

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง

แนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
ที่มีการใช้แรงงานกลุ่มเสี่ยง



โดย
นายทศชัย หงษ์ศิริินทนาถ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
(นักวิชาการแรงงานระดับเชี่ยวชาญ)
ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๕

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ด้วยความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม การพัฒนาของคุณภาพประชากร และการเข้าสู่สังคมสูงวัย การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศล้วนเป็นปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน แรงงานชาวไทยไม่เพียงรองรับกับภาคอุตสาหกรรมการผลิต การใช้แรงงานจ้างเหมา (Sub-contractor) และแรงงานต่างด้าวเข้ามาที่ทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนจึงเป็นความจำเป็นต่อภาคการผลิต ทำให้มีแรงงานจ้างเหมา และแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่สถานประกอบการกิจการจำนวนมาก ในบางสถานประกอบการกลายเป็นแรงงานส่วนใหญ่ หรือเกือบทั้งสถานประกอบการเป็นแรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าว ซึ่งต้องทำงานร่วมกับลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง และลูกจ้างชาวไทย แต่ได้มีสภาพการจ้าง ประโยชน์จากการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานที่น้อยกว่า ทำให้แรงงานจ้างเหมา และแรงงานต่างด้าวมีความต้องการปรับปรุงสภาพการจ้าง ซึ่งฝ่ายสถานประกอบการไม่ตอบสนอง กลายเป็นข้อแย้ง ข้อร้องเรียน จากการจ้างที่มีความแตกต่างนี้เองที่มักเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง แรงงานจ้างเหมา และแรงงานต่างด้าวจึงเป็น “แรงงานกลุ่มเสี่ยง” ที่จะมีความขัดแย้งกับฝ่ายสถานประกอบการ ด้วยความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ความแตกต่างนี้เอง ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจ เกรงปัญหาการรวมตัวของแรงงานต่างด้าวจะกระทบต่อความมั่นคง การที่แรงงานต่างด้าวบางสถานประกอบการไม่อาจเข้าถึงสิทธิที่เป็นสภาพการจ้าง การไม่มีช่องทางสื่อสารหรือต่อกับนายจ้าง ฝ่ายจัดการ ที่จะบอกความต้องการ หรือร้องทุกข์จนทำให้เกิดเป็นคำร้องเรียนกล่าวหาการละเมิดสิทธิแรงงาน ไปถึงการกีดกันทางการค้า

การมีแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม เพื่อให้ นายจ้าง ฝ่ายจัดการ กับแรงงานกลุ่มเสี่ยงสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความเข้าใจ มีความไว้วางใจ ลดความขัดแย้งเพราะความแตกต่าง จึงไม่ใช่การตรากฎหมายเป็นการเฉพาะ หรือยกเว้นกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน แต่ต้องสร้างความเข้าใจ ให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน การร่วมปรึกษาหารือแบบทวิภาคี สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่จะมีสภาพการจ้างที่เหมาะสม นายจ้าง และแรงงานชาวไทยมีความเข้าใจ ลดความไม่ไว้วางใจ ไม่เกิดความขัดแย้ง ข้อร้องทุกข์ร้องเรียนจนกลายเป็นการละเมิดสิทธิแรงงาน

คำนำ

แรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นกับภาคการผลิตของประเทศไทย ไม่ใช่เพียงงานประมงหรืองานก่อสร้างแต่เป็นกำลังสำคัญของการผลิตในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากปัญหาแรงงานของไทยไม่เพียงพอที่จะรองรับความต้องการของการขยายตัวของอุตสาหกรรมเดิม และรองรับการลงทุนใหม่ จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงของการเข้าสู่สังคมสูงวัย ประชากรที่เกิดใหม่ลดลง คนรุ่นใหม่ในวัยทำงานมีการศึกษาในระดับสูงเลือกทำงานที่เป็นอิสระมากขึ้น การใช้แรงงานต่างด้าวจึงไม่ใช่เพียงทางเลือกแต่เป็นจำเป็นในการขับเคลื่อนของภาคการผลิตทำให้การจัดแรงงานเพื่อรองรับการผลิตทั้งการใช้แรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าวมีจำนวนมาก และแรงงานดังกล่าวต้องมาทำงานในสภาพการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับลูกจ้างของผู้นำจ้างในสถานประกอบการเดียวกัน ความแตกต่างกันเรื่องภาษา วัฒนธรรม รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนความไม่เข้าใจกันเพราะความต่างเชื้อชาติ สถานะในทางกฎหมายก็ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง หรือเข้าไม่ถึงสวัสดิภาพสวัสดิการของสถานประกอบการ แม้กฎหมายแรงงานมิได้ยกเว้น หรือแบ่งแยกการคุ้มครองแรงงานไม่ว่าสัญชาติใด หรือการคุ้มครองแรงงานของแรงงานจ้างเหมา การทำความเข้าใจเพื่อลดความระแวง หรือไม่เข้าใจ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสม จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยลดป้องกันความขัดแย้งในสถานประกอบการ ลดการร้องทุกข์ที่เป็นนำเสนอภาพการเอาเปรียบ ไม่คุ้มครองแรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าวจนนำไปสู่การกล่าวหาละเมิดสิทธิแรงงาน

ทิศชัย หงษ์ศิริรินทนาถ

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง แนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ที่มีการใช้มีแรงงานกลุ่มเสี่ยง	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๑
๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๓
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๐
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๑๐



ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

.....

๑. เรื่อง แนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานกลุ่มเสี่ยง

๒. หลักการและเหตุผล

การแรงงานสัมพันธ์เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่มีความแตกต่างกันจากฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง จะมีเสรีภาพในการเจรจาต่อรองรวมกันเป็นสหภาพแรงงานตามสิทธิแรงงานที่เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งประเทศไทยรับหลักการดังกล่าวมาใช้โดยตราเป็นกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ ให้นายจ้างจัดตั้งสมานายจ้าง และลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้างความปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้น ด้วยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมีการลงทุนเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิต มีการขยายตัวเพื่อผลิตสินค้าในจำนวนที่เพิ่มขึ้นในกิจการเดิม และสถานประกอบการที่ตั้งขึ้นใหม่จากสภาพสังคมที่ประชากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ ทำให้ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานในการผลิตไม่เป็นที่ดึงดูดแรงงานภายในประเทศ จึงมีแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เช่น กิจการผลิตอาหาร ตัดเย็บเสื้อผ้า สิ่งทอ ก่อสร้าง ประมง ฯลฯ จึงมีการใช้แรงงานที่ไม่ใช่การจ้างแรงงานชาวไทยโดยตรง โดยเป็นการจ้างแรงงานจ้างเหมา (Sub-contractor) นำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน จากข้อมูลตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๖) มีรายงานการจ้างเหมาแรงงานในสถานประกอบการทั่วประเทศ ประมาณ ๑,๓๐๐ แห่ง เป็นแรงงาน ประมาณ ๓.๙ แสน คน และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามระบบข้อมูลถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๔๓,๖๗๓ คน (รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน เดือนมีนาคม ๒๕๖๖) สภาพการจ้าง ประโยชน์จากการทำงานของแรงงานจ้างเหมา และลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถจะตกลงปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างการทำงานกับนายจ้างที่ตอบสนองความต้องการและเป็นธรรม หรือรวมตัวเพื่อให้ผู้แทนเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างอาจต้องการให้มีค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

ของแรงงานจ้างเหมาน้อยกว่าลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง และยังมีความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้างชาวไทยที่เชื่อว่าหากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวได้ยื่นข้อเรียกร้อง หรือรวมกันเป็นสหภาพแรงงานอาจทำให้มีความไม่สงบเรียบร้อยในสถานประกอบกิจการได้ จึงควรต้องมีแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมที่จะสนับสนุนให้ลูกจ้างทุกคนที่ทำงาน รวมถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวได้เข้าถึงการปฏิบัติตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ สามารถมีข้อตกลงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสถานประกอบกิจการเป็นส่วนสำคัญในการที่จะสร้างความสงบเรียบร้อยในสถานประกอบกิจการ ลดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยใช้มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกำหนดมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ให้มีช่องทางร่วมปรึกษาหารือระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง แม้ไม่มีสหภาพแรงงานแต่เป็นลักษณะที่เป็นการดำเนินการที่ยังเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน คือ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้นเกินกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างอาจใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ โดยที่จะมีหน้าที่รับทราบปัญหาความต้องการของลูกจ้าง เพื่อนำไปแจ้งกับฝ่ายบริหารหรือนายจ้างเพื่อแก้ไขหรือจัดตามความต้องการของลูกจ้าง เป็นการใช้ระบบทวิภาคีที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะที่แตกต่างไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีจำนวนลูกจ้างมากหรือน้อย การกำหนดแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเข้มข้น และมีแรงงานชาวไทยจำนวนน้อยและไม่ได้ดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้มีการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าว ที่จะต้องมีช่องทางสื่อสารและแจ้งปัญหาและความต้องการอันเป็นการช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน แม้จะไม่นำไปสู่การออกจากงานเช่นลูกจ้างชาวไทย แต่จะนำไปสู่การขยายผลให้องค์กรพัฒนาเอกชนกล่าวหาว่าเป็นการละเมิดสิทธิแรงงาน ที่จะมี การกีดกันทางการค้าต่อไป อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศและการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย โดยบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานที่เป็นไปตามหลักการปฏิบัติสากล กฎหมาย และความตกลงระหว่างประเทศ พร้อมคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างรัฐต่อรัฐ เอกชนต่อเอกชน และบูรณาการความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงาน และบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ และยกระดับการจ้างงานให้เป็น “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) ตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์ แนวคิด ข้อเสนอ

นิยาม

“แรงงานกลุ่มเสียง” หมายความว่าถึง แรงงานจ้างเหมา (Sub-contractor) และ แรงงานต่างด้าว

“ศูนย์แรงงานสัมพันธ์ภาค” หมายความว่าถึง ศูนย์แรงงานสัมพันธ์ที่หน้าที่รับผิดชอบ ตามจังหวัดในภูมิภาคทั่วประเทศ แบ่งเป็นรายภาค ดำเนินการตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๑๖๖/๒๕๖๑

ข้อมูล

๑ สถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานจ้างเหมาแรงงาน (ถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๖)

- ทั่วประเทศ จำนวน ๑,๓๗๑/ ๓๙๘,๒๔๙ แห่ง/คน

- รายจังหวัดเขตอุตสาหกรรม

จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๑๓๗/ ๕๗,๕๑๐ แห่ง/คน

จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๗๗/ ๓๑,๖๐๙ แห่ง/คน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๕/ ๓๖,๓๑๗ แห่ง/คน

จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๙๘/ ๖๙,๔๗๖ แห่ง/คน

จังหวัดระยอง จำนวน ๑๙๖/ ๔๐,๗๐๒ แห่ง/คน

จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๖๘/ ๒๖,๖๕๗ แห่ง/คน

จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน ๔๗/ ๑๖,๗๗๗ แห่ง/คน

จังหวัดสระบุรี จำนวน ๖๒/ ๑๕,๕๔๑ แห่ง/คน

ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแรงงาน /รายงานสภาพการจ้างประจำปี (คร.๑๑)

๒ แรงงานต่างด้าว (ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๒,๗๔๓,๖๗๓ คน (รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน)

จากสภาพสังคมที่เข้าสู่สังคมสูงวัย การเกิดของประชากรที่ลดลง คนรุ่นวัยแรงงาน มีการศึกษาสูงขึ้นมีทางเลือกในการทำงาน และไม่เลือกทำงานที่มีความเหนื่อยล้า มีค่าตอบแทนไม่มาก ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานทดแทน หรือจัดหากำลังแรงงานรุ่นใหม่ได้ไม่เพียงพอสำหรับภาคการผลิตที่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องมีความมั่นคงด้านกำลังแรงงาน จึงยังคงมีความจำเป็นใช้แรงงานจ้างเหมา และแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่ไม่ลดลง หรืออาจเพิ่มมากขึ้นตามปัจจัย เช่น การเพิ่มการผลิต หรือการควบคุมต้นทุนด้านแรงงานโดยที่ยังคงจำนวนแรงงานไม่น้อยกว่าเดิม แม้จะทำงานร่วมกัน ในสถานที่ทำงานเดียวกัน สภาพการทำงานเช่นเดียวกัน และอยู่ภายใต้

กฎหมายแรงงาน ระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบกิจการเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังคงมีความแตกต่างที่อาจเปรียบเทียบได้ในเรื่องสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ในการทำงาน ระหว่างแรงงานจ้างเหมา กับลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง หรือแรงงานชาวไทย กับแรงงานต่างด้าว แม้จะมีการปรับตัวการสร้างความสำเร็จด้วยการใช้การสื่อสารในภาษาที่แรงงานต่างด้าวเข้าใจ ทั้งเป็นภาษาเขียนและพูดคุยผ่านผู้แปลภาษา (ล่าม) แต่ก็เกินไปเพื่อการควบคุมสั่งงาน ไม่ทำให้ความเข้าใจที่สามารถรับรู้รับทราบความต้องการ หรือความไม่พอใจ ยังรวมถึงการไม่สามารถเข้าถึงการจัดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น การรักษาพยาบาล สถานที่พักอาศัยที่ถูกสุขอนามัย และเพียงพอ ฯลฯ ทั้งการรวมตัวอยู่กันในกลุ่มของตน เนื่องจากการจำกัดการเคลื่อนย้ายเดินทาง ทำให้การรับทราบหรือการเข้าถึงสิทธิที่เป็นพื้นฐานทางกฎหมายอาจไม่ใช่เรื่องง่าย ทำให้การที่จะต่อรองหรือเรียกร้องในสิทธิ สวัสดิการขั้นพื้นฐานอาจไม่ใช่เรื่องง่าย ในสถานประกอบกิจการที่อาจไม่มีระบบการจัดการ หรือนายจ้างไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิภาพและสวัสดิการของลูกจ้าง จะกลายเป็นปัญหาที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการ ความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงาน ไปจนถึงการเข้าถึงสิทธิการทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน ล้วนเป็นปัญหาที่มีกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำอยู่แล้ว หากสามารถสร้างความตระหนักให้กับนายจ้างหรือฝ่ายจัดการที่จะให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิภาพ สวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการอย่างทั่วหน้าเท่าเทียมกันทั้งลูกจ้างชาวไทยและต่างด้าว สนับสนุนส่งเสริมให้ลูกจ้างต่างด้าวมีตัวแทนที่จะร่วมปรึกษารือปรึกษากับฝ่ายจัดการในระบบทวิภาคีที่ต้องมีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน คือ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หรือคณะกรรมการลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งทั้งสามรูปแบบเป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ต้องให้มีผู้แทนลูกจ้างที่ลูกจ้างเลือกทำหน้าที่ร่วมปรึกษารือปรึกษากับนายจ้าง หรือผู้แทนในขอบเขตหน้าที่อาจแตกต่างกัน ไม่มีข้อจำกัดเรื่องคุณสมบัติของลูกจ้างในเรื่องเพศ สัญชาติ การศึกษา และด้วยลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวที่เป็นงานผลิตเบื้องต้น ไม่ได้ใช้ทักษะฝีมือแรงงานจึงไม่มีการเลื่อนลำดับตำแหน่งงาน การมีบทบาทในกลุ่มจึงไม่ได้พิจารณาลำดับบังคับบัญชา แต่มักดูจากลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องในสถานประกอบการ มีความคุ้นเคยกับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาชาวไทยเป็นผู้ที่จะให้คำแนะนำคนทีมาใหม่ เช่นเดียวกับชาวไทยที่ให้ความนับถือผู้มีอาวุโส มีประสบการณ์หรือเป็นคนจากภูมิภาคเดียวกัน ทั้งยังมีผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยที่ยังมีอคติว่าการรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานจะต่อรองกับนายจ้าง และใช้ความเสียหายในการผลิตกดดันนายจ้าง เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สำหรับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มักถูกอ้างถึงประเด็นความมั่นคง เป็นเงื่อนไขที่ต้องเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้เกิดการรวมตัวกัน อันเป็นการจำกัดกระบวนการที่

จะสร้างแรงงานสัมพันธ์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว และจากสังคมรอบข้างหน่วยงานราชการและประชาชนบางส่วนที่ยังมีทัศนคติว่าแรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มผลประโยชน์อื่นที่มาแบ่งความมั่งคั่งของแรงงานไทย มีความไม่เรียบร้อย ยากแก่การควบคุม มีจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วไป จะกลายเป็นปัญหาด้านความมั่นคงหากให้มีการรวมและได้รับการรับรองตามกฎหมาย

จากเหตุผลและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงเสนอแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานกลุ่มเสี่ยง เพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานประกอบกิจการที่ยังจำเป็นต้องใช้แรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าว มีการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับลักษณะการจ้างที่แตกต่าง โดยไม่ต้องมีสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีการกำหนด เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนอกเหนือจากการเจรจาต่อรองที่มีการยื่นข้อเรียกร้องให้แรงงานต่างด้าวมีสภาพการจ้าง สวัสดิการโดยระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพ ที่เน้นการสร้าง ความเข้าใจ ใช้กฎหมายและมาตรฐานด้านแรงงานที่มีอยู่แล้ว โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมสถานประกอบกิจการเข้ารับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย กับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีข้อกำหนดให้สถานประกอบกิจการมีการนำเสนอการ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานทุกด้าน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยที่สถานประกอบกิจการต้องมีการจัดการ มีผู้รับผิดชอบ ทำให้ส่งเสริมแนะนำดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถติดตามผลได้ ทั้งยังเป็นช่องที่จะนำเสนอข้อแนะนำที่นอกเหนือ เพิ่มเติมจากมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดตามกฎหมาย และจากสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเข้มข้นส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการ ที่ผลิตเพื่อการส่งออก นอกจากแรงงานจำนวนมาก ยังพิจารณาถึงการควบคุมค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากแรงงานจ้างเหมา และแรงงานต่างด้าวจะมีการตกลงอัตราค่าจ้างที่ไม่สูงจากจาก ค่าจ้างขั้นต่ำ ประกอบกับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมีระยะเวลาที่แน่นอน จึงมักไม่ มีการปรับค่าจ้างระหว่างการจ้าง เว้นแต่มีประกาศค่าจ้างขั้นต่ำเป็นครั้ง ๆ ไป การรับรอง มาตรฐานแรงงานไทยมีข้อกำหนดที่ต้องนำเสนอการปฏิบัติอย่างชัดเจน จึงครอบคลุมถึงแรงงาน ต่างด้าวในสถานประกอบกิจการได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายช่วยให้เกิดความ ตระหนักกับนายจ้าง และฝ่ายจัดการ และลูกจ้างทั้งไทยและต่างด้าวได้ทราบถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นการเตรียมความพร้อมทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างที่พิจารณายกระดับสภาพการจ้าง สวัสดิการผ่านการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

๒. ลดความแตกต่าง

โดยให้สถานประกอบกิจการกำหนดเป็นนโยบายไม่มีสภาพการจ้างแตกต่างระหว่างลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง กับแรงงานกลุ่มเสี่ยง ในงานที่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบจนนำไปสู่การเรียกร้อง ร้องขอในเรื่องที่มีความแตกต่างในกรณีนี้ไม่ได้มีเพียงประโยชน์ที่นายจ้างจัดให้ หรือสิทธิที่ได้รับตามระเบียบข้อบังคับที่แรงงานกลุ่มเสี่ยงไม่ได้รับประโยชน์ที่มีในสถานประกอบกิจการ แต่ยังรวมถึงเรื่องที่ว่าแรงงานกลุ่มเสี่ยงได้มากกว่าลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง เช่น การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ซึ่งนายจ้างมักจะเลือกแรงงานจ้างเหมาแรงงานต่างด้าว ที่มีค่าจ้างน้อยกว่า (ทำให้จ่ายค่าล่วงเวลาน้อยกว่า) ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดจำนวนมากกว่า ก็เป็นประเด็นที่สร้างความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการได้

๓. สร้างความเข้าใจ ลดการแบ่งข้าง

ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันนี้ ต้องมีในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง ฝ่ายจัดการ หัวหน้างาน ลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง และแรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าวเองด้วย เพิ่มเป็นหัวข้อหนึ่งในการอบรม หรือผ่านการชี้แจง มีสื่อสร้างความรับรู้ความเข้าใจที่หลากหลายเหมาะสมและเข้าถึง ในความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงานเบื้องต้น มาตรการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อทุกฝ่ายยึดมั่นในกฎ กติกาเดียวกัน เกิดความเป็นธรรมในสถานประกอบกิจการ ลดการรวมตัวเพื่อสร้างความเข้าใจกันเอง หรือรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน หรือตามระเบียบที่กำหนด ไม่สร้างความรู้สึกแบ่งเขาแบ่งเรา

๔. มีผู้แทนที่เป็นปากเป็นเสียง

คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือตามกฎหมาย เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการลูกจ้าง (ถ้ามี) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดำเนินการสอดคล้องตามมาตรการแรงงานสัมพันธ์ คือ ลูกจ้างมีผู้แทนของตนเสนอปัญหา รับฟังข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แนวทางปรับปรุงสภาพการจ้าง การทำงานแบบทางเลือก เป็นรูปแบบทวิภาคี มีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับ มีความเหมาะสม ไม่มีข้อจำกัดที่ต้องมีการจดทะเบียนรับรองเช่นสหภาพแรงงาน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวจึงควรให้ความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุน ให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าร่วมในการเลือกผู้แทน และเสนอตัวเข้ารับเลือกเพื่อเข้าร่วมในคณะกรรมการ ซึ่งปัจจุบันสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างเข้มข้น (เกือบทั้งสถานประกอบกิจการเป็นแรงงานต่างด้าว) แรงงานต่างด้าวได้รับเลือกเป็นกรรมการสวัสดิการฯ หรือคณะกรรมการ

ความปลอดภัยฯ ในทางอ้อม กรรมการที่เป็นแรงงานต่างด้าวได้รับการอบรมความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการทำให้เกิดการรับทราบบทบาทและช่องทางที่จะสามารถเสนอปัญหาที่ต้องการได้รับการช่วยเหลือโดยตรงกับผู้แทนนายจ้าง ไม่เน้นที่ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หลีกเลี่ยงการเกิดข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน แต่แรงงานจ้างเหมาไม่มีส่วนที่จะได้มีผู้แทนของตนที่จะเสนอปัญหา เพื่อปรึกษาหารือ

การสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวจึงไม่ใช่เรื่องที่ต้องมีการแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ หรือตรากฎหมายขึ้นใหม่ แต่จำเป็นต้องมีการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน สร้างให้เกิดทัศนคติที่ดีให้กับนายจ้าง ฝ่ายจัดการ แรงงานกลุ่มเสี่ยง ลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง เกิดการยอมรับ ไม่นำความแตกต่างมาสร้างความขัดแย้ง ผู้ขอรับการประเมินจึงเสนอเป็นแผนงานเพื่อให้สถานประกอบการมีแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่มีแรงงานกลุ่มเสี่ยง โดยความร่วมมือของหน่วยงานกระทรวงแรงงานที่จะบูรณาการกิจกรรมการตรวจและส่งเสริมกับสถานประกอบการ ประกอบด้วย ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาค สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ดังนี้

ขั้นตอน	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
เริ่มแผนงาน	สำรวจข้อมูลสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าว	เพื่อให้ทราบประเภทกิจการที่มีการใช้แรงงานกลุ่มเสี่ยง (แรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าว) ในรายละเอียดจำนวน สัญชาติ ประเภทการอนุญาตทำงาน สัดส่วนเปรียบเทียบแรงงานไทย	๒ เดือน	สสจ. สสค.
จัดแบ่งกลุ่ม	นำข้อมูลสำรวจจัดแบ่งกลุ่มตามประเภทกิจการ และจำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยง โดยในช่วงแรกจัดกลุ่มกิจการที่ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นเป้าหมายแรก	เพื่อกำหนดเป้าหมายของแผนงานในการดำเนินการ	๑๕ วัน	ทุกหน่วยงาน

ขั้นตอน	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน
จัดแบ่งกลุ่ม	นำข้อมูลสำรวจจัดแบ่งกลุ่มตามประเภทกิจการ และจำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยง โดยในช่วงแรกจัดกลุ่มกิจการที่ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นเป้าหมายแรก	เพื่อกำหนดเป้าหมายของแผนงานในการดำเนินการ	๑๕ วัน	ทุกหน่วยงาน
ประเมินปัญหา	- พบปะเยี่ยมเยียนนายจ้าง ฝ่ายจัดการ แรงงานกลุ่มเสี่ยง ลูกจ้าง(หลัก) สหภาพแรงงาน (ถ้ามี) - เก็บข้อมูลเข้าสู่ในระบบฐานข้อมูล	- เพื่อรับทราบสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาการอยู่ร่วมกัน - เปรียบเทียบสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์	๑ เดือน	ทุกหน่วยงาน
สร้างความ รับรู้	นำเสนอปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่พบจากผลการประเมินต่อฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายจัดการ ชี้แจงแนะนำมาตรฐานแรงงาน ข้อกฎหมาย และตัวอย่างกิจกรรมการมีส่วนร่วมด้วยการปรึกษาหารือแบบทวิภาคี วิธีดำเนินการ - จัดประชุม สัมมนา ที่เป็นรูปแบบห้องประชุม และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ - จัดทำสื่อเผยแพร่ในรูปแบบสิ่งพิมพ์ และอิเล็กทรอนิกส์	เพื่อให้ นายจ้าง ฝ่ายจัดการ ของสถานประกอบการ - มีความตระหนักถึงผลกระทบจากปัญหาแรงงาน - มีความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการมีส่วนร่วม - มีปรับปรุงการบริหาร และลดช่องว่างสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ในการทำงาน ของแรงงานกลุ่มเสี่ยง	๑ เดือน	ทุกหน่วยงาน
การปรับปรุง การบริหาร	- ให้คำแนะนำ ข้อเสนอตัวอย่างของการบริหารที่ดี	ให้มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง มีรูปแบบการจัดการที่เหมาะสม	๑ เดือน	สสค.

ขั้นตอน	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน
ติดตามการ ดำเนินการ	- เปรียบเทียบผลก่อนและ หลังการสร้างความรับรู้ และ ข้อเสนอแนะ การจัดการ ปัญหาที่ได้การปรับปรุง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มี ความต่อเนื่อง โดยจัดทำ แบบรายการตรวจสอบ (Checklist) มีรายการ กิจกรรม ผลที่ได้จากการ ดำเนินการก่อนและหลัง ระดับความพึงพอใจของ กิจกรรมที่รวบรวมจากทุกฝ่าย	เพื่อให้สถานประกอบ กิจการได้รับทราบผลดี ของการปรับปรุง และ ข้อดำเนินการที่ต้องมี การปรับปรุงเพิ่มเติม และเป็นข้อมูลแบบ อย่างการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงการ ส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่เหมาะสม	๑ เดือน	ทุกหน่วยงาน
จัดทำประกาศ รับรอง	รับรองการจัดการแรงงาน ต่างด้าวด้วยระบบแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีของสถาน ประกอบกิจการ	ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม	๑๕ วัน	สสค.

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข ปัจจัยความสำเร็จ

ทัศนคติที่เป็นอคติของฝ่ายนายจ้าง หรือการขาดความรู้ความเข้าใจการบริหาร
แรงงานกลุ่มเสี่ยงที่มีมุมมองไม่ยอมรับการเรียกร้องและการรวมตัวของแรงงานจ้างเหมา
และความกังวลที่จะไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากมีกฎหมายความมั่นคง
ควบคุมอยู่ รวมถึงนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนแปลง
ด้านแรงงานจ้างเหมามีความต้องการสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ในการจ้างที่เปรียบเทียบกับ
ลูกจ้างของผู้ว่าจ้าง แต่ไม่อาจเจรจาต่อรองตรงกับผู้ว่าจ้างได้ จึงมักใช้วิธีการร้องทุกข์ร้องเรียน
หน่วยงานราชการ เพื่อให้มีการเจรจาต่อรอง แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง
หากไม่ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีองค์กรหรือหน่วยงานของประเทศของตนติดตามให้
คำแนะนำซึ่งอาจไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงอาจไม่ได้ทำงานต่อเนื่องกับนายจ้างเพียงรายเดียว
ขาดความผูกพันหรือพึ่งพานายจ้างเช่นในอดีตที่การเปลี่ยนแปลงนายจ้างเป็นเรื่องที่ไม่สามารถทำได้
โดยง่าย ผู้ขอรับการประเมิน จึงเสนอแนวการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติ

งานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัด ในพื้นที่จังหวัดที่มีสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่มี
แรงงานกลุ่มเสี่ยง (แรงงานจ้างเหมาและแรงงานต่างด้าว) และมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ข้อขัดแย้งจากความไม่เป็นธรรมในการทำงาน ประโยชน์จากการทำงาน

ปัจจัยความสำเร็จ

๑ การมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้มีแนว วิธีการเพื่อ
การปฏิบัติที่แก้ไข และป้องกันความขัดแย้งในแรงงานกลุ่มเสี่ยง ทำให้มีมาตรฐานสภาพการจ้าง
สิทธิประโยชน์จากการทำงานที่เป็นธรรม

๒ มีแผนบริหารความเสี่ยง เนื่องจากรูปแบบการจัดการจัดหาแรงงานในอนาคตย่อมมี
ความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงของประชากร
กฎหมาย ฯลฯ การติดตาม และคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน
การกำหนด ปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อลดข้อขัดแย้งให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ และมีประสิทธิภาพ

๓ จัดทำคู่มือ พร้อมข้อเสนอแนะเป็นแนวปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มี
มาตรฐานการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างแรงงานกลุ่มเสี่ยง ได้มีการยอมรับสิทธิของแรงงาน
จ้างเหมา และแรงงานต่างด้าวที่จะมีการปรับปรุงสภาพการจ้างของตนได้ และลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงได้
มีการใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์กับผู้ว่าจ้าง นายจ้างจนเป็นที่ปรากฏ ลดการกล่าวหาการละเมิด
สิทธิแรงงาน

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานกลุ่มเสี่ยง
(แรงงานจ้างเหมา แรงงานต่างด้าว) ได้รับการแนะนำการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในแรงงานกลุ่มเสี่ยง

๕.๒ ร้อยละ ๗๐ ของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการแนะนำส่งเสริม
ได้นำแนวทางไปปรับใช้ มีการปรับปรุงระบบการบริหารแรงงานจนได้ประกาศรับรอง

๕.๓ สถานประกอบกิจการที่ได้รับการแนะนำส่งเสริม ได้นำแนวทางไปปรับใช้ มีการเจรจากันจนมีการตกลงปรับปรุงสภาพการจ้างการทำงานกับแรงงานจ้างเหมา และลูกจ้าง แรงงานต่างด้าว ลดปัญหาการผลงงานชุมนุมของแรงงานกลุ่มเสี่ยง จากเหตุการณ์เรียกร้องให้ ปรับปรุงสภาพการจ้างการทำงาน หรือความไม่เป็นธรรมในการทำงาน

(ลงชื่อ).....

(นายทิศชัย หงษ์ศิริรัตนาก)

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗