



ชุดโครงการ
การพัฒนาระบบสวัสดิการ
สำหรับคนจนและคนกึ่งโอกาสในสังคมไทย



รายงานวิจัยกรณีศึกษา
กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

ลูกจ้างรับเหมาช่วงในโรงงานคัคน้ำมันในกรุงเทพมหานคร

สมศักดิ์ พลาญวงศ์

หัวหน้าโครงการ

รศ.ดร.นงนุช อธิราชประเสริฐ

นักวิจัยหลัก

รศ.ดร.วรวิทย์ เจริญเลิศ
ดร.มภาพร อภิวันทนพงศ์

ศูนย์สิทธิมนุษยชน
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (สอ.ป.)

รายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์

ลูกจ้างรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า
ในเขตกรุงเทพ

ผู้วิจัย

นายสมศักดิ์ พลายอยู่วงศ์

ศูนย์บริการข้อมูลและฝึกอบรมแรงงาน



สนับสนุนโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

ชุดโครงการ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย

ธันวาคม 2546



คำนำจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เห็นความสำคัญของปัญหาและแนวทางในการบรรเทาปัญหาของคนจนและคนด้อยโอกาสและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จึงได้สนับสนุน "โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย" ประกอบด้วยการวิจัยสถานการณ์ภาพของคนจนและคนด้อยโอกาส 5 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแรงงาน กลุ่มอาชีพอิสระ กลุ่มคนนอกวัยทำงาน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส/กลุ่มเสี่ยงและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ซึ่งได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ 10,000 ราย และข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษาจำนวน 110 กรณี และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

ผลงานทั้งหมดที่ได้จากชุดโครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย ได้นำเสนอเกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนจน ให้เห็นภาพที่เคลื่อนไหวของสภาพความเป็นอยู่ ความด้อยโอกาส ไร้ที่พึ่ง การเชื่อมโยงให้เห็นบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างคนจนคนด้อยโอกาสกับชุมชน (มิติสังคม) ระบบการทำมาหากิน (มิติเศรษฐกิจ) และมีการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง (มิติการเมือง) การให้ภาพเชิงประวัติศาสตร์ ที่ย้อนให้เห็นว่าเดิมวิถีชีวิตของเขาเป็นอย่างไร และต่อมาเกิดอะไรขึ้นที่เป็นจุดหักเหที่ทำให้วิถีชีวิตของเขาตลอดจนบริบทของเขาเปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ว่าผลกระทบที่เกิดจากเหตุการณ์นั้นๆ (เช่น การสร้างเขื่อน การตั้งเขตนิคมอุตสาหกรรม การตัดถนนเข้ามาในพื้นที่ ฯลฯ) เกิดผลอย่างไรต่อวิถีการทำมาหากิน ความสัมพันธ์เครือข่ายทางสังคม อำนาจต่อรอง คุณภาพชีวิตโดยรวม เพื่อชี้ให้เห็นการปรับตัวในมิติต่างๆ (เช่น การอพยพ การเปลี่ยนอาชีพ ฯลฯ) เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เป็นจุดหักเหแล้ว ทำไมคนบางกลุ่มปรับตัวและหลุดพ้นจากภาวะยากจนด้อยโอกาสได้ แต่ทำไมคนบางกลุ่มก้าวไม่พ้น ปัญหาของคนจนคนด้อยโอกาสทั้ง 5 กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ จะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหายังไง โครงการนี้ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เหมาะสม สวัสดิการที่คนจนต้องการ กลไกที่สามารถเข้าถึงปัญหาของกลุ่มคนเป้าหมายได้ ทั้งองค์กรชุมชน ครอบครัว องค์กรรัฐ ฯลฯ ตลอดจนข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาความยากจนของสังคมไทย

สกว. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานของชุดโครงการวิจัยนี้ จะทำให้แง่คิด มุมมองอีกด้านหนึ่งในการจัดสวัสดิการและแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจน ที่มองความเชื่อมโยงระหว่างมิติทางเศรษฐกิจกับมิติทางสังคม ซึ่งเป็นการเสริมเติมองค์ความรู้ในเรื่องความยากจนของประเทศไทย สกว. จึงหวังว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจะสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปพิจารณาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการ เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างรอบคอบรอบด้านต่อไป

(ศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวดี บุญหลง)

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

คำนำของหัวหน้าโครงการ

โครงการการพัฒนาาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย ได้แบ่งรายงานออกเป็นสามระดับ ในระดับพื้นที่มีงานกรณีศึกษาต่างๆ 110 กรณี ในระดับภาพรวมของคนจนแต่ละกลุ่มมีรายงานหลัก 5 รายงาน และในระดับภาพรวมทั้งประเทศมีรายงานสรุปทศสังเคราะห์อีก 1 ฉบับ

ถ้าเปรียบรายงานฉบับสรุปสังเคราะห์ภาพรวมเสมือนป่าใหญ่ รายงานหลัก 5 รายงานก็เปรียบเสมือนส่วนของป่าหรือเขตของป่า 5 เขต ส่วนรายงานกรณีศึกษาก็เปรียบเสมือนไม้แต่ละพันธุ์หรือแต่ละต้น

งานกรณีศึกษาจึงแสดงให้เห็นภาพชีวิตจริงของคนจนในแต่ละประเภท ที่สะท้อนออกมาผ่านสายตาผ่านการสังเกตการณ์ ผ่านการมีส่วนร่วม ของนักวิจัยกรณีศึกษา

งานกรณีศึกษาปรากฏให้เห็นสีสันและความเป็นจริงของรูปธรรมของชีวิตคนจนที่มีความหลากหลายและซับซ้อน แต่ละเรื่องแต่ละกรณีเปรียบประดุจแต่ละฉากแต่ละตอนของละครชีวิต ละครชีวิตที่เขียนบทด้วยกลไกและโครงสร้างทางสังคมทุนนิยม สร้างให้คนจนเล่นบทที่น่ารังเกียจของสังคมทุนนิยม

ปราชญ์ของทุนนิยมจึงมีคำกล่าวว่า “คนจนมักจะตกเป็นเหยื่อของคนจนเสมอ” ใช่สิ! ถ้าคนจนจะมองหาเหยื่อ ก็มีแต่คนจนด้วยกันเท่านั้นที่จะเป็นเหยื่อได้ ส่วนคนรายนั้น ล้วนมีเงิน มีอำนาจ มีความสามารถ มีอาวุธและบริวาร ที่จะป้องกันตนเอง ยากที่จะตกเป็นเหยื่อของคนจน แต่ถ้าพิจารณาให้ไกลไปกว่าคำกล่าวนี้ อาตัม สมิธ นักปรัชญาเศรษฐศาสตร์ทุนนิยมก็กล่าวว่า คนในสังคมทุนนิยมจะรวยจะจนก็ขึ้นอยู่กับปริมาณแรงงานที่เขาควบคุมได้หรือซื้อหามาได้ เพราะฉะนั้น คนจนผู้ขายแรงงานก็คือเหยื่อของระบบที่คนรายนำไปใช้สร้างความร่ำรวยให้ตนเอง ดังนั้น คนจนจึงตกเป็นเหยื่อของคนรวยมากกว่าตกเป็นเหยื่อของคนจนด้วยกัน

กรณีศึกษาต่างๆได้สะท้อนให้เห็นว่า คนจนกลุ่มใดที่ยากจน ด้วยสาเหตุของท่าทีต่อชีวิต สาเหตุจากการขาดปัจจัยการผลิต หรือสาเหตุจากความสัมพันธ์ที่เลื่อมล้ำ ภายใต้โครงสร้างของทุนนิยม

ในสังคมทุนนิยมที่คนชนชั้นบนกุมอำนาจรัฐอย่างเหนียวแน่น ยังไม่เคยเห็นกรณีประเทศใดที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีนัยสำคัญ แต่ในประเทศทุนนิยมที่อำนาจรัฐถูกจัดสรรปันส่วนให้คนชั้นกลางและคนชั้นล่างมีส่วนในอำนาจรัฐ ประเทศนั้นก็จะสามารถลดความเหลื่อมล้ำลงได้อย่างมีนัยสำคัญ

ปัญหาความยากจนจึงไม่ได้จำกัดขอบเขตอยู่เพียงเรื่องรายได้ แต่มันมีปริมณฑลกว้างไกลไปถึง สิทธิและโอกาส อำนาจ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วย ประวัติศาสตร์สังคมจากทุกประเทศยืนยันในสังขรณ์ว่า คนจนไม่เคยลดความยากจนลงได้โดยปราศจากการต่อสู้ ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้กับตัวเองและต่อสู้กับกลุ่มคนและชนชั้นที่ได้เปรียบและเอารัดเอาเปรียบ

ตำนานการต่อสู้ดิ้นรนของคนจนไทยมีประวัติมายาวนาน หลายยุคหลายสมัย และเพื่ออนาคตที่ดีกว่า คนจนทั้งหลายมีแต่จะต้องต่อสู้ต่อไป เพื่อความเป็นไทและปากท้องของคนจนเอง

ในฐานะหัวหน้าโครงการ ผมขอขอบคุณนักวิจัยรุ่นใหม่ที่เป็นนักวิจัยกรณีศึกษาทุกท่าน ท่านทุกคนได้ปฏิบัติภารกิจเรื่องคนจนอย่างดียิ่ง ท่านคือผู้ถือโคมฉายที่ส่องให้เห็นคนจนในหลืบในซอก ที่ก่อนหน้านี้ใครๆมักจะมองไม่เห็น ขอให้ทุกท่านจงเป็นมิตรที่ดีของคนจนและปรารถนาดีต่อคนจนตลอดไป

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ
หัวหน้าโครงการ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ระหว่างแรงงานในบริษัทรับเหมาค่าแรงกับแรงงานของบริษัทที่มีสภาพแรงงาน โดยเจาะจงเลือกศึกษา บริษัทจินาฟอร์มบรา จำกัด เพราะเป็นโรงงานที่มีสภาพแรงงานและเคยมีการยื่นข้อเรียกร้อง แต่บริษัทไม่ยอมเจรจา เนื่องจากบริษัทได้ว่าจ้าง บริษัทบราโวแอนซ์พลาย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานอยู่ในแถวกระบวนการผลิตเดียวกัน ส่วนวิธีการศึกษามีทั้งการรวบรวมเอกสารที่มีอยู่และการสัมภาษณ์เจาะลึกแรงงานรับเหมาช่วงจำนวน 10 คน รวมทั้งการสังเกตและติดตามเยี่ยมที่พักอาศัยของแรงงานเหล่านั้น

ผลจากการศึกษาพบว่า หลังจากประเทศไทยมีนโยบายเปิดการค้าเสรีเต็มรูปแบบ ทำให้มีการแข่งขันการผลิต นายจ้างหลายสถานประกอบการได้นำวิธีการต่างๆมาช่วยลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้อุตสาหกรรมของตนเองอยู่รอด เช่น การเลิกจ้างทั้งจ่ายค่าชดเชยและไม่จ่ายค่าชดเชย การยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเพื่อขอลดสวัสดิการ การว่าจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำการผลิตในกระบวนการผลิตเดียวกันกับแรงงานประจำ เป็นต้น

บริษัทรับเหมาค่าแรง เป็นรูปแบบการจ้างงานเหมาแบบถูกกฎหมาย แต่ส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานของแรงงาน เพราะแรงงานรับเหมาช่วงจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าแรงงานประจำ ส่งผลให้แรงงานประจำกับแรงงานรับเหมาช่วงเกิดการเปรียบเทียบและแบ่งแยก ไม่สามารถรวมตัวสร้างอำนาจต่อรอง เพราะมีวาระตรงกัน เป็นผลให้เกิดกระบวนการทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และยังส่งผลให้ปัญหาต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากบริษัทไม่ยอมส่งเงินเข้ากองทุนทดแทน ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ก็ไม่รู้จักกองทุนนี้

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการจ้างระหว่างแรงงานประจำกับแรงงานรับเหมาช่วงพบว่า ขณะที่แรงงานทั้งสองกลุ่มได้รับสวัสดิการบางอย่างเหมือนกัน นั่นคือ เบี้ยขยัน มีโรงอาหารและรถรับส่ง และมีเงินรางวัลในการทำเป้าหมายการทำงาน แต่สวัสดิการส่วนใหญ่ให้เฉพาะกับแรงงานประจำ ส่วนแรงงานรับเหมาช่วงไม่ได้รับ เช่น เงินโบนัส เงินช่วยค่าอาหาร การปรับค่าจ้างประจำปี การปรับเงินประจำปีกรณีรัฐบาลปรับค่าจ้างขึ้นต่ำ การลดกิจ ฯลฯ โดยเฉพาะการเข้าไปอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม

ส่วนปัญหาอื่นๆที่แรงงานทั้งสองกลุ่มต้องเผชิญเหมือนกันคือ สภาพปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ ปัญหาเรื่องฝุ่นฟุ้งกระจาย กลิ่นสารเคมีจากสีผ้า อาการปวดหลัง เหนื่อย ไข้ หนาวมใหญ่ เนื่องจากนั่งเย็บจักรบนเก้าอี้ที่ไม่มีพนักเป็นเวลานาน และปวดตาทั้ง 2 ข้าง เนื่องจากต้องใช้สายตาเพ่งมองชิ้นงานที่เย็บถูกเข็มเย็บผ้าตำมือ เป็นโรคกระเพาะเนื่องจากทำงานมากเพื่อให้ได้เป้งาน การเย็บนานด้วยการใช้มือทำให้นิ้วมือคดงอเพราะต้องจับชิ้นงานเป็นเวลานาน ปวดเข่าเพราะต้องยกดินผิบ่อยๆ

ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น โครงการ 30บาทรักษาทุกโรค บัตรประกันสุขภาพ กองทุนหมู่บ้านละ 1 ล้านบาท หรือโครงการธนาคารประชาชนของธนาคารออมสิน คนงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงบริการ เพราะมีทะเบียนบ้านอยู่นอกพื้นที่ที่ทำงาน นอกจากนั้นคนงานส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสทางด้านการศึกษา โดยส่วนมากจะจบการศึกษาภาคบังคับ คือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่งผลให้ขาดโอกาสในการเลือกงานทำหรือหางานได้ยากขึ้น และไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของคนงานตามกฎหมาย

สารบัญ

คำนำสกว.
คำนำหัวหน้าโครงการ
บทคัดย่อ
สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 กลุ่มเป้าหมายการศึกษา	2
1.4 วิธีการศึกษา	2
1.5 ระยะเวลา	2
บทที่ 2 กรณีศึกษาการจ้างงานรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพ	
2.1 ข้อมูลบริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด	4
2.2 ข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯและสหภาพลำดับเหตุการณ์ ข้อขัดแย้งและการนำบริษัทรับเหมาช่วงเข้า	5
2.3 ข้อมูล บริษัท บราโว แอนซ์พพลาย จำกัด เป็นบริษัทรับเหมาช่วง	9
บทที่ 3 กรณีศึกษา คนงานรับเหมาช่วงโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพ	21
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
4.1 บทสรุป	35
4.2 ข้อเสนอแนะ	37
4.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	39
บรรณานุกรม	43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยเปิดระบบการค้าเสรีแบบเต็มรูปแบบมากขึ้นทำให้มีการเคลื่อนย้ายทุนไปมา ระหว่างประเทศซึ่งมีทั้งบริษัทจากต่างชาติเข้ามาทำธุรกิจในไทยที่ทำการผลิตเพื่อการส่งออกขณะเดียวกันมีการแข่งขันทั้งทุนที่มีอยู่ในประเทศไทย และทุนจากต่างชาติด้วยกัน ทำให้บริษัทหรือโรงงานที่ผลิตสินค้าประเภทเดียวกันต้องหาทางลดต้นทุนการผลิตด้านต่าง ๆ เช่น การนำเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาทดแทนคนงานหรือการลดค่าจ้างสวัสดิการไม่ขึ้นค่าจ้างหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกระทั่งนำไปสู่การเลิกจ้างคนงานในที่สุดเพื่อให้ธุรกิจตนเองได้กำไรมากที่สุด

การจ้างงานรับเหมาช่วง (Sub Contracting) นับเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ฝ่ายทุนได้พัฒนาทั่วโลกเพื่อให้ธุรกิจของตนเองอยู่รอดและมีกำไรด้วยวิธีการจ้างบริษัทรับเหมาช่วงเข้ามาทำงานแทนคนงานเดิมทั้งมีการปรับลดขนาดองค์กรและสามารถควบคุมต้นทุนการผลิตได้โดยไม่ต้องจ้างคนงานที่เสี่ยงต่อการเรียกร้อง เรื่องค่าจ้างสวัสดิการและการมีสหภาพแรงงาน และจากการที่ฝ่ายทุนมีรูปแบบการเลี่ยงกฎหมายแรงงานด้วยการจ้างงานแบบรับเหมาช่วงทำให้คนงานที่ทำงานรับเหมาช่วงต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องนายจ้างรับเหมาช่วงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม ไม่มีอำนาจการต่อรองรวมทั้งไม่สามารถจัดตั้งองค์กรสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองและเรียกร้องสิทธิของตนเองได้ และปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบการจ้างงานรับเหมาช่วงมากขึ้น

โครงการกรณีศึกษาการจ้างงานรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าใน กรุงเทพฯ เป็นโครงการที่จะศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของคนงานจากบริษัทรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมนทลที่ส่งคนงานไปตามโรงงานต่าง ๆ ที่ต้องยอมรับสภาพการทำงานและสภาพการจ้างที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิงของคนงานในโรงงานเดียวกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วคนงานเหล่านี้ การทำงานและการบังคับบัญชา หรือความต้องการค่าจ้าง สวัสดิการความมั่นคงที่ไม่ได้แตกต่างเลยจากในโรงงานทั่ว ๆ ไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงานรับเหมาช่วงในโรงงาน อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานระหว่างคนงานในบริษัทรับเหมาช่วง และสภาพการจ้างของโรงงานที่มีสหภาพฯ อยู่
3. เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิตของคนงานรับเหมาช่วง และการเข้าถึงบริการของรัฐ
กลุ่มคนงานบริษัทรับเหมาช่วงและคนงานประจำในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพ

1.3 กลุ่มเป้าหมายการศึกษา

จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

- คนงานรับเหมาช่วง 5 คน
- คนงานที่เป็นกรรมการสหภาพฯ ในโรงงานที่มีคนงานรับเหมาช่วงทำงานอยู่ 5 คน

1.4 วิธีการศึกษา

1. ศึกษาและรวบรวมเอกสารที่มีอยู่
2. สอดสัมภาษณ์เจาะลึก คนงานรับเหมาช่วงและโรงงานที่มีคนงานรับเหมาช่วง ในสถานประกอบการจำนวน 10 คน เพื่อศึกษาวิธีการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่รวมทั้งค่าจ้างและสวัสดิการที่คนงานได้รับรวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบถึงปัญหาและอุปสรรคการเข้าถึงด้านบริการตลอดถึงการช่วยเหลือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. สังเกตและติดตามเยี่ยมตามที่พักอาศัยของคนงานในบริษัทรับเหมาช่วง

1.5 ระยะเวลา

เวลา 4 เดือน คือตั้งแต่เดือนธันวาคม 2544 ถึงเดือนมีนาคม 2545

บทที่ 2

กรณีศึกษาการจ้างงานรับเหมาช่วง ในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ

ภายหลังจากประเทศไทยได้มีนโยบายเปิดการค้าเสรีเต็มรูปแบบทำให้มีการแข่งขันการผลิตเพื่อทำให้อุตสาหกรรมของตนเองอยู่รอด นายจ้างหลายสถานประกอบการได้นำวิธีการต่าง ๆ มาเพื่อลดต้นทุนการผลิต กล่าวคือมีการเลิกจ้างทั้งจ่ายค่าชดเชย และไม่จ่ายค่าชดเชย บริษัทยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพฯ เพื่อขอลดสวัสดิการ หรือวิธีการว่าจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำการผลิตในกระบวนการผลิตเดียวกันกับคนงานประจำเป็นวิธีการที่แพร่หลายมากที่สุดในขณะนี้

การว่าจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงนั้น บริษัทที่เป็นบริษัทผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ กล่าวคือ เมื่อบริษัทรับเหมาค่าแรงได้รับการว่าจ้างแล้วก็จะเปิดที่ทำการรับสมัครคนงานในบริเวณใกล้เคียงโรงงานที่ว่าจ้าง โดยการนำป้ายประกาศไปติดหน้าโรงงาน คือคนงานทดลองงานที่ถูกเลิกจ้างจากบริษัทผู้ว่าจ้างนั้น รับเข้ามาทำงานโดยมีแบบฟอร์มการสมัครงานและในข้อความการสมัครงานนั้นก็ไม่มีข้อความใด ๆ ที่ชัดเจนเพียงแต่ให้เซ็นชื่อและรับเข้าทำงานในขบวนการผลิตเดียวกัน จึงส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมายคือ

1. เกิดความแตกแยกขึ้นในระหว่างคนงานประจำและคนงานรับเหมาช่วง เพราะคนงานประจำหรือสหภาพฯมีความรู้สึกว่เมื่อคนงานรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานแล้วทำให้ตัวเองไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งตนเองนั้นอาจถูกเลิกจ้างได้

2. ทำให้เห็นถึงความแตกต่างทั้งในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ หรือความปลอดภัยในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าตนเองบาดเจ็บในระหว่างการทำงานก็ไม่กล้าที่จะเรียกร้องให้บริษัทรับเหมาค่าแรงรับผิดชอบ เพราะกลัวถูกเลิกจ้าง

3. เป็นกระบวนการทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ ตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ว่าด้วยการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เช่น เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง บริษัทก็จะยื่นข้อเรียกร้องสวน หรือไม่ยอมเจรจา เพราะมีคนงานรับเหมาช่วงทำงานอยู่ในกระบวนการผลิตอยู่แล้ว เมื่อสหภาพแรงงานนัดหยุดงานบริษัทนั้นก็ยังสามารถผลิตได้อยู่โดยไม่ต้องกล่าวว่าคนงานจะหยุดงานแล้วทำให้บริษัทผลิตของไม่ทัน

4. ปัญหาด้านกฎหมายแรงงาน เนื่องจากบริษัทใช้ช่องว่างของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สามารถจ้างบริษัทรับเหมาช่วงและรับเหมาค่าแรงได้จึงไม่จำเป็นต้องจ้างคนงานประจำ ซึ่งทำให้เห็นว่าแนวโน้มสถานประกอบการหรือโรงงานใหญ่ ๆ นั้นจะเล็กลง ซึ่งทำให้คนงานหรือสหภาพแรงงานไม่มีอำนาจการต่อรอง

5. ปัญหาคุณภาพชีวิต เนื่องจากการลงไปสัมภาษณ์ คนงานรับเหมาค่าแรงส่วนใหญ่พบว่าเป็นคนที่ตกงานมาก่อน มีความรู้ต่ำ ต้องรับผิดชอบต่อภาระทางครอบครัว เลยจำเป็นต้องทำงานอะไรก็ได้ไว้ก่อน เพราะหวังว่าจะได้เป็นคนงานประจำ ของบริษัทที่ว่าจ้างบริษัทรับเหมาช่วงนั้น

6. ความเสมอภาคทั้งสิทธิสตรี และความเสมอภาคทางกฎหมาย พบว่าส่วนใหญ่คนงานรับเหมาค่าแรงหรือคนงานรับเหมาช่วงนั้น ไม่ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่ามี การล่วงละเมิดทางเพศ คือการใช้ชีวิตครอบครัวยังไม่เป็นสุขต้องถูกสามีทุบตี เมื่อเข้ามาทำงานตำแหน่งหน้าที่ หรือการปรับเงินนั้นคนงานสตรีจะพบว่าได้รับโอกาสน้อยกว่าคนงานชาย

การศึกษาการจ้างงานรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ นั้น สิ่งที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดคือ คนงานรับเหมาค่าแรงนั้นจะถูกคนงานอื่น ๆ ในโรงงานเดียวกันพบเห็นเพราะจะไป ฟ้องนายจ้าง เมื่อนายจ้างทราบก็จะถูกเลิกจ้าง หรือบางครั้งนั้นมาให้สัมภาษณ์ไม่ได้เนื่องจากถูกบังคับให้ ทำงานล่วงเวลาซึ่งในความจริงแล้ว ไม่ได้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีเช่นนั้นก็ต้องรีบกลับไปทำอาหารให้ลูก และสามีกินเพราะไม่เช่นนั้นอาจมีเรื่องทะเลาะทุบตีกันได้ สำหรับสาเหตุที่เลือกศึกษากรณีคนงานตัดเย็บ เสื้อผ้าเพราะว่าเป็นโรงงานที่มีสภาพแรงงาน มีปัญหาเรื่องการยื่นข้อเรียกร้อง โดยบริษัทไม่ยอมเจรจาเพราะ ได้ว่าจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานอยู่ในแถวกระบวนการผลิตเดียวกัน ซึ่งเข้ามาในระหว่างการยื่นข้อ เรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประการสำคัญคือบริษัทที่ทำการศึกษานั้นเป็นบริษัทข้ามชาติที่เข้า มาลงทุนในประเทศไทย มีการจ้างแรงงานหญิงซึ่งจะเป็นภาพสะท้อนส่วนหนึ่งของคนงานรับเหมาช่วงหรือรับ เหมาค่าแรงกับคนงานประจำได้ระดับหนึ่ง ซึ่งการศึกษานี้ครั้งนี้อาจมีได้ตอบคำถามหรือปัญหาทั้งหมดโดยภาพ รวมของคนงานรับเหมาช่วงหรือรับเหมาค่าแรงได้ก็ตาม

2.1 ข้อมูล บริษัทจีน่าฟอรมบรา จำกัด

บริษัท จีน่าฟอรมบรา จำกัด (GINA FORM BRA CO.,LTD) ตั้งอยู่เลขที่ 80/8 หมู่ 4 ซอย งามอินทรา 39 ถนน งามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220 โทร 02-973-0860-4 มีนายเลา ไชยแอนต์ ชาวฮ่องกงเป็นเจ้าของกิจการ มีนายสุเทพ ปุ้ยสาลี เป็นผู้จัดการโรงงาน และนายรุ่งโรจน์อินตาพวง เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

บริษัท จีน่าฟอรม บรา จำกัด ได้รับการจดทะเบียนนิติบุคคลประเภท บริษัทจำกัด ทะเบียน เลขที่ 211/2528 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2528 สถานที่ผลิตครั้งแรกเช่าอาคารทำการผลิต 2 ตึก ระหว่างถนนจันทร์ สะพาน 5 ตั้งอยู่เลขที่ 1675 อาคารทาโชส ถนนจันทร์ แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพฯ

จำนวนคนงาน เมื่อแรกตั้งมีคนงานประมาณ 300 คน ปัจจุบันมีคนงาน ณ.วันยื่นข้อเรียกร้อง 1,486 คน เป็นชาย 106 คน หญิง 1,380 คน เป็นลูกจ้างรายเดือน 195 คน (ชาย 65 คน หญิง 130คน) รายวัน 1,291 คน (ชาย 41 คน หญิง 1,250 คน)

ประเภทกิจการ ประกอบกิจการผลิตชุดชั้นในเพื่อการส่งออกร้อยละแปด

ยี่ห้อสินค้า GAP, VICTORIA CIREAT, BANANA, MART, JCOB และอีกหลายยี่ห้อดังที่ไม่มีขาย ในประเทศไทยเพราะเป็นสินค้าลิขสิทธิ์

ตลาด ส่งออกต่างประเทศร้อยละแปดสิบ ซึ่งตลาดส่วนใหญ่จะส่งไปขายที่สหรัฐอเมริกา , แคนาดา และอีกหลายประเทศในแถบยุโรป

กระบวนการผลิต มี 6 แผนก คือ

1. แผนกตัด
2. แผนกเย็บ
3. แผนก QC
4. แผนกทำโมเดล (ออกแบบ/ตัวอย่าง)
5. แผนกช่าง (ซ่อมบำรุง)
6. แผนกบรรจุ

เครือข่ายของบริษัทจีน่าฟอรัมบรา จำกัด

1. รับบริษัทฯ รับเหมาช่วง คือ บริษัทบราโวแอนซ์พลายจำกัด จัดทะเบียนเป็นบริษัทฯ ที่รับเหมาค่าแรงและรักษาความปลอดภัยมาทำงานทำให้คนงานไม่มี OT ทำ
2. บริษัทฯ เอาจานไปให้บริษัทอินทิเมตแฟชั่น จำกัด ตั้งอยู่ที่ VR แฟคตอรีสาย 5 ผลิตมาตลอด
3. บริษัทฯ ไปลงทุนในประเทศกัมพูชา ชื่อ บริษัท WILSON GAMENT (CAMBODIA) CO.,LTD

2.2 ข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯ และสหภาพ

ลำดับเหตุการณ์ข้อขัดแย้งและการนำบริษัทเหมาช่วงเข้ามา

- 15 มี.ค. 44 บริษัทฯ ดัดสิทธิ์พนักงานที่ ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย ในการได้รับสิทธิ์ได้ทอง 1 สลึง จำนวน 4 คน แต่สหภาพฯ ได้เจรจากับบริษัทฯ ให้ทั้ง 4 คน ได้รับทอง
- 25 พ.ค. 44 บริษัทฯ ออกประกาศที่จะทำให้คนงานสับสนแตกแยก นอกจากนั้นยังออกประกาศ เพื่อตัดค่าจ้างคนงานซึ่งผิดต่อข้อตกลงสหภาพการจ้าง สหภาพฯ ได้ทำหนังสือถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตบางเขนใกล้เกลี่ยข้อขัดแย้งกระทั่งบริษัทฯ ยอมออกประกาศชี้แจงข้อความและยอมที่จะยกเลิกประกาศที่ขัดต่อข้อตกลงสหภาพการจ้างในเวลาต่อมา
- 20 มิ.ย. 44 พนักงานชั้น 5 เข้าชื้อกันประมาณเกือบ 300 คน ถึงผู้จัดการบริษัทฯ ให้ย้ายหัวหน้าชั้นไปอยู่ที่อื่นเพราะใช้วาจาไม่สุภาพเลือกปฏิบัติและยังใช้อำนาจข่มขู่พนักงาน
- 21 มิ.ย. 44 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้บอกพนักงานชั้น 5 ว่าจะย้ายหัวหน้าชั้นไปไว้ที่อื่นและบอกอีกว่า ต่อไปนี้จะไม่มีหัวหน้าชั้นคนนี้อีกแล้ว
- 30 มิ.ย. 44 บริษัทฯ ออกประกาศห้ามพนักงานรูดบัตรชั้นอื่นนอกจากชั้นที่ตนทำงาน สหภาพฯ ได้เข้าเจรจากับบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ รับว่าจะอนุโลมให้ตามสมควร

- 2 ก.ค. 44 สหภาพฯ ทำหนังสือคัดค้านร่างระเบียบข้อบังคับการทำงานและแนวปฏิบัติของบริษัท เพราะผิดต่อข้อบังคับเดิม ซึ่งไม่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและบางอย่างขัดต่อกฎหมายและผิดต่อข้อตกลงสหภาพการจ้าง โดยข้อบังคับดังกล่าวยังไม่ผ่านการหารือหรือตกลงกับสหภาพฯ และสหภาพฯ ยังทำหนังสือถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานบางเขนขอให้ระงับการจดทะเบียนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวปฏิบัติของบริษัท
- 4 ก.ค. 44 พนักงานตรวจแรงงานเขตบางเขนเชิญผู้แทนสหภาพฯและผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อแจ้งว่ายังไม่ได้รับการจดทะเบียนข้อบังคับของบริษัทฯ พร้อมทั้งสอบข้อเท็จจริงทั้งหมดด้วย พร้อมกับขอให้บริษัทฯ กลับไปแก้ไขร่างข้อบังคับใหม่โดยให้กลับไปหารือร่วมกับสหภาพฯ ด้วย
- 30 ก.ค. 44 บริษัทฯ เชิญกรรมการสหภาพฯ เข้าร่วมประชุมเพื่อแจ้งว่าบริษัทฯ ได้ว่าจ้าง บริษัทฯ จากต่างประเทศเข้ามาเพื่อตรวจและรับรองบริษัทฯ นอกจากนี้กรรมการสหภาพฯ ยังสอบถามว่ามีข่าวลือซึ่งคนงานชั้น 5 ฝากมาถามว่าจะนำหัวหน้าชั้นกลับมาทำงาน ตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ ผู้บริหารบริษัทฯ แจ้งว่าข่าวลือไม่จริงและให้ดูผล 1 ส.ค. 44
- 2 ส.ค. 44 บริษัทฯ ออกประกาศให้หัวหน้าชั้น 5 กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและประกาศเลิกจ้างพนักงานที่ทำงานใกล้ครบ 120 วัน จำนวน 30 คน และยังบอกกับพนักงานเหล่านั้นว่าจะเลิกจ้างอีกประมาณ 200 คน
- 3 ส.ค. 44 สหภาพฯ พาพนักงานที่ไม่ผ่านการทดลองงานจำนวน 19 คน มาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานเขตบางเขนเรื่องค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 19 คน ซึ่ง สนง. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตบางเขนได้ออกคำสั่งให้บริษัทฯ จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงทยอยเลิกจ้างลูกจ้างทดลองก่อนครบ 120 วันอย่างต่อเนื่อง และรับกลับเข้าทำงานใหม่โดยให้ไปสมัครกับบริษัทบราโวแอนด์พพลายจำกัด ที่เป็นบริษัทฯ รับเหมาช่วงที่บริษัทฯ ติดต่อกันเองทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยและป้องกันไม่ให้เป็นการสมาชิกสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์
- 16 ส.ค. 44 นายจ้างนำตำรวจนอกเครื่องแบบและยามซึ่งทราบต่อมภายหลังว่าเป็นตำรวจสันติบาลประจำจังหวัดสมุทรปราการและตำรวจดับเพลิงมาแฝงตัวอยู่ในสถานที่ทำงานและได้เข้าจับกุมนางสาวสมบุญ รอดเจริญ กรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพฯ นางสาวสุดใจ รุ่งสว่าง ลูกจ้างแผนกเย็บ และนางสาวฟาติมะฮะ สูดสี ในข้อหาเล่นการพนันห่วยใต้ดินเมื่อเวลา 11.45 น. และนำตัวไปคุมขังไว้ที่ สน. บางเขน สำหรับกรณี นางสาวสมบุญ รอดเจริญได้ถูกประกันตัวด้วยเงินจำนวน 10,000 บาท ต่อมาภายหลังพนักงานสอบสวนตำรวจนครบาลบางเขนได้ทำสำนวนคดีส่งให้อัยการและแนบท้ายความเห็นว่าจะไม่ควรสั่งฟ้อง เพราะหลักฐานไม่พอ และทางบริษัทฯ ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงานลงโทษเลิกจ้าง สาเหตุดังกล่าวส่วนนางสาวสุดใจ ยอมรับสารภาพศาลสั่งปรับและเลิกจ้าง สำหรับนางสาว ฟาติมะฮะ สูดสี ยังคงทำงานอยู่ภายในบริษัทฯ ถึงปัจจุบัน

- 20 ส.ค. 44 บริษัทฯ ออกประกาศห้ามพนักงาน ห้ามขายของและห้ามคนงานใช้ลิฟท์ซึ่งรวมทั้งคนท้องด้วย ต่อมาสหภาพฯ ได้นำสมาชิกจำนวน 800 คน มายื่นหนังสือถึงรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อร้องเรียนกรณีบริษัทฯ กลั่นแกล้งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพฯ คือ
1. ให้เร่งรัดเรื่องที่ลูกจ้างร้องทุกข์ที่ สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตบางเขนของกรณี เลิกจ้าง ลูกจ้างก่อนกำหนดทดลองงาน
 2. ให้เร่งรัดข้อขัดแย้งกรณีบริษัทฯ กลั่นแกล้งกดดันและกรรมการสหภาพฯ
 3. กรณีบริษัทฯ ขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างด้วยเหตุไม่เป็นธรรม
- 21 ส.ค. 44 บริษัทฯ ยังคงทยอยเลิกจ้างพนักงานที่ใกล้ครบกำหนดการทดลองงานอย่างต่อเนื่อง และมี บริษัทฯ รับเหมาช่วงคือ บริษัท บราโวแอนซ์พลาซ่าจำกัด ตั้งโต๊ะรับสมัครคนงานหน้าบริษัท จินาฯ เพื่อเข้าทำงานในบริษัทจินาฯ ซึ่งผู้สมัครต้องเสียค่าใบสมัครใบละ 10 บาท ค่าประกันคนละ 1,000 บาท โดยหักค่าจ้างของคนงานแต่ละคน และนอกจากนั้นบริษัทฯ ยังออกประกาศห้ามพนักงานเขื่องานซึ่งความเป็นจริงคือ บริษัทฯ ตั้งเป้างานสูงเกินจริงและเรียกพนักงานมาบอกว่าถ้าทำงานไม่ได้ตามเป้าตามที่บริษัทฯ ตั้งไว้จะลงโทษด้วยการออกใบเตือน
- 22 ส.ค. 44 บริษัทฯ ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพฯ อีก 4 คน คือ นางสาวสุรัตน์ ตุ่มจับ ประธานสหภาพฯ นางสาวดวงใจ เมืองทอง เลขานุการ นางสาวบุญเต็ม เติมมี ประธานสัมพันธ์ และนางสาวทัศนาว บุญมี ฝ่ายสวัสดิการ ของสหภาพ
- 27 ส.ค. 44 สหภาพแรงงานจินาสัมพันธ์ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน 16 ข้อ ซึ่งก่อนหน้านี้สหภาพฯ ไม่คิดจะยื่นข้อเรียกร้องเพราะว่าต้องการป้องกันตัวเอง นอกจากนั้นบริษัทฯ ได้นำพนักงานของบริษัทบราโวฯ เข้ามาทำงาน จำนวนเกือบ 200 คน ส่วนข้อเรียกร้องไม่มีการเจรจากัน
- 28 ส.ค. 44 บริษัทฯ ทำหนังสือถึงกองแรงงานสัมพันธ์ขอตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการยื่น 29 ข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ว่าถูกต้องหรือไม่
- 30 ส.ค. 44 สหภาพฯ แจ้งข้อพิพาทแรงงานเนื่องจากไม่มีการเจรจากัน
- 31 ส.ค. 44 และวันที่ 5, 14 และวันที่ 21 ก.ย. 44 นายจ้างไม่มาเจรจาอ้างว่ายังไม่ทราบผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพฯ ว่าถูกต้องหรือไม่
- 21 ก.ย. 44 บริษัทฯ ทำหนังสือถึงพนักงานประณอมข้อพิพาทแต่งตั้งผู้แทนเจรจา แต่ข้อยุติการเจรจาโดยอ้างเหตุผลว่าไม่อยู่ในภาวะที่บริษัทฯ จะปรับปรุงสวัสดิการให้ได้ และต่อมาทราบทางบริษัทฯ ได้ขอยกเลิกการตรวจสอบของสหภาพฯ
- 22 ก.ย. 44 บริษัทฯ ได้เลิกจ้างคนงานที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ อีก 24 คน โดยอ้างว่า มีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และการทำงานไม่เป็นที่น่าพอใจของบริษัทฯ ซึ่งเรื่องนี้ผู้ถูกเลิกจ้างทั้ง 24 คน ได้ร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อขอกลับเข้าทำงาน

- 25 ก.ย. 44 บริษัท ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพฯ เพื่อลดสวัสดิการและค่าจ้างจำนวน 14 ข้อ แต่ไม่มีการเจรจากัน
- 29 ก.ย. 44 บริษัท แจ้งข้อพิพาทต่อพนักงานประนอมข้อพิพาท
- 22 ต.ค. 44 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมใช้อำนาจตามมาตรา 24 ของ พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยส่งข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด
- 29 ต.ค. 44 บริษัท ได้เลิกจ้างสมาชิกสหภาพฯ อีก 1 คน
- 30 ต.ค. 44 บริษัท มีคำสั่งพักงานสมาชิกสหภาพฯ 2 คน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง
- 16 พ.ย. 44 บริษัท ประกาศย้ายพนักงานชั้น 4 ให้ขึ้นไปอยู่ชั้น 6 และถ้าใครยอมเซ็นรับข้อเสนองานของบริษัท ก็จะไม่ถูกย้ายและนำพนักงานจากชั้นอื่นที่ยอมเซ็นดีไปรวมกันไว้ที่ชั้น 4
- 17 พ.ย. 44 บริษัท ประกาศว่าบริษัท ต้องการลดต้นทุนการผลิตโดยการลดจำนวนพนักงาน ใครต้องการออกจากงานก่อนการเกษียณอายุงานให้ไปลงชื่อไว้กับหัวหน้าแถว มีพนักงานบางส่วนไปลงชื่อไว้บริษัท กับเกลี้ยกล่อมให้พนักงานทำงานต่อไป แต่จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป (ผู้ที่ไปลงชื่อไว้ไม่เลิกจ้าง)
- 21 พ.ย. 44 ครส. ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยชี้ข้อพิพาทส่วนใหญ่ตามข้อเรียกร้องของบริษัท จนทำให้ค่าจ้างสวัสดิการของพนักงานลดลง
- 22 พ.ย. 44 บริษัท ประกาศเลิกจ้างสมาชิกสหภาพฯ 49 คน โดยอ้างลดต้นทุนการผลิตไม่เป็นที่ไว้วางใจทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาไม่ได้
- 24 พ.ย. 44 สหภาพฯ นำสมาชิกที่ถูกเลิกจ้างไปร้องที่กระทรวงแรงงาน
- 8 ธ.ค. 44 บริษัท ประกาศว่าพนักงานที่ไม่มีรายชื่ออยู่แต่ละแถวแต่ละชั้นให้มารวมกันที่โรงอาหารใต้ถุนตึกประมาณ 200 คน ให้นั่งอยู่เฉยๆ ห้ามนอนโดยให้ยามแบกกล้องถ่ายวิดีโอไว้ตลอด ใครโวยวายจะหาข้อหาให้และจะให้ใบเตือน
- 11 ธ.ค. 44 บริษัท โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ออกมาให้คนงานที่อยู่ในโรงอาหารประมาณ 200 คน ไม่ต้องมาทำงานในวันที่ 12-13 ธ.ค. 44 โดยบอกจะจ่ายค่าจ้างตามปกติ พนักงานขอให้ออกเป็นหนังสือประกาศให้หยุด แต่บริษัท ไม่ยอมและบอกไม่จำเป็นและถ้าใครมาทำงานจะถือว่าบุกรุกบริษัท
- 12 ธ.ค. 44 สหภาพฯ นำสมาชิกถูกสั่งให้พักงานในวันที่ 12-13 ธ.ค. 44 จำนวน 100 คน ไปร้องที่กระทรวงแรงงานและไปร้องกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- 15 ธ.ค. 44 บริษัท ประกาศเลิกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงอาหาร ประมาณ 150 คน โดยจ่ายเป็นเงินสดไม่มีใบเลิกจ้าง แต่ถ้าใครยอมเซ็นรับข้อเสนองานของบริษัท ก็จะไม่ถูกเลิกจ้าง คนที่ยอมรับเงินบริษัท ให้เขียนใบลาออกจากงาน มีพนักงานบางคนไม่ยอมรับเงินค่าเลิกจ้างขอใบเลิกจ้างผู้จัดการไม่ยอมให้และได้ออกไปบอกพนักงานที่ยังไม่ยอมรับค่าเลิกจ้างต่อไปจะหาข้อหาให้และให้ใบเตือนซ้ำกัน 3 ครั้ง ก็เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย พนักงาน 150 คน จึงต้องรับค่าชดเชย

- และบริษัทฯ ให้พนักงานผู้นั้นนั่งอยู่ที่โรงอาหารคนเดียว จนถึงวันที่ 28 ธ.ค. 44 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรจึงเรียกเข้าไปรับเลิกจ้างและสั่งห้ามไม่ให้เข้า
- 4 ม.ค. 45 พนักงาน 24 คน ที่บริษัทฯ เลิกจ้าง ครส. วินิจฉัยให้บริษัทฯ รับกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย
- 9 ม.ค. 45 พนักงาน 24 คน ไปรายงานตัวเข้าทำงานบริษัทฯ แต่บริษัทฯ ไม่ยอมรับเข้า พนักงานทั้งหมดจึงไปแจ้งไว้กับเจ้าหน้าที่แรงงานเขตบางเขน
- 10 ม.ค. 45 บริษัทฯ เรียกสมาชิกสหภาพฯ เป็นแกนไลน์ให้เลิกเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิก ถ้าไม่เลิกจะแจ้งความตำรวจจับ
- 11 ม.ค. 45 บริษัทฯ ประกาศให้พนักงานไปเซ็นรับข้อเสนอบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ให้มากกว่าที่ ครส. ที่ขาดตามข้อพิพาท
- 15 ม.ค. 45 บริษัทฯ ตัดประกาศรับพนักงานพนักงานเย็บจำนวนมาก รับเฉพาะคนใหม่ คนที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วไม่รับ
- 17 ม.ค. 45 สหภาพฯ นำสมาชิกที่ถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ 22 พ.ย. 44 จำนวน 10 คน และที่ถูกเลิกจ้างวันที่ 28 ธ.ค. 44 1 คน ไปร้องที่ ครส. ตามมาตรา 121 123
- 19 ม.ค. 45 บริษัทฯ ตัดป้ายรับสมัครพนักงานเย็บจำนวนมาก
- 23 ม.ค. 45 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เรียกพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ไปถามเก็บเรื่องการเก็บเงินปีละ 200 ไปทำไมและแต่ละปีเขาเอาเงินไปทำอะไร
- 28 ก.พ. 45 บริษัทฯ จินายกเลิกสัญญาฉบับบริษัทรับเหมาช่วง คือ บริษัทบราโวแอนซ์ฟฟลายจำกัด และให้พนักงานบริษัทบราโวฯ เขียนใบลาออก และให้เขียนใบสมัครเป็นพนักงานบริษัทจิน่าฯ โดยทดลองงาน 115 วัน

2.3 ข้อมูล บริษัทบราโวแอนซ์ฟฟลายจำกัด ซึ่งเป็นบริษัทฯ รับเหมาช่วง

บริษัทบราโวแอนซ์ฟฟลายจำกัด จัดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัท เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2542 มีนาย นิรันดร์ ทาณรงค์ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 90/3 ถ.สุขาภิบาล 1 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพฯ โทร 0-0726-8982 โดยจดทะเบียนประเภทธุรกิจการเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/บริการธุรกิจ

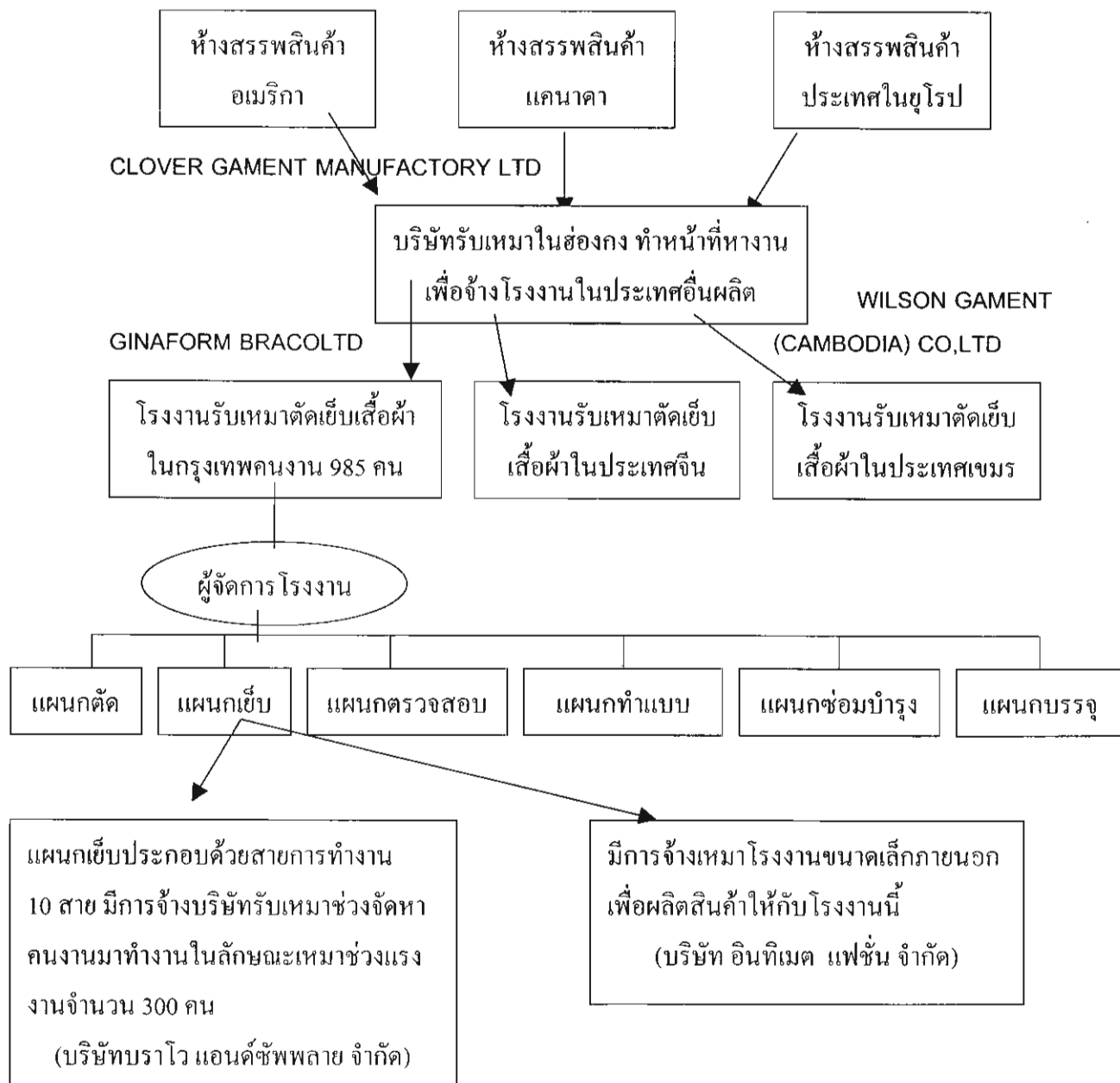
บริษัทฯ รับบริการประเภท รับจ้างเหมาค่าแรง และรักษาความปลอดภัย

จำนวนคนงาน ไม่แน่ชัด นอกจากจะเป็นบริษัทฯ ยามแล้ว บริษัทบราโวฯ ยังรับคนงานที่เกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้า เพื่อรับเหมาค่าแรงที่ทราบมี 3 บริษัทฯ คือ

- บริษัท จิน่า ฟอรัม บรา จำกัด มีคนงานทำ 300 คน (แทนคนที่ถูกเลิกจ้าง)
- บริษัทไทยการ์เมนต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด (ไม่ทราบจำนวน)

- บริษัท วาไทย จำกัด (ไม่ทราบจำนวน)

สายการผลิตงานรับเหมาช่วง (กรณีโรงงานเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ)



ขั้นตอนเย็บเสื้อชั้นใน 1 ตัว ของยี่ห้อ JACOB ส่งขายที่อเมริกาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องและสภาพปัญหา
ของคณงาน

ขั้นตอนการทำงาน			เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุที่ใช้	สภาพปัญหา
1	025	โพงต่อขึ้นข้าง	1. จักรเย็บผ้าอุตสาหกรรม หรือจักรเย็บผ้ามอเตอร์ 2. กรรไกร 3. เข็ม 4. ด้าย 5. ผ้าสำหรับเย็บเสื้อใน ซึ่งตัดแบบมาเรียบร้อยแล้ว 6. ฟองน้ำที่นำมาเย็บประกอบกับผ้า	1. มีฝุ่นฟุ้งกระจาย
2	026	ตัดด้ายต่อข้าง		2. กลิ้งจากสารเคมีสีผ้า
3	027	โพงติดยางล่าง		3. ปวดหลัง เอว ไหล่
4	028	ยามาได้ลัมยางล่าง		เนื่องจากนั่งเย็บจักรบนเก้าอี้ที่ไม่มี
5	029	ตัดยางล่าง		พนักงานพึงเป็นเวลานาน
6	030	เดี๋ยวเข้าทรง		4. ปวดตาทั้ง 2 ข้าง
7	031	2 เข็มวนเต้า		เนื่องจากต้องใช้สายตาเพ่งมองชิ้นงานที่เย็บเป็นเวลานาน
8	032	ติดวนเต้า		5. ถูกเข็มเย็บผ้าตำมือ
9	033	ใส่ว้าย		6. ขาบวมใหญ่เนื่องจากนั่งเป็นเวลานาน
10	034	แท็กว้าย 4 จุด		7. เป็นโรคกระเพาะเนื่องจากทำงานมากเพื่อให้ได้เป้างาน
11	035	ติดว้าย		8. การเย็บนานด้วยการใช้มือทำให้นิ้วมือคดงอเพราะต้องจับชิ้นงานเป็นเวลานาน
12	036	ยามาได้น้ำทรง		9. ปวดเข่าเพราะต้องยกดินผิบบ่อยๆ
13	037	ตัดด้ายหน้าทรง		
14	038	ยามาได้ยางบนรักแร้สาย		
15	039	ตัดด้ายยางบน		
16	040	มาร์คขึ้นข้าง		
17	041	แท็กติดสายหลัง+ขึ้นบน		
18	042	แท็กร้อยสายหน้า/หลัง		
19	043	เดี๋ยวนานนม		
20	044	ซิกแซกตะขอเมียบนมย้า		
21	045	ซิกแซกติดตะขอตัวผู้		
22	046	ซิกแซกปิดลับตัวผู้		
23	047	เย็บทำเทพวนเต้า		
24	048	ตัดหลังแท็ก+แยกตะขอ		
25	049	ตัดด้าย		
26	071	เช็คงาน		
27	081	แพ็คกิ้ง		
28	082-090	งานซ่อม (กรณีงานที่ต้องซ่อม)		

2.4 เปรียบเทียบสภาพการจ้างระหว่างบริษัทจิน่าฟอรมบราจำกัดที่เป็นบริษัทว่าจ้างกับบริษัทบราโว แอนด์ซัพพลายจำกัด ที่เป็นบริษัทรับเหมาที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพฯ กับบริษัทจิน่า

บริษัท จิน่า ฟอรั่ม บรา จำกัด	บริษัทบราโวแอนด์ซัพพลายจำกัด																														
1. <u>เงินโบนัส</u> บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างทุกคน โดยคิดตามอายุงาน ดังนี้ <table><tr><td>อายุงานครบ 1 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>1,500 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 2 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>1,750 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 3 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>2,300 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 4 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>2,850 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 5 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>3,400 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 6 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>3,900 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 7 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>4,500 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 8 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>5,050 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 9 ปี</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>5,600 บาท</td></tr><tr><td>อายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป</td><td>จะได้เงินโบนัส</td><td>6,150 บาท</td></tr></table>	อายุงานครบ 1 ปี	จะได้เงินโบนัส	1,500 บาท	อายุงานครบ 2 ปี	จะได้เงินโบนัส	1,750 บาท	อายุงานครบ 3 ปี	จะได้เงินโบนัส	2,300 บาท	อายุงานครบ 4 ปี	จะได้เงินโบนัส	2,850 บาท	อายุงานครบ 5 ปี	จะได้เงินโบนัส	3,400 บาท	อายุงานครบ 6 ปี	จะได้เงินโบนัส	3,900 บาท	อายุงานครบ 7 ปี	จะได้เงินโบนัส	4,500 บาท	อายุงานครบ 8 ปี	จะได้เงินโบนัส	5,050 บาท	อายุงานครบ 9 ปี	จะได้เงินโบนัส	5,600 บาท	อายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป	จะได้เงินโบนัส	6,150 บาท	1. <u>เงินโบนัส</u> ไม่มี
อายุงานครบ 1 ปี	จะได้เงินโบนัส	1,500 บาท																													
อายุงานครบ 2 ปี	จะได้เงินโบนัส	1,750 บาท																													
อายุงานครบ 3 ปี	จะได้เงินโบนัส	2,300 บาท																													
อายุงานครบ 4 ปี	จะได้เงินโบนัส	2,850 บาท																													
อายุงานครบ 5 ปี	จะได้เงินโบนัส	3,400 บาท																													
อายุงานครบ 6 ปี	จะได้เงินโบนัส	3,900 บาท																													
อายุงานครบ 7 ปี	จะได้เงินโบนัส	4,500 บาท																													
อายุงานครบ 8 ปี	จะได้เงินโบนัส	5,050 บาท																													
อายุงานครบ 9 ปี	จะได้เงินโบนัส	5,600 บาท																													
อายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป	จะได้เงินโบนัส	6,150 บาท																													
2. <u>เบี้ยขยัน</u> 2.1 บริษัทจะจ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานครบเดือนโดยที่ไม่มีการลาหยุดใดๆ ไม่ขาดงาน และไม่มาทำงานสายในรอบเดือนนั้นๆ ยกเว้นการลาหยุดพักผ่อนประจำปี และการหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน ตามรายละเอียดดังนี้ 2.1.1 เดือนที่หนึ่ง 500 บาท 2.1.2 เดือนที่สองต่อเนื่องกัน 600 บาท 2.1.3 เดือนที่สามต่อเนื่องกัน 700 บาท 2.1.4 เดือนที่สี่ต่อเนื่องกัน 800 บาท 2.1.5 เดือนที่ห้าต่อเนื่องกัน 900 บาท 2.2 หากเดือนหนึ่งเดือนใดพนักงานมีการลาหยุดงาน ขาดงาน หรือมาสาย ในเดือนนั้นพนักงานจะไม่ได้รับเบี้ยขยัน และพนักงานจะต้องกลับไปเริ่มต้น ณ เดือนที่หนึ่งใหม่	2. <u>เบี้ยขยัน</u> บริษัทฯ จะจ่ายให้เดือนละ 300 บาท <u>เงื่อนไข</u> ไม่ขาด, ไม่ลา, ไม่มาสาย, ไม่ลาป่วย																														

บริษัท จีน่า ฟอรั่ม บรา จำกัด	บริษัทบราไวแอนซ์พลาซ่าจำกัด
2.3 การจ่ายเบี้ยขยัน บริษัทฯ จะจ่ายให้กับพนักงานทุกงวดการจ่ายค่าจ้างที่ 2 ของเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีเงินเดือนของพนักงานที่ได้เปิดบัญชีไว้กับธนาคาร 2.4 พนักงานที่มีสิทธิได้รับเบี้ยขยันจะต้องเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองและบริษัทฯ มีหนังสือยืนยันเป็นพนักงานประจำของบริษัทฯ แล้วเท่านั้น 3. <u>ค่าครองชีพ</u> บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างทุกคน คนละ 300 บาทต่อเดือน โดยถือเป็นค่าจ้าง 4. <u>ลาภยกรรมสหภาพฯ</u> บริษัทฯ ตกลงอนุญาตให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพฯ ลาเพื่อทำกิจกรรมสหภาพฯ ได้ปีละ 60 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับเบี้ยขยัน 5. <u>เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต</u> บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือกรณี บิดา มารดา สามีหรือภรรยา ที่ถูกต้องตามกฎหมายของพนักงานเสียชีวิตรายละ 10,000 บาท โดยเงื่อนไขเป็นไปตามที่เคยปฏิบัติมา 6. <u>ปรับค่าจ้างประจำปี</u> บริษัทฯ จะปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ มาครบหนึ่งปีโดยนับถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีที่มีการปรับค่าจ้าง และในการปรับค่าจ้างประจำปีนี้ บริษัทฯ จะปรับค่าจ้างให้กับพนักงานในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ของปีถัดไปโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและสถิติการทำงานของพนักงาน โดยแยกเป็น 5 ระดับ คือ A,B,C,D และระดับ E ตามหลักเกณฑ์ดังนี้	3. <u>ค่าครองชีพ</u> (ไม่มี) 4. <u>ลาภยกรรมสหภาพฯ</u> (ไม่มี เนื่องจากไม่มีสหภาพฯ) 5. <u>เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต</u> (ไม่มี) 6. <u>ปรับค่าจ้างประจำปี</u> (ไม่มี) <u>หมายเหตุ</u>

บริษัท จิน่า ฟอรั่ม บรา จำกัด				บริษัทบราไวแอนซ์พพลายจำกัด
ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน การมาทำงาน รวม				
(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	
A = 6	A = 4	A = 4	14	
B = 5	B = 3	B = 3	11	
C = 4	C = 2	C = 2	8	
D = 3	D = 1	D = 1	5	
E = 0	E = 0	E = 0	0	
<u>ประสิทธิภาพการทำงาน</u>				
A = 91-100%				
B = 81-90%				
C = 71-80%				
D = 60-70%				
E = <60%				
ถ้ามีเศษทศนิยมเกิน 0.5 ให้ปัดขึ้นเป็นหนึ่ง ถ้าต่ำกว่า 0.5 ให้ปัดลงเป็นศูนย์				
<u>ผลการปฏิบัติงาน</u> ให้เป็นไปตามการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาตามวิธีการของบริษัทฯ				
<u>การมาทำงาน</u>				
A = ไม่มีสถิติหยุดงานเลยในรอบปี โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีนั้น				
B = มีสถิติหยุดงานไม่เกิน 5 วัน ในรอบปี โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีนั้น				
C = มีสถิติหยุดงานมากกว่า 5 วัน แต่ไม่เกิน 10 วันในรอบปี โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีนั้น				
D = มีสถิติหยุดงานมากกว่า 10 วัน แต่ไม่เกิน 15 วันในรอบปี โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีนั้น				

บริษัท จิน่า ฟอรั่ม บรา จำกัด	บริษัทบราไวแอนซ์พลายจำกัด
E = มีสถิติหยุดงานมากกว่า 15 วัน ในรอบปี โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีนั้น หมายเหตุ การปรับค่าจ้างประจำปีใช้กับพนักงานทั้งรายวันและรายเดือน 7. <u>การปรับเงินประจำปีกรณีรัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำ</u> บริษัทฯ ปรับเงินประจำปีในกรณีรัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้เหตุผลต่างการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาปรับเพิ่มให้แก่พนักงานทุกคน 8. <u>โรงอาหาร</u> บริษัทฯ จัดให้มีโรงอาหารให้กับพนักงาน 9. <u>รถรับส่ง</u> บริษัทฯ จัดให้มีรถรับส่ง 2 สายคือ - บริษัทจิน่าฯ – ถนนจันทร์ - บริษัทจิน่าฯ – สายวงศกร 10. <u>เงินประชุมใหญ่สหภาพฯ</u> บริษัทฯ จัดประมาณช่วยเหลือกิจกรรมการประชุมใหญ่ของสหภาพฯ ปีละ 10,000 บาท 11. <u>ค่าอาหาร</u> บริษัทฯ จ่ายค่าอาหารแก่พนักงานทุกคนคนละ 200 บาทต่อเดือน โดยไม่ถือเป็นค่าจ้าง 12. <u>การพิจารณาโทษพนักงาน</u> บริษัทฯ อนุญาตให้ผู้แทนสหภาพฯ เข้าร่วมพิจารณาความผิด โทษลูกจ้างร่วมกับบริษัทฯ	7. <u>การปรับเงินประจำปีกรณีรัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำ</u> (ไม่มี) 8. <u>โรงอาหาร</u> ใช้ร่วมกับพนักงานบริษัทจิน่าฯ แต่ไม่เพียงพอ เพราะมีพนักงานมาก 9. <u>รถรับส่ง</u> ใช้ร่วมกับพนักงานบริษัทจิน่าฯ 10. <u>เงินประชุมใหญ่สหภาพฯ</u> (ไม่มี) 11. <u>ค่าอาหาร</u> (ไม่มี) 12. <u>การพิจารณาโทษพนักงาน</u> (ไม่มี)

บริษัท จิน่า ฟอรั่ม บรา จำกัด	บริษัทบราโวแอนซ์พหลายจำกัด
<u>13.เงินรางวัลเข้าการทำงาน</u> บริษัทฯ ยกเลิกระบบเงินรางวัลเข้าการทำงานเดิม เมื่อได้นำระบบเงินรางวัลเข้าการทำงานแบบใหม่มาใช้ โดยคำนวณจากผลผลิตของแต่ละแถว (Line) หรือแผนก จากการทำงานในเวลาปกติ 8 ชั่วโมง โดยเงินรางวัลเข้าการทำงานนี้เป็นเงินรางวัลที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติ โดยมีตัวอย่างดังนี้ 13.1 แผนกเย็บ ถ้าประสิทธิภาพการทำงานของไลน์เป็น 60% จากประสิทธิภาพมาตรฐาน พนักงานจะได้รับเงินรางวัลเพิ่มอีกคนละ 35 บาทต่อวัน และทุกๆ 1% ที่เกินจาก 60% พนักงานจะได้รับรางวัลเพิ่มขึ้นอีก 2 บาทต่อทุกๆ 1% ที่เพิ่มขึ้น หากในวันนั้นพนักงานในแถวนั้นช่วยกันทำงานจนได้ประสิทธิภาพของแถวถึง 100% พนักงานจะได้เงินรางวัลเพิ่มขึ้นอีกจากค่าแรงปกติ 115 บาทต่อคน 13.2 แผนกตัด ถ้าประสิทธิภาพการทำงานของแผนกเป็น 60% จากประสิทธิภาพมาตรฐาน พนักงานจะได้รับเงินรางวัลเพิ่มอีกคนละ 20 บาท และทุกๆ 1% ที่เกินจาก 60% พนักงานจะได้รับรางวัลเพิ่มขึ้นอีก 1 บาทต่อทุกๆ 1% ที่เพิ่มขึ้น หากในวันนั้นพนักงานในแถวนั้นช่วยกันทำงานจนได้ประสิทธิภาพของแถวถึง 100% พนักงานจะได้เงินรางวัลเพิ่มขึ้นอีกจากค่าแรงปกติ 60 บาทต่อคน 13.3 แผนกบรรจุถ้าประสิทธิภาพการทำงานของแถวเป็น 70%จากประสิทธิภาพมาตรฐานพนักงานจะได้รับเงินรางวัลเพิ่มอีกคนละ 20 บาท และทุกๆ 1% ที่เกินจาก 70% พนักงานจะได้รับรางวัลเพิ่มขึ้นอีก 1 บาทต่อทุกๆ 1% ที่เพิ่มขึ้น หากในวันนั้นพนักงานในแถวนั้นช่วยกันทำงานจนได้ประสิทธิภาพของแถวถึง 100% พนักงานจะได้เงินรางวัลเพิ่มขึ้นอีกจากค่าแรงปกติ 50 บาทต่อคน	<u>13. เงินรางวัลเข้าการทำงาน</u> บริษัทฯ มีเงินเข้าให้พนักงานทุกคนที่ทำงานให้ทำครบจนออกมาเป็นตัว โดยต้องทำได้วันละ 550 ตัวต่อวัน เมื่อทำได้ทั้งไลน์จะได้รับเงินพิเศษคนละ 70 บาท (1 ไลน์หรือแถวกระบวนการผลิตครบวงจรจะมีไลน์ละประมาณ 24-26 คน)

บริษัท จิน่า ฟอรั่ม บรา จำกัด	บริษัทบราโวแอนซ์ฟพลายจำกัด
14. <u>การแจกทองของบริษัทฯ</u> 14.1 พนักงานทำงานครบ 1 ปี ไม่ขาด/ไม่ลา/ไม่มาสาย/ไม่ป่วย ได้รับทอง 1 สลึง 14.2 ทำงานครบ 5 ปี ได้รับทอง 5 สลึง 14.3 ทำงานครบ 10 ปี ได้รับทอง 10 สลึง 14.4 ทำงานครบ 15 ปี ได้รับทอง 5 บาท หมายเหตุ 3 กรณีหลังไม่มีเงื่อนไขอื่นๆ	14. <u>การแจกทองของบริษัทฯ</u> (ไม่มี)

เปรียบเทียบสภาพการจ้างบริษัทบราโว แอนซ์ฟพลาย จำกัด กับสิทธิที่ควรได้รับตามกฎหมายแรงงาน

สภาพการจ้างที่ได้รับ	พรบ. คุ้มครองแรงงาน
1. ค่าจ้างวันละ 165 2. ค่าฝีมือคนละ 5 บาท (เฉพาะคนเย็บ) 3. เบี้ยขยัน เดือนละ 300 บาท เงื่อนไข ไม่ขาด, ไม่ลา, ไม่มาสาย, ไม่ลาป่วย (สภาพข้อเท็จจริงคือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายขึ้นอยู่กับความพอใจของบริษัทฯ บางคนขาดงานได้ แต่บางคนทำงานตามเงื่อนไขแต่ไม่ได้รับ)	1. ตามกฎหมาย 2. ไม่มี 3. ไม่มี

ข้อบังคับของบริษัทและเงื่อนไขการสมัครงาน	พรบ. ค้ำครองแรงงาน
1. ผู้สมัครงานต้องเสียเงินประกันคนละ 1,000 บาท ถ้าไม่มีเงินสดมาในวันสมัครงานจะถูกหักคนละ 150 บาท/คน/ปี เงื่อนไขการรับเงินประกันคืน (1) ต้องทำงานครบ 6 เดือน (2) ต้องลาออกล่วงหน้า 15 วัน (3) กรณีลาออกเมื่อยังหักเงินค่าประกันไม่ครบ บริษัทฯ จะหักเงินประกันส่วนเหลือจากค่าจ้างที่ทำงานมาเมื่อหักเงินประกันครบแล้วเหลือเท่าใดจึงรับเงินได้ <u>หมายเหตุ</u> กรณีนี้ส่วนใหญ่จะไม่ 2. การลาป่วย (1) เงื่อนไขที่จะได้รับเงินลาป่วย คือ - ใบรับรองแพทย์ทุกครั้งที่ต้องออกโดยโรงพยาบาลของรัฐเท่านั้น - ต้องยื่นใบรับรองแพทย์พร้อมทั้งใบลาทันทีเมื่อเข้าทำงาน - ในขณะที่หยุดงานในระหว่างการป่วยต้องแจ้งให้บริษัทฯ รับทราบโดยด่วนไม่ว่าจะเป็นวิธีใดก็ตามที่จะทำให้บริษัทฯ รู้ได้ (2) กรณีป่วยที่ไม่ได้เงิน คือ - ไม่มีใบรับรองแพทย์ และไม่ลาตามเงื่อนไข - มีใบรับรองแพทย์จากคลินิก และ รพ. เอกชน <u>หมายเหตุ</u> นอกจากไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยแล้วลูกจ้างผู้นั้นต้องถูกหักค่าจ้างอีก 65 บาท 3. ลาพักผ่อนประจำปี (ไม่มีเพราะพนักงานยังทำงานไม่ครบ 1 ปี)	1. ผิด พรบ. ค้ำครอง คือ มาตรา 10 ภายใต้อำนาจ ม.51 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เงินแต่มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกัน ตามมาตรา 10 วรรค 2 ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือจ่ายได้รับเงินประกันคืนเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันควรเมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วันให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้กับลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ต้องจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน 2. การลาป่วย ตามกฎหมาย มาตราฐาน 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่ง หรือสถานพยาบาล มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยตาม มาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน ในกรณี มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (ต้องเข้าช้อยกเว้น) (1) (2) (3) (4) (5) จึงจะหักได้ มาตรา 77 ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (จึงหักได้) 3. ลาพักผ่อนประจำปี มาตรา 30 ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ...

ข้อบังคับของบริษัทและเงื่อนไขการสมัครงาน	พรบ. คู่ครองแรงงาน
4. วันหยุดประเพณี (ไม่มีการประกาศให้ลูกจ้างทราบซึ่งบางครั้งหยุดงานแต่ไม่ได้ค่าจ้าง) 5. บริษัท จัดให้มีชุดฟอร์มทำงาน (ต้องซื้อจากบริษัท ตัวละ 140 บาท ซึ่งต้องซื้อถึงคนละ 2 ตัว) ซึ่งถ้าไม่มีจะไม่ได้เข้าทำงาน 6. รองเท้าใส่ทำงาน (ต้องหาซื้อเอง ถ้าไม่มีจะไม่ได้ทำงาน) 7. การตัดเงินค่าจ้างของคนงานในกรณีต่างๆ - ใส่ยีนส์มาทำงานจะไม่ให้ทำงาน - ไม่ใส่รองเท้าผ้าใบมาทำงาน - ไม่มาทำงานทุกกรณี (ทุกกรณีข้างต้น นอกจากจะไม่ได้รับเงินค่าจ้างในวันนั้นๆ แล้วยังถูกหักค่าจ้างอีกคนละ 65 บาท/คน/ครั้ง	(วรรคสุดท้าย) สำหรับลูกจ้างที่ซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ มาตรา 56 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ต่อลูกจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้ (1) วันหยุดประจำปี (2) วันหยุดประเพณี (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี 4. วันหยุดประเพณี มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าหนึ่งปีไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด... มาตรา 56 ... (2) (ใช้มาตรา 56 (2) บังคับได้) 5. บริษัท จัดให้มีชุดฟอร์มทำงานไม่มีในกฎหมาย (กรณีนี้บริษัท อาจจัดเป็นสวัสดิการให้ก็ได้) 6. รองเท้าใส่ทำงาน ไม่มีในกฎหมาย (บริษัท อาจจัดเป็นสวัสดิการให้ก็ได้) 7. การตัดเงินค่าจ้างของคนงานในกรณีต่างๆ <u>หมายเหตุ</u> กรณีนี้อาจต้องนำสัญญาจ้างระเบียบข้อบังคับหรือมาตรา 76 และมาตรา 77 มาประกอบพิจารณา

การหักเงินพนักงานของบริษัทฯ เพื่อสมทบ กองทุนประกันสังคม	พระราชบัญญัติประกันสังคม
1. บริษัทฯ มีการหักเงินค่าจ้างคนงานเพื่อสมทบกองทุนประกันสังคม เดือนละ 2 ครั้ง กับคนงานทุกคนซึ่งตกประมาณเดือนละ 110-135 บาท ขึ้นอยู่กับรายได้รวมของคนงาน 2. เมื่อมีคนงานเกิดเจ็บป่วยไปขอรับการรักษาจากโรงพยาบาล ทางโรงพยาบาลแจ้งว่ารักษาไม่ได้เพราะไม่มีบัตรรับรองสิทธิและบัตรผู้ประกันตน 3. เมื่อสอบถามไปทาง สปส. (สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 3) ตอบว่ามีรายชื่ออยู่ในทะเบียนของ สปส. แต่ไม่มีการส่งเงินเข้ากองทุนจึงไม่สามารถออกบัตรรับรองสิทธิให้ได้ 4. แม้แต่กรณีที่เคยเป็นคนงานมาจากที่อื่นยังมีสิทธิอยู่ แต่มาทำงานที่นี้จนกระทั่งปัจจุบันสิทธิที่มีอยู่ก็ขาดจากสิทธินั้น เพราะทางบริษัทฯ มิได้ส่งเงินเข้าประกันกองทุน	1. การเป็นผู้ประกันตน (ม.33) คือ ผู้ประกันที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป (มีการประกาศแก้ไขใหม่ซึ่งมีผลบังคับใช้ 1 เม.ย. 45 คือ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป) <u>หมายเหตุ</u> 1. เมื่อบริษัทฯ จัดส่งเงินสมทบเข้ากองทุนทุกเดือนผู้ประกันตนจะได้รับบัตรรับรองสิทธิเมื่อจ่ายเงินครบ 3 เดือน 2. เมื่อส่งรายชื่อและจ่ายเงินเข้ากองทุนก็จะได้รับการขึ้นทะเบียนของสำนักงานประกันสังคม 3. เมื่อจ่ายเงินสมทบเข้าเงื่อนไขของประกันสังคมแล้วจะได้รับสิทธิคือ 3.1 กรณีเจ็บป่วย จ่ายเงินครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนรักษาฟรี 3.2 กรณีทุพพลภาพ จ่ายเงินครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนรับบริการทางการแพทย์ 3.3 กรณีตาย จ่ายเงินครบ 1 เดือน ภายใน 6 เดือนก่อนวันถึงแก่ความตาย 3.4 กรณีคลอดบุตร จ่ายเงินครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนถึงวันคลอดบุตร 3.5 กรณีสงเคราะห์บุตร จ่ายเงินร้อยละ 1 ไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายใน 36 เดือน (31 ธ.ค. 41 – 31 ธ.ค. 42)

การหักเงินพนักงานของบริษัทฯ เพื่อสมทบ กองทุนประกันสังคม	พระราชบัญญัติประกันสังคม
	3.6 กรณีชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือนไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือน ติดต่อกันหรือไม่และต้องอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุด <u>หมายเหตุ</u> สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดให้เจ้าของกิจการนั้นว่ามีผู้รับเหมาช่วงหรือไม่ ถ้ามีให้กรอกรายละเอียด ชื่อ ที่อยู่ ของผู้รับเหมาช่วง ประเภทของงานที่รับเหมาช่วง และจำนวนลูกจ้างผู้รับเหมาช่วงของแต่ละราย

บทที่ 3

กรณีศึกษาคนงานรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรม ตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ

กรณีศึกษาคนงานรับเหมาช่วง (1)

จันทร์เพ็ญ (นามสมมติ) อายุ 28 ปี เป็นชาวจังหวัดร้อยเอ็ด เธอเล่าให้ฟังว่าแต่งงานแล้วแต่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน มีบุตร 2 คน เป็นผู้หญิงทั้งหมดคนแรกอายุ 9 ขวบ เรียนอยู่ชั้น ป.3 ที่จ.ร้อยเอ็ด คนที่สองอายุ 1 ขวบครึ่งยังไม่เข้าโรงเรียน ปัจจุบันลูกทั้ง 2 คนต้องอาศัยให้ยาย คือ แม่ที่จ.ร้อยเอ็ดเลี้ยงไว้ทั้ง 2 คน สาเหตุที่ต้องให้ยายเลี้ยง รายได้จากการทำงานไม่เพียงพอแม่จะมีสามีที่ทำงานที่บริษัทแห่งหนึ่งทำหน้าที่ส่งของ รายได้เดือนละประมาณ 8,500 บาท ก็ตามมันก็ไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายมากนัก

ก่อนเข้าทำงาน บริษัท บราโว แอนด์ ซัพพลาย จำกัด (บริษัทรับเหมาช่วง)

จันทร์เพ็ญ เล่าให้ฟังว่าเธอเข้ามากรุงเทพฯ เมื่อประมาณ 5 ปีที่แล้ว ด้วยการไปรับจ้างเลี้ยงเด็กอยู่ช่วงหนึ่ง จึงออกมาเพราะเนื่องจากไม่มีเวลาเป็นของตนเอง และมีรายได้น้อย คือ เพียงเดือนละ 3,000 บาท กินอยู่กับนายจ้าง

ต่อมาได้ไปทำงานกับโรงงานห้องแถวที่ตัดเย็บเสื้อผ้ามีอยู่ด้วยกันประมาณ 20 คน เข้าไปที่แรกต้องเป็นคนตัดซั้ด้าย และค่อยๆ หัดเย็บงานไปเรื่อยๆ เพราะคิดว่าถ้าเป็นงานแล้วจะหางานได้ง่ายและมีรายได้มากขึ้น ซึ่งการทำงานที่ร้านเย็บเหมาเป็นงานเย็บเป็นรายตัวตกตัวละ 50 สตางค์ ถึง 3 บาท แล้วแต่ความยากง่ายของงาน ค่าจ้างเหมาต่างๆ เหล่านี้ เจ้าของร้านจะเป็นผู้กำหนดราคาทั้งสิ้น มีรายได้ตกประมาณเดือนละ 2,800 – 4,500 บาท ขึ้นอยู่กับมีงานให้ทำมากหรือน้อย

การเข้ามาเป็นคนงานบริษัท บราโว

ภายหลังจากออกงานจากร้านแล้วก็มาสมัครงานที่ บริษัท จิน่า เพราะได้ยินข่าวมากับเพื่อนๆ โดยสมัครครั้งแรกเมื่อต้นปี 2544 สมัครเป็นพนักงานเย็บผ้าทำงานเกือบ 4 เดือนก็ถูกให้ออกพร้อมกับเพื่อนๆ ที่ทำงานด้วยกันประมาณเกือบสองร้อยคนเลยขอให้สหภาพฯ ช่วยโดยได้รับเงินค่าไม่บอกกล่าวล่วงหน้าไปประมาณเกือบ 3,000 บาท ครั้งนั้น บริษัท จิน่า บอกว่าถ้าอยากมาทำงานที่นี้อีกก็ให้มาสมัครงานที่หน้าโรงงานกับบริษัท บราโว แอนด์ ซัพพลาย จำกัด โดยให้เขียนใบสมัคร 2 ชุด ซึ่งก็ไม่ได้อ่านเอกสารอะไรเพราะต้องการได้งานทำมากกว่าเพื่อจะได้เงินนำมาส่งกลับบ้าน

การสมัครงาน

ต้องเสียเงินค่าประกันคนละ 1,000 บาท ถ้าไม่มีเงินก็ต้องให้บริษัทหักจากเงินค่าจ้างเป็นสัปดาห์ สัปดาห์ละ 150 บาท จนกว่าจะครบจำนวน 1,000 บาท ถ้าจะได้เงินประกันคืนต้องทำงานให้ครบ 6 เดือน และต้องลาออกล่วงหน้ากับบริษัท ล่วงหน้าเป็นเวลา 15 วัน ก่อนออกงานจึงจะได้เงินประกันคืน เคยสอบถามเพื่อนที่เคยออกงานไปหลายคนว่าได้รับเงินประกันคืนหรือไม่บางคนก็ตอบว่าได้ บางคนก็บอกว่าไม่ได้เงินคืน

ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ

จันทร์เพ็ญ เล่าให้ฟังว่า ได้รับค่าจ้างวันละ 165 บาท ค่าฝีมืออีกวันละ 5 บาท เบี้ยขยันเดือนละ 300 บาท เงินไซที่จะได้รับ คือ ต้องไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย แต่ส่วนใหญ่หลักเกณฑ์เหล่านี้ถูกเลือกปฏิบัติ คือ บางคนทำงานตามเงื่อนไขแทนที่จะได้กลับไม่ได้ บางคนพวกของหัวหน้าทั้งมาสายและขาดงานกลับได้เบี้ยขยันมันช่างไม่ยุติธรรมเลย ค่าแปะการทำงานทั้งแถวต้องทำให้เสร็จ 550 ตัว/วัน จึงได้เงิน 70 บาท แต่ไม่เคยได้เลย

รายได้ไม่พอรายจ่าย

นอกจากเงินที่ถูกหักค่าประกันแล้ว ยังถูกหักเงินเข้าสมทบกองทุนประกันสังคมตกสัปดาห์ละ 60 - 70 บาท และต้องเสียเงินค่าเสื้อฟอร์มทำงานอีกตัวละ 140 บาท ซื้อมือเดียวก็ไม่ได้ต้องซื้อ 2 ตัว ทั้งยังต้องซื้อรองเท้าผ้าใบสีขาวมาใส่ทำงานด้วย

กรณีการถูกลงโทษ

เราไม่ทราบว่ามีใครเป็นบังคับบัญชา นอกจาก นายต้นตาล เราไม่รู้ว่ามีตำแหน่งหน้าที่อะไร ชื่อจริงก็ไม่รู้จัก เราต้องฟังหัวหน้าของบริษัท จิน่า บางวันลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ก็ไม่ได้เงินเพราะเป็นใบรับรองแพทย์จากคลินิก หรือโรงพยาบาลเอกชน นอกจากไม่ได้ค่าจ้างในวันนั้นแล้ว ยังต้องถูกหักเงินอีก 65 บาทด้วย หรือถ้ามาสายก็ไม่ให้เข้าทำงานแต่งกายผิดระเบียบก็ไม่ให้เข้าทำงาน ทำให้ไม่ได้ค่าจ้างในวันนั้น และถูกตัดเงินอีก 65 บาทด้วย ซึ่งคิดว่าทุกกรณีจะถูกตัด 65 บาทหมด ถ้าทำผิดระเบียบข้อบังคับของบริษัท ซึ่งเป็นเรื่องที่ย่ำแย่ ถ้าเทียบกับพนักงานของบริษัท จิน่า ที่ทำงานเหมือนกันช่างๆ กัน

เงินจ่ายไม่ครบ เงินโบนัสที่ค้างอยู่หายไป

ทำงานแทบตายคิดว่าจะมีรายได้พอไปใช้นี้ได้บ้างกลับหายไปสัปดาห์ละ 100 - 300 บาทเกือบทุกคน นอกจากนั้นแล้วเงินที่ค้างในบัญชีที่จำนวนไม่ถึง 100 บาทหรือบางที่เหลือไว้ 200 บาท พอมาเบิกอีกครั้งเงินพวกนี้หายไปหมด ซึ่งก่อนทำงานทางบริษัท บราโว่ ให้ไปเปิดบัญชีกับธนาคาร UOB รัตนสิน สาขามีนบุรี เคยสอบถามไปทางธนาคาร ทางธนาคารกลับตอบว่าก็มีเงินเข้าบัญชีเท่านั้น

การเข้าถึงบริการของรัฐ

ประกันสังคม

เราเสียเงินไปตกหลักปาดหึละ 60 -70 บาท เราทำงานมาตั้งหลายเดือนแล้วยังไม่ได้รับบัตรประกันสังคมเลย ซึ่งก่อนที่เราจะสมัครเข้าทำงานของบริษัท บราโว่ เราเคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวของบริษัท จิน่า มาก่อน เคยมีบัตรรับรองสิทธิ และบัตรผู้ประกันตนของประกันสังคม เราคิดว่าเราจะรักษาได้พอไปโรงพยาบาล นวมิตร ทางโรงพยาบาลบอกว่าคนไม่สามารถรักษาได้ เพราะไม่มีรายชื่อ เคยโทรถามไปทางสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 3 ทางประกันสังคมตอบว่า นายจ้างบริษัท บราโว่ ไม่เคยส่งเงินเข้ากองทุน แล้วเรื่องก็เลยหายไปจนกระทั่งบัดนี้ก็ยังใช้สิทธิรักษาพยาบาลไม่ได้

กองทุนเงินทดแทน

เรื่องกองทุนเงินทดแทน เคยได้ยินอยู่แต่ไม่รู้ว่าเป็นการใช้สิทธิเกี่ยวกับอะไร และต้องเสียเงินอะไรอีกหรือเปล่า

30 บาท รักษาทุกโรค

ใช้ไม่ได้เพราะไม่มีบัตร และได้รู้ว่ขั้นตอนการขอรับบัตรการรักษาต้องใช้อะไรหรือมีเงื่อนไขอะไรบ้าง

กรณีเจ็บป่วยทำอะไร

ต้องไปซื้อยาตามร้านขายยาทั่วไปมากิน ซึ่งบางครั้ง ถ้าซื้อยากินแล้วไม่หายต้องไปคลินิกที่อยู่ในซอยหลายร้านต้องเสียเงินไม่ต่ำกว่า 150 บาททุกครั้ง

เคยไปใช้สถานีนอนามัย หรือโรงพยาบาลรัฐที่อยู่ใกล้หรือไม่

สถานีนอนามัยไม่รู้ว่ที่ตั้งอยู่ที่ไหนเสียเงินแพงหรือเปล่า ส่วนโรงพยาบาลของรัฐไม่เคยไปใช้เพราะอยู่ไกล เคยไปอยู่ครั้งต้องไปเข้าคิวตั้งแต่ตี 5 ไม่นั่นก็ไม่ได้ตรวจ/รักษา และไม่มีเวลาไปด้วย เพราะต้องเสียทั้งเวลาและเงินมาก

นโยบายของรัฐ/บริการด้านอื่นๆ

กองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท

ไม่เคยก้เคยได้ยินที่บ้านเล่าให้ฟังเหมือนกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วคนที่ก้ได้จะเป็นพวกของกรรมการกองทุน หรือของกำนันผู้ใหญ่บ้าน หรืออบต. ต่างๆ ส่วนเราเคยก้กับ ธกส. ซึ่งตอนนี้ที่นาก็เกือบจะถูกยึดแล้ว

โครงการธนาคารคนจนของธนาคารออมสิน

ไม่รู้ว่ามีหรือก้ได้หรือเปล่า

กลไกการสร้างอำนาจการต่อรอง

สหภาพแรงงาน

รู้จักสหภาพแรงงาน คือ ที่ประธานกับเลขาฯ จำเป็นพวกสหภาพเพราะเคยช่วยหนูให้ได้รับค่าไม่บอกกล่าวล่วงหน้าจากบริษัท จิน่าฯ

ตั้งสหภาพ หรือเป็นสมาชิกสหภาพ หรือไม่

อยากเป็นสมาชิกสหภาพ แต่ก็กลัวถูกเพ่งเล็งจากบริษัท และเพื่อนๆ ที่เป็นคนงานบราโว่ เองก็เข้าใจไม่ได้นี้ ถ้าเพื่อรู้ว่าคุยกับเพื่อนสหภาพ อาจถูกเลิกจ้างได้ เพราะทุกคนเห็นแก่ตัวเพราะต้องการเงินกันทั้งนั้น

ต้องการค่าจ้าง/สวัสดิการหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างไร

ตอนเข้ามาสหภาพมีปัญหาเกี่ยวกับบริษัท เพราะเงินมีการประท้วงกันหน้าโรงงานอยากได้ค่าจ้างสวัสดิการเพิ่มแต่คนของบริษัท บราโว่ น้อยและเห็นแก่ตัวกันมาแดงไม่กล้าทำแบบพวกสหภาพหรือกลัวตกงานเพราะตอนสมัครงานเขาบอกว่าอย่ายุ่งกับพวกสหภาพ

เข้ามาทำงานกับบริษัท บราโว่ ตอนแรกรู้สึกอย่างไร

รู้สึกกดดัน แม้จะเคยเป็นคนงานชั่วคราวของบริษัท จิน่าฯ มาก่อนก็ตามเพราะถูกมองว่ามาแย่งงานเขาทำแรกๆ เข้ามาทำงานเขาจะไม่ให้ความร่วมมือจะมีการพูดกระแทกแตกดัน มองแบบไม่เป็นมิตร เพราะทำให้เพื่อ ๆ เขาต้องถูกเลิกจ้างมาในระยะนี้รู้สึกค่อยดีขึ้นมากกว่าแต่ก่อน อาจเป็นเพราะว่าพี่กรรมการช่วยพูดให้เพื่อนสมาชิกสหภาพฯ ได้เข้าใจกันได้

ถ้าบริษัท บราโว่ หมดสัญญากับบริษัท จิน่าฯ จะทำอย่างไร

คือ ตอนนี้ไม่รู้จะทำอย่างไรแต่ถ้าหมดสัญญาจริง อาจต้องดูก่อนว่าบริษัท บราโว่ฯ จะส่งไปทำงานที่ไกลหรือใกล้ก่อน หรืออาจกลับไปเย็บผ้าที่เคยทำงานเก่าก็ได้

เคยไปขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่แรงงานหรือไม่

ไม่เคยไป เพราะคิดว่าจะได้ไม่คุ้มเสียกับการที่ถูกหักเงินหรือไม่ได้เงินเพราะบริษัทฯ อาจรู้และกลัวถูกเลิกจ้าง

อยากให้มีการช่วยเหลืออย่างไร

ที่จริงเราก็มารู้ว่าเรามีสิทธิอะไรบ้าง ดังนั้น จึงไม่รู้ว่าต้องการใช้ช่วยเหลืออะไรบ้าง เพียงแต่อยากบอกว่าอยากให้เจ้าหน้าที่แรงงานเข้ามาดูแลพวกเราบ้าง เพื่อจะได้ไม่ต้องถูกเอาเปรียบ

คิดว่ารายรับเพียงพอหรือไม่

ไม่เพียงพอเพราะได้รับบางสัปดาห์ตกประมาณ 1,800 บาทเท่านั้น ดีที่แฟนทำงานและพักหอพักและบริษัทฯ แฟนเขาอนุญาตให้เมียเข้าไปอยู่ได้ นอกจากค่าใช้จ่ายส่วนตัวต่างๆ แล้วยังต้องส่งไปให้ลูกกับแม่ที่ต่างจังหวัดอีกเดือนละ 2,000 บาท ทุกเดือน

กรณีศึกษาคนงานรับเหมาช่วง (2)

สุพรรณ (นามสมมุติ) อายุ 21 ปี เป็นคนจังหวัดสุพรรณบุรี แต่งงานแล้ว 4 ปี ไม่มีลูก และไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน เธอเล่าให้ฟังว่า เธอมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ปวดท้องบ่อย ไม่รู้ว่าเป็นอะไร จะไปตรวจรักษาก็ไม่มีเงิน และอีกอย่างคือ ถ้าตรวจแล้วเป็นอะไรมากกลัวรับอะไรไม่ได้ แม้ว่าสามีจะทำงาน แต่ก็เป็งานที่หนักมาก เพราะต้องคอยคัดแร่ดินบุก อุปกรณ์ป้องกันอะไรต่าง ๆ ก็ไม่มี ที่สำคัญคือเป็นโรงงานขนาดเล็กได้รับค่าจ้างอย่างเดียวันละ 150 บาท เท่านั้น ไม่มีสวัสดิการอื่น ๆ ถ้าไม่ทำก็ไม่ได้เงิน กลัวอยู่กรุงเทพฯไม่ได้ เพราะที่บ้านต่างจังหวัดก็มีหนี้

ก่อนเข้าทำงานที่บริษัทบราโว่ เคยทำงานที่ไหนมาก่อน ?

หลังจากเรียนจบชั้น ป.6 ก็ช่วยพ่อแม่ทำนาอยู่กับบ้าน แต่ก็ไม่มีรายได้อะไรมากนัก เมื่อเลิกจากการทำนาก็ว่างเที่ยวเตร่ไปตามเรื่องตามราว ต่อมาก็เบื่อ เพื่อน ๆที่เคยเรียนอยู่ด้วยกันก็พามาทำงาน เพราะอยากได้เงิน ไม่คิดว่าการมาอยู่กรุงเทพฯ จะลำบากขนาดนี้

เข้ามาใหม่ ๆ ต้องอาศัยอยู่กับเพื่อนที่ทำงานเย็บผ้า แรก ๆ เริ่มจากเด็กตัดซั้ด้ายช่วยจัดโน้นจัดนี้ และค่อย ๆ หัดเย็บผ้าอยู่ 3-4 ปี จึงมาสมัครงานที่บริษัท จิน่าฯ แต่ก็ถูกให้ออกพร้อม ๆ กัน เกือบสองร้อยคน และบริษัทบอกว่าถ้าอยากทำงานที่นี้ให้มาสมัครกับบริษัทบราโว่ ตอนมาสมัครกับบริษัทบราโว่ ก็เขียนใบสมัคร 2 ชุดเหมือนกัน สภาพการทำงานค่าจ้างเหมือนกันไม่มีอะไรแตกต่าง ถูกเอาวัดเอาเปรียบมาก ทำงานแทบไม่ได้ค่าจ้างถูกหักโน้นหักนี้ตลอด

การเข้าทำงาน

ตอนมาสมัครกับบริษัทบราโว่ ครั้งแรก สมัครที่หน้า บ.จิน่าฯ โดยมีป้ายผ้ารับสมัคร เช่น ทาวน์เฮ้าส์ 2 ชั้น เปิดทำการช่วงแรกทำงานกลางคืนก่อน เพราะทางบริษัทฯ บอกว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับคนงาน บ.จิน่าฯ เข้า 08.00 – 02.00 น. บางทีก็ทำถึง 6 โมงเช้าเลย งานทำยากมาก

ค่าจ้าง / สวัสดิการที่ได้รับ

เธอเล่าให้ฟังว่าเหมือนกับคนงานทั่วไปที่ได้ ไม่มีอะไรเป็นพิเศษ และที่คนงาน บ.จิน่าฯ บอกว่ามีการเลี้ยงข้าวฟรีนั้นไม่จริง ต้องเสียค่าข้าวเดือนละ 300 บาท กินอิมบ้างไม่อิมบ้าง บางทีลงมาไม่ทันก็ไม่มีอะไรเหลือไว้ให้กิน

รายได้

น้อยมากแทบจะไม่มีเงินเหลือเพราะตัวเองมีโรคประจำตัว คือปวดท้องเป็นประจำ กลัวจะเป็นมะเร็งเหมือนกัน จะไปตรวจรักษาก็ไม่มีเงิน เพราะหยุดงานบ่อย บางสัปดาห์ก็ได้เงินแค่ 1,800 บาท เท่านั้น นี่ถ้าไม่มีสามีอยู่และพักอาศัยอยู่ตามแคมป์ไซต์งานคงไม่มีเงินเหลือค่าเช่าแน่

เข้ามาทำงานที่บริษัทบราโว่ฯ ครั้งแรกรู้สึกอย่างไร

เธอบอกว่ารู้สึกกดดันมาก แม้จะเคยเข้ามาทำที่ บ.จิน่าฯ เกือบ 4 เดือนก็ตาม แต่พอเข้ามาตอน สนาภาพ ยื่นข้อเรียกร้อง และเกิดพิพาทกับบริษัท คนจิน่าฯ ที่ทำงานประจำ แสดงท่าที่ไม่ชอบ เพราะเขาคิดว่ามาแบ่งงานทำและอาจทำให้ตนเองต้องตกงานได้ ซึ่งบางครั้งเคยยืมให้กับเขา เขาก็ทำหน้าอใส่ เวลาจะเดินไปไหนภายในโรงงานก็ไม่กล้า เพราะถูกให้ทำงานให้ได้ตามเป้า เวลาไปห้องน้ำก็จะมียามคอยตามและจดชื่อ และถ้านานหน่อยก็จะถูกไปตามในห้องน้ำ

การได้รับบริการด้านสาธารณสุขจากรัฐ

ประกันสังคม

เมื่อเกิดโรคประจำตัวปวดท้องบ่อย ๆ ยังไม่เคยไปรักษาเลย เพราะไม่มีเงินจะรักษา โรงพยาบาลประกันสังคมก็ไม่มีบัตรรักษา เคยสอบถามกับบริษัทฯ ทางบริษัทฯ บอกว่าประกันสังคมยังไม่ทำให้ แต่เมื่อสอบถามประกันสังคม ทางประกันสังคมบอกว่าทางบริษัท บราโว่ฯ ยังไม่ส่งเงินเข้ากองทุน จนกระทั่งบัดนี้เรื่องก็เงียบหายไป

กองทุนทดแทน

ไม่รู้จักรว่เกี่ยวข้องกับอะไร

30 บาท รักษาทุกโรค

ไม่รู้ว่าได้หรือเปล่า แต่เคยได้ยินจากวิทยุและตามป้ายต่าง ๆ ที่ติดตามถนนเท่านั้น

บัตรประกันสุขภาพ

ไม่เคยมีและไม่รู้ว่าคืออะไร

เคยไปใช้สถานีนามัยหรือไม่

ไม่รู้ว่ายู่ที่ไหนเพราะทำงานก็เหนื่อย

กรณีเจ็บป่วยที่มีโรคประจำตัวอยู่ทำอย่างไร

เธอล่าให้ฟังว่าส่วนใหญ่จะซื้อยาแก้ปวดกินเอง หรือขอยาจากบริษัทฯ กิน บางครั้งป่วยจนทนไม่ไหว ต้องหยุดงาน นอนอยู่บ้านหลายวันเพราะไม่มีเงินไปหาหมอ จะยืมเพื่อนก็ไม่มีคนรู้จัก เพราะต่างคนต่างทำงาน ต้องกู้เงินเสียดอกเบี้ย ร้อยละ 20 บาท/เดือน เอาไปหาหมอ ส่วนเงินของแฟนก็ไม่พอใช้แล้วต้องอยู่ไปวัน ๆ ต้องเข็นถังของที่เอามาจากร้านค้าใกล้ที่พักมากิน ก่อนเงินออกค่อยเอาไปใช้ ซึ่งทำงานมาเงินไม่เคยเหลือ เอาไว้ใช้ซื้อของอะไรเลย

นโยบายรัฐ การบริการจากรัฐด้านอื่น ๆ

กองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท

ไม่รู้ว่าได้หรือเปล่าเพราะไม่ค่อยได้กลับบ้าน เนื่องจากไม่มีเงินค่ารถ

โครงการธนาคารคนจน ธนาคารออมสิน

ไม่รู้ว่ามีและไม่ได้สนใจเพราะไม่มีเวลา

แรงงานเขตบางเขน

ไม่เคยไปร้องทุกข์เลย และไม่รู้จักด้วย ถ้าไปร้องทุกข์อาจจะถูกเลิกจ้างได้

การสร้างอำนาจ การต่อรอง

สหภาพแรงงาน

อยากให้บริษัทบราโว่ ตั้งสหภาพจะได้ช่วยคนงานให้ดีขึ้น บริษัทบราโว่ หมดสัญญา กับบริษัทจิน่าจะ ทำอย่างไร เธอหนึ่งคิดอยู่หน่อยหนึ่งและตอบว่า เราไม่รู้จักกฎหมายแรงงาน จะให้อะไรหรือมีหน่วยงานไหน มาช่วยบ้าง ต้องลุ้นว่า บริษัทฯ จะหมดสัญญาหรือเปล่า หรือถ้าถูกให้ออกเราจะต้องรอนเร่ต่อไป ปัจจุบันก็หา งานทำยากอยู่แล้ว แต่คงต้องหางานทำต่อไป ตอนนี้เราคิดแต่เพียงเมื่อถูกให้ออกจะได้เงินประกันคืนหรือไม่

หมายเหตุ หลังจากสัมภาษณ์ เธอได้ไม่นานก็ถูกให้ออกจากงาน เนื่องจากเจ็บป่วยและถูกให้ออกจากงาน พอไปรับเงินที่เคยทำไว้ 10 วัน ปรากฏว่าได้รับเงินเพียง 800 บาท ไม่รู้ว่าถูกหักค่าอะไรบ้าง เงินประกันก็ไม่ได้คืน

ปัจจุบันหลังจากที่ออกจากงาน เธอต้องทำงานแทนสามีเพราะสามีเกิดอุบัติเหตุจากที่ทำงาน ต้องนอนพักรักษาตัวอยู่กับบ้าน

กรณีศึกษาคนงานเหมาช่วง (3)

น.ส. ดอกไม้ (นามสมมติ) เป็นชาวจังหวัดชัยภูมิ จบชั้น ป.6 จากชัยภูมิ ยังไม่แต่งงาน ปัจจุบันอายุ 22 ปี หลังจากมาอยู่กรุงเทพฯ โดยทำงานและเรียนไปด้วย ปัจจุบันจบ ม.6 จากกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ก่อนมาทำงาน บริษัท บราโว่ เคยทำที่ไหน

เธอเล่าให้ฟังว่าเข้ามากรุงเทพฯ ครั้งแรกไปรับจ้างเลี้ยงเด็กอยู่หลายปี แต่ได้เงินไม่มาก ได้เดือนละ 2,000 บาท ต่อมาก็มีญาติพามาทำงานเย็บถุงเท้าที่ตลาดปลาเค้า ทำงานอยู่หลายปี กินอยู่กับเขา ทำให้มีรายได้เหลือบ้างและส่งเงินกลับบ้าน เดือนละ 2,000 บาท และบางส่วนเหลือเงินไว้รักษาตัว เพราะมีโรคประจำตัว คือ เม็ดโลหิตจาง

การเข้ามาสมัครงาน

เธอเล่าว่าเดินทางมาหาเพื่อนที่ซอย 39 รามอินทรา พบป้ายรับสมัครงานหน้าบริษัท จิน่าฯ ก็เลยสมัครดู เพราะเห็นว่า มี OT. ทำ ซึ่งอาจได้เงินมากกว่าที่ทำงานประจำอยู่ในขณะนั้น ช่วงแรกทำงานคิดว่าน่าจะจะได้เงินค่าจ้างมาก แต่พอทำดูก็รู้ว่า ไม่เป็นจริงอย่างที่บริษัทฯ บอกไว้ตั้งแต่แรก เพราะต้องถูกหักเงินค่าจ้างอยู่เรื่อย เงินในธนาคารก็หาย เงินค่าจ้างก็ได้ไม่ครบ แต่ก็ยังมีรายได้ดีกว่าที่ทำงานเก่า เมื่อเทียบกันแล้ว แม้จะทำมากกว่าทำงานชั่วโมงทำงานที่ยาวนานกว่าก็ตาม โดยสมัครงานในตำแหน่งเด็กตัดซีด้าย จะไม่มีค่าฝีมือให้เหมือนกับคนงานเย็บที่สมัครตั้งแต่ช่วงแรก

ค่าจ้าง / สวัสดิภาพ

ช่วงแรก ๆ ก็รู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างการทำงานและรายได้ที่ได้รับ ได้ค่าจ้างวันละ 165 บาท OT. ทำได้ชั่วโมงละ 30 บาท เบี้ยขยันเดือนละ 300 บาท แต่ก็ได้ไม่แน่นอน ช่วงนี้ต้องรวมกับเพื่อนหลายคนเช่าห้องพักรวมกันเดือนละ 2,400 บาท ดังนั้นจะเสียค่าเช่ารวมทั้งค่าน้ำและค่าไฟตกประมาณคนละ 1,000 บาท/เดือน และยังต้องซื้อของใช้ส่วนตัวอีก จึงทำให้มีรายได้ไม่ค่อยพอใช้

เข้ามาทำงานที่บริษัทบราโว่ ครั้งแรกรู้สึกอย่างไร

เธอบอกว่าใหม่ ๆ ก็มีความรู้สึกกดดันว่าเพื่อนไม่ยอมรับ ต้องมีความอดทนและคิดเสมอว่าเราต้องการแค่เงินไม่ได้ต้องการมามีเรื่องกับใคร ซึ่งต่อมาอยู่ได้ไม่นานเพื่อนจากบริษัทจิน่าฯก็ยอมรับ และคุยกันได้เวลาเลิกงาน ส่วนเวลาทำงานยามจะจ้องอยู่ตลอดเวลา และจะจดชื่อเมื่อไปคุยกับเพื่อน ๆ ที่เป็นสหภาพ

การได้รับบริการด้านสาธารณสุขจากองค์กรรัฐ

ประกันสังคม

ไม่ได้รับบัตรประกันสังคม ส่วนกรณีที่เป็นโรคโลหิตจางนั้นเคยไปรักษาโรงพยาบาลตำรวจเสียค่าใช้จ่ายครั้งละ 200-500 บาท ซึ่งทางหมอบอกว่าเพิ่งเริ่มเป็นระยะแรกซึ่งเสียค่าใช้จ่ายไม่มากนัก

กองทุนทดแทน

ไม่รู้จัก และไม่รู้ว่าเกี่ยวกับอะไร

30 บาท รักษาทุกโรค

ไม่เคยได้และไม่รู้ว่าจะใช้ได้อย่างไร

บัตรประกันสุขภาพ

ไม่เคยรู้จัก

สถาบันอนามัย

ไม่เคยไปใช้เพราะไม่รู้ว่าอยู่ที่ไหน จะเสียค่ารักษาเท่าไร หรือรักษาดีหรือเปล่า

นโยบายของรัฐ หรือการบริการด้านอื่น ๆ

เธอบอกว่าเรื่องกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้าน หรือธนาคารคนจนที่รัฐบาลประกาศทุก ๆ วัน เราไม่รู้หรือว่า
จะได้หรือเปล่า แต่ที่แน่ ๆ ที่เราต้องทนทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้างมาเท่านั้น

ส่วนแรงงานจังหวัด ไม่เคยคิดถึงเลย เพราะไม่รู้จะช่วยให้หรือเปล่า เพราะกลัวเรื่องรู้ถึงบริษัทฯ ซึ่ง
บริษัทฯ อาจไล่ออกจากงานได้

การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สุขภาพ

ไม่รู้ว่าคุณภาพ คืออะไร มีความหมายอะไรและสามารถช่วยอะไรได้บ้าง

เมื่อถูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากบริษัทบราโว่ จะทำอย่างไร

เธอบอกว่าคงต้องกลับไปทำงานที่เก่า เพราะตอนช่วงที่บริษัทฯ ไม่มี OT. ให้ทำ ก็กลับไปเย็บงานที่
เก่าคือที่ลาดปลาเค้า และอยากจะบอกว่าบริษัทฯ ย่ำหักเงินเยอะเลย เพราะรายได้จากการทำงานปกติก็แทบ
จะไม่พอเป็นค่าใช้จ่ายอยู่แล้ว และจะต้องส่งเงินกลับบ้านไปให้ที่บ้านใช้ด้วย

กรณีศึกษาคนงานรับเหมาช่วง (4)

เพ็ญรักษ์ (นามสมมุติ) อายุ 28 ปี แต่งงานแล้วไม่ได้จดทะเบียนสมรส เกิดที่จังหวัดหนองคาย มีบุตร 1 คน เป็นหญิง อายุ 4 ปี จ้างเลี้ยงเป็นรายวัน ๆ ละ 20 บาท ถ้าวันไหนไม่ไปทำงานก็เลี้ยงเอง ปัจจุบันเข้าเรียน ชั้นอนุบาล 1 ที่โรงเรียนใกล้เคียงบ้านบุรี ส่วนแผนทำงานเป็นยามรักษาความปลอดภัยได้เดือนละ 6,000 บาท

ก่อนเข้ามาทำงานที่บริษัท บราโว่

เธอเล่าให้ฟังว่าเธอเข้ามาอยู่กรุงเทพฯ ตั้งแต่อายุ 12 ปี มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากจนมาก และลำบาก ต้องอดทนทำงานเพื่อลูกจะได้เรียน (ขณะสัมภาษณ์ เธอร้องไห้และขอร้องว่าไม่อยากเป็นข้อมูลส่วนตัว) ล่าสุดก่อนมาทำงานที่บราโว่ ที่เคยทำงานเย็บกระเป๋าที่วงเวียนใหญ่มาก่อน ซึ่งเป็นงานเหมาได้น้อยมาก

การเข้าทำงานบริษัท บราโว่

เธอบอกว่าก็เหมือนกับเพื่อน ๆ ทั่วไป ที่เพื่อน ๆ ชวนมาสมัครและก็สมัครได้โดยทำงานครั้งแรกเวลากลางคืน ต้องทำงานมาก เพราะบริษัทตั้งเป้าทั้งแถวให้ได้วันละ 550 ตัว เราพยายามทำกันที่สุด เพื่อให้ได้เป้าจะได้วันละ 75 บาท ทำขนาดแทบจะไม่ได้เข้าห้องน้ำ ทำได้มากที่สุดได้แค่ 400-500 ตัว มากที่สุด โดยบทสรุปแล้ว ไม่เคยได้เป้าเลย ส่วนค่าจ้างหรือสวัสดิการอื่น ๆ ก็ถูกหักเกือบหมดไม่รู้ว่าคุณหักอะไรบ้าง

เข้ามาทำบริษัทบราโว่ ครั้งแรกรู้สึกอย่างไรบ้าง

เธอบอกว่ารู้สึกกดดันมาก หัวหน้างานก็เป็นจีนฯ เขารักเพื่อนพ้องเขา เพราะเท่ากับว่า เมื่อเราเข้ามาทำงาน ทำให้เพื่อน ๆ ของเขาต้องตกงานหลายร้อยคน บางคนก็กลัวว่ากระทบหรือเวลาต้องไปเองงานก็ต้องทำใจ แม้จะถูกกระทบกระทั่งต่าง ๆ แต่ตอนช่วงหลังมาเริ่มดีขึ้น อาจเป็นเพราะสหภาพช่วยคุยหรือทำความเข้าใจให้

การได้รับบริการด้านสาธารณสุข

ประกันสังคม

เธอบอกว่าแม้จะถูกหักเงินทุกเดือน แต่ก็ไม่ได้บัตรทำให้ไม่สามารถไปรักษาพยาบาลได้หรือสิทธิด้านอื่น ก็ไม่ได้รับด้วย

กองทุนทดแทน

ไม่รู้จกว่ามีประโยชน์อะไร เสียเงินแบบประกันสังคมหรือไม่

30 บาท รักษาทุกโรค

เคยมีคนคุยให้ฟังว่า ถ้าได้รับสิทธิจากประกันสังคมจะไม่ได้รับสิทธินี้ แต่ขณะนี้ไม่ได้ประกันสังคมไม่รู้ว่าจะได้สิทธิรักษา 30 บาท รักษาทุกโรคหรือไม่

บัตรประกันสุขภาพ

ไม่รู้จกว่ามี หรือการได้สิทธินี้มาต้องทำอะไรบ้าง

สถานีนามัยในท้องถิ่น

ไม่เคยไปใช้เพราะไม่รู้ว่าจะอยู่ที่ไหน เพราะอาจเสียเวลาทำงาน เพราะนอกจากไม่ได้ค่าจ้างในวันหยุดงานแล้ว ยังต้องเสียเงินอีก 65 บาท

กรณีเจ็บป่วยทำอะไร

เธอบอกว่ากรณีเจ็บป่วย ส่วนใหญ่ตนเองไม่ค่อยเป็นอะไร อาจจะโชครึ้กว่าคนอื่น ๆ มีบ้างเวลาลูกไม่สบายก็ซื้อยามาให้กินหรือพาไปรักษาที่คลินิกใกล้บ้าน

นโยบายรัฐหรือการใช้บริการด้านอื่น ๆ จากรัฐ

เวลาเราไม่มีเงินเราก็ไปยืมจากเพื่อนมา บางทีเกรงใจเขาก็ไปกู้เขา ดอกร้อยละ 20 บาท ต่อเดือนที่เขาตั้งได้ะ ซึ่งเราต้องรวมกลุ่มกัน 3 คน เอาสำเนาบัตรและสำเนาทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน หรือถ้าเงินเกิน 2,000 บาทขึ้นไปก็ต้องให้เขายึดบัตร ATM ไว้ เรื่องธนาคารคนจนของธนาคารออมสิน หรือเงินกู้กองทุนละ 1 ล้านบาทไม่เคยได้เพราะเราไม่มีทะเบียนอยู่ที่นี่

แรงงาน

สำหรับเรื่องการร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่แรงงานนั้นคิดว่าไม่จำเป็น เพราะบริษัทอยู่ใกล้กับแรงงานเขต แล้วบริษัทเขาไว้ใจเขาเปรียบทุกอย่างก็ไม่น่าเห็นมีใครสนใจ ถ้าเกิดเราไปร้องทุกข์ที่แรงงาน เราอาจได้ความทุกข์กลับมาคืนก็ได้ คือการถูกไล่ออกจากงาน

การสร้างอำนาจการต่อรอง

สหภาพแรงงาน

เธอบอกว่าไม่รู้จักสหภาพแรงงาน เพราะมาเห็นมีการประท้วงกัน และสหภาพก็ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก เลยไม่รู้ว่ามีสหภาพแล้ว จะดีจริงหรือไม่ หรือจะช่วยคุ้มครองเราได้หรือเปล่า

ถ้าบริษัท บราโว่ หมดสัญญากับบริษัท จิน่าฯ

เธอบอกว่าแล้วแต่บริษัท บราโว่จะส่งไปทำงานที่ไหน หรือถ้าไกลจากที่พักก็จะออกและไปหางานอื่นทำ แต่ใจจริงแล้วอยากจะเป็นคนงานของบริษัทจิน่ามากเพราะค่าจ้างสวัสดิการสูง

กรณีศึกษาคนงานรับเหมาช่วง (5)

นางสาวน้ำผึ้ง (นามสมมติ) อายุ 20 ปี เป็นชาวจังหวัดร้อยเอ็ด ยังไม่แต่งงาน จบชั้นประถมปีที่ 6 อาชีพเดิมทำนา มีพี่น้อง 4 คน มีที่นา 8 ไร่ ช่วยกันทำนา เพื่อนที่เคยทำงานอยู่กรุงเทพกลับบ้านเลยชวนมาทำงาน

ก่อนเข้ามาทำงานบราโว่

เธอบอกว่าก่อนเข้ามาทำงานที่ บราโว่ เคยทำงานที่บริษัท ไทยเควิท เย็บเสื้อแจ็คเก็ต ส่งนอก เป็นงานเย็บที่แย่มาก เย็บยากและเป็นงานเหมา หัวหน้าแรงมาก เพราะตัวเองไม่มีประสบการณ์ การเย็บจึงทำให้เย็บช้ามาก หัวหน้าบอกว่า ถ้าเย็บช้าแบบนี้ให้พิจารณาตนเอง พอทำงานได้ 9 วันก็ลาออกเพราะรู้สึกทำงานไม่ไหว

จากนั้นมาสมัครงานที่บริษัท จิน่าฯ เพราะช่วงนั้นรับคนมาก ทำงานได้ 2 เดือน ก็ถูกเลิกจ้าง พร้อมกับเพื่อน ๆ อีก 200 กว่าคน ซึ่งตอนนั้น ผู้จัดการบอกว่าถ้าอยากทำงานที่อื่นก็ให้มาสมัครงานที่บริษัท บราโว่ ซึ่งจะเปิดรับอีกเร็ว ๆ นี้ และได้เข้ามาทำงานที่บริษัท จิน่าฯ

การทำงาน

ทำงานในแผนกเย็บงานผลิตชุดชั้นในเป็นงานที่ละเอียด และยากมาก ซึ่งเข้าทำงานครั้งแรก ต้องทำงานกลางคืนทำให้ง่วงนอน เย็บผ้าไม่ค่อยได้ดี เพราะส่วนใหญ่พวกเราмаกันใหม่ ไม่เคยเย็บงานที่ละเอียดมาก่อน จึงทำให้ของออกช้า และเสียหายมาก และประการสำคัญคือ เขาไม่เอางานให้คนงานของ บ. จิน่าฯ ทำ กลับเอางานของเขามาให้คนของบริษัท บราโว่ ทำมาก

ค่าจ้าง / สวัสดิการ

เธอบอกว่าแม้จะได้ค่าจ้างไม่เท่าไรประกอบกับเรากินใช้อย่างประหยัดเพราะต้องส่งเงินกลับบ้านทุกเดือนเพื่อเอาไปปลดหนี้ให้กับพ่อแม่และต้องเก็บเงินไว้ใช้เองบ้าง ขณะนี้มีเงินเก็บประมาณ 7,000 บาท

เข้ามาทำงานครั้งแรกกับบริษัท บราโว่ รู้สึกอย่างไร

การที่เราเข้ามาทำงานกับ บราโว่ นั้น มีความรู้สึกที่แตกต่างกันมาก เพราะตอนที่เข้ามาเป็นคนงานชั่วคราวของ บ. จิน่าฯ การทำงานไม่หนักมาก และไม่มีการบังคับ และสิ่งที่สำคัญคือ คนของ บริษัท จิน่าฯ รู้สึกไม่ค่อยเป็นมิตรกับเราเท่าไร เพราะถูกมองว่ามาแย่งงาน ทำให้พวกเขาต้องถูกเลิกจ้างไปอีก จะพูดคุยกับเพื่อนเก่าที่เคยทำงานก็ไม่ได้ เพราะมียามคอยจับข้อและรายงานบริษัท ฯ อยู่

การเข้ารับบริการด้านสาธารณสุข

นางสาวน้ำผึ้ง

ถูกหักเงินยังไม่ได้รับบัตร แต่ไม่เคยป่วย จึงไม่รู้สึกว่าจะใช้สิทธิได้หรือไม่แต่ถามเพื่อน ๆ หลายคนบอกว่าไปรักษาที่โรงพยาบาลไม่ได้เพราะไม่มีบัตร

กองทุนทดแทน

ไม่รู้จัก และไม่รู้ว่ามันแล้วดีอย่างไรบ้าง

30 บาท รักษาทุกโรค

เคยได้ยินแต่ไม่รู้เพราะไม่เคยสนใจเพราะต้องทำ OT มาก

บัตรประกันสุขภาพ

ไม่รู้ว่า มี ต้องดำเนินการอย่างไรมีประโยชน์อะไรบ้าง

สถานีนามียหรือสาธารณสุขชุมชน

ไม่เคยไปใช้เพราะไม่ป่วยและไม่รู้ว่าตั้งอยู่ที่ไหนบ้าง

นโยบายรัฐและการบริการด้านอื่น ๆ ของรัฐ

เธอบอกว่า ไม่รู้ว่า รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือคนจนอย่างไรบ้างไม่ว่าจะเป็น กองทุน หมู่บ้าน 1 ล้าน หรือ ธนาคารประชาชนของธนาคารออมสิน รู้อย่างเดียวว่า ต้องหาเงินมาใช้หนี้ ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร

การสร้างคุณภาพชีวิต

สหภาพแรงงาน

ไม่รู้จักว่าสหภาพแรงงานเป็นอย่างไร ดีหรือไม่ ถ้าไม่มาสัมภาษณ์ก็ไม่รู้จักสหภาพแรงงาน

การยื่นข้อเรียกร้อง

ไม่รู้ว่าต้องทำอะไรบ้าง และ เพื่อนจะร่วมด้วยหรือเปล่านั้นไม่รู้ เพราะทุกคนกลัวตงาน

ถ้าบริษัท บราโว่ฯ หมดสัญญา กับ บริษัท จิน่าฯ

จะอย่างไร เธอบอกว่าไม่รู้เหมือนกันว่าต้องทำอะไร แต่หวังว่าสักวันหนึ่งจะได้เป็นคนงานของ บริษัท จิน่า ฯ หรือ ถ้าไม่ได้ทำต่ออาจกลับไปอยู่บ้านสักระยะ แล้วค่อยกลับมาหางานทำใหม่

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 บทสรุป

จากกรณีศึกษาของคนงานรับเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในกรุงเทพฯ

1. รูปแบบการจ้างงาน

- บริษัท บราโวแอนด์ซัพพลายจำกัด เข้ามารับเหมาค่าแรงแบบถูกกฎหมาย
- อุปโลกน์ใครขึ้นมาเป็นเจ้าของ แล้วก็รับสมัครงานให้เข้ามาทำงาน รูปแบบนี้เป็นวิธีการที่กฎหมายอาจไม่สามารถดูแลได้

2. ผลกระทบด้านกฎหมาย

- กฎหมายคุ้มครองแรงงาน บางส่วนของกฎหมายอาจเข้าไปบังคับใช้ไม่ได้ เช่น มาตรา 5 หรือ มาตรา 12 เป็นต้น
- กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทำให้บริษัทต่าง ๆ นำเป็นเงื่อนไขการใช้สภาพการจ้างที่ต่างกัน เช่น มาตรา 5 และมาตรา 20
- กฎหมายประกันสังคม ถูกปล่อยให้อยู่กับบริษัทเลยไม่ส่งเข้ากองทุน นอกจากจะทำให้รัฐเสียหาย และลูกจ้างเองยังเสียสิทธิต่าง ๆ ด้วย
- กฎหมายกองทุนทดแทน แม้ว่าในการศึกษาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกจะยังไม่เห็นภาพที่ชัดเจนมากนัก แต่จากการศึกษาพบว่าคนงานส่วนใหญ่ไม่รู้จักกองทุนทดแทนซึ่งเป็นกองทุนที่สำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการทำงาน

3. ความมั่นคงในการทำงาน

- คนงานประจำ ตอนแรกถูกทำให้เห็นว่าเป็นการแย่งงานกันทำเพราะบริษัท ฯ มีวิธีการกลั่นแกล้งเลิกจ้าง ทำให้เกิดการแตกแยกกันในหมู่คนงาน
- คนงานรับเหมาช่วง มีปัญหามากเพราะกลัวคนงานประจำแกล้งทำให้แบ่งพวกกันและไม่สามารถรวมตัวสร้างอำนาจต่อรองได้
- การยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อคนงานทั้งคนงานประจำและคนงานรับเหมาช่วงไม่สามารถมารวมตัวกันได้จะทำให้คนงานทั้งสองฝ่ายขาดอำนาจการต่อรองโดยยื่นข้อเรียกร้องไม่ได้ค่าจ้างสวัสดิการไม่ได้เพิ่มเพราะบริษัท ฯ ไม่เคยให้เอง

4. ค่าจ้าง / สวัสดิการ

- **คนงานรับเหมาช่วง** จะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าคนงานประจำทำให้เกิดปัญหาตามมาคือ

1) **ความเป็นอยู่** ต้องอยู่รวมกันในที่อยู่แคบ ๆ หรือสถานที่พักที่ไม่ดีบางรายก็มีสามีต้องไปอาศัยอยู่หอพักของสามีกับโรงงานอื่น ๆ

2) **ครอบครัว** ทำให้ระบบครอบครัวต้องมีลักษณะครอบครัวเดี่ยว มีลูกก็ไม่สามารถเลี้ยงลูกได้ ต้องส่งไปอยู่กับญาติที่ต่างจังหวัด ทำให้ขาดความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่เป็นพื้นฐานอันดี

3) **สุขภาพ** เมื่อได้ค่าจ้างสวัสดิการน้อย รวมทั้งจะต้องส่งเงินกลับบ้านทำให้การกินอาหารไม่ครบหมู่ขาดหลักโภชนาการ ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคกระเพาะ, ปวดหลัง, สายตาสั้น, เป็นนิ่ว, โรคทางเดินหายใจ เป็นต้น

5. การเข้าถึงบริการของรัฐ

1) เนื่องจากขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังหรือ ขาดการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้คนงานใช้สิทธิประกันสังคมไม่ได้หรือไม่รู้จักกองทุนทดแทน เป็นต้น

2) การที่คนงานไม่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตพื้นที่ที่คนงานอยู่ทำให้เสียสิทธิที่รัฐจัดให้หลายประการ เช่น 30 บาท รักษาทุกโรค บัตรประกันสุขภาพ หรือการให้ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจ เช่น กองทุนหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 ล้านบาท หรือโครงการธนาคารประชาชนของธนาคารออมสิน เป็นต้น

6. โอกาสทางการศึกษา

ปรากฏว่าคนงานส่วนมากจะจบการศึกษาภาคบังคับ ชั้น ป.6 ทำให้ขาดโอกาสในการเลือกงานทำหรือหางานได้ยากขึ้นต้องทำงานไปเรียนไป

7. สิทธิด้านการรวมตัวจัดตั้งองค์กร

ทำให้มีการทำลายสหภาพฯ คือ การเลิกจ้างทั้งผู้นำและสมาชิกสหภาพฯ นอกจากนั้นยังทำให้ขบวนการแรงงานที่อ่อนแอมากขึ้น

8. สิทธิอื่น ๆ

เช่นการรับรู้เรื่องสิทธิของคนงานตามกฎหมายการให้นายจ้างยอมรับและปฏิบัติต่อคนงานเหล่านี้เช่นเดียวกับคนงานประจำที่สหภาพที่เข้มแข็งด้วย

4.2 ข้อเสนอแนะ

จากบทสรุปของปัญหาระบบงานเหมาช่วงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า เมื่อพิจารณาจากสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ อาจกำหนดเป็นข้อเสนอแนะต่างๆ คือ

(1) ด้านกฎหมายต่างๆ

เนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานรับเหมาช่วงมีหลายฉบับ และมีความขัดแย้งในตัวกฎหมายเอง ดังนั้น จึงควรให้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2 ฉบับ คือ พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น โดยให้แก้ไข คือ

พรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ

มาตรา 5 ให้กำหนดค่านิยามใหม่ และให้ครอบคลุมถึง การรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 12 ให้มีการแก้ไขให้สอดคล้องกับมาตรา 12

พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ

มาตรา 5 กำหนดค่านิยามใหม่ให้เหมือนกับ พรบ. คุ้มครองแรงงาน

พรบ. ประกันสังคม

ควรมีการแก้ไขให้คนตกงานถ้าต้องการเป็นผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแทน นายจ้าง (กรณีถูกเลิกจ้าง) และให้ครอบคลุมการรับงานไปทำที่บ้าน และออกบังคับใช้ประกันการว่างงาน โดยเร็ว

พรบ. กองทุนทดแทน

ควรมีการแก้ไข ด้านสิทธิประโยชน์ คือ

- การรักษาพยาบาล ไม่ควรกำหนดเพดานการรักษาโดยให้จ่ายตามจริง (เดิมจ่าย 35,000 บาท ถึง 50,000 บาท)
- ทุพพลภาพ ควรจ่ายค่าทดแทนรายได้ 100% ตลอดชีพ (เดิมจ่าย 60% ของค่าจ้างเป็นเวลา 18 ปี)
- กรณีตาย ควรจ่าย 100% เป็นเวลา 30ปี (เดิมจ่าย 60% ของค่าจ้างเป็นเวลา 8 ปี)

หมายเหตุ ที่เสนอแก้กฎหมาย เพราะกฎหมายแรงงานหลายฉบับเป็นต้นตอของการเกิดปัญหาและส่วนใหญ่มักจะอาศัยช่วงว่างที่นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง และประการสำคัญ คือ กฎหมายต่างๆ เหล่านี้ไม่ทันสมัยบทลงโทษน้อย จึงทำให้นายจ้างมักฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานมาตลอด ดังนั้น จึงควรเพิ่มบทลงโทษในการแก้ปัญหาด้วย

(2) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- หรือจัดโครงการพิเศษ เพื่อตรวจเกี่ยวกับระบบการจ้างงานรับเหมาช่วงโดยเฉพาะเพื่อติดตามผล และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- ลงโทษข้าราชการที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

(3) นโยบายของรัฐบาล

- เรื่องโครงการต่างๆ ของรัฐบาล เช่น กองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท ธนาคารประชาชนของธนาคารออมสิน หรือบัตรประกันสุขภาพควรนึกถึงคนงานที่ต้องทำงานหนักและถูกเอารัดเอาเปรียบโดยไม่ควรมอง แต่ไม่มีสำเนาทะเบียนบ้านในพื้นที่ทำงานก็ถูกตัดสิทธิ เช่น เดียวกับการเลือกตั้งของคนงานที่ใช้สิทธิเลือกตั้งของตนเองไม่ได้ เพราะไม่มีทะเบียนบ้าน

(4) สหภาพแรงงาน

- ควรรับคนงานรับเหมาช่วงเป็นสมาชิกสหภาพฯ
- ยื่นข้อเรียกร้องให้คนงานรับเหมาช่วง
- กรณีสหภาพฯ ประเภทสถานประกอบการควรแก้ข้อบังคับเป็นสหภาพฯ ประเภทกิจการ เพื่อรับสมัครคนงานรับเหมาช่วงเข้าเป็นสมาชิก
- ต่อไปถ้ามีการตั้งสหภาพฯ ควรตั้งสหภาพฯ ประเภทกิจการให้มากขึ้น
- ควรเชื่อมโยงปัญหาระหว่างคนงานรับเหมาช่วงเหมือนกัน

(5) ขบวนการแรงงาน

- ควรมีการเคลื่อนไหวให้มีการแก้ไขกฎหมาย เพื่อยกเลิกการจ้างงานรับเหมาช่วง หรือแก้กฎหมายให้คนงานทุกประเภทถ้าอยู่โรงงานเดียวกันต้องมีสภาพการจ้างเดียวกัน
- ควรสนใจปัญหาคนงานรับเหมาช่วงให้มากขึ้น และบรรจุเป็นข้อเรียกร้องในทุกครั้งของการเคลื่อนไหว เช่น 1 พ.ค. หรือ 8 มี.ค. เป็นต้น

อื่นๆ

- ควรจัดตั้งศูนย์ศึกษาและแก้ไขปัญหาของการจ้างงานรับเหมาช่วง
- ควรมีการทำวิจัยให้มากกว่านี้เพื่อศึกษาและแก้ปัญหาของคนงานรับเหมาช่วงที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ เพราะเป็นพื้นฐานของการผลิตของคนส่วนใหญ่

4.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3

มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

มาตรา 587 อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตีความหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจ้างงานก็ดีโดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือบางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่ง คือจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

สรุปความคืบหน้าและผลคดีต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์
(ปี 2544 ถึง ปัจจุบัน)

ลำดับ ที่	จำนวนผู้ถูก เลิกจ้าง	สาเหตุ / ข้อกล่าว หาการถูกเลิกจ้าง	การดำเนินการตามกฎหมาย	ความคืบหน้า
1	ลูกจ้างทดลองงาน จำนวน 200 คน ถูก เลิกจ้าง (เดือน สิงหาคม 44)	บริษัทฯ อ้างว่าไม่ ผ่านการทดลองงาน	สาเหตุได้ดำเนินการพาคณงานที่ไม่ ผ่านทดลองงานจำนวน 19 คน ร้อง พนักงานตรวจแรงงานเขตบางเขน ขอให้วินิจฉัยให้บริษัทฯ จ่ายค่าไม่ บอกกล่าวล่วงหน้า (ส่วนที่เหลือไม่ ติดใจดำเนินคดี)	พนักงานตรวจแรงงานเขตบาง เขนวินิจฉัยให้บริษัทฯ จ่ายค่า บอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 19 คน
2	กรรมการลูกจ้าง 1 คน (น.ส.สมบุญ รอดเจริญ)	บริษัทฯ อ้างว่า น.ส.สมบุญ เป็นเจ้า มือห่วยไต่ดินและ ทำให้บริษัทฯ เสียชื่อ เสียง	บริษัทฯ พาดำรวจจนออกเครื่องแบบเข้า มาจับในสถานที่ทำงานและขอ อนุญาตศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้าง น. ส.สมบุญ รอดเจริญ	คดีอาญา พนักงานสอบสวน สน.บางเขน และ อัยการไม่สั่ง ฟ้องส่วนศาลฎีกาพิพากษายก คำร้องของบริษัทฯ มีคำสั่งให้ รับกลับเข้าทำงาน แต่บริษัทฯ ไม่รับกลับแต่จ่ายค่าจ้างและ สวัสดิการให้ถึงปัจจุบัน
3	กรรมการลูกจ้าง จำนวน 4 คน	บริษัทฯ อ้างว่า กรรมการลูกจ้างทำ ผิดระเบียบข้อ บังคับ/เป็นปรปักษ์ กับบริษัทฯ	บริษัทฯ ขออำนาจศาลแรงงานเพื่อ เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างเป็น กรรมการสหภาพทั้ง 4 คน คือ น.ส. สุรัตน์ ดุ่มจิบ น.ส.ดวงใจ เมืองทอง น.ส.ทัศนยา บุญมี น.ส.บุญเต็ม เข็มมี	บริษัทฯ ดอนฟ้องทั้งหมด
4	สมาชิกที่เป็นแกน นำ ส ห ภา พ ฯ จำนวน 24 คน	บริษัทฯ อ้างว่า ประสพภาวะการ ขาดทุน ปรับองค์กร ให้เหมาะสมทำงาน ไม่เป็นที่พอใจ และ เป็นปรปักษ์กับ บริษัทฯ	ทั้ง 24 คน ให้ร้องต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 121 และ 123) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัยให้รับทั้ง 24 คน กลับเข้า ทำงานและจ่ายค่าเสียหายนับจาก วันถูกเลิกจ้าง ถึงวันรับกลับเข้า ทำงาน บริษัทฯ ฟ้องเพิกถอนคำสั่ง ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงานชั้นต้นวินิจฉัยยืนตามคำ ชี้ขาดของ ครส.	คดีอยู่ในระหว่างอุทธรณ์คำสั่ง ของศาลชั้นต้น

ลำดับ ที่	จำนวนผู้ถูก เลิกจ้าง	สาเหตุ / ข้อกล่าว หาการถูกเลิกจ้าง	การดำเนินการตามกฎหมาย	ความคืบหน้า
5	สมาชิกที่เป็นแกน นำ สหภาพถูกเลิก จ้าง จำนวน 49 คน	บริษัทฯ อ้างว่าต้อง ลดต้นทุนการผลิต ทำงานไม่มีประสิทธิ ภาพและทำงาน ร่วมกับผู้บังคับ บัญชาไม่ได้	มีผู้ที่จะต้องคู่คดีรวมจากชุด 49 คน มี อยู่ 10 คน และถูกบังคับให้ลาออก 150 คน ที่สมัครใจร้อง ครส. 1 คน รวม 11 คน ได้ร้อง ครส. (มาตรา 121,123) ครส.วินิจฉัยให้บริษัทฯ รับกลับจำนวนทั้ง 11 คน และให้จ่าย ค่าเสียหาย บริษัทฯ ฟ้องเพิกถอนคำ สั่ง ครส.ต่อศาลแรงงาน	ศาลแรงงานจะพิพากษาคดีใน วันที่ 18 ตุลาคม 2545
6	กรรมการที่ได้รับการ เลือกตั้งซ่อม ใหม่จำนวน 4 คน สมาชิก 1 คน	ลดต้นทุนการผลิต ทำงานไม่มีประสิทธิ ภาพ ทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ และทำผิดระเบียบ บริษัทฯ	มีกรรมการใช้สิทธิร้อง ครส.จำนวน 2 คน และสมาชิก 1 คน รวมเป็น 3 คน (มาตรา 121,123) คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยให้ผู้ถูกเลิก จ้างจำนวน 3 คน กลับเข้าทำงาน และให้จ่ายค่าเสียหาย บริษัทฯ ฟ้องเพิกถอนคำสั่ง ครส.	ศาลแรงงานจะพิพากษาคดีใน วันที่ 18 พฤศจิกายน 2545
7	กรรมการลูกจ้างที่ เป็นกรรมการ สหภาพจำนวน 3 คน กรรมการลูก จ้างอย่างเดียวยังอีก 2 คน รวมเป็น 5 คน	ข่มขู่คนงานในแถว การผลิตเพื่อไม่ให้ ทำงานได้ตามเป้า	บริษัทฯ ฟ้องศาลแรงงานเพื่อขอ อนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างทั้ง 5 คน โดยข้อสังเกตบริษัทฯ ยื่นฟ้อง ในวันเดียวกันทั้งหมด แต่ไม่ให้รวม คดี สาเหตุการเลิกจ้างเหมือนกัน	ทางกรรมการลูกจ้างกำลังขอ อนุญาตศาลแรงงานเพื่อรวม เป็นคดีเดียวเพราะต้องขึ้นศาล 5 วัน
8		กรรมการและ สมาชิก ถูกละเมิด สิทธิ	สหภาพฯ ได้ร้องต่อคณะกรรมการ สิทธิ มนุษยชนแห่งชาติ	ได้รับคำวินิจฉัยแล้วแต่ไม่มีผล บังคับใช้
9		กรรมการและ สมาชิกถูกเลิกจ้าง และกีดกันแกล้ง	สหภาพฯ ได้ร้องทุกข์ต่อประธานคณะ กรรมการ การแรงงาน	เรื่องเงียบไม่ได้รับคำตอบ
10	กรรมการลูกจ้าง 1คน(น.ส.สมบุญ)	ถูกตำราวจสันติบาล ปลอมตัวเข้าจับกุม โดยการที่บริษัทฯ เป็นผู้ติดต่อและวาง แผน	สหภาพฯ ได้ร้องต่อผู้กำกับการสถานี ตำรวจนครบาลบางเขนเรื่องตำรวจ เข้าจับกุมโดยไม่มีความผิด และ กรรมการลูกจ้างถูกดทำร้ายร่างกาย	เรื่องสอบสวนตำรวจสันติ- บาล เงียบหายไปและกรณีกรรมการ ลูกจ้างถูกทำร้ายร่างกายแค่ส เกิร์ตภาพคนร้ายก็เงียบไป

บรรณานุกรม

- เอกสารประกอบการประชุมใหญ่ของ สร. จิน่าสัมพันธ์
- ข้อตกลงสภาพการจ้างของสหภาพฯ ปี 2535, 2537, 2538, 2540 และคำชี้ขาด ม.24 ของ ครส.
- รายงานการศึกษา และพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็กและการรับงานไปทำที่บ้านของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน
- เอกสารรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ กรณีศึกษาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ กรณีศึกษาที่ 1 บริษัท จิน่า ฟอรัม บรา จำกัด
- พรบ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พรบ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พรบ. ประกันสังคมและคำแนะนำการกรอกแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง
- พรบ. เงินทดแทน
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ฉบับทันสมัย
- รายงานผลการวิจัย (ฉบับย่อ) เรื่องแนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วงของบริษัท เอ็นแอนด์ บี บิสิเนส เนทเวิร์ค จำกัด เสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม