงินแค่นี้ แต่เพราะเราไม่มี ค่าใช้จ่าย หากิน 2 คนกับภรรยา ก็ทำให้มีเงินเก็บได้”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยผู้ใหญ่ คนที่ 1)

“เงินค่าแรงขั้นต่ำไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิต เพราะโอทีก็ไม่ได้มีตลอดเวลา มีแค่บาง ช่วง บางช่วงก็ไม่มีเลย มีค่าใช้จ่ายส่งเงินให้ที่บ้านก็เป็นไปตามรายได้ของเราแต่ละเดือนที่ไม่แน่นอน เรามีครอบครัวแล้ว ต้องส่งลูกเรียน ส่วนสามีทำงานร้านซ่อมรถ ขนาดทำงาน 2 คน เงินก็ไม่พอ หากเดือนไหนเงินไม่พอ ก็ต้องขอยืมคนอื่น และเสียดอกเบี้ยอีก เดือนถัดมาก็ต้อง

แบ่งเงินเพื่อไปจ่ายคืน ทำให้อีกเดือนก็ไม่พอวนไปแบบนี้ ถ้าช่วงไหนมีโอที รายได้ก็จะเพิ่มขึ้น บางครั้งให้ทำโอทีบางไลน์การผลิต บางไลน์ไม่ได้ทำ เราก็เลือกไม่ได้ เรามีภาระ ยังดีที่เราหาสองคนกับแฟน ถ้าเป็นเงินเราคนเดียวแล้วไม่มีโอที รายไม่พอต่อการใช้ แค่ผ่อนรถก็หมดแล้ว ผ่อนรถยนต์ ผ่อนรถจักรยานยนต์ ค่าน้ำมันอาทิตย์ละ 120 บาท ค่ากินวันละ 100 บาท ส่งลูกเรียนค่าขนมวันละ 40 วัน ถ้าทำงานคนเดียวไม่พอแน่ๆ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายในการส่งเสียค่าเล่าเรียนบุตรที่อายุน้อย ไม่เพียงแต่ค่าเล่าเรียนเท่านั้น ยังมีค่าขนมที่จะต้องเจียดเงินค่าแรงไปให้ลูก ค่าแรงได้อาทิตย์ละ 2,040 บาท หักค่าใช้จ่ายทั้งค่าน้ำมัน ค่ากิน ค่าขนมลูก เหลือเงินอาทิตย์ละ 1,020 บาท ถ้าทำงานคนเดียวจะเหลือเงินในเดือนเพื่อใช้ ประมาณ 4,400 บาท ยังไม่รวมค่าผ่อนรถ และค่าเช่าบ้าน หากหาเงินคนเดียวจึงไม่พอ”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยรุ่น - วัยทำงาน คนที่ 1)

"ถ้าย้อนไปตอนเป็นพนักงานรับเหมา สำหรับผม ค่าแรงที่ได้รับพอต่อการใช้ เพราะค่าใช้จ่ายยังไม่ได้เยอะ ได้เดือนละ 8,840 บาท รวมโอที จะได้ประมาณเดือนละ 10,000 บาท และได้ไปงานนอกอีก เลยมีรายได้เพิ่ม สำหรับเงินเดือนถ้าตัวผมคนเดียวจะพอ ถ้าจะให้เลี้ยงครอบครัวมันก็พอจะเลี้ยงได้อยู่แต่มันก็ได้มากอะไร ค่าน้ำมันอาทิตย์ละ 200 บาท เดือนละ 800 บาท ผมไม่ได้กินแบบสุรุ่ยสุร่าย แต่ถ้ามีโอกาสก็ไปกิน แต่ปกติทำกับข้าวมากินที่ทำงาน ก็จะประหยัดไปได้ มีโอกาสอาจจะเดือนละ 1 - 2 ครั้ง บางทีก็ไม่ได้กิน การเก็บเงินขึ้นอยู่กับรายได้ บางเดือนรายได้ไม่เท่ากัน"

(พนักงานรับเหมาได้ปรับเป็นพนักงานประจำ คนที่ 1)

จากบทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า ค่าแรงขั้นต่ำที่พนักงานรับเหมาได้รับนั้น จะเพียงพอต่อการดำรงชีพต่อเมื่อเป็นบุคคลที่ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายต่อครอบครัว จึงทำให้สามารถเลี้ยงดูได้เพียงตนเองเท่านั้น อีกทั้งยังต้องไม่มีภาระค่าใช้จ่ายในส่วนอื่นๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน, ค่าผ่อนรถ เป็นต้น แต่หากเป็นผู้ที่ครอบครัว หรือมีค่าใช้จ่ายอื่นใดสำหรับที่พักอาศัยนั้น เป็นผลให้รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพ ต้องมีวิธีการจัดการด้านการบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เพียงพอ โดยจะต้องไม่ก่อให้เกิดหนี้สินนอกระบบอันจะผูกพันกับตัวพนักงานเองซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังหนึ่งในระบบ จึงสรุปได้ว่า อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่ได้รับนั้น ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงานรับเหมา

4.2 ข้อค้นพบด้านลักษณะการทำงาน

ในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน การเลือกพนักงานรับเหมาไปทำงานในตำแหน่งใดในองค์กรย่อมต้องเลือกให้ตรงตามลักษณะงานที่ตั้งไว้ โดยเกณฑ์ทางด้านอายุ, เพศ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมาย เช่น การยกของ น้ำหนักของวัสดุต้องเป็นไปกำลังแรงงานตามกฎหมาย ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ต้องไม่ซ้ำซ้อนกับพนักงานประจำ อีกทั้งความยากง่ายตามแต่ละช่วงอายุจะสามารถทำได้ เพื่อให้พนักงานแต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นไปในทางเดียวกันว่าภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ตามบทสัมภาษณ์ ดังนี้

บทสัมภาษณ์จากพนักงานกลุ่มใกล้เกษียณอายุซึ่งทำงานฝ่ายคลังสินค้า

“ที่นี้นะโอเค แต่ที่อื่นยังไม่รู้ เพราะไม่เคยทำที่อื่นมา ความรับผิดชอบพอสมควร แต่ไม่เท่าพนักงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายก็เชื่อว่ามิของเข้ามาเท่าไร ทำลายเท่าไร ไม่ยากหรอก เราก็นับออกมา แล้วมาบันทึก คิดว่าความรับผิดชอบก็สมกับค่าแรงเราแหละ งานที่ทำไม่ยาก”

(พนักงานรับเหมาในกลุ่มใกล้เกษียณอายุ คนที่ 1)

โดยลักษณะงานที่พนักงานรับเหมารับผิดชอบ เรียกว่า โรงคัดขยะ ซึ่งมีหน้าที่ในการทำลายบรรจุภัณฑ์ที่เป็นของเสียจากฝ่ายผลิต เช่น บรรจุภัณฑ์ที่ขาดจากความร้อนของเครื่องจักรที่ใช้ในการประกอบให้ถุงติดกัน ทำให้ถูกคัดออกจากกระบวนการผลิตเพราะไม่สามารถนำไปใช้ได้ต่อ ของเสียส่วนนี้จึงถูกนำมาไว้ในโรงคัดแยกขยะ ทั้งถุงพลาสติก, กล่อง, ถุงจัมโบ้ เป็นต้น ซึ่งพนักงานรับเหมาที่ทำงานในส่วนนี้มีหน้าที่ในการกรีด เพื่อทำลายตราสัญลักษณ์ของลูกค้า และเคาะเศษวัสดุที่ติดมากับบรรจุภัณฑ์ออก เมื่อทำลายแล้วจะต้องทำการแยกประเภทและนำไปใส่ในเครื่องบีบอัดขยะ และทำการจดบันทึกจำนวนขยะที่ทำลาย เพื่อบริการมารับของบริษัทรับซื้อขยะ โดยการทำงานในส่วนนี้ เป็นการทำงานในพื้นที่โกดังหลังคาสูง และได้รับความร้อนจากอากาศภายนอก มีการระบายอากาศด้วยพัดลมตัวใหญ่ เพื่อช่วยให้พื้นที่เย็นขึ้น เนื่องจากไม่มีเครื่องปรับอากาศ พื้นที่ส่วนนี้ผู้ที่ทำงานมักจะ เป็นพนักงานรับเหมา โดยพนักงานประจำมีหน้าที่ขับรถยกมาส่งบรรจุภัณฑ์ที่ต้องการทำลายเท่านั้น

บทสัมภาษณ์พนักงานรับเหมาฝ่ายผลิต

“งานที่ได้รับไม่เยอะครับ อยู่ในระดับที่พอดี เพราะการทำงานแต่ละที่ หากเราอยากเรียนรู้ ก็จะเหนื่อยแรกๆ หนักแรกๆ แต่ถ้าเราเรียนรู้แล้ว ทำเป็นแล้ว ตอนหลังเราก็จะสบาย ความรับผิดชอบก็ไม่เยอะ แล้วแต่หน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย เราทำงานอยู่ตรงที่ต้องยกของหนัก แต่ก็สามารถผลัดเปลี่ยนกับเพื่อนได้”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยผู้ใหญ่ คนที่ 1)

โดยลักษณะงานที่พนักงานรับเหมาในไลน์ผลิตรับผิดชอบ คือส่วนงานของไลน์ผลิตการยกถู กระสอบที่ได้รับการบรรจุจนเต็มไปยังจักรเย็บกระสอบด้วยวิธีการจับที่ปากถูและดันเข้าไปในจักรเย็บ โดยจะต้องใช้มืออีกข้างจับถูกระสอบที่ไหลออกจากจักร เพื่อให้การเย็บเป็นระเบียบและสวยงาม เนื่องจากพนักงานรับเหมารายดังกล่าวเป็นเพศชายจึงได้รับหน้าที่ในส่วนนี้ เพราะกระสอบที่ยกมีน้ำหนักเกินกว่าที่ผู้หญิงจะทำได้ตามกฎหมายกำหนด คือ 50 กิโลกรัม ในไลน์ผลิตกระสอบจึงมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานเพศชายและใช้ทักษะในการเย็บกระสอบ โดยพื้นที่ในการทำงานเป็นห้องที่มีเครื่องปรับอากาศ แต่ความเย็นยังคงไม่เพียงพอต่อจำนวนคนในฝ่ายผลิตที่มีจำนวนเยอะ จึงส่งผลให้มีอากาศที่ร้อนขึ้น เมื่ออุณหภูมิภายนอกร้อน อีกทั้งยังเป็นผลจากการขยายห้องผลิต โดยที่ไม่ได้ขยายกำลังเครื่องปรับอากาศ

บทสัมภาษณ์พนักงานรับเหมาฝ่ายปรับปรุงคุณภาพ

“งานที่ได้รับก็ไม่ถือว่าหนักเกินไป ถึงอากาศจะร้อน เราก็ทำได้ มีความรับผิดชอบเยอะ แต่หัวหน้างานเค้าก็ไม่มาจู้จี้กับเรา สมมติเครื่องจักรมีปัญหา ส่งผลให้เราไม่สามารถทำตามยอดการผลิต จะทำให้อีกกะนึงเค้าก็จะเหนื่อยเพิ่มขึ้น อยากให้มีค่าร้อนให้บ้าง ลักษณะงานที่ให้ทำไม่ได้ยาก ใหม่ๆ อาจจะงง แต่พอทำไปแล้วมันก็ชินแล้ว”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยรุ่น - วัยทำงาน คนที่ 1)

ลักษณะงานที่แรงงานรับเหมาฝ่ายปรับปรุงคุณภาพรับผิดชอบ คือ มีหน้าที่ในการทำงานกับเครื่องจักรที่คัตของดีและของเสียผ่านเครื่องเอ็กซ์เรย์ โดยวัตถุดีจะถูกยกขึ้นโดยปั้นจั่น ด้วยการใช้รีโมทบังคับซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานประจำที่มีใบอนุญาตผู้บังคับปั้นจั่น เมื่อถูกจัมพ์ถูกยกขึ้นแล้วจะถูกเทวัตถุดีลงในเครื่องคัตแยกดังกล่าว พนักงานรับเหมาทำหน้าที่ในการตรวจเช็คคาน้ำหนัก และทำความสะอาดพื้นที่การผลิตโดยการกวาดเศษวัตถุดีที่กระเด็นออกจากเครื่องลงบนพื้น เมื่อวัตถุดี

ได้รับการคัดแยกจนได้ตามปริมาณที่ต้องการแล้ว พนักงานรับเหมามีหน้าที่ในการใช้รถลาก ลากพาเรท ถูจัมโบ้ไปวางไว้ เพื่อรอรถยกมาตักไปเรียงต่อไป ซึ่งพื้นที่ในการทำงานนั้น เป็นโกดังปิด ซึ่งจะแตกต่างจากการทำงานของโรงคัดขยะ ทำให้อากาศถ่ายเทน้อย แม้จะมีพัดลมระบายอากาศบนหลังคาแล้วก็ตาม เมื่ออากาศภายนอกร้อนจะส่งผลให้อุณหภูมิภายในอบอ้าวยิ่งขึ้น อีกทั้งบริเวณที่ทำงาน ยังอยู่ใกล้กับวัฏศุติบซึ่งต้องใช้กระบวนการสารเคมีในการอบ จึงทำให้บางครั้งมีกลิ่นสารเคมี เล็ดลอดออกมา

บทสัมภาษณ์พนักงานรับเหมาที่ได้ปรับเป็นพนักงานประจำ

“วันแรกที่มาทำงานงานก็หนัก แต่เราก็ทำไหว ช่วงแรกๆก็เมื่อย แต่หลังๆเริ่มชิน ใช้เวลาประมาณ 1 อาทิตย์ ปริมาณงานที่ได้รับก็ไม่ได้เยอะอะไร หน้าที่ของเราก็มีเวลาพัก บางทีผมก็ไปช่วยไลน์อื่นๆทำ เพราะผมทำงานไว ส่วนของความรับผิดชอบไม่ได้เยอะ เพราะช่วยกันทำงาน แบ่งกันรับผิดชอบในส่วนของตัวเอง ถ้าเป็นพนักงานความรับผิดชอบเค้าจะเยอะกว่า”

(พนักงานรับเหมาได้ปรับเป็นพนักงานประจำ คนที่ 1)

ก่อนการปรับเป็นพนักงานประจำของพนักงานรายดังกล่าวได้เริ่มทำงานในฝ่ายผลิต ซึ่งลักษณะการทำงานนั้นจะต้องยืนตลอดเวลา เพราะต้องคอยยกกล่องที่ได้รับการบรรจุ หรือถูกระสอบที่ได้รับการบรรจุแล้ววางลงในพาเรท ซึ่งลักษณะการทำงานของเครื่องจักรไลน์ผลิตมีการผลิตได้แตกต่างกันในด้านของปริมาณน้ำหนักของผลิตภัณฑ์ จึงมีการหมุนเวียนหน้าที่ของพนักงานให้ไปทำตามไลน์ผลิตต่างๆ โดยส่วนมากผลิตภัณฑ์ที่มีน้ำหนักไม่มากจะเป็นหน้าที่ของพนักงานรับเหมาผู้หญิงในการยก หากแต่น้ำหนักเกิน 25 กิโลกรัมแล้ว ผู้ชายจะได้รับหน้าที่ดังกล่าว จึงส่งผลให้พนักงานเกิดการเมื่อยล้าจากการยกของหนัก

จากบทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า งานที่พนักงานรับเหมาได้รับนั้นมีความเหมาะสม ทั้งการเลือกลักษณะการทำงาน เพศสภาพที่สามารถทำงานในส่วนใดได้บ้าง โดยกลุ่มผู้ชายจะถูกใช้แรงยกของที่มีน้ำหนักมากกว่าเพศหญิง ส่งผลต่อการปรับตัวของพนักงานใหม่หากต้องยกของหนัก หากแต่ได้มีการกำหนดน้ำหนักที่สามารถทำได้ จึงทำให้ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายในระยะยาว เมื่อร่างกายเกิดความชินแล้วจะลดความเมื่อยล้าลงได้นั่นเอง

4.3 ข้อค้นพบด้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน

การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่ทำงานนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลผู้นั้น อีกทั้งยังเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน ซึ่งการได้รับการยอมรับโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัตินั้นเป็นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์ถึงการมีตัวตนและการมีคุณค่า ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลนั้นๆ มีความภาคภูมิใจในและไม่ต้องยอคุณค่าของตนเอง แม้จะเป็นพนักงานรับเหมา โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ได้เล่าถึงประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ตามบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“เคยเจอรูปแบบที่คนตำแหน่งสูงกว่า คำมาพูดว่า อย่าให้พนักงานมาอยู่ตรงนี้นะ ไม่งั้นผมจะไม่เอาไว้อแล้วนะ ซึ่งพนักงานเค้าแค้นนั่งพัก แล้วเค้าเดินมาเจอพอดี แล้วพอเค้าโดนผู้บริหารตำหนิ เค้าก็จะมาลงที่เรา ซึ่งเค้าบอกว่าเค้าจะไม่เอาคนที่ทำงานตรงนี้ไว้อแล้วนะ ทั้งพนักงานรับเหมา ทั้งพนักงานประจำ ทำให้เราไม่รู้สึกรู้ถูกเลือกปฏิบัติ เพราะโดนกันหมด แต่บางทีคำพูดก็รุนแรงเกินไป ทำให้ไม่พูดนอกรอบ พูดต่อหน้าคนอื่นตอนประชุม มันก็ทำให้เราอับอาย ผู้ใหญ่เค้าฟังแต่คนระดับสูง เค้าก็ไม่ฟังเรา เลยบอกคนอื่นๆว่า อย่าไปเถียงเค้าเลย ได้เงินเดือนแค่นี้ให้อยู่เฉยๆ ไม่ต้องไปพูดมาก เรื่องของการให้หยุดงานถ้าไม่มีแผนผลิตเมื่อก่อนเค้าให้หยุด แต่ตอนนี้ดีขึ้นแล้ว มันขึ้นอยู่กับตัวเราเอง ถ้าเราขยัน เค้าก็ยังให้เราทำต่อ แต่เค้าจะเลือกคนใหม่ๆออกไปก่อน แล้วถ้าโดนออก จะเอาเงินที่ไหนใช้ แต่ก่อนให้ทำ 3 วัน หยุด 3 วัน จะไปไหนก็ได้ จะไปหางานใหม่ทันได้อย่างไร เรื่องของเพศ ในการทำงาน การจัดการของที่นี่ดีแล้ว ที่ให้ผู้หญิงทำงานนี้ ผู้ชายไปยกของ เพราะมันหนัก ความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมจะเป็นต่อนงานกินเลี้ยงปีใหม่ เค้าก็บังคับเราไป ไปกินอย่างเดียว แล้วก็นั่งมองพนักงานประจำเล่นกิจกรรม มันน่าจะมีรางวัลซัก 1 - 3 รางวัลให้พนักงานรับเหมาได้ลุ้นบ้างนะ”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(พนักงานรับเหมากลุ่มใกล้เคียงอายุ คนที่ 1)

“สำหรับหัวหน้าแผนกนี้นะไม่ต่าง เค้าทำกับพนักงานยังไง เค้าก็ทำกับเราแบบนี้ และหากได้รับความไม่เป็นธรรมเราก็พูดได้เมื่อก่อนพอไม่มีงานเค้าก็ให้หยุด ไม่จ่ายเงิน แล้วเรียกมาทำตอนหลังอีก มันก็ไม่ดี เราก็ต้องเข้าใจบริษัทเค้านะ เค้าจะผลิตมาทำไม ถ้าขายไม่ได้ ถ้าหยุดแล้วไม่จ่ายเงิน แต่มันก็ไม่โอเคสำหรับเรา ใครก็ไม่โอเคอยู่แล้ว เงินมันก็ต้องใช้ ค่าเช่า ค่ากิน แต่ตอนนี้หลังจากแรงงานเข้าก็ดีขึ้นเยอะแล้ว ถ้าเค้าให้หยุด เค้าก็จ่าย อีกเรื่องคือเพศสภาพมีความสมควรแล้ว บางจุดก็ต้องใช้แต่ผู้ชายเพราะงานยกของหนัก เคยไปลองทำแล้วมันหนัก ถ้าเป็นผู้หญิงไปยก มันก็ส่งผลต่อมดลูกอะเนอะ เคยลองทำงานยกแล้ว แต่ไม่ไหว เหยื่อออก กำหนดระยะเวลา ถือว่าหนัก ผู้หญิงทำไม่ได้หรอก ไม่ได้รู้สึกที่ว่าตัวเองศักดิ์ศรีน้อยกว่าพนักงานนะ เดียวนี้ เพราะเค้าปฏิบัติกับเราเหมือนกัน แต่เคยมีตอนเข้ามา

ทำงานใหม่ พนักงานประจำบอก พนักงานรับเหมาไม่ต้องพูด ไม่ต้องบอกอะไรเค้าเลย เค้าไม่ฟัง มีแต่เค้าจะด่าเอา แต่ทุกวันนี้เป็นกันเองหมดแล้ว เรื่องงานเรื่องอื่นๆ ตอนนั้นที่เค้าบอกไม่ให้เราพูดอะไร เราก็ไม่รู้รู้สึกอะไร เพราะเราคิดว่า ถ้างานไม่คุยกัน ทำใครทำมัน งานก็ไม่เดิน สุดท้ายเค้าก็มาคุยกับเราอยู่ดี เพราะงานมันก็ทำไม่ได้ ถ้าไม่คุยกัน แต่สมัยนี้ไม่เป็นแล้ว เป็นกันเองทุกคน ถ้าถามถึงความรู้สึกว่าตัวเองด้อยค่านะ จะมีอยู่ช่วงหนึ่ง จะมีตอนงานกินเลี้ยงปีใหม่ ไม่รู้จะเอาเราไปทำไม บังคับให้พนักงานรับเหมาไปนั่งมองเหมือนหมามองเครื่องบิน พนักงานจับรางวัลกัน พนักงานรับเหมาได้แต่มอง ไม่มีส่วนร่วมอะไร ก็ให้เราหยุดไปเลย ให้พนักงานไปกินกัน ถ้าเป็นแบบนี้อย่าบังคับให้เราไปเลย เค้าจับฉลากกัน เราก็ไปนั่งปรบมือ ไปกินเฉยๆ เค้าบังคับ ถ้าใครไม่ไปก็ถือว่าไม่ให้ความร่วมมือ แต่ปีที่ผ่านมานี้ตื่นะ ที่ทางโรงงานแจกของให้เราเหมือนกับพนักงานด้วย ความรู้สึกด้อยค่ามันก็ไม่เหมือนเมื่อก่อนแล้ว อย่างน้อยได้เงินเข้างาน ก็ยังเป็นค่าน้ำมัน เงินเหลือเรายังได้เก็บเงินไว้กิน”

(พนักงานรับเหมากลุ่มใกล้เกษียณอายุ คนที่ 2)

“ไม่ถูกปฏิบัติต่างกัน ไม่ว่าจะมาจากหัวหน้างาน หรือจากพนักงานประจำ เค้าจะคอยดู แล้วก็คอยบอกคอยสอน ตั้งแต่ทำงานมายังไม่เคยเห็นหัวหน้างาน หรือพนักงานประจำดู หรือข่มขู่ใครเลย พนักงานประจำเค้าก็มีงานของเค้า ความรับผิดชอบเยอะกว่าเรา เค้าก็ไม่ได้มายุ่งอะไรกับเรา เลยไม่รู้รู้สึกถึงการถูกแบ่งแยก แต่หากรู้สึกที่ได้รับความเป็นธรรม ก็คิดว่าตัวเองสามารถเข้าหาหัวหน้างานได้ เรียกร้องต่อกระทรวงแรงงานได้ การเลือกเลิกจ้างคน มันก็ขึ้นอยู่กับสิทธิ์ของหัวหน้า ต้องดูเหตุผลว่าทำไมเค้าถึงจะให้เราออก ถ้าเค้าไม่มีแผนผลิตเค้าก็จะจ้างเราทำไม สำหรับผม ถ้าเค้ามีเหตุผลแบบนี้มา ผมก็รับได้ เรามองว่าเราเป็นรับเหมา ไม่ใช่พนักงานบริษัทเค้า อันดับหนึ่ง เค้าก็ต้องเลือกพนักงานบริษัทไว้ แล้วให้พนักงานรับเหมาออกก่อน เค้าจะเลือกพนักงานรับเหมา แล้วให้พนักงานเค้าออกหรือ ซึ่งมันก็จะส่งผลกระทบต่อชีวิตของคนทีออก มีความรู้สึกขัดแย้งในใจ แต่เราก็ทำอะไรไม่ได้ เราจะไปโพสต์ ไปด่าเค้าหรือมันก็ไม่ใช่ ถ้าเค้ามีเหตุผลให้เรา เค้าก็ต้องมีชดเชยให้เรา เรื่องของเพศหญิงเพศชาย ผมก็เห็นว่าไม่ได้ถูกแบ่งแยกนะ งานไม่ได้หนัก ผู้หญิงก็ทำได้ แต่ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณน้ำหนักตามที่กฎหมายกำหนด ถ้าเป็นกระสอบผู้หญิงก็ยกไม่ได้อยู่แล้ว ก็ต้องเป็นผู้ชาย”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยผู้ใหญ่ คนที่ 1)

“ไม่รู้สึกละต่างจากพนักงานประจำ ตอนนัดประชุมงานตอนเช้า เค้าก็เรียกรวมกัน ไม่ได้ให้ใครน้อย ให้ใครมาก ถ้าทำงานผิดส่วนมากคนที่โดนดุด่าจะเป็นพนักงานรับเหมา

เพราะทำผิด โดยพนักงานประจำเป็นคนมาดูแลหรือตักเตือน บางอย่างที่เราทำก็ถูกต้อง บางอย่างก็ไม่ถูกต้อง แต่ถ้าเราทำไม่ถูกต้องเราก็ทำตัวเฉยๆ เพราะเราก็ทำอะไรไม่ได้ คนที่ไม่ใช่หัวหน้างาน ถ้าเราได้รับความไม่เป็นธรรม เราก็สามารถแจ้งหัวหน้าได้ เพราะหัวหน้าเค้ารับฟัง หัวหน้าเป็นกันเองกับเรา เวลาประชุมเค้าก็จะบอกว่า ใครมีปัญหาอะไรก็บอกได้เลยนะ ถ้ามีการลดการผลิต แล้วมีการเลิกจ้าง บริษัทเค้าก็เลือกถูก เพราะบางคนขาดงานบ่อย เค้าเลยให้ออก ในส่วนของไลน์ปรับปรุงคุณภาพ จะใช้คนเท่าเดิมตลอด ไม่เหมือนฝ่ายผลิตที่แผนไม่คงที่ เลยไม่มีใครถูกเลิกจ้างออกไป เคยทำให้ส่วนของฝ่ายผลิต ส่วนมากเค้าจะเลือกพนักงานรับเหมาคนเก่าให้อยู่ก่อน ถ้าถูกเลือกให้หยุดงาน ก็คือคิดว่า ถ้าโดนสั่งหยุดงาน 7 วัน เรายังจะหางานใหม่ แต่เรารู้สึกน้อยใจเหมือนกัน ถ้าเค้าเลือกเราออก เพราะเรามาทำงานเราก็อยากได้ตั้ง เรื่องเพศหญิงชายไม่เป็นประเด็น เพราะคนที่ทำงานข้างในต้องช่วยกัน ถ้างานหนักจริงๆ เค้าก็ให้ผู้ชายทำ”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยรุ่น - วัยทำงาน คนที่ 1)

“ตั้งแต่ที่ผมทำงานมา เจอพี่ๆข้างในทุกคนก็ดี บางเวลาที่พนักงานประจำว่าง เค้าก็จะมาช่วยพนักงานรับเหมา ปฏิบัติเท่าเทียมกัน ส่วนมากหัวหน้าจะสั่งงานพนักงานประจำมากกว่า ไม่ได้มาคุยงานกับพนักงานรับเหมา เคยมีตอนที่เครื่องจักรมีปัญหา ทำให้ผลิตภัณฑ์มีปัญหา ทางหัวหน้าเค้าก็ไม่ได้ว่าอะไร ช่วยกันแก้ไข ส่วนการเลือกให้พนักงานรับเหมาบางคนหยุดงาน บางคนไม่หยุดงาน สำหรับพนักงานรับเหมาไม่เป็นธรรมกับเค้า แต่ก็ต้องเข้าใจทางบริษัทเค้าด้วยว่า เค้าไม่มีแผนผลิต แต่สำหรับพนักงานรับเหมาไม่รู้สึกละอายใจ เพราะเค้ามาทำงาน แล้วจู่ๆเค้าโดนให้หยุดงาน รายได้เค้าก็หายไป ในเรื่องของเพศ เราก็เข้าใจว่าผู้หญิงไม่ได้มีแรงเยอะเท่าเรา งานบางอย่างก็ต้องเป็นผู้ชาย”

(พนักงานรับเหมาได้ปรับเป็นพนักงานประจำ คนที่ 1)

จากบทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มพนักงานรับเหมาในวัยใกล้เกษียณอายุเคยประสบกับเหตุการณ์การถูกเลือกปฏิบัติกับตนเอง โดยเหตุการณ์ดังกล่าวได้เกิดขึ้นมานานแล้ว ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานผู้นั้นที่ถูกกระทำ ด้วยการแบ่งแยกพนักงานประจำออกจากพนักงานรับเหมา และให้ความผิด และการปลดออกนั้นเป็นพนักงานรับเหมาที่จะได้รับผลนั้น ซึ่งการถูกเลือกปฏิบัตินั้นรวมไปถึงการถูกพุดช่มชู่ทางวาจา และน้ำเสียงอีกด้วย ก่อให้เกิดความอับอาย และขาดสิทธิ์ในการเจรจาต่อรอง อันเป็นผลให้รู้สึกว่าคุณค่าจากตำแหน่งที่ตนปฏิบัติ หากแต่ในปัจจุบัน ไม่พบการถูกเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการกระทำไม่ดีด้วย ทั้งทางกาย และวาจา ไม่ว่าจะพนักงานรับเหมาที่ทำงานมานาน และ

พนักงานรับเหมารุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน หากแต่มีการเลือกปฏิบัติอันก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในด้านของการยกเลิกการจ้างงาน จากประสบการณ์ในอดีต การเลิกจ้างงาน หรือการสั่งให้หยุดงานนั้นเป็นไปตามความต้องการของบริษัท เมื่อมีการลดกำลังการผลิต ด้วยการสั่งหยุดงานโดยไม่จ่ายเงิน หรือการปลดพนักงานรับเหมาออก อย่างไม่มีกำหนดระยะเวลา หากแต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเป็นสัญญาจ้างระยะสั้น แบบรายเดือน การเลิกพนักงานออกจึงเป็นไปตามสัญญาตามระยะเวลา แต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในความมั่นคงด้านอาชีพให้กับพนักงานรับเหมาได้ เพราะไม่สามารถทราบได้ว่าตนเองจะถูกเลือกให้ต่อสัญญาและมีงานทำต่อไปหรือไม่นั่นเอง

4.4 ข้อค้นพบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆที่จะต้องให้ความสำคัญ การดูแลสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกันอันตรายให้กับผู้ปฏิบัติงาน จะต้องเป็นไปด้วยความรอบคอบเพื่อคุ้มครองพนักงานทุกระดับ ทั้งพนักงานประจำ และพนักงานไม่ประจำอย่างเช่น พนักงานรับเหมา โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ให้แตกต่างกันไปตามพื้นที่ที่ทำงานของตนเอง ตามบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“ห้องเก็บยาที่เป็นสารเคมี ไม่ปลอดภัย เอามาติดกับพื้นที่คนทำงาน ต้องสูดดมทุกวัน แล้วบางคนแพ้ ถึงจะคนไม่แพ้ ก็ต้องสูดดมเข้าไปทุกวัน มันต้องแยกพื้นที่ออกไปไกลจากคนทำงานหน่อย บางทีเค้าเปิดประตูห้องเก็บสารเคมี คนก็อยู่ไม่ได้ ส่วนเรื่องความเสี่ยงด้านอื่นๆไม่มี”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พนักงานรับเหมากลุ่มใกล้เกษียณอายุ คนที่ 1)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

“ที่ทำงานไม่มีตรงไหนเสียง เซฟตี้ ปลั๊กไฟก็เก็บเรียบร้อยดี มือพองจากการยก กระสอบใส่จักรเย็บ มองว่าเป็นเรื่องปกติอยู่แล้ว ไม่ใช่แค่ที่นี่ ที่อื่นก็เป็น ที่โดนตรงนี้มีมือพอง เพราะว่ายากบ่อยแล้วกระสอบหนัก มือเลยพอง ถู่มือเซฟตี้เค้ามีให้ แต่ก็ไม่ได้ใส่เพราะทำงานไม่ถนัด เรื่องของเสียงก็ไม่ได้ดังมาก บริษัทมี Earplug ให้ ส่วนสารเคมีก็ไม่ได้สัมผัสเลย ถึงคิดว่าไม่มีความเสี่ยงในการทำงาน”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยผู้ใหญ่ คนที่ 1)

“บางที่ได้กลิ่นสารเคมีรั่ว บางคนแพ้ก็แสบตา ลืมตาไม่ขึ้น แต่บริษัทก็มีอุปกรณ์ป้องกันบริษัทให้ เช่น หน้ากากกันแก๊สพิษ, หมวกเซฟตี้, ถู่มือ ถ้าแก๊สรั่วแรงเกินไป เค้าก็

จะให้อพยพออกมาอยู่ข้างนอกก่อน จนกว่าจะจัดการกับสารเคมีได้ และเรื่องของอากาศร้อน อบอุ่นในโกดัง ถึงจะไม่ได้ทำงานที่ใช้ความร้อน แต่อากาศร้อน”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยรุ่น - วัยทำงาน คนที่ 1)

“ด้านเสียงไม่ค่อยดัง สารเคมีไม่ได้สัมผัสเลย ยกเว้นแอลกอฮอล์ และอุณหภูมิบางจุดเย็น บางจุดร้อน แอร์ไม่ทั่วถึง จุดเสียงจะเป็นจักรเย็บกระสอบ ซึ่งเครื่องเย็บอาจจะหนีบมือได้ เลยมองว่าไม่ปลอดภัย บางครั้งคนที่ทำงานกับกล่อง กล่องก็บาด มันจะทำอันตรายต่อมือกับแขนเรา มีเลือด มีแผล เค้าก็ให้ออกไปข้างนอกอุปกรณ์ป้องกัน ต้องขอกับพนักงานที่เบิกของ บริษัทไม่ได้เตรียมไว้ให้ เราก็กต้องขอทุกวัน **อยากได้ถุงมือหนาๆ จะได้ช่วยป้องกันมือ**”

(พนักงานรับเหมาได้ปรับเป็นพนักงานประจำ คนที่ 1)

จากบทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าพื้นที่การทำงานที่พนักงานรับเหมาปฏิบัติงานอยู่มีความเสี่ยงในแต่ละด้านที่แตกต่างกันออกไป โดยส่วนมากไม่ได้เป็นการทำงานกับสารเคมีโดยตรง แต่อยู่ในบริเวณที่ไม่ไกลจากจุดที่ใช้สารเคมี จึงส่งผลให้ได้รับผลกระทบจากสารเคมีที่หลุดรอดมาในอากาศ ทำให้พนักงานที่ได้รับการสุดดมเข้าไป หรือสัมผัสผิวหนัง บางรายมีอาการแพ้ เช่น แสบตา, แสบจมูก, ผื่นขึ้นที่ผิวหนัง เป็นต้น จากเหตุการณ์ดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานรับเหมาที่ทำงานอยู่ในบริเวณนั้น ซึ่งบางพื้นที่ไม่ได้อยู่ใกล้สารเคมี หากแต่การทำงานอาจเกิดความเสี่ยงเล็กน้อยๆ ได้ เช่น กล่องกระดาดบาดมือ หรือแขนผู้ที่ทำงานในส่วนผลิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและตัวแรงงานเป็นอย่างมากเนื่องจากผู้ที่มีบาดแผลไม่สามารถทำงานในส่วนผลิตได้ เพราะต้องการความสะอาดตามหลัก GHP ดังนั้น ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ส่งผลต่อตัวพนักงานรับเหมาไม่ทางตรงก็ทางอ้อม เมื่อเกิดเหตุการณ์บาดเจ็บเล็กน้อยขึ้นกับตัวพนักงานรับเหมาที่ทำงาน จากข้อบังคับด้านสุขลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตอาหารแล้ว ทำให้พนักงานรับเหมาไม่ต้องการที่จะแจ้งอาการบาดเจ็บ เช่น การถูกกล่องบาดแขนเป็นจำนวนมาก โดยผู้วิจัยได้ทำการเข้าไปดูสถานที่ที่พนักงานรับเหมาทำงาน และทำการสอบถามพนักงานรับเหมารายอื่นๆ ว่าได้รับบาดเจ็บจากกล่องบาดหรือไม่ พบว่า พนักงานรับเหมาที่ทำหน้าที่บริเวณไลน์ผลิต มีหน้าที่พับกล่องกระดาดและนำผลิตภัณฑ์ที่ไหลมาตามสายพานใส่ยังกล่อง ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์กล่องบาดหลายราย จากการสอบถามพนักงานรับเหมาไม่ได้ทำการแจ้งให้หัวหน้างานทราบ หรือไปห้องพยาบาลเพื่อขอยาใส่หรือใช้พลาสเตอร์ชนิดที่บริษัทอนุญาต เนื่องจากเกรงว่าตนเองนั้นจะไม่ได้ทำงานอีกต่อไป จากอาการบาดเจ็บเล็กน้อย และจะไม่สามารถเข้าไปทำงานในส่วนผลิตได้อีก จากประเด็นดังกล่าวนี้

ถึงแม้อาการบาดเจ็บจะเล็กน้อย แต่หากเกิดขึ้นซ้ำๆ อาจส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อตัวพนักงานรับเหมาได้ โดยแบ่งความไม่ปลอดภัยในการทำงานออกเป็น

1. ความเสี่ยงจากสารเคมี
2. ความเสี่ยงจากการได้รับบาดเจ็บจากกล่อง
3. ความเสี่ยงจากการได้รับบาดเจ็บจากเครื่องจักร



ภาพที่ 6 อาการบาดเจ็บของพนักงานในส่วนผลิตจากสาเหตุกล่องบาดมือและแขน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในฐานะของแรงงานรับเหมาถึงอยู่ภายใต้สัญญาจ้างงานชั่วคราวซึ่งมีการจ้างงานที่ไม่มั่นคงนั้น ส่งผลให้แรงงานอดทนต่อการบาดเจ็บของตนเอง เพียงเพราะต้องการมีงานทำต่อไป และวิตกกังวลว่าหากองค์กรรู้ จะเลิกจ้างตนเองเพราะขาดศักยภาพในการทำงาน ประเด็นนี้ขัดต่อแนวปฏิบัติเรื่องระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของ ILO-OSH 2001 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนงานจากอันตราย และจัดการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย โรค อุบัติการณ์ และการเสียชีวิตจากการทำงาน โดยองค์กรควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการด้านความปลอดภัยของแรงงานอย่างทั่วถึง อีกทั้งควรมีอุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บอย่างทั่วถึง โดยที่พนักงานไม่ต้องร้องขอ วึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรในการจัดการอุปกรณ์ดังกล่าว และบังคับใช้เพื่อลดการเกิดอันตรายต่อแรงงาน ตามหลักความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของ WHO เรื่องของ การป้องกัน (prevention) ไม่ให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมหรือผิดปกติ อันมีสาเหตุมาจากสภาพหรือสภาวะในการทำงานต่างๆ

4.5 ข้อค้นพบด้านสัญญาจ้างงาน โปรงใส และชัดเจน โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

การลงนามในสัญญาจ้างงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นหลักฐานการันตีว่าระยะเวลาการทำงาน รวมถึงข้อตกลงการจ้างของพนักงานรับเหมา ถูกเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการลงนามร่วมกันทั้งฝั่งนายจ้าง และลูกจ้าง โดยจะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งผู้ที่ลงนามในสัญญาจ้างงานควรทำความเข้าใจข้อตกลงใดๆก่อนทุกครั้งที่มีการลงนาม เพื่อความได้รับการคุ้มครองของพนักงานรับเหมาเอง โดยได้สะท้อนออกมาจากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“มีการเซ็นสัญญาจ้างทุกครั้ง แต่ก็ไม่ได้อ่านเลย ทำมานานแล้ว เคยอ่านสัญญาฉบับแรก ก็มีเก็บสัญญาไว้อยู่ ในนั้นก็จะมีระบุรายละเอียดการทำงาน ถ้าเป็นงานที่ไม่มีสัญญาจ้าง มันก็ไม่ดีเค้าจะเอาเราออกตอนไหนก็ได้ เช่น เอกชนตามบ้านคน ตามร้านต่างๆ เค้าจะบอกให้มาทำวันไหนก็มา ไม่มีอะไรคุ้มครองเรา

ถ้าสัญญาจ้างระยะยาวขึ้นมันก็จะดีแหละ สัญญาจ้างระยะสั้น หางานใหม่ไม่ทัน คนที่เค้าเลือกได้ เค้าก็ไม่อยากทำงานสัญญาระยะสั้นหรอก มันไม่มั่นคง เสียโอกาสไปได้งานใหม่ เพราะมันแต่ติดสัญญาเดือนนึง การถูกเลิกจ้าง ยังไม่เคยโดนนะ เพราะว่าแผนกนี้ทำงานตลอด แต่ถ้าอย่างฝ่ายผลิตนะ แผนเค้าเปลี่ยนแปลงบ่อย เค้าก็ลดคนบ่อย ตรงนี้ลดคนไม่ได้ เพราะมีกันอยู่ไม่กี่คน ถึงจะผลิตน้อย แต่งานตรงนี้ก็ยังมีอยู่ตลอด ถ้าเค้าลดคนจริงๆ เค้าก็จะดันให้เข้าไลน์ ส่วนมากเค้าไม่ให้หยุดงาน เค้าจะให้เข้าไลน์ไป เพราะถ้าให้หยุด บริษัทก็ต้องเสียเงินให้พนักงานรับเหมา 75% เป็นตอนนี้น้ำฝ่ายไหนไม่มีงาน เค้าก็ให้ไปอีกฝ่าย แต่ถ้าเค้าจะให้หยุดเลย โดยที่เหตุผลไม่สมควร ก็จะไปแจ้งต่อแรงงานจังหวัด เพราะแจ้งไปไม่นาน แรงงานก็จะเข้ามาตรวจสอบเลยสำหรับการทำงานเป็นพนักงานรับเหมา เราก็อู้สึกเฉยๆ เพราะเราอายุมากแล้ว จะเป็นพนักงานประจำก็ไม่ได้ เพราะก็ไม่มีใครจ้างเราแล้ว ถ้าเราจะเกษียณอายุ เค้าก็ไม่อยากจ้างแล้ว เพราะบริษัทต้องเสียเงินอีก เลยไม่มีใครรับคนอายุเยอะ สวัสดิการอย่างพนักงานมันก็อยากได้ แต่เราแก่แล้ว ถ้าเค้าปรับให้มันก็ได้อยู่แล้ว ใครจะไม่อยากเป็น ถ้าเค้าปรับเราก็อู้สึกดี ความแตกต่างมันก็มี แต่หัวหน้าเราดี ไม่เลือกปฏิบัติเราเลยไม่ค่อยรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตเราไม่เท่ากัน”

(พนักงานรับเหมากลุ่มใกล้เกษียณอายุ คนที่ 1)

“มีการลงชื่อในสัญญาจ้างทุกครั้ง และอ่านทุกครั้ง เลยมีความเข้าใจในสัญญาที่เซ็นไป ถ้าหากเป็นที่ที่ไม่มีสัญญาจ้าง จะไม่มั่นคง เพราะว่าไม่สามารถเรียกร้องอะไรได้เลย จากที่ทำงานมาทุกที่ปฏิบัติตามสัญญา ไม่เคยถูกเลิกจ้าง มีแต่ลาออกจากงาน แต่หากถูกเลิกจ้างจะมีวิธีการรับมือด้วยการไปประกันสังคม เพราะเราไม่ได้ทำอะไรผิด เราสามารถไปหา

ประกันสังคมได้ ไปทำการยื่นเรื่องเพื่อขอเงินชดเชย แจ้งว่าเหตุผลอะไรที่ทางบริษัทเลิกจ้างเรา แต่มันก็มีผลกระทบที่อาจจะตั้งหลักไม่ทัน และต้องหางานใหม่ ถ้าคนไม่มีทุนอยู่เค้าก็จะเดือดร้อนแน่นอน ถ้าหากอยากได้งาน ไม่ใช่ว่าสมัครงานวันนี้แล้วจะได้ทำงานเลย เรื่องของการทำงานเป็นพนักงานรับเหมา ทั้งที่เมื่อก่อนเคยเป็นพนักงานประจำ ไม่ได้คิดอะไรมาก เพราะเราก็กิน มีรายรับเข้ามา ดึกว่าไม่มีอะไรทำ เงินทุนก็จะหมดไปเรื่อยๆ การทำงานเป็นพนักงานรับเหมาตอนนี้ไม่ได้รู้สึกด้อยไปกว่าเมื่อก่อน เพราะอาชีพทุกอาชีพมีคุณค่าอยู่ในตัวเอง”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยผู้ใหญ่ คนที่ 1)

“มีสัญญาจ้าง และเข้าใจทุกครั้งทีลงชื่อ ว่าระยะเวลาในการทำงานเท่าไร คิดว่าถ้าทำงานในที่ที่ไม่มีสัญญาจ้างก็ไม่น่าคงต่อเรา เพราะเค้าจะเอาเราออกเมื่อไหร่ก็ได้ โดยยังไม่เคยเจอบริษัทที่ไม่มีสัญญาจ้าง สำหรับคนที่ทำงานอยู่ได้ เค้าก็อยากได้สัญญาประจำ ส่วนคนไหนที่อยู่ไม่ได้เค้าก็จะออกไปเอง เพราะพนักงานรับเหมาจะได้มั่นใจว่าจะไม่ถูกบอกเลิกจ้าง และจะต้องหางานใหม่เมื่อไหร่ เป็นความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในการทำงานว่ารอบต่อไปบริษัทจะต่อสัญญากับเราไหม หากมีสัญญาจ้างระยะยาว เค้าก็ยังมีหลักประกันในชีวิตว่าอย่างน้อยก็ยังมียานพาหนะในระยะเวลาหนึ่ง ตอนทำงานในไลน์ผลิต เคยโดนสั่งให้หยุดงานเนื่องจากไม่มีแผนการผลิต ใน 7 วันเค้าให้มาทำงาน 1 วันโดยจ่ายค่าจ้างเฉพาะวันทำงาน เราเลยบอกทางบริษัทรับเหมาว่า ถ้าไม่ให้ทำงาน ก็จะลาออกแล้ว ทางนั้นเลยสลับสับเปลี่ยนให้มาทำงานมากขึ้น ถ้าถูกบอกเลิกจ้าง มันไม่เพียงส่งผลกระทบต่อการทำงานเท่านั้น รวมไปถึงทุกอย่างในชีวิต ทั้งบ้าน ทั้งรถ เราจะเอาอะไรผ่อนได้ เงินลูกก็ต้องใช้ไปโรงเรียน สำหรับแผนกที่ทำอยู่ พนักงานประจำกับพนักงานรับเหมาไม่มีสิทธิ์เท่ากัน ทำงานก็ทำเหมือนกัน บางทีพนักงานก็แตกต่างกับเรานิดนึง เพราะพนักงานประจำเค้ามั่นคงกว่าเรา เปรียบเทียบที่เค้าจะเอาเราออกตอนไหนก็ได้ แต่พนักงานประจำก็ยังอยู่ เค้ามั่นคง เงินเค้าก็ได้มั่นคงกว่าเรา อยากให้สัญญาจ้างของพนักงานรับเหมาเป็นสัญญาระยะยาว เราจะได้ทำงานยาวๆ ไม่ต้องมานั่งวิตกกังวลว่า เดือนหน้าจะมีชื่อเราไหม จะได้ออกไหม หรือจะมีชื่อเราต่อ เราต้องลุ้นเดือนต่อเดือน ถ้าบริษัทมาบอกว่า เดือนหน้าให้หยุดงาน เราก็จะเครียดนะสิคะ เราก็ต้องหางานใหม่ คือถ้าไม่มีตั้งแล้วชีวิตมันก็อยู่ยาก เพราะต้องใช้เงิน ถึงเราไม่ได้ทำงานก็ยังมีค่าใช้จ่าย ค่าน้ำ ค่าไฟ”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยรุ่น - วัยทำงาน คนที่ 1)

“มีการเซ็นต์สัญญาจ้าง และได้อ่านทำความเข้าใจ ตอนเป็นพนักงานเราเหมา ในสัญญาจ้างไม่ได้ระบุถึงระยะเวลาไว้ที่แน่นอน ซึ่งเค้ามีสติที่ที่จะทำให้เราหยุดงานวันไหนก็ได้ สัญญาจ้างระยะสั้นไม่มั่นคงต่อการทำงาน ตอนเป็นพนักงานรับเหมาเคยโดนสั่งหยุดงานโดยไม่จ่ายเงินแล้วให้มาทำงานอาทิตย์ละ 3 วัน พอไม่มีงาน ไม่ได้รับเงิน เงินก็ไม่พอใช้ วิ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตเป็นอย่างมาก วิธีแก้ปัญหาตอนนั้นก็คือหางานใหม่ การเป็นพนักงานรับเหมาไม่ได้หางานยากเท่าไร เพราะเราเป็นผู้ชาย ถ้าไปทำงานที่เป็นพนักงานรับเหมาเหมือนเดิมก็ง่าย ผมก็เลยไปทำงานที่อื่น พอเค้าเรียกกลับมา จึงกลับมาทำงาน สัญญาของพนักงานรับเหมาควรเป็นแบบระยะยาว ความรู้สึกตอนนั้นไม่รู้สึกว่าพนักงานรับเหมาต่างจากพนักงานประจำเท่าไร แต่พอเราได้เป็นพนักงานประจำ ก็มองเห็นความต่างเลย แต่ว่าก็ไม่ได้รู้สึกถึงความไม่มีศักดิ์ศรีนะ เพราะที่แผนกปฏิบัติเท่าเทียมกัน ทั้งพนักงานประจำ ทั้งพนักงานรับเหมา”

(พนักงานรับเหมาได้ปรับเป็นพนักงานประจำ คนที่ 1)

จากบทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า พนักงานมีการลงนามในสัญญาจ้างทุกครั้ง หากแต่กลุ่มที่ทำงานมานาน อ่านเฉพาะสัญญาจ้างฉบับแรกๆ แต่เมื่อมีการให้ลงนามในสัญญาจ้างฉบับใหม่ไม่ได้ อ่านทำความเข้าใจ อาจเกิดจากความไม่เข้าใจในตัวสัญญาซึ่งเป็นภาษากฎหมาย อีกทั้งยังไม่มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างทำการอธิบายข้อตกลงต่างๆ ให้เข้าใจมากขึ้น และพบว่าพนักงานในกลุ่มวัยผู้ใหญ่และวัยรุ่น มีการอ่านและทำความเข้าใจสัญญาจ้างก่อนลงนามทุกครั้ง โดยประเด็นด้านสัญญาจ้างอันก่อให้เกิดความวิตกกังวลต่อตัวพนักงานรับเหมาเป็นสำคัญคือเรื่องสัญญาจ้างระยะสั้น ที่มีลักษณะการทำงานแบบชั่วคราว ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต หากแต่เมื่อไม่ได้รับการต่อสัญญา จะเป็นการยากในการเริ่มต้นหางานใหม่ และหารายได้เพื่อมาจุนเจือครอบครัว ถึงแม้ว่าจะมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ลงนามกันทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างแล้ว หากแต่ประเด็นของสัญญาจ้างที่มีระยะสั้นนั้น มิได้ให้ความมั่นคงต่อการทำงานของพนักงานรับเหมาแต่อย่างใด เพียงเพื่อการทำงานให้ผ่านไปในแต่ละเดือน อีกทั้งยังไม่สามารถรู้ล่วงหน้าได้ว่า เมื่อใดที่ตนจะถูกปลดออกเมื่อหมดสัญญาจ้าง แม้สัญญาจ้างจะเป็นไปตามกฎหมายด้วยเสรีภาพในการเขียนสัญญาตามระยะเวลาขึ้นอยู่กับบริษัทแล้ว หากแต่ไม่ได้ให้ความมั่นคง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ตัวแรงงาน เช่น พนักงานรับเหมาไม่สามารถทำธุรกรรมใดๆ เกี่ยวกับการกู้เงินจากธนาคารได้ เนื่องจากระยะเวลาในสัญญาจ้างมีน้อยเกินไป เป็นผลให้ธนาคารไม่เชื่อถือในตัวสัญญาฉบับดังกล่าว เพราะไม่สามารถการันตีได้ว่าบุคคลจะสามารถมีกำลังทรัพย์ในการชำระเงินให้กับธนาคารหรือไม่ ส่งผลให้พนักงานรับเหมาเลือกการกู้เงินนอกระบบแทน อีกทั้งสัญญาระยะสั้นนั้นไม่สามารถเป็นข้อต่อรองของพนักงานรับเหมาในการนำไปหางานใหม่ที่ง่าย

ค่าตอบแทนที่มากขึ้นจากการมีประสบการณ์ เพียงเพราะระยะเวลาในสัญญานั้นมีน้อยจนขาดความสำคัญ จะเห็นว่าสัญญาจ้างชั่วคราวที่ถูกเขียนขึ้นนั้นเป็นไปตามกฎหมาย หากแต่ให้ความมั่นคงและเป็นธรรมต่อตัวพนักงานรับเหมามีได้ สุดท้ายแล้วสัญญาจ้างระยะสั้นนั้นมีผลเพียงเพื่อใช้กับบริษัทผู้ว่าจ้างเท่านั้น เพื่อเป็นข้อต่อรองกับบริษัทรับเหมาแรงงานให้หาแรงงานมาเติมเต็มจำนวนแรงงานที่ขาดไป

4.6 ด้านนโยบายการจ้างพนักงานรับเหมา

การจ้างงานนั้นเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา ก่อนรับคนเข้าทำงาน โดยจะต้องไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมใดๆจากผู้สมัครงาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดสากล เพื่อความโปร่งใสในการจ้างงาน โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นไปในทางเดียวกัน ตามบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“ไม่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการสมัครงาน ส่วนค่าตรวจสอบสุขภาพสำรองจ่ายไปก่อน แล้วบริษัทเค้าก็ให้คืน”

(พนักงานรับเหมากลุ่มใกล้เกษียณอายุ คนที่ 1)

“ไม่มีค่าสมัครงาน มีแต่ค่าตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงาน ค่าจ้างจะคืนให้ หากเป็นที่ทำงานที่ต้องเสียค่าธรรมเนียมก็เป็นการไปทำงานที่ต่างประเทศ ซึ่งเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเองในหลายส่วน แม้จะไปถูกกฎหมาย เรายังต้องเสียค่าเครื่องบินเอง วิชาไม่ต้องจ่าย”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยผู้ใหญ่ คนที่ 1)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“ไม่มีค่าธรรมเนียมในการสมัครงาน และบริษัทจ่ายค่าตรวจสอบสุขภาพให้”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยรุ่น - วัยทำงาน คนที่ 1)

จากบทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า การว่าจ้างงาน พนักงานรับเหมาไม่ถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากบริษัทรับเหมาแรงงาน และพนักงานรับเหมายังได้รับเงินคืนจากการสำรองจ่ายค่าตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงาน โดยการนำใบเสร็จรับเงินมาให้กับบริษัท และได้รับเงินคืนเต็มจำนวน

4.7 ข้อค้นพบด้านสวัสดิการ และวันลา

สวัสดิการ และวันลาเป็นสิทธิที่พนักงานจะได้รับจากการทำงานให้กับนายจ้าง ซึ่งวันลา นั้นจะต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนดหรือนายจ้างอาจให้มากกว่ากฎหมายได้ หากแต่สวัสดิการนั้นเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้กับผู้สมัครงานที่ต้องการทำงานกับองค์กร เพราะเป็นสิทธิที่เพิ่มขึ้นมากกว่า

กฎหมาย หากแต่พนักงานรับเหมานั้นมักจะได้รับเพียงสิทธิประกันสังคม โดยไม่ได้รับสิทธิอื่นๆ นอกเหนือจากนายจ้างด้วยสภาพการจ้างงานชั่วคราว โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็น ตามบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“รู้ว่ามิพักร้อน มีลากิจ พักผ่อนปีแรกได้ 6 วันแล้วก็เพิ่มขึ้นทุกปีจนครบ 12 วันก็เหมือนพนักงานเลย เดียวนี้ดีหน่อยถ้าใครไม่ใช้วันพักร้อนเขาจะจ่ายเงินคืนตอนสิ้นปี ก็คงอยู่ว่าทำไมเขาถึงจ่ายเมื่อก่อนเขาก็ไม่เคยจ่าย เพิ่งมาจ่าย ทุกคนก็เลยไม่ค่อยใช้ลาพักร้อนไง เพราะอยากสะสมไว้เป็นเงินก็ยังดีอีกก็ยังเป็นเงินโบนัสเราได้อีก แต่ถ้าเราต้องการจะลาจริงๆถ้าเราป่วยเนี่ยเราก็ลาป่วยได้แต่เราไม่อยากลาเพราะว่าจะต้องเสียเบี้ยขยันเราเลยเลือกใช้เป็นลาพักร้อนหรือไม่ก็ใช้ลาพักร้อนฉุกเฉินแทนถ้าคุยกับหัวหน้าได้ แต่ถ้าจะใช้ลาพักร้อนฉุกเฉินก็ต้องมีใบรับรองแพทย์เขาก็มีทางออกให้ ก็ดีขึ้นเยอะจากเมื่อก่อน สวัสดิการที่ได้รับก็มีประกันสังคมอย่างเดียว หากไปโรงพยาบาลก็ใช้ประกันสังคม อย่างเป็นความดัน ก็ไม่ได้เสียเงินนะ ค่าไม่ได้รักษาทำอะไร ก็เป็นไปตามระบบ ดีหน่อยที่โรงพยาบาลให้ไปรักษาวินาทีได้ เราก็ไม่เสียเบี้ยขยัน สวัสดิการอย่างอื่น ข้าวมีให้แล้ว อยากได้อีกได้อีก”

(พนักงานรับเหมากลุ่มใกล้เกษียณอายุ คนที่ 1)

“ตอนนี้ยังไม่รู้เลยครับว่าได้รับวันหยุดกี่วัน เพราะเพิ่งมาทำงาน แต่รู้ถ้าเป็นวันหยุดสำคัญตามประเพณี ไม่รู้ว่าตนเองได้รับสวัสดิการอะไรบ้างเช่นกัน แต่คิดว่าน่าจะมีประกันสังคมบางที่เค้าก็วัดใจเราว่าเราจะอยู่กับเค้าได้ไหม”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พนักงานรับเหมากลุ่มวัยผู้ใหญ่ คนที่ 1)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

“รู้ว่าสามารถลาพักร้อนโดยได้เงินของตัวเองได้ 7 วัน ลากิจได้ 3 วัน ถ้าหากเราจะลา เราก็สามารถลาได้ แจกกับหัวหน้าในไลน์กลุ่ม สวัสดิการก็ได้รับประกันสังคม เวลาไปหาหมอก็รอคิวนานเหมือนบุคคลทั่วไป”

(พนักงานรับเหมากลุ่มวัยรุ่น - วัยทำงาน คนที่ 1)

จากบทสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าพนักงานรับเหมาที่ทำงานมานานมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการลางาน และสวัสดิการที่ได้รับเพียงอย่างเดียวคือกองทุนประกันสังคม เมื่อเจ็บป่วย แต่พนักงานรุ่นใหม่ในกลุ่มของวัยผู้ใหญ่ และวัยรุ่นยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการลางาน และสวัสดิการที่ตนได้รับ เนื่องจากไม่มีตัวแทนจากบริษัทผู้รับเหมาแรงงานอธิบายถึงกฎเกณฑ์ดังกล่าว อีกทั้งระยะเวลาที่พนักงานรับเหมาทำงานนั้นเป็นสัญญาเพียงระยะสั้น ส่งผลให้พนักงานไม่อาจทราบได้ว่า

ตนเองจะได้ปฏิบัติต่อไปในรอบการต่อสัญญารอบถัดไปหรือไม่ เนื่องจากสวัสดิการเกี่ยวกับการลา จะสามารถใช้ได้เมื่อมีการนับอายุงานต่อเนื่อง กลุ่มพนักงานรับเหมาที่อยู่มานานจึงมีประสบการณ์ ด้านนี้ หากแต่พนักงานรับเหมาที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ยังขาดความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการลา ตามกฎหมาย

นอกเหนือจากนี้ยังมีข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานรับเหมาที่ ได้รับโอกาสปรับเป็นพนักงานประจำ เกี่ยวกับความแตกต่างในด้านต่างๆ ของการจ้างงานทั้งสอง รูปแบบ เพื่อทำความเข้าใจถึงประเด็นที่พนักงานได้ประสบมาในการทำงานในแต่ละรูปแบบว่าความแตกต่างระหว่างการเป็นพนักงานรับเหมา และการเป็นพนักงานประจำนั้นมีประเด็นใดบ้าง อีกทั้งยังเป็นด้านของความรู้สึก การวางแผนการทำงาน รวมไปถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นธรรม โดยสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“ต่างครับ ต่างมาก ในหลายๆเรื่องทั้งความมั่นคงในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ต่างๆที่ได้รับ เราไม่ต้องกังวลแล้วว่าบริษัทจะสั่งหยุดงานเราเมื่อไหร่ ทำให้เรามีรายได้ที่มั่นคง ทุกๆเดือนเป็นพื้นฐาน หากเราเจ็บป่วยก็มีประกันสุขภาพที่สามารถไปใช้รักษาพยาบาลได้ ไม่ต้องต่อคิวกับกลุ่มประกันสังคมที่ใช้เวลานานกว่า การทำงานก็ต่างครับ ผมคิดว่าพนักงานประจำทำงานน้อยกว่าพนักงานรับเหมา เวลาโดนดู พนักงานรับเหมาที่จะโดนก่อน เช่น วัสดุ ดิบหกลใส่พื้น ซึ่งเราเคยผ่านตรงนั้นมา เราก็พยายามสอนเค้า และช่วยเหลือพนักงานรับเหมา เรื่องงาน ความรับผิดชอบพนักงานประจำเยอะกว่า เพราะทำงานเอกสารเยอะกว่า ต้องจด บันทึกรายละเอียด แต่ส่วนมากความรับผิดชอบที่เยอะกว่าเราจะเป็นตำแหน่งช่างเทคนิค รู้สึคดี และรู้สึก ที่มองเห็นเรา และให้โอกาสปรับเป็นพนักงานประจำ เพราะเรามีอะไรที่มั่นคงมากขึ้นจากเดิม ตอนเป็นพนักงานรับเหมาผมตั้งใจทำงานครับ กระตือรือร้น ไม่เกียจงาน คอยช่วยเหลือเพื่อน ประวัติการทำงานไม่ควรเสีย เช่น ไม่ควรมีการขาด, การลา หรือมาสาย ถ้าเราต้องการจะลาให้แจ้งต่อหัวหน้างานและบอกเหตุผล หัวหน้างานก็จะอนุมัติลาให้ โดยไม่กระทบต่อการ ทำงาน ตอนทำงานเราก็ต้องตั้งใจทำงาน คอยช่วยงานเค้าสม่ำเสมอ เค้าก็จะมองเห็นถึงความตั้งใจของเรา เมื่อมีตำแหน่งว่าง เค้าก็สนับสนุนให้ได้ปรับเป็นพนักงานประจำ ความเป็นธรรม ของการจ้างงานพนักงานรับเหมาคิดว่าเป็นเรื่องของความมั่นคง และการเลือกปฏิบัติครับ เมื่อก่อนบริษัทมีสิทธิ์ที่จะสั่งให้พนักงานรับเหมาคนไหนหยุดงานก็ได้ จนกระทั่งมีการ ร้องเรียนไปยังแรงงานจังหวัด และมีการเข้ามาตรวจสอบ หลังจากนั้นจึงกลายเป็นสัญญาจ้าง ระยะสั้น แต่ผมว่าระยะเวลาในสัญญาระบุแค่ 1 เดือน ก็ยังน้อยไปอยู่ดี คนที่ทำงานเดือนต่อ เดือน แล้วจะต้องหาเวลาไปสมัครงานใหม่ หากไม่ยากกลัวว่าเดือนหน้าตนเองจะถูกคัดชื่อ ออกหรือไม่ แล้วจะหางานใหม่ได้ตอนไหนทัน แต่ในส่วนของพนักงานประจำ มีความมั่นคง กว่ามาก รายได้ก็ไม่ต้องกังวล เพราะเราก็จะได้เท่าเดิมอยู่เสมอ ถ้าหากมีโอที รายได้เราก็

เยอะขึ้น เลยมองว่าการจ้างงานแบบพนักงานประจำดีกว่า และให้สิทธิ์ให้โอกาสพนักงานประจำเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบริษัท ซึ่งพนักงานรับเหมาแทบไม่ได้รับสิทธิ์เช่นเดียวกับพนักงาน ในเรื่องของการจ้างงานก็อาจจะเป็นความไม่เป็นธรรมที่บริษัทๆ จะเลือกใครคนใดคนหนึ่งไว้ และให้ใครออก ซึ่งมันส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของกลุ่มที่จะต้องออกจากงานไปโดยไม่เต็มใจ รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้ในชีวิต”

(พนักงานรับเหมาได้ปรับเป็นพนักงานประจำ คนที่ 1)

“รู้สึกแตกต่าง อย่างแรกคือหน้าที่ความรับผิดชอบของเราเพิ่มขึ้น จากที่เราใช้แรงงานยกของ เราเปลี่ยนไปเป็นคนคุมเครื่องจักร คุมการทำงานของพนักงานในไลน์ผลิต ช่วงแรกๆก็งง ตอนหลังเราก็ทำได้แล้ว ซึ่งหัวหน้าไม่ได้กดดัน เรื่องเงินเดือนเราก็มั่นคงขึ้น เพราะเราได้เงินประจำตายตัว งานเราก็มั่นคงขึ้น ไม่ต้องกังวลว่าจะต้องโดนสั่งหยุดงานตอนไหน ชีวิตเราก็นิ่งขึ้น พอได้ปรับเป็นพนักงานประจำก็เป็นสิ่งที่ดีกับเรา เพราะเราได้เติบโตในหน้าที่การงานของเราด้วย สวัสดิการมีความแตกต่างกับพนักงานรับเหมา มีชุดพนักงาน มีบัตรประกันสุขภาพ ผมก็คิดแผนไว้ระยะตอนนั้นว่าอยากเป็นพนักงานประจำ ที่เราได้ปรับ เพราะความขยัน และเราทำงานได้หลายหน้าที่ ไม่เคยขาด ลา มาสาย เราตั้งใจทำงานให้เค้าเห็น และให้โอกาสเราเมื่อมีตำแหน่งว่าง ซึ่งที่ได้ปรับไม่ได้ปรับเป็นระดับปฏิบัติการ แต่ผมได้เป็นช่าง เคื่ก็ให้ผมมาทดลองทำงานตรงนี้ก่อน เมื่อเค้าเห็นว่าผมทำได้ เคื่ก็ปรับให้เป็นพนักงานประจำเลย ผมก็ศึกษา และตั้งใจเรียนรู้ ผมว่าการจ้างงานพนักงานประจำเป็น **ธรรมมากกว่าพนักงานรับเหมา** เพราะอย่างน้อยก็มีโอกาสถูกเลิกจ้างน้อยกว่าพนักงานรับเหมา เพราะการถูกเลิกจ้างจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนนั้นเยอะ บางคนวางแผนการใช้ชีวิตไว้ แล้วถ้าเกิดถูกเลิกจ้างขึ้นมา เคื่ก็ต้องวางแผนชีวิตใหม่ ก็จะกระทบต่อการเงินเป็นอย่างมาก”

(พนักงานรับเหมาได้ปรับเป็นพนักงานประจำ คนที่ 2)

จากผลการสัมภาษณ์พนักงานรับเหมาที่ได้ปรับเป็นพนักงานประจำ พบว่า การจ้างงานของทั้ง สองระบบมีความต่างกันในด้านของความมั่นคงในการทำงานเป็นประเด็นหลัก เพราะจะส่งผลต่อการทำกิจกรรมหรือธุรกรรมต่างๆในชีวิต สิทธิและสวัสดิการมีความสำคัญรองลงมา เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานประจำ แต่พนักงานรับเหมากลับไม่มีสิทธิ์นั้น ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์พบว่าความเป็นธรรมในการจ้างงานนั้น การเป็นพนักงานประจำมีความเป็นธรรมมากกว่า เนื่องจากความมั่นคง และโอกาสในการถูกเลิกจ้างของพนักงานรับเหมานั้นมีมากกว่า

พนักงานประจำ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำรงชีวิต ไม่เพียงแต่พนักงานรับเหมา ยังรวมไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของสภาวะการจ้างงานชั่วคราวในประเทศไทย อันนำไปสู่การหาหนโยบายทางสังคมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้างงานต่อแรงงานรับเหมา (2) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลือกทำงานในระบบการจ้างงานชั่วคราว และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานจากสภาวะการจ้างงานที่ไม่มั่นคง จากข้อมูลการสัมภาษณ์อันสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานรับเหมาที่ปฏิบัติงานด้วยสัญญาจ้างระยะสั้น และพนักงานรับเหมาที่มีโอกาสได้ปรับเป็นพนักงานประจำ รวมไปถึงตัวแทนจากนายจ้าง สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของสภาวะการจ้างงานชั่วคราวในประเทศไทยอันนำไปสู่การหาหนโยบายทางสังคมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้างงานต่อแรงงานรับเหมา

จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยศึกษาถึงรูปแบบของสภาวะการจ้างงานชั่วคราวของประเทศไทยในปัจจุบัน สะท้อนผ่านประสบการณ์ที่แรงงานได้ประสบจากการทำงานเป็นพนักงานรับเหมา เพื่อนำไปสู่การหาหนโยบายทางสังคมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ้างงานต่อแรงงานเป็นปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่

5.1.1. ปัจจัยด้านค่าจ้าง

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าจ้างที่แรงงานได้รับในปัจจุบัน ถึงแม้จะเป็นไปตามกรอบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามแต่ละพื้นที่นั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงาน ด้วยภาวะเงินเฟ้อในปัจจุบันส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ภาระค่าใช้จ่ายในการซื้อของอุปโภคบริโภคมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่า แม้จะเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในระบบและรับค่าแรงขั้นต่ำที่ครบถ้วนตามกฎหมายนั้นยังคงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ซึ่งแรงงานในระบบนั้นมีจำนวนเพียงร้อยละ 49 ของจำนวนแรงงานทั้งประเทศจำนวน 39,565,991 คน แสดงให้เห็นถึงจำนวนอัตราแรงงานนอกระบบจำนวนกว่าร้อยละ 51 ของแรงงานในประเทศ ซึ่งมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบอยู่ที่ร้อยละ 2 หรือประมาณ 807,962 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) หากแม้แต่แรงงานในระบบซึ่งได้ค่าแรงอย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้วยังไม่เพียงพอ การดำรงชีพของแรงงานนอกระบบจะเป็นเช่นไร จากการไม่มี

กฎหมายใดมารองรับแรงงานเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็น แรงงานภาคเกษตรกรรม, การเลี้ยงสัตว์, การป่าไม้, การทำนา, เกษตรกรรม, ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, ลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นต้น ตามนิยามของ ILO นิยามแรงงานนอกระบบไว้ว่า แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ กิจการขนาดเล็ก จัดตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว เรือน มักใช้วัตถุดิบในประเทศมีการใช้แรงงานเป็นหลัก และสำนักงานสถิติแห่งชาติ นิยามแรงงานนอกระบบไว้ว่า เป็นผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคมมาตรา 33 หากแต่แรงงานนอกระบบเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเป็นทางการแล้ว อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ก่อให้เกิดการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมต่อตัวแรงงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัว เมื่อไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด จากข้อค้นพบที่สะท้อนความคิดเห็นและความรู้สึกของแรงงานรับเหมาที่ได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับค่าแรงขั้นต่ำที่ได้รับ รวมไปถึงสัญญาจ้างงานแบบชั่วคราวนั้น ส่งผลต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานและการดำเนินชีวิต เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้างซึ่งส่งผลต่อสภาพจิตใจของแรงงานรับเหมาเป็นอย่างมาก หากมีการลดกำลังการผลิต แม้แรงงานเหล่านั้นจะทุ่มเททำงานไปมากเพียงใด องค์กรก็ยังมองหาทางออกในการไม่ต่อสัญญาตามความเห็นของตัวแทนนายจ้าง ว่าการใช้แรงงานรับเหมา นั้น แม้จะมีผลกระทบเมื่อจำนวนสรรหา รับเข้าบางช่วงไม่เพียงพอ แต่การจ้างแรงงานรับเหมายังเป็นทางเลือกอันดับแรกๆ ที่องค์กรจะเลือกใช้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

อย่างไรก็ตามแม้องค์กรจะมองเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานรับเหมา เกี่ยวกับการสรรหา และการพัฒนา องค์กรยังคงเลือกที่จะใช้แรงงานรับเหมาผ่านบริษัทรับเหมาต่อไป โดยมีได้คำนึงความรู้สึกหรือความมั่นคงในการทำงานของแรงงานแต่อย่างใด

แม้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเป็นหลักประกันแก่ ลูกจ้าง เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ณ ปัจจุบัน ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ของ ILP เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในประเทศกำลังพัฒนาไม่ให้ได้รับ อัตราค่าจ้างที่ต่ำมากเกินไป ILO ยังกำหนดปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา เกี่ยวกับ ความต้องการของ ลูกจ้างและครอบครัว ค่าครองชีพ ผลประโยชน์ในด้านการประกันสังคม อีกทั้งตามหลัก ETI Base Code ระบุเกี่ยวกับค่าแรงว่า “การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ ต้องเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานและการเก็บออม” แต่หากคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยแล้ว ตัวแรงงานเองนั้นแทบจะไม่มีเพียงพอที่จะเก็บออม จากอัตราค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคนั้น ทางผู้วิจัยเห็นว่า ค่าแรงของ ภูมิภาคมีความแตกต่าง แต่หากเมื่อน้ำมันราคาขึ้น ค่าครองชีพแพงขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อประชากร ทั่วประเทศ จากข้อค้นพบค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานรับเหมาได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการเก็บออมเพื่อเป็น

เงินสำรองยามฉุกเฉิน ดังนั้น รัฐควรคำนึงถึงอัตราค่าจ้างที่จะเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของแรงงาน และครอบครัวได้โดยไม่ขัดสน ตามหลักการของ อนุสัญญา ฉบับที่ 131 ของ ILO

5.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน

ความรับผิดชอบที่แรงงานได้รับนั้น มักถูกเรียกว่าแรงงานแบบ Unskilled คือ เป็นแรงงานแบบที่จะใช้บุคคลใดมาทำก็ได้ โดยไม่ต้องมีความรู้หรือความสามารถ อีกทั้งไม่ต้องการคุณสมบัติใดในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น วุฒิการศึกษา, ความสามารถ หรือประสบการณ์ โดยลักษณะการทำงานจะเป็นการใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น แรงงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีหน้าที่ในการหยิบผลิตภัณฑ์ที่ไหลมาตามสายพานใส่ในกล่อง และนำกล่องไปเรียงบนพาเลท ที่มีการออกแบบลักษณะการวางมาแล้ว, แรงงานที่มีหน้าที่กดเครื่องจักรให้ทำการบรรจุวัตถุดิบ หรือแรงงานรับเหมาในส่วนของคลังสินค้าที่มีหน้าที่ทำลายบรรจุภัณฑ์ที่เป็นของเสียจากการผลิต, แรงงานที่มีหน้าที่ในการบรรจุจัมโบ้ขนาดใหญ่เพื่อเก็บในชั้นเรียง เป็นต้น ซึ่งการทำงานเหล่านี้ไม่ต้องอาศัยวุฒิการศึกษามาช่วยในการทำงาน จึงถูกเรียกว่าแรงงานไร้ฝีมือ หากแต่ต้องใช้แรงในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมต่อเพศสภาพ, อายุ และความสามารถ เช่น ผู้ชายสามารถยกของหนักได้มากกว่าผู้หญิงตามกฎหมายแรงงานคุ้มครองและควบคุม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 37 ที่วางหลักไว้ว่า ลูกจ้างเพศชายสามารถยกของหนักได้ไม่เกิน 55 กิโลกรัม ในขณะที่ลูกจ้างหญิงสามารถยกของหนักได้ไม่เกิน 25 กิโลกรัม พบว่ามีการจัดสรรลักษณะการทำงานได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตามความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือนั้นอาจเป็นเพียงข้ออ้างในการจ่ายค่าแรงที่ไม่สูงและไม่ต้องจ่ายสวัสดิการให้กับแรงงานรับเหมา ซึ่งพบว่า การทำงานบางอย่างของแรงงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ที่ทำงานประเภทนี้กับองค์กรเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากต่อวัตถุดิบ เช่น การกดเครื่องจักรให้ปล่อยวัตถุดิบลงในถุงที่มีน้ำหนักให้ได้ปริมาณที่พอดี งานในลักษณะนี้มีการจ้างแรงงานรับเหมาประจำเป็นจำนวนหนึ่ง เป็นระยะเวลาสั้น ในขณะที่องค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญถึงการเติบโตในหน้าที่การงานของแรงงาน หรือความมั่นคงที่มากกว่าสัญญาจ้างระยะสั้นแม้ว่าพนักงานรับเหมาจะทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน

5.1.3 ปัจจัยด้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน

ผลกระทบที่เกิดจากการถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นในชีวิต หรือการทำงานนั้นย่อมบั่นทอนสภาพจิตใจของทุกคน เนื่องจากคนทุกคนย่อมต้องการดำรงชีวิตอย่างราบเรียบ และทำงานด้วยความสบายใจ โดยจะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตามหลักปฏิบัติของ ILO ว่าด้วย การดำเนินงานจะต้องเคารพ คุ้มครอง และสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่นานาชาติ ให้การยอมรับตามที่ได้มีการระบุไว้ใน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงาน แรงงานรับเหมาก็เช่นกัน จากการสัมภาษณ์พบว่า มีเหตุที่ทำให้แรงงานรับเหมาเกิดการถูกเลือกกระทำ มากกว่าพนักงานประจำ เช่นการพุดจาของผู้ที่มีตำแหน่งมากกว่า หรือการถูกเพิกเฉยจากพนักงานประจำในอดีต การกระทำดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ ก่อให้เกิดความอับอาย รู้สึกไม่เป็นที่ยอมรับ และไม่สามารถต่อรองได้ และยังมีกรณีของการเลือกต่อสัญญาจ้างกับแรงงานรับเหมาบางราย ทำให้ไม่รู้สึกรถึงความมั่นคงจากการทำงาน เพื่อหาเงินมาเลี้ยงตนเอง และครอบครัว ความวิตกกังวลนี้เป็นผลให้สภาพจิตใจมีความย่ำแย่ จากการวิตกกังวลว่าจะมีงานทำต่อไปหรือไม่ และภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายแต่ละเดือน จะสามารถหาเงินได้จากไหน หากโดนยกเลิกจ้างในขณะที่ต้องจ่ายค่าเล่าเรียนให้กับบุตรที่กำลังศึกษา หรือค่าเช่าบ้านที่ต้องจ่ายประจำ

อีกประเด็นที่ค้นพบคือ การบังคับให้แรงงานรับเหมาเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมและไม่เป็นไปตามความสมัครใจ โดยบริษัทรับเหมาแรงงานใช้การข่มขู่เกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานอันจะมีผลต่อการเลือกต่อสัญญาจ้าง เมื่อแรงงานรับเหมาไม่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวแล้ว จึงเกิดความรู้สึกว่าถูกแบ่งแยกและกีดกัน รู้สึกต่ำต้อย หากแต่ในช่วงปีที่ผ่านมาองค์กรได้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าว ให้แรงงานรับเหมาได้มีโอกาสได้รับเงินเป็นของขวัญที่มาร่วมงาน ทำให้แรงงานรับเหมาเกิดความรู้สึกที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติไม่ควรเกิดขึ้นในสถานการณ์ใดๆ โดยเฉพาะการจ้างงาน โดยจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องไปตามแนวทางเดียวกับหลักจรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม (ETI Base Code) ที่บัญญัติไว้ว่าจะต้อง “ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน จ่ายค่าตอบแทนการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง” ดังนั้นการที่องค์กรเลือกให้การจ้างงานแรงงานรับเหมาผ่านการจ้างงานชั่วคราวที่สามารถบอกเลิกสัญญาได้ภายในระยะเวลาอันสั้นนั้น เป็นเหตุให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงานเช่นเดียวกัน อีกทั้งแรงงานรับเหมายังขาดสิทธิและอำนาจในการเจรจาต่อรอง อันไม่เป็นไปตามหลักของ UN Global Compact เกี่ยวกับควรเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและยอมรับการต่อรองร่วม และระบบไตรภาคี พบว่า แรงงานรับเหมาไม่ได้รับสิทธิในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสวัสดิการอันเป็นตัวแทนของลูกจ้าง เข้าร่วมเจรจาต่อรอง ด้วยเหตุผลจากสัญญาการจ้างงานที่สั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่จะต้องเป็นตัวแทนด้วยระยะเวลา 2 ปี ตามข้อกำหนดของกรมพัฒนาและสวัสดิการ ดังนั้น แรงงานรับเหมาจึงไม่มีสิทธิในการเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างพร้อมกับพนักงานประจำที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสวัสดิการ อีกทั้งอาจเกิดจากการไม่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของแรงงานรับเหมาขององค์กรที่ไม่ต้องการให้เกิดพันธะผูกพันกับตนเอง เพื่อง่ายต่อการเลิกต่อสัญญา

5.1.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

สิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ ความปลอดภัยของลูกจ้างที่ทำงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ หรือแรงงานรับเหมา ควรมีอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงให้อย่างครอบคลุม และครบถ้วน จากการสัมภาษณ์พบว่า ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานรับเหมาขึ้นขึ้นอยู่กับพื้นที่ที่ทำงาน บางรายไม่ได้ทำงานหรือสัมผัสกับสารเคมีโดยตรงหากแต่พื้นที่ทำงานถูกจัดไว้ใกล้กับพื้นที่เก็บสารเคมีอันตราย จึงส่งผลเสียต่อสุขภาพไม่มากนัก

ถึงแม้จะมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันให้ แต่ยังมีการทำงานที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในจุดอื่นๆ เช่น การใช้จักรเย็บกระสอบ อีกทั้งการบังคับใช้จึงเป็นเรื่องสำคัญ และควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างถูกต้องและต่อเนื่องเพื่อลดการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุ เพราะหากการได้รับบาดเจ็บนั้น จะเป็นผลกระทบโดยตรงต่อตัวแรงงาน เมื่อไม่สามารถทำงานเพื่อหาเงินเลี้ยงชีพได้ ไม่เพียงแต่ต่อตัวแรงงานเองเท่านั้น อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน และเป็นภาระให้กับครอบครัวหรือผู้ดูแลของแรงงานผู้นั้น รายได้ของครอบครัวลดลง อาจก่อให้เกิดผลกระทบหลายทาง ดังนั้น การป้องกันอันตรายอันจะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ

ข้อค้นพบเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในองค์กร ถึงแม้ว่าจะมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้กับพนักงานแล้ว หากแต่ยังต้องเกิดจากการร้องขอของพนักงานเพื่อใช้อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยดังกล่าว องค์กรควรจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอโดยไม่ต้องให้ลูกจ้างร้องขอ เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นความปลอดภัยในการทำงานของคณะกรรมการร่วมระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) และองค์การอนามัยโลก (World Health Organization; WHO) เกี่ยวกับการป้องกันคุ้มครอง (protection) ผู้ประกอบอาชีพไม่ให้งานที่เสี่ยงอันตราย ซึ่งจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพขึ้นได้การจัดงาน (placing) ให้ผู้ประกอบอาชีพได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับความ สามารถของร่างกายและจิตใจของเขา การปรับ (adaptation) งานให้เหมาะสมกับคน และการปรับคนให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

5.1.5 ปัจจัยด้านสัญญาจ้างงาน โปรงใส และชัดเจน โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

ตามหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม (International Labour Organization : ILO) ได้กล่าวเกี่ยวกับการระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานที่เหมาะสม ตรวจสอบได้และเข้าใจได้ง่ายและ ควรเป็นสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมาย กฎระเบียบสัญญาจ้างงานและข้อตกลงร่วม ที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงานควรมีความชัดเจนและโปรงใส และควรให้ข้อมูล กับแรงงานเกี่ยวกับสถานที่ เงื่อนไข ข้อบังคับ และงานที่กำลังจะได้รับในกรณีของแรงงานข้ามชาติ ควรมีการจัดทำสัญญาในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และแรงงานควรได้รับสัญญาล่วงหน้า ก่อนออกเดินทางจากประเทศต้นทาง สัญญาควรอยู่ภายใต้มาตรการป้องกันการ

สับเปลี่ยนสัญญา และควรบังคับใช้ได้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรในประเทศไทย รวมไปถึงประเทศอื่นๆ จากประเด็นข้อค้นพบเกี่ยวกับสัญญาจ้างนั้น พบว่า แรงงานรับเหมาได้มีการลงนามในสัญญาจ้างงานกับบริษัทรับเหมาแรงงานทุกครั้ง เมื่อมีการต่อสัญญาฉบับใหม่ โดยกลุ่มที่อ่านทำความเข้าใจกับสัญญาจ้างทุกฉบับที่ได้ลงนามเป็นกลุ่มของแรงงานรับเหมาในช่วงวัยรุ่น ไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากนโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่มีมากขึ้นในยุคหลัง หากแต่ยังคงพบว่า แรงงานรับเหมาที่อยู่ในช่วงวัยใกล้เกษียณอายุ มีการลงนามในสัญญาจ้างเช่นกัน โดยมีการอ่านสัญญาจ้างเพียงฉบับแรกๆ หากแต่ไม่ได้อ่านทำความเข้าใจกับสัญญาจ้างฉบับหลัง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ใช้แรงงานทุกคนควรทำความเข้าใจถึงข้อกำหนด หรือสิทธิของตนที่ได้รับไว้ในสัญญาจ้าง เพื่อไม่ให้ตนเองถูกรัดเอาเปรียบจากองค์กรนายจ้าง เพื่อประโยชน์ของตนเอง

อย่างไรก็ตาม สาเหตุที่ทำให้แรงงานกลุ่มใกล้เกษียณอายุไม่ได้อ่าน หรือทำความเข้าใจสัญญาจ้างอาจเกิดจากความไม่เข้าใจในภาษากฎหมายที่ถูกเขียนลงในสัญญาจ้างงานที่จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือความไว้วางใจขององค์กรผู้ว่าจ้าง เพราะเห็นว่าตนเองทำงานมานาน คงไม่ถูกรัดเอาเปรียบจากบริษัทรับเหมาแรงงาน หากแต่ในสัญญาจ้างงานนั้นมักมีการปรับปรุงข้อมูลให้สอดคล้องกับกฎหมายอยู่เสมอ ดังนั้น องค์กรควรจัดให้มีตัวแทนในการอธิบาย หรือช่วยให้ความรู้ความเข้าใจต่อแรงงานรับเหมาทุกคน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและไม่เข้าใจในประเด็นต่างๆ อันจะส่งผลดีต่อตัวแรงงานรับเหมา เพื่อไม่ให้ถูกรัดเอาเปรียบจากนายจ้างอีกทางหนึ่ง

แม้จะมีการจัดทำหนังสือสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่ขัดต่อกฎหมายแล้ว หากแต่สัญญาจ้างระยะสั้น ที่เป็นเพียงการจ้างงานชั่วคราวนั้นยังคงไม่สามารถให้ความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพของแรงงานได้อย่างแท้จริง เนื่องด้วยระยะเวลาที่ถูกระบุในสัญญาจ้างมีระยะสั้นมากเกินไป สะท้อนให้เห็นถึงการไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security) ตามมาตรฐานขององค์การไตรภาคีของ ILO การจ้างงานระยะสั้นนั้นไม่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันหรือความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นหากมีการปรับแก้ไขลักษณะสัญญาจ้างแรงงานของพนักงานรับเหมาให้มีระยะยาวมากขึ้น ไม่เพียงช่วยก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อการจ้างงานแรงงานรับเหมาด้านความมั่นคงทางจิตใจ และความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตเท่านั้น ยังสามารถช่วยให้องค์กรมีบุคคลบุคลากรที่พร้อมจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.6 ปัจจัยด้านนโยบายการจ้างพนักงานรับเหมา

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรับเหมาไม่ได้มีการชำระเงินเพื่อสมัครงาน หรือเข้าทำงานในองค์กร เป็นไปตามหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (International Labour Organization : ILO) ข้อ 7 บัญญัติไว้ว่า ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหา

งานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากแรงงาน หรือคนหางาน หรือผลึกให้พวกเขารับผิดชอบในทางหนึ่งทางใด อีกทั้ง พนักงานรับเหมายังได้รับเงินคืนจากการสำรองจ่ายค่าตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน

5.1.7 ปัจจัยด้านสวัสดิการ และวันลา

สิทธิในการลาของลูกจ้างเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กำหนดวันลาไว้ประกอบด้วย วันลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง, การลาเพื่อทำหมั้นระยะเวลาตามแพทย์กำหนด, ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน, การลาเพื่อรับราชการทหาร, การลาเพื่อฝึกอบรม, การลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 98 วัน สิทธิในการลาเหล่านี้เป็นสิ่งที่ลูกจ้างพึงได้จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานรับเหมาส່วนใหญ่นั้นขาดความเข้าใจในเรื่องของสิทธิการลาของตนเอง และพบว่าสวัสดิการที่แรงงานรับเหมาได้รับมีเพียงอย่างเดียว คือสิทธิการเป็นผู้ประกันตนของประกันสังคม ซึ่งมีความแตกต่างจากพนักงานประจำเป็นอย่างมากที่ได้รับสิทธิที่นอกเหนือกว่าแรงงานรับเหมา

อย่างไรก็ตามบทบัญญัติ มาตรา 11/1 วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการมีหน้าที่ดำเนินการ ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตน ได้รับสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ภายใต้ระเบียบแบบแผนเดียวกันของผู้ประกอบกิจการ ไม่ว่าจะสิทธิประโยชน์และสวัสดิการนั้นเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันนั้นได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นเดียวกัน ถึงแม้จะมีกฎหมายที่ชัดเจนและตรงประเด็นเช่นนี้ หากแต่จะมีสถานประกอบการเป็นจำนวนเท่าใด ที่ปฏิบัติตามหลักการข้อนี้ โดยใช้วิธีการหลบเลี่ยงสถานการณ์จ้างงานดังกล่าว ด้วยช่องว่างผ่านทางบริษัทรับเหมาแรงงาน เพื่อลดการเกิดข้อพิพาทกับหน่วยงานราชการเมื่อมีการตรวจสอบ การปฏิบัติต่อแรงงานรับเหมาด้วยความไม่เท่าเทียมนั้น มีการพบในหลายประเด็นจากการสัมภาษณ์ เพราะฉะนั้นการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า การจ้างงานแรงงานรับเหมาด้วยสัญญาจ้างระยะสั้นนั้นก่อนให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อตัวแรงงานรับเหมา จึงไม่เป็นการจ้างงานที่เป็นธรรมในอุดมคติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการหาคำตอบจากการสัมภาษณ์ว่าเหตุใดจึงเลือกทำงานในระบบนี้ ซึ่งจะอธิบายเพิ่มเติมในส่วนถัดไป

5.2 **วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลิกทำงานในระบบการจ้างงานชั่วคราว และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานจากสภาวะการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

“เราไม่ได้ทำงาน เพื่อเอาความอดทนไปแลกเงิน” จากหนังสือเรื่อง ชีวิตเราไม่ได้ยืนยาวพอที่จะอยู่อย่างอดทน (ชูชุกิ ยูซึเกะ, 2565) อาจเป็นคำที่อาจจะตรงใจหลายๆคนที่อยู่ในภาวะหมดไฟ หรือ burnout syndromes คือ ภาวะมลพิษทางอารมณ์ที่เกิดจากการสะสมความเครียดจากการทำงานมาในระยะหนึ่ง จนเกิดเป็นความเหนื่อยล้าที่ส่งผลต่อสุขภาพใจและกาย องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ขึ้นทะเบียนให้การรับรองภาวะหมดไฟ เป็นโรคใหม่ที่เกิดขึ้นกับผู้คนในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเร่งรีบ กดดัน จนทำให้รู้สึกหมดพลัง หมดไฟ ไร้เรี่ยวแรง หมดแรงจูงใจในการทำงานและการใช้ชีวิตจนอาจเป็นสาเหตุที่นำไปสู่โรคเครียด โรคนอนไม่หลับ โรคซึมเศร้า หรือโรคอื่น ๆ และรวมไปถึงปัญหาในการแสดงออกเชิงอารมณ์ และพฤติกรรมอื่น ๆ (นพ. ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถชยากร, 2023) โดยสภาวะดังกล่าวนี้มักเป็นผู้ที่มีโอกาสในการเลิกทำงานที่ตนเองต้องการ เพื่อตอบสนองรายได้ที่มากพอในการทำงาน โดยยังมีโอกาสในการเปลี่ยนงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการทุ่มเทให้กับการทำงาน หรือเปลี่ยนงานเพื่อให้ได้งานที่ชอบ หรือสวัสดิการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

หากแต่ยังมีกลุ่มคนที่ไม่ได้มีแม้แต่โอกาสที่จะเลือกงาน หรือเลือกค่าตอบแทนที่มากพอที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง และครอบครัว เพื่อให้ตนเองสามารถก้าวข้ามเส้นแบ่งทางสังคมด้วยแรงงานเหล่านี้ยังขาดทางเลือกในเลือกการประกอบอาชีพ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลิกเข้าสู่ระบบการจ้างงานเป็นแรงงานรับเหมา ผ่านบริษัทรับเหมาแรงงานในสภาวะการจ้างงานชั่วคราวซึ่งขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ล้วนเกิดจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัจจัยด้านอายุ, ปัจจัยด้านการศึกษา, ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ, ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย และปัจจัยด้านเพศสภาพ ส่งผลให้ไม่สามารถเลือกงานได้ เมื่อได้งานทำจึงจำเป็นต้องอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน หรือการใช้แรงงานอันเป็นต้นทุนที่มี เพื่อแลกกับค่าจ้างรายวัน ที่เป็นจำนวนเงินเพียงน้อย ที่เรียกว่า หาเช้ากินค่ำ มีเพียงพอสำหรับการใช้ในหนึ่งวันเท่านั้น โดยแรงงานรับเหมาได้กล่าวว่า **“ที่มาทำงานเป็นพนักงานรับเหมาเพราะไม่ต้องลงทุนอะไร เอาแรงงานแลกเงิน”** เพราะพวกเขาไม่มีสิ่งใดมาต่อรองเพื่อให้ได้ทำงาน มีเพียงแรงของตนที่ได้มาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิต โดยพบว่าแรงงานรับเหมาเหล่านี้มีที่มาหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่เคยมีธุรกิจแล้วล้มละลาย ชีวิตตกอับ เปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน อีกทั้งอายุเยอะแล้ว จึงต้องมาทำงานเป็นแรงงานรับเหมา เพื่อหาเงินไปจุนเจือครอบครัว อีกทั้งบ้านที่เคยมี กลับต้องอาศัยอยู่ในห้องเช่าราคาถูกลง อย่างแออัดเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ เงินเดือนที่ได้ถูกนำไปใช้จ่ายด้าน ค่าเช่าบ้าน ค่าอุปโภค บริโภค ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้เป็นค่าแรงขั้นต่ำนั้นแทบไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยต้องประหยัดและใช้จ่ายอย่างมีการวางแผนเพื่อไม่ก่อให้เกิดหนี้นอกระบบผูกพัน แม้แต่การขอกู้ธนาคาร เพื่อให้

เป็นหนี้ในระบบอย่างถูกกฎหมายเพื่อนำมาเป็นต้นทุน แรงงานเหล่านี้ยังไม่มีคุณสมบัติที่จะกู้ได้ เนื่องจากระยะเวลาที่ถูกระบุในสัญญาจ้างงานชั่วคราวนั้น เป็นสัญญาที่มีระยะสั้น ทำให้ธนาคารไม่สามารถอนุมัติหรือการันตีการมีเงินเพื่อนำมาจ่ายคืนธนาคารได้ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เกิดหนี้ในระบบขึ้นด้วยราคาดอกเบี้ยที่สูงกว่าความสามารถในการชำระเงินคืนทั้งหมด พบว่าแรงงานรับเหมาบางรายมีการกู้เงินรายวันเพียงเพื่อให้มีเงินมีใช้ในวันนั้นๆ หากแต่ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นยังไม่มากพอที่ใช้เลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี เมื่อมีภาระทางครอบครัวย่อมต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายอย่างประหยัดมากยิ่งขึ้น จนแทบไม่เหลือแม้เงินเก็บไว้เพื่อใช้ยามฉุกเฉินหรือเจ็บป่วย โดยสิทธิที่ใช้ได้มีเพียงสิทธิประกันสังคม เพื่อนำไปใช้ในการรักษาตัวในสถานพยาบาลตามสิทธิ์ อีกทั้งเงินที่ได้ตอนเกษียณอายุจากประกันสังคมนั้นยังเป็นจำนวนที่ไม่มาก เพราะเมื่อเทียบกับค่าแรงแล้ว จำนวนเงินที่ถูกหักนำจ่ายประกันสังคมนั้นมีน้อย เงินบำนาญเกษียณที่จะได้รับอาจอยู่ที่ประมาณไม่เกิน 1,800 บาทต่อเดือน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นสิ่งที่แรงงานรับเหมาประสบในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะปัจจัยในการเข้าทำงานจะมาจากอายุที่เยอะ ซึ่งหลายองค์กรไม่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานเนื่องจากลักษณะงานไม่มีความเหมาะสมในการเข้าทำเป็นพนักงานประจำ, วุฒิการศึกษาไม่สูง ทำให้ไม่สามารถเลือกงานได้ แม้จะเป็นคนมีความสามารถ อาจต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ตัวเองกับองค์กรถึงความสามารถที่มี โดยจะต้องใช้เวลามากกว่าคนอื่น, ด้านเศรษฐกิจไม่มีเสถียรภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการจ้างงานของนายจ้าง, การเลือกทำงานใกล้ที่พักอาศัย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานเยอะ และปัจจัยด้านเพศสภาพ อันเป็นสิ่งที่สังคมไทยรณรงค์ให้เข้าใจถึงความหลากหลายทางเพศ หากแต่หลายองค์กรยังไม่รับกลุ่มเพศทางเลือก เนื่องจากมองว่ากลุ่มเหล่านี้มักก่อปัญหาการตบตีแย่งชิงเพศตรงข้าม เป็นต้น

จากผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมานั้น เป็นเรื่องของสัญญาจ้างชั่วคราวที่มีกำหนดระยะเวลาอันสั้น แต่ต้องวิตกกังวลทุกครั้งเมื่อถึงรอบการหมดสัญญาจ้างว่าตนเองจะยังได้ต่อสัญญาและทำงานต่อหรือไม่ ซึ่งสัญญาจ้างที่มีความมั่นคงนั้น ส่งผลให้รายได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงมีความมั่นคงตามไปด้วย เพราะสามารถมั่นใจได้ว่า ในเดือนถัดไปแรงงานจะยังมีงานทำและได้รับเงินเดือนต่อไป เนื่องด้วยสภาวะการเงินที่มั่นคงนั้น จะทำให้สามารถวางแผนการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถบริหารเงินได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องกังวล พบว่าแรงงานรับเหมาที่มีความต้องการให้สัญญาจ้างนั้นมีระยะเวลาที่ยาวนานมากขึ้น เป็น 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อให้ได้มีเวลาเตรียมตัวในการหางานใหม่หากจะไม่ได้รับการต่อสัญญา แต่หากเป็นสัญญาจ้างระยะสั้นระยะเวลา 1 เดือนเช่นนี้ ตัวแรงงานเองไม่มีโอกาสหรือเวลาในการเตรียมตัวเพื่อหางานใหม่ เพราะหากเมื่อไม่ได้รับการต่อสัญญาจะส่งผลให้ตัวแรงงานขาดรายได้ที่จะต้องใช้ในการดำรงชีวิตและดูแลครอบครัว ไม่เพียงแต่รายได้ที่น้อยเท่านั้น แรงงานยังไม่มีโอกาสที่จะส่งบุตรหลานของตนเองไปเรียนโรงเรียนดีๆ เพื่อให้ก้าวข้ามสู่สังคมที่ดีได้ พบว่า ผู้ที่มาจากครอบครัวชนชั้นแรงงาน

เป็นส่วนใหญ่มักได้รับการศึกษาที่น้อย อันทำให้ไม่สามารถเลือกประกอบอาชีพได้ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคล หากแต่เป็นความจำเป็นที่จะต้องทำงานดังกล่าวเพื่อค่าตอบแทนมาใช้ในการหล่อเลี้ยงชีวิต ถึงจะเหนื่อย หรือต้องใช้ความอดทนก็จำเป็นจะต้องทำงานในสภาวะดังกล่าวต่อไป

แม้ว่ากระทรวงแรงงานจะมีนโยบายพลิกโฉมแรงงานไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับการดูแลสุขภาพชีวิตแรงงานของผู้ประกันตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2565) ภายใต้ลักษณะการทำงานของพนักงานรับเหมานั้นเป็นการทำงานภายใต้สัญญาจ้างระยะสั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นแรงงานในระบบในช่วงของการจ้างงานซึ่งส่งเงินสมทบประกันสังคมมาตรา 33 แล้ว หากเมื่อหมดสัญญาจ้างงานโดยไม่ได้รับการต่อสัญญาแล้ว เป็นเหตุให้แรงงานขาดรายได้ และต้องออกจากการทำงานเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 อย่างเสี่ยงไม่ได้ หากแรงงานยังต้องการสิทธิตามหลักประกันสังคมแล้ว แรงงานจำเป็นต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา 40 ซึ่งตัวผู้ประกันตนมีหน้าที่จ่ายเงินเอง อีกทั้งยังไม่มีกรมสมทบเพิ่มเติมจากนายจ้าง การหาเงินมาสมทบประกันสังคมด้วยตนเองในขณะที่ไม่มีการจ้างงานจึงเป็นการยากต่อตัวแรงงาน จากการขาดรายได้ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การโทรภาค ILO เกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานอย่างแท้จริง ด้วยสถานภาพของพนักงานรับเหมาดังกล่าวไม่สามารถเรียกร้องสิทธิความเท่าเทียมและการเลือกต่อสัญญากับบริษัทได้ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อปัจจุบันเกี่ยวกับระบบประกันสุขภาพภายใต้ประกันสังคม ยังส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานเองเมื่อเกษียณอายุ เนื่องจากเงินสมทบในระบบน้อย อัตราค่าทดแทนเกษียณอายุจึงน้อยตามลงไป การจ้างงานอย่างไม่มั่นคงในสภาวะการณ์เช่นนี้ เป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อแรงงานรับเหมาเป็นอย่างมาก

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานรับเหมาที่อยู่ในระบบสัญญาจ้างระยะยาว เพื่อเปรียบเทียบและศึกษาถึงคุณภาพชีวิตที่แรงงานรับเหมาพบเจอในสภาวะการจ้างงานดังกล่าว ต่อความคิดเห็นว่า เมื่อสัญญาจ้างงานนั้นระยะยาวขึ้นแล้ว แรงงานรับเหมาเองมีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานที่ทำอยู่ว่ามีความเป็นธรรมตามอุดมคติ และสามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานรับเหมาได้หรือไม่



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี

.....

คำชี้แจง

คำถามสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แรงงานรับเหมาประสพระหว่างการทำงานอันเป็นรูปแบบของสภาวะการจ้างงานชั่วคราวในประเทศไทย เพื่อหาคำตอบของปัญหาการวิจัยถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลิกทำงานในระบบดังกล่าวของพนักงานรับเหมาแรงงาน และนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ และหาแนวทางในการสภาพการทำงาน ของพนักงานรับเหมาให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างมีคุณค่า

คำถาม

1. ด้านค่าจ้าง (ค่าตอบแทน, ค่าทำงานล่วงเวลา, ค่ากะ, ค่าใบประกอบวิชาชีพ)
 - 1.1 คุณคิดว่าค่าตอบแทนที่คุณได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือไม่ แบ่งเป็นค่าอะไรบ้าง เช่น ค่ากะ, ค่าโอที, ค่าใบประกอบวิชาชีพ
2. ด้านลักษณะการทำงาน (การยกของเกินกำลังแรงงานตามกฎหมาย, ปริมาณงาน, ความรับผิดชอบ)
 - 2.1 คุณคิดว่างานที่คุณได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมหรือไม่
 - 2.2 คุณคิดว่าความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีมากน้อยเพียงใด
 - 2.3 ลักษณะงานที่คุณได้รับมอบหมายเป็นอย่างไร
3. ด้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน
 - 3.1 คุณถูกเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือไม่ อย่างไร เช่น หัวหน้างานและพนักงานประจำความแตกต่างจากพนักงานประจำ ปฏิบัติต่อคุณอย่างเท่าเทียมหรือไม่, การถูกข่มขู่ทั้งทางกายและวาจา
 - 3.2 หากคุณได้รับความไม่เป็นธรรม คุณสามารถร้องเรียนต่อหัวหน้างาน หรือองค์กร หรือกรมแรงงานได้หรือไม่
 - 3.3 เมื่อมีการลดแผนการผลิต คุณเห็นว่าเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ต่อการเลือกกำลังพลบางคนให้อยู่ต่อ และบางคนถูกเลิกจ้าง
 - 3.4 เพศสภาพของคุณเป็นประเด็นในการถูกเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือไม่
4. ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (เสียง, อุณหภูมิ, สารเคมี)

- 4.1 คุณรู้สึกปลอดภัย ในขณะที่ทำงานหรือไม่ หากไม่ คุณได้รับผลกระทบใดบ้างขณะทำงาน
 - 4.2 ได้รับอุปกรณ์ป้องกันครบหรือไม่ เช่น รองเท้าเซฟตี้, หมวกเซฟตี้, อุปกรณ์ป้องกันเสียง
 - 4.3 รู้สึกมีความเสี่ยงในการทำงานไหม
- 5. ด้านสัญญาจ้างงาน โปร่งใส และชัดเจน โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย**
- 5.1 ในการจ้างงานทุกครั้ง คุณมีการลงนามในสัญญาจ้าง ต่อบริษัท และคุณมีความเข้าใจในสัญญาจ้างฉบับนั้นมากน้อยเพียงใด
 - 5.2 เคยมีสถานที่ทำงานที่ไม่มีสัญญาจ้างหรือไม่ หากมี คิดว่าการจ้างงานแบบนั้นให้ความรู้สึกมั่นคง หรือไม่อย่างไร
 - 5.3 สถานที่ทำงานที่มีสัญญาจ้าง แต่มีไหม ที่องค์กรไม่ทำตามสัญญาจ้าง
 - 5.4 ความคิดเห็นต่อสัญญาจ้างระยะสั้น เป็นอย่างไร
- 6. ด้านนโยบายการจ้างพนักงานรับเหมา**
- 6.1 คุณถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการทำงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครงานหรือไม่ เช่น ค่าสมัคร, ค่าตรวจสุขภาพ โดยได้รับคืนจากบริษัทหรือไม่
- 7. ด้านสวัสดิการ และวันลา (จำนวนวันลา, การอนุมัติลา, สวัสดิการ)**
- 7.1 ทราบหรือไม่ว่าตามกฎหมายคุณสามารถลาอะไรได้บ้าง
 - 7.2 คุณสามารถลางานได้โดยเป็นไปตามกฎระเบียบ และกฎหมาย โดยไม่ถูกจำกัดการลา หรือไม่
 - 7.3 คุณได้รับสวัสดิการใดบ้าง และต้องการสวัสดิการใดเพิ่มขึ้นหรือไม่
- 8. ความคิดเห็นต่อการจ้างงาน**
- 8.1 คุณมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการทำงานของ คุณ ในตำแหน่งพนักงานรับเหมา ด้วยสัญญาจ้างระยะสั้น
- 9. เคยถูกเลิกจ้างหรือไม่ ? หากเคย มีวิธีการรับมือกับการถูกเลิกจ้าง อย่างไร?**
- 10. คุณมีความรู้สึกอย่างไรต่อการ ทำงานเป็นพนักงานรับเหมา**
- 11. คุณรู้สึกว่าการทำงานรับเหมา นั้นทำให้คุณถูกลดทอนศักดิ์ศรี หรือความเป็นมนุษย์ของตัวเองหรือไม่**
- 12. ทำไมคุณถึงเลือกเข้าทำงานเป็นพนักงานรับเหมา กรุณาเล่าเกี่ยวกับชีวิตก่อนมาเป็นพนักงานรับเหมา และสิ่งที่ประสบพบเจอในขณะที่ทำงานเป็นพนักงานรับเหมา**

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี

.....

คำชี้แจง

คำถามสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แรงงานรับเหมาประสพระหว่างการทำงานอันเป็นรูปแบบของสภาวะการจ้างงานชั่วคราวในประเทศไทย เพื่อหาคำตอบของปัญหาการวิจัยถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานเลือกทำงานในระบบดังกล่าวของพนักงานรับเหมาแรงงานที่ได้ปรับเป็นพนักงานประจำ เพื่อเปรียบเทียบระบบการทำงานทั้งสองระบบผ่านบุคคลที่มีประสบการณ์ตรง เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นธรรม

คำถาม

(โดยการให้นี้ยกย้อนกลับไปเมื่อตอนทำงานเป็นพนักงานรับเหมาแรงงาน)

1. ด้านค่าจ้าง (ค่าตอบแทน, ค่าทำงานล่วงเวลา, ค่ากะ, ค่าใบประกอบวิชาชีพ)
 - 1.1 คุณคิดว่าค่าตอบแทนที่คุณได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือไม่ แบ่งเป็นค่าอะไรบ้าง เช่น ค่ากะ, ค่าโอที, ค่าใบประกอบวิชาชีพ
2. ด้านลักษณะการทำงาน (การยกของเกินกำลังแรงงานตามกฎหมาย, ปริมาณงาน, ความรับผิดชอบ)
 - 2.1 คุณคิดว่างานที่คุณได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมหรือไม่
 - 2.2 คุณคิดว่าความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีมากน้อยเพียงใด
 - 2.3 ลักษณะงานที่คุณได้รับมอบหมายเป็นอย่างไร
3. ด้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและสถานที่ทำงาน
 - 3.1 คุณถูกเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือไม่ อย่างไร เช่น หัวหน้างานและพนักงานประจำความแตกต่างจากพนักงานประจำ ปฏิบัติต่อคุณอย่างเท่าเทียมหรือไม่, การถูกข่มขู่ทั้งทางกายและวาจา
 - 3.2 หากคุณได้รับความไม่เป็นธรรม คุณสามารถร้องเรียนต่อหัวหน้างาน หรือองค์กร หรือกรมแรงงานได้หรือไม่
 - 3.3 เมื่อมีการลดแผนการผลิต คุณเห็นว่าเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ต่อการเลือกกำลังพลบางคนให้อยู่ต่อ และบางคนถูกเลิกจ้าง
 - 3.4 เพศสภาพของคุณเป็นประเด็นในการถูกเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือไม่

4. **ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (เสียง, อุณหภูมิ, สารเคมี)**
 - 4.1 คุณรู้สึกปลอดภัย ในขณะที่ทำงานหรือไม่ หากไม่ คุณได้รับผลกระทบใดบ้างขณะทำงาน
 - 4.2 ได้รับอุปกรณ์ป้องกันครบหรือไม่ เช่น รองเท้าเซฟตี้, หมวกเซฟตี้, อุปกรณ์ป้องกันเสียง
 - 4.3 รู้สึกมีความเสี่ยงในการทำงานไหม
5. **ด้านสัญญาจ้างงาน โปร่งใส และชัดเจน โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย**
 - 5.1 ในการจ้างงานทุกครั้ง คุณมีการลงนามในสัญญาจ้าง ต่อบริษัท และคุณมีความเข้าใจในสัญญาจ้างฉบับนั้นมากน้อยเพียงใด
 - 5.2 เคยมีสถานที่ทำงานที่ไม่มีสัญญาจ้างหรือไม่ หากมี คิดว่าการจ้างงานแบบนี้ให้ความรู้สึกมั่นคง หรือไม่อย่างไร
 - 5.3 สถานที่ทำงานที่มีสัญญาจ้าง แต่มีไหม ที่องค์กรไม่ทำตามสัญญาจ้าง
 - 5.4 ความคิดเห็นต่อสัญญาจ้างระยะสั้น เป็นอย่างไร
6. **ด้านนโยบายการจ้างพนักงานรับเหมา**
 - 6.1 คุณถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการทำงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครงานหรือไม่ เช่น ค่าสมัคร, ค่าตรวจสอบสุขภาพ โดยได้รับคืนจากบริษัทหรือไม่
7. **ด้านสวัสดิการ และวันลา (จำนวนวันลา, การอนุมัติลา, สวัสดิการ)**
 - 7.1 ทราบหรือไม่ว่าตามกฎหมายคุณสามารถลาอะไรได้บ้าง
 - 7.2 คุณสามารถลางานได้โดยเป็นไปตามกฎระเบียบ และกฎหมาย โดยไม่ถูกจำกัดการลา หรือไม่
 - 7.3 คุณได้รับสวัสดิการใดบ้าง และต้องการสวัสดิการใดเพิ่มขึ้นหรือไม่
8. **ความคิดเห็นต่อการจ้างงาน**
 - 8.1 คุณมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไรต่อการทำงานของ คุณ ในตำแหน่งพนักงานรับเหมา ด้วยสัญญาจ้างระยะสั้น
9. เคยถูกเลิกจ้างหรือไม่ ? หากเคย มีวิธีการรับมือกับการถูกเลิกจ้าง อย่างไร?
10. คุณมีความรู้สึกอย่างไรต่อการ ทำงานเป็นพนักงานรับเหมา
11. คุณรู้สึกว่าการเป็นแรงงานรับเหมา นั้นทำให้คุณถูกลดทอนศักดิ์ศรี หรือความเป็นมนุษย์ของตัวเองหรือไม่
12. ทำไมคุณถึงเลือกเข้าทำงานเป็นพนักงานรับเหมา กรุณาเล่าเกี่ยวกับชีวิตก่อนมาเป็นพนักงานรับเหมา และสิ่งที่ประสบพบเจอในขณะที่ทำงานเป็นพนักงานรับเหมา
13. **คำถามสัมภาษณ์เพิ่มเติมสำหรับพนักงานรับเหมา ที่ได้ปรับเป็นพนักงานประจำ**
 - 13.1 ความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นพนักงานประจำ กับพนักงานรับเหมาเป็นอย่างไร
 - 13.2 คุณมีความรู้สึกอย่างไรเมื่อได้ปรับเป็นพนักงานประจำ

- 13.3 คุณมีแนวทางในการทำงานอย่างไร และมีการวางแผนอย่างไร เพื่อให้ได้รับโอกาสในการ
ปรับเป็นพนักงานประจำ
- 13.4 คุณมีความเข้าใจอย่างไรต่อระบบการจ้างงานที่เป็นธรรม หากเปรียบเทียบกับการทำงาน
ทั้ง 2 สถานะ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การจ้างงานในสภาวะชั่วคราวและเงื่อนไขชีวิตของแรงงานในจังหวัดสระบุรี

.....

คำชี้แจง

คำถามสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรเลือกการจ้างงานผ่านแรงงานรับเหมา และปัญหาที่พบจากการจ้างงานในลักษณะดังกล่าว เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานรับเหมาเปรียบเทียบกับจ้างงานพนักงานประจำ โดยตัวแทนผู้ประกอบการ

คำถาม

1. เพราะเหตุใดจึงเลือกจ้างแรงงานผ่านการจ้างของของบริษัทเราเหมาแรงงาน
2. ปัญหาที่พบจากการจ้างแรงงานแบบรับเหมา และวิธีการจัดการ
3. การจ้างแรงงานรับเหมา ดีกว่าการจ้างพนักงานประจำหรือไม่ อย่างไร



บรรณานุกรม

- International Labour Organization (ILO). (2023). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานทุกคน https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_878550/lang--en/index.htm
- Mohammad Rezaul Karim. Effects of Globalization on Working Women in the Private Sector of Bangladesh: A Study of the Garment Industry. *Bangladesh Public Administration Training Centre*.
- United Nations Global Compact. ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact), <https://sustainability.indoramaventures.com/th/un-initiatives/un-global-compact>
- กระทรวงแรงงาน. ระบบไตรภาคี, <http://library.mol.go.th/opac/ebook/09101.1.pdf>
- กัมปนาท วอชวา และกุสุมา คำพิทักษ์. (2556). ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, (2541).
- จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม. (2016). จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม การแก้ไขปรับปรุงข้อบัญญัติ เรื่องชั่วโมงการทำงาน การตีความ : หมายความว่าอย่างไร.
- จันทิราพร ทั้งสุวรรณ. (2555). การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (SHE) ใน โรงงานผลิตน้ำมันจากยางรถยนต์เก่าไม่ใช่แล้ว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ชูชุกี ยูชีเกะ. (2565). ชีวิตเราไม่ได้ยืนยาวพอที่จะอยู่อย่างอดทน. วีเลิร์น.
- ดร.นฤพนธ์ ดั่งวงวิเศษ. (2023). *Life History* <https://anthropology-concepts.sac.or.th/glossary/160>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2565). การจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ <https://www.set.or.th/th/listing/equities/industry-sector-classification>
- ธีระพงษ์ ฮั่นไพศาล. (2561). ปัญหาการตีความคำว่า "งานในลักษณะเดียวกัน" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง.
- นพ. ลัญจนศักดิ์ อรรถชยากร. (2023). ภาวะหมดไฟ (*Burnout syndromes*)
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2561). สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม. มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung).
- นายอภิสิทธิ์ ปานอิน. (2564). ภาพยนตร์ไทยกับการสร้างการรับรู้ปัญหาสังคม ทศวรรษ 2510 ถึงทศวรรษ 2530 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- บันทึก 6 ตุลา. (2018). การต่อสู้ของกรรมกร. In กรรมกรฮาร่า (Ed.).
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2559). “แม้มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง)”: กรณีศึกษาสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรอง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 สถาบัน

พระปกเกล้า].

ประชาไท. (2022). 'โรงงานสีเขียว' แต่กลับละเลย 'คนทำงาน' ตัวอย่างจากโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่บึงกลาคะเทศ
<https://prachatai.com/journal/2022/06/99169>

ผศ.ดร.ชัชวาลย์ ธรรมบุษดี. (2561). ความหมายที่ปลายรุ้ง: กระบวนการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศไทย
 สวัสดิการได้วิกฤติเสรีนิยมใหม่. วิทยาลัยสหวิทยาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พัชรี ปัญญาผั่ง. *Human Rights สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์. แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย*
 ไทย.

พุทธพงษ์ เจียมรัตตัญญู. (2547). จอน อึ้งภากรณ์ กับเบื้องหลังการถ่ายหนังบันทึกการต่อสู้ของกรรมกรหญิงโรงงานฮาร์
 รา. In บ. ๓. พ. ศ. 2518-2519 (Ed.).

วีระพงษ์ บึงไกร, แ. ก. (2556). ปัญหาการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วารสารกระบวนการ
 ยุติธรรม, 1.

ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อุษยา. (2553). อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 : ทำไมต้องให้สัตยาบัน? คณะทำงานผลักดัน
 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98, และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2565). คู่มือสำหรับประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก
 ในการพิจารณาอนุญาตทางราชการ พ.ศ.2558.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ก. (2565). นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 "MOL พลิก
 โฉมตลาดแรงงานไทย".

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามแรงงานในระบบและนอกระบบ สถานภาพการทำงาน
 เพศ และภาค. <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การสำรวจอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ.2566. กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติ
 แห่งชาติ.

สิทธิพร เคาภายน. (2556). สิทธิในกระบวนการยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 39 [วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ].

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2563). หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นกิมและบทนิยามว่าด้วย
 ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง.

อรวรรณ เกษร. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ศึกษากรณีแรงงานภาคเกษตรกรรม ตอนที่ 3
 แนวทางการพัฒนากฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบภาคเกษตรกรรม. 3.

อังคณา เตชะโกเมนท์. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour
 Organization : ILO). 4.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

Areerut Preechawana

วัน เดือน ปี เกิด

8 August 1993



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY