



One Together

คู่มือฉบับพกพาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิคนงาน
ในระบบจ้างเหมา โดย ICEM
The ICEM Mini Guide to Dealing with Contract and Agency Labour





คู่มือฉบับพกพาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิ
คนงานในระบบจ้างเหมา โดย ICEM

**The ICEM Mini Guide to Dealing with
Contract and Agency Labour**



Labour
Education
Center

ศูนย์การศึกษาแรงงาน

คู่มือฉบับพกพาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิคนงานในระบบจ้างเหมา โดย ICEM

The ICEM Mini Guide to Dealing with Contract and Agency Labour

พิมพ์ครั้งแรก: ธันวาคม 2554 จำนวน 5,000 เล่ม

เขียนโดย: สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์ พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป (ICEM)

แปลและเรียบเรียงโดย: เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร / วรดุลย์ ตูลารักษ์

รูปเล่มโดย: จินตภัทร์ แถมพูลสวัสดิ์ / จตุพร แก้วนิ่ม

พิมพ์ที่: Let's go show

จัดพิมพ์โดย: ศูนย์การศึกษาแรงงาน (Labour Education Center)

lec-thailand@windowsslive.com

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย: FNV Mondiaal และ LO-TCO

[4] คู่มือฉบับพกพาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิคนงานในระบบจ้างเหมา โดย ICEM

คำนำ

คู่มือของฉบับพกพาของ ICEM ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของคนงานในระบบจ้างเหมา ก่อนหน้าที่จะจัดพิมพ์เป็นฉบับภาษาไทย ก็ได้รับความสนใจอย่างมากจากหน่วยงานเอกชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานราชการ และองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากสหภาพแรงงาน และองค์กรด้านแรงงานทั่วโลก ICEM เป็นองค์กรแรงงานระดับสากลองค์กรหนึ่งที่มีการรณรงค์เรื่องงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงมาโดยตลอด จึงได้จัดพิมพ์คู่มือฉบับนี้ เพื่อเผยแพร่ให้กับสหภาพแรงงาน และองค์กรต่างๆ ที่สนใจ

สถานการณ์ด้านสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเอารัดเอาเปรียบของระบบทุนนิยมทั่วโลกเพิ่มมากขึ้นและแพร่กระจายออกไป เมื่ออยู่ในระบบทุนนิยมประกอบกับรัฐบาลของประเทศไทยมีนโยบายให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศเป็นหลักและตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น กลุ่มผู้ใช้แรงงานจึงถูกละเลยและถูกละเมิดสิทธิแรงงานมาโดยตลอด

สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์ พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป หรือ ICEM มีสมาชิกแรงงานกระจายอยู่ทั่วโลก บทบาทของ ICEM คือให้การสนับสนุนการต่อสู้เพื่อสิทธิแรงงาน ตลอดจนประสานงานองค์กรสมาชิกในประเทศต่างๆ สนับสนุนเครือข่ายระดับโลกของสหภาพแรงงาน

บทบาทของสหภาพแรงงานก็คือการต่อสู้กับระบบทุนนิยม ส่วนหน้าที่ของกรรมการสหภาพแรงงานก็คือ การต่อสู้เพื่อไปเป็นส่วนหนึ่งของการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อให้เราต่อสู้กับระบบทุนนิยมเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมนั่นเอง

ICEM ถือภารกิจสำคัญในการรณรงค์เรื่องงานจ้างเหมา ช่าง/เหมาค่าแรง และต่อสู้กับการจ้างงานลักษณะดังกล่าว เพื่อให้คนงานมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้นพร้อมทั้งมีความมั่นคงในการทำงาน จึงได้จัดพิมพ์หนังสือคู่มือฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของสหภาพแรงงาน ต่อคนงานทุกคน และต่อสังคมโดยรวม

นายประกอบ ปริมล

เลขาธิการ ICEM-THAI

คู่มือฉบับพกพาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิคนงานในระบบจ้างเหมา โดย ICEM

บทนำ

การจ้างงานประจำและจ้างโดยตรงกำลังถูกแทนที่ด้วยการจ้างงานแบบเหมาช่วง/เหมาค่าแรง (contract and agency labour) และการจ้างงานที่ไม่มั่นคงหลายรูปแบบ การจ้างงานลักษณะดังกล่าวนี้มีแนวโน้มขยายตัวไปอีกมาก ส่งผลให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “แรงงาน 2 ระดับชั้น” ขึ้นทั่วโลก แรงงานระดับชั้นแรก คือคนงานที่ถูกจ้างงานประจำและจ้างโดยตรง มีสภาพการจ้างค่อนข้างดีกว่า แต่ก็มีจำนวนลดลงเรื่อยๆ แรงงานระดับชั้นที่สอง ก็คือคนงานที่ถูกจ้างงานโดยไม่มี ความมั่นคง ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า มีสวัสดิการน้อยกว่า และอยู่ในงานที่ไม่มีความแน่นอน

ความไม่มั่นคงในการจ้างงานที่ขยายตัวมากขึ้นนี้ ยังส่งผลให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานลดลงด้วย สิ่งนี้ทำเกิดวงจรที่เป็นผลเสียต่อคนงานวนเวียนกลับไปกลับมา กล่าวคือ เมื่อคนงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับปกป้องหรือคุ้มครองจากสหภาพแรงงาน ก็ส่งผลสถานการณ์ของคนงานทั้งหมดโดยรวมเลวร้ายลงไป ซึ่งรวมไปถึงผลเสียต่อตัวคนงานประจำเองด้วยแม้พวกเขาจะถูกจ้างงานโดยตรงก็ตาม ปัญหาจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลดน้อยถอยลง จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จำเป็นต้องมีการดำเนินการแก้ไขให้ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อคนงานและต่อสังคมด้วย

ในขณะที่บริษัทต่างๆ มักกล่าวว่า การจ้างงานแบบเหมาช่วง/เหมาค่าแรงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการการลดต้นทุนของบริษัท แต่ในขณะเดียวกัน บริษัทเหล่านั้น (รวมถึงรัฐบาลในประเทศต่างๆ) ได้กำลังทำลายมาตรฐานการจ้างงานลง ทำให้คนงานต้องเผชิญกับภาวะการฉ้อโกงอย่างกว้างขวางอันเกิดมาจากงานที่ไม่มีความมั่นคงที่มากยิ่งขึ้น

การรณรงค์เรื่องการจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงของ ICEM จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะต่อสู้กับการจ้างงานในรูปแบบที่เลวร้ายพร้อมกับสนับสนุนความพยายามของสหภาพแรงงานทุกแห่งที่จะการปกป้องการจ้างงานโดยตรงและการจ้างงานประจำ ในเวลาเดียวกัน การรณรงค์นี้ก็มุ่งที่จะปรับปรุงสภาพการจ้างงานให้ดีขึ้น เพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานสำหรับคนงานเหมาช่วงและเหมาค่าแรง ตลอดจนคนงานทุกคน

สารบัญ

	หน้า
1. การจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรง - หลักการ	10
1.1 การจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงคืออะไร ?	10
1.2 ใครได้รับผลกระทบมากที่สุด ?	13
1.3 ปัญหาจากงานจ้างเหมาช่วงและเหมาค่าแรง	14
1.4 การรณรงค์เรื่องการจ้างงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงของ ICEM	16
2. งานจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง : ข้อเท็จจริง	18
3. วิธีการต่อสู้และรับมือกับงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงใน 3 ด้าน	20
3.1 ด้านกฎหมาย	20
3.2 ด้านบริษัท	20
3.3 ด้านของสหภาพแรงงาน: สิ่งที่สหภาพแรงงานในประเทศต่างๆ ได้ทำมาแล้ว	24
4. สหภาพแรงงานของคุณกับงานจ้างเหมาช่วงและเหมาค่าแรง	36

1. การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง - หลักการ

1.1 การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงคืออะไร ?

เราสามารถให้คำจำกัดความของการจ้างงานที่ไม่มั่นคงได้ว่า มันไม่ใช่การจ้างงานที่เป็นมาตรฐาน การจ้างงานที่เป็นมาตรฐานโดยทั่วไปย่อมาหมายถึง งานประจำที่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สม่ำเสมอ คนงานสามารถกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการในรูปแบบของสัญญาจ้างกับนายจ้างรายเดียวได้ โดยนายจ้างนั้นๆ จะต้องมีหน้าที่จัดให้มีสวัสดิการและความคุ้มครองด้านต่างๆ ให้แก่คนงาน รวมถึงความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างได้ง่ายซึ่งอาจเกิดขึ้นจากสถานะทางกฎหมายของคนงานที่ได้รับการคุ้มครองต่ำหรือไม่ได้รับการคุ้มครองใดๆ เลย

การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง หรือ CAL (ย่อมาจาก Contract and Agency Labour) เป็นคำที่ ICEM ใช้เพื่ออธิบายรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มั่นคงทั้งหลาย เช่น สัญญาจ้างชั่วคราว การจ้างงานระยะสั้น การจ้างงานแบบเหมาที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายประกันสังคมให้กับคนงานและเป็นการจ้างงานที่โอนความเสี่ยงทางธุรกิจให้กับซับคอนแทรค (bogus self-employment) สัญญาจ้างรายบุคคล การจ้างงานตามฤดูกาล การจ้างงานที่ไม่รับประกันว่าจะได้รับมอบหมายงานเมื่อใด และมีการจ่ายค่าจ้างเฉพาะเมื่อได้รับจ้างงานเท่านั้น (zero hours contracts) งานรับจ้างทั่วไป

[10] คู่มือฉบับพกพาด้วยการคุ้มครองสิทธิคนงานในระบบจ้างเหมา โดย ICEM

และการจ้างงานรายวัน เป็นต้น

การจ้างงานที่ไม่มั่นคงกล่าวถึงข้างต้นครอบคลุมถึงการจ้างงานออกไปข้างนอก (outsourcing) และการจ้างเหมาช่วง (sub-contracting) ในบางครั้ง อาจจ้างคนงานเป็นรายบุคคลมาทำงานเหมาช่วงจากบริษัทหลัก หรือจ้างคนงานทั้งกลุ่มโดยอีกบริษัทแยกออกไปแต่คนงานก็ทำงานประเภทเดียวกันกับที่คนงานประจำทำอยู่แต่อยู่ในสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่แย่กว่า ธุรกิจจำนวนมากถูกตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ โดยเฉพาะการจัดหาคนงานส่งไปให้บริษัทใดบริษัทหนึ่ง ในหลายกรณี บริษัทจัดหาคนงานดำเนินการอยู่ภายใต้รั้วเดียวกับบริษัทหลักเดียวกัน และในบางครั้งก็อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บริหารกลุ่มเดียวกันด้วยซ้ำไป

อีกแง่มุมหนึ่งที่ยิ่งทำให้ปัญหาซับซ้อนมากขึ้นไปอีกก็คือความสัมพันธ์การจ้างงานนั้นถูกแทนที่ด้วยความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (หรือที่เรียกว่าความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของ-ผู้เรียบเรียง) ดังนั้น ความเสี่ยงแทบทุกอย่างของบริษัทถูกโอนไปให้กับคนงาน ส่งผลให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้มาจากการต่อสู้ของขบวนการแรงงานอย่างยาวนานซึ่งที่สั่งสมมาในอดีต เช่น การต่อสู้เรื่องประกันสังคม หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน ฯลฯ ถูกทำลายหรือถูกลดคุณค่าลงไปด้วยการใช้วิธีการเขียนสัญญาการจ้างงานที่มุ่งลดทอนความมั่นคงในการทำงานของคนงาน

ICEM พบตัวอย่างจำนวนมากที่เกิดขึ้นในบริษัทที่พยายามใช้ประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมาย และพบความพยายามอย่างมากของบริษัทที่จะลดข้อผูกมัดด้านการจ้างงานลงวิธีการต่างๆ เหล่านี้ประกอบด้วย

- การจ้างงานผ่านสัญญาระยะสั้นที่ต่ออายุใหม่ไปเรื่อยๆ อาจมีการหยุดพักเพียงช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนที่จะเริ่มสัญญาใหม่ ทำให้บริษัทสามารถหลีกเลี่ยงกฎระเบียบหรือกฎหมายที่กำหนดให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวได้เพียงในช่วงเวลาหนึ่ง แต่หลังจากนั้นต้องบรรจุเป็นพนักงานประจำ ในทวีปอเมริกาเหนือ คนงานในลักษณะนี้ถูกเรียกว่า “คนงานชั่วคราวแบบประจำ”
- ให้ทดลองงานยาวนานอย่างโหดร้าย
- ไม่มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานในการฝึกงานและการทดลองงาน
- จ้างงาน “ตามฤดูกาล” ตลอดทั้งปี
- การสร้างตัวแทนจัดหาคนงานหรือนายหน้าจ้างเหมาช่วงแบบปลอมๆ หรือบริษัทก๊อปปี้ขึ้นมาเพื่อหลีกเลี่ยงภาระผูกพันต่อคนงาน
- ไม่ต่อสัญญาจ้างให้คนงานที่ต่อสู้เพื่อปกป้องสิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือคนงานที่ร่วม

ยื่นข้อเรียกร้อง แม้แต่ในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและ
ความปลอดภัย หรือการนำคนงานที่ไม่เป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานเข้ามาทำงานแทนที่

1.2 ใครได้รับผลกระทบมากที่สุด?

ในอดีตที่ผ่านมา เราอาจพบการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง
อยู่ในส่วนที่ไม่ใช่กิจกรรมหลักของบริษัท เช่น การทำความสะอาด
สะอาด การบริการจัดส่งอาหาร การรักษาความปลอดภัย
และการขนส่ง แต่ในปัจจุบัน งานแทบทุกประเภทลุ่มเสี่ยง
ที่จะกลายเป็นงานที่ไม่มั่นคงไปหมดแล้ว รวมทั้งงานที่เป็น
กิจกรรมหลักของบริษัทด้วย ยกตัวอย่างเช่น ในอุตสาหกรรม
เหมืองแร่ในหลายประเทศ กิจกรรมหลักของบริษัทที่ทำโดย
คนงานเหมืองแร่ ก็กลายเป็นการใช้คนงานเหมาช่วง/เหมา
ค่าแรงในจำนวนที่มากกว่าคนงานประจำไปแล้ว นอกจากนี้
คนงานหญิงและคนงานอายุน้อยมักตกเป็นเหยื่อกลุ่มแรก
ของการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ได้รับค่าตอบแทนต่ำมาก มีสภาพ
การทำงานที่ย่ำแย่มาก

แรงงานข้ามชาติเป็นคนงานกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงมาก
เพราะพวกเขามักจะถูกจ้าง (และหลอกลวง) ผ่านตัวแทน
จัดหางานหรือตัวกลางอื่นๆ การเอารัดเอาเปรียบนี้มีตั้งแต่
ไม่ยอมให้เข้าร่วมสหภาพแรงงาน ไม่ยอมรับสิทธิมนุษยชน
ของแรงงานข้ามชาติ ไปจนถึง การกดขี่ที่เข้าข่ายการค้า
มนุษย์ การยึดหนังสือเดินทางหรือใช้วิธีการหลอกลวง เพื่อ

โกงค่าจ้างและไม่ให้สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิและการจ่ายชดเชยแก่คนงาน เป็นต้น

1.3 ปัญหาที่เกิดจากงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

ที่ผ่านมา ผู้เข้าร่วมประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อเกี่ยวกับการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงที่จัดขึ้นโดย ICEM หลายต่อหลายครั้งทั้งในระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับโลก ได้สะท้อนปัญหาต่างๆ ที่มีหลายลักษณะซึ่งคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงต้องเผชิญ นับตั้งแต่ ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน ค่าจ้างที่ต่ำมาก ปัญหาเรื่องสวัสดิการบำนาญ ชั่วโมงการทำงาน ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยที่รุนแรง ไปจนถึง การเอาัดเอาเปรียบและการปฏิบัติอย่างโหดร้ายกับคนงาน

โดยส่วนใหญ่แล้ว คนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงจะมีสภาพการจ้างที่ไม่ดี ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าคนงานประจำ พวกเขา มักไม่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ การคุ้มครองการตั้งครรรค์ วันหยุดประจำปี พวกเขามักจะถูกหักค่าจ้างเมื่อลาป่วย มากไปกว่านั้น คนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงส่วนใหญ่ซึ่งได้รับค่าจ้างที่ต่ำ (หรือต่ำมาก) อยู่แล้ว ยังขาดโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานและอาชีพ ในอีกด้านหนึ่งพวกเขาก็ถูกแรงกดดันอย่างหนักให้ยอมรับกับความยืดหยุ่นของการจ้างงานอย่างเต็มที่ เช่น พวกเขา

มักถูกขอให้เตรียมตัวไว้เพื่อรอคอยให้นายจ้างเรียกเข้าไปทำงาน ซึ่งรายยังต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือหน้าที่ต่างๆ ตามความต้องการของนายจ้างแทบทั้งหมด

ลักษณะของความไม่มั่นคงจากการจ้างงานที่กล่าวถึงข้างต้นบ่อยครั้ง ทำให้คนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงเองเกรงที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน การจ้างงานในลักษณะนี้มักถูกใช้อย่างจงใจเพื่อเป็นเครื่องมือขัดขวางการทำงานของสหภาพแรงงาน เมื่อประกอบกับข้อเท็จจริงที่ว่า การจ้างเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้คนงานไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในบริษัทพวกเขาได้ใช้แรงงานทำงานให้ ดังนั้น **การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงจึงส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงและเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อหลักการในเรื่องเสรีภาพในการรวมกลุ่ม**

ความเปลี่ยนแปลงจากงานประจำไปเป็นงานจ้างเหมารูปแบบต่างๆ มากยิ่งขึ้น ยังสะท้อนให้เห็นปัญหาว่า สหภาพแรงงานมีแนวโน้มว่าอำนาจต่อรองจะลดลงไปเรื่อยๆ ทั้งยังถูกลดทอนพลังในการเจรจาต่อรองทั้งในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และเรื่องอื่นๆ มากไปกว่านั้น ในหลายกรณี สหภาพแรงงานยังต้องรับมือกับองค์กรที่ทำหน้าที่เสมือนกับเป็นตัวแทนนายจ้างจำนวนหลายองค์กรในสถานประกอบการเดียวกัน ส่วนตัวของคนงานที่ถูกจ้างผ่านบริษัทเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง ก็

มักจะเผชิญปัญหาบางอย่างที่แท้จริงหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อคนงานโดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาขึ้น นอกจากนี้ การที่มีคนงานที่มีสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน มีค่าจ้างและสวัสดิการที่แตกต่างกันหลายๆ กลุ่มก็มักจะเป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่มของคนงานเองอีกด้วย

1.4 การรณรงค์เรื่องงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงของ ICEM

การรณรงค์เรื่องงานจ้างเหมาช่วงและเหมาค่าแรง (CAL) ที่ ICEM ดำเนินการและจัดกิจกรรมเพื่อชี้ให้เห็นสามด้านของการจ้างงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรง คือหนึ่ง ด้านที่เกี่ยวกับกฎหมาย สอง ด้านที่เกี่ยวกับบริษัทและสาม ด้านที่เกี่ยวกับสภาพแรงงาน และไม่เพียงแต่การให้ความช่วยเหลือและสร้างฐานการเชื่อมโยงให้เป็นหนึ่งเดียวกันสำหรับสภาพแรงงาน เพื่อรับมือกับงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงในระดับชาติเท่านั้น ICEM ยังทำหน้าที่ส่งเสริมการคุ้มครองและมาตรฐานที่ดีขึ้นของคนงานเกี่ยวกับการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงในระดับสากลด้วย

วาระเร่งด่วนของ ICEM คือการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนยุทธศาสตร์การทำงานและหลักปฏิบัติที่ดีระหว่างสภาพแรงงานต่างๆ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ของ ICEM ซึ่งจัดทำขึ้นหลายภาษา และหลายประเภท

- รายงานการศึกษาการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงรายประเทศ
- แผ่นพับ
- จดหมายข่าวการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง รายไตรมาส
- วิดีโอสารคดี
- สไลด์นำเสนอ/เพาเวอร์พอยท์
- รายงานการสำรวจในประเทศต่างๆ ในเรื่องงานที่ไม่มั่นคง
- แนวทางอย่างย่อสำหรับนักสหภาพในการเจรจาต่อรองร่วม
- คู่มือเพื่อรับมือกับการจ้างงานเหมาะสมและเหมาะสมค่าแรงฉบับเต็ม

2. งานจ้างเหมาช่วงและเหมาค่าแรง (CAL): ข้อเท็จจริง

ในปี 2552 และ 2553 ICEM และสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมโลหะระหว่างประเทศ (IMF) ได้ตีพิมพ์ผลการสำรวจเกี่ยวกับงานที่ไม่มั่นคง 2 ฉบับ เพื่อศึกษาว่าการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงเกิดขึ้นและแพร่หลายอย่างไร อะไรเป็นปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานที่ไม่มั่นคง และสหภาพแรงงานทั่วโลกกำลังทำงานเพื่อรับมือกับการจ้างงานเหมาช่วงและเหมาค่าแรงอย่างไรบ้าง ปรากฏว่าผลการสำรวจของ IMF คล้ายคลึงกับผลการสำรวจของ ICEM เป็นอย่างมาก

การสำรวจพบว่า

- การจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงกำลังเพิ่มสูงขึ้น (88% ของผู้ตอบแบบสอบถามชุดแรกของ ICEM บอกว่าการจ้างงานเหมาช่วงและเหมาค่าแรงเพิ่มสูงขึ้นในช่วงห้าปีที่ผ่านมา และในปี 2553 66% ตอบว่าการจ้างงานประเภทนี้เพิ่มขึ้นในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา)
- จำนวนคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงขณะนี้คิดเป็นสัดส่วนที่สำคัญของกำลังแรงงานในหลายประเทศ (33% ขององค์กรสมาชิกของ ICEM ตอบว่า คนงานเหมาช่วงและเหมาค่าแรงมีสัดส่วนประมาณ 20% ถึง 50% ของกำลังแรงงานในสาขาอุตสาหกรรม (เคมี พลังงาน

เหมืองแร่) ของประเทศ และ 14% ตอบว่า คนงานกลุ่มนี้มีสัดส่วนมากกว่าครึ่งของการจ้างงานในอุตสาหกรรมของตน

- คนงานเหมาะสม/เหมาะค่าแรงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนงานประจำมาก (78% ของผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าค่าจ้างของคนงานเหมาะสม/เหมาะค่าแรงต่ำกว่าคนงานประจำในงานที่คล้ายกัน และ 40% ตอบว่า คนงานเหมาะสม/เหมาะค่าแรงได้รับค่าจ้างไม่ถึงครึ่งหนึ่งของคนงานประจำ)
- คนงานเหมาะสม/เหมาะค่าแรงไม่ค่อยเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพราะเกรงว่าตนเองจะถูกเลิกจ้างและกลัวถูกนายจ้างข่มเหงรังแก
- สหภาพแรงงานจำนวนมากกำลังกำหนดมาตรการเพื่อไม่ให้การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะค่าแรงขยายตัวและกำลังรวมกลุ่มคนงาน
- สหภาพแรงงานบางส่วนใช้วิธีการตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งพบว่าเป็นวิธีการที่ได้ผล (เกือบครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม บอกว่าสหภาพแรงงานของตนได้ใช้วิธีการตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อแก้ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบคนงาน)

สำหรับผลการสำรวจอย่างละเอียด พร้อมทั้งสถิติเกี่ยวกับการจ้างงานเหมาะสมและเหมาะค่าแรง ดูเพิ่มเติมได้ที่ <http://cal.icem.org>

3. วิธีการรับมือกับการจ้างงานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

3.1 ด้านกฎหมาย

ในขณะที่การคุ้มครองเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมสำหรับคนงานทุกคนตามกฎหมายยังมีความอ่อนแอ บริษัทหลายแห่งจะทำเหมือนกับว่าตนจะปฏิบัติตามคนงานอย่างไรก็ได้ตามที่ตนต้องการ ICEM จึงช่วยเหลือสมาชิกในการรณรงค์เพื่อผลักดันกฎหมาย ก) ต่อต้านการจ้างงานที่ไม่มั่นคง และ ข) เพื่อการคุ้มครองที่ดีขึ้นสำหรับคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

ในกรณีที่มีกฎหมายอยู่แล้ว สิ่งที่ต้องทำก็คือสร้างหลักประกันว่ากฎหมายที่ดีจะถูกนำไปบังคับใช้ นำไปปฏิบัติและได้รับการเคารพ ดังนั้นวิธีการตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่รัฐจึงเป็นวิธีการหนึ่ง

3.2 ด้านบริษัท

การรณรงค์สากลเรื่องการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงของ ICEM ส่งเสริมให้สหภาพแรงงานรวมกลุ่มจัดตั้งคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และใช้กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมตลอดจนปฏิบัติการของสหภาพแรงงานที่มุ่งปรับปรุงสภาพการจ้างของคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

การรวมกลุ่มจัดตั้ง

การรวมกลุ่มจัดตั้งคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงเป็นเรื่องสำคัญ ในบางประเทศมีกฎหมายห้ามสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของคนงานประจำรวมกลุ่มคนงานจ้างเหมา แต่ในหลายประเทศกฎหมายในเรื่องนี้มีความคลุมเครือ (ไม่ได้กำหนดไว้เป็นข้อห้ามอย่างชัดเจนว่า ห้ามคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นคนงานประจำผู้เรียบเรียง)

ดังนั้น สหภาพแรงงานจำเป็นต้องทดสอบว่า กฎหมายได้ห้ามพวกเขาจัดตั้งคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงรวมทั้งคนงานในงานที่ไม่มั่นคงรูปแบบอื่นๆ จริงหรือไม่ กฎหมายระดับชาติมักจะไม่มีชัดเจนมากนัก นอกจากนี้ การปฏิเสธที่จะยอมรับสิทธิการรวมกลุ่มจัดตั้งคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงมักขึ้นอยู่กับความตีความตัวบทกฎหมายโดยหน่วยงานด้านแรงงานหรือศาลแรงงาน

อีกเหตุผลหนึ่งที่มีการจัดตั้งคนงานที่ไม่มีความมั่นคงในการทำงานอาจเป็นเรื่องยากก็เพราะนายจ้างตั้งใจใช้การจ้างเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงเพื่อลดจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน เทคนิคที่นิยมใช้กันที่สุดคือการลดจำนวนคนงานที่จ้างโดยตรงลงจนถึงจุดที่ทำให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานอ่อนพลังและไม่มีความหมาย

อีกวิธีหนึ่งคือบีบให้คนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงออกจากงานทันทีที่พวกเขาเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน (หรืออาจแสดงเจตนาให้คนงานเข้าใจว่า บริษัทจะทำงานนั้นจริง) อย่างไรก็ตาม ในระดับสากลแล้ว การไม่ต่อสู้สัญญาจ้างให้คนงานด้วยเหตุผลดังกล่าวถือว่าละเมิดสิทธิของคนงานในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างชัดเจน

ในเรื่องการจัดตั้ง โดยทั่วไปแล้ว **ยิ่งคนงานได้รับการติดต่อชักชวนโดยสหภาพแรงงานรวดเร็วเท่าไรก็ยิ่งเป็นเรื่องที่ดี** เช่น ทันทีที่เริ่มเข้าทำงานในบริษัท หรือเมื่อพวกเขาผ่านการฝึกอบรมใหม่ๆ ที่ผ่านมา ประเด็นรายละเอียดสำคัญประการหนึ่งก็คือ เมื่อคนงานเหล่านี้ถูกถามว่าทำไมพวกเขาไม่เคยเข้าร่วมสหภาพแรงงาน คนงานหลายคนตอบว่า “เพราะไม่เคยถูกชักชวน” เลย

การเจรจาต่อรองร่วม

หลักการสำคัญในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมสำหรับคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงที่ใช้ในการรณรงค์โดยสมาชิกส่วนใหญ่ของ ICEM คือ การทำข้อตกลงสภาพการจ้างงานที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของการคงไว้หรือนำไปสู่การจ้างงานโดยตรงและการจ้างงานประจำมากขึ้น ทั้งนี้ หลักการนี้ยังสามารถใช้ได้กับในกรณีที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งในสังคมเห็นว่าอาจต้องยอมให้มีการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงได้ในบางกรณี

ในช่วงเริ่มแรกของโครงการณรงค์ทั่วโลกของ ICEM เราพยายามชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการเร่งด่วนเพื่อลงมือปฏิบัติและรับมือกับการจ้างงานที่ไม่มั่นคงในสถานที่ทำงานก่อนที่จะสายไปกว่านี้ โดยวิธีที่ดีที่สุดในการรับมือกับเรื่องนี้ก็คือ การเขียนไว้ในข้อตกลงสภาพการจ้างว่าก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่อาจกระทบกับสถานภาพของแรงงาน จะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานก่อน

เนื่องจากการเจรจาต่อรองร่วมในตัวของมันเองเป็นเครื่องมือชั้นดีในการจัดตั้งแรงงาน เพราะแรงงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงจะมีแรงจูงใจเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานที่ประสบผลสำเร็จในการเจรจาต่อรองในเรื่องสภาพการจ้างทั้งของสมาชิกและของแรงงานทุกคน

บริษัทข้ามชาติ

บ่อยครั้ง บริษัทข้ามชาติ (MNCs) มักจะเป็นตัวปัญหาที่เลวร้ายในการงานจ้างเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง โดยเฉพาะการจ้างเหมาะสมกับบริษัทที่พึ่งเงินลงทุนของบริษัทข้ามชาติแห่งนั้น สหพันธ์แรงงานสากลต่างๆ (Global Union Federations) และ ICEM พบว่าการเชื่อมโยงระหว่างสหภาพแรงงานในประเทศที่บริษัทข้ามชาติเข้าไปดำเนินการ (หรือภายในห่วงโซ่การผลิต) กับสหภาพแรงงานในประเทศแม่ที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทข้ามชาตินั้นตั้งอยู่ เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนิน

การของบรรษัทข้ามชาติให้ติดต่อคนงานมากขึ้น

อีกวิธีการหนึ่งที่ได้ผลในการรับมือกับปัญหาการจ้างงาน
เหมาช่วง/เหมาค่าแรงในบรรษัทข้ามชาติคือการเชื่อมต่อ
ประสานกันระหว่างสหภาพแรงงานหลายแห่งที่เกี่ยวข้องกับ
บรรษัทข้ามชาติแห่งนั้น เพื่อกดดันจากหลายพื้นที่ในหลาย
ประเทศพร้อมๆ กัน

3.3 สหภาพแรงงานต่างๆ ได้ทำอะไรกันมาแล้วบ้าง ?

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างการรณรงค์ที่ผ่านมาขององค์กรสมาชิก
ICEM ที่ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงสถานการณ์ของ
คนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงในประเทศต่างๆ

สหภาพแรงงานและองค์กรสมาชิกจำนวนหนึ่งสามารถ
ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวกฎหมายแรงงาน บางองค์กร
สามารถปรับปรุงข้อตกลงสภาพการจ้างที่มีอยู่ให้ดีขึ้นหรือ
การเจรจาข้อตกลงฉบับใหม่สำเร็จ อย่างไรก็ตาม ในประเทศ
ส่วนใหญ่ งานรณรงค์ด้านกฎหมายจะนำไปพร้อมๆ กันกับ
กับการเจรจาต่อรองร่วมในระดับบริษัท ระดับอุตสาหกรรม
และ/หรือระดับชาติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยหนึ่ง
เรื่องต่อไปนี้

เพิ่มการจ้างงานประจำและการจ้างงานโดยตรง

- ✓ สนับสนุนการจ้างงานประจำและจ้างโดยตรงรวมทั้งการจ้างงานที่ไม่ใช่สัญญาระยะสั้น โดยเฉพาะกรณีการรับคนงานใหม่เข้ามาทำงานตลอดจนกรณีอื่นๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อจำกัดจำนวนคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง สัญญาจ้างระยะสั้น และคนงานในงานที่ไม่มั่นคงรูปแบบอื่นๆ
- ✓ เสนอให้มีกฎระเบียบหรือข้อบังคับ มีการกำหนดเพดานหรือกำหนดโควตาจำกัดจำนวนคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงในแต่ละบริษัทและ/หรือรวมในทั้งอุตสาหกรรมด้วย
- ✓ นิยามหมวดหมู่ของงาน ประเภทของอุตสาหกรรม และประเภทของงาน หรือสถานการณ์ที่ต้องจำกัดหรือไม่อนุญาตให้จ้างงานเหมาะสม เหมาะค่าแรง การจ้างงานสัญญาจ้างระยะสั้น การจ้างงานชั่วคราว หรือการจ้างคนงานที่ถูกจัดหาโดยนายหน้า เช่น เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น เมื่อเป็นงานที่อันตราย เมื่อเป็นกิจกรรมการผลิตหลักของบริษัท หรือเฉพาะเจาะจงในบางอุตสาหกรรม เป็นต้น)
- ✓ อีกทางเลือกหนึ่งก็คือ จัดทำรายการที่จะอนุญาตให้มีการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงได้บ้างอย่างจำกัด ยกตัวอย่างเช่น กำหนดในรายการว่าจะให้มีจ้างงานดังกล่าวได้เฉพาะในงานหมวดหมู่ใด ในอุตสาหกรรมใด ในงานประเภทใด หรือในสถานการณ์ใด เป็นต้น
- ✓ ห้ามหรือจำกัดจำนวนการจ้างเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงในตำแหน่งงานเริ่มต้น (ทั้งนี้ บริษัทมักจะจ้างบริษัท

- ภายนอกเข้ามา หรือทำสัญญาระยะสั้นในช่วงทดลองงาน)
- ✓ ลดช่วงเวลาที่ยาวนานที่อนุญาตให้มีการทำสัญญาจ้างระยะสั้นแล้วต่อสัญญาใหม่ไปเรื่อยๆ อย่างไม่สิ้นสุด
 - ✓ กำหนดข้อห้ามที่สมเหตุสมผลในเรื่องจำนวนครั้งของการต่อสัญญาจ้างระยะสั้นใหม่หรือต่อสัญญาเหมาค่าแรง (และต้องทำให้มั่นใจได้ว่า สัญญาจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรงจะไม่มีการต่ออายุออกไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีกำหนดด้วยการใช้ช่องโหว่ของกฎหมาย
 - ✓ กำหนดให้บริษัทไม่สามารถจ้างคนงานเหมาค่าแรงหรือคนงานชั่วคราวประเภทอื่นถ้าหากบริษัทเลิกจ้างคนงานประจำไปในระยะเวลาหลายเดือนก่อนหน้านั้น
 - ✓ เสอแรงจูงใจให้บริษัทที่เปลี่ยนการจ้างงานชั่วคราวและการจ้างงานทางอ้อมไปเป็นงานประจำและจ้างโดยตรงรวมถึงสัญญาจ้างที่ไม่จำกัดระยะเวลาจ้างไว้ในช่วงสั้นๆ ตัวอย่างเช่น พิจารณาให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเมื่อบริษัทมีการจ้างงานประจำ เป็นต้น
 - ✓ ในทางกลับกัน ลดแรงจูงใจสำหรับการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ยกตัวอย่างเช่น กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมมากขึ้นเมื่อจ้างคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง
 - ✓ ผลักดันกฎหมายกฎระเบียบหรือข้อบังคับเพื่อจัดการจ้างงานแบบเหมาที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายประกันสังคมให้

กับคนงานเสมือนเป็นการจ้างงานตัวเองปลอมๆ และเป็นการจ้างงานที่โอนความเสี่ยงทางธุรกิจทั้งหมดให้กับซึบคอนแทรค (bogus self-employment)

คุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วมของคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

- ✓ ประกันเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วมของคนงานทั้งหมด รวมไปถึงคนงานชั่วคราว เหมาช่วง เหมาค่าแรง และคนงานถูกจัดหามาโดยบริษัทนายหน้า
- ✓ แก้ไข (ถ้ามี) ข้อกำหนดในกฎหมายที่ห้ามคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกับคนงานประจำในโรงงานเดียวกัน
- ✓ ทำให้มั่นใจว่าให้กฎหมายแรงงานคุ้มครองคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงผ่านการทำข้อตกลงสภาพการจ้างฉบับเดียวกันกับคนงานประจำ
- ✓ ทำให้มั่นใจว่า ข้อตกลงสภาพการจ้างครอบคลุมถึงคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง
- ✓ ปรับปรุงข้อตกลงสภาพการจ้างให้มีขอบเขตครอบคลุมคนงานทุกคน (ที่อยู่ในอุตสาหกรรมหรือสาขาการผลิตนั้นๆ) รวมถึงคนงานที่ทำงานในอยู่พื้นที่ต่างๆ ที่อยู่ในกระบวนการผลิตในลักษณะเดียวกัน
- ✓ ในกรณีที่คนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงยังไม่มี

สหภาพแรงงาน ต้องสร้างหลักประกันว่า พวกเขาสามารถนำเสนอความต้องการของตนผ่านช่องทางสหภาพแรงงานที่มีอยู่ในบริษัทที่ใช้แรงงานพวกเขาอยู่

- ✓ สร้างหลักประกันว่า จะไม่นำคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงไปแทนที่คนงานประจำในช่วงที่มีการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง
- ✓ กำหนดเงื่อนไขบังคับไว้ในกฎหมายว่า การทำข้อตกลงสภาพการจ้างงานทุกฉบับจะต้องมีประเด็นงานที่ไม่มั่นคง และ/หรือการจ้างงานงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงอยู่ในนั้นด้วย

คุ้มครองสิทธิอื่นๆ ของคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

- ✓ กำหนดสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันสำหรับคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงทุกคน โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันในงานประเภทเดียวกัน ตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน รวมถึง จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา
- ✓ รับประกันสภาพการจ้างและสวัสดิการต่างๆ ของคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงในลักษณะเดียวกันกับคนงานทุกคน นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มการทำงาน เช่น การประกันสังคม ความคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัย บำนาญ เกษียณอายุ วันหยุดประจำปี วันลา ระยะเวลาทำงาน สิทธิลาคลอด และระเบียบการลาป่วย
- ✓ ทำให้มั่นใจได้ว่า จะมีการแจ้งล่วงหน้าในระยะเวลาที่เพียงพอ

พอที่เป็นมาตรฐานให้คนงานชั่วคราวทราบในเรื่องการต่อสัญญาจ้าง

- ✓ ตกลงจ่ายค่าชดเชยไว้ล่วงหน้าสำหรับคนงานสัญญาจ้างระยะสั้น และใช้กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่เข้มงวดขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการเลิกจ้างคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงได้ตามใจชอบ
- ✓ รับประกันให้มีการฝึกอบรมและประกันโอกาสในการพัฒนาอาชีพในแบบเดียวกันทั้งคนงานในงานที่ไม่มั่นคงกับคนงานประจำและคนงานคนอื่น ๆ
- ✓ ทำให้มั่นใจได้ว่า ทันทีที่เริ่มเข้าทำงาน คนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิอันพึงมีพึงได้ที่ทำงาน รวมถึงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ✓ ตั้งกองทุนเพิ่มเติมเข้ามาเสริมการประกันสังคม หรือกองทุนเพื่อการจัดฝึกอบรมและจัดกิจกรรมการศึกษาให้แก่คนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงโดยเฉพาะ (ถ้าเป็นไปได้ควรตั้งกองทุนในระดับสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ)

งานเหมาะสมค่าแรงแบบชั่วคราว (*Temporary agency work*)

สหภาพแรงงานต่างๆ ได้ใช้แนวทางที่แตกต่างกันในการรับมือบริษัทนายหน้าจ้างเหมาะสมค่าแรงแบบชั่วคราว (*temporary employment agencies*) นับตั้งแต่ วรรณรงค์ห้ามไม่ให้มีบริษัทแบบนี้ทั้งหมด ห้ามเป็นบางส่วน ไปจนถึงให้กำหนด

กฎหมายกฎระเบียบที่เข้มงวด อย่างไรก็ตาม สำหรับในประเทศหรือในกรณีที่งานเหมาค่าแรง ไม่ได้ถูกห้ามทั้งหมด หรือไม่ได้เป็นสิ่งผิดกฎหมาย เราควรมีแนวทางเพื่อกำหนดมาตรการต่างๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้เพื่อ

- ✓ ทำให้มั่นใจว่า จะอนุญาตงานเหมาค่าแรงในบางสถานการณ์ เป็นการเฉพาะ เช่น ในบางอุตสาหกรรม ในบางประเภท และบางหมวดหมู่ของงานเท่านั้น
 - ตัวอย่างหนึ่งคือ อาจอนุญาตให้ม้งานเหมาค่าแรงได้ในช่วงสั้นๆ ชั่วครั้งชั่วคราวในกรณีที่เป็นการทดแทนแรงงานที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น เมื่อปริมาณงานเพิ่มขึ้นกะทันหัน โดยไม่ทันคาดคิดมาก่อน หรือว่าในกิจกรรมพิเศษ เช่น ในการจัดนิทรรศการ เป็นต้น
 - อีกตัวอย่างคือ จำกัดงานเหมาค่าแรงไว้ให้อยู่เพียงในบางสาขาเศรษฐกิจเท่านั้น
 - หรืออีกวิธีก็คือ จำกัดจำนวนของบริษัทที่สามารถจ้างคนงานเหมาค่าแรงไว้ต่อปี และจำกัดไว้ดีกว่าต่อจำนวนคนงานที่คน
- ✓ อาจจัดตั้งระบบการออกไปอนุญาตสำหรับบริษัทนายหน้าจัดหาคนงานแบบชั่วคราวหรือบริษัทเหมาค่าแรง (temporary work agencies) โดยใบอนุญาตนี้ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการอิสระที่ประกอบด้วยตัวแทนสหภาพแรงงาน

- ✓ ห้ามบริษัทนายหน้าจัดหาคนงานแบบชั่วคราวหรือบริษัท
เหมาค่าแรง เก็บค่าธรรมเนียมจากคนงาน
- ✓ หากบริษัทใดๆ ใช้บริษัทนายหน้าจัดหาคนงานแบบ
ชั่วคราวหรือบริษัทเหมาค่าแรง ส่งคนงานมาทำงานให้ตน
ก็ต้องมีหลักประกันว่า บริษัทนั้นๆ จะต้องมีความรับผิดชอบ
ที่ชัดเจนต่อคนงาน
- ✓ รับประกันว่า บริษัทนายหน้าจัดหาคนงานแบบชั่วคราว
หรือบริษัทเหมาค่าแรง กับบริษัทหลักต้องรับผิดชอบ
ร่วมกันต่อคนงานในกรณีที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่
รักษาสัญญาและข้อผูกพัน
- ✓ ทำให้เกิดการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างคนงานหรือ
สหภาพแรงงาน กับบรรดาบริษัทนายหน้าจัดหาคนงาน
แบบชั่วคราวหรือบริษัทเหมาค่าแรงต่างๆ หรือกับองค์กร
ร่วมของบริษัทเหล่านั้น เช่น สมาคมของนายจ้างใน
ธุรกิจจัดหาคนงานแบบชั่วคราวหรือเหมาค่าแรงต่างๆ

การขับคนแตรงค์/ การจ้างเหมาช่วง และการจ่ายงานออกไปข้างนอก

- ✓ ควรกำหนดข้อห้าม ไม่ให้มีกิจการจ่ายงานออกไป
(outsourcing) ยังบริษัทเหมาช่วงหรือขับคนแตรงค์ ที่
ทำหน้าที่เป็นแค่คนกลางเพียงอย่างเดียว ธุรกิจรูปแบบ
นี้มักถูกตั้งขึ้นเพื่อเป้าหมายในการทำลายการจ้างงาน
โดยตรงและการจ้างประจำให้หมดไป ธุรกิจเหล่านี้ปกติ

ทำหน้าที่บริการจัดหาคนงานให้กับบริษัทเพียงแห่งเดียว และมักไม่มีสาธารณูปโภค เช่น สำนักงาน ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบัญชี ของตนเอง หรือถ้ามีก็น้อยมาก วิธีจัดการกับปัญหานี้วิธีหนึ่งคือ ในเบื้องต้น กำหนดให้บริษัท ซัพคอนแทรคหรือผู้รับเหมาช่วงทั้งหมด ต้องได้รับการตรวจสอบก่อนว่าเป็นบริษัทที่แท้จริง (เช่น มีสำนักงาน การบริหาร การบัญชีและตรวจสอบของตัวเอง เป็นต้น)

- ✓ โน้มน้าวให้บริษัทเห็นว่า การจ้างคนงานโดยตรงและจ้างประจำมีข้อดีและมีเหตุผลที่ดีต่อธุรกิจอย่างไร เช่น ยกตัวอย่างเช่น บ่อยครั้ง มันสามารถแสดงให้เห็นว่า หลังจากงานประจำถูกเปลี่ยนเป็นงานชั่วคราว คุณภาพของการบริการลดลงไปอย่างน่าเป็นห่วง ด้วยเหตุผลที่ว่า พนักงานของบริษัทขาดแรงจูงใจในการทำงานและการผลิตและการกระจายสินค้าที่ใช้บริษัทหลายแห่งทำงานเป็นห่วงโซ่ (supply chains) นั้นมีความซับซ้อนเกินไป
- ✓ ทำให้มั่นใจว่า “แกนหลัก” (core) ของงาน หรืองาน “ที่มีความจำเป็นและสำคัญอันเป็นหลัก” (essential) จะไม่มีการเหมาช่วงออกไป และ/หรือ งานที่ทำโดยคนงานในหลายกรณี/หลายอุตสาหกรรม/หลายอาชีพ โดยเฉพาะนั้น ไม่สามารถถูกจ้างเหมาช่วงได้เลย
- ✓ ทำให้แน่ใจว่า บริษัทซัพคอนแทรคหรือบริษัทเหมาช่วงกับบริษัทหลัก ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อคนงานเหมาช่วง ในกรณีที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่รักษาสัญญาและข้อผูกพัน

- ✓ ใช้มาตรการที่สร้างความมั่นใจว่า บริษัทข้ามชาติต้องทำให้เกิดสภาพการจ้างงานที่เท่าเทียมกันเป็นสภาพการจ้างงานที่ดีต่อชีวิตคนงาน ในระดับที่ใกล้เคียงกับที่บริษัทเหล่านี้จ้างคนงานในประเทศของตนเอง ซึ่งต้องรวมถึงคนงานอยู่ในบริษัทซัพพลายเชนหรือบริษัทเหมาช่วงในห่วงโซ่การผลิตและการกระจายสินค้าของบริษัทข้ามชาตินั้นๆ ด้วย

ความสัมพันธ์ในการจ้างงานจำเป็นต้องมีความชัดเจน

- ✓ รับประกันว่า คนงานทุกคนมีความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ชัดเจนและเป็นทางการกับนายจ้าง
- ✓ ฆรณรงค์ให้มีการกำหนดบทบัญญัติเพื่อต่อสู้ไม่ให้เกิดความสัมพันธ์ในการจ้างงานแบบจำแลงหรือซ่อนเร้น กล่าวคือ เมื่อมีการตรวจสอบลักษณะของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่แท้จริง เช่น เป็นสัญญาธุรกิจการค้าหรือว่าสัญญาการจ้างงาน, เป็นการจ้างงานโดยตรงหรือการจ้างงานทางอ้อม, เป็นการจ้างงานชั่วคราวหรือว่าเป็นการจ้างงานสัญญาจ้างระยะสั้น เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นในการจ้างงานจริงๆ อาจจะแตกต่างจากที่ระบุไว้ในสัญญา
- ✓ สภาพาพรแรงงานต้องได้รับการปรึกษาหารือและได้รับการเปิดเผยข้อมูล

- ✓ ประกันว่าสหภาพแรงงานในระดับบริษัทจะได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงในสถานประกอบการ
- ✓ เมื่อมีการวางแผนใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงในสถานประกอบการ ต้องทำให้มั่นใจได้ว่า สหภาพแรงงานจะได้รับข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดล่วงหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ และสหภาพแรงงานจะต้องได้รับการปรึกษาหารือและต้องยินยอมก่อนจะเกิดการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงขึ้นได้
- ✓ ทำให้บริษัทตกลงว่า สหภาพแรงงานมีสิทธิออกเสียงคัดค้านการใช้คนงานเหมาะสมค่าแรง ในเงื่อนไขใดบ้าง ยกตัวอย่างเช่น เมื่ออาจส่งผลให้พนักงานประจำสูญเสียงานเองไป หรือเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยอย่างร้ายแรง เป็นต้น
- ✓ กำหนดให้คนงานทุกคนไม่ว่าประเภทใด เมื่อทันทีที่เริ่มต้นเข้าทำงาน จะต้องได้รับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่พวกเขาสามารถเข้าร่วมได้

เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวขึ้นหลังจากวิกฤติเศรษฐกิจทั่วโลกจบลง การงานจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงอาจจะกลายเป็นเรื่องปกติที่เป็นบรรทัดฐานมากขึ้นมากกว่าแต่ก่อน การจ้างงานโดยตรงและจ้างประจำเป็นจำนวนมากหายไปในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ มันอาจเป็นการสูญเสียไปอย่างไม่มี

วันหวนคืนกลับมา บริษัทจำนวนมากเริ่มจ้างคนงานใหม่ โดยใช้สัญญาจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคงมาแทนที่ การโอนความเสี่ยงทางธุรกิจไปยังกำลังแรงงานทั้งหมดส่งผลกระทบต่อทางลบกับสังคม ดังนั้นคนงานจะต้องต่อสู้ในทุกระดับ สหภาพแรงงานในประเทศต่างๆ และในหลายอุตสาหกรรมต่างๆ จำเป็นที่จะต้องหุ่มเหและมุ่งความสนใจอย่างสูงสุดในประเด็นนี้ ไม่ว่าจะเป็นการรณรงค์เปลี่ยนแปลงกฎหมาย และผลักดันประเด็นนี้โดยใช้การเจรจาต่อรองร่วม

4. สหภาพแรงงานของคุณกับการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง ค่าแรง

ภายในขบวนการแรงงานอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับการจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง บางสหภาพแรงงานรณรงค์เพื่อห้ามไม่ให้มีการจ้างงานแบบนี้อย่างเด็ดขาด ขณะที่บางแห่งมุ่งความสนใจไปที่การจำกัดการใช้แรงงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงและผลักดันคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงได้รับการปฏิบัติที่ดีและเท่าเทียมกับคนงานประจำ

ส่วนปัญหาที่เป็นสากลประการหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นทั่วโลกก็คือ การใช้การจ้างคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงทำงานควบคู่เคียงข้างไปกับคนงานประจำได้สร้างให้เกิดการแบ่งแยกระหว่างคนงานขึ้น บางครั้งการแบ่งแยกนี้นำไปสู่สถานการณ์ที่คนงานประจำและคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงรู้สึกว่าคุณภาพเป็นคนละพวกกัน อยู่ในสถานการณ์ที่แข่งขันกันและเป็นภัยต่อกันและกัน บ่อยครั้ง บริษัทต่างๆ มักจะใช้ประโยชน์ชั่วคราวของคนงานจากการแบ่งแยกนี้

มันจึงเป็นเรื่องจำเป็นมากที่จะต้องหลีกเลี่ยงการแบ่งแยกนี้ และพยายามทำงานสร้างขบวนการแรงงานที่เข้มแข็งเป็นหนึ่งเดียว สำหรับคนงานทุกคนที่อยู่ในเงื่อนไขที่สามารถทำได้ ถ้าเป็นไปได้ ก็ควรชักชวนให้คนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงเข้ามาร่วมอยู่ในโครงสร้างที่เป็นอยู่ของ

**สหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานหลายแห่งได้ทบทวน
ข้อบังคับของสหภาพแรงงานของตนเองในเรื่องนี้ และ
ปัจจุบันก็เปิดให้คนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงเข้าร่วม
สหภาพแรงงานได้ และ/หรือได้เริ่มรณรงค์จัดตั้งคนงาน
จ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรง**

ผลการสำรวจของ ICEM ชี้ว่า 90% ขององค์กรสมาชิก
เชื่อว่า วิธีที่ดีที่สุดคือ การรวมเอาคนงานเหมาช่วง/เหมา
ค่าแรงเข้ามาอยู่ในโครงสร้างปัจจุบันของสหภาพแรงงาน
การรณรงค์หลักอันหนึ่งของ ICEM มีวัตถุประสงค์เพื่อปลั้
กดันให้สหภาพแรงงานในระดับบริษัท หรือสหภาพแรงงาน
สถานประกอบการแปรเปลี่ยนไปเป็นสหภาพแรงงาน
อุตสาหกรรม ซึ่งมีสมาชิกครอบคลุมอยู่ในทุกบริษัทในทั้ง
อุตสาหกรรม การแปรเปลี่ยนเป็นสหภาพอุตสาหกรรมจะ
ทำให้ทั้งคนงานประจำและคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง
เข้าร่วมสหภาพแรงงานแห่งเดียวกัน และยังเป็นกรหลีกเลี่ยง
ความเสี่ยงความแตกต่างและการแบ่งแยกระหว่างคนงานภายใน
ขบวนการแรงงาน

นอกจากนี้ ประสบการณ์ของสมาชิก ICEM ส่วนใหญ่ยังชี้
ให้เห็นว่า การเจรจาต่อรองร่วมในระดับชาติและ/หรือระดับ
อุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจ้างงาน
เหมาช่วง/เหมาค่าแรงยังสามารถทำได้ง่ายกว่า การเจรจาต่อ
รองร่วมในระดับบริษัท ซึ่งอาจมีเหตุผลส่วนหนึ่งมาจากการ
ขจัดความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทต่าง โดยเปรียบเทียบ

เทียบกัน จากการใช้แรงงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง

การส่งเสริมให้คนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ท่านอาจปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้

- ทำให้สหภาพแรงงานเปิดกว้างสำหรับคนงานทุกคน หากจำเป็น อาจทำการทบทวนข้อบังคับของสหภาพ
- จัดตั้งแผนกที่ดูแลเรื่องการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงโดยเฉพาะ หรือแต่งตั้งตัวแทนของสหภาพฯ เพื่อดูแลในเรื่องนี้
- ให้สิทธิคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง มีสิทธิสหภาพแรงงานอย่างเต็มที่เช่นเดียวกับสมาชิกสหภาพคนอื่นๆ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงในกิจกรรมของสหภาพ
- หาทางเลือกที่ดีสำหรับการกำหนดค่าสมาชิกของคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง หรือคิดค้นรูปแบบใหม่ในเรื่องค่าสมาชิก แต่ต้องเป็นวิธีเก็บค่าสมาชิกที่เป็นธรรม
- จัดโปรแกรมพิเศษให้กับคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงในประเด็นต่างๆ เช่น กองทุนเงินช่วยเหลือการว่างงาน สิทธิในการศึกษา การประกันสุขภาพ การฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ และการช่วยเหลือทางกฎหมาย
- จัดการศึกษาให้แก่สมาชิกและเจ้าหน้าที่สหภาพในเรื่องการจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง
- เจรจาง้อดตกลงสภาพการจ้างให้รวมถึงประเด็นการจ้าง

งานจ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

- รับผิดชอบภาระเรื่องการทำงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง
- ทำกิจกรรมสมานฉันท์ร่วมกับสหภาพแรงงานแห่งอื่นๆ ทั้งในระดับชาติและในระดับสากล สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับสหภาพแรงงานแห่งอื่นๆ ทั้งในระดับชาติและระดับสากล และแลกเปลี่ยนข้อมูลและหลักปฏิบัติที่ดีระหว่างกัน
- ดำเนินการโดยใช้ศาลแรงงานหรือศาลที่เกี่ยวข้องเพื่อปกป้องประโยชน์ของคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสหภาพแรงงานของท่าน

คำถามเหล่านี้อาจเป็นประโยชน์ในการช่วยเริ่มต้น

- รูปแบบงานที่ไม่มั่นคงแบบไหน เช่น การจ้างงานชั่วคราว งานเหมาช่วง งานเหมาค่าแรง หรือ การจ่ายงานออกไปข้างนอก (outsourcing) มีอยู่ในประเทศ/ในภูมิภาค/ในอุตสาหกรรมของท่าน
- การจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรง มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมหรือไม่? และมีผลกระทบกับงานทุกชนิดหรือไม่?
- การจ้างงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงกำลังขยายตัวขึ้นหรือไม่? ถ้าใช่ มากแค่ไหน?
- ปัญหาหลักของคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงที่กำลังประสบอยู่คืออะไร?

- สถานการณ์เรื่องสิทธิแรงงาน การคุ้มครอง สวัสดิการของคณงานในงานที่ไม่มั่นคงแตกต่างจากคณงานประจำอย่างไร?
- การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงกระทบกับคณงานหญิงอย่างไร?
- การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงกระทบกับแรงงานข้ามชาติอย่างไร?
- การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงกระทบกับคณงานอายุน้อยอย่างไร?
- การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงกระทบกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการของท่านหรือไม่?
- ในประเทศของท่าน เคยมีการดำเนินการอะไรบ้างที่ช่วยเพิ่มจำนวนของคณงานประจำและจ้างโดยตรง?
- เนื้อหากฎหมายและ/หรือการบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาการจ้างงานเหมาะสม/ค่าแรงหรือไม่? กฎหมายเหล่านี้ เป็นประโยชน์ที่จะช่วยในเรื่องนี้หรือไม่?
- มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ไม่มั่นคงหรือไม่?
- สหภาพของท่านเคยใช้ผู้ตรวจแรงงานเพื่อจัดการกับงานที่ไม่มั่นคงหรือไม่? ทำแล้วประสบความสำเร็จหรือไม่?

- สภาพของท่านเป็นตัวแทนคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงและรวมกลุ่มจัดตั้งหรือไม่? ถ้าใช่ จำนวนเท่าใด? ถ้าไม่ ควรจะทำหรือไม่? สภาพของท่านได้ทำกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อจัดตั้งคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง และ/หรือปรับปรุงสภาพการจ้างของคนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรง? มีอุปสรรคทางกฎหมายหรืออุปสรรคในทางปฏิบัติในการจัดตั้งคนงานกลุ่มนี้หรือไม่ อย่างไร?
- ในประเทศของท่าน คนงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงส่วนมากได้รับการคุ้มครองสิทธิจากข้อตกลงสภาพการจ้างที่ครอบคลุมพวกเขาหรือไม่? สภาพของท่านเป็นตัวแทนให้กับคนงานในงานที่ไม่มั่นคงโดยใช้การเจรจาต่อรองหรือไม่?
- การจ้างงานเหมาะสม/เหมาะสมค่าแรงสร้างปัญหาต่อความสามารถของสหภาพในการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างหรือไม่ อย่างไร? ถ้ามีจะแก้ปัญหายังไง?
- โดยทั่วไป คนงานมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมีความชัดเจนหรือไม่? สัญญาเหล่านั้นได้ระบุว่าใครเป็นนายจ้าง และใครเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องสภาพการจ้างและสวัสดิการที่แตกต่างกัน?
- สภาพแรงงานของท่านเคยมีประสบการณ์ที่คนงานบางคนไม่มีสัญญาจ้างงานอีกแล้ว เพราะถูกขอให้เซ็นสัญญาทางการค้า (สัญญาจ้างทำของ-ผู้เรียบริยง) ทำให้พวกเขากลายเป็นการจ้างงานตัวเองแบบถูกจ้างเหมาะสมซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายประกันสังคม (bogus self-employed) หรือไม่?

- ในประเทศของท่าน สหภาพแรงงานเคยได้รับปรึกษาหารือหรือแจ้งข้อมูลจากนายจ้างเกี่ยวกับแผนการจ่ายงานออกไปให้บริษัทข้างนอกทำ (outsourcing) หรือไม่?
- สหภาพแรงงานจะสร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกันระหว่างคนงานประจำกับคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงอย่างไร? คนงานถูกแบ่งออกเป็นสองประเภทหรือไม่? ถ้าใช่ พวกเขารู้จักกันหรือไม่? พวกเขาคุยกันหรือไม่? ถ้าคนงานทั้งสองกลุ่มมีการรวมกลุ่มการจัดตั้ง พวกเขาจะรวมกลุ่มจัดตั้งโดยสหภาพแรงงานเดียวกันหรือไม่? ถ้าไม่ มีองค์กรใดบ้างที่ปกป้องประโยชน์ร่วมกันของพวกเขา?
- สหภาพแรงงานของท่านเคยพิจารณาว่า มีความจำเป็นที่ต้องแก้ไขข้อบังคับของสหภาพแรงงานเพื่อสร้างความเป็นตัวแทนคนงานที่ดีขึ้น และจัดตั้งคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงและคนงานในงานที่ไม่มั่นคงหรือไม่?
- ถ้าสหภาพแรงงานของท่านดำเนินการในระดับโรงงานเป็นหลัก มีความพยายามร่วมมือกับสหภาพแรงงานอื่นๆ และดำเนินงานในระดับอุตสาหกรรมหรือในระดับชาติหรือไม่? ถ้าไม่ ควรจะพยายามทำหรือไม่?

ทีมของ ICEM ด้านการจ้างงานเหมาะสมและ
เหมาะสมค่าแรง พร้อมทั้งจะช่วยคุณในประเด็นใด
ก็ตามที่เกี่ยวข้อง

กรุณาติดต่อที่

contract.labour@icem.org หรือติดต่อ

icemcalasia@gmail.com

หรือโทร +41-22-304-1840

ภาคผนวก

➤ ตัวอย่างคำพิพากษา

ในกรณีการจ้างงานสัญญาปีต่อปีของบริษัท Goodyear (ประเทศไทย) (เรียบเรียงและสรุปเนื้อหาบางส่วนจากคำพิพากษานับแต่เดิม)

คำพิพากษาศาลฎีกาวันที่ 30 ธันวาคม 2553 ซึ่งโจทก์คือ นายอาทิตย์ ถิ่นถ้วนกับพวกรวม 18 คน โจทก์ทั้งสิบแปด เป็นลูกจ้างบริษัท Goodyear ทำงานแผนกคลังยางซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตและกิจการของบริษัท Goodyear คนงานทั้งสิบแปดคนทำงานมาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2539 โดยทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาปีต่อปี โดยมีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันใหม่เรื่อยมาจนกระทั่งปี 2547 มิได้มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับพนักงานทั้ง 18 คนแต่ให้ทำงานในตำแหน่งเดิมจนกระทั่งปี 2548 ได้มีการให้พนักงานทั้ง 18 คนทำสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลา 1 ปี

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยได้ทำข้อตกลงสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทย ซึ่งมีผลใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน ได้มีการให้ความหมายของคำว่า ‘ลูกจ้าง’ ว่าหมายถึงลูกจ้างรายเดือนหรือลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างรายวันซึ่งได้รับการว่าจ้างและบรรจุตามอัตรา

กำลังการจ้างปกติและได้รับการจ่ายค่าจ้างโดยผ่านบัญชีค่าจ้างของบริษัท แผนกคลังยางเป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัท Goodyear พนักงานทั้งสิบแปดคนได้ทำสัญญาจ้างงานกับบริษัทฯ ตามสัญญาระบุให้พนักงานได้รับสวัสดิการตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาเท่านั้น หากมีการปรับค่าจ้างหรือสวัสดิการอื่นใดให้แก่พนักงานฝ่ายผลิต หรือฝ่ายอื่นมิได้หมายความว่าบริษัทจะต้องปรับให้แก่พนักงานในคลังสินค้าตามสัญญานี้ ต่อมาวันที่ 6 สิงหาคม 2547 สหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยได้ทำหนังสือเรียกร้องให้บริษัทจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานสัญญาปีต่อปีเหมือนกับพนักงานประจำทั่วไป เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานสัญญาปีต่อปีเป็นงานประจำ ไม่ใช่ลักษณะเป็นครั้งคราวและไม่ใช่งานที่เป็นโครงการหรืองานจร ไม่มีระยะเวลาที่กำหนดแล้วเสร็จแน่นอน พนักงานทั้งสิบแปดคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทย

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าสัญญาจ้างระหว่างพนักงานทั้งสิบแปดคนและบริษัท Goodyear ชอบด้วยกฎหมาย และพนักงานทั้งสิบแปดคนมีสิทธิเรียกให้บริษัท Goodyear นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2547 แต่ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีกับค่าครองชีพมีกำหนดอายุความสองปี เมื่อนับแต่พนักงานทั้งสิบแปดคนเข้าทำงานถึงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2546 ขาดอายุความฟ้องร้องแล้ว

พนักงานทั้งสิบแปดคนและบริษัท Goodyear อุทธรณ์ต่อ ศาลฎีกา

ในการวินิจฉัยอุทธรณ์ ศาลฎีกาอ้างถึงพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ซึ่งบัญญัติว่า 'เมื่อ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้ นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อ ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะ เป็นคนแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งหมาย ที่จะป้องกันมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำไว้ โดยทำสัญญาจ้างแรงงานกับ ลูกจ้างเป็นรายบุคคลให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างเสีย สำหรับลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครอง มิได้จำกัดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างอยู่แล้วขณะข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เมื่อคำนึงถึงว่าการที่นายจ้าง ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ยินยอมให้สิทธิหรือ ประโยชน์ใดๆ แก่ลูกจ้าง แสดงอยู่ในตัวว่าสิทธิและประโยชน์ นั้นๆ เป็นสิทธิและประโยชน์อันสมควรและเป็นธรรมที่ลูกจ้าง ในกิจการนั้นพึงได้รับ กฎหมายแรงงานย่อมประสงค์ที่จะ คุ้มครองให้ลูกจ้างที่เข้าเป็นลูกจ้างในภายหลังได้รับสิทธิและ ประโยชน์อันสมควรและเป็นธรรมนั้นด้วย ทั้งการให้ลูกจ้าง ที่เข้าทำงานใหม่ได้รับสิทธิและประโยชน์ เช่นเดียวกับลูกจ้าง ที่เป็นลูกจ้างอยู่แล้วตั้งแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี ผลใช้บังคับนั้นยังมีผลทำให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการปฏิบัติ

จากนายจ้างเสมอหน้ากัน อันเป็นความเป็นธรรมตามความ
มุ่งหมายของกฎหมายแรงงานอีกประการหนึ่ง ลูกจ้างที่ได้
รับความคุ้มครองตามมาตรา^{นี้}จึงรวมถึงลูกจ้างที่เข้าทำงาน
ภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว
ด้วย ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าพนักงานทั้งสิบแปดคนมี
สิทธิเรียกให้จำเลยนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง
จำเลยกับสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยมาใช้
บังคับกับพนักงานทั้งสิบแปดคนได้นั้น จึงชอบแล้ว

และที่โจทก์ทั้งสิบแปดอุทธรณ์ประการสุดท้ายว่า ก่อนที่โจทก์
ทั้งสิบแปดจะเข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยนั้น จำเลยกับ
สหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยมีข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้างบังคับกันอยู่แล้ว โจทก์ทั้งสิบแปดจึงได้รับ
สิทธิประโยชน์ตามเงื่อนไขที่ระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างนับแต่นั้น มิใช่ นับแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2547
เป็นต้นไป เห็นว่าจำเลยจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดเข้าทำงานเป็น
ลูกจ้างในขณะนั้น จำเลยกับสหภาพแรงงานคนทำยางแห่ง
ประเทศไทยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี 2538
ใช้ร่วมกัน โจทก์ทั้งสิบแปดจึงได้รับสิทธิและประโยชน์จาก
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี 2538 และฉบับต่อ
มาที่มีการเจรจาตกลงกันใหม่ต่อมาด้วย การที่ศาลแรงงาน
กลางวินิจฉัยให้โจทก์ทั้งสิบแปดได้รับสิทธิและประโยชน์จาก
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปี 2547 ซึ่งใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2547 แล้วกำหนดค่าเสียหายเป็น

ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส เงินสมนาคุณ และค่าครองชีพ ให้โจทย์ทั้งสิบแปดตามตารางค่าเสียหาย เฉพาะสิทธิที่จะได้ในปี 2547 จึงไม่ถูกต้อง เห็นสมควรย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวต่อไป

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เฉพาะที่ให้จำเลยชำระค่าเสียหายให้โจทย์ทั้งสิบแปดตาม ตารางค่าเสียหาย เฉพาะสิทธิในปี 2547 ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณากำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทย์ทั้งสิบแปดตาม นัยที่กล่าวมาข้างต้นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

➤ ตัวอย่างข้อตกลงสภาพการจ้าง

ผลจากการเจรจาต่อรองร่วมของสหภาพแรงงานไทยอินดัสเตรียลแก๊ส ในประเด็นการคุ้มครองสิทธิคนงานในระบบจ้างเหมา ปรากฏในข้อตกลงสภาพการจ้าง (21 สิงหาคม 2551) ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันในเรื่องระยะเวลาและเงื่อนไข สำหรับ “คนงานเหมาช่วง เหมาค่าแรง และคนงานชั่วคราว” (ระบุไว้ในข้อตกลงสภาพการจ้างข้อที่ 1) ในการพิจารณาบรรจุ เป็นพนักงานประจำ และการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานในกระบวนการพิจารณาคัดเลือกพนักงานอีกด้วย

ในส่วนของเงื่อนไขและระยะเวลาข้อตกลงสภาพการจ้างระบุไว้ว่า

- “ผู้ที่มีอายุงาน 0-18 เดือน ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง
เหมาะที่ตกลงกัน
- อายุงาน 18 เดือน-3 ปี ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์และ
สวัสดิการต่างๆ เท่าเทียมกับพนักงานที่โอจี ยกเว้น
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์
ช่วยเหลือกรณีพนักงานเสียชีวิต
- อายุงาน 3-5 ปี ลูกจ้างได้รับโอกาสคัดเลือกเป็น
พนักงานประจำของบริษัทฯ ตามหลักเกณฑ์ของบริษัท
- อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
ประจำของบริษัทฯโดยไม่มีเงื่อนไข

ส่วนหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี
เป็นพนักงานประจำของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามระเบียบของ
บริษัทฯ”

ในส่วนของการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานใน
กระบวนการพิจารณาคัดเลือกพนักงานข้อตกลงสภาพการ
จ้างระบุไว้ดังนี้

“บริษัทตกลงเงื่อนไขเพิ่มเติมดังนี้

- 1) บริษัททำหนังสือแจ้งกำหนดการสัมภาษณ์และรายชื่อ
ลูกจ้างให้สหภาพแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

- 2) สหภาพแรงงานอาจทำจดหมายแนะนำคุณสมบัติและความสามารถของลูกจ้างถึงบริษัทฯ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณารับเป็นพนักงานของบริษัทฯ ล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ 2 วัน
- 3) บริษัทแจ้งผลการสัมภาษณ์ของลูกจ้างเฉพาะที่สหภาพแรงงานได้ทำจดหมายแนะนำเพื่อให้สหภาพแรงงานทำหน้าที่สื่อแสดงความคิดเห็นแย้งหรือเห็นด้วยกับผลการสัมภาษณ์ของบริษัทภายใน 2 วันหลังจากับผลการสัมภาษณ์
- 4) กรณีที่ลูกจ้างไม่ผ่านการคัดเลือก บริษัทจะทบทวนผลการสัมภาษณ์เฉพาะตามที่สหภาพแรงงานร้องขอ ทั้งนี้ผลการพิจารณาคัดเลือกชี้ขาดโดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ให้ถือเป็นที่สุด”

การจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ได้รับการสนับสนุนจาก FNV Mondiaal และ LO-TCO

FNV Mondiaal ซึ่งเป็นฝ่ายต่างประเทศของ FNV (the Federation of Dutch labour Movement) FNV คือสมาชิกร่างงานในประเทศเนเธอร์แลนด์มีสมาชิก 1.4 ล้านคน ส่วน LO-TCO เป็นคณะกรรมการความร่วมมือระดับสากลซึ่งทำงานให้กับ LO และ TCO โดย LO คือสมาชิกร่างงานสวีเดนที่เป็นตัวแทนของ “คนงานพื้นฐาน” มีสมาชิก 1.8 ล้านคน TCO เป็นสมาชิกร่างงานอีกแห่งหนึ่งเป็นตัวแทนพนักงานในสาขาอาชีพต่างๆ มีสมาชิก 1.3 ล้านคน FNV Mondiaal และ LO-TCO ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่โครงการของ ICEM ว่าด้วยบริษัทข้ามชาติและการเจรจาปรึกษาหารือในภูมิภาคเอเชีย

ICEM คือสหพันธ์แรงงานสากลของคนงานในกิจการเคมี พลังงาน เหมืองแร่ และคนงานทั่วไป ICEM จัดตั้งคนงานทั่วโลก มีสมาชิก 20 ล้านคนในสหภาพอุตสาหกรรมและสหพันธ์แรงงาน 467 แห่งใน 132 ประเทศ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์



“ICEM ถือเป็นภารกิจสำคัญในการรณรงค์เรื่องงาน
จ้างเหมาช่วง/เหมาค่าแรง และต่อสู้กับการจ้าง
งานลักษณะดังกล่าว เพื่อให้คนงานมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้นพร้อมทั้ง
มีความมั่นคงในการทำงาน จึงได้จัดพิมพ์หนังสือคู่มือฉบับนี้ เพื่อ
เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของสหภาพแรงงาน ต่อคนงานทุกคน
และต่อสังคมโดยรวม”

ในคำนำโดย ประกอบ ปริมล เลขาธิการ ICEM-THAI

“การเจรจาต่อรองร่วมในตัวของมันเองเป็นเครื่องมือขั้นดีใน
การจัดตั้งคนงาน เพราะคนงานเหมาช่วง/เหมาค่าแรงจะมี
แรงจูงใจเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานที่ประสบผลสำเร็จในการเจรจา
ต่อรองในเรื่องสภาพการจ้างทั้งของสมาชิกและของคนงานทุกคน”

คู่มือฉบับพกพาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิ
คนงานในระบบจ้างเหมา โดย ICEM