



International
Labour
Organization

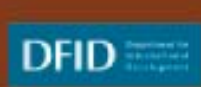
คู่มือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม สหภาพแรงงานกับการจัดตั้งองค์กรแรงงาน ในเศรษฐกิจนอกระบบ

Training Manual: Trade Union and Organizing in the Informal Economy

สหภาพแรงงานสามารถสร้างสำนึกของแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีผู้แทนในการเจรจาต่อรองโดยการให้การศึกษา สหภาพแรงงานสามารถรวมปัญหาของแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบไว้ในข้อเรียกร้อง เนื่องจากผู้หญิงเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในเศรษฐกิจนอกระบบ สหภาพแรงงานจึงควรสร้างหรือปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเป็นผู้แทนของผู้หญิง ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้ตรงกับความต้องการพิเศษของผู้หญิง สหภาพแรงงานสามารถให้บริการพิเศษสำหรับแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ ประกอบด้วยข้อมูลสิทธิทางกฎหมาย โครงการให้การศึกษาและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย และข้อกำหนดของการประกันการรักษาพยาบาล โครงการให้กู้ยืมเงินและให้เครดิตตลอดจนการจัดตั้งสหกรณ์ อย่างไรก็ตาม บริการเหล่านี้ไม่ควรถือว่าเป็นสิ่งทดแทนการเจรจาต่อรองร่วมหรือเป็นวิธีการที่จะปิดความรับผิดชอบของรัฐบาลออกไป นอกจากนี้ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมกลวิธีทางบวกในการจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสอย่างยิ่ง

ที่มา : ข้อมูลที่ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ
ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 90 ค.ศ. 2002

การสนับสนุนด้านงบประมาณการจัดพิมพ์
คู่มือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม
สหภาพแรงงานกับการจัดตั้งองค์กรแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ



โครงการเศรษฐกิจนอกระบบ ความยากจน และการจ้างงาน
ภายใต้การสนับสนุนจากรัฐบาลสหราชอาณาจักร Department for International Development (DFID)

สำนักงานกิจกรรมลูกจ้าง องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานใหญ่เจนีวา
(Bureau of Worker's Activities - ACTRAV, ILO, Geneva)

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง
ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก
ตู้ ป.ณ. 2-349 กรุงเทพฯ 12000 ประเทศไทย
โทรศัพท์ 02 2881768-9 โทรสาร 02 2883060
อีเมล: libroap@ilo.org



โครงการเศรษฐกิจนอกระบบ ความยากจน และการจ้างงาน
Informal Economy: Poverty and Employment, ILO

คู่มือ

การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม
สหภาพแรงงานกับการจัดตั้งองค์กรแรงงาน
ในเศรษฐกิจนอกระบบ

จัดพิมพ์โดย

โครงการเศรษฐกิจนอกระบบ ความยากจน และการจ้างงาน
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียง

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549
พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2549

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สงวนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจสามารถนำเนื้อหาบางส่วนของสิ่งพิมพ์ไปใช้ได้ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหา นั้น สำหรับการทำซ้ำหรือการแปลนั้น สามารถยื่นเรื่องขอลิขิตได้ที่ ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีต่อการยื่นขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนในสหราชอาณาจักรกับ Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P 9HE (โทรศัพท์ +44 171 436 3986) และในสหรัฐอเมริกา กับ Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (โทรศัพท์ +1 508 750 4470) หรือในประเทศอื่นๆ กับ Reproduction Rights Organizations สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้

ชื่อผู้แต่ง เดวิด สเปนเนอร์ คริสตัล ดิกส์ รักษ์วัน รักษ์วัน จรินทร์ นิยม บันทิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ ตูลา ปัจฉิมเวช
ชื่อหนังสือ คู่มืออบรมแบบมีส่วนร่วม “สหภาพแรงงานกับการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ”
กรุงเทพฯ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2000

ฉบับภาษาไทย : ISBN 92-2-819105-8 & 978-92-2-819105-9

ฉบับเว็บ pdf : ISBN 92-2-819106-6 & 978-92-2-819106-6

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของ ILO เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใดๆ ของสำนักแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ หรือเขตการปกครอง หรืออำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใดๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่นๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ไม่ได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่างๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่างๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ท่านสามารถหาสิ่งพิมพ์ของ ILO ได้จากร้านขายหนังสือชั้นนำ หรือสำนักงานประจำภูมิภาคของ ILO ในหลายประเทศ หรือติดต่อโดยตรงที่ ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง, ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ, ตู้ไปรษณีย์ 2-349, ถนนราชดำเนินนอก, กรุงเทพมหานคร 10200, ประเทศไทย โทรศัพท์ (66 2) 280 1735 หรือ email: pubvente@ilo.org อนึ่ง สิ่งตีพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีจำหน่ายที่ร้านขายหนังสือชั้นนำ หรือสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในประเทศนั้นๆ

เว็บไซต์ของเราคือ www.ilo.org/publns

พิมพ์ในประเทศไทย

คำนำ

เป้าหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การส่งเสริมหญิงและชายในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) มีเสรีภาพ มีความเสมอภาค มีหลักประกัน และส่งเสริมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ พันธกิจขององค์การครอบคลุมแรงงานทุกคน ทั้งในตลาดแรงงานที่เป็นทางการและในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ความริเริ่มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่อง เศรษฐกิจนอกระบบมีหลักการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิพื้นฐานในการทำงานของแรงงาน

องค์กรสมาชิกที่สำคัญองค์กรหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ สหภาพแรงงาน กำลังเผชิญกับการท้าทาย ในการขยายกิจกรรมให้ครอบคลุมเศรษฐกิจนอกระบบ ในขณะที่พบว่าแรงงานจำนวนมากไม่ได้อยู่ภายใต้สัญญาการจ้างงาน ที่มีค่าจ้างประจำ ยืดหยุ่น และการเลิกจ้างมีแนวโน้มที่สูงขึ้น สหภาพแรงงานต้องหาทางตอบสนองต่อแนวโน้มการจ้างงาน รูปแบบใหม่ และสถานประกอบการประเภทใหม่ๆ

ในความพยายามที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าวนี้ องค์กรพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งสหราชอาณาจักร ได้สนับสนุนเงินทุนแก่โครงการเศรษฐกิจนอกระบบ ความยากจน และการจ้างงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้พัฒนาคู่มืออบรมชุดหนึ่งซึ่งพัฒนามาจากประสบการณ์ของสหภาพแรงงาน และองค์กรแรงงานในประเทศต่างๆ

คู่มือนี้เป็นการปรับจากคู่มือต้นฉบับซึ่งร่างโดย นางสาวคริสตัล ดิกส์ และนายเดฟ สเปนเนอร์ จากสมาคมสมาพันธ์การศึกษา คนงาน ซึ่งได้มีการแปลเป็นภาษาท้องถิ่น และทดลองใช้ในการอบรมใน 3 ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา มองโกเลีย และไทย ภายใต้โครงการเศรษฐกิจนอกระบบ โดยความร่วมมือกับสหภาพแรงงานในประเทศเหล่านั้น คู่มือนี้ได้มีการออกแบบ สำหรับวิทยากร และผู้นำสหภาพแรงงาน เพื่อจะช่วยให้ผู้นำสหภาพแรงงานในระดับต่างๆ เกิดความเข้าใจการทำลาย ที่สหภาพแรงงานกำลังเผชิญ โดยอาศัยการอภิปรายเนื้อหาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การสะท้อนความคิด และ วิเคราะห์ถึงลำดับความสำคัญของสหภาพแรงงาน รูปแบบและยุทธศาสตร์ซึ่งอาจนำมาใช้ และท้ายที่สุด คู่มือมุ่งในการ ส่งเสริมองค์การการเป็นตัวแทน และเสียงของแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ

กิจกรรมการอบรมบางอย่างจากคู่มือนี้ยังได้นำไปทดลองใช้ระหว่างการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เสรีภาพในการสมาคม” และการจัดตั้งองค์กรในเศรษฐกิจนอกระบบ และเขตอุตสาหกรรมส่งออก (FPZs) ที่กรุงเทพฯ ประเทศไทยในเดือน พฤศจิกายน 2548 โดย ILO-ACTRAV และศูนย์อบรมสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังกล่าววางแผนและจัดขึ้นโดยความร่วมมือกับโครงการเศรษฐกิจนอกระบบ คุณรวิวัน และคุณคริสติน นาธาน ซึ่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านกิจกรรมคนงาน

นอกจากนี้ คู่มือดังกล่าวยังเป็นผลงานจากการทุ่มเทของผู้ประสานงานโครงการเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศกัมพูชา มองโกเลีย และไทย ซึ่งได้แก่ นายตุน โสภณ นางซูเรนซิเม็ก โชคคีโอลท์ และนางระกาวิณ ลีชนะวานิชพันธ์ โดยความสนับสนุนจากนางสาวแซนด้ายู และขอขอบคุณคุณปวีณา เอกธนกิจ ที่ได้สนับสนุนด้านธุรการในทุกขั้นตอน และขอขอบคุณเป็นพิเศษแก่คุณรักรวัน รักรวัน คุณเอลซา ลามอส และคุณคริสติน นาทาน ผู้เชี่ยวชาญด้านกิจกรรมแรงงาน รวมทั้งคุณจีเนต พอร์ค ผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์สำหรับงานที่มีคุณค่า ซึ่งได้ให้ความสนับสนุนและข้อมูลทางวิชาการตลอดโครงการด้วย

คู่มือภาษาไทยนี้เป็นผลมาจากการอบรม 5 ครั้งในประเทศไทย ร่วมกับ 6 กลุ่มสหภาพแรงงานและสภาแรงงาน ได้แก่ สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานภาคตะวันออก สหพันธ์แรงงานนิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์แห่งประเทศไทย กลุ่มย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ กลุ่มสหภาพแรงงานในจังหวัดอยุธยา และกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก และจากต้นฉบับคู่มืออบรมวิทยากรที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ผู้นำสหภาพแรงงาน และคณะทำงาน ได้แก่ คุณจรินทร์ นิยม จากสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย คุณตุลา บัจฉิมเวช จากศูนย์แรงงานอ้อมน้อย และคุณบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ จากมูลนิธิธรรมาภิบาล พงศ์พงษ์ ได้ทำการปรับปรุงคู่มือโดยนำเอาประสบการณ์และข้อเสนอแนะจากการอบรมมาใช้ คู่มือนี้ได้รับการเรียบเรียงด้วยความช่วยเหลือจากคุณพรทิพย์ พรหมมาภูรี ภายใต้การแนะนำของคุณระกาวิณ ลีชนะวานิชพันธ์ ผู้ประสานงานโครงการเศรษฐกิจนอกระบบของไทย

เราหวังว่าคู่มือนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานองค์กรสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องในการขยายกิจกรรมสู่แรงงานนอกระบบ

คริสทีน อีแวนส์-คล็อก
ผู้อำนวยการ
สำนักงานประจําอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กรุงเทพฯ

Foreword

The ILO's primary goal is to “promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity.” Its mandate covers all workers, those in the formal labour market as well as those in the informal economy. ILO's initiatives on the informal economy are rooted in its concern for all workers who have basic rights at work.

One of ILO's main constituents, the trade unions, increasingly face the challenge of extending their reach to the informal economy. As more and more workers are found outside of wage employment, as flexible work and retrenchment become a rising trend, trade unions find that they have to respond to new patterns of employment and in new types of work places.

In an effort to address these challenges, the DFID-funded ILO Informal Economy, Poverty and Employment Informal Economy Project, implemented by the ILO Sub-regional Office in Bangkok, developed a training manual that brings together the experiences of trade unions and workers' associations in various countries.

This manual is designed for use by trainers and leaders of varying levels of responsibility in trade unions. It facilitates better understanding of the challenges that trade unions face. Through discussion materials and interactive sessions, it guides reflection and analyses on trade union priorities, models and strategies that could be adopted. Ultimately, it aims at promoting organization, representation and giving voice to workers in the informal economy.

This manual combines inputs from the sessions tested during the regional workshop organized in Bangkok, Thailand, in November 2005 by the ILO-ACTRAV and International Training Centre, “Trade Union Training on FOA and Organizing in the Informal Economy and EPZs.” The sessions were designed and implemented in collaboration with the Informal Economy Project by Mr. Raghwan and Ms. Christine Nathan, both Senior Specialists for Workers' Activities.

This manual also utilised and adapted sessions from an initial draft by Ms. Crystal Dicks and Mr. Dave Spooner of the International Federation of Workers Education Associations. This initial manual was developed, translated and pilot tested in the countries covered by the

Informal Economy Project; namely, Cambodia, Mongolia and Thailand, in partnership with trade unions in the respective countries.

This Thai version came out of five consecutive local training workshops conducted by six trade union organizations namely Labour Congress of Thailand (LCT), National Congress of Thai Labour (NCTL), Thai Trade Union Congress (TTUC), Federation of Petroleum and Chemical Unions, Omnoi trade union center (Samut Sakhorn and Nakorn Pathom areas), and Eastern Seaboard trade unions. Based on the original manual, lead trainers from Thailand, Ms. Jarinporn Niyom from NCTL, Mr. Tula Pajchimvej from the Omnoi center, and Mr. Bundit Thanachaisetawut from Arom Pongpangan Foundation, adapted the material by integrating participants' inputs and their own experiences and learnings. This manual was finalised with the assistance of Ms. Pornthip Prommart and guidance by Ms. Rakawin Leechanavanichpan, National Project Coordinator of the Informal Economy Project in Thailand.

All the above initiatives could only materialize with the strong and dedicated work of the Informal Economy Project's National Project Coordinators in Cambodia, Mongolia and Thailand, respectively: Mr. Sophorn Tun, Ms. Shurenchimeg Zokhiolt and Rakawin Leechanavanichpan, with the support of the Chief Technical Adviser, Ms. Sandra Yu. Thanks are also due to Ms. Paveena Eakthanakit who provided very effective administrative support throughout all the phases of this initiative.

Special thanks are due to Mr. Raghwan, Ms. Elsa Ramos, and Ms. Christine Nathan, Senior Specialists on Workers' Activities, who provided valuable encouragement and technical guidance throughout these initiatives, including support to the action programmes developed by the trade unions. Thanks also to Ms. Ginette Forgues, Senior Specialist on Local Strategies for Decent Work, who provided support and technical inputs throughout these and other Informal Economy Project activities.

It is hoped that this manual would contribute to the continuous development of trade union approaches towards the informal economy.

Christine Evans-Klock

Director

ILO Sub-regional Office Bangkok

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	3
บทนำ.....	9
(1) สิ่งที่ทำหายสภาพแรงงาน.....	9
(2) คำแนะนำการใช้คู่มือฝึกอบรม.....	9
(3) โครงสร้างของคู่มือฝึกอบรม.....	10
(4) กลุ่มเป้าหมาย.....	11
(5) คุณสมบัติของวิทยากรโครงการฝึกอบรม.....	11
(6) การเตรียมงานของคณะวิทยากร.....	12
(7) การจัดห้องประชุม.....	13
(8) รูปแบบกิจกรรมที่จะนำมาใช้ประกอบการฝึกอบรม.....	13
(9) การประเมินผล.....	14
ชุดการเรียนรู้ที่ 1 เศรษฐกิจนอกระบบกับสภาพแรงงาน.....	17
บทที่ 1 เรื่องงานนอกระบบและประสบการณ์ของเรา.....	19
บทที่ 2 เรื่องโลกาภิวัตน์กับการขยายตัวของงานนอกระบบ.....	24
บทที่ 3 เรื่องห่วงโซ่การผลิตกับการจ้างงานนอกระบบ.....	30
บทที่ 4 เรื่องทัศนคติสภาพแรงงานกับแรงงานนอกระบบ.....	37
ชุดการเรียนรู้ที่ 2 เศรษฐกิจนอกระบบกับสิทธิแรงงาน.....	45
บทที่ 5 เรื่องสิทธิของแรงงานนอกระบบและงานที่มีคุณค่า.....	47
ชุดการเรียนรู้ที่ 3 องค์กรสภาพแรงงานกับการจัดตั้งแรงงานนอกระบบ.....	57
บทที่ 6 เรื่องหลักการและรูปแบบขององค์กรสภาพแรงงานและองค์กรแรงงานนอกระบบ.....	59
บทที่ 7 เรื่องแนวทางใหม่ในการจัดตั้งองค์กรของแรงงานนอกระบบ.....	66
บทที่ 8 เรื่องการเจรจาต่อรองในเศรษฐกิจนอกระบบ.....	84

ชุดการเรียนรู้ที่ 4 ยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	91
บทที่ 9 เรื่องรูปแบบและแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	93
บทที่ 10 เรื่องแผนงานในอนาคต.....	100
บทที่ 11 การประเมินผลกิจกรรม.....	103
ภาคผนวก เครื่องมือในการจัดการฝึกอบรม.....	105
(ร่างตัวอย่าง) แบบประเมินผลการจัดฝึกอบรม.....	107
(ร่างตัวอย่าง) แบบประเมินผล ภายหลังการฝึกอบรม.....	108
(ร่างตัวอย่าง) กำหนดการฝึกอบรม.....	109

บทนำ

คู่มือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม เรื่องสหภาพแรงงานกับการจัดตั้งองค์กรแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ

(1) สิ่งที่ทำทาสหภาพแรงงาน

วิกฤตเศรษฐกิจไทยที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2540-2542 ได้ส่งผลกระทบต่อให้สถานประกอบการจำนวนมากประสบปัญหาขาดทุนหรือต้องปิดกิจการ ส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างลูกจ้างมากที่สุดในประวัติศาสตร์ อุตสาหกรรมไทย สหภาพแรงงานหลายแห่งที่มีฐานสมาชิกเป็นลูกจ้างในโรงงานหรือสถานประกอบการเดียวกันต้องประสบปัญหาจำนวนสมาชิกสหภาพลดลง ส่งผลให้อำนาจการต่อรองเสื่อมทรุดลง เนื่องจากโรงงานได้นำกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ เช่น การย้ายฐานการผลิตไปยังต่างจังหวัด และการจ้างงานแบบยืดหยุ่น เป็นต้น

เนื่องจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานแบบสถานประกอบการเดียวกัน มีนายจ้างคนเดียว ทำให้นายจ้างหลายรายจงใจปิดโรงงานที่มีสหภาพแรงงาน แล้วไปขยายการจ้างแรงงานราคาถูกและไร้อำนาจต่อรองที่โรงงานสาขาเครือข่ายในต่างจังหวัด

ผลกระทบอีกประการหนึ่ง คือ นายจ้างหลายรายไม่จ้างลูกจ้างประจำเพิ่มแต่กลับใช้มาตรการจ้างงานแบบยืดหยุ่นในลักษณะต่างๆ เช่น การจ้างเหมางาน จ้างเหมาค่าแรง จ้างผู้รับงานไปทำตามบ้านทั้งในชุมชนเมืองและครัวเรือนชนบท ตลอดจนการทำสัญญาจ้างทำของ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อลดต้นทุนการผลิต ลดภาระการบริหารแรงงาน และบั่นทอนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานในกิจการนั้น

ปัจจัยดังกล่าวทำให้เศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทยมีการขยายเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยผู้มีงานทำจำนวนมากจะไม่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์แบบสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ ไม่เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ทำให้แรงงานไร้สิทธิประโยชน์และเสรีภาพการต่อรองตามกฎหมายหลายประการ

จากการด้อยสิทธิด้วยโอกาสของแรงงานนอกระบบอันอยู่นอกกรอบการคุ้มครองของกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมหลายประการ ประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ และการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้ลูกจ้างแรงงานเหล่านี้ถูกเอาเปรียบขูดรีดอย่างหนักหน่วงซับซ้อนมากขึ้น สหภาพแรงงานจึงจำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์การรวมตัวและเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสิทธิพื้นฐานของแรงงานนอกระบบอย่างจริงจัง

(2) คำแนะนำการใช้คู่มือฝึกอบรม

คู่มือการฝึกอบรมฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมาย 2 ประการ คือ

- 1) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้จัดการศึกษาของสหภาพแรงงานนำมาใช้ประกอบการวางแผนสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ

- 2) เพื่อเผยแพร่แนวคิดและกิจกรรมต่างๆ ผ่านองค์กรของลูกจ้าง ด้วยเหตุที่บุคลากรเหล่านี้มีประสบการณ์และความรู้ในการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กร การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ การเจรจาต่อรองอยู่แล้ว จึงมีคุณสมบัติที่จะเป็นแกนนำและสนับสนุนแรงงานนอกระบบให้เห็นคุณค่าประโยชน์ในการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองได้

คู่มือฝึกอบรมฉบับนี้ได้ปรับปรุงจาก “คู่มือการจัดตั้งองค์กรในเศรษฐกิจนอกระบบ” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งองค์การแรงงานของไทยทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นได้ทดลองนำหลักสูตรนี้ไปจัดการอบรมในพื้นที่ต่างๆ จำนวน 5 ครั้ง ระหว่างเดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน 2548 หลังเสร็จสิ้นการอบรมคณะวิทยากรและองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประเมินผลและเห็นพ้องกันว่า ควรปรับเปลี่ยนถ้อยคำ รูปแบบ และวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างตลอดจนแรงงานนอกระบบในประเทศไทย คู่มือฉบับนี้จึงถือเป็นก้าวแรกในการสร้างพื้นฐานสำหรับสภาพแรงงานในการจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ โดยมีเป้าหมายหลักคือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจต่อกระแสโลกาภิวัตน์ และรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
2. เพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเน้นหนักความสำคัญของการจัดตั้งองค์กรแรงงาน
3. เพื่อทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงการด้อยสิทธิพื้นฐานในการทำงานของแรงงานนอกระบบทั้งชายและหญิง เพื่อให้สภาพแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน
4. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการงานที่มีคุณค่าและบทบาทของสภาพแรงงานในการส่งเสริมหลักการนี้ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ
5. เพื่อศึกษาว่า สภาพแรงงานจะมีความสามารถและโอกาสในการสนับสนุนการรวมตัวต่อรองของแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบได้อย่างไร โดยศึกษาบทเรียน รูปแบบ และแนวทางจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบของต่างประเทศ
6. เพื่อร่วมกันศึกษาถึงบทบาทของกลุ่มสภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้างในการส่งเสริมพัฒนาแนวทาง และวิธีการจัดตั้งรูปแบบต่างๆ ขององค์กรแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบ

(3) โครงสร้างของคู่มือฝึกอบรม

แบ่งเป็นชุดการเรียนรู้จำนวน 4 ชุดและภาคผนวก รายละเอียดของแต่ละชุดการเรียนรู้มีดังนี้

ชุดที่ 1	ประกอบด้วย	บทที่ 1	งานนอกระบบและประสบการณ์ของเรา
		บทที่ 2	โลกาภิวัตน์กับการขยายตัวของงานนอกระบบ
		บทที่ 3	ห่วงโซ่การผลิตกับการจ้างงานนอกระบบ
		บทที่ 4	ทัศนคติสภาพแรงงานกับแรงงานนอกระบบ
ชุดที่ 2	ประกอบด้วย	บทที่ 5	สิทธิของแรงงานนอกระบบและงานที่มีคุณค่า

ชุดที่ 3	ประกอบด้วย	บทที่ 6 หลักการและรูปแบบองค์กรสหภาพแรงงานและองค์กร แรงงานนอกระบบ บทที่ 7 แนวทางใหม่ในการจัดตั้งองค์กรของแรงงานนอกระบบ บทที่ 8 การเจรจาต่อรองในเศรษฐกิจนอกระบบ
ชุดที่ 4	ประกอบด้วย	บทที่ 9 รูปแบบและแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลง บทที่ 10 แผนงานในอนาคต บทที่ 11 การประเมินผลกิจกรรม
ภาคผนวก	ประกอบด้วย	ตัวอย่างแบบสอบถามและประเมินผลแบบหลังการอบรม ตัวอย่างกำหนดการอบรมระยะ 2 วัน

ในตอนท้ายของแต่ละบทเรียนนั้นจะมีเพิ่มเติมเอกสารประกอบการเรียนการสอนซึ่งอาจใช้เป็นเอกสารอ้างอิงและเครื่องมือประกอบกิจกรรมของทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วม

(4) กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนี้ ควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เคยหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี และมีบทบาทเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างแข็งขันต่อเนื่อง หรือเป็นบุคคลที่มีบทบาทส่งเสริมการรวมตัวของแรงงานนอกระบบ
2. เป็นผู้เคยผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา หรือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบมาก่อน
3. เป็นผู้มีความสามารถในการอธิบาย แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและสรุปสาระสำคัญจากการประชุม ให้ทุกคนเข้าใจได้
4. มีความตั้งใจที่จะไปดำเนินการเกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง หรือการจัดตั้งองค์กรให้แรงงานนอกระบบ

(5) คุณสมบัติของวิทยากรโครงการฝึกอบรม

วิทยากรที่เหมาะสมสำหรับโครงการจัดฝึกอบรมลักษณะนี้ ไม่ใช่วิทยากรที่เป็นนักบรรยาย นักพูด แต่เป็นวิทยากรที่เรียกว่า เป็นวิทยากรเชิงกระบวนการ ซึ่งต้องเป็นนักคิด นักฟัง สามารถวิเคราะห์ และวางแผนจัดกิจกรรมอันส่งเสริมการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนมากที่สุด คณะวิทยากรควรประกอบด้วย

1. **ผู้นำกิจกรรม (1 คน)** มีหน้าที่เป็นแกนหลักในการวางแผนจัดกิจกรรมและประสานงานกับวิทยากรทุกคน เพื่อแบ่งบทบาทหน้าที่จัดฝึกอบรมให้ชัดเจน โดยคณะวิทยากรควรมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำในแต่ละกิจกรรมที่ตนเองมีความรู้และความถนัดมากที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดการผูกขาด รวมศูนย์ หรือเป็นภาวะแกว่งวิทยากรคนใดคนหนึ่ง นอกจากนี้ความหลากหลายของบุคลิกภาพและการแสดงออกของวิทยากรก็จะทำให้เกิดบรรยากาศการอบรมที่ดีด้วย
2. **ผู้ช่วยผู้นำกิจกรรม (1 คน)** มีหน้าที่เตรียมการ ติดตั้ง และแจกจ่ายอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรม รวมทั้งช่วยเก็บรวบรวมเอกสาร หรือบันทึก สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมเพื่อนำไปประกอบการสรุปผลกิจกรรมภายหลัง

3. **พี่เลี้ยงกลุ่ม (อย่างน้อย 1 คนต่อ 1 กลุ่ม)** มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษากลุ่มและช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม พูดคุยให้ตรงประเด็นมากที่สุด ทั้งขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกกลุ่ม และวิธีการแบ่งกลุ่ม โดยผู้นำกลุ่ม และผู้ช่วยก็อาจทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในขณะทำกิจกรรมกลุ่มได้หากไม่มีบุคคลที่เหมาะสม หรือไม่มีบุคลากรเพียงพอ
4. **ผู้สังเกตการณ์และประเมินผลในระหว่างฝึกอบรม 1 คน (อาจมีหรือไม่มีก็ได้)** มีหน้าที่คอยสังเกตการณ์ฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม ช่วยควบคุมเวลา สังเกตพฤติกรรมผู้เข้าร่วม บันทึกจุดอ่อน ข้อบกพร่อง ปรึกษากับคณะวิทยากร เป็นครั้งคราวเพื่อแก้ไขปรับปรุงในกิจกรรมเรื่องหรือวันต่อไป ผู้สังเกตการณ์และประเมินผลควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาการจัดฝึกอบรมพอสมควร

(6) การเตรียมงานของคณะวิทยากร

1. คณะวิทยากร ควรมีการจัด**ประชุมปรึกษาล่วงหน้า**ก่อนวันอบรมจริงเพื่อพิจารณากำหนดการฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจชัดเจนร่วมกัน และเตรียมกิจกรรมแต่ละชุดการเรียนให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน
2. วิทยากรต้องผลัดเปลี่ยนกัน**เป็นวิทยากรหลัก**ของแต่ละบทเรียน ทุกคนควรมีโอกาสได้ทำหน้าที่หมุนเวียนกัน ทั้งการเป็นผู้นำกิจกรรม ผู้ช่วยผู้นำกิจกรรม หรือพี่เลี้ยงกลุ่ม เพื่อฝึกประสบการณ์และมีส่วนร่วมในแต่ละบทบาท
3. ควรมีโอกาส**ซักซ้อมทำความเข้าใจลำดับขั้นตอน**ของแต่ละกิจกรรมอย่างละเอียดพอสมควรก่อน เช่น ประเด็นที่แต่ละคนจะพูด ล้อและอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความมั่นใจก่อนที่จะทำกิจกรรมจริง หรือทำหน้าที่เสริมแทนกันได้ หากมีเหตุสุดวิสัยใดๆ เกิดขึ้น เมื่อถึงวันฝึกอบรมจริง
4. ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในวันแรกวิทยากรควรมีการประชุมปรึกษาและ**สรุปผลการฝึกอบรม** เพื่อจะได้**ปรับปรุงแก้ไข**ให้เหมาะสมในวันต่อมา เช่น การเชื่อมโยงประเด็นวันแรกกับวันที่สอง หรือการเชื่อมโยงประเด็นวันที่สองกับวันที่สาม (กรณีหลักสูตรระยะ 3 วัน) รูปแบบกิจกรรมที่จะใช้ดำเนินการที่ควรจะลดหรือเพิ่มเติมตลอดจนการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงหัวข้อใดๆ เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมประชุม เป็นต้น
5. เพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองและความสนุกสนานในการเรียนรู้ร่วมกัน ในแต่ละช่วงกิจกรรมควรมีการ**จัดเตรียมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์** โดยอาจขอความร่วมมือจากผู้เข้าฝึกอบรมให้ผลัดกันเป็นผู้นำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
6. **การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์** เมื่อทราบว่า จะใช้กิจกรรมใดกับเนื้อหาใดแล้ว ควรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับกิจกรรมนั้นๆ ล่วงหน้า อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการอบรมส่วนใหญ่ ได้แก่ บอร์ด ปากกา กระดาษชาร์ต กระดาษขาว กรรไกร เป็นต้น
7. วิทยากรควรมี**ข้อมูลภูมิหลัง**ของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เช่น จำนวนผู้เข้าประชุม เพศ อาชีพ วุฒิการศึกษา ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน ฯลฯ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับกรวางแผนจัดปรับรูปแบบวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

(7) การจัดห้องประชุม

- สถานที่ประชุม** ควรใช้ห้องที่มีการปกปิดพอสมควรแต่อากาศถ่ายเทได้ดี มีอุณหภูมิพอเหมาะ และเงียบสงบ ไม่ควรใช้ห้องแบบโปร่งใส เพราะผู้เข้าร่วมการอบรมจะเสียสมาธิเนื่องจากเห็นผู้คนเดินผ่านไปมา และได้ยินเสียงดังรบกวนจากห้องข้างเคียง
- รูปแบบการจัดห้องประชุม** ไม่ควรจัดห้องแบบชั้นเรียนซึ่งทุกคนหันหน้าเข้าหาวิทยากร แต่ควรจัดห้องเป็นรูปครึ่งวงกลมหรือวงกลม ไม่มีโต๊ะตั้งรายบุคคล แต่มีบอร์ด (สำหรับติดกระดาษชาร์ต หรือเขียน) ที่หน้าห้อง และโต๊ะสำหรับวางเอกสารและอุปกรณ์เท่าที่จำเป็น โดยจัดไว้บริเวณหน้าห้องหรือหลังห้องตามความเหมาะสม
- ขนาดของห้อง** ควรมีขนาดพอดีกับจำนวนคน และมีพื้นที่โล่งกว้าง สะดวกในการเคลื่อนไหวทำกิจกรรมรูปแบบต่างๆ ในระหว่างการจัดฝึกอบรม

(8) รูปแบบกิจกรรมที่จะนำมาใช้ประกอบการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมในลักษณะที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นมีหลากหลายรูปแบบและวิธีการ แต่หลักการ คือ ทุกคนช่วยกันพูด ช่วยกันเขียน ช่วยกันแสดงออก ไม่มีการผูกขาดการพูดเขียนโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แลกเปลี่ยน ร่วมกันอย่างจริงจัง โดยวิทยากรเป็นเพียงผู้นำทางช่วยให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันและไม่มีใครเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้รอบรู้ ฝ่ายเดียว หรือบรรยายให้ผู้เข้าร่วมประชุมต้องรับฟัง

ยกตัวอย่างรูปแบบกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เช่น

- การระดมความคิดเห็นรายกลุ่ม** ทำได้โดยแบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่ม และให้ชุดคำถามซึ่งสมาชิกกลุ่ม จะได้แสดงความคิดเห็นและหาข้อสรุปร่วมกัน
- เชิญแรงงานกลุ่มอาชีพต่างๆ** ในห้องประชุม นำเสนอสภาพการทำงานปัญหาเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ที่มีคุณค่าด้านต่างๆ ที่เผชิญอยู่ เพื่อเป็นกรณีเรียนรู้แก่กลุ่มอาชีพอื่น
- จัดทัศนศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพในพื้นที่ต่างๆ** เพื่อให้ผู้เข้าประชุมได้ศึกษาสอบถามกลุ่มแรงงาน นอกระบบในพื้นที่ทำงานจริง แล้วนำข้อมูลมาเสนอแลกเปลี่ยนในห้องประชุม
- จัดทำโจทก์กรณีศึกษาจากเรื่องจริง** เพื่อให้ผู้เข้าประชุมช่วยกันคิด ตอบ และช่วยกันตรวจสอบแลกเปลี่ยน คำตอบที่ได้จากกรณีศึกษานั้น
- การแสดงละครหรือบทบาทสมมติ** โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมให้มีจำนวนกลุ่มละประมาณ 5 คน เพื่อสะท้อนปัญหาของแรงงานนอกระบบหรือให้แสดงบทบาทของสภาพแรงงานและความสัมพันธ์กับ แรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบที่สภาพนั้นสนใจอยู่ เพื่อวางแผน และคิดมาตรการแนวทางต่างๆ ในการ จัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ
- การระดมความคิดเห็นรายบุคคล** โดยให้ทุกคนเขียนลงในกระดาษ และนำกระดาษมาติดกับกระดาษชาร์ต ที่ติดตั้งไว้หน้าห้อง เป็นวิธีที่จะทำให้ทุกคนเสนอข้อคิดเห็นได้ชัดเจน กระดาษที่ใช้ควรเป็นกระดาษสี ขนาดเล็กหลายสีขึ้นกับประเด็นที่จะให้ช่วยคิดเสนอในแต่ละเรื่อง เพื่อจะให้เห็นและทำความเข้าใจพร้อมกันในกระดาษทุกแผ่น ถ้าแผ่นไหนเขียนไม่ชัดเจนหรือไม่เข้าใจก็ขอให้ผู้เขียนช่วยอธิบาย โดยวิทยากรทำหน้าที่ช่วยสรุปจัดแบ่งกลุ่มข้อเสนองานข้อคิดเห็นให้ที่ประชุมเข้าใจ

(9) การประเมินผล

ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการอบรม ทั้งยังมีความสำคัญต่อวิทยากรและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสหภาพแรงงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะถูกนำไปใช้เพื่อการวางแผนด้านการศึกษาในอนาคต การประเมินแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

9.1 การประเมินผลรายวัน หรือในระหว่างการฝึกอบรม สามารถใช้วิธีต่อไปนี้

- (1) **เลือกผู้ประเมินผลสำหรับการฝึกอบรม 1 คน** เพื่อทำหน้าที่สังเกตการณ์ ช่วยแนะนำปรึกษาปรับปรุงการจัดกิจกรรมในระหว่างการฝึกอบรม
- (2) **ประเมินผลรายวัน** โดยคณะวิทยากรจะประชุมภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในแต่ละวัน เพื่อเตรียมปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องสำหรับวันถัดไป อาจทำได้หลายวิธี เช่น จัดบอร์ด สำหรับแสดงความคิดเห็น หรือติดกระดาษให้ผู้ร่วมประชุมทุกคนเขียนภายหลังเสร็จการฝึกอบรมในแต่ละวัน เพื่อให้ทุกคนได้แสดงออก และนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการฝึกอบรมในวันถัดไป
- (3) **การประเมินผลโดยแบบสอบถาม** เริ่มจากการจัดทำแบบสอบถามระบุประเด็นที่ต้องการขอทราบความคิดเห็นหรือต้องการประเมิน เช่น หัวข้อการฝึกอบรม คุณภาพของวิทยากรแต่ละคน สถานที่จัดฝึกอบรม ความคาดหวังและความต้องการของผู้เข้าประชุม และรูปแบบกิจกรรมการมีส่วนร่วมต่างๆ ที่จัดขึ้น เป็นต้น แบบสอบถามนี้อาจแจกตั้งแต่วันแรกของการประชุมหรือวันสุดท้ายเพื่อให้ผู้เข้าประชุมเขียนและประเมินผลด้วยตนเองในหัวข้อที่คณะผู้จัดฝึกอบรมหรือคณะวิทยากรต้องการรับรู้เพื่อใช้ปรับปรุงสำหรับการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป

9.2 การประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการประเมินลักษณะนี้ คือ เพื่อเป็นการติดตามตรวจสอบว่า ภายหลังการฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นไปแล้วผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากข้อมูลเนื้อหาหรือไม่ และเพียงใด ทำได้โดยใช้วิธีแบบสอบถามไปยังผู้เข้าร่วมการอบรม หลังเสร็จการอบรมไม่นานเกินไป โดยให้ตอบคำถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

1. ได้มีการเสนอให้สหภาพแรงงานดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบอย่างไรบ้าง?
2. ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ มีปัญหา-อุปสรรคอะไร?
3. สหภาพแรงงานได้มีการขยายบทบาทไปคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลุ่มใดบ้างหรือไม่? เพราะเหตุใด และอย่างไร?
4. สหภาพแรงงานได้มีความร่วมมือกับกลุ่มองค์กรใดบ้าง ในการสนับสนุนการจัดตั้งแรงงานนอกระบบกลุ่มใด และอย่างไร?

ตัวอย่างของแบบประเมินผลทั้งสองกรณีได้จัดไว้ในภาคผนวกของคู่มือนี้ วิทยากรสามารถปรับเปลี่ยนแบบประเมินไปใช้ได้ตามความเหมาะสม

สรุป

การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การตั้งคำถาม การสรุปความคิดเห็น และการนำเสนอที่กะทัดรัดเป็นระบบ ส่วนเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานนอกระบบก็เป็นประเด็นที่แรงงานไทยยังไม่คุ้นเคยนัก วิทยากรหรือกรรมการฝ่ายการศึกษาขององค์กรแรงงานต้องใช้ความอดทนฝึกฝนและทำความเข้าใจเนื้อหาให้ดี และพยายามเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาทักษะของตนเองเรื่อยๆ ซึ่งทักษะที่ได้จากการจัดการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และเพื่อนแรงงาน ทั้งยังนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสมต่อไป

ชุดการเรียนรู้ที่ 1

เศรษฐกิจนอกระบบกับสภาพแรงงาน



เศรษฐกิจนอกระบบกับสภาพแรงงาน

บทที่ 1

เรื่องงานนอกระบบและประสบการณ์ของเรา

วัตถุประสงค์

- อธิบายความหมายและเปรียบเทียบคำต่อไปนี้
“งานนอกระบบ” “แรงงานนอกระบบ” “ลูกจ้าง” และ “คนงาน”
- เผยแพร่ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบให้กับสมาชิก กรรมการสหภาพ หรือเพื่อนแรงงานในพื้นที่ของตนได้
- อธิบายและเปรียบเทียบแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบในประเด็นประสบการณ์ลักษณะอาชีพ ปัญหา - อุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหา

ระยะเวลา

3 ชั่วโมง 20 นาที

ผู้เข้าร่วม

ไม่เกิน 30 คน และควรมีแรงงานนอกระบบร่วมด้วย

เนื้อหา

ประเด็นสำคัญมีดังนี้

- ความหมายของ “งานนอกระบบ”
- ความหมายของ “แรงงานนอกระบบ”
- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมจากในและนอกระบบ

บทที่
1

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

<p>1. แนะนำกิจกรรมและวัตถุประสงค์</p>	<p>ในกลุ่มใหญ่ วิทยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> อธิบายภาพรวมของกิจกรรมการอบรม (วัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลา) อธิบายวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะนำตัว(เพื่อทำความรู้จักกัน และสร้างความคุ้นเคย) 	<p>10 นาที</p>
<p>2. สร้างความคุ้นเคย</p>	<p>วิทยากรแจกกระดาษ แล้วให้ผู้เข้าร่วมจับคู่เพื่อสัมภาษณ์กันและกัน โดยให้แต่ละคนจดรายละเอียดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ชื่อ-นามสกุล ชื่อเล่น อาชีพ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน (ถ้าเป็นกรรมการ) ความคาดหวังในการอบรม ข้อกังวลใจในการฝึกอบรม 	<p>50 นาที</p>

	<p>ถ้ามีเวลาให้วาดรูปผู้ถูกสัมภาษณ์ เมื่อเสร็จแล้วนำมารวมกันที่วิทยากร แล้ววิทยากรอาจขออาสาสมัคร ทีละคู่ ให้ออกมาอ่านประวัติทีละคนสลับกันไป เมื่ออ่านเสร็จให้นำประวัติแต่ละคนไปติดไว้ที่ผนังหรือในที่ที่ทุกคน จะมองเห็นได้ (วิธีแนะนำตัวอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม)</p>	
3. ประเมินพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ	<p>ให้ผู้เข้าร่วมฯ แต่ละคนตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเข้าใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เมื่อได้ยินคำว่า “ลูกจ้าง” ท่านนึกถึงอะไร ● เมื่อได้ยินคำว่า “ผู้ใช้แรงงาน” ท่านนึกถึงอะไร ● เมื่อได้ยินคำว่า “งานนอกระบบ” ท่านนึกถึงอะไร ● เมื่อได้ยินคำว่า “แรงงานนอกระบบ” ท่านนึกถึงอะไร 	10 นาที
4. นำเสนอ	<p>ให้ผู้เข้าร่วมฯ แต่ละคนอ่านคำตอบของตนและอธิบายประกอบ (ใช้เวลาคนละ 1 นาที)</p>	30 นาที
5. ศึกษาข้อมูล	<p>แบ่งผู้เข้าร่วมฯ อ่านเอกสารประกอบท้ายบทที่ 1 และสรุปสาระสำคัญ ในหัวข้อดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนอกระบบหมายถึงอะไร? - แรงงานนอกระบบคือใคร? - ประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมฯ ที่เป็นแรงงานในและนอกระบบ 	20 นาที
6. ระดมสมอง	<p>แบ่งผู้เข้าร่วมฯ ออกเป็น 4 กลุ่ม โดยให้แรงงานนอกระบบกระจาย อยู่ทุกกลุ่มเพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นตามประเด็น ในขั้นตอนที่ 5 ให้แต่ละกลุ่มหาข้อสรุปร่วมกันก่อนเขียนลงในกระดาษชาร์ต</p>	30 นาที
7. นำเสนอ	<p>ตัวแทนกลุ่มย่อยทุกกลุ่มนำเสนอข้อสรุปกลุ่มย่อยต่อกลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 5 นาที</p>	20 นาที
8. สรุปและเพิ่มเติมข้อมูล	<p>สรุปจากผลที่แต่ละกลุ่มได้รายงาน และควรเพิ่มเติมรายละเอียดเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความหมาย ● สิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมาย ● สถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย <p>หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมฯ ได้ซักถาม ทำความเข้าใจ</p>	30 นาที

เศรษฐกิจนอกระบบหมายถึงอะไร

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)** ให้นิยามเศรษฐกิจนอกระบบ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทที่ไม่ได้รับการคุ้มครองและความคุ้มครองโดยกฎหมายหรือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ จึงดำเนินกิจกรรมนอกระบบกฎหมายโดยไม่มีกรอบมาตรการใดๆ คุ้มครอง หรือเป็นกิจกรรมที่มีกฎหมายรองรับแต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถบังคับใช้ได้ และเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติ เพราะกฎหมายและระเบียบไม่เหมาะสม สร้างภาระให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายสูง

ILO¹ จำแนกผู้ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบไว้ 3 กลุ่ม ได้แก่

- (1) นายจ้าง (Employers) ของกิจการขนาดเล็ก หรือกิจการนอกระบบ ที่มีลูกจ้างจำนวนน้อย
- (2) ผู้ประกอบกิจการของตนเอง (Self-employed/Own account workers) และ ผู้ใช้แรงงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid employees)
- (3) ลูกจ้าง (Workers) ในกิจการขนาดเล็ก หรือกิจการนอกระบบ หรือลูกจ้างที่ไม่มีนายจ้างแน่นอนหรือไม่มีสัญญาจ้าง เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับจ้างทำของ

ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบเท่าใด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้อธิบายเศรษฐกิจนอกระบบว่า หมายถึง การประกอบอาชีพและธุรกิจในภาคการผลิต การค้าและการบริการใดๆ ที่สร้างงาน สร้างรายได้ ไม่ได้อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของรัฐ อาจเป็นหน่วยงานธุรกิจขนาดเล็กของชุมชน หรือธุรกิจที่ผู้ทำงานเป็นเจ้าของโดยอาจมีลูกจ้างหรือใช้แรงงานในครอบครัว และเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่อาจดำเนินการโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็กฎหมายก้ำกับริงรับ

จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า ผู้ทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ และอยู่นอกการคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม มีจำนวนทั้งสิ้น 23.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 67.8 ของผู้มีงานทำทั้งประเทศ (จำนวน 34.67 ล้านคน) โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม

แนวคิดของเศรษฐกิจนอกระบบ

ในปี 2002 การประชุมประจำปีเรื่องแรงงานระหว่างประเทศ (ILC) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับมติที่เกี่ยวข้องกับข้อสรุปของงานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้ คือ

¹ Box2 ILO and the informal economy

■ การเปลี่ยนคำว่า “ภาคนอกระบบ” มาเป็น “เศรษฐกิจนอกระบบ” เนื่องจากกิจกรรมนอกระบบมีความหลากหลาย และเกิดขึ้นในหลายภาคเศรษฐกิจ ดังนั้น เศรษฐกิจนอกระบบ จึงหมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจใดๆ ที่มี “แรงงานคน และหน่วยทางเศรษฐกิจ” ที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง หรือไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอโดยการจัดการในระบบ - ทั้งทางกฎหมายและในทางปฏิบัติ

■ กลุ่มคนที่ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบ มีความหลากหลาย เป็นสิ่งสำคัญเพราะปัญหาและความต้องการของกลุ่มเหล่านี้แตกต่างกัน และเป็นกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด ยกตัวอย่างเช่น กลุ่มคนทำงานบ้าน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับการยอมรับ หรือปกป้อง และสำหรับผู้ที่เป็นผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ประสบกับเงื่อนไขและความกดดันหลากหลายในการจัดตั้งและดำเนินองค์กรในระบบ คนงานในเศรษฐกิจนอกระบบยังรวมถึงผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระในกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อความอยู่รอด เช่น ผู้ค้าบนทางเท้า คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ และคนเก็บของเก่า ผู้ที่ทำงานในครัวเรือน เช่น คนทำงานบ้านและคนงานในร้านขายขนมที่เป็น “แรงงานรับค่าจ้างที่ซ่อนเร้น” ในห่วงโซ่การผลิต และผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการในองค์กรขนาดเล็กที่ดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยสมาชิกในครอบครัว หรือผู้ฝึกหัดงาน/ลูกจ้าง

■ กลุ่มที่ต่างกันอย่างเหล่านี้ถูกจัดให้อยู่ใน “เศรษฐกิจนอกระบบ” เพราะกลุ่มเหล่านี้มีคุณลักษณะสำคัญที่เหมือนกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ กลุ่มเหล่านี้ไม่ได้รับการยอมรับหรือปกป้องจากโครงสร้างทางกฎหมายหรือการควบคุม ใดๆก็ตาม นี่ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งเดียวที่กำหนดถึงความไม่เป็นทางการ แต่เนื่องจากคนกลุ่มเหล่านี้ขาดการคุ้มครอง ขาดสิทธิ และตัวแทนในการเจรจาต่อรอง ทำให้พวกเขาจึงไม่สามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้

■ ลักษณะงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่เข้าลักษณะ “งานที่มีคุณค่า” (Decent Work) ตามแนวมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (รายละเอียดในเอกสารท้ายแบบฝึกหัดที่ 5) อีกทั้งยังมองว่ามีความบกพร่องใน “งานที่มีคุณค่า” อย่างรุนแรง เนื่องจากถูกมองว่าเป็นงานที่ต่ำต้อย ไม่ได้รับการคุ้มครอง ไม่มีการจัดระเบียบ และเป็นงานเพียงเพื่อการยังชีพ จึงต้องทำให้ได้รับการคุ้มครอง

■ การตระหนักถึงความต่อเนื่องของความ สัมพันธ์ในการผลิตและการจ้างงาน ที่ “ภาค” นอกระบบและในระบบ มีความเชื่อมโยงโดยตรงซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน และเน้นย้ำว่ามี “ตัวเชื่อม” แม้ว่าจะไม่ชัดเจน และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างกิจกรรมในระบบและนอกระบบ” แนวคิดนี้มองกิจการนอกระบบและในระบบตลอดจนแรงงานในฐานะองค์ประกอบที่มีอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

■ หนึ่งปีหลังจากได้รับมติในปี 2002 ตัวแทนของการประชุมประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งต่อมา ได้มีโอกาสอภิปรายประเด็นเหล่านี้ในบริบทของการลดความยากจน รายงานที่ได้สร้างพื้นฐานของการอภิปราย เรื่องนี้มีชื่อว่า “การทำงานเพื่อการหลุดพ้นจากความยากจน” ซึ่งได้แสดงถึงการซ้อนทับกันของ “การทำให้อินทรีย์” (informalization) และความยากจน และได้ผลักดันนโยบาย ข้อเสนอแนะ และตัวอย่างของแนวปฏิบัติที่ดี โดยเฉพาะในเรื่องการเป็นตัวแทนและความโปร่งใส

ชุดการเรียนรู้ ที่ 1

นอกจากนี้ รายงานอีกฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวถึงความไม่เป็นทางการ คือ เรื่อง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจเพื่อโลกที่ดีขึ้น สรุปสถานการณ์ปัจจุบันดังนี้ : “ความเป็นจริงก็คือคนงานทั่วโลกเผชิญกับระดับของการจ้างงานที่ไม่เป็นทางการอย่างหลากหลาย ที่เป็นทางการที่สุดก็ได้รับการปกป้องคุ้มครองในหลายรูปแบบ และที่ไม่เป็นทางการเลยก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองใดๆ”

ที่มา

- *From Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November-December 2003)*
- *Decent work and the informal economy, Anne Trebilcock, International Labour Office*
- *“Unprotected labour : What role for unions in the informal economy?”, ILO Labour Education 2002/2, Number 127*

บทที่ 2

เรื่องโลกาภิวัตน์กับการขยายตัวของงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none">1. ทำความเข้าใจภาพรวมของโลกาภิวัตน์2. อธิบายความหมายของโลกาภิวัตน์และผลกระทบของปรากฏการณ์นี้ต่อแรงงานนอกระบบ3. อธิบายผลกระทบที่เกิดจากโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาการของการจ้างงานนอกระบบ
เวลาที่ใช้	2 ชั่วโมง 20 นาที
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน
เนื้อหา	<p>ประเด็นสำคัญมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลก2. นโยบายหลักที่ขับเคลื่อนโลกาภิวัตน์<ul style="list-style-type: none">● การเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน การบริการและการเงิน● การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามเขตแดน● การลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐด้านบริการสังคม● การถ่ายโอนการผลิตไปสู่ภาคเอกชน (แปรรูป)● การลดค่าใช้จ่ายด้านการผลิตโดยเฉพาะด้านแรงงาน3. ผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ ด้านบวก - ลบ4. โลกาภิวัตน์กับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย

บทที่ 2

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำความเข้าใจเนื้อหา	แบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม แล้วให้อ่านทำความเข้าใจเอกสารท้ายบทที่ 2 เพื่อสรุปสาระสำคัญและทำความเข้าใจเอกสารแล้วให้ตอบคำถามในขั้นตอนต่อไป	20 นาที
2. วิเคราะห์และประยุกต์	ให้แต่ละกลุ่มตอบคำถาม 3 ข้อต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none">● คุณคิดว่า อะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิดการจ้างงานนอกระบบ● อะไรบ้างที่คุณคิดว่าเป็นตัวอย่างของผลกระทบจากโลกาภิวัตน์และแรงงานนอกระบบ● ผู้หญิงได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์หรือไม่ อย่างไร *ทุกกลุ่มต้องเตรียมตัวแทนนำเสนอ*	40 นาที
3. นำเสนอ	วิทยากรให้ผู้แทนกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อสรุปต่อกลุ่มใหญ่ โดยสมาชิกกลุ่มอาจร่วมชี้แจงเพิ่มเติมได้ ใช้เวลากลุ่มละ 10 นาที	40 นาที

ชุดการเรียนรู้ ที่ 1

4. เพิ่มเติมเนื้อหา	วิทยากรอธิบายเพิ่มเติมโดยเชื่อมโยงจากสรุปกลุ่มย่อยของทุกกลุ่ม ในประเด็นที่ขาดหาย	20 นาที
5. สรุปบทเรียน	วิทยากรยกกรณีตัวอย่างจากบทที่ 1 เพื่อเชื่อมโยงสู่ประเด็นรูปแบบ การทำงานที่หลากหลายทั้งในระบบ-นอกระบบ	20 นาที

บทที่
2

โลกาภิวัตน์และภัยแฝงเร้น

โลกาภิวัตน์ผลักดันให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบอย่างใหญ่หลวง กระบวนการโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันก่อให้เกิดการขาดสมดุลทั้งในประเทศและระดับสากล ในขณะที่มีความมั่งคั่งเกิดขึ้นในโลก แต่ยังมีประเทศและคนอีกจำนวนมากที่ไม่ได้รับประโยชน์จากสิ่งนี้ เมื่อมองจากคนส่วนใหญ่ทั้งหญิงและชาย จะเห็นว่าโลกาภิวัตน์ยังไม่ได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือความชอบธรรมของคนเหล่านี้ในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและการมีอนาคตที่ดีขึ้น คนเหล่านี้หลายคนทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบโดยไม่ได้รับสิทธิตามที่พึงมีพึงได้ อาศัยอยู่ในแถบประเทศที่ยากจน ทำมาหากินเพื่อยังชีพโดยไม่มี ความมั่นคงใดๆ

ปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นนี้จะพบเห็นได้ชัดในนโยบาย 3 ประการ คือ **การเปิดเสรีทางการค้าและการเงิน การลดบทบาทภาครัฐ และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ** เหล่านี้เป็นความพยายามที่จะนำเศรษฐกิจของชาติไปรวมเข้ากับชุมชนโลก ทั้งนี้มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้กระแสนี้ได้ขยายตัวออกไป ได้แก่

1. การเปิดเสรีทางการค้า และการเงิน

การปรับเปลี่ยนนโยบาย

เราเห็นความรุ่งเรืองของลัทธิทุนนิยมใหม่ในหลายรัฐบาลและสถาบันระหว่างประเทศกันแล้วสังเกตได้จาก การนำแผนปรับโครงสร้างมาใช้ แผนนี้ที่มีที่มาจากนโยบายตลาดเสรีของธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศที่นำมาใช้กับประเทศกำลังพัฒนาโดยเป็นเงื่อนไขในการรับความช่วยเหลือทางการเงิน แผนการเหล่านี้ได้ออกแบบมาเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติและเป็นตัวบ่อนทำลายสิทธิทางสังคมและแรงงาน ทั้งนี้เพราะแผนเหล่านี้มุ่งทำให้นโยบายเศรษฐกิจต่างๆ มุ่งไปที่การแข่งขันในระดับสากล และให้แรงงานต่อรองกันเอง ทั้งยังเน้นหนักที่ความสามารถในการผลิตและการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตด้วย โดยพยายามสร้างความยืดหยุ่นในการจ้างงานเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดและผลกำไร ซึ่งเมื่อรวมสิ่งเหล่านี้เข้ากับอิทธิพลของแนวคิด “กฎเกณฑ์ของการตลาด” ซึ่งเน้นหนักภูมิปัญญา บทบาทของตลาด และผู้ที่มีบทบาทในตลาดมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์อื่นๆ เป็นผลให้เกิดความสับสนและกรอบใหม่ๆ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การดำเนินธุรกิจทั่วโลกง่ายขึ้น ความก้าวหน้าทางการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต การเชื่อมโยงผ่านดาวเทียม ทำให้บริษัทต่างๆ สามารถเคลื่อนย้ายเงินหรือเข้าถึงข้อมูลการผลิตในส่วนต่างๆ ของโลกในเวลาไม่กี่วินาที สิ่งเหล่านี้ทำให้ห่วงโซ่การผลิตและการกระจายสินค้าทำได้ง่ายขึ้น ความก้าวหน้าในอำนวยความสะดวกในการทำงานข้ามพรมแดน แต่ในขณะเดียวกันก็นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของงาน เทคนิคการผลิต และเชื้อเพลิงไหลเวียนของคุณ เมื่อไม่มีกรอบนโยบายที่เหมาะสมแล้ว สิ่งเหล่านี้ก็สร้างความกดดันต่อแรงงานเป็นอย่างมาก

การเปิดเสรีทางการค้าและการเงิน

กลไกนี้ทำให้สินค้า บริการและเงินตราสามารถหมุนเวียนข้ามพรมแดนได้สะดวกยิ่งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ การเปิดเสรีนี้มีพื้นฐานความคิดจากความเชื่อว่า ตลาดที่ดีที่สุดสำหรับสินค้าและบริการ คือ ตลาดที่สินค้าและบริการสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี รัฐบาลต่างๆ มักใช้นโยบายนี้เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ เช่น การตั้งเขตการค้าเสรีซึ่งนักลงทุนต่างชาติได้รับการยกเว้นในเรื่องกฎหมายและภาษีท้องถิ่น มาตรการเปิดเสรีทางการค้าที่สำคัญได้แก่

- การยกเลิกกำแพงภาษี เช่น ลดภาษีนำเข้า
- การยกเลิกโควตา
- การยกเลิกการจำกัดจำนวนบริษัท/อุตสาหกรรมที่คนต่างชาติสามารถเป็นเจ้าของได้

การเปิดเสรีทางการเงินได้ยกเลิกข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายเงินข้ามแดน โดยเฉพาะทำให้บริษัทต่างๆ สามารถเข้าไปลงทุนในประเทศหนึ่งได้ง่าย และถอนการลงทุนได้ง่ายเช่นกัน วิกฤตเศรษฐกิจในทวีปเอเชียเมื่อไม่นานนี้ก็เป็นผลจากกลไกนี้ ซึ่งทำให้เกิดการไหลออกของเงินทุนและการลงทุนอย่างมหาศาล

2. การลดบทบาทภาครัฐ โดยนโยบายหลักที่ขับเคลื่อนโลกาภิวัตน์ ดังนี้คือ

การผ่อนคลายกฎระเบียบ หมายถึง การส่งเสริมมาตรการใดๆ ที่จะลดบทบาทของรัฐในฐานะผู้ผลิต ผู้ให้บริการ และผู้ส่งเสริมสวัสดิการสังคม กล่าวคือ เพื่อขจัดอุปสรรคทางการค้า และเปิดกว้างสู่ระบบเศรษฐกิจโลก โดยขจัดมาตรการคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศ และลดการแทรกแซงของรัฐในตลาดลง อย่างมาตรการเหล่านี้ ได้แก่

การยกเลิกเงินช่วยเหลือ เช่น การยกเลิกการสนับสนุนในการจัดหาวัสดุก่อสร้างโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจากภาครัฐ การบริการหลายอย่างในลักษณะนี้ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมการบริการหรือเสียเพียงเล็กน้อยเหล่านี้

การยกเลิกการควบคุมราคาสินค้า รัฐบาลควบคุมราคาสินค้าบางประเภทโดยการกำหนดเพดานราคาโดยมาตรการนี้ส่วนใหญ่ใช้กับสินค้าที่จำเป็น เช่น ขนบึง นม เนื้อ ไข่ น้ำมันพืช ข้าว ข้าวโพด เป็นต้น เมื่อยกเลิกการควบคุมนี้แล้วผู้ขายจะเป็นผู้กำหนดราคาเอง โดยมักกำหนดให้มีราคาแพงเกินกว่าที่ผู้มีฐานะยากจนจะซื้อหาได้

การลดภาษีทางตรง ภาษีนี้เก็บจากรายได้หรือผลกำไรของบริษัทเอกชนต่างๆ แนวคิดเบื้องหลังการลดภาษีนี้ คือ บุคคลหรือแต่ละบริษัทสามารถนำเงินส่วนนี้มาลงทุนเพื่อผลิตสินค้าและให้บริการได้มากขึ้น

การลดหย่อนหรือยกเลิกกฎระเบียบทางธุรกิจ การลดหย่อนลักษณะนี้เน้นไปที่กฎหมายควบคุมวิธีการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอาจรวมถึง กฎระเบียบด้านค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการจ้างและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การถ่ายโอนการผลิตไปสู่ภาคเอกชนเป็นการลดบทบาทของรัฐในฐานะผู้ผลิต เจ้าของ และผู้ให้บริการ ด้วยความเชื่อที่ว่า รัฐไม่สามารถผลิตสินค้าและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมเอกชน ผลจากการที่รัฐลดบทบาทลงเช่นนี้นำไปสู่การขายกิจการต่างๆ ของรัฐออกไป นอกจากนี้ก็ยังมีมาตรการอื่นๆ อีกที่นำมาใช้ในการถ่ายโอนการผลิตไปสู่เอกชน เช่น

- การจัดจ้างบุคคลภายนอก (Outsourcing) หรือการทำสัญญารับเหมาช่วง (Subcontracting) คือ การทำสัญญาให้บริษัทเอกชนเป็นผู้ดำเนินการให้บริการใดๆ ที่รัฐเคยให้บริการ
- การส่งเสริมการลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน
- การขายที่ดินของรัฐ
- การเพิ่มค่าธรรมเนียมในบริการต่างๆ (เช่น โรงเรียน ไฟฟ้า น้ำประปา)

ผลกระทบของโลกาภิวัตน์

เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ทำให้โลกได้เชื่อมโยงกันอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน สภาวะเช่นนี้ไม่เพียงเน้นหนักความสัมพันธ์และการพึ่งพากัน ในทางเศรษฐกิจ เช่น การค้า การลงทุน และการรวมกลุ่มการผลิต แต่ยังทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมและการเมืองของบุคคลและองค์กรต่างๆ เข้มแข็งขึ้น

เศรษฐกิจแบบตลาดโลกแสดงให้เห็นขีดความสามารถในการผลิตที่สูง หากได้รับการจัดการที่เหมาะสม รูปแบบเศรษฐกิจนี้ก็จะเป็นไปสู่อุณหภูมิความร้อนที่ไม่มีใครมีมาก่อน ตลอดจนการดำเนินงานที่ดีและมีประโยชน์เพื่อทุกคน ทั้งยังลดความยากจนของโลกได้มาก อย่างไรก็ตามเป้าหมายนี้ก็ยังมีห่างไกลมากนัก ตัวอย่างด้านลบของปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ต่อแรงงานและคนยากจนมีดังนี้

การใช้จ่ายของรัฐด้านบริการสังคมลดลง แนวคิดผิดๆ ที่ว่า รัฐนั้นไร้ประโยชน์และขาดประสิทธิภาพ ส่วนเอกชนนั้นมีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ ทำให้เกิดความเสียหายมากมาย ความต้องการที่จะจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพของรัฐได้ถูกนำมาใช้เป็นข้ออ้างในการสร้างความชอบธรรมเพื่อตัดค่าใช้จ่ายด้านบริการสาธารณะ ในขณะที่การลดภาษีและคืนภาษีซึ่งเอื้อประโยชน์ให้กับเอกชนก็ทำให้รัฐสูญเสียรายได้อย่างมากอันส่งผลให้ความสามารถในการบริการสังคมของรัฐลดลงไปด้วย

การเพิ่มความยืดหยุ่นในการจ้างงาน ความกดดันที่เกิดกับบริษัทในการต่อสู้เพื่อให้อยู่รอดในการแข่งขันระดับโลกนั้นมีสูงมาก และยังผลักดันให้บริษัทต้องลดค่าใช้จ่ายในการผลิตด้วยวิธีต่างๆ เช่น การเหมาช่วง การจัดจ้างบุคคลภายนอก การลดกำลังผลิต และการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่น ส่งผลให้เกิดการว่างงาน และการจ้างงานแบบยืดหยุ่น เช่น การทำสัญญาจ้างงานอย่างเดียวและการรับงานไปทำที่บ้านก็ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติมากขึ้นเรื่อยๆ ส่วนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์คือการจ้างแรงงานที่มีทักษะสูง ทำงานมานาน และได้ค่าจ้างสูง จำนวนไม่มากนักให้ทำงานในศูนย์กลาง ในขณะที่วงรอบนอกจะใช้แรงงานค่าจ้างต่ำ ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ และทำงานตามสัญญาจ้าง

เศรษฐกิจนอกระบบ ภาระหนี้สินจำนวนมากของประเทศกำลังพัฒนา การแยกสลายองค์กรของภาครัฐ การลดจำนวนพนักงานในภาคเอกชน การส่งเสริมตลาดแรงงานแบบยืดหยุ่นภายใต้การปรับโครงสร้าง การยกเลิกเงินอุดหนุนและบริการทางสังคม ตลอดจนวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 1980-1990 (พ.ศ. 2523-2543) เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุทำให้ประชากรโลกหลายล้านคนต้องออกจากเศรษฐกิจในระบบไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่เต็มใจแต่จำเป็นต้องทำเช่นนั้นเพื่อความอยู่รอด

วิกฤตเศรษฐกิจโลก

จากช่วงต้นทศวรรษ 1970 (พ.ศ. 2513-2523) ระบบทุนนิยมโลกประสบกับภาวะตกต่ำ เห็นได้จากการพังทลายของระบบและสถาบันการเงินในช่วงแรก โดยได้รับการกอบกู้จากการล่มสลายของกลุ่มสหภาพโซเวียตหลังหมดยุคสงครามเย็น วิกฤตต่อมาเกิดขึ้นในทวีปเอเชียเมื่อปี พ.ศ. 2540 และขยายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว เหตุการณ์นี้ได้ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศ จากการที่ทั่วโลกได้พยายามสร้างความมั่นคงให้แก่ตัวเองด้วยวิธี “เล่นกลทางการเงิน” (financial manipulation) อันเป็นสาเหตุของวิกฤตนี้เพราะนำไปสู่การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจทั้งระดับประเทศและระดับสากล ตลาดการเงินและผู้มีบทบาทสำคัญในตลาดนั้นก็พัฒนาบทบาทของตนให้สามารถควบคุมรัฐบาลต่างๆ ได้ โดยความเป็นจริงแล้ว

วิกฤตอันเกิดขึ้นในภูมิภาคสำคัญของโลกนี้ได้ทำลายความมั่นคงของประเทศ และเร่งให้ทั้งประเทศเหล่านี้เข้าสู่ภาวะยากจน ทั้งยังเปิดโอกาสให้ประเทศทุนนิยมที่มีอำนาจได้ขยายอิทธิพลและอำนาจของตนในเศรษฐกิจโลก

สตรีกับภาวะทางเศรษฐกิจ แรงกดดันที่ทำให้ครอบครัวจำเป็นต้องมีรายได้เพิ่มเติมทำให้ผู้หญิงต้องออกหางานทำเกิดขึ้นในหลายประเทศ แนวโน้มนี้เห็นได้จากการมีผู้หญิงเข้าร่วมในตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก และเมื่อผู้หญิงเหล่านี้ได้งานทำก็มักเสียเปรียบในด้านค่าจ้างและสภาพการทำงาน

การอพยพของแรงงานข้ามแดน การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามประเทศเป็นปรากฏการณ์สำคัญและขยายตัวเป็นวงกว้าง แรงงานเหล่านี้มีจำนวนกว่า 10 ล้านคนต่อปี ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา และจำนวนประเทศที่ประสบกับเหตุการณ์นี้ก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ปรากฏการณ์นี้ได้เคยเกิดขึ้นโดยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว แต่ในปัจจุบันเป็นการเคลื่อนย้ายในหมู่ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันเอง โดยค่าใช้จ่ายที่ถูกลงในการขนส่งและการเดินทาง โดยบริการขนส่งมวลชนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนการเคลื่อนย้ายนี้

สรุป

แม้ความหวังอันเกิดจากการเปิดเสรีทางการค้าที่ว่า สินค้าและบริการจะมีตลาดที่ดีที่สุดในสภาวะนี้ ซึ่งจะเป็นไปได้ หากมีปัจจัยการผลิตที่เคลื่อนย้ายได้มากขึ้น เช่น เทคโนโลยี เงินทุน และแรงงานที่มีทักษะ แต่สิ่งเหล่านี้ไม่อาจเป็นจริงได้ หากแรงงานที่มีอยู่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ เพราะแรงงานเหล่านี้เป็นปัจจัยการผลิตที่เคลื่อนไหวได้น้อยที่สุดและได้รับประโยชน์จากปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์นี้น้อยที่สุดเช่นกัน

ที่มา

- Ditsela Labour Education Institute (2000). "Globalization and the Political Economy": A Trade Union Education Course. Johannesburg: Ditsela.
- Gallin, Dan. (1994). "Inside the New World Order: Drawing the Battle Lines". At <http://www.wpunj/~newpol/default.htm>, accessed November 2004.
- International Confederation of Free Trade Union's (2004). "A Trade Union Guide to Globalization". 2nd ed. Brussels: ICFTU.
- International Labour Organization (2004). "A Fair Globalization: Creating Opportunities For All-World Commission on the Social Dimensions of Globalization". Geneva: ILO.

บทที่ 3

เรื่องห่วงโซ่การผลิตกับการจ้างงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none">อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของตราสินค้า (ลิขสิทธิ์) คำสั่งซื้อ (คำสั่งผลิต) โรงงานผู้รับคำสั่งผลิต ผู้ทำการผลิตและการจัดจำหน่ายสามารถเขียนแผนผังโครงสร้างห่วงโซ่การผลิตได้เข้าใจและอธิบายแนวโน้มอุตสาหกรรมจากผู้ผลิตในฐานะเจ้าของสินค้าเปลี่ยนแปลงไปสู่ผู้รับจ้างทำการผลิตอธิบายความเชื่อมโยงของการจ้างงานจากระบบสู่นอกระบบ
เวลาที่ใช้	2 ชั่วโมง 10 นาที
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน
เนื้อหา	<p>ประเด็นสำคัญมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">นำเสนอกรณีตัวอย่างห่วงโซ่การผลิตการจ้างงานนอกระบบในประเทศไทยนำเสนอแผนผังโครงสร้างห่วงโซ่การผลิตปัจจัยที่ทำให้เกิดการจ้างงานนอกระบบความแตกต่างระหว่างการเป็นเจ้าของสินค้าที่ผลิตและการรับจ้างผลิต

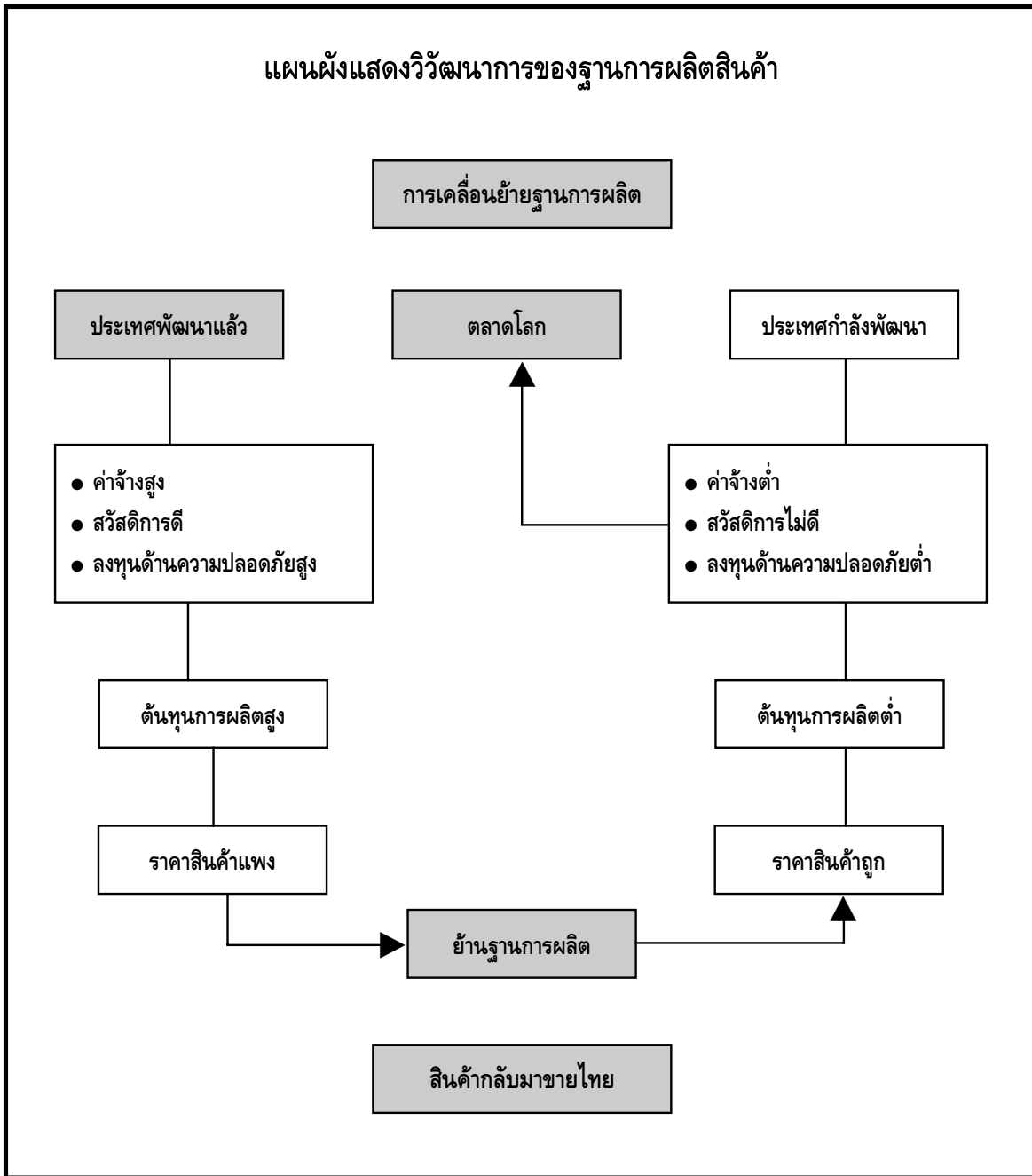
บทที่
3

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประเมินพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none">ในกลุ่มใหญ่ วิทยากรส่งเลื้อยหรือสื่อการสอนที่ได้เตรียมไว้ให้ทุกคนได้สัมผัสแล้วส่งสื่อกลับมาที่วิทยากรวิทยากรระดมความเห็นจากผู้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับที่มาของสินค้า ราคา และลิขสิทธิ์ (คำตอบไม่มีถูกผิด) เขียนคำตอบที่ได้ไว้บนกระดาษชาร์ต ตัวอย่างคำถามได้แก่<ul style="list-style-type: none">หากนับย้อนจากตัวเราในฐานะผู้ซื้อ/ผู้บริโภค คุณคิดว่าสินค้านี้ผลิตที่ไหน มีที่มาอย่างไรคุณคิดว่าเลื้อย/สินค้านี้ราคาประมาณเท่าใดและต้นทุนประมาณเท่าใดถ้าราคาขายแพงกว่าต้นทุน คุณคิดว่าเกิดจากอะไร	20 นาที
2. นำเสนอเนื้อหา	ในกลุ่มใหญ่ ให้วิทยากรอธิบายความหมายของ คำเหล่านี้ “เจ้าของตราสินค้า (ลิขสิทธิ์)” “คำสั่งซื้อ (คำสั่งผลิต)” “โรงงานผู้รับคำสั่งผลิต” “ผู้ทำการผลิต” และ “การจัดจำหน่าย” โดยใช้แผนผังวิวัฒนาการฐานการผลิตสินค้าประกอบ	40 นาที

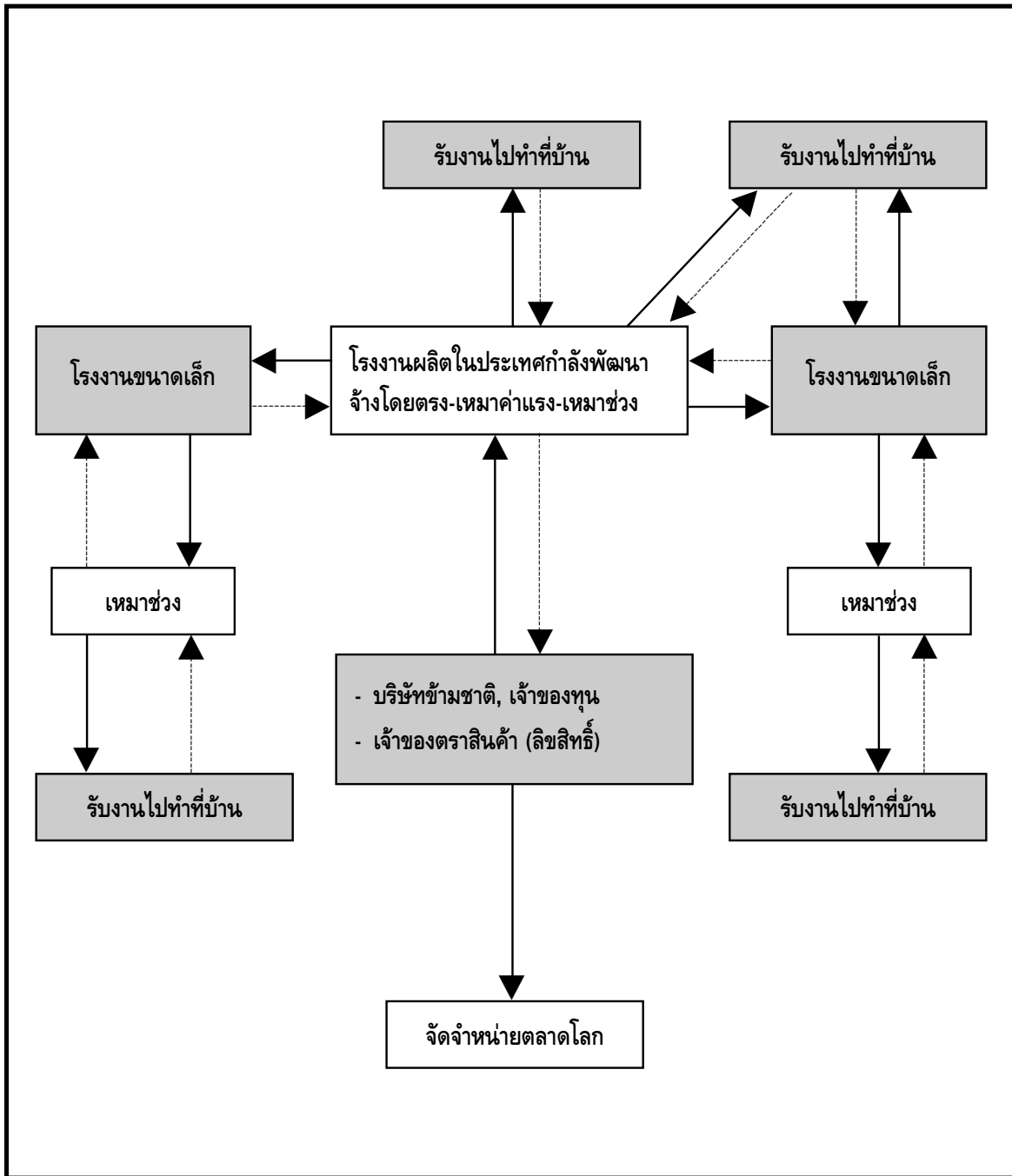
ชุดการเรียนรู้ ที่ 1

3. ระดมความคิดและเขียน แผนผัง	แบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่ม ทดลองเขียน แผนผังโครงสร้างห่วงโซ่การผลิตของสินค้าตัวอย่างตามความเข้าใจ กิจกรรมนี้เน้นที่กระบวนการผลิตของสินค้าเป็นสำคัญ	40 นาที
4. นำเสนอผลงาน	ผู้แทนกลุ่มย่อยนำแผนผังห่วงโซ่การผลิตที่ร่วมกันเขียนในกลุ่มย่อย มาอธิบายความเชื่อมโยงตามแผนผังต่อกลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 5 นาที	20 นาที
5. สรุปและเพิ่มเติมสาระ สำคัญ	วิทยากรนำแผนผังของแต่ละกลุ่มมาซักถามและอธิบายเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจ อาจใช้คำถามเพื่อกระตุ้นและประเมินผล เช่น <ul style="list-style-type: none">● คุณคิดว่า การย้ายฐานการผลิตส่งผลกับสภาพแรงงานและ แรงงานนอกระบบอย่างไร	10 นาที



กระบวนการผลิตเช่นนี้ทำให้ได้สินค้าต้นทุนการผลิตต่ำก่อนส่งกลับไปขายตลาดโลก ทำให้มีกำไรจากส่วนต่างของต้นทุนการผลิตในประเทศกำลังพัฒนาเพิ่มจากอัตรากำไรปกติ

การเปลี่ยนแปลงของห่วงโซ่การผลิต



ห่วงโซ่อุปทานของโลกกับการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

เศรษฐกิจแบบใหม่ได้เกิดขึ้นภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบันบริษัทค้าปลีกและบริษัทที่ขายสินค้ามีตราได้เข้ามาจับบทบาทและอำนาจระหว่างผู้บริโภคกับผู้ผลิตต่างๆ ในโลก ห่วงโซ่อุปทานระดับโลกของบริษัทเหล่านี้ได้แผ่ขยายไปทั่ว จากชั้นวางสินค้าในซูเปอร์มาร์เก็ตและราวแขวนเสื้อผ้าในศูนย์การค้าใหญ่ๆ ระดับโลก ไปจนถึงไร่ฝักและผลไม้ในละตินอเมริกาและแอฟริกา รวมถึงโรงงานเครื่องนุ่งห่มในเอเชียใต้และจีน

โลกาภิวัตน์ได้ทำให้อำนาจต่อรองของผู้ค้าปลีกและบริษัทเจ้าของสินค้ามีตราสินค้าเข้มแข็งอย่างมาก โดยเทคโนโลยีใหม่ๆ การเปิดเสรีทางการค้า และการเคลื่อนที่ของทุนทำให้สามารถเข้าไปบุกเบิกประเทศและผู้ผลิตจำนวนหนึ่งได้อย่างไม่น่าเชื่อ ซึ่งบริษัทเหล่านี้สามารถหาแหล่งวัตถุดิบสำหรับสินค้าของตนได้จากประเทศและผู้ผลิตเหล่านั้น และทำให้มีจำนวนผู้ผลิตที่ต้องแข่งขันกันเพื่อให้ได้อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทดังกล่าวเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันการรวบรวมของบริษัทระหว่างประเทศรวมทั้งยุทธศาสตร์ด้านราคาเชิงรุกทำให้อำนาจของตลาดไปรวมอยู่ในมือของบริษัทค้าปลีกรายใหญ่ไม่กี่แห่งซึ่งต่อมาได้กลายมาเป็นบริษัทระดับโลกอย่างแท้จริง บริษัทเหล่านี้มีอำนาจต่อรองอย่างมหาศาลเมื่อเจรจากับผู้ผลิตต่างๆ ทั้งยังใช้อำนาจนั้น ผลักภาระค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงของธุรกิจไปให้ผู้ที่อยู่ห่วงโซ่อุปทานด้านล่าง ต้นแบบธุรกิจของบริษัทเหล่านี้ที่เน้นทำกำไรสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น ได้เรียกร้องให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยให้ผู้ผลิตส่งสินค้า “ทันเวลาที่กำหนด” และควบคุมเข้มงวดขึ้นในวัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตและมาตรฐาน รวมทั้งราคาที่ต่ำลงอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

บทที่
3

นักสหภาพแรงงานหลายคนได้โต้แย้งว่าภายใต้แรงกดดันดังกล่าว ผู้บริหารโรงงานและฟาร์มจะโอนค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงต่างๆ ไปให้ห่วงโซ่ที่อ่อนแอที่สุดในห่วงโซ่อุปทานซึ่งก็คือ แรงงานที่จ้างไว้ สำหรับผู้ผลิตหลายคนแล้ว ยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานเป็นเรื่องง่ายๆ กล่าวคือ ทำให้ยืดหยุ่นและประหยัดค่าใช้จ่าย เมื่อเผชิญกับการส่งสินค้าที่ไม่สม่ำเสมอและราคาที่ตกต่ำ ผู้ผลิตเหล่านี้จะจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างระยะสั้น ตั้งเป้าการผลิตที่มากเกินไป และให้แรงงานนอกระบบซึ่งมีมาตรฐานการจ้างงานต่ำกว่ามาทำสัญญารับช่วงการผลิตต่อไป แรงกดดันที่ต้องผลิตและส่งสินค้าในเวลาจำกัดมากทำให้ผู้ผลิตต้องสั่งให้แรงงานทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ทันกำหนดในการส่งสินค้า นอกจากนี้ผู้ผลิตก็จะจ้างแรงงานที่มีแนวโน้มว่าจะเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานน้อยที่สุดเพื่อลดแรงต่อต้านให้น้อยลง (เช่น ผู้หญิงวัยรุ่นซึ่งมักอพยพย้ายถิ่นเสมอ) และขู่หรือไล่แรงงานที่ลุกขึ้นเรียกร้องสิทธิของตนออกไป

ที่ปลายห่วงโซ่อุปทานของผู้ผลิตดังกล่าว แรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานกับและบรรจุผลไม้ เย็บเสื้อผ้า ตัดดอกไม้มักจะเป็นแรงงานหญิง งานที่แรงงานเหล่านี้ทำล้วนทำให้เกิดการเติบโตของการส่งออกที่มีมูลค่าของประเทศ และสามารถสร้างรายได้ความมั่นคง และควรจะช่วยให้พวกเขาและครอบครัวหลุดพ้นจากความยากจนได้ แต่แทนที่จะเป็นเช่นนั้น กลับกลายเป็นว่าแรงงานหญิงต้องมารับภาระที่หนักที่สุดจากการแข่งขันในโลกอย่างไม่เท่าเทียมและยังถูกปฏิเสธในเชิงระบบไม่ได้รับส่วนแบ่งที่เป็นธรรมจากผลประโยชน์ซึ่งเกิดจากโลกาภิวัตน์

สหภาพแรงงานเชื่อว่าบริษัทเหล่านี้จะเข้มแข็งขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่สิทธิและความคุ้มครองในการทำงานของผู้ยากไร้กำลังอ่อนแอลง โดยผู้หญิงกลายเป็นผู้ที่ต้องจ่ายต้นทุนทางสังคม หัวใจของยุทธศาสตร์การจ้างงานทั้งหลายในห่วงโซ่อุปทานของโลก นั่นคือ ตักตวงผลประโยชน์จากผู้อ่อนแอไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม แน่หนอนว่ากลุ่มสังคมที่อ่อนแอย่อมต้องการ

การทำงานอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นวิธีที่จะหลุดพ้นจากความยากจนและความไม่เท่าเทียม แต่พวกเขาจะไม่สามารถหลุดพ้นได้โดยหากวิธีการทำงานได้เปลี่ยนความอ่อนแอของพวกเขาให้เป็นโอกาสของนายจ้างที่จะจ่ายค่าจ้างน้อยลง ใช้งานให้หนัก และทำงานยาวนานขึ้น และเสี่ยงที่จะให้ผลประโยชน์อันชอบธรรม

- ในประเทศชิลี แรงงานหญิงในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 75 ถูกว่าจ้างให้เก็บผลไม้ด้วยสัญญาจ้างชั่วคราว และทำงานสัปดาห์ละกว่า 60 ชั่วโมงในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว แต่หนึ่งในสามของผู้หญิงเหล่านี้ยังคงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ในบังคลาเทศ ผู้หญิงที่ทำงานในภาคการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไม่ถึงครึ่งหนึ่ง มีสัญญาการว่าจ้าง และแรงงานหญิงส่วนใหญ่ไม่ได้รับการประกันที่ครอบคลุมสุขภาพและการลาคลอด และร้อยละ 80 ของแรงงานเหล่านี้กลัวว่าจะถูกไล่ออกหากแสดงความไม่พอใจ
- ในเมณฑลกวางตุ้งของจีน ซึ่งเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมที่เติบโตเร็วที่สุดแห่งหนึ่งของโลก ผู้หญิงวัยรุ่นต้องทำงานล่วงเวลาเดือนละ 150 ชั่วโมง ในโรงงานเสื้อผ้า แต่ร้อยละ 60 ของแรงงานเหล่านี้ไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และร้อยละ 90 ไม่สามารถเข้าถึงการประกันสังคมได้

ผลกระทบของการจ้างงานที่ไม่มั่นคงดังกล่าวมีมากในสถานประกอบการ โดยเฉพาะเมื่อผู้หญิงสามารถทำงานและมีรายได้ แต่ส่วนใหญ่ก็ยังคงคาดหวังว่าจะต้องเลี้ยงดูลูกและดูแลญาติที่ป่วยและชรา ความคาดหวังนี้ทำให้พวกเขาต้องแบกรับภาระเป็นสองเท่า นอกจากนี้รัฐบาลและนายจ้างก็ให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยในการจัดการกับปัญหานี้ ผลกระทบที่ตามมาคือ ความเครียดที่อาจทำลายสุขภาพของแรงงานเอง ครอบครัว และโอกาสที่จะมีอนาคตที่ดีของลูกหลาน

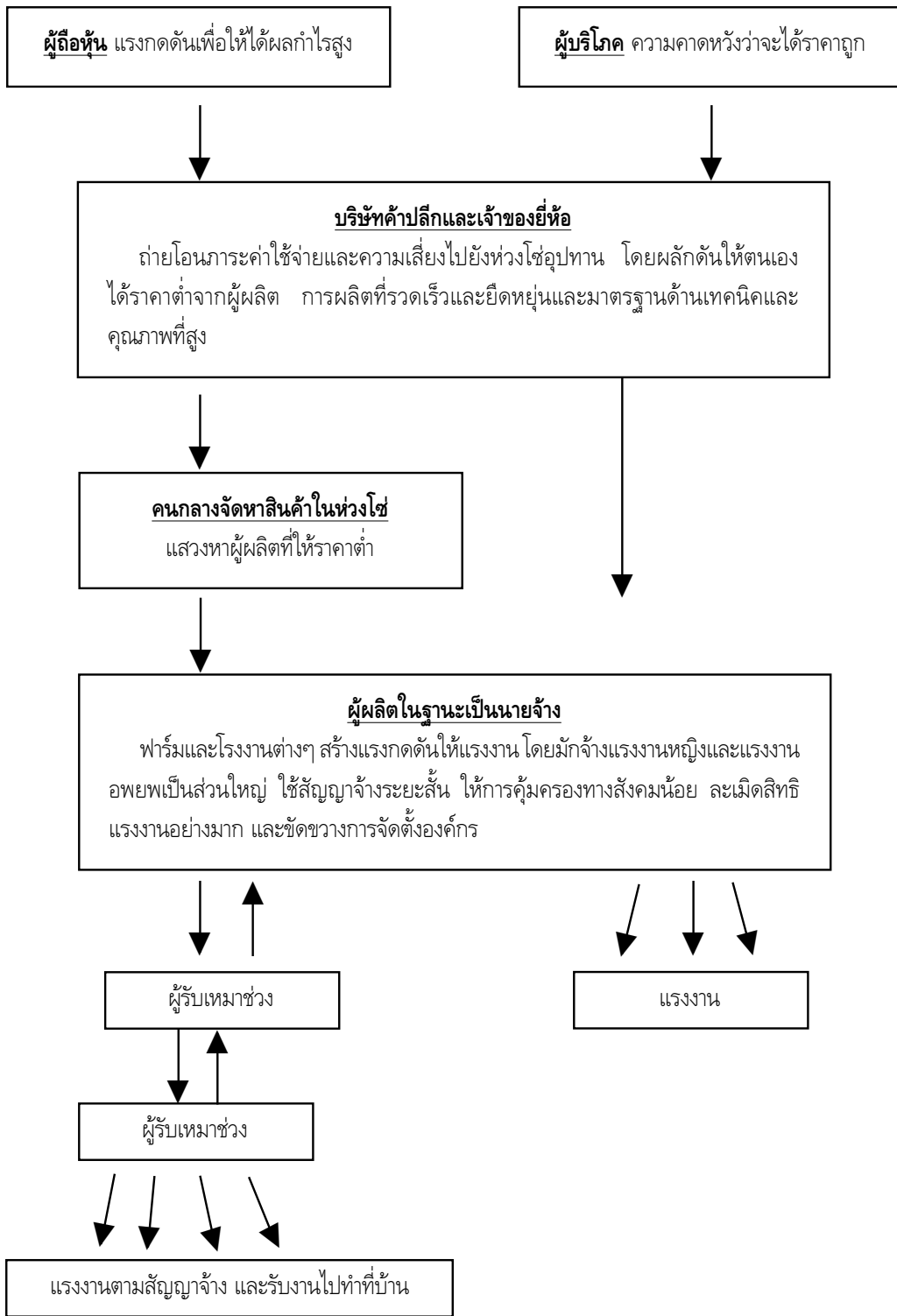
อนึ่ง รัฐบาลควรเพิ่มการคุ้มครองแก่แรงงานซึ่งเผชิญกับแรงกดดันทางการค้าที่รุนแรงนี้ให้มากขึ้น แต่ในความเป็นจริงมีรัฐบาลจำนวนหนึ่งได้ละเว้นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไม่ว่าจะเป็นในทางกฎหมายหรือในทางปฏิบัติ ภายใต้แรงกดดันจากนักลงทุนในประเทศและต่างชาติรวมทั้งแรงกดดันจากเงื่อนไขการกู้เงินของกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารโลก รัฐบาลมักปล่อยให้ข้อเรียกร้องในการมีความยืดหยุ่นในห่วงโซ่อุปทานมาเป็นตัวกำหนดมาตรฐานแรงงาน นั่นคือการทำงานและไล่ออกได้ง่ายขึ้น ทำสัญญาจ้างระยะสั้นมากขึ้น ผลประโยชน์น้อยลง และทำงานล่วงเวลานานขึ้น ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้เป็นเพียงความได้เปรียบระยะสั้นในทางการค้า แต่ทว่าตั้งอยู่บนความเสี่ยงที่จะสร้างความเสียหายระยะยาวแก่สังคม

ประเด็นสำคัญที่ต้องกล่าวในที่นี้ คือ ข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ผลิต คือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่มีความเสี่ยงจากการผลิตสูงที่สุด เนื่องจากอยู่ภายใต้ระบบราคาที่ผันผวนขึ้นลง และยังคงถูกบีบคั้นในเรื่องผลกำไร ด้วยเหตุนี้คนกลุ่มเดียวที่เหลืออยู่ที่ฐานของห่วงโซ่ของการผลิต ที่ผู้ผลิตสามารถแบ่งโอนความเสี่ยงให้ได้บ้างก็คือแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีความยืดหยุ่นกว่าซึ่งพบได้มากที่สุดใ้แรงงานหญิงและแรงงานอพยพ

ที่มา

- Oxfam International (2004). 'Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains'. Oxford: Oxfam International.

แผนผังแสดงห่วงโซ่อุปทานของโลก



บทที่ 4

เรื่องทัศนคติสหภาพแรงงานกับแรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าอบรมเข้าใจความหมายของแรงงานนอกระบบ
2. ผู้เข้าอบรมเข้าใจสถานการณ์แรงงานนอกระบบและปัญหาที่เกิดขึ้นในเศรษฐกิจนอกระบบ
3. ผู้เข้าอบรมเข้าใจผลกระทบของงานนอกระบบต่อสหภาพแรงงาน
4. เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำให้เป็นงานนอกระบบที่สหภาพกำลังเผชิญอยู่
5. เสนอแนะทางที่สหภาพจะสามารถสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรแรงงานและการเจรจาต่อรองของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

เวลาที่ใช้

3 ชั่วโมง

ผู้เข้าร่วม

ไม่เกิน 30 คน ควรมีแรงงานนอกระบบให้สัมภาษณ์อย่างน้อย 4 คน

เนื้อหา

ประเด็นสำคัญมีดังนี้

1. องค์กรสหภาพแรงงานคืออะไร
2. กรณีตัวอย่างงานนอกระบบในเขตพื้นที่
3. กรณีตัวอย่างงานนอกระบบที่เข้าร่วมฯ (ผู้จัด/วิทยากรอาจใช้วิธีการลงพื้นที่ศึกษาเยี่ยมชมของแรงงานนอกระบบเพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยน สรุปนำเสนอกลุ่มใหญ่ทั้งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม)
4. ระบุสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานในปัจจุบัน
5. ทัศนคติของสมาชิกสหภาพแรงงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างงานนอกระบบ
6. เค้าโครงแผนการสนับสนุนแรงงานนอกระบบของสหภาพแรงงาน

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

<p>1. แบ่งกลุ่มย่อย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้ผู้เข้าร่วมฯ ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบแนะนำตัวอีกครั้ง ■ แบ่งผู้เข้าร่วมทุกคนเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม โดยให้มีแรงงานนอกระบบอยู่ด้วยอย่างน้อยกลุ่มละ 1 คน 	<p>5 นาที</p>
<p>2. สัมภาษณ์ หรือดูงาน</p>	<p>เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตของแรงงานนอกระบบ ให้สมาชิกกลุ่มจากสหภาพแรงงานสัมภาษณ์ (หรือออกไปดูงาน) แรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม และพูดคุยแลกเปลี่ยนโดยใช้คำถามต่อไปนี้เป็นแนวทาง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เริ่มเข้ามาประกอบอาชีพนี้เมื่อไร เข้ามาได้อย่างไร 2. ลักษณะอาชีพที่ทำ 3. วิธีชีวิตในรอบวันเป็นอย่างไร (เริ่มทำงาน/กลับบ้าน/เข้านอน) 4. เงินทุน แหล่งวัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์ ในการประกอบอาชีพได้มาอย่างไร 5. รายได้โดยเฉลี่ย รายวัน/เดือน การเพิ่มรายได้ 	<p>60 นาที</p>

	<p>6. ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันโดยเฉลี่ย คิดเป็นวัน/เดือน</p> <p>7. สุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>8. มีกฎหมายอะไรที่คุณคิดว่า เกี่ยวข้องกับอาชีพของแรงงานนอกระบบหรือไม่</p> <p>9. ความมั่นคงในอาชีพ</p> <p>10. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการประกอบอาชีพ</p> <p>11. การรวมตัวเรียกร้องสิทธิประโยชน์ การเจรจาต่อรองและ การจัดตั้งองค์กร</p> <p>12. คำถามอื่นๆ ตามความสนใจของกลุ่ม</p> <p>*แต่ละกลุ่มต้องเตรียมตัวแทนนำเสนอ แต่ควรเป็นแรงงานในระบบ*</p>	
3. นำเสนอ	<p>แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการสัมภาษณ์ต่อกลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 10 นาที</p> <p>*เมื่อทุกกลุ่มนำเสนอเสร็จแล้ว ให้ติดกระดาษชาร์ตไว้ในที่ที่ทุกคนมองเห็นได้*</p>	40 นาที
4. วิเคราะห์	<p>วิทยากรระดมความคิดในกลุ่มใหญ่ เพื่อสรุปประเด็นปัญหา ตัวอย่างคำถาม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประเภทของแรงงานนอกระบบ ● โดยรวมแล้วแรงงานนอกระบบมีปัญหอะไรบ้าง ● คุณคิดว่า แรงงานในระบบ/สมาชิกสหภาพแรงงานมีปัญหาเหมือนกันหรือไม่ เพราะเหตุใด ● มีโอกาสที่คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบจะดีขึ้นหรือไม่ ถ้าเป็นไปได้ ควรทำอะไร ● คุณคิดว่า แรงงานนอกระบบควรจัดตั้งเป็นองค์กรหรือไม่ เพราะอะไร 	50 นาที
5. สรุป	<p>วิทยากรสรุปบทเรียน โดยเน้นปัญหาที่แรงงานนอกระบบประสบ นอกจากนี้ควรนำปรัชญาของสหภาพแรงงานและหลักการสำคัญ 4 ประการ ของงานที่มีคุณค่า (โอกาสในการมีงานทำ สิทธิแรงงาน การคุ้มครองทางสังคม และการมีตัวแทน) มาประกอบข้างเล็กน้อย แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามก่อนนำเข้าสู่บทเรียนต่อไป</p>	25 นาที

ความท้าทายต่อสภาพแรงงาน

งานนอกระบบเป็นสิ่งที่พบได้ทั่วไปในประเทศที่เศรษฐกิจกำลังพัฒนาโดยในช่วงสิบปีที่ผ่านมางานนอกระบบเพิ่มขึ้นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากวิกฤตหนี้ของประเทศกำลังพัฒนา การลดขนาดของภาครัฐ การลดการควบคุมตลาดแรงงาน รวมทั้งวิกฤตเศรษฐกิจและการเงินอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 1997 ได้ผลักดันให้คนหลายล้านคนออกจากการทำงานในระบบไปสู่เศรษฐกิจนอกระบบ การลดตำแหน่งงานประจำเต็มเวลา การลดการรวมศูนย์การทำงาน และทำสัญญาจ้างชั่วคราวทั้งหมด โดยคงไว้เพียงงานหลักที่ขาดไม่ได้ และด้วยการใช้รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (แรงงานที่ไม่ได้ทำงานประจำ, แรงงานไม่เต็มเวลา, แรงงานชั่วคราว, แรงงานตามฤดู และแรงงานที่ทำงานเมื่อมีการเรียก) ทำให้บริษัทข้ามชาติเปลี่ยนแปลงวิธีการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดยไม่เพียงลดต้นทุนเกี่ยวกับแรงงานเท่านั้น แต่ยังผลักความรับผิดชอบเรื่องราวได้ ผลประโยชน์ และสภาพการทำงานไปให้แรงงานแต่ละคน

แรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบพบว่างานที่ดีมีคุณภาพมีน้อยกว่าที่ต้องการอย่างมาก พวกเขายังต้องทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่ดีซึ่งมีผลผลิตและรายได้ต่ำ มีการคุ้มครองทางสังคมน้อยมาก สภาพการทำงานขาดมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และเข้าถึงความรู้เทคโนโลยี การเงินและตลาดได้จำกัด โดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานนอกระบบมักเป็นผู้หญิง นอกจากนี้ ปัญหาของแรงงานเหล่านี้เกิดเนื่องจากการขาดองค์กรและตัวแทนในวิถีทางประชาธิปไตย

ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดอย่างหนึ่งซึ่งสภาพแรงงานในปัจจุบันกำลังเผชิญอยู่ก็คือ การเติบโตของเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งเมื่อปราศจากความพยายามในการจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่จริงจังและสม่ำเสมอ ก็เป็นไปได้ที่จะจัดตั้งแรงงานส่วนใหญ่ในระดับโลก นั่นคือเป็นไปได้แม้แต่จะเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของโลกที่มีอยู่

อุปสรรคในการจัดตั้งสภาพแรงงาน

จากข้อเท็จจริงที่ได้มีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและเศรษฐกิจที่วิกฤต รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ทำให้การจัดตั้งสภาพแรงงานยากยิ่งขึ้น สภาพแรงงานทั่วโลกต้องประสบความท้าทายทั้งในการแสวงหายุทธศาสตร์และการนำไปใช้เพื่อการจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมิฉะนั้นก็ถูกลดขนาดองค์กรลงและทำให้อ่อนแอเนื่องจากฐานสมาชิกเดิมลดน้อยลงหรือไม่เหลือเลย ดังนั้นยุทธศาสตร์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานนอกระบบที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งยังจำเป็นในการขยายฐานสมาชิกให้แรงงานเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแรงงานอย่างเต็มตัว

สภาพแรงงานระดับชาติหลายแห่งมีมุมมองในด้านลบและละเอียดการจัดตั้งองค์กรในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ตัวอย่างเช่น

- เชื่อที่ว่าภาคเศรษฐกิจนอกระบบเป็นปรากฏการณ์เปลี่ยนผ่าน และเป็นส่วนประกอบของเศรษฐกิจที่ไม่ยั่งยืนหรือพัฒนา

- เชื่อว่า เนื่องจากตนประสบปัญหาในการรักษาและระดมสมาชิกในภาคเศรษฐกิจในระบบ จึงไม่อยู่ในฐานะที่จะสละทรัพยากรที่หายากให้กับภาคเศรษฐกิจนอกระบบ
- สหภาพแรงงานพบปัญหาในการเข้าถึงแรงงานนอกระบบ และเผชิญกับอุปสรรคในการจัดตั้งองค์กร ดังนั้นจึงรู้สึกว่าเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ
- แรงงานที่ไม่ใช่ลูกจ้างถูกมองว่าเป็นผู้ประกอบการ และไม่ใช่ว่าผู้ที่มีแนวโน้มจะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ หากสหภาพแรงงานต่างๆ ต้องการตอบสนองต่อปัญหาของขบวนการแรงงานในปัจจุบันก็ต้องเอาชนะข้อสงสัยผิวดุและพยายามต่อสู้เพื่อจูงใจแรงงานที่ยังไม่ได้จัดตั้งเหล่านี้

การจัดตั้งแรงงานในภาคเศรษฐกิจนี้เป็นหนึ่งในภารกิจที่สำคัญที่สุดที่สหภาพแรงงานจะต้องเผชิญในช่วงทศวรรษหน้า การทำงานร่วมกับแรงงานนอกระบบนั้นมีข้อดีหลายประการ เช่น

- เป็นโอกาสที่จะขยายฐานสมาชิกนอกเหนือไปจากสมาชิกตามภาคการผลิตแบบเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่สหภาพแรงงานกำลังสูญเสียสมาชิกจากการปลดออกจางานและอำนาจการต่อรอง
- ทำให้สหภาพแรงงานสามารถเป็นตัวแทนแรงงานมากขึ้น
- สามารถให้การอบรมทักษะเฉพาะที่สำคัญต่างๆ ของสหภาพแรงงาน
- ทำให้อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานเข้มแข็งขึ้น โดยสร้างการยอมรับและขยายความสัมพันธ์ไปสู่ผู้รับเหมาช่วงและแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน
- เป็นโอกาสให้ดำเนินการจัดตั้งในชุมชนที่ไม่อยู่ในสถานประกอบการ
- ได้รับความสนใจในวงกว้างขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถของสหภาพแรงงานในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับมวลชน
- เชื่อมโยงสมาชิกสหภาพแรงงานกับครอบครัวของสมาชิกซึ่งทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ
- สามารถรักษาความสัมพันธ์กับสมาชิกสหภาพแรงงานและให้บริการสมาชิกที่ถูกบังคับให้ออกจากภาคเศรษฐกิจในระบบ เช่น ถูกปลดออกจางาน เป็นต้น
- ปรับปรุงฐานะการเงินและทรัพยากรของสหภาพแรงงานให้ดีขึ้น
- ปรับปรุง การรับรู้ที่ผิดๆ เกี่ยวกับสหภาพแรงงานและบทบาท

ความท้าทายจากภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่มีต่อสหภาพแรงงาน

ด้วยลักษณะที่หลากหลายของแรงงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงานของเศรษฐกิจนอกระบบก่อให้เกิดความท้าทายต่อสหภาพแรงงานซึ่งพยายามจัดตั้งองค์กรและเป็นตัวแทนแรงงานนอกระบบ เนื่องจาก:

- แรงงานนอกระบบไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน และอาจมีผลประโยชน์แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด
- แรงงานเหล่านี้อาจมีพื้นฐานความสนใจที่แตกต่างจากสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ ตัวอย่างเช่น มีความผูกพันด้านเชื้อชาติ ครอบครัวและเครือญาติที่เข้มแข็งกว่าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชนชั้นแรงงาน

- บ่อยครั้งที่พบว่าแรงงานนอกระบบต้องทำงานดิ้นรนให้อยู่รอดในชีวิตประจำวันมากเสียจนไม่มีโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการเคลื่อนไหวได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื่องจากพวกเขาขังมองไม่ออกว่าการกระทำดังกล่าวหรือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะช่วยแก้ปัญหาความจำเป็นพื้นฐานของพวกเขาได้อย่างไร ในทางปฏิบัติ
- ด้วยลักษณะของงานที่ไม่มีความมั่นคง ทำให้แรงงานเหล่านี้มักกังวลว่าจะสูญเสียการจ้างงานเมื่อเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน
- กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่มีอยู่ไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ
- แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานที่บ้านและในกิจการขนาดเล็ก เป็นกลุ่มที่สหภาพแรงงานติดต่อและระดมได้ยาก การผลักดันในการจัดตั้งองค์กรอาจต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง ทำได้ยากและต้องใช้ทั้งเวลาและทรัพยากรมาก
- สหภาพแรงงานหลายแห่งไม่มีกลยุทธ์ในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบที่ได้รับการทดสอบประสิทธิภาพแล้ว
- สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอยู่อาจไม่เข้าใจเหตุผลในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ และอาจคัดค้านไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจำเป็นต่อการเข้าถึงแรงงานนอกระบบ

สหภาพแรงงาน อาจมีแนวทางการจัดการกับปัญหาของแรงงานนอกระบบได้ดังต่อไปนี้ คือ:

1. **ตั้งเจตจำนงทางการเมืองและทิศทางที่ชัดเจน:** แกนนำสหภาพแรงงานต้องยอมรับว่า การจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ ของสหภาพ ทั้งต้องจัดให้มีบุคลากรและทุนเพียงพอต่อการดำเนินการดังกล่าว หรือต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ
2. **การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย:** หากกฎหมายของประเทศหนึ่งเป็นอุปสรรคในการจัดตั้งแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ เช่น กฎหมายยอมรับเฉพาะองค์กรของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างซึ่งมีนายจ้างที่ระบุได้ชัดเจน สหภาพแรงงานจำเป็นต้องผลักดันรัฐบาลให้เปลี่ยนแปลงกฎหมายที่จำเป็น
3. **การเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับ:** เปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่ขัดขวางการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ
4. **เรียนรู้ยุทธศาสตร์การจัดตั้งแบบใหม่:** สหภาพแรงงานต้องเรียนรู้ยุทธศาสตร์การจัดตั้งแบบใหม่ซึ่งเหมาะกับแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งอาจหมายถึง การกำหนดคู่เจรจาใหม่ (เช่น ในกรณีของผู้ค้าหาบเร่แผงลอย คู่เจรจาคือเทศบาลแทนที่จะเป็นนายจ้าง) รวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์และข้อเรียกร้องในการต่อรองร่วมกันใหม่ (เช่น เป็นการต่อรองร่วมกันบนพื้นฐานของอุตสาหกรรม และหลักการประนีประนอม แทนที่จะเป็นการต่อรองบนพื้นฐานของบริษัท) ต้องมีการปรับวิธีการรับสมัครให้เข้ากับสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ โดยมีเป้าหมายไปที่แรงงานหญิง และเยาวชนเป็นพิเศษ
5. **จัดให้มีนโยบายและบริการที่เหมาะสม:** สหภาพแรงงานต้องสร้างความคุ้นเคยและคิดค้นบริการใหม่ๆ สำหรับแรงงานที่ไร้การคุ้มครองและไม่ใช้ลูกจ้าง โดยเปลี่ยนจากบริการซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ การยุติข้อพิพาทแรงงาน และการเจรจาต่อรองในนามลูกจ้าง ไปสู่นโยบายและบริการซึ่งเกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองกับคู่เจรจาใหม่ๆ การเข้าถึงสินเชื่อรายย่อย และการขยายขอบเขตของกฎหมายแรงงาน

6. **พัฒนาทักษะที่จำเป็นด้านเทคนิคในธุรกิจขนาดเล็กและการพัฒนาความร่วมมือ:** สหภาพแรงงานต้องเรียนรู้แง่มุมด้านเทคนิคในการพัฒนาธุรกิจ ซึ่งรวมถึงการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ การจัดการธุรกิจ แผนการเงิน สินเชื่อทางสังคมและการสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การปฏิบัติที่ดิน เป็นต้น เหล่านี้จะช่วยยกระดับความสามารถในการชำระเงินบำรุงค่าสมาชิกและตอบสนองความต้องการในการรักษาจำนวนสมาชิกสหภาพ
7. **จัดตั้งองค์กรแรงงานหญิงและพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้หญิง:** การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบนั้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดตั้งองค์กรแรงงานหญิงและความร่วมมือของผู้หญิงในขบวนการต่างๆ แล้วจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบประเพณีและวิถีทางที่ผู้ชายเป็นใหญ่ซึ่งพบได้ทั่วไปในสหภาพแรงงานของแรงงานในระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้หญิงในเศรษฐกิจนอกระบบได้ขึ้นมามีบทบาทในฐานะผู้นำ มาตรการเหล่านี้ ได้แก่ การริเริ่มนำแผนการสนับสนุนผู้ด้อยสิทธิมาใช้ในโครงสร้างสหภาพแรงงาน โดยผลักดันให้จัดซื้อเรียกร้องต่างๆ ของแรงงานหญิงไปอยู่อันดับแรกของวาระการต่อรอง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ธรรมเนียม และการปฏิบัติต่างๆ
8. **เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์:** สหภาพแรงงานสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ที่ได้ดำเนินการจัดตั้งองค์กรในภาคเศรษฐกิจนอกระบบไปแล้วโดยการเยี่ยมชมแลกเปลี่ยนหรือประชุมอื่นๆ เหล่านี้สามารถช่วยให้สหภาพแรงงาน หลีกเลี่ยงความผิดพลาดบางประการ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จมากกว่า แทนที่จะสร้างยุทธศาสตร์ขึ้นใหม่อีก ดังมีตัวแบบหลายอย่างที่ใช้กันอยู่ในหลายประเทศ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ในกรณีที่ไม่มิตัวแบบหนึ่งตัวแบบใดที่เหมาะสมพอดีตัวอย่างที่ดีของสหภาพและสหพันธ์แรงงานต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในการรวมแรงงานในระบบและนอกระบบภายในเขตรับผิดชอบของตนจะใช้เป็นแรงบันดาลใจและแนวทางได้ (เช่นที่คู่มือฉบับนี้มุ่งหมายให้เป็นเช่นนั้น)
9. **การจัดตั้งแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบในฐานะแรงงานและคนที่เท่าเทียมกัน:** เนื่องจากแรงงานนอกระบบมักจะถูกกลดความสำคัญ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำทำให้มีแนวโน้มว่าแรงงานในระบบจะต้องการทำสิ่งต่างๆ แทนที่จะจัดตั้งองค์กรเพื่อให้พวกเขาได้เป็นตัวแทนและเป็นผู้กำหนดระเบียบวาระองค์กรของตนเอง แรงงานในระบบจำเป็นต้องระลึกรู้อยู่เสมอและมีวินัยที่ดีที่จะต้องหลีกเลี่ยงแนวโน้มเช่นนี้ โดยพึงระลึกถึงการต่อสู้ที่ผ่านมา ที่ตนต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้มาซึ่งการเป็นตัวแทนด้วยตนเองแทนที่จะให้ผู้อื่นเป็นตัวแทนให้
10. **การรณรงค์ร่วมกัน:** เพื่อให้การรณรงค์ร่วมกันประสบความสำเร็จ สหภาพแรงงานจำเป็นต้องตระหนักอยู่เสมอว่า จะต้องมิทั้งข้อเรียกร้องจากแรงงานนอกระบบและในระบบ เพราะเหตุว่า หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากแรงงานนอกระบบ การรณรงค์ร่วมกันนั้นก็ไม้อาจประสบความสำเร็จ
11. **การรับมือกับโลกาภิวัตน์:** แรงงานจะต้องเผชิญหน้ากับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ด้วยการรวมตัวกัน เพื่อหาทางสร้างอำนาจในการเจรจาต่อรองเพื่อลดผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ ซึ่งต้องรวมถึงการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้มีการหาข้อตกลงด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเกี่ยวกับผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจในครัวเรือนและระบบการจ้างงาน และเพื่อชี้แจงประเด็นต่างๆ ที่สร้างความกังวลให้กับแรงงานนอกระบบ

12. การเป็นผู้นำในประชาสังคม: หากสหภาพแรงงานสามารถเป็นตัวแทนของคนทำงานในสังคมได้ก็ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ถือว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นผู้นำของประชาสังคมหรือขบวนการทางสังคม สหภาพแรงงานจะขยายขอบเขตการเป็นตัวแทนแรงงานในวงที่กว้างขึ้นหากสามารถเป็นตัวแทนให้กับแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบได้อย่างแท้จริง และหลังจากนั้นก็จะมีความพร้อมมากขึ้นในการรับบทบาทเป็นผู้นำประชาสังคม

การริเริ่มต่างๆ ซึ่งกำลังดำเนินการโดยขบวนการแรงงานในต่างประเทศ

ในช่วงไม่กี่ปีมานี้มีความก้าวหน้าบางประการในด้านการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบซึ่งเกิดจากการผนึกกำลังกันระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสตรี องค์กรของแรงงานนอกระบบ สหภาพแรงงานระหว่างประเทศและในประเทศ และองค์การการศึกษาของแรงงาน เพื่อผลักดันระเบียบวาระในการจัดตั้งองค์กร การผนึกกำลังนี้ได้นำไปสู่การริเริ่มในการจัดตั้งองค์กรมากมายในภูมิภาคต่างๆ ของโลก ตั้งแต่อินเดียซึ่งเป็นผู้บุกเบิกการจัดตั้งแรงงานในภาคนี้ ไปจนถึงแอฟริกาใต้ โคลัมเบีย ฟิลิปปินส์ ไทย บราซิล เม็กซิโก อังกฤษ นามิเบีย อูรุกวัย เปรู ฮองกง และอื่นๆ ซึ่งมีตัวอย่างอีกจำนวนมากที่แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มของแรงงานที่จัดตั้งองค์กรด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานที่ทำงานบ้าน และแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน สภาแรงงานระดับประเทศหลายแห่งก็ให้การสนับสนุนโครงสร้างดังกล่าว หรือกำลังริเริ่มดำเนินการด้วยตนเอง โดยร่วมมือกับกลุ่มอื่นๆ ในประชาสังคม

นอกเหนือจากเครือข่ายแรงงานในระบบระหว่างประเทศแล้ว ยังมีการจัดตั้งเครือข่ายแรงงานนอกระบบระหว่างประเทศขึ้นอีก 2 แห่ง คือ *เครือข่ายเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน (HomeNet International)* ซึ่งก่อตั้งในปี ค.ศ. 1994 เป็นเครือข่ายของตัวแทนสหภาพแรงงานที่ทำการผลิต และรับงานไปทำที่บ้าน และสมาคมอื่นๆ ของแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน และ *เครือข่ายผู้ค้าขายบนทางเท้า (StreetNet International)* ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1995 ในการประชุมเพื่อสิทธิของผู้ค้าหาบเร่แผงลอยโดยมีองค์กรและกลุ่มสนับสนุนใน 11 ประเทศทั่วโลก และ *เครือข่ายระหว่างประเทศเพื่อการจัดตั้งองค์กรแรงงานหญิงในเศรษฐกิจนอกระบบในโลกาภิวัตน์ (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO))* ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อต้นปี ค.ศ. 1997 เป็นเครือข่ายระหว่างประเทศของสหภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันผลประโยชน์ของแรงงานหญิงในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ผ่านการวิจัย แผนปฏิบัติการ และนโยบายต่างๆ

สมาพันธ์แรงงานเสรีนานาชาติ หรือ ไอซีเอฟทียู (International Confederation of Free Trade Union's (ICFTU)) ซึ่งได้ตั้งคณะทำงานด้าน *งานนอกระบบและงานที่ไร้การคุ้มครอง* เพื่อทำงานร่วมกับตัวแทนจากองค์กรสมาชิกในประเทศต่างๆ องค์กรระดับภูมิภาค และแต่ละภาคการผลิตในสหพันธ์แรงงานสากล (Global Union Federations) คณะทำงานนี้จะพัฒนายุทธศาสตร์แรงงานในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ โดยเน้นไปที่การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การจ้างงาน “ในระบบ” เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้

สุดท้าย คือ *สมาคมสหพันธ์การศึกษาคนงานนานาชาติ (The International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA))* เป็นองค์กรภายใต้สถาบันการศึกษาด้านแรงงานซึ่งได้ให้การรับรองมติในระหว่างการประชุมสามัญในปี ค.ศ. 2000 ว่าจะให้ความช่วยเหลือในการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบโดยใช้โครงการให้การศึกษาและเครือข่ายต่างๆ ได้แก่ เครือข่ายระดับภูมิภาค หรือเครือข่ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

ที่มา

- Birchall, Johnston (2001). 'Organising Workers in the Informal Sector: A Strategy for Joint Co-operative-Trade Union Action'. Geneva: ILO.
- Horn, Pat (2002). 'What lessons for engaging the New Partnership for Africa's Development (NEPAD)? Organising the Informal Sector: Lessons for Labour'.
At http://www.global-labour.org/organising_lessons.htm, accessed November 2004.
- Various contributors (2002). 'Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?' ILO Labour Education 127 (2): 1-60.
- Various contributors (1999). 'Trade Unions in the Informal Sector: Finding Their Bearings'. ILO Labour Education 116 (3): 1-60.

ชุดการเรียนรู้ที่ 2

เศรษฐกิจนอกระบบกับสิทธิแรงงาน



เศรษฐกิจนอกระบบกับสิทธิแรงงาน

บทที่ 5

เรื่องสิทธิของแรงงานนอกระบบและงานที่มีคุณค่า

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> อธิบายถึงลักษณะของงานที่มีคุณค่าได้ ชี้แจงสภาพปัญหาด้านสิทธิและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการจ้างงานนอกระบบ ระบุแนวทางที่อาจนำไปสู่การส่งเสริม “งานที่มีคุณค่า” ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ
เวลาที่ใช้	2 ชั่วโมง
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน
เนื้อหา	<p>ประเด็นสำคัญมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานนอกระบบ สิทธิขั้นพื้นฐานของการทำงาน หลักการ “งานที่มีคุณค่า” คืออย่างไร

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทบทวนกรณีศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ■ อธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการ ■ ทบทวนกรณีศึกษาจากบทที่ 4 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฯ เข้าใจถึงวิธีการดำรงชีพของแรงงานนอกระบบ ปัญหาอุปสรรค ลักษณะอาชีพ สุขภาพและความปลอดภัย รายรับรายจ่าย ฯลฯ 	15 นาที
2. ระดมความคิด	<p>แบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่มให้อ่านเอกสารประกอบท้ายบทที่ 5 แล้วช่วยกันระดมความคิดเห็นแล้วหาข้อสรุปในกลุ่มย่อยของตนโดยเน้นที่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความหมายของงานที่มีคุณค่า ● หลักเกณฑ์ของงานที่มีคุณค่า ● จากหลักเกณฑ์ 4 ประการของงานที่มีคุณค่า ให้แต่ละกลุ่มจัดหมวดหมู่ปัญหาของแรงงานนอกระบบที่ตนได้สัมผัสเอาไว้ ● วิธีการแก้ปัญหาของแรงงานนอกระบบที่อาจเป็นไปได้ 	50 นาที
3. นำเสนอ	ผู้แทนกลุ่มย่อยนำเสนอข้อสรุปกลุ่มละ 10 นาที	40 นาที
4. สรุปบทเรียน	วิทยากรสรุปและเพิ่มเติมเนื้อหาจากการรายงานในกลุ่มย่อยแล้วเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ซักถาม	15 นาที

เศรษฐกิจนอกระบบกับแนวคิดเรื่อง งานที่มีคุณค่า และการคุ้มครองทางสังคม²

ที่ประชุมใหญ่ของ ILO สมัยที่ 87 ปี 2540 มีมติรับรองวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) และปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่องานที่มีคุณค่าของประเทศ (National Plan of Action for Decent Work)

วัตถุประสงค์หลักของระเบียบวาระงานที่มีคุณค่า คือ การขยายการคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะในเรื่องงานที่ปลอดภัยและมั่นคง ซึ่งรวมถึงการขยายการคุ้มครองไปสู่ภาคนอกระบบ ชุมชน และองค์กรเอกชน และในการประชุมใหญ่สมัยที่ 90 ปี 2545 ของ ILO ก็มีมติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับผู้ทำงานทุกคนทุกสถานที่ ทั้งหญิงและชาย จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์แบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การบรรเทาปัญหาความยากจน รวมทั้งมาตรการในระดับนานาชาติ เช่น เป้าหมายแห่งสหประชาชาติ และเครือข่ายการจ้างงานเยาวชน เข้ากับงานหลัก 4 ด้าน (Four Pillars of Decent Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้แก่

(1) **หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน** (Fundamental Principles and Rights at work) ประกอบด้วย เสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การจัดการใช้แรงงานบังคับ การจัดการใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมสิทธิโดยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและสถาบัน

● **สิทธิในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กรและร่วมเจรจาต่อรอง** คนงานและนายจ้างต้องได้รับการประกันสิทธิและเสรีภาพในการดำเนินงานต่างๆ ในการดำเนินการเพื่อขยายและปกป้องผลประโยชน์ของพวกเขา ส่งผลให้คนงานมีอำนาจในการเจรจาปัญหาที่สำคัญสำหรับตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ลูกจ้างและนายจ้างผู้ซึ่งได้ดำเนินการจัดตั้งองค์กรขึ้นมายังมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง โดยมีการห้ามมิให้มีการแทรกแซงองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง ส่งเสริมการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองโดยสมัครใจในกลุ่มคนงานและนายจ้าง อย่างไรก็ตามพบว่าอุปสรรคในการใช้สิทธิดังกล่าว คือ เกิดความล่าช้าหรือกีดกันการจัดตั้งองค์กรขึ้น เนื่องจากกฎหมายของบางประเทศไม่ได้นิยามคนทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบว่าเป็นลูกจ้างหรือนายจ้าง หรือมีระเบียบบังคับควบคุมและจำกัดการจัดตั้งองค์กรในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

● **สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้ทำงานและการจัดการบังคับแรงงาน** ได้มีการกำหนดให้ยกเลิกการใช้แรงงานบังคับในทุกกรณี ยกเว้นการเกณฑ์ทหาร การใช้แรงงานนักโทษในบางกรณี การเกณฑ์แรงงานในภาวะฉุกเฉิน และงานสาธารณะบางประเภท ห้ามการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การควบคุมแรงงานและการลงโทษแรงงานที่นัดหยุดงาน ตลอดจนการกีดกันทางเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

² สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและสำนักงานประกันสังคม. 2546. งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ

- **สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการทำงาน** ส่งเสริมการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ชักจูงการกีดกันด้านอาชีพและการทำงานทุกรูปแบบของผู้ประกอบอาชีพทั้งในและนอกระบบโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองและสังคม ตลอดจนกำหนดให้คนงานชายและหญิงที่ทำงานอย่างเท่าเทียมกันได้ค่าตอบแทนเท่ากัน
- **สิทธิของเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีที่จะได้รับการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม** ต้องมีการป้องกันช่วยเหลือเด็กให้พ้นจากงานในรูปแบบของการใช้แรงงานเยี่ยงทาส การจัดหา หรือเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี การผลิตสื่อหรือการแสดงลามก รวมทั้งการทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมเสี่ยงภัยเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก ซึ่งลักษณะงานเหล่านี้มักจะปรากฏในเศรษฐกิจนอกระบบ นอกจากนี้ เด็กต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือการฝึกอบรมวิชาชีพ

(2) **การสร้างงานที่มีคุณภาพและการส่งเสริมศักยภาพที่จะได้รับการจ้างงาน (Productive Employment)** ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มผลิตภาพแก่ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ โดยการลงทุนด้านความรู้และทักษะ การสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการพัฒนาสถานประกอบการและแก้ไขอุปสรรคต่างๆ เช่น การเข้าถึงเครดิต การตลาด การฝึกอบรม และกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมยากที่จะปฏิบัติตาม

(3) **การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)** ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health) และการขยายและส่งเสริมการประกันทางสังคม (Social Security) ซึ่งรูปแบบการประกันทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ ที่มีความหลากหลาย การกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ การให้ผลประโยชน์ทดแทน และการบริหารจัดการจำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสม

(4) **การสร้างความเข้มแข็งให้กับการมีผู้แทนและการมีสิทธิแสดงความคิดเห็น (Social Dialogue)** ภาครัฐเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดตั้งองค์กรและผู้แทนของผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งส่งเสริมหน้าที่ความเป็นผู้แทนขององค์กร นอกจากนี้ รัฐต้องตระหนักถึงบทบาทขององค์กรเหล่านี้ในฐานะเป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมหารือหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และสนับสนุนให้มีกลไกการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ สหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง รวมทั้งกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ

ปัญหาการคุ้มครองและส่งเสริมผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย

ในภาพรวมบทบาทของเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทยได้รับการยอมรับโดยหน่วยงานที่สำคัญ คือ สภาพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญระดับชาติในปี พ.ศ. 2547 เรื่อง “การบริหารจัดการเศรษฐกิจนอกระบบ” ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริม การจัดการ และการขยายความคุ้มครองผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงเพื่อขยายความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และแรงงานภาคเกษตร ตลอดจนกำลังดำเนินการขยายประกันสังคมเพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกประเภท อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบ อาจสรุปได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ด้อยสิทธิและด้อยโอกาสในประเด็นสำคัญต่อไปนี้

1) การคุ้มครองการจ้างงาน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น

ระบบข้อมูล

การขาดระบบข้อมูลทำให้สถานการณ์และปัญหาของแรงงานนอกระบบไม่ได้รับการรับรู้และติดตามอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต่างๆ ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายและมาตรการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม แม้ว่าจะสามารถประมาณการจำนวนแรงงานนอกระบบในภาพรวมได้ ก็ไม่สามารถประมาณการจำนวนแรงงานนอกระบบตามกลุ่ม ตามพื้นที่ ตามสภาพปัญหา ซึ่งเป็นข้อมูลจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาแรงงานนอกระบบ

ในปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบบางกลุ่ม เช่น เกษตรกรและแรงงานภาคเกษตรจากสำมะโนการเกษตร และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ส่วนแรงงานอื่นๆ เช่น แรงงานก่อสร้างนั้นมีการประมาณการจำนวนและค่าตอบแทนจากการสำรวจภาวะการก่อสร้าง นอกจากนี้แล้วยังไม่มีระบบข้อมูลสำหรับแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ทำงานนอกถิ่นฐาน ทำงานเป็นบางฤดูกาล บางช่วงเวลา และกลุ่มที่ยกย้ายสถานที่ทำงานตลอดเวลา

การจดทะเบียน-การรับรอง

การที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีการจดทะเบียนการประกอบอาชีพ เกิดจากการขาดกฎหมายรองรับ และการที่หน่วยงานภาครัฐยังไม่เห็นความสำคัญที่จะดำเนินการอย่างจริงจัง มีเพียงการดำเนินการจดทะเบียนและจัดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาเป็นครั้งคราว ไม่มีความต่อเนื่อง แรงงานนอกระบบบางส่วนก็ลังเลที่จะจดทะเบียนถ้าไม่มีความชัดเจนว่าจะได้รับประโยชน์และความคุ้มครองคุ้มค่ากับที่จะต้องถูกจัดระเบียบด้วยกฎเกณฑ์ต่างๆ หรือไม่

ข้อสังเกต คือ แรงงานนอกระบบกลุ่มที่ต้องจดทะเบียนเพราะต้องมีใบอนุญาต เช่น คนขับรถแท็กซี่ รถสามล้อเครื่อง รถบรรทุก น่าจะสามารถพัฒนาระบบข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมได้ด้วย แต่การจดทะเบียนมีวัตถุประสงค์เพื่อการควบคุมกำกับมากกว่าการดูแลด้านการคุ้มครองทางสังคม จึงยังไม่มีการพัฒนาระบบข้อมูลที่ครอบคลุมพอที่จะใช้ในการขยายการคุ้มครองทางสังคมแก่คนกลุ่มนี้

การที่ไม่มีการจดทะเบียนและให้การรับรองทำให้แรงงานนอกระบบเหล่านี้ต้องประสบความไม่แน่นอนในการบังคับใช้กฎหมาย มีโอกาสสูงที่จะถูกข่มขู่และรีดไถจากผู้มีอิทธิพลหลายรูปแบบ และทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมและคุ้มครองเช่นแรงงานในระบบ

การส่งเสริมด้านทุนและการฝึกอบรม

แรงงานนอกระบบบางกลุ่ม เช่น เกษตรกร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มงานหัตถกรรม ได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานราชการต่างๆ บ้าง แต่ยังต้องการการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ด้านการผลิต การบริหารจัดการ ตลอดจนด้านทักษะฝีมืออีกมาก โครงการ OTOP ซึ่งให้เห็นทั้งศักยภาพและความต้องการการสนับสนุนของแรงงานนอกระบบในแทบทุกพื้นที่ของประเทศ

แรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ทำงานด้านการบริการได้รับการฝึกอบรมในวงจำกัด เช่น คนรับใช้ พี่เลี้ยงเด็ก และคนชราได้รับการฝึกอบรมจากกรมประชาสงเคราะห์ และสำนักงานจัดหางานเอกชน คนขับรถแท็กซี่ได้รับการฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย แต่ผู้ได้รับอบรมมีจำนวนน้อยมาก และการจัดการฝึกอบรมขาดความต่อเนื่อง

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงแหล่งทุน และอาศัยทุนนอกระบบเป็นแหล่งทุนสำคัญ ทำให้มีภาระหนี้สูง เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาและขยายกิจการ แรงงานนอกระบบที่ได้รับการสนับสนุนด้านทุนมากที่สุดคือเกษตรกร ซึ่งมีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็นแหล่งทุนสำคัญ ปัจจุบันแรงงานนอกระบบบางประเภทมีโอกาสเข้าถึงทุนในระบบมากขึ้น เช่น กองทุนหมู่บ้าน ธนาคารประชาชน และโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน

2) การคุ้มครองสิทธิแรงงาน

แรงงานนอกระบบจำนวนมากไม่ได้รับประโยชน์จาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่มีบางกลุ่มที่ได้รับการคุ้มครองโดยการออกกฎกระทรวงซึ่งมีแนวทางการให้การคุ้มครองแตกต่างจากแรงงานในระบบ ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานในงามประมงทางทะเล และแรงงานในงามบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือทะเล แรงงานเกษตร

อย่างไรก็ดี แม้ในกรณีกลุ่มที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายบางส่วนแล้ว เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ก็พบว่ามี การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติน้อยมาก นายจ้างยังมีวิธีหลบเลี่ยงกฎหมายหลายรูปแบบ เช่น ไม่จดทะเบียน ไม่นำส่งวัสดุดิบ แต่ให้ผู้รับงานซื้อจากร้านค้าที่กำหนด

นอกจากนั้น ยังมีแรงงานจำนวนมากซึ่งในทางกฎหมายถือเป็นแรงงานในระบบ เช่น แรงงานที่ทำงานบ้าน ซึ่งอยู่ในกรอบที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานจาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติไม่ได้รับการคุ้มครอง และมีสภาพการจ้างและการทำงานเหมือนแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นๆ

3) การคุ้มครองทางสังคม ได้แก่

ประกันสังคมและสุขภาพ

หลักประกันสุขภาพเป็นสิทธิประโยชน์ที่แรงงานนอกระบบให้ความสำคัญมากที่สุด และก่อนที่จะมีโครงการประกันสุขภาพ 30 บาท การขาดหลักประกันสุขภาพเป็นความด้อยสิทธิที่สำคัญยิ่ง ก่อน พ.ศ. 2544 แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่ได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพ นอกจากกลุ่มที่ได้รับบัตรประกันสุขภาพสำหรับผู้มีรายได้น้อย แต่ปัจจุบันแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ได้รับสิทธิการประกันสุขภาพของโครงการประกันสุขภาพ 30 บาท

หลักประกันสุขภาพตามโครงการนี้ให้ประชาชนคนไทยทุกคน สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นผู้ป่วยใน หรือผู้ป่วยนอก ณ สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชนที่ร่วมโครงการตามที่กำหนดในพื้นที่ๆ อยู่อาศัยโดยเสียค่าบริการ ครั้งละ 30 บาท และการบริการบางประเภทไม่เสียค่าใช้จ่าย เช่น การตรวจและดูแลสุขภาพครรภ์ การดูแลสุขภาพเด็ก การวางแผนครอบครัว การตรวจสุขภาพประชาชนทั่วไปและกลุ่มเสี่ยง ในกรณีฉุกเฉินสามารถรับบริการที่สถานพยาบาลอื่นได้ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง แรงงานที่มีได้ทำงานในพื้นที่ที่ตนเองมีทะเบียนบ้านสามารถขอใช้บริการที่สถานพยาบาลในพื้นที่ๆ ตนย้ายมาพักอาศัยได้ แต่ต้องให้เจ้าของบ้านที่แรงงานมาพักอาศัยหรือเช่าอยู่ให้การรับรอง (โดยใช้สำเนาบัตรประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของเจ้าของบ้าน และจดหมายรับรองจากเจ้าของบ้าน) โดยแจ้งจุดบริการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ การย้ายสถานพยาบาลทำได้ปีละ 2 ครั้ง สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่มีเจ้าบ้านชัดเจน เช่น แรงงานก่อสร้างที่พักอาศัยในสถานที่ก่อสร้างจะต้องให้ผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำชุมชนให้การรับรอง

ในทางปฏิบัติ แรงงานย้ายถิ่นยังพบปัญหาในการขอการรับรองสิทธิ ส่วนแรงงานที่เคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานบ่อยๆ หรือตลอดเวลา เช่น แรงงานก่อสร้าง คนขับรถบรรทุก มีโอกาสที่จะใช้สิทธิน้อยมาก และแรงงานนอกระบบที่ใช้สิทธิดังกล่าวยังรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติต่อยกกว่าแรงงานในระบบที่ใช้สิทธิประกันสังคมมาก

เนื่องจากแรงงานนอกระบบเกือบทั้งหมดไม่ได้อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคม นอกจากกลุ่มที่เคยเป็นผู้ประกันตนในระบบที่สมัครสถานภาพสมาชิกของกองทุนประกันสังคม ฉะนั้นจึงไม่ได้รับการคุ้มครองในกรณีเสียชีวิต พิการหรือทุพพลภาพ จากการทำงาน ตกงาน ชราภาพ และไม่ได้ค่าเลี้ยงดูบุตร ฯลฯ

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ในภาพรวมทั้งผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบยังต้องการข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการอีกมาก ปัจจุบันแรงงานส่วนใหญ่เองยังไม่ให้ความสนใจกับเรื่องดังกล่าวมากนัก แม้ว่าสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบมีความล่อแหลมต่อการเกิดอุบัติเหตุและปัญหาอาชีวอนามัยสูง เช่น แรงงานก่อสร้างมีความเสี่ยงที่จะได้รับบาดเจ็บไปจนถึงทุพพลภาพและเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ ผู้ขับขีพาทะรับจ้างมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาทางอาชีวอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้แรงงานนอกระบบแทบทุกกลุ่มยังทำงานเกือบทุกวัน ไม่มีวันหยุด ทำให้โอกาสที่จะเกิดปัญหาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นจากความล้าหลังร่างกายและจิตใจ

4) การรวมตัวเป็นองค์กร

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์

เป็นการยากที่แรงงานนอกระบบสามารถรวมตัวกันได้อย่างต่อเนื่อง เพราะลักษณะการทำงานที่เป็นอิสระ ขาดองค์กรและกลไกสนับสนุน และส่วนใหญ่ไม่มีข้อตกลงการจ้างแรงงาน จึงไม่สามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพและเรียกร้องต่อรองสภาพการจ้างและข้อพิพาทแรงงานตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้แต่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งลักษณะงานเอื้อต่อการรวมตัวกัน และมีการรวมกันเป็นกลุ่มย่อยในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนมีความพยายามพัฒนาเครือข่ายให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ก็ยังพบว่ามีเพียงร้อยละ 4.4 ของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีการรวมกลุ่มกัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545, รายงานการสำรวจการรับงานมาทำที่บ้าน พ.ศ. 2545)

การขาดกลุ่ม/องค์กรที่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญในการยกระดับปรับสภาพของแรงงานนอกระบบทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองกับผู้ว่าจ้าง และการนำเสนอและผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานภาครัฐ ผลก็คือการพัฒนาแรงงานนอกระบบมีความคืบหน้าค่อนข้างช้าและอาจไม่ตรงตามความต้องการและสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ ซึ่งยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและตัดสินใจเท่าที่ควร

ตารางต่อไปนี้จะสรุปเปรียบเทียบการคุ้มครองและการส่งเสริมสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ โดยสังเขป

กลุ่มแรงงาน นอกระบบ	ระบบข้อมูล	การจดทะเบียน-ให้กำ รับรอง	การคุ้มครองแรงงาน	ประกันสังคมและสุขภาพ (ไม่รวม ม. 40 พ.ร.บ. ประกันสังคม)	เงินทดแทน	ความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย ในการทำงาน	การส่งเสริมด้านทุน และการฝึกอบรม	แรงงาน สัมพันธ์
ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	✓ การสำรวจผู้รับงาน ไปทำที่บ้านสำนักงาน สถิติแห่งชาติทำการ สำรวจทั่วประเทศ ในปี 2542, 2545 และ 2548	✓ สัมภาษณ์จดทะเบียน กับกองส่งเสริมการ สิงหนาท กรมการจัด การงาน แต่ปัจจุบันมี เพียงส่วนน้อยที่ จดทะเบียน	✓ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงานในงานที่รับ ไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 มีผล บังคับใช้ 8 กันยายน 2547 แต่มี เพียงส่วนน้อยที่ได้รับความ คุ้มครองเนื่องจากนายจ้าง หลีกเลี่ยงไปทำสัญญาจ้าง ทำของ จึงมีได้มีนายจ้างและ ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท และสวัสดิการ ชุมชนในบางกรณี	✗	✓ ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานในงานที่รับ ไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547	✓ กองทุน 50 ล้านบาท เพื่อให้ผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน กู้ในการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ชื่อวัสดุ อุปกรณ์ นอกจกนั้น ยังจัดฝึกอบรมด้าน ความปลอดภัยและ สุขอนามัย	✗
เกษตรกร/แรงงาน ภาคเกษตร	✓ สัมภาษณ์เกษตรกร (จัดทำทุก 10 ปี) และการสำรวจภาวะ เศรษฐกิจ สังคม ครัวเรือนและแรงงาน เกษตร	✓ มีการขึ้นทะเบียน และจัดทำบัตร ประชาชนเกษตรกร ตั้งแต่ปี 2545	✓ กฎกระทรวงว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงานในเกษตร- กรรม พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ 13 เมษายน 2548	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท และสวัสดิการ ชุมชนในบางกรณี	✗	✓ ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน ในงาน เกษตรกรรม	✓ ทัศน. กองทุนต่างๆ และมีกรมฝึกอบรม ปลูกพืชปลอดสารพิษ	✗
ชาวประมง	✓ สัมภาษณ์เกษตรกร (เฉพาะเกษตรกรที่ทำ ประมงน้ำจืด) (จัดทำ ทุก 10 ปี) ✓ สัมภาษณ์ประมง ทะเล (จัดทำทุก 10 ปี) และสำรวจการ เปลี่ยนแปลงทาง ประมงทะเล (ทั้งระยะ สั้นและยาว) แต่ปัจจุบัน ไม่ได้ทำแล้ว	✓ มีการจดทะเบียนและ เรือประมงทะเลและ อุปกรณ์การประมง ทะเล แต่ไม่ได้จด ทะเบียนชาวประมง ทะเล	✓ เฉพาะแรงงานประมงทาง ทะเลและงานบรรทุกหรือขน ถ่ายสินค้าเรือทะเลตามกฎหมาย กระทรวงว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานในทางทะเล พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงว่า ด้วยการคุ้มครองแรงงานในทาง บรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือทะเล พ.ศ. 2541	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท และสวัสดิการ ชุมชนในบางกรณี	✗	✓ ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานประมงทาง ทะเลและงานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้า เรือทะเล	✗	✗

กลุ่มแรงงาน นอกระบบ	ระบบข้อมูล	การจัดทะเบียน-ใช้การ รับรอง	การคุ้มครองแรงงาน	ประกันสังคมและสุขภาพ (ไม่รวม ม. 40 พ.ร.บ. ประกันสังคม)	เงินทดแทน	ความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย ในการทำงาน	การส่งเสริมด้านทุน และการฝึกอบรม	แรงงาน สัมพันธ์
รถตู้ รถจักรยานยนต์ รับจ้าง-รถแท็กซี่ สามล้อเครื่อง รถบรรทุก	X แต่หน้าจะสามารรถ พัฒนาได้จากระบบ การจัดทะเบียน	✓ รถแท็กซี่ รถ สามล้อเครื่อง รถ บรรทุก มีการจัด ทะเบียนรับรอง ✓ พ.ร.บ. รถยนต์ (ฉบับที่ 13) แก้ไข เพิ่มเติมเพื่อจัด ระเบียบรถจักรยาน- ยนต์รับจ้างมีผลบังคับ ใช้ 11 พฤษภาคม 2548 ✓ มีความพยายาม จัดทะเบียนและจัด ระเบียบรถตู้ด้วย มาตรการทางบริหาร	X	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท แต่มีโอกาส ใช้ได้น้อยเพราะสภาพ การทำงานที่ต้องเดินทาง ตลอดเวลาทำให้ไม่ สะดวกในการใช้บริการ	X	พ.ร.บ. ประกันภัยบุคคล ที่สาม	X	X
สามล้อถีบ	X แต่หน้าจะสามารรถ พัฒนาได้จากระบบ การจัดทะเบียน	✓ จัดทะเบียนในใบ อนุญาตขับขี่ที่เคลื่อน ที่กรมการขนส่ง ทางบก	X	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท	X	X	X	X
ทนายจ้าง	X การขึ้นทะเบียน โดยองค์กรปกครอง ท้องถิ่น	X บางแห่งมีการ ผ่อนผันและการจัด ระบบ แต่ยังมีใช้การ รับรอง	X	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท แต่มีโอกาส ใช้ได้น้อยเพราะปัญหา การย้ายถิ่นฐาน	X	X	✓ ธนาคารออมสิน นโยบายสินเชื่อรายย่อย และการแบงเล็งสิทธิ เป็นทุน	X

กลุ่มแรงงาน นอกระบบ	ระบบข้อมูล	การจัดทะเบียน-ให้การ รับรอง	การคุ้มครองแรงงาน	ประกันสังคมและสุขภาพ (ไม่รวม ส. 40 พ.ร.บ. ประกันสังคม)	เงินทดแทน	ความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย ในการทำงาน	การส่งเสริมด้านทุน และการฝึกอบรม	แรงงาน สัมพันธ์
ช่าง	X ออกทำโดยองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	X เขตบางกอกแห่ง จัดทะเบียน	X	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท แต่ส่วนใหญ่ ไม่ได้สิทธิ เพราะไม่มี ที่อยู่เป็นหลักแหล่ง	X	X	X	X
คนงานก่อสร้าง	X มีแต่ประมาณการ จำนวนและรายได้ จากการสำรวจภาวะ การก่อสร้าง	X	X	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท แต่มีโอกาส ใช้น้อยเพราะย้าย สถานที่ทำงานบ่อย	X	X	X	X
คนรับใช้	X	X	✓	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท แต่มีโอกาส ใช้น้อยเพราะปัญหา การย้ายถิ่นฐาน	X	X	X	X
หญิงขายบริการ	✓ กระทรวงสาธารณสุข	X	X	✓ เฉพาะประกันสุขภาพ 30 บาท	X	X	X	X
แรงงานต่างด้าว	กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงมหาดไทย	✓ กระทรวงมหาดไทย มีการจัดทะเบียน แต่ จัดได้เพียงบางส่วน	ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	✓ ได้รับประกันสุขภาพ 30 บาท เมื่อเสียชีวิต ทะเบียน	X	X	X	X

หมายเหตุ
 ✓ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมอาชีพ มีการจดทะเบียน มีระบบข้อมูล
 X ไม่ได้การคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมอาชีพ ไม่มีการจดทะเบียน ไม่มีระบบข้อมูล

ที่มา

- ประดิษฐ์ ชาสมบัติ. การศึกษาหารูปแบบการพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน. ธันวาคม 2542; คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร่วมกับสำนักวิชาการ บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจ. แนวทางด้านกฎหมายเพื่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. ธันวาคม 2542.
- ปารีชาติ ศิวะรักษ์ และคณะ. งานทบทวนเอกสารงานวิจัย “เรื่องเศรษฐกิจนอกระบบในประเทศไทย” กรกฎาคม 2548.
- จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. ระภาวีน ลิขณะวานิชพันธ์. พิมพ์ใจ ไมตรีเปรม. มาตรการและแนวทางการส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม. สิงหาคม 2544.
- บริษัท แอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. แนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล. กรกฎาคม 2546.
- ILO/ Sub-regional Office Bangkok. 2004. Technical note for extension of social security to the informal economy in Thailand.
- อภิญา เวชชัย และ ศิริพร ยอดกมลศาสตร์. 2547.

ชุดการเรียนรู้ที่ 3

องค์กรสหภาพแรงงานกับการจัดตั้ง แรงงานนอกระบบ



องค์กรสหภาพแรงงานกับการจัดตั้งแรงงานนอกระบบ

บทที่ 6

เรื่องหลักการและรูปแบบองค์กรสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรัชญา หลักการและรูปแบบขององค์กรสหภาพแรงงานและองค์กรอื่น 2. พิจารณารูปแบบองค์กรที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับแรงงานนอกระบบ โดยนำหลักการสหภาพแรงงานมาประยุกต์ใช้ 3. วิเคราะห์กรณีศึกษาและเหตุการณ์สมมติ ตามเอกสารท้ายบท
เวลาที่ใช้	2 ชั่วโมง
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน และควรมีแรงงานนอกระบบร่วมด้วย
เนื้อหา	<p>ประเด็นสำคัญมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการและองค์ประกอบของสหภาพแรงงาน 2. หลักการและรูปแบบขององค์กรแบบต่างๆ เช่น สหกรณ์กลุ่มอาชีพ 3. เกณฑ์ตัดสินความเป็นประชาธิปไตยและความเป็นอิสระ 4. รูปแบบการจัดตั้งองค์กรของแรงงานนอกระบบ

บทที่
6

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. นำเรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> ■ อธิบายที่มา วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการทำกิจกรรม ■ แบ่งกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม 	10 นาที
2. วิเคราะห์	<p>ในกลุ่มย่อย ให้แต่ละกลุ่มอ่านเอกสารประกอบกรณีศึกษาท้ายบทนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้คำถามต่อไปนี้เป็นแนวทาง</p> <p>คำถาม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. องค์กรใดบ้างที่เป็นสหภาพแรงงาน มีความเป็นอิสระและเป็นประชาธิปไตย 2. อะไรคือหลักเกณฑ์สำคัญที่นำมาใช้ตัดสิน 3. คุณคิดว่า นอกจากเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาแล้ว มีเกณฑ์อื่นๆ อีกหรือไม่ ให้ยกตัวอย่าง 	50 นาที
3. นำเสนอ	นำเสนอข้อสรุปกลุ่มย่อยให้กลุ่มใหญ่ฟัง โดยให้นำเสนอเฉพาะประเด็นใหม่ๆ ซึ่งกลุ่มก่อนหน้ายังไม่ได้กล่าวถึง (กลุ่มละ 10 นาที)	40 นาที

	<ul style="list-style-type: none"> ● วิทยากรให้บันทึกสิ่งที่ได้ข้อสรุปในกลุ่มย่อยลงในกระดาษฟลิปชาร์ตภายใต้หัวข้อ “หลักการพื้นฐานขององค์กรสหภาพแรงงาน และกลุ่มอาชีพ” หลังจากนั้นวิทยากรนำการระดมความคิดในกลุ่มใหญ่ คำถามคือ “คุณคิดว่านอกจากเกณฑ์ 3 ประการที่กล่าวมาแล้วยังมีหลักการหรือเกณฑ์อื่นๆ อีกหรือไม่ ได้แก่อะไรบ้าง” คำตอบที่ได้ให้เขียนรวมไว้ 	10 นาที
4. สรุปทบทวน	<p>วิทยากรสรุปผลการรายงานโดยให้เพิ่มเติมประเด็นได้ตามความเหมาะสม แต่ควรเน้นหลักการขององค์กรที่เป็นประชาธิปไตยและเป็นอิสระว่า มีองค์ประกอบเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สมาชิกมีอำนาจในการควบคุมองค์กร ● ความเป็นเจ้าขององค์กร ● การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกระตือรือร้น ● ความยั่งยืน ● ความเป็นหนึ่งเดียวของกระบวนการแรงงานทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ต้องอาศัยความสมานฉันท์และความเป็นประชาธิปไตย 	10 นาที

เอกสารประกอบกิจกรรมสำหรับผู้เข้าร่วม

กรณีศึกษา องค์กรใดเป็นสหภาพแรงงาน มีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นอิสระ

- 1. องค์กรเอกชนต่างชาติแห่งหนึ่ง** ได้ก่อตั้ง *ศูนย์สำหรับสวัสดิการแรงงาน* ขึ้น ซึ่งแรงงานที่เข้าร่วมจะได้รับเงินรายปีจำนวนเล็กน้อย สมาชิกสามารถใช้อุปกรณ์กีฬา ขอคำแนะนำเกี่ยวกับการเริ่มธุรกิจเล็กๆ เข้าร่วมกิจกรรมด้านวัฒนธรรม และเข้าเรียนในชั้นเรียนภาษาอังกฤษได้ ศูนย์นี้ควบคุมโดยคณะกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากองค์กรเอกชน ผู้นำชุมชนท้องถิ่น และตัวแทนจากสมาชิก
- 2. กลุ่มผู้หญิงจำนวน 50 คน** ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างและตั้งแผงขายอาหารที่ตลาดท้องถิ่น ได้รวมตัวกันขึ้นเป็น *สมาคมธุรกิจขนาดเล็กของสตรี* สมาคมนี้นำการประชุมกันเป็นประจำเพื่อพูดคุยถึงปัญหาที่พบร่วมกัน ซื้ออาหารในปริมาณมากจากร้านค้าส่งเพื่อให้ได้ส่วนลด และบางครั้งมีการให้เงินกู้กันเองเมื่อใครคนหนึ่งประสบปัญหาบางครั้งบางคราว มีการเลือกตัวแทนขึ้นเพื่อเจรจากับเจ้าหน้าที่ของตลาดหรือร้านค้าส่งในนามของสมาชิกสมาคม
- 3. สหภาพแรงงานผู้ขับรถประจำทางแห่งชาติ** เป็นตัวแทนของแรงงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทรถประจำทางซึ่งรัฐเป็นเจ้าของ หน่วยงานนี้จดทะเบียนกับหน่วยงานราชการและอยู่ในสังกัดของ สภาแรงงานแห่งชาติ เมื่อไม่กี่ปีมานี้ จำนวนสมาชิกทั้งหมดลดลงอย่างมากจาก 250 คน เหลือ 23 คน คณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงาน ประชุมกันนานๆ ครั้ง และไม่มีทางเลือกตั้งอย่างเป็นทางการมานานกว่าสิบปีแล้ว
- 4. สหภาพแรงงานร่วมของแรงงานทั่วไป** ก่อตั้งขึ้นเมื่อไม่นานมานี้โดยสมาชิกสำคัญคนหนึ่งของพรรคการเมืองฝ่ายค้าน ถือเป็นกรแยกตัวจาก *สหภาพของแรงงานทั่วไป* เพื่อต่อต้านการครอบงำของพรรคการเมืองที่ปกครองสหภาพของแรงงานทั่วไปอยู่ สหภาพแรงงานร่วมฯ ได้จัดการประชุมผู้แทนขึ้นเป็นครั้งแรก และได้เลือกผู้นำฝ่ายค้านขึ้นเป็นประธานสหภาพแรงงานตามวิถีทางประชาธิปไตย แต่หน่วยงานราชการปฏิเสธที่จะให้สหภาพแรงงาน นี้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- 5. สหภาพแรงงานนอกระบบแห่งชาติ** ตั้งขึ้นตามโครงการซึ่งดำเนินการโดยสภาแรงงานแห่งชาติ โดยได้รับความช่วยเหลือด้านงบประมาณจากสหภาพแรงงานต่างชาติต่างๆ สหภาพแรงงานนี้มีสมาชิก 3,500 คน จากภาคเศรษฐกิจต่างๆ และควบคุมโดยคณะกรรมการบริหารซึ่งได้รับการเลือกตั้งตามวิถีทางประชาธิปไตย สมาชิกส่วนใหญ่มีความยากจนมาก ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงตัดสินใจว่าสมาชิกทุกคนไม่ควรต้องจ่ายค่าสมาชิก สหภาพแรงงานนี้ยังคงได้รับเงินทุนจากต่างประเทศ ซึ่งนำมาจ่ายเงินเดือนและค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสำนักงานสหภาพแรงงาน
- 6. สมาคมคนขับรถแท็กซี่ มีสมาชิกจำนวน 200 คน** ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้าง บางคนเป็นเจ้าของรถแท็กซี่หรือรถประจำทางขนาดเล็ก บางคนขับรถของคนอื่นโดยจ่ายค่าเช่าให้ คนขับรถซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคมไม่ได้รับอนุญาตให้ใช้สถานีรถประจำทางหรือที่จอดรถแท็กซี่ซึ่งสมาคมเป็นเจ้าของ และเก็บ 'ค่าธรรมเนียม' ทุกครั้งที่สมาชิกใช้บริการ

7. **สภาพแรงงานโรงงานเครื่องดื่มน้ำที่ไม่ผสมแอลกอฮอล์** ก่อตั้งขึ้นโดยคนงานจำนวน 120 คน ซึ่งทำงานที่โรงงานบรรจุขวดของบริษัทเครื่องดื่มน้ำที่ไม่ผสมแอลกอฮอล์แห่งหนึ่ง แต่เดิมคนงานต้องการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานอาหารแห่งชาติ แต่คณะผู้บริหารกลัวว่าจะทำให้เกิดความขัดแย้ง จึงโน้มน้าวว่าแรงงานเหล่านี้ควรตั้งสหภาพของโรงงานของตนเองเพียงแห่งเดียว สหภาพนี้ไม่เกี่ยวข้องกับสภาแรงงานแห่งชาติ สมาชิกที่เป็นเจ้าหน้าที่ทั้งหมด รวมทั้งคณะผู้บริหารล้วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนี้

องค์กรสหภาพแรงงาน - วัตถุประสงค์และหลักการ

หลักการแห่งการตั้งสหภาพแรงงานคืออะไร?

หลักการแห่งการตั้งสหภาพแรงงาน อาจนิยามได้ว่า เป็นการผูกสัมพันธ์ของแรงงานเข้าด้วยกัน เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมความต้องการและผลประโยชน์ในฐานะแรงงาน โดยผลประโยชน์ของแรงงานอาจครอบคลุมหลายๆ ด้าน ซึ่งอาจรวมถึง

- **ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ** - แรงงานจัดตั้งสหภาพต่างๆ ขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจว่าพวกเขาจะมีงาน มีรายได้ที่เหมาะสม และจะไม่ถูกให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรมสหภาพยังทำให้แรงงานมั่นใจว่าพวกเขาไม่ต้องทำงานภายใต้สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- **การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเอง** - สหภาพต้องเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถแสดงข้อกังวลและข้อเรียกร้องของตนเองได้ ตัวอย่างเช่น แม้ในกรณีที่ค่าจ้างที่ได้รับเป็นที่พอใจ แล้วการตั้งสหภาพแรงงานก็ยังคงมีความจำเป็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่ดีไม่ว่าในทางใดก็ตาม สิ่งสำคัญสำหรับแรงงานคือ พวกเขาต้องไม่ถูกบงการไม่ว่าโดยนายจ้างหรือสังคมโดยรวม
- **การเคารพตัวเองและการยอมรับ** - แรงงานจัดตั้งสหภาพขึ้นเพื่อช่วยเหลือกันและกัน เพื่อให้ได้การยอมรับและเคารพสิทธิซึ่งแรงงานมักไม่ได้รับ สังคมมักประเมินค่าแรงงานในฐานะพลเมืองต่ำเกินไป ดังนั้นแรงงานจึงต้องรวมตัวกันเพื่อรักษาสิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

คำว่า “**แรงงาน**” ตามความหมายดั้งเดิมหมายถึง ผู้ที่ทำงานในโรงงานหรือบริษัทซึ่งมีผู้ควบคุมดูแล มีผู้บริหาร และเจ้าของที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีแรงงานแบบใหม่เกิดขึ้นเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้างไม่มีความชัดเจนอีกต่อไป

ผู้ใช้แรงงานจะมีลักษณะร่วมกันอย่างน้อย 4 ประการคือ

- ไม่ได้เป็นเจ้าของหรือเครื่องมือใดๆที่จะใช้ผลิตสิ่งของหรือสร้างบริการได้เอง
- ต้องผลิตสิ่งของหรือสร้างบริการให้ผู้อื่นเนื่องจากไม่ได้เป็นเจ้าของหรือเครื่องมือไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม
- บางคนอาจเป็นเจ้าของกิจการนั้นคือ “ทำงานโดยไม่เป็นลูกจ้างใคร” และอาจเข้าถึงทุนบางอย่างได้ แต่ก็ไม่ใช่ทุนประเภทที่จะทำให้สามารถจ้างผู้อื่นหรือแข่งขันกับธุรกิจปกติที่ก่อตั้งขึ้นได้อย่างเท่าเทียม
- ในแง่นี้ แรงงานทั้งหมดถูก “เอารัดเอาเปรียบ” เมื่อเทียบกับผู้เป็นนายจ้างเจ้าของธุรกิจ หรือผู้ผลิตสินค้าและผู้ให้บริการอื่นๆ

สหภาพแรงงานมีขึ้นเพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์และสิทธิของแรงงานในภายหลัง ดังที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อหลักการรวมตัวเพื่อเคลื่อนไหวทางสังคม สหภาพแรงงานไม่ได้เอื้อเฉพาะผลประโยชน์เล็กน้อยของสมาชิกเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนผ่านทางสังคมในวงที่กว้างกว่าอีกด้วย

องค์กรแรงงานที่เป็นประชาธิปไตยประเภทต่างๆ

องค์กรทุกองค์กรที่ตั้งขึ้นโดยแรงงาน ดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย และมีเป้าหมายที่จะปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของตน นับเป็น “สหภาพแรงงาน” ทั้งสิ้น การดำเนินการของสหภาพแรงงานกระทำโดยสมาชิก ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจการตัดสินใจและมีวัฒนธรรมการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยเป็นแกนหลัก ในการพัฒนาการเคลื่อนไหวที่เข้มแข็ง มีพลัง และควบคุมโดยแรงงาน ซึ่งปัจจัยหลัก คือ โครงสร้างต่างๆ ระดับรากหญ้า (โรงงาน ฟาร์ม ที่จอดรถแท็กซี่เพื่อคอยผู้โดยสาร ฯลฯ) ที่เข้มแข็งและเป็นประชาธิปไตย โดยมีผู้นำที่มาจากเลือกตั้ง

ค่านิยมและหลักการซึ่งสนับสนุนวัตถุประสงค์และการเป็นสหภาพแรงงาน

- ประชาธิปไตย
- การควบคุมของแรงงาน
- การมีส่วนร่วม และความสามัคคี
- ความเป็นอิสระ
- ไม่แบ่งแยกเพศ
- ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ
- ความเป็นหนึ่งเดียวกันระดับนานาชาติ

บทที่ 6

ส่วนใหญ่องค์กรแรงงานต่างๆ ที่เป็นประชาธิปไตยและได้รับมอบอำนาจจะอยู่ในรูปของ สหภาพแรงงาน แต่เดิมสหภาพแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยผู้ที่ทำงานแลกค่าจ้าง และเป็นตัวแทนของแรงงานในการเจรจาต่อรองร่วมกันกับนายจ้าง เพื่อให้แรงงานได้ผลประโยชน์และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น สหภาพแรงงานมีการจัดตั้งใน 3 ระดับ คือ ในระดับสถานประกอบการ เรียกว่า “สหภาพแรงงานท้องถิ่น” “สหพันธ์แรงงานภาคการผลิต/อุตสาหกรรม” และ “สภาแรงงานระดับชาติ” ในต่างประเทศ สหภาพแรงงานอาจยอมรับหรือจัดตั้งสมาชิกข้ามอุตสาหกรรมหลายประเภท ซึ่งเรียกว่า “สหภาพแรงงานทั่วไป” สหภาพแรงงานอาจเป็น “สหภาพแรงงานอิสระ” คือ ไม่เข้าร่วมกับสหพันธ์หรือศูนย์ใดๆ หรืออาจ “เข้าสังกัด” กับกลุ่มสหภาพแรงงานที่ใหญ่กว่า เช่น สหพันธ์แรงงาน หรือ “สภาแรงงานแห่งชาติ” ซึ่งมักจะได้รับการรับรองตามกฎหมาย ให้มีบทบาทสำคัญในการเจรจาต่อรองร่วมกันตามกฎหมาย มีการจัดการศึกษาให้สมาชิกแรงงาน และการเป็นตัวแทนของแรงงานในการเจรจาทางสังคม ส่วนในระดับระหว่างประเทศ มีการจัดตั้ง “สภาแรงงานสากล” เพื่อเป็นตัวแทนแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ในภูมิภาคต่างๆ

องค์กรแรงงานที่เป็นประชาธิปไตย ยังอาจประกอบด้วย :

สมาคมช่วยเหลือซึ่งกันและกันของแรงงาน สหภาพแรงงานบางแห่งไม่จำเป็นต้องทำการต่อรองร่วมกัน แต่สนับสนุนผลประโยชน์ของแรงงานผ่านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางปฏิบัติสมาคมที่มีลักษณะเช่นนี้จะสนับสนุนให้แรงงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามลำบาก เช่น ได้รับการประกันด้านสุขภาพ และมาตรการความมั่นคงทางสังคมอื่นๆ

สหกรณ์ของแรงงาน สหกรณ์มักถูกมองว่าเป็น “หน่วยทางเศรษฐกิจ” ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหกรณ์ของแรงงานจะนำทรัพยากรต่างๆ มารวมกันเพื่อสร้างสินค้าหรือบริการโดยใช้ประโยชน์จากการซื้อสินค้าในราคาที่ต่ำกว่า

องค์กรแรงงานในชุมชน เป็นองค์กรซึ่งมีพื้นฐานมาจากการจัดตั้งแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ในฐานะที่เป็นองค์กรชุมชน องค์กรเหล่านี้จึงไม่เพียงแต่ให้ความสนใจกับประเด็นการทำงานเช่น การจ้างงาน และค่าจ้าง แต่ยังให้ความสนใจกับ “ชุมชน” หรือ เรื่อง “ชีวิต” เช่น การดำรงชีวิต ที่อยู่อาศัย การดูแลเด็ก การศึกษา และสุขภาพ

องค์กรแรงงานสตรี แรงงานหญิงมักรวมกลุ่มกันเพื่อส่งเสริมสิทธิ และประโยชน์ของตนในฐานะสตรี องค์กรลักษณะนี้สามารถพบได้ทั้งในและนอกสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น แรงงานหญิงมักจะตั้งคณะกรรมการต่างๆ ภายในสหภาพแรงงาน เพื่อช่วยให้สิทธิประโยชน์ของตนถูกรวมเข้าไปในการเจรจาต่อรอง นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มของแรงงานหญิงในองค์กรชุมชนต่างๆ หรือกลุ่มอื่นๆ ในบริษัทหรือชุมชน เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมประเด็นเกี่ยวกับแรงงานสตรีในทุกระดับที่เป็นไปได้

กิจกรรมการศึกษาของแรงงาน กิจกรรมนี้มุ่งเน้นที่การสร้างเสริมศักยภาพของแรงงาน โดยเฉพาะด้านการปลุกจิตสำนึกและการฝึกทักษะ กิจกรรมการศึกษาของแรงงานอาจตั้งขึ้นภายในหรือข้ามสหภาพก็ได้

องค์กรแรงงานอพยพ ส่วนใหญ่ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมสิทธิประโยชน์ของแรงงานอพยพ อาจพบได้ในประเทศต้นทาง (เช่น เพื่อปกป้องและช่วยเหลือผู้อพยพก่อนที่จะไปทำงานต่างประเทศ) หรือในประเทศเจ้าบ้าน (เช่น เพื่อปกป้องและช่วยเหลือผู้อพยพเมื่อมาถึงประเทศที่ทำงาน) ดังนั้น องค์กรลักษณะนี้ส่วนมากจึงมีลักษณะข้ามชาติ

ที่มา

- *Fighting Back with Social Movement Unionism: A Handbook for Alliance of Progressive Labour Activists, Philippine*
- *Ditsela Foundation Course for Trade Union Office Bearer's*

บทที่ 7

เรื่องแนวทางใหม่ในการจัดตั้งองค์กรของแรงงานนอกระบบ

วัตถุประสงค์	1. เข้าใจหลักการและวิธีการจัดตั้งองค์กรแรงงานในลักษณะต่างๆ 2. วิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานนอกระบบในการจัดตั้งองค์กร 3. พัฒนาทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการจัดตั้ง
เวลาที่ใช้	1 ชั่วโมง 10 นาที
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน
เนื้อหา	ประเด็นสำคัญมีดังนี้ 1. เหตุผล/ความจำเป็นในการจัดตั้งองค์กร 2. วิธีการและรูปแบบในการจัดตั้งองค์กร 3. การจัดตั้งองค์กรและหลักการสำคัญต่างๆ โดยเน้นที่ประเด็นการจัดตั้งซึ่งจะจูงใจสำหรับแรงงาน ในส่วนของภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์	อธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการของกิจกรรม	5 นาที
2. ศึกษารูปแบบการรวมตัวขององค์กรอิสระ	2.1 แบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม 2.2 แต่ละกลุ่มเลือกศึกษากรณีศึกษาการรวมตัวของแรงงานในประเทศต่างๆ จาก “เอกสารประกอบกิจกรรมของผู้เข้าร่วม” ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมควรให้ความสนใจ คือ ● กลุ่มเป้าหมายคือใคร ● อะไรคือ ปัญหา อุปสรรคและความท้าทายของกลุ่มเป้าหมายในการจัดตั้งองค์กร ● ประเด็นความต้องการที่เร่งด่วนและคุณสามารถดำเนินการแก้ไขได้ ● วิธีการรวมกลุ่ม/จัดตั้ง 2.3 อภิปรายในกลุ่มเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน	30 นาที
3. นำเสนอ	ให้ผู้แทนกลุ่มนำเสนอ โดยให้เวลากลุ่มละ 5 นาที	30 นาที
4. สรุปทบทวน	วิทยากรสามารถสรุปทบทวนนี้ได้โดยสรุปเนื้อหาจากการนำเสนอแล้วเพิ่มเติมประเด็นต่างๆ มีดังนี้	5 นาที

	<p>แนวคิดและความหลากหลายในการจัดตั้ง</p> <p>ผู้เข้าร่วมอบรมมีความเข้าใจ และมีแนวคิดต่างๆ ที่หลากหลายในเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรสหภาพแรงงาน และการสร้างกรอบการจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่จะนำไปดำเนินการได้จริงมีรูปแบบและมีขั้นตอนเริ่มแรกในการนำกรอบการจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม</p>	
--	---	--

เอกสารประกอบกิจกรรมสำหรับผู้เข้าร่วม

กรณีศึกษาที่ 1

ก้าวไปสู่การเป็นสหภาพที่เป็นตัวแทนอย่างแท้จริง “สภาแรงงานแห่งกานา (GTUC) ขยายไปสู่การจัดตั้งในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ”

ในปี 1996 สภาแรงงานแห่งกานา (GTUC) และสหภาพแรงงานสมาชิก 17 แห่ง ซึ่งมีสมาชิกห้าแสนคนได้ทำสิ่งท้าทาย โดยริเริ่มการจัดตั้งแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ สหภาพแรงงานสมาชิกทุกแห่งได้ตั้งแผนกจัดตั้งแรงงานนอกระบบขึ้นเพื่อการเข้าถึงแรงงานนอกระบบ ในปัจจุบันแรงงานกานาราวร้อยละ 80-85 อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ รายละเอียดยุทธศาสตร์ของสภาแรงงาน มีดังนี้

สหภาพแรงงานได้รับการกระตุ้นจากปัจจัย 3 ประการ คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่มั่นคงและเสียเปรียบมากที่สุด
- 2) จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ลดลงอย่างมาก
- 3) ความคล้ายคลึงกันของสภาพการทำงานระหว่างเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ เนื่องจากถูกทำให้ “เป็นงานนอกระบบ” เพิ่มมากขึ้น

สภาแรงงานกานานั้นจัดตั้งตามประเภทของอุตสาหกรรมหรือภาคการผลิตเช่น แรงงานเหมืองแร่ การขนส่ง เกษตรกรรม ฯลฯ นโยบายใหม่ได้ส่งเสริมให้สหภาพนำแรงงานนอกระบบเข้ามารวมด้วยโดยอาจรับเป็นสมาชิกเข้ามาอยู่ในโครงสร้างที่มีอยู่แล้วหรือยอมรับให้องค์กรแรงงานนอกระบบเข้ามาเป็นสมาชิกอยู่ในสังกัดก็ได้ ซึ่งสหภาพแรงงานต่างๆ ไม่จำเป็นต้องใช้ตัวแบบเดียวกัน นอกจากนี้ได้มีการขอให้สหภาพแรงงานต่างๆ ทบทวนข้อบังคับและโครงสร้างของตนเพื่อจะได้นำแรงงานนอกระบบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของตน ซึ่งในบางสาขาได้มีการดำเนินการไปบ้างแล้ว

สรุปแนวทางการจัดตั้ง มีขั้นตอนดังนี้

- การส่งเสริมและสนับสนุนสมาชิกสหภาพแรงงาน
- การระบุงค์กรแรงงานนอกระบบต่างๆ ที่มีอยู่และสร้างความสัมพันธ์ด้วย
- ส่งเสริมให้องค์กรแรงงานนอกระบบที่มีอยู่ให้เข้ามาอยู่ในสังกัดกับสหภาพแห่งชาติต่างๆ หรือกับ สภาแรงงานโดยตรง
- ระบุงค์กรแรงงานนอกระบบที่มีศักยภาพ และดำเนินการจัดตั้งโครงการนำร่องเพื่อสรุปเป็นบทเรียนสำหรับการทำงานด้านการจัดตั้งองค์กรต่อไป

พื้นฐานโครงสร้างของสหภาพแรงงาน คือ ผลประโยชน์ที่ลงตัวของแรงงานที่ได้รับค่าจ้าง ส่วนแรงงานที่ไม่ได้เป็นลูกจ้าง (หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ) นั้นมีผลประโยชน์ที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง เพราะฉะนั้น โครงสร้างที่สามารถนำมาใช้เชื่อมความแตกต่างนี้ได้ควรเป็นอย่างไร ในแง่หนึ่งกลุ่มแรงงานนอกระบบถูกนำเข้าไปรวมในโครงสร้างสหภาพแรงงานที่มีอยู่แล้วแต่ในอีกแง่หนึ่งกลุ่มแรงงานนอกระบบก็ดำรงอยู่อย่างอิสระ แต่มีปฏิสัมพันธ์กับขบวนการสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง

นโยบายของสภาแรงงานจึงตระหนักถึงปัจจัยทั้งสองด้านนี้ และได้เน้นให้เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงขอบเขตคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานใหม่ โดยริเริ่มให้มีการกำหนดประเภท และระดับการเป็นสมาชิกที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับให้เข้ากับแรงงานนอกระบบ

ในปี 2001 สภาแรงงานแห่งกานาได้ตั้งแผนกแรงงานนอกระบบขึ้น วัตถุประสงค์หลักของแผนกดังกล่าว คือ ประสานการริเริ่มต่างๆ ซึ่งดำเนินการโดย สภาแรงงาน และสหภาพในสังกัดเพื่อจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

แผนกแรงงานนอกระบบในสภาแรงงานกานา ไม่ได้เกิดขึ้นโดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า แต่ต้องอาศัยแนวทางการจัดการและการจัดตั้งแนวใหม่ ตัวอย่าง เช่น สหภาพแรงงานบางแห่งได้รับความเชื่อมั่นจากชุมชน เนื่องจากร่วมแก้ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานท้องถิ่นโดยสมัครใจ เป็นการริเริ่มโดยที่ไม่รู้ว่าผลดีที่ตามมาจะเป็นอะไร อนึ่ง สหภาพแรงงานต้องเก็บค่าบำรุงจากสมาชิก ซึ่งความสามารถในการจ่ายค่าสมาชิกลดลงขึ้นอยู่กับรายได้ประจำ สำหรับแรงงานนอกระบบ สภาแรงงานรับรู้ว่าเป็นไปได้ยาก จึงไม่ได้คาดหวังว่าจะได้ค่าสมาชิกในช่วงแรก สมาชิกสหภาพมีความเห็นอกเห็นใจกัน และทำงานโดยยึดหลักผู้ที่เข้มแข็งกว่าช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า

นอกจากนี้ สภาแรงงานกานายังทำการวิจัยกับองค์กรพัฒนาเอกชนระดับท้องถิ่นและระดับประเทศที่ “เป็นมิตรต่อแรงงาน” และสามารถร่วมมือกันได้ ประกอบกับมีประสบการณ์สร้างบริการที่ตรงกับความต้องการของแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ สภาแรงงานกานานั้นยอมรับว่า แม้สหภาพแรงงานสามารถเจรจาต่อรองได้ดีแต่องค์กรพัฒนาเอกชนสามารถวางแผนโครงการได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อผู้ค้าบนทางเท้า (StreetNet) เพื่อจัดตั้งองค์กรของผู้ค้าหาบเร่ และร่วมมือกับเครือข่ายแรงงานหญิงในเศรษฐกิจนอกระบบในโลกาภิวัตน์ (WIEGO) เพื่อสร้างงานวิจัยต่างๆ

ในที่สุดสภาแรงงานกานาได้พบงานที่ทำหายความสามารถ ในการใช้ทักษะการเจรจาต่อรองเพื่อแรงงานนอกระบบ แต่ถึงกระนั้นก็ดี สมาชิกของสภาแรงงานกานาได้ทำหน้าที่เป็นคนกลางและตัวแทนในการเจรจาเรื่องภาษี ค่าเช่า ค่าธรรมเนียม และค่าโดยสารต่างๆ ตลอดจนให้การปรึกษาอย่างกว้างขวางและเป็นที่รู้จักขององค์กรต่างๆ ของรัฐในประเด็นที่หลากหลาย สหภาพแรงงานทั้งหลายได้แสดงให้เห็นว่า สามารถเป็นช่องทางการต่อรองกับหน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อผลประโยชน์ด้านแรงงานหรือเรื่องอื่นๆ โดยรวมแล้วสภาแรงงานกานาได้ประโยชน์ เพราะแม้จำนวนสมาชิกสหภาพจะเคยลดน้อยลงแต่ขณะนี้กำลังเพิ่มขึ้นอีกครั้ง

สรุปข้อเสนอแนะในการจัดตั้งภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

ไม่มีสูตรเฉพาะตายตัว แต่จากประสบการณ์ของสภาแรงงานแห่งกานามีข้อแนะนำต่อไปนี้:

- ตั้งเป้าหมายที่จะทำงานร่วมกับองค์กรแรงงานนอกระบบที่มีอยู่แล้วแทนที่จะทำงานกับรายบุคคล
- ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบตั้งองค์กรของตนเอง โดยอาจจัดตั้งขึ้นภายในสหภาพแรงงานที่มีอยู่แล้ว และพัฒนาความสัมพันธ์กับขบวนการสหภาพแรงงาน
- เน้นที่ทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และนำมาพัฒนายุทธศาสตร์ให้เป็นระบบร่วมกันเพื่อให้ตอบสนองต่อปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น และให้สังเกตว่าปัญหามีความแตกต่างกันแล้วแต่องค์กร และผู้ปฏิบัติงาน แม้จะอยู่ในภาคการผลิตเดียวกัน
- การปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS) ในภาคการผลิตเป็นสิ่งสำคัญ

- ความช่วยเหลือทางเทคนิคธุรกิจเช่น การปรับปรุงการบรรจุหีบห่อและการตลาดของสินค้าเป็นอีกประการหนึ่ง
ที่ผู้ปฏิบัติงานในภาคเศรษฐกิจนี้ปัญหามากดังนั้นการให้ความช่วยเหลือเพื่อขยายฐานการตลาดของสินค้าก็เป็นอีก
วิธีหนึ่ง
- การเข้าถึงสินเชื่อหรือแหล่งทุน ผู้ปฏิบัติงานจัดตั้งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่อ้างว่าการขาดเงินทุนเป็นปัญหา
อันดับแรกของพวกเขา สภาพแรงงานสามารถใช้ความเข้มแข็งและเครือข่ายที่มีเพื่อให้แรงงานนอกระบบได้เข้าถึง
สินเชื่อและสร้างกลไกรับรองว่าจะมีการจ่ายเงินคืน
- เสนอหรือเป็นแหล่งฝึกอบรมและการศึกษา โดยเอื้อให้เกิดการเข้าถึงแผนการศึกษาที่มีอยู่ เช่น เอื้อให้มีสถาบัน
ที่มีแผนการศึกษาที่เกี่ยวข้องและจัดโครงการที่เหมาะสมในที่ที่ยังไม่มีแผนงาน
- ศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายการคุ้มครองทางสังคมในโครงการประกันต่างๆ เพื่อจัดบริการประกันการสูญเสีย
รายได้ระหว่างการป่วย เงินชดเชยและบำนาญของแรงงาน
- ดำเนินการสนับสนุนและรณรงค์เพื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งประกันมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับแรงงานทุกคน
และการรณรงค์เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของสถาบันที่ควบคุมการบังคับใช้กฎระเบียบเพื่อรับรอง
มาตรฐานแรงงาน

กรณีศึกษาที่ 2

การใช้หลักอาสาสมัครเป็นประตูสู่การจัดตั้งแรงงานนอกระบบ “สหภาพแรงงานฮิน ซาบา (HMS) แห่งประเทศอินเดีย”

การจัดตั้งแรงงานนอกระบบนั้นเป็นงานที่ยาก แต่ถ้าหากปฏิบัติได้แล้วจะเป็นประโยชน์แก่คนงานในภาคนี้อย่างมากมาย
สหภาพแรงงานฮิน ซาบา (HMS) แห่งอินเดีย ได้ดำเนินการจัดตั้งโดยทำงานกับกลุ่มคนงานนอกระบบหลายกลุ่ม เช่น

คนงานเรือเรือเดินสมุทร

หนึ่งในตัวอย่างความสำเร็จ คือ การจัดตั้งแรงงานในเรือเรือเดินสมุทร งานดังกล่าวเป็นงานหนึ่งที่ยอันตราย โดยคนงาน
กลุ่มนี้แทบจะไม่ได้รับการป้องกันเลย ไม่มีอุปกรณ์พื้นฐานในการปฐมพยาบาล นอกจากนี้บริษัทบริหารงานโดยกลุ่มคน
ที่มีลักษณะคล้ายผู้มีอิทธิพล คุณชนเจ วาดทาการซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กรฯ เสรริว่า ความพยายามจัดตั้งต้องใช้ความ
ระมัดระวังเป็นอย่างสูง

การเรือเรือเดินสมุทรนั้นเป็นกระบวนการแยกเรือเป็นชิ้นส่วนเพื่อจำหน่ายหรือทำลาย งานลักษณะนี้ทำให้คนงานต้องเสี่ยง
กับวัตถุอันตรายหลายชนิด เช่น สารพิษ โลหะหนัก เสียงดัง และเปลวไฟ ส่วนการทำงานก็เป็นงานที่เสี่ยง เช่น การตัด
แผ่นเหล็ก การล้างสี หรือทำความสะอาดน้ำมันและถังบรรจุ ตลอดจนต้องทำงานในพื้นที่ควบคุม

ธุรกิจประเภทนี้พบได้ในภูมิภาคเอเชียใต้ สำหรับอินเดียจะพบเห็นได้ที่เมืองมุมไบ และรัฐคุชราต คนงานเหล่านี้เป็นเพียง
ฐานล่างของปิระมิดการผลิต เรือจะถูกรื้อจะถูกไล่เลียงมาทางทะเลแล้วขายให้กับพ่อค้าคนกลางก่อนที่จะขายต่อให้กับ
เจ้าของผู้ซึ่งว่าจ้างให้ผู้รับเหมารายต่อไป มีการกล่าวว่า ธุรกิจนี้เป็นธุรกิจที่ให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุด และ
ดำเนินการในอินเดียมากกว่า 40 ปีแล้ว

องค์กรฯ ได้ริเริ่มทำงานกับคนงานเหล่านี้เมื่อ 4 ปีที่แล้ว ได้มีการตั้งข้อสังเกตว่า แม้คนงานจะได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานแต่ก็ไม่มีใครดูแลพวกเขา เขาติดต่อกับคนงานเหล่านี้โดยผ่านสหภาพแรงงานคนงานท่าเรือซึ่งมีความเข้มแข็งโดยจุดแข็งนี้ทำให้องค์กรฯทำงานกับคนงานได้แม้พวกเขาจะถูกควบคุมโดยผู้มีอิทธิพล นอกจากนี้ยังได้มีการสร้างความไว้วางใจโดยใช้ประเด็นความจำเป็นพื้นฐานของคนงานเป็นหลักซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน

สหภาพแรงงานได้เริ่มสำรวจ และพบว่า คนงานไม่มีน้ำดื่ม อุปกรณ์ปฐมพยาบาล หรือพาหนะขนส่งในกรณีที่ต้องส่งตัวไปโรงพยาบาล ดังนั้นสหภาพฯ จึงริเริ่มจัดหาเครื่องดื่ม จัดรถฉุกเฉินประจำ จัดการอบรมปฐมพยาบาล จากโครงการดังกล่าวคนงานมีความเชื่อมั่นและเริ่มติดต่อกับสหภาพแรงงาน เมื่อมีข้อเรียกร้องอื่นๆ นอกจากนี้ ยังพบว่า คนงานขาดการคุ้มครองทางกฎหมายเนื่องจากคนงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติและหลบหนีเข้ามาทำงาน ดังนั้นจึงได้มีการแจกจ่ายบัตรสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อใช้เป็นหลักฐานกรณีถูกควบคุมตัวโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือเมื่อเกิดการกดขี่ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังได้สร้างความมั่นใจให้กับเจ้าหน้าที่โดยแจ้งว่า หลักฐานดังกล่าวจัดทำขึ้นเพื่อโครงการด้านความปลอดภัยไม่ใช่บัตรสมาชิกสหภาพ

เมื่อคนงานไว้วางใจสหภาพแรงงานมากขึ้นเรื่อยๆ คนงานก็อยากจะทำเป็นสมาชิก ปัจจุบันคนงานเหล่านี้กว่า 500 คนได้เข้าเป็นสมาชิกแล้ว

หลังจากที่ได้จัดตั้งแรงงานกลุ่มนี้แล้ว สหภาพแรงงาน ได้ย้ายฐานไปทำงานที่เมืองอลาม รัฐกุจราช ซึ่งมีคนงาน 60,000 คน โดยองค์กรฯได้ติดต่อนายจ้างก่อนเพื่อสร้างความมั่นใจว่าไม่ได้ต้องการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่ต้องการจัดศูนย์บริการการแพทย์ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นจึงได้รับความร่วมมือจากนายจ้างด้วยดี

กรณีศึกษาที่ 3 ริเริ่มแผนการทำงานกับภาคเศรษฐกิจนอกระบบ “สหพันธ์เกษตรกรแห่งฟิลิปปินส์”

จุดเริ่มต้น

สหพันธ์เกษตรกรแห่งฟิลิปปินส์ จัดตั้งขึ้นโดยเป็นสมาคมของชาวไร่ ซึ่งเป็นเจ้าของที่ทำกินขนาดเล็ก ราว 7.5-25 ไร่ โดยคนเหล่านี้จะทำงานในที่ของตน หรืออาจมีสมาชิกในครัวเรือนช่วยเหลือ ชาวไร่เหล่านี้ปลูกอ้อยขายให้กับโรงงานน้ำตาลซึ่งมีรัฐเป็นเจ้าของ 1 แห่ง และของเอกชนอีก 1 แห่ง ดังนั้นจึงทำให้ประสบปัญหาการควบคุมราคาจากบริษัท นอกจากนี้ชาวไร่ยังขาดความรู้ในการเรียกค่าน้ำ และต้องประสบปัญหาหนี้สินเนื่องจากการที่ต้องจ้างหนายให้ดำเนินการแทน

สภาแรงงานแห่งฟิลิปปินส์ (FTUC) ริเริ่มทำงานร่วมกับแรงงานนอกระบบอย่างไร

เมื่อสภาแรงงานแห่งฟิลิปปินส์ ตัดสินใจจะติดต่อกับชาวไร่เหล่านี้ องค์กรตระหนักถึงความจำเป็นในด้านทรัพยากร (กำลังเงินและกำลังคน) และการวางแผนจัดกิจกรรม ทั้งการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับคนงานเหล่านี้ สภาแรงงานจึงได้จัดงบประมาณและจัดหาเจ้าหน้าที่จัดการศึกษาและสร้างจิตสำนึกกับเกษตรกรทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่เหล่านี้เดินทางไปชนบท และติดต่อผู้นำในการจัดประชุมเกษตรกรเนื่องจากคนเหล่านี้จะไม่เดินทางมาร่วมหากมีการประชุมเพียงอย่างเดียวจึงต้องจัดพบปะกันในโอกาสพิเศษ เช่น งานแต่งงาน เพื่อให้การจัดตั้งค่อยๆ เริ่มขึ้น

ประโยชน์ร่วมกันของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

ความสำเร็จของสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานเกษตรกรได้พัฒนาจากการริเริ่มหลายประการ เนื่องจากเป็นองค์กรระดับชาติทำให้สภาแรงงาน มีองค์กรสมาชิกหลากหลายประเภท เช่น สหภาพครู สหภาพข้าราชการ เป็นต้น องค์กรจึงตัดสินใจรับเกษตรกรเหล่านี้เป็นสมาชิกสมทบ โดยจ่ายค่าบำรุงเพียงเล็กน้อย ผลกระทบที่ตามมา คือ ได้เกิดการบริการหลากหลายประการที่เหมาะสมกับกลุ่มอาชีพโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามผู้นำบางส่วนวิตกว่า แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้นำ เพราะมีจำนวนสมาชิกมากกว่า องค์กรจึงเปลี่ยนแปลงข้อบังคับให้เกษตรกรเหล่านี้สามารถเป็นสมาชิกได้ แต่ไม่สามารถลงสมัครรับการเลือกตั้งได้ อย่างไรก็ตามมาตรการนี้สร้างความไม่พอใจหนักในกับกลุ่มคนงานที่ต้องการความเสมอภาค

เกษตรกรได้รับประโยชน์อย่างไรในการเป็นสมาชิก

ได้ใช้สิทธิในฐานะสมาชิกขององค์กรต่อรองราคากับโรงงานน้ำตาล การแก้ปัญหา ระบบการขนส่ง การจัดหาปุ๋ย การให้คำแนะนำกับเกษตรกร และการวิจัยที่เหมาะสม เป็นต้น

องค์กรได้ให้บริการด้านการขอคืนภาษี โดยจ้างนักบัญชีในพื้นที่ แทนที่จะจ้างนายความเอง โดยพวกเขายอมจ่ายค่าบริการปีละ 60 ดอลลาร์ ในรูปค่าบำรุงสหภาพ

จัดตั้งสหกรณ์ เช่น สหกรณ์ช่างแทรกเตอร์ ซึ่งให้บริการตามความต้องการของเกษตรกรเอง

จากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทำให้มีโอกาสเข้าถึงกลไกที่จะช่วยสนับสนุนการรวมตัว

ในด้านสภาแรงงานแห่งประเทศไทย องค์กรก็ได้รับผลประโยชน์เช่นกัน โดยเกษตรกรเหล่านี้ได้เพิ่มอำนาจการต่อรองให้กับสภาแรงงานหลายประการ การร่วมมือกันนั้นเกิดขึ้นเมื่อคนงานโรงงานน้ำตาลนัดหยุดงาน เกษตรกรเหล่านี้ก็เข้าร่วมสนับสนุน

ปัจจุบันสหภาพเกษตรกรมีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยเปลี่ยนสถานะเป็นพรรคการเมือง (เป็นส่วนหนึ่งของพรรคแรงงาน) จากเดิมที่ต้องอาศัยกำลังเงินจากสภาแรงงานฯ บัดนี้มีกำลังคนและกำลังทรัพย์ของตนเอง

กรณีศึกษาที่ 4

สหภาพแรงงานไทยเกรียง

“การจัดตั้งเครือข่ายและศูนย์ช่วยเหลือคนตกงาน”

นับแต่ก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง อ. พระประแดง จ. สมุทรปราการ ต้องเผชิญหน้ากับการถูกเลิกจ้างหลายครั้ง การเลิกจ้างครั้งใหญ่มีขึ้นในปี พ.ศ. 2537 เมื่อบริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเกรียงมีแผนการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงงาน แต่คนงานและสหภาพฯ ได้รวมตัวกันประท้วงอย่างเข้มแข็ง จึงสามารถต่อต้านการเลิกจ้างครั้งนั้นได้ ต่อมาเมื่อโรงงานมีการเปลี่ยนเจ้าของหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจและได้เกิดความรุนแรงขึ้นในโรงงานในวันที่ 15 เดือนมิถุนายน 2543 หลังจากคนงานได้มีการประท้วงนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้บริษัทคงสภาพการจ้าง และสวัสดิการที่เคยได้รับตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ คนงานจำนวนมากรวมทั้งผู้นำสหภาพฯ ถูกทุบตีทำร้ายร่างกายและถูกเลิกจ้าง และถูกฟ้องในคดีต่างๆ หลายคดีที่เกี่ยวข้องกับการประท้วงครั้งนั้น

สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง ได้ต่อสู้คดีต่างๆ และได้มีบทบาทช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างด้วยความเข้มแข็ง ทั้งการให้ทุนการทำอาชีพ การพัฒนาอาชีพ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเดือดร้อนเฉพาะหน้าโดยได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐและภาคเอกชน ปัจจุบันสหภาพฯ มีศูนย์ฝึกอาชีพเป็นอาคาร 2 คูหา ที่จัดให้มีการฝึกอาชีพทั้งการตัดเย็บ การนวดแผนไทย และการทำอาหารและขนมต่างๆ ศูนย์นี้ยังทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือปัญหาเดือดร้อนเฉพาะหน้าของผู้ถูกเลิกจ้างและของคณงานในชุมชน นอกจากนี้ยังได้มีความสนใจที่จะประสานความร่วมมือกับองค์กรในท้องถิ่น

สหภาพแรงงานได้มีกรแก้ไขธรรมนูญของสหภาพแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2538 ให้เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการ เพื่อรับสมาชิกในกิจการสิ่งทอทั้งหลายโดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นพนักงานไทยเกรียง นอกจากนี้ยังได้จัดฝึกอบรมกฎหมายแรงงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานในบริเวณใกล้เคียง และให้ความช่วยเหลือแก่แรงงาน และผู้ประสบปัญหาต่างๆ ในชุมชน นอกจากนี้ยังสร้างแนวร่วมรณรงค์ปัญหาของคณงานที่ถูกเลิกจ้างในประเด็นประกันสังคม และการฝึกอาชีพอีกด้วย

การจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

การจัดตั้งองค์กรแรงงาน คือ กระบวนการในการรวบรวมเพื่อดำเนินการโดยมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ในกรอบขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง เช่น สหภาพแรงงาน “การจัดตั้งองค์กรแรงงาน” มีความหมายเมื่อเกิดขึ้นจากการที่แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบในระบบอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ และสังคม

ความจำเป็นในการจัดตั้งองค์กรแรงงาน

แต่เดิมการจัดตั้งองค์กรแรงงาน เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงที่ว่านายจ้างเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต (ร้านค้า โรงงาน โรงพยาบาล ฯลฯ) ทำให้มีอำนาจเหนือแรงงานที่ตนเอาเปรียบ นอกจากนี้ผู้จัดการและผู้ควบคุมดูแลก็มักจะปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม ส่วนแรงงานหญิงก็เสี่ยงต่ออันตรายในสถานที่ทำงานเป็นพิเศษ และมักจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และบางครั้งต้องทนรับการล่วงละเมิดทางเพศ

บ่อยครั้งปัญหาค่าจ้างต่ำ ความไม่มั่นคงของงาน และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ในประเทศโดยรวม กฎหมายของรัฐบาลและนโยบายเศรษฐกิจอาจเอื้อประโยชน์ให้คนรวย ในขณะที่ นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของรัฐบาลก็สามารถเอื้อประโยชน์ให้ผู้ใช้งานแรงงานได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น กฎหมายสามารถป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือการล่วงละเมิดทางเพศได้ นโยบายต่างๆ สามารถปกป้องอุตสาหกรรมในประเทศจากการแข่งขันกับอุตสาหกรรมของประเทศอื่น และด้วยเหตุนี้จึงสามารถปกป้องการจ้างงานได้

ในเวทีทางการเมือง อำนาจของแรงงานอยู่ที่การรวมตัวของผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะ อาวุธที่ทรงพลังที่สุดของแรงงาน คือ “ความเป็นหนึ่งเดียวกัน” เช่น ความสามารถในการรวมตัวและดำเนินการเหมือนองค์กรเดียวที่มีชื่อเรียกร้องที่ชัดเจน การกระทำเช่นนี้อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในสถานที่ทำงานและในชุมชน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานคืออะไร

การจัดตั้งในกรอบของสหภาพแรงงาน คือ กระบวนการในการรวมแรงงานเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มเดียวเพื่อจะได้ใช้พลังของตน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงานในเศรษฐกิจและสังคมทุกระดับ ดังนั้นการจัดตั้งสหภาพแรงงานจึงขยายไปไกลกว่าสถานที่ทำงานไปถึงระดับภาคอุตสาหกรรมและนโยบายการบริหารประเทศ

การจัดตั้งสหภาพแรงงานยังมุ่งที่จะขยายอำนาจของแรงงานโดยการร่วมเป็นพันธมิตรกับกลุ่มสนับสนุนแรงงานอื่นๆ เช่น คนในชุมชน นักเรียน และพรรคการเมืองที่สนับสนุนแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้สหภาพแรงงานสามารถแก้ปัญหาที่แรงงานประสบอยู่จากสาเหตุอย่างแท้จริง เพราะฉะนั้นการจัดตั้งสหภาพแรงงานจึงเกี่ยวข้องกับการต่อสู้เพื่อโครงสร้างทางเลือกทางการเมืองและเศรษฐกิจซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานและคนยากจน

การก่อตั้งสหภาพแรงงาน จึงหมายถึง:

1. ยุทธศาสตร์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
2. เครื่องมือ เพื่อเสริมอำนาจให้มวลชน
3. กระบวนการ ในการเอื้อให้แรงงานเชื่อถือในตนเองและความสามารถของตน
4. ทิศทาง ซึ่งมีมนุษยธรรม ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม
5. วิธีการ ในการแก้ปัญหาต่างๆ

กระบวนการจัดตั้งองค์กรแรงงานและเนื้อหาสาระ

กระบวนการจัดตั้งประกอบขึ้นจากกิจกรรมทั้งหมดที่พยายามสร้างอำนาจของแรงงานขึ้น:

- การหาข้อมูล
- การรับสมัครใหม่
- การจัดทำโครงสร้าง
- การเป็นตัวแทนในการเจรจา
- การรวบรวมข้อมูล การให้การศึกษาและการฝึกอบรม
- การสร้างความเป็นผู้นำของแรงงาน

ทำไมต้องจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

หลายคนให้ความเห็นว่า การจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบต้องเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกของขบวนการแรงงานระดับสากล เนื่องจาก

1. แรงงานนอกระบบมีอยู่จริง
2. กำลังมีจำนวนเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานในระบบกำลังลดลงในแง่ของศักยภาพขององค์กร
3. แนวโน้มทั้งสองเชื่อมโยงกัน และไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ในระยะสั้นและกลาง
4. เพราะฉะนั้นการสร้างเสถียรภาพขององค์กรแรงงานในระบบและการสร้างความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในระดับระหว่างประเทศจึงขึ้นอยู่กับทำให้ภาคเศรษฐกิจนอกระบบเป็นระบบขึ้นดังนั้นการจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบจึงเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แรงงานส่วนใหญ่ทั่วโลก

ในปัจจุบัน เป็นไปไม่ได้เลยที่จะเข้าใจการจัดตั้งองค์กรแรงงานส่วนใหญ่ในระดับโลกโดยปราศจากการจัดตั้งอย่างจริงจังในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ แรงงานในโลกส่วนใหญ่ รวมทั้งคนที่ยากจนที่สุดซึ่งต้องการการปกป้องสิทธิของตนผ่านการจัดตั้งเป็นองค์กรมากที่สุด ล้วนอยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

แผนการจัดตั้งแรงงานนอกระบบและการปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 2 ข้อ คือ “ยุทธศาสตร์ภายนอก” และ “ยุทธศาสตร์ภายใน” ยุทธศาสตร์ภายนอกประกอบด้วยข้อเรียกร้องต่างๆ ของขบวนการแรงงานกับองค์กรอื่นๆ (นายจ้าง หน่วยงานราชการ องค์กรระหว่างประเทศ ฯลฯ) ส่วนยุทธศาสตร์ภายในเน้นสิ่งที่ขบวนการแรงงานต้องทำเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถของตนในการจัดตั้งองค์กรและการเป็นตัวแทนของแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ภายนอก

- ใช้ **มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ** ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาคเศรษฐกิจนอกระบบเป็นเครื่องมือในการจัดตั้งและรณรงค์
- **การคุ้มครองและบริการทางสังคมต่างๆ** ภายใต้หลักการชั้นนำซึ่งแรงงานทุกคนต้องการการคุ้มครองทางสังคม (สุขภาพ การประกันชีวิตและทรัพย์สิน หลักประกันสุขภาพ และตาข่ายความปลอดภัย) เช่นเดียวกับบริการทางสังคมต่างๆ (สุขภาพ การศึกษา การดูแลเด็ก) ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในกระบวนการผลิต
- **การรณรงค์กับภาครัฐ** เพื่อช่วยพัฒนาและทำให้ระบบทางเลือกต่างๆ แข็งแกร่ง ซึ่งอาจเป็นวิธีการพัฒนาโดยองค์กรในภาคเศรษฐกิจนอกระบบผ่านกองทุนต่างๆ การสนับสนุนทางการเมืองและวิชาการ และการทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ การรณรงค์ทางการเมืองรวมถึงการให้พื้นที่ทางกฎหมายและนโยบายเพื่อให้สหภาพแรงงานและองค์กรในภาคเศรษฐกิจนอกระบบสามารถจัดหาบริการสนับสนุนทางสังคมให้แก่แรงงานทั้งหมดได้

ยุทธศาสตร์ภายใน

- สร้าง **ยุทธศาสตร์การจัดตั้ง** องค์กรที่สอดคล้องกันและแสวงหาความร่วมมือในเชิงปฏิบัติเพื่อการจัดตั้งและสร้างพันธมิตร รวมทั้งพัฒนาแผนการเพื่อบรรลุข้อเรียกร้องร่วมกัน
- **พัฒนาช่องทาง** ในการประสานงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ และทำให้ความร่วมมือในการจัดตั้งและผลักดันข้อเรียกร้องร่วมกันมีความถาวรและต่อเนื่อง
- การสร้าง **สหกรณ์ของแรงงาน** ในฐานะที่เป็นมาตรการเสริมสำหรับองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ เหมือนที่สหภาพแรงงานในหลายประเทศมีอยู่แล้ว
- ดำเนิน **แผนการจัดการศึกษาให้แรงงาน** เพื่อเสริมสร้างการจัดตั้ง เช่น อาจมีการพัฒนาการผลิตเอกสารที่เข้าใจได้ง่ายเกี่ยวกับองค์กรต่างๆ ที่มีอยู่ อาจมีการกำหนดตัวบุคคลจากองค์กรเหล่านั้นที่สามารถบอกเล่าประสบการณ์ของตนได้ และอาจจัดให้มีทรัพยากร โครงการแลกเปลี่ยน และการเยี่ยมชม
- ต่อสู้เพื่อให้แรงงานนอกระบบ **ได้มีเป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับ** จากผู้ที่ต้องการเจรจาต่อรองด้วยในระดับต่างๆ (หน่วยงานราชการ ผู้ทำสัญญา ฯลฯ)

ที่มา

- *Nigerian Labour Congress Course for Trade Union Organisers*
- *A Contribution by WIEGO to the discussion at the International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector, Geneva, October 18-22, 1999*
- *T & GWU organizer job description*

ยุทธศาสตร์การจัดตั้งแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

	ลักษณะเฉพาะ	กรณีศึกษาโดยย่อ
<p>ต่อยอด: ยุทธศาสตร์ที่ 1</p>	<p>รับแรงงานนอกระบบเข้าเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานตามภาคการผลิตที่มีอยู่แล้ว</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ดำเนินการรับสมัครใหม่จากแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ◆ ขยายขอบข่ายงานเพื่อครอบคลุมเศรษฐกิจนอกระบบ ◆ อาจเปลี่ยนแปลงข้อบังคับ 	<p>อุตสาหกรรมรถแท็กซี่โดยสหภาพเด็กล้มเป็นภาระขนส่งสาธารณะที่ใหญ่ที่สุดในแอฟริกาใต้ การขนส่งแอฟริกาใต้และสหภาพแรงงานพันธมิตร (The South African Transport and Allied Worker's Union: Satawu) ได้ขยายการรับสมัครในภาคขนส่งและกำหนดแผนการโดย</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ พัฒนาแผนการรับสมัคร โดยให้ผู้จัดตั้งเพียงคนเดียวรับผิดชอบการรับสมัครแท็กซี่โดยสารขนาดเล็กในทุกจังหวัดเข้าเป็นสมาชิก ◆ หยิบยกประเด็นขึ้นในระดับต่างๆ ทั้งในท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้งการยกเลิกคดีต่างๆ โดยผ่านการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติและคณะอนุญาโตตุลาการ (CCMA) ◆ พยายามสร้างความเข้าใจและสิทธิต่างๆ กับสมาคมหลายแห่งท้องถิ่น/ภูมิภาค โดยมุ่งให้มีการต่อรองร่วมกันในระดับชาติในที่สุด ◆ ในขณะที่เดียวกันก็มีการนำเสนอต่อคณะกรรมการการค้าจ้างตามพระราชบัญญัติแห่งชาติซึ่งอยู่ในขั้นตอนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามภาคการผลิต และ ◆ สหภาพยังเป็นตัวแทนแรงงานในการอภิปรายเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมแท็กซี่กับนายจ้างและผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว ◆ แรงงานถูกรวมเข้าในโครงสร้างสหภาพที่เป็นประชาธิปไตยทั้งในระดับท้องถิ่น จังหวัด และชาติ โดยผ่าน "เจ้าหน้าที่ดูแลระดับสูง" ที่ได้รับเลือก

	ลักษณะเฉพาะ	กรณีศึกษาโดยย่อ
<p>ต่อยอด: ยุทธศาสตร์ที่ 2</p>	<p>ตั้งฝ่าย/แผนกในศูนย์แห่งชาติ และ/หรือสหภาพตามภาคการผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ฝ่าย/โต๊ะผู้เชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานนอกระบบ รวมทั้งผู้ที่ถูกปลดออกด้วย ◆ มีกลไกรูปแบบ “การบริหาร” โดยมีการบริการให้คำแนะนำและการช่วยเหลือ 	<p>ตัวอย่างที่ดีที่สุด คือ แผนกที่ตั้งขึ้นโดยสภาแรงงานแห่งชาติ (GIUC) การริเริ่มตั้งแผนกในปี 2001 ถูกมองว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการประสานงานการริเริ่มการจัดตั้งต่างๆ ซึ่งดำเนินการโดยสภาฯ และสาขา เพื่อจัดตั้งแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ โตะภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งตั้งอยู่ในแผนกการจัดตั้งของสภาฯ (ควบคู่ไปกับแผนกสตรีและเยาวชน) ถูกจัดโครงสร้างให้การริเริ่มการจัดตั้งต่างๆ สามารถประสานการทำงานด้วยกันมากขึ้น โตะดังกล่าวแนะนำให้แรงงานรู้จักสาขาที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถช่วยเหลือพวกเขาได้ และยังกำหนดโครงสร้างเฉพาะต่างๆ เพื่อแรงงานนอกระบบ</p> <p>ในลักษณะคล้ายๆ กัน สหภาพแรงงานไทยเกรียง ได้จัดบริการในลักษณะนี้เมื่อปี 1994 (พ.ศ. 2537) เพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่ถูกปลดออกจากงาน โดยได้จัดโต๊ะให้บริการด้านกฎหมายและช่วยเหลือผู้ที่ถูกปลดออกจัดตั้งธุรกิจ นอกจากนี้ยังจัดการอบรมด้านกฎหมายให้กับสมาชิกเพื่อลดปริมาณงานให้บริการคำปรึกษาทางกฎหมายรายบุคคล และจัดทหที่ปรึกษาเพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้ทำธุรกิจนอกระบบ</p>

	ลักษณะเฉพาะ	กรณีศึกษาโดยย่อ
<p>ต่อยอด: ยุทธศาสตร์ที่ 3</p>	<p>สภาพแรงงานและสหกรณ์แรงงานนอกระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ อยู่บนพื้นฐานขององค์การที่ตั้งขึ้นเองเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองร่วมกัน ◆ แรงงานร่วมเป็นเจ้าของและทำงานในหน่วยผลิตเดียวกัน 	<p>ในปี 2002 สำนักงานเพื่อโอกาสกรรมแรงงาน (ACTRAV) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและสหกรณ์ศึกษาและสหพันธ์สภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (ICFTU) ได้ริเริ่ม SYNDICCOOP ซึ่งเป็นโครงการเกี่ยวกับสหกรณ์ โครงการนี้เห็นที่แรงงานนอกระบบในเวียดนาม อุกันดา และเคนยา โดยรวมสมาคมสภาพแรงงานและสหกรณ์ รัฐบาลและผู้ในกลุ่มแรงงานนอกระบบขนาดเล็กเข้าด้วยกัน</p> <p>ตัวอย่างเช่น ในแทนซาเนีย คณะกรรมการร่างระเบียบวาระแห่งชาติประกอบด้วยสมาชิกแรงงานแห่งชาติในเยนีสมาพันธ์สหกรณ์แห่งชาติในเยนี สภาพสหกรณ์ออมทรัพย์และเงินเชื่อ รวมทั้งรัฐบาลและกลุ่มเศรษฐกิจนอกระบบแต่ละกลุ่ม ในแต่ละประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ สหกรณ์ลับแห่ง สภาพแรงงานและผู้ในกลุ่มภาคเศรษฐกิจนอกระบบเข้ารับการศึกษาศาสตร์เพื่อรับการปฏิบัติในงานในการจัดตั้งแรงงานนอกระบบ ◆ คณะกรรมการร่างระเบียบวาระแห่งชาติแต่ละชุดยังเลือกกลุ่มเศรษฐกิจนอกระบบจำนวนหนึ่งเพื่อทำงานด้วยโดยตรง ◆ ด้านที่สำคัญของโครงการดังกล่าว คือสร้างความมั่นใจว่ากลุ่มต่างๆ ได้รับความช่วยเหลือในการปรับปรุงสภาพการทำงานและสร้างรายได้ ◆ แรงงานในสหกรณ์ได้ประโยชน์จากกองทุนหมุนเวียนของโครงการ ซึ่งช่วยขยายธุรกิจของตนให้มีสินค้าใหม่ๆ และเพิ่มรายได้ ◆ แรงงานยังได้รับค่าบริการเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย ◆ การริเริ่มเหล่านี้ทำให้หน่วยงานราชการท้องถิ่นยอมรับสิทธิและสิทธิโดยชอบธรรมของแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ <p>ส่วนประเทศฟิลิปปินส์ ศูนย์สภาแรงงานลำดับที่ 3 แห่ง ได้มีการจัดตั้งองค์การที่จะช่วยเหลือคนงานจัดตั้งและดำเนินการสหกรณ์ของตนเอง กองทุนแรงงานนั้นได้รับการดำเนินงานโดยศูนย์สหภาพแรงงานนี้ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ช่วยคนงานตั้งสหกรณ์ โดยหลายแห่งที่จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคตั้งอยู่ในเขตโรงงาน ◆ ริเริ่มซื้อสินค้าบริโภค เช่น ข้าวสารเครื่องสำอาง เพื่อจำหน่ายให้กับสหกรณ์ของคนงานในราคาขายส่ง

	ลักษณะเฉพาะ	กรณีศึกษาโดยย่อ
<p>วิธีใหม่: ยุทธศาสตร์ที่ 4</p>	<p>ตั้งสมาคมแรงงานนอกระบบ (ไม่ใช่สหภาพแรงงาน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ศูนย์แพทย์ชดเชยกายขอขบเซตกิจกรรมให้ครอบครัวกลุ่มแรงงานนอกระบบ ◆ การยอมรับจากศูนย์แพทย์ชดเชยกาย ◆ อาจจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงข้อบังคับ 	<p>ในสเปน องค์การภูมิภาคของชาวคาตาลันได้ยื่นในคณะกรรมการแรงงานสมภาพสหภาพแรงงาน (CC.OO) ได้ตั้งสมาคมเพื่อผู้ที่ไม่มีลูกจ้าง เช่น ผู้ค้าขายเรตามถนน ผู้ทำงานตามลิฟต์อยู่กับบริษัท คนงานก่อสร้าง ฯลฯ เป้าหมาย คือ ให้แรงงานเหล่านี้เข้าสู่โลกของขบวนการสหภาพแรงงานและสหภาพ กิลด์คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ มีการเปลี่ยนแปลงกฎข้อบังคับของสหภาพเพื่อให้สมาคมดังกล่าวสามารถเข้าร่วมในโครงสร้างและมีสิทธิออกเสียงเต็ม ◆ ขณะนี้สหภาพกำลังสร้างสมาคมมากกว่าหนึ่งสมาคมโดยทำที่ละแผนก ◆ มีการให้การศึกษาเกี่ยวกับการต่อรองร่วมกันและสิทธิแรงงาน นอกจากนี้ยังมีการทำปรีกษาเกี่ยวกับภาษีและสัญญา และเจรจากับกลุ่มต่างๆ เช่น ธุรกิจ และหน่วยงานราชการ <p>การริเริ่มเช่นนี้ มีการนำไปใช้โดยสหภาพแรงงานในเนปาล และในซัมเบีย</p>

	<p>ลักษณะเฉพาะ</p>	<p>กรณีศึกษาโดยย่อ</p>
<p>ริเริ่มใหม่: ยุทธศาสตร์ที่ 5</p>	<p>ริเริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานนอกระบบในฐานะเครือข่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ การริเริ่มจากศูนย์แห่งชาติ ◆ ริเริ่มโดยการเข้าใจว่า ยังมีภาคหรือกลุ่มแรงงานอีกมากยังไม่ได้รับการจัดตั้ง 	<p>สหภาพทั่วไปของแรงงานแม่บ้านในเมืองกุง ก่อตั้งขึ้นในปี 2001 โดยสมาชิกสหภาพแรงงานแห่งฮ่องกง (HKCTU) เป็นสหภาพแรงงาน HKCTU ซึ่งสมาชิกและคณะกรรมการบริหารทั้งหมดมีพื้นฐานเดิม และไม่มีสหภาพแรกที่สมาชิกทั้งหมดเป็นแรงงานที่ไม่เสี่ยงประจําสหภาพที่เริ่มต้นกำเนิดจากศูนย์ฝึกใหม่ ซึ่งดำเนินการโดยสหพันธ์ผู้หญิงในศูนย์ดังกล่าวรวมตัวเป็นกลุ่มอภิปราย และตลอดระยะเวลาหนึ่งมีเรื่องที่ต้องยกย่อง สร้างพื้นฐานสำหรับสหภาพแห่งใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ สหภาพหนึ่งจัดตั้งและบรรณคดีเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับเงินชดเชยจากงานที่เสี่ยงอันตราย ค่าจ้างขั้นต่ำ บำนาญ ประกัน ส่วนลดค่าเดินทาง และกาทบทวนกฎหมายแรงงานใหม่เพื่อแก้ไขเรื่องชั่วโมงทำงานชั่วคราว กำหนดสถานะและสิทธิของลูกจ้าง ◆ นอกจากนี้ยังดำเนินการสนับสนุนสิทธิสตรีและแรงงานนอกระบบที่เรียนต่างๆ ในศูนย์ฝึกอบรม ◆ สหภาพนี้มีโครงการร่วมมือสร้างงาน <p>ในเม็กซิโก สมาพันธ์ของแรงงานและชาวนา (CROC) ก่อตั้งขึ้นในปี 1952 โดยรวมสหภาพที่เสี่ยงเข้าด้วยกัน ในปี 1979 มีการปรับโครงสร้างเพื่อให้ครอบคลุมเงื่อนไขใหม่ๆ จากการเติบโตที่รวดเร็วของเม็กซิโกและรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยจัดระบบใหม่เป็นสหพันธ์สหภาพจำนวนห้าแห่ง ซึ่งเรียกว่าสมาพันธ์ ได้แก้ไขวาระสตรี แรงงานด้านขนส่ง แรงงานด้านวิชาชีพและวิชาการ และแรงงานที่ไม่มีเงินเดือน (แรงงานนอกระบบที่มีบัญชีของตนเอง)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ สหพันธ์องค์กรแรงงานที่ไม่มีเงินเดือนแห่งชาติ หรือ FNOTINA พยายามประเด็นเรื่องความมั่นคงทางสังคม และต่อสู้เพื่อให้มีตัวแทนในหน่วยงานราชการ ◆ สหพันธ์ได้จัดระบบโดยสร้างเครือข่ายองค์กรต่างๆ ของแรงงานขึ้นในภาค “ที่ไม่มีโครงสร้าง” เพื่อเอื้อต่อการบริการด้านเศรษฐกิจและการปกป้องแรงงาน ◆ ทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศต่างๆ เพื่อให้มีการยอมรับและปกป้องแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบและส่งเสริมให้มีการตั้งสหกรณ์ขึ้น ◆ ภายในสหพันธ์มีการจัดระบบตาม “ภาคการผลิต” ต่างๆ เช่น ช่างถ่ายภาพ พ่อค้าเร่ พ่อค้าในตลาด คนทำความสะอาด เป็นต้น ◆ สหพันธ์นี้ถูกก่อตั้งขึ้นให้เหมือนกับสหภาพ มีสำนักงานในกว่า 20 รัฐ มีการประชุมผู้แทน และมีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร

	ลักษณะเฉพาะ	กรณีศึกษาโดยย่อ
<p>ริเริ่มใหม่: ยุทธศาสตร์ที่ 6</p>	<p>สภาแรงงานแห่งชาติ ทำงานกับสมาคมแรงงานนอกระบบอื่นๆ (ไม่ใช่สหภาพแรงงาน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ไม่มีการรับสมัครใหม่โดยตรงเป็นรายบุคคล ◆ จัดเตรียมบริการและคำปรึกษาให้แก่สมาชิกในภาคเศรษฐกิจนอกระบบล่วงหน้า ◆ ส่งเสริมให้องค์กรแรงงานนอกระบบที่มีอยู่มีความเข้มแข็งมากขึ้น 	<p>แรงงานชาวแซมเบียประมาณร้อยละ 75 เป็นแรงงานนอกระบบ ยุทธศาสตร์ที่สภาแรงงานแห่งแซมเบีย (ZCTU) ใช้ไม่ได้รับการรับรองนอกระบบเข้าเป็นสมาชิกสหภาพเป็นรายบุคคล แต่กลับตั้งแรงงานเหล่านี้เข้าสู่สหภาพโดยการจัดเตรียมบริการและคำปรึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ สมาคมการศึกษาเพื่อแรงงานของแซมเบีย (WEAZ) ซึ่งก่อตั้งและนำโดย ศูนย์ส่งเสริมภาคการจ้างงานนอกระบบ (CISEP) ของ ZCTU และ ZCTU เป็นเครื่องมือนำค้ำคูณในยุทธศาสตร์นี้ ◆ CISEP ให้การส่งเสริมและคำแนะนำแก่แรงงานในการปรับปรุงชีวิตของตนให้ดีขึ้น โดยให้บริการด้านคำปรึกษาทางกฎหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาธุรกิจ การฝึกอบรม และการส่งเสริมการเข้าถึงสินเชื่อรายย่อย ◆ ในอีกด้านหนึ่ง WEAZ จะค้นหาสมาคมแรงงานนอกระบบต่างๆ ที่มีอยู่ และสนับสนุนแรงงานเหล่านั้น โดยใช้แผนการศึกษาซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อการจัดตั้งองค์กรและคำพูดความเป็นหนึ่งส่วนกับสหภาพหน่วยงานพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น องค์กรเอกชน และองค์กรของศาลปกครองต่างๆ ◆ การริเริ่มนี้นำไปสู่การดำเนินการของพันธมิตรเพื่อสมาคมภาคเศรษฐกิจนอกระบบแห่งแซมเบีย (AZIEA) ในปี 2002 ซึ่งได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกของ ZCTU

	ลักษณะเฉพาะ	กรณีศึกษาโดยย่อ
<p>ริเริ่มใหม่: ยุทธศาสตร์ที่ 7</p>	<p>สภาแรงงานแห่งชาติสร้างการร่วมมือกับสมาคมแรงงานนอกระบบต่างๆ (มักเป็นสมาคมที่มีพื้นฐานจากสมาคมอาชีพ/อาชีพ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ พันธมิตรซึ่งตั้งขึ้นกับสมาคมแรงงานที่จัดตั้งในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ◆ สันนิษฐานความพยายามของสมาคมแรงงาน ◆ ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาธิปไตยและการเป็นตัวแทน ◆ ดำเนินการสนับสนุน เช่น การสำรวจ การรวบรวมสถิติ วิจัยนโยบายและจัดสรรแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมสภาพของแรงงานนอกระบบ 	<p>ในบางกรณี สภภาพแรงงานเป็นพันธมิตรกับสมาคมแรงงานนอกระบบ องค์กรพัฒนาเอกชน หรือองค์กรสตรี โดยช่วยแรงงานแผนและจัดการดำเนินการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อไม่ให้นายพรากการไม่ให้ออกนโยบาย หรือการดำเนินการที่เป็นผลร้ายต่อการจ้างงานนอกระบบ ตัวอย่างกรณีศึกษา เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ทำงานกับแรงงานนอกระบบหรือกลุ่มที่มีสมาชิก (งานหัตถกรรม หรือ กลุ่มอาชีพ) เช่น กลุ่มสตรี (Cissin-Natanga) ในบูกินา ฟาโซ กลุ่มนี้ซึ่งเพิ่งได้ตั้งขึ้นเป็นกลุ่มผู้หญิงที่เข้าเรียนให้รู้หนังสือ ได้รับการปรับให้เป็นทางการมากขึ้นในปี 1985 ภายใต้แรงผลักดันจากศูนย์สหภาพแรงงานของประเทศ คือ องค์กรสหภาพแรงงานเสรีแห่งชาติ (Organisation Nationale des Syndicats Libres, ONSL) สมาคมนี้อาจตั้งสมาคมแรงงานและศูนย์เพื่อการรู้หนังสือสำหรับสมาชิก ซึ่งจะได้รับการฝึกฝนอาชีพต่างๆ และสามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ทางด้านเศรษฐกิจของตนได้ต่อไป ◆ ทำงานกับองค์กรสตรี Kalayaan ซึ่งก่อตั้งในปี 1987 เป็นการรวมกลุ่มอิสระที่ต่อสู้เพื่อสิทธิแรงงาน ซึ่งพื้นฐานของแรงงานแม่บ้านต่างชาติในสหราชอาณาจักร การทำงานหรืออบคอบคือการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าเมือง การช่วยเหลือที่อยู่ฉุกเฉิน ซึ่งเรียนภาษาอังกฤษ การให้คำปรึกษาทางกฎหมายโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย กลุ่มนี้ทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นๆ และหน่วยงานบริการต่างๆ และมีความสัมพันธ์ในกิจการงานที่ดีกับสหภาพแรงงานทั่วไปและขนส่งของสหราชอาณาจักร (T & G) เพื่อตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของ Kalayaan องค์กร T & G ได้มีรับสมัครสมาชิกสหภาพใหม่ และส่งเสริมการจัดความสัมพันธ์ทางการเมืองเพื่อแสวงหา การรับรองแรงงานแม่บ้านอพยพอย่างเป็นทางการ สิ่งนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงข้อบังคับการเข้าเมือง ซึ่งผู้สมัครแรงงานเหล่านี้กับนายจ้างคนนั้นๆ และเปลี่ยนผู้อพยพที่ไม่เสียใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย การทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน ในปี 2004 สภภาพแรงงานอังกฤษ (TUC) คณะกรรมการบรรเทาทุกข์จากภาวะชว่่วยยากหมดหวังแห่งมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด (Oxfam) และองค์กรเอกชน คือ กลุ่มการรับงานแม่บ้านที่บ้านแห่งชาติ ได้เริ่มการรณรงค์ ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลและผู้ดำเนินในสหราชอาณาจักร ผู้รับงานแม่บ้านที่ฐานกฎหมายอยู่ในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศและยังมีสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น ชั่วโมงทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ว่างโดยได้รับค่าจ้าง ได้ลี้ภัยที่ต่อปี การคุ้มครองจากการแบ่งแยก เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความคุ้มครองที่มีให้คนเหล่านี้หลายอย่างไม่ดี หรือถูกลดลงสำหรับแรงงานที่ถูกจัดว่าไม่ได้เป็นลูกจ้าง

บทที่ 8

เรื่องการเจรจาต่อรองในเศรษฐกิจนอกระบบ

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาหรือประยุกต์ทักษะในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในการต่อรองของแรงงานนอกระบบ
2. เพื่อเรียนรู้ปัจจัยในการเจรจาต่อรองที่ประสบความสำเร็จของแรงงานนอกระบบ
3. เพื่อศึกษาขั้นตอน และวิธีการในการต่อรองที่เหมาะสม และสามารถเขียนข้อเรียกร้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการต่อรอง และสร้างความเชื่อมั่นในการต่อรองในอนาคต

เวลาที่ใช้

2 ชั่วโมง 15 นาที

ผู้เข้าร่วม

ไม่เกิน 30 คน และควรมีแรงงานนอกระบบร่วมด้วย

เนื้อหา

ประเด็นสำคัญมีดังนี้

1. การเจรจาเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันผลประโยชน์ให้กับแรงงานและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร
2. การเจรจาเป็นวิธีแสดงพลังของแรงงาน
3. การเจรจาต่อรองต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และการวางแผนที่ดี
4. การมีส่วนร่วมของแรงงานหญิงในการเจรจาต่อรอง
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองเพื่อการประยุกต์หรือเพิ่มเติมประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ต่อไป

บทที่ 8

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วัตถุประสงค์	อธิบายรูปแบบกิจกรรม วัตถุประสงค์ และวิธีการ	5 นาที
2. เตรียมกิจกรรมบทบาทสมมติ	<ul style="list-style-type: none">● ให้แบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มเลือกกรณีศึกษาจากเอกสารเพิ่มเติมสำหรับผู้เข้าร่วมในท้ายบทนี้ โดยไม่ให้ซ้ำกัน โดยคณะวิทยากรจะแสดงเป็นนายจ้าง ส่วนผู้เข้าร่วมเป็นตัวแทนแรงงาน● หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มเตรียมข้อเรียกร้องและเตรียมการเจรจา	30 นาที
3. ฝึกการต่อรอง	แต่ละกลุ่มฝึกต่อรองกับคณะวิทยากร โดยให้เวลากลุ่มละ 15 นาที กลุ่มที่ไม่ได้ต่อรองให้เป็นผู้สังเกตการณ์และบันทึกประเด็นที่สำคัญไว้	45 นาที

<p>4. ประเมินประสบการณ์</p>	<p>เมื่อทุกกลุ่มได้ทดลองเจรจาต่อรองแล้ว วิทยากรระดมความคิดในกลุ่มใหญ่เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสวิเคราะห์ประสบการณ์</p> <p>คำถามมีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คุณรู้สึกอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์นี้ ● คุณเตรียมการและแบ่งบทบาทกันอย่างไร ● คุณคิดว่า ขั้นตอนใดยากที่สุด และเพราะอะไร ● ถ้าให้คุณต่อรองอีกครั้งในสถานการณ์เดิม คุณอยากจะเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ● ในกรณีที่สมาชิกกลุ่มเป็นชายทั้งหมด คุณคิดว่า ถ้าคุณมีตัวแทนหญิงจะมีผลกับการเจรจาหรือไม่ เพราะเหตุใด 	<p>45 นาที</p>
<p>5. สรุปบทเรียน</p>	<p>ประเด็นที่วิทยากรสามารถสรุปเพิ่มเติมจากกิจกรรมและควรเน้นหนักมีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เขียนข้อเรียกร้องที่สามารถเป็นไปได้ ● ต้องมีข้อมูลของนายจ้างที่ชัดเจนและมีหลักฐานที่อ้างอิงได้ ● ต้องทราบว่า คู่เจรจานั้นเป็นใคร มีอำนาจตัดสินใจได้หรือไม่ ● ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างต้องมีประสบการณ์และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ● ในการทำข้อตกลง ควรหลีกเลี่ยงคำเหล่านี้ คือ คำว่า “จะ” และคำว่า “หรือ” เพราะคำสองคำนี้จะทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติต่อไปในอนาคต ● เมื่อบรรลุข้อตกลงได้แล้ว จะต้องมีการดำเนินการ และวิธีควบคุม เช่น ระยะเวลา วิธีการ โดยต้องระบุไว้ในข้อตกลง 	<p>10 นาที</p>

เอกสารประกอบกิจกรรมสำหรับผู้เข้าร่วม

สถานการณ์สมมติที่ 1 : ลดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย

กลุ่มคนขับจักรยานยนต์รับจ้างให้ข้อมูลว่า พวกเขาเลือกทำงานนี้เพราะมีอิสระและไม่ต้องจบการศึกษาสูง โดยปกติแล้วพวกเขาจะทำงานตั้งแต่ 5.00 - 22.00 นาฬิกา และแต่ละเดือนมีรายได้ราว 5,000 บาท จักรยานยนต์ที่ใช้นี้ได้มาจากการเช่าซื้อและต้องทำประกันอุบัติเหตุ ปัจจุบันขณะนี้เขาประสบปัญหาน้ำมันราคาแพงขึ้นแต่เขาไม่สามารถปรับค่าโดยสารได้ กลุ่มได้มีการตั้งสหกรณ์อย่างไม่เป็นทางการ โดยให้สมาชิกกลุ่มได้สะสมเงินบางส่วนไว้ เงินจากกองทุนนี้จะนำไปใช้ในกรณีชดเชยผู้โดยสารจากอุบัติเหตุ ให้สมาชิกกู้ และเป็นค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิก อย่างไรก็ตามหากสมาชิกออกจากกลุ่มแล้ว จะไม่สามารถถอนเงินออกได้

ตัวแทนจักรยานยนต์ได้กล่าวว่า เขาต้องการองค์กรตัวแทนในการต่อรองกับ 1.) ตำรวจในเรื่องการจัดระเบียบจักรยานยนต์รับจ้างทั้งนี้เนื่องจากพวกเขาต้องจ่ายค่าวินสูงมาก 2.) ตัวแทนบริษัทน้ำมัน เนื่องจากต้องการซื้อน้ำมันในราคาถูกเช่นเดียวกับกลุ่มชาวประมง

สถานการณ์สมมติที่ 2 : เพิ่มค่าแรงและมาตรการด้านความปลอดภัย

กลุ่มช่างเย็บผ้าจะทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน และไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน โดยนายจ้างจะจ่ายเงินให้ตามจำนวนชิ้นงานที่ทำได้ โดยทั่วไปพวกเขาได้ค่าจ้างเดือนละ 9,000 บาท และต้องจ่ายภาษีจากเงินจำนวนนี้ นอกจากค่าใช้จ่ายประจำวันแล้วพวกเขาต้องซื้ออุปกรณ์บางส่วนและต้องจ่ายค่าบำรุงรักษาเอง ส่วนนายจ้างจ่ายเพียงค่าวัสดุดิบเท่านั้น ในกรณีที่ทำงานเสียหายพวกเขาจะต้องจ่ายเงินชดเชยโดยนายจ้างจะหักจากค่าแรงที่ได้

ช่างเย็บผ้าประสบปัญหาสภาพการจ้าง เพราะไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิอย่างไรตามกฎหมายแรงงาน และเขาก็ไม่สามารถต่อรองค่าจ้างได้แม้รู้ว่าค่าจ้างตามท้องตลาดคือเท่าใด นอกจากนี้เขาไม่มีประกันสังคมหรือเข้าร่วมโครงการ 30 บาท และยังไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยเขาทำงานโดยไม่มีหมวกกันนุ้หรือถุงมือ ในกรณีที่มีความเสียหายกับชิ้นงาน เขาก็ต้องจ่ายเงินชดเชยด้วย

พวกเขาได้พยายามต่อรองกับผู้จ้างแล้วแต่ล้มเหลว โดยสิ่งที่เขาต้องการคือ เข้าประกันสังคม ค่าการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และลดเงินที่ต้องชดเชยในกรณีที่ทำงานเสียหาย

สถานการณ์สมมติที่ 3 : สวัสดิการและมาตรการด้านความปลอดภัย

กรรมกรท่าเรือจะรับงานจากบริษัทซึ่งรับเหมาทำงานให้บริษัทขนส่งสินค้าและกรมศุลกากรตามลำดับ คนงานจะรับงานเป็นกลุ่มงานแบกหามนี้ไม่มีวันและเวลาทำงานที่ตายตัว บางครั้งพวกเขาอาจทำงานตลอด 24 ชั่วโมงแล้วต้องรองานอีก 3 วัน และเมื่อได้งานแล้วต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด ซึ่งหมายถึงต้องแบกหามทั้งวันทั้งคืน เนื่องจากต้องทำงานในโกดัง ทำให้คนงานมักถอดเสื้อผ้าทำงาน และนอกจากนี้ยังเสี่ยงกับอันตรายจากสารเคมี บางคนมีปัญหาแผลลิดเชื้อเนื่องจากถูกสารเคมีกัดบริเวณหัวไหล่ หรือขอบตีมเครื่องตีบ่ารุงกำลังเนื่องจากต้องทำงานหนัก ในอดีตได้มีคนงานถูกไล่ออกเพราะพยายามต่อรองกับนายจ้างดังนั้นในปัจจุบันคนงานจึงยังไม่มีสวัสดิการใดๆ

ความต้องการของคนงานประกอบด้วย 1.) เชื้อชาติรัศหลัง 2.) เข้าประกันสังคม (แต่กังวลว่า อาจไม่มีเงินจ่ายได้) 3.) ประกันสุขภาพจากนายจ้าง และทุนสำรอง

สถานการณ์สมมติที่ 4 : ความปลอดภัยในการทำงานและเพิ่มค่าแรง

กลุ่มช่างทำมิดจะกระจายกันทำงานที่บ้านและที่โรงงาน ผลผลิตที่ดีทำได้ขายที่ร้านค้าโอท็อปประจำหมู่บ้าน พวกเขาทำงานตั้งแต่ 6.00 - 18.00 นาฬิกา อุปกรณ์และวัตถุดิบที่ใช้ทำงานนั้นซื้อจากพ่อค้าแม่ค้า เผลอแล้วสมาชิกกลุ่มมีรายได้วันละ 120 บาทหรือ 4,000 บาทต่อเดือน งานนี้ขาดความปลอดภัยเนื่องจากไม่มีเครื่องป้องกันให้ โดยช่างทำมิดเคยได้รับอุบัติเหตุจากการระเบิดหรือสิ่งมีคมมาก่อน นอกจากนี้ค่าแรงต่อชิ้นงานของเขามีการตั้งราคานี้มาหลายปีแล้ว ทั้งนี้ราคาวัสดุก็สูงขึ้นเรื่อยๆ

สถานการณ์สมมติที่ 5 : ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการ

ในสถานводแผนโบราณแห่งหนึ่งจะรับเฉพาะหมอนวดไทยแผนโบราณที่ผ่านการอบรมการนวดไทยเท่านั้นเข้าทำงาน และพนักงานต้องจัดหาเสื้อผ้าเอง โดยปกติพนักงานจะทำงานตั้งแต่เวลา 15.00 - 2.00 นาฬิกาโดยแต่ละวันจะหาเงินได้ราว 300-400 บาทไม่รวมทิปจากการบริการ หากไม่มีลูกค้ามากนัก เจ้าของสถานประกอบการจะให้พนักงานหยุดเดือนละ 3 วัน โดยทั่วไปสถานประกอบการมีสภาพเป็นระเบียบและสะอาด ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า เคยมีเพื่อนร่วมงานถูกกลั่นแกล้งจากลูกค้า ในกรณีเจ็บป่วยบางคนต้องจ่ายเงินค่ารักษาเอง ปัจจุบันในสถานประกอบการมีการตั้งกลุ่มออมทรัพย์อย่างไม่เป็นทางการให้สมาชิกได้กัยืมกรณีฉุกเฉิน

สถานการณ์สมมติที่ 6 : ความมั่นคงในการทำงาน และความช่วยเหลือทางการเงิน

พนักงานส่งนมของบริษัทแห่งหนึ่งจะได้รับสัญญาทำงานในลักษณะของผู้ซื้อสิทธิจัดจำหน่ายนมแต่ไม่มีสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการหรือมีความมั่นคงในอาชีพหรือการคุ้มครองรูปแบบอื่นๆ โดยปกติพวกเขาทำงานระหว่าง 8.00 - 17.00 นาฬิกา รายได้ต่อเดือนราว 8,000 บาท อย่างไรก็ตามพวกเขาประสบปัญหาว่า มีต้นทุนในการทำงานสูงกว่ารายรับที่ได้ ส่วนหนึ่งเนื่องจากประสบปัญหาสต็อกนมที่ขายนั้นไม่อาจคืนเงินได้ หากมีการเสียหายเขาต้องรับผิดชอบเอง ซึ่งค่าเสียหายของสินค้านี้เฉลี่ยราวเดือนละ 2,000 บาทต่อเดือน ปัจจุบันพวกเขาประสบปัญหาเพิ่มขึ้นเช่น ขาดตัวแทนหรือการรวมกลุ่มมีการแข่งขันในหมู่คนส่งนมด้วยกันสูง ทำให้ต้องเดินทางกว่า 100 กิโลเมตร เพื่อขายสินค้า ขาดความมั่นคงในอาชีพ มีหนี้ราว 46,000 บาทต่อคน ปัญหาเรื่องดินฟ้าอากาศและการควบคุมสต็อก ส่วนหนึ่งเกิดจากขาดความรู้ในการทำบัญชีและเนื่องจากต้องเปิดศูนย์กระจายนมเองด้วย

ที่มา

- รายงานการอบรมคู่มือ “การจัดตั้งองค์กรในเศรษฐกิจนอกระบบ” กันยายน - พฤศจิกายน 2548 ประเทศไทย.

การเจรจาต่อรองคืออะไร?

การเจรจาต่อรอง คือ กระบวนการที่คู่กรณีตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปมาพบกันเพื่อหาข้อตกลงเกี่ยวกับการใช้และการจัดสรรทรัพยากรอย่างหนึ่งอย่างใด หรือการให้สิทธิ เป็นต้น ในการเจรจาต่อรองนั้นแต่ละฝ่ายจะพยายามผลักดันผลประโยชน์ของตน โดยอาจเป็นการเจรจาระหว่างบุคคลหรือในนามของกลุ่ม สำหรับสภาพแล้วจะหมายถึงการต่อรอง ต่อรองนั้นคือเจรจาเพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

อำนาจต่อรอง คือ กลไกรากฐานที่สำคัญของการเจรจา

กลไกที่สำคัญของการเจรจาส่วนใหญ่ คือ อำนาจในเชิงเปรียบเทียบของฝ่ายต่างๆ บางครั้งอำนาจนี้จะเห็นได้ชัดแต่บางครั้งก็ถูกซ่อนอยู่ โดยอำนาจเชิงเปรียบเทียบมักจะกำหนดรูปแบบและสาระของการเจรจา

ตัวอย่างเช่น หากฝ่ายหนึ่งอ่อนแอมาก และอีกฝ่ายหนึ่งเข้มแข็งมาก ฝ่ายที่เข้มแข็งจะกำหนดว่าจะเจรจาเรื่องอะไร เมื่อไร และเจรจาอย่างไร และกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติตามข้อตกลงอีกด้วย

ฝ่ายที่อ่อนแอสามารถใช้การเจรจาสั่งอำนาจได้

ในกระบวนการเจรจา ฝ่ายที่อ่อนแอสามารถพัฒนาอำนาจขึ้นมาได้ ขึ้นอยู่กับตัวอย่างต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์การเจรจา เช่น ตีกรอบข้อเรียกร้องของตนอย่างไร
- ความเข้าใจในประเด็นที่จะเจรจา
- ความเข้าใจในจุดยืนและผลประโยชน์ของอีกฝ่าย รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของเขา
- กลยุทธ์ในการเจรจา เช่น นำเสนอกฎนี้ของตนอย่างดีไม่ว่าจะสามารถเอาชนะการสนับสนุนจากอีกฝ่ายได้หรือไม่ แบ่งแยกอีกฝ่าย พยายามแสดงไมตรี พยายามแสดงให้เห็นว่าเข้มแข็งกว่าที่เป็นอยู่ ฯลฯ
- สามารถใช้การเจรจาเพื่อให้ได้การสนับสนุนและรวบรวมสมาชิกของตนได้หรือไม่
- สามารถใช้การเจรจาเพื่อให้ได้การสนับสนุนจากชุมชนซึ่งอาจมีอิทธิพลไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมต่อการเจรจาได้หรือไม่

การเจรจาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

การเจรจาเป็นศาสตร์ที่ต้องเรียนรู้ มีกฎและขั้นตอนต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม ต้องทำการค้นคว้า และมีการกำหนดกรอบของข้อเรียกร้องและข้อโต้แย้ง ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้โดยการฝึกปฏิบัติ

ในขณะเดียวกัน การเจรจาก็เป็นศิลปะซึ่งขึ้นอยู่กับรูปแบบส่วนตัว สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ความสามารถในการคิด โดยการใช้จินตนาการและอย่างสร้างสรรค์ ความกล้า และจุดแข็งของผู้เจรจาในการยึดจุดยืนหรือปล่อยให้ในเวลาที่เหมาะสม อำนาจของทีมเจรจาของสภาพขึ้นอยู่กับสภาพในการเป็นองค์กรแรงงาน เนื่องจากสภาพแรงงานมีเป้าหมายในระยะยาว ในภาคอุตสาหกรรมหรือเศรษฐกิจ การเจรจาแต่ละครั้ง จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวเอง แต่ยังเป็นวิธีการสร้างองค์กรและอำนาจที่เข้มแข็งขึ้นเพื่อการเจรจาที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นไม่ว่าเวลาใด

แนวทางการเจรจา : จุดยืนและผลประโยชน์

นักเจรจาบางคนแยกระหว่าง 'จุดยืน' และ 'ผลประโยชน์' และกล่าวว่า หากเราเน้นที่ประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ ก็จะสามารถสร้างข้อตกลงที่เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย

ตัวอย่างเช่น ผู้ควบคุมงานถูกกล่าวหาว่าล่องละเมิดทางเพศแรงงานหญิงคนหนึ่ง

จุดยืนของสหภาพแรงงาน: ต้องการให้ผู้ควบคุมถูกไล่ออก

จุดยืนของผู้บริหาร: ไม่ต้องการไล่ออกผู้ควบคุม เพียงแค่โอนย้าย

ผลประโยชน์ใดที่อยู่ภายใต้จุดยืนของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานต้องการจบเรื่องการล่องละเมิดทางเพศ และรู้สึกว่าการที่ผู้ควบคุมงานคนนั้นถูกไล่ออก จะเป็นการส่งสัญญาณให้ผู้ควบคุมงานคนอื่นๆ เลิกกระทำเช่นนั้น ในขณะที่สหภาพแรงงานสนใจในเหตุการณ์ที่ตนกำลังเผชิญอยู่ ผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน ก็คือ ทำให้แน่ใจว่าเหตุการณ์เช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นอีกในอนาคต

ผลประโยชน์ใดที่อยู่ภายใต้จุดยืนของผู้บริหาร?

ผู้บริหารกลัวว่าหากลงโทษผู้ควบคุมงานคนนั้น เขาจะสูญเสียการสนับสนุนจากคณะผู้บริหาร อย่างไรก็ตามผู้บริหารสนับสนุนข้อกังวลของแรงงานเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงานอย่างเต็มที่ และเปิดรับข้อเสนอแนะต่างๆ ที่จะป้องกันการกระทำเช่นนั้นได้อย่างไร

หากทุกฝ่ายเน้นที่ จุดยืนของตน ก็จะแก้ปัญหาไม่ได้ ยกเว้นการใช้อำนาจต่อสู้กัน

อย่างไรก็ตาม หากทุกฝ่ายเน้นที่ผลประโยชน์ของตน ก็อาจได้ทางเลือกที่ว่า ผู้ควบคุมงานคนนั้นถูกโอนย้าย และคณะผู้บริหารยอมรับข้อพึงปฏิบัติ รวมทั้งการมีขั้นตอนอนุญาตตุลาการจากภายนอกที่จัดการกับข้อพิพาทด้านการล่องละเมิดทางเพศ

แนวทางการเจรจากบนพื้นฐานของผลประโยชน์

ในกรณีนี้ การเจรจาต้องเป็นไปตามชุดขั้นตอนที่เป็นระบบ ดังต่อไปนี้

1. **ชี้แจงประเด็นของตน เรียงลำดับประเด็น หัวข้อ หรือเรื่องที่จะเจรจาให้ชัดเจน**

2. **อธิบายผลประโยชน์ทั้งหมดให้ชัดเจน**

คิดถึงสิ่งต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วนกำลังเตรียมตัวและกำลังเจรจา

ผลประโยชน์ของท่านคืออะไร

ผลประโยชน์ของอีกฝ่ายคืออะไร

ผลประโยชน์อะไรที่มีเหมือนกัน

ข้อกังวล ความกลัว และความสนใจของท่านคืออะไร

3. สร้างทางเลือก

คิดถึงทางเลือกที่อาจทำให้เกิดข้อตกลงได้ ศึกษาคำตอบและความเป็นไปได้ต่างๆ อย่างถี่ถ้วน ไม่เฉพาะสิ่งที่ย่างและเป็นที่นิยมเท่านั้น

4. คิดถึงมาตรฐาน

มีทางเลือกจากอคติหลายทาง ที่จะทำให้ท่านตัดสินใจได้ว่าควรใช้ทางเลือกหรือไม่ อาจเป็นกฎเกณฑ์ต่างๆ หรือผลลัพธ์ของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐาน คือ เกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

5. ข้อตกลง

ใช้มาตรฐานดังกล่าวเพื่อยอมรับทางเลือกที่สร้างขึ้น

สิ่งสำคัญ 8 รายการ ที่ต้องทำในกระบวนการเจรจา

อำนาจที่ตัวแทนได้รับมอบหมายคืออะไร?

ใครคือคู่เจรจา?

เป็นการเจรจาแบบสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย?

ต้องบรรลุผลอะไรในการเจรจา? เพื่ออะไร?

ต้องทำอะไรเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเจรจา?

มีความเกี่ยวข้องกับสมาชิกในกลุ่มใด และอย่างไร?

การเจรจาหนึ่งๆ จะเข้ากับกิจกรรมและการรณรงค์อื่นๆ ได้อย่างไร?

เป็นมาตรการติดตามผลและรายงานผลที่เคยตกลงกันไว้?

ที่มา

- Self Employed Women's Union (SEWA) (2001). "Negotiation and Strategy Course". Durban:SEWA.

ชุดการเรียนรู้ที่ 4

ยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลง



ยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 9

เรื่องรูปแบบและแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนารูปแบบและวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ 2. เพื่ออธิบายได้ว่า การสนับสนุนการจัดตั้งของแรงงานนอกระบบส่งผลดีอย่างไรต่อสภาพแรงงานและกระบวนการแรงงานโดยรวม
เวลาที่ใช้	3 ชั่วโมง
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน
เนื้อหา	<p>ประเด็นสำคัญมีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพ (SWOT Analysis) ● ผลการวิเคราะห์กับกลยุทธ์ในการจัดตั้งและแนวทางการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. นำเรื่อง	ในกลุ่มใหญ่ วิทยากรแนะนำทเรียน วัตถุประสงค์และวิธีการคร่าวๆ ให้ผู้เข้าอบรมฟัง	5 นาที
2. เข้าใจกลุ่มเป้าหมาย แรงงานนอกระบบ	<p>ในกลุ่มใหญ่ ทบทวนความเข้าใจของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย โดยให้ระดมสมองว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีกลุ่มเป้าหมายกี่กลุ่มที่ผู้เข้าร่วมได้ไปสำรวจมา เมื่อได้คำตอบให้วิทยากรบันทึกไว้ในตาราง ● แจกกระดาษแผ่นเล็กๆ สีต่างๆ กัน โดยแต่ละสีแทนกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มแล้ว ให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเขียนปัญหาอุปสรรคของแต่ละกลุ่มเป้าหมายแล้วนำไปติดตามกลุ่ม <p>*วิทยากรยังไม่ต้องสรุปในขั้นนี้*</p>	10 นาที
3. เนื้อหา	<p>วิทยากรแนะนำเครื่องมือในการวิเคราะห์นั่นคือ การประเมินศักยภาพ (SWOT Analysis) โดยอธิบายเนื้อหาตามเอกสารหน้า 112 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความหมายและองค์ประกอบ ● วิธีการนำไปใช้ 	40 นาที

<p>4. ทำความเข้าใจและทดลองใช้</p>	<p>หลังจากที่วิทยากรได้บรรยายแล้ว ให้แบ่งผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม และแต่ละกลุ่มเลือกกลุ่มเป้าหมายของตนเพื่อทำการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ศักยภาพเป็นเครื่องมือ</p>	<p>40 นาที</p>
<p>5. นำเสนอ</p>	<p>เมื่อครบเวลาให้แต่ละกลุ่มรายงานผลการวิเคราะห์ของตนต่อกลุ่มใหญ่ โดยใช้เวลาแต่ละกลุ่ม 10 นาทีนำเสนอในหัวข้อต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผลการวิเคราะห์ (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ● กลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมที่จะจัดตั้งหรือไม่และในรูปแบบใด ● ควรพัฒนาการดำเนินการของสหภาพแรงงานอย่างไร 	<p>40 นาที</p>
<p>6. สรุปทบทวน</p>	<p>วิทยากรสรุปทบทวนนี้โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชี้แจงว่า หลักการประเมินศักยภาพนี้สามารถปรับไปใช้ได้กับสถานการณ์อื่นๆ ของสหภาพแรงงาน เช่น การประเมินผลประจำปี เป็นต้น 2. ชี้แจงว่า จะนำผลการวิเคราะห์นี้ไปประกอบแผนงานการจัดตั้งแรงงานนอกระบบต่อไป 	<p>5 นาที</p>

เอกสารประกอบสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ตารางประเมินศักยภาพ

กลุ่มเป้าหมาย.....

<p><u>จุดอ่อน</u></p>	<p><u>จุดแข็ง</u></p>
<p><u>โอกาส</u></p>	<p><u>อุปสรรค</u></p>

บทที่
9

ประเมินโดย.....

วันที่ทำการประเมิน.....

การประเมินศักยภาพ (SWOT Analysis)

ความหมาย

การประเมินศักยภาพ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือประเมินอันเป็นขั้นตอนแรกของการวางแผน ซึ่งจะช่วยให้เราวางแผนกลยุทธ์และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินนี้มีประเด็นสำคัญ 4 ประการคือ จุดแข็ง (strengths) จุดอ่อน (weaknesses) โอกาส (opportunities) และอุปสรรค (threats) โดยจุดแข็งและจุดอ่อนนั้นเป็นปัจจัยภายใน ส่วนโอกาสและอุปสรรคเป็นปัจจัยภายนอก การประเมินในลักษณะนี้คือ การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้เพื่อนำไปสู่การวางแผนนั่นเอง

ตัวอย่างของปัจจัยทั้งสี่ประการ

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ● ความเชี่ยวชาญ/ทักษะเฉพาะของนักการสหภาพ-แรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ เช่น การเจรจาต่อรอง และการจัดตั้ง เป็นต้น ● สวัสดิการของสหภาพแรงงานสามารถจะขยายการคุ้มครองได้ เช่น การประกันทางสังคมต่างๆ ● ที่ตั้ง เช่น ตั้งอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีแรงงานนอกระบบทำงาน/อาศัยเป็นจำนวนมาก ● กลุ่มสมาชิก/แรงงานตามประเภทกิจการที่เป็นสมาชิกมีความเกี่ยวพันกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น เข้าถึงคนงานทำโลหะโดยผ่านเพื่อนแรงงานเหล็ก หรือคนงานเรือเรือผ่านคนงานท่าเรือ เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ขาดทักษะ/ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นกับการทำงานของแรงงานนอกระบบ เช่น การพัฒนาองค์กร และการตลาด เป็นต้น ■ ที่ตั้งของสหภาพอยู่ในบริเวณที่มีแรงงานนอกระบบน้อย ■ สมาชิกระดับสูงขาดความสนใจหรือแรงจูงใจ ■ ข้อบังคับของสหภาพที่กำหนดให้ลูกจ้างเท่านั้นที่เป็นสมาชิกได้ ■ ขาดแคลนกำลังคนที่จะค้นหาสถานประกอบการใหม่ๆ หรือที่อยู่กระจัดกระจาย

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (opportunities)	อุปสรรค (threats)
<ul style="list-style-type: none"> ● การเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เช่น การเติบโตของธุรกิจก่อสร้าง จะดึงดูดคนงานรับจ้างและพ่อค้ารายย่อย บริเวณ ● พันธมิตรที่เคยทำงานกับแรงงานนอกระบบซึ่งสหภาพแรงงานอาจสนับสนุนให้ดำเนินการต่อไป ● ตัวแทนของแรงงานนอกระบบบางประเภท ● เพิ่มเติมประเภทสมาชิกของสหภาพเพิ่มอำนาจให้กับสหภาพแรงงาน ● การเปลี่ยนแปลงข้อบังคับโดยยกเลิกกฎที่เป็นอุปสรรคในการรับแรงงานนอกระบบเข้าเป็นสมาชิก 	<ul style="list-style-type: none"> ■ แรงงานนอกระบบกระจายตัวอยู่ในหน่วยการผลิตต่างๆ กันทำให้รวมตัวกันได้ยาก ■ การต่อต้านจากแรงงานนอกระบบซึ่งคิดว่าสหภาพแรงงานนั้นทำงานเพื่อการเมือง ■ สภาพแวดล้อมไม่อำนวย ตลอดจนเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ที่ไม่เป็นมิตร

ขั้นตอนง่ายๆ ในการประเมินศักยภาพให้ประสบผลสำเร็จ

- พิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งตามความเป็นจริง
- การวิเคราะห์ต้องแบ่งแยกให้ชัดเจนว่า สิ่งใดคือ สถานการณ์ของสหภาพแรงงานในปัจจุบัน และสิ่งใดคืออนาคต
- การหลีกเลี่ยงสิ่งที่คลุมเครือ จุดที่พิจารณาต้องจำเพาะเจาะจง
- ทำการวิเคราะห์ให้เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน หรือวิเคราะห์มากเกินไป
- ตระหนักว่า การวิเคราะห์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเห็นและทัศนคติ

แม้ว่า การวิเคราะห์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเห็นและทัศนคติ แต่หากทำการวิเคราะห์โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ผลลัพธ์จะสามารถสะท้อนให้เห็นสภาพการปัจจุบันและการรับรู้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์นี้ยังส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับผลการทำงาน

การนำหลักการประเมินศักยภาพไปใช้ในการต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงาน

(สรุปจากการอบรมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ITC-ILO/ACTRAV) ณ กรุงเทพฯ ระหว่างวันที่ 21-25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 โดยมี คุณคริสติน นาทาน เป็นวิทยากร)

แม้ว่าการเข้าถึงแรงงานนอกระบบอาจจะทำให้สหภาพแรงงานเกิดความวิตก แต่เป็นสิ่งที่เป็นไปได้และยังอาจมีประโยชน์มากมายตามมา พึงระลึกว่า สหภาพแรงงานนั้นไม่ได้เริ่มต้นจากศูนย์ กล่าวคือ มีจุดแข็งหลายประการ เช่น

1. สหภาพมีสมาชิกที่มีศักยภาพที่จำเป็นสำหรับแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานนอกระบบก็ประสบปัญหาหลายประการที่คล้ายคลึงกับปัญหาของแรงงานในระบบ ทักษะเหล่านี้ ได้แก่ การจัดตั้ง การเจรจาต่อรองและหลักสมาชิกสัมพันธ์ เป็นต้น

- สหภาพแรงงานได้รับการรับรองทางกฎหมายในการเป็นตัวแทนของแรงงานซึ่งสถานภาพดังกล่าวนี้ได้รับการรับรองและเข้าถึงเวทีในระดับสากล (เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ) นั่นคือ สามารถประท้วงหรืออุทธรณ์ได้
- สหภาพแรงงานสามารถสร้างกระแสในการต่อรองได้จากสหภาพระดับท้องถิ่นสู่ระดับประเทศในการที่จะเรียกร้องสิทธิให้กับแรงงานนอกระบบ
- สหภาพแรงงานนั้นมีเครือข่ายทางด้านการเมืองซึ่งหากใช้ให้เหมาะสมแล้วสามารถเป็นประโยชน์กับแรงงานนอกระบบ
- สหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการไตรภาคีต่างๆ เช่น การประกันสังคม คณะกรรมการพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำ เป็นต้น นั่นคือ สหภาพแรงงานสามารถโน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานต่างๆ เหล่านี้ได้
- สหภาพ/สหพันธ์แรงงานจะคุ้นเคยกับบางภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานนอกระบบสังกัดอยู่ เช่น สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกจากอุตสาหกรรมโลหะก็จะเข้าถึงแรงงานนอกระบบในกลุ่มนี้ได้ง่ายขึ้น หรือแรงงานในระบบอาจช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ได้

อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานก็มีจุดอ่อนหลายประการเช่นกัน เช่น ขาดศักยภาพหรือมีความขัดแย้งจากภายในองค์กรซึ่งอาจแก้ปัญหาเหล่านี้ได้โดยการจัดการศึกษา การอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการแลกเปลี่ยนกับองค์กรแรงงานอื่นๆ หรือการทำงานร่วมกับองค์กรพันธมิตรที่มีศักยภาพในด้านที่สหภาพต้องการ ส่วนจุดอ่อนต่างๆ ที่สหภาพแรงงานได้ยกมาบ่อยครั้งนั้นล้วนเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ ตัวอย่างเช่น

1. ความกดดัน หรือขาดการสนับสนุนจากสมาชิกหรือผู้นำในองค์กรเอง เช่น

- ◆ สมาชิกมักอ้างถึงการที่แรงงานนอกระบบไม่สามารถจ่ายค่าสมาชิกได้ อย่างไรก็ตามปัญหานี้อาจเป็นปัญหาระยะสั้น เพราะแรงงานนอกระบบจะเต็มใจจ่ายค่าสมาชิกเมื่อได้เห็นว่าคุณเองได้รับประโยชน์และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น สำหรับแรงงานนอกระบบนั้นอาจใช้กลยุทธ์ไม่เก็บค่าสมาชิกในระยะแรก
- ◆ บางคนอาจตั้งคำถามว่า ทำไมต้องใช้จ่ายเงินค่าบำรุงจากสมาชิกในการแนะนำแรงงานนอกระบบ ซึ่งเราต้องเข้าใจว่า เราก็คือจ่ายเงินนี้เพื่อผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกเช่นกัน
- ◆ หลายคนกังวลว่า หากมีแรงงานนอกระบบเป็นสมาชิกสหภาพเป็นจำนวนมาก สมาชิกเหล่านี้ อาจเข้ามาเป็นผู้นำแทน

2. การขาดความคุ้นเคยกับกลุ่มเป้าหมาย สหภาพแรงงานมักกล่าวถึงแรงงานนอกระบบในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ตนเองขาดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตามเขาต้องตระหนักว่า สถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นได้เมื่อเขาทำงานกับแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมใหม่ๆ เช่นกัน ดังนั้นจึงไม่ใช่เป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับสหภาพแรงงาน

3. การข่มขู่จากผู้มีอิทธิพลหรือตำรวจ สหภาพแรงงานต้องประสบปัญหาที่อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น เมื่อเขาประท้วงเพื่อผลักดันนโยบายบางประการ ดังนั้นประเด็นนี้จึงไม่ใช่สิ่งใหม่อีกต่อไป
4. บางคนอาจยกประเด็นของการล้มเหลวบ่อยครั้ง เนื่องจากการต่อรองในภาคเศรษฐกิจนอกระบบไม่ประสบผลสำเร็จบ่อยครั้ง อย่างไรก็ตามนักสหภาพแรงงานก็คุ้นเคยดีกับประสบการณ์เช่นนี้ ทั้งยังรู้ว่า หน้าที่ของเขาไม่ใช่การทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายได้ง่ายหรือสิ่งที่เขาพึงพอใจเท่านั้น แต่งานของเขาคือการลดทอนสิ่งที่เป็นการอุปสรรคต่อสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

โอกาสที่อาจรวมถึงความสมานฉันท์ของแรงงานในระดับสากล การสนับสนุนจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และไม่มีการแข่งขัน เพราะแรงงานนอกระบบจำนวนมากไม่ได้รับการจัดตั้ง

ถึงแม้ว่า สหภาพแรงงานมีจุดอ่อนหลายประการและต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย แต่ก็ต้องให้ความสำคัญกับจุดแข็งและโอกาสของตนเช่นกัน โดยสหภาพแรงงานต้องหากกลยุทธ์ที่จะกำจัดจุดอ่อน และวิธีการรับมือกับอุปสรรคต่างๆ หากสหภาพแรงงานสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคในปัจจุบันได้แล้ว ในอนาคตปัญหาเหล่านี้ก็จะลดความสำคัญลง และนี่คือ วิธีการที่จะทำให้สหภาพแรงงานได้ก้าวต่อไปข้างหน้าโดยได้รับการยกย่อง อำนาจและกำลังทุน

ที่มา

- การอบรมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ITC-ILO/ACTRAV). กรุงเทพฯ. พฤศจิกายน 2548.

บทที่ 10

เรื่องแผนงานในอนาคต

วัตถุประสงค์	1. จัดทำแผนโครงการการจัดตั้งองค์กรในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ 2. อธิบายขั้นตอนในการเขียนโครงการได้
เวลาที่ใช้	2 ชั่วโมง 30 นาที
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน
เนื้อหา	ประเด็นสำคัญ คือ โครงสร้างและวิธีการเขียนโครงการ

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. อธิบายกิจกรรม	อธิบายที่มา วัตถุประสงค์และเนื้อหาคร่าวๆ	10 นาที
2. จัดทำแผนงาน	<ul style="list-style-type: none"> ■ แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มย่อย 4 กลุ่มโดยให้แรงงานนอกระบบอยู่ในกลุ่มเดียวกัน (ถ้ามี) ■ ตัดสินใจว่ากลุ่มของตนต้องการเขียนโครงการเพื่อกลุ่มเป้าหมายใด <p>* วิทยากรควรเน้นว่า โครงการเหล่านี้เป็นโครงการที่อาจนำไปปฏิบัติจริง จึงควรเตรียมข้อมูลให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้*</p>	15 นาที
	<ul style="list-style-type: none"> ■ ให้แต่ละกลุ่มเตรียมแผนงานสำหรับกลุ่มเป้าหมายของตน <p>โครงการควรมีโครงสร้างดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ชื่อโครงการ ● ผู้รับผิดชอบโครงการ ● เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ● ระบุกลุ่มเป้าหมายและจำนวนคน ● วิธีการ ● วัน/เวลาและสถานที่จัดกิจกรรม ● งบประมาณที่ต้องใช้ ● แหล่งเงินทุน 	60 นาที
3. นำเสนอโครงการ	นำเสนอโครงการของแต่ละกลุ่ม โดยให้เวลาแต่ละกลุ่มรายงานและซักถามกลุ่มละ 10 นาที	40 นาที

4. สรุปบทเรียน	สรุปโดยเน้นที่ความสำคัญในการจัดตั้ง/จัดกิจกรรมให้กับแรงงานนอกระบบ ตัวอย่างเช่น <ul style="list-style-type: none">● กิจกรรมเหล่านี้เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ● เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้กับขบวนการแรงงาน	15 นาที
-----------------------	---	----------------

เอกสารประกอบสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ตัวอย่างโครงการ

ชื่อโครงการ.....

รับผิดชอบโครงการโดย.....

เป้าหมายและวัตถุประสงค์

1.
2.
3.
4.

กลุ่มเป้าหมายจาก.....จำนวน.....คน

วิธีการดำเนินการ

1.
2.
3.
4.

วันที่จัดกิจกรรม.....เวลา.....ณ.....

งบประมาณที่ต้องใช้

- | | | | |
|-------------|---|-------|-----|
| 1. | = | | บาท |
| 2. | = | | บาท |
| 3. | = | | บาท |
| 4. | = | | บาท |
| 5. | = | | บาท |
| รวมทั้งสิ้น | = | | บาท |

แหล่งเงินทุน.....

บทที่ 11

การประเมินผลกิจกรรม

วัตถุประสงค์	ประเมินกิจกรรมและชี้แนะข้อควรแก้ไขเพื่อให้คณะวิทยากรนำไปปรับปรุงรูปแบบ เนื้อหา และวิธีการในการจัดการอบรมครั้งต่อไป
เวลาที่ใช้	30 นาที
ผู้เข้าร่วม	ไม่เกิน 30 คน
เนื้อหา	<p>ต้องสามารถอธิบายครอบคลุมประเด็นสำคัญมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> วัตถุประสงค์ของการประเมินผล วิธีการประเมินผล

กิจกรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. อธิบายกิจกรรม	ในกลุ่มใหญ่ ให้วิทยากรอธิบายที่มา วัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผลให้ผู้เข้าอบรมฟัง หลังจากนั้นจึงแจกแบบประเมินผล *ผู้ประเมินไม่ต้องเขียนชื่อหรือองค์กรของตนบนแบบประเมิน*	5 นาที
2. ประเมินผล	ผู้เข้าร่วมประเมินผล หลังจากนั้นให้ส่งแบบประเมินผลคืน	20 นาที
3. สรุป	วิทยากรขอบคุณผู้เข้าร่วม ก่อนนำเข้ากิจกรรมต่อไป	5 นาที

ภาคผนวก

เครื่องมือในการจัดการฝึกอบรม



(ร่างตัวอย่าง) แบบประเมินผลการจัดฝึกอบรม

เรื่อง	ระดับความพึงพอใจ					ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. คุณภาพวิทยากรรายคน เช่น 1.1 นายจำลอง กล้าลอง 1.2 นายสนธิ เสรีสาย 1.3 น.ส. ชฎาพร เพราะพริ้ง 1.4 นางสนองทรัพย์ น้อยชื่อสัตย์						
2. รูปแบบกิจกรรมฝึกอบรม						
3. หัวข้อประเด็นฝึกอบรม						
4. ระยะเวลาฝึกอบรม						
5. เอกสารประกอบฝึกอบรม						
6. สถานที่จัดฝึกอบรม						
7. การประสานงาน-บริการ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม						

8. ความรู้ใหม่ที่ท่านได้รับจากการเข้าร่วมฝึกอบรมคือ

.....

.....

.....

9. ท่านมีความพร้อมจะนำความรู้-ข้อมูลที่ได้ในการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบหรือไม่? อย่างไร?

.....

.....

.....

10. องค์กรสหภาพแรงงาน / กลุ่มสหภาพแรงงาน / สหพันธ์แรงงาน / สมาองค์กรลูกจ้างที่ท่านสังกัดอยู่ จะมีนโยบายหรือบทบาทสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบได้หรือไม่? อย่างไร?

.....

.....

11. ข้อคิดเห็น - ข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่

.....

.....

(ร่างตัวอย่าง) แบบประเมินผล ภายหลังจากการฝึกอบรม

ท่านได้นำความรู้ ข้อมูลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่? อย่างไร? โปรดอธิบายแต่ละด้าน (ถ้ามี)
โดยละเอียด

1. ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและได้นำไปให้การศึกษาต่อสมาชิกภายในสหภาพแรงงาน ได้แก่

.....
.....
.....
.....

2. ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมที่ได้นำไปให้การศึกษาต่อกลุ่มสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ได้แก่

.....
.....
.....
.....

3. ความรู้จากการฝึกอบรมที่ได้นำไปวางแผนเตรียมการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ ได้แก่

.....
.....
.....
.....

4. มีปัญหา-อุปสรรคหรือข้อจำกัดของการนำข้อมูลความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดบ้าง? เพราะเหตุใด?

.....
.....
.....
.....

5. ข้อคิดเห็นอื่นๆ ได้แก่

.....
.....
.....
.....

(ร่างตัวอย่าง) กำหนดการฝึกอบรม

สหภาพแรงงานกับการจัดตั้งองค์กรแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

วันที่.....เดือน..... ถึง วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ณ

จัดโดย.....

วันแรก

- 08.00 - 09.00 น. รายงานตัว ลงทะเบียน และรับเอกสาร
 09.00 - 09.20 น. กล่าวเปิดประชุม แนะนำวิทยากร
 09.20 - 10.20 น. กิจกรรมแนะนำตัว / ความคาดหวัง
 ชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดกำหนดการฝึกอบรม
 10.20 - 10.30 น. พักร
 10.30 - 12.00 น. เศรษฐกิจนอกระบบและโลกาภิวัตน์

วิทยากรหลัก คือ

- 12.30 - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
 13.00 - 15.00 น. งานนอกระบบ - ความท้าทายต่อสหภาพแรงงาน

วิทยากรหลัก คือ

- 15.00 - 15.15 น. พักร
 15.15 - 17.00 น. กรณีศึกษารูปแบบการจัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ

วิทยากรหลัก คือ

- 17.00 - 18.30 น. พักร
 18.30 - 19.30 น. พักรับประทานอาหารเย็น
 19.30 - 20.30 น. ทบทวนสาระสำคัญ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วันที่สอง

- 08.30 - 09.00 น. ทบทวนสาระสำคัญของวันแรก
 09.00 - 10.30 น. สิทธิแรงงานและการเจรจาต่อรอง

วิทยากรหลัก คือ

- 10.30 - 10.50 น. พักร
 10.50 - 12.00 น. สิทธิแรงงานและการเจรจาต่อรอง (ต่อ)
 12.00 - 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
 13.00 - 15.00 น. วางแผนบทบาทสหภาพแรงงานกับการจัดตั้งแรงงานนอกระบบ

วิทยากรหลัก คือ

- 15.00 - 15.20 น. พักร
 15.20 - 16.30 น. วางแผนบทบาทสหภาพแรงงาน (ต่อ)
 16.30 น. กล่าวปิดการฝึกอบรม

