

ลูกจ้างเหมาค่าแรง สะท้อนคุณภาพชีวิตแรงงานไทย



การจ้างลูกจ้างเหมาค่าแรง หรือลูกจ้าง Subcontract ผ่านบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรง เป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่มีแพร่หลายในประเทศไทย โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงาน (ฝ่ายผลิต) จำนวนมาก การจ้างงานรูปแบบนี้มีมาก่อนมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานปี 2541 เสียอีก และในปัจจุบันมีการปรับปรุงกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่แรงงานชั่วคราวเหล่านี้ด้วยเช่นกัน กฎหมายนี้สะท้อนความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานไทย ที่ยอมรับให้มีการจ้างงานเหมาค่าแรงได้ แต่กำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการต้องรับผิดชอบในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในฐานะนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2555) ได้ทำการศึกษาเพื่อประเมินผลในทางปฏิบัติของการปรับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 ว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงงานกลุ่มรับจ้างเหมาค่าแรงกับแรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งตามกฎหมายที่แก้ไขใหม่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้นายจ้างต้องดูแลให้ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลของกฎหมายดังกล่าว ได้จากการสอบถามแรงงานเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน ลักษณะของงาน ตลอดจนค่าจ้าง/รายได้ และสวัสดิการที่ได้รับ เปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างประจำกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Subcontract Worker) ที่ทำงานในโรงงานสาขาการผลิต (Manufacturing) รวม 831 ราย ใน จ.ปทุมธานี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา ชลบุรี และนครราชสีมา

นักวิจัยผู้ทำการศึกษาเรื่องนี้ สุวรรณา ตูลยวสินพงศ์ นักวิจัยผู้ทำการศึกษา ระบุว่า



ผลการศึกษาชี้ข้อค้นพบว่าปัจจุบันยังมีการจ้างงานลูกจ้างเหมาค่าแรงกระจายอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะในย่านนิคมอุตสาหกรรม โดยลูกจ้างเหมาค่าแรงจะสมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งมักจะมีการตั้งโต๊ะหรือสำนักงานเล็กๆ เพื่อรับสมัครอยู่บริเวณใกล้แหล่งงานหรือหน้านิคมอุตสาหกรรม หรือแม้กระทั่งหน้าโรงงานที่บริษัทผู้รับเหมาค่าแรงนั้นรับผิดชอบหาคนป้อนโรงงานอยู่ โดยเหตุผลแรงงานที่เข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เนื่องจากโรงงานไม่เปิดรับคนงานโดยตรง แต่รับผ่านบริษัทตัวแทนผู้รับเหมาค่าแรง

นอกจากนี้ ยังมีแรงงานจำนวนหนึ่งที่มาสมัครงานผ่านบริษัทตัวแทน เพราะต้องการลดขั้นตอนในการสมัครงาน เนื่องจากเห็นว่าการสมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรง ช่วยให้มีโอกาสในการได้งานมากขึ้น เข้างานได้

ง่าย ไม่ต้องสอบข้อเขียน มีโอกาสได้เลือกงาน/โรงงานได้หลากหลาย และกรณีมีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่โรงงานกำหนด การรับสมัครคนงานของบริษัทผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งมีข้อตกลงที่จะต้องส่งคนงานป้อนโรงงาน มักจะไม่เคร่งครัดในเรื่องคุณสมบัติมากนัก ยิ่งในภาวะขาดแคลนแรงงาน แค่เห็นคนวัยหนุ่มสาวเดินผ่านก็แทบจะถูกเจ้าหน้าที่ของบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงอุ้มเข้าไปเขียนใบสมัครงาน

บทบาทของบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงมีประโยชน์ในแง่ของการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลสารสนเทศในการหางาน และช่วยให้ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่โรงงานกำหนด สามารถมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานในระบบได้ ดังนั้นเมื่อสอบถามลูกจ้างเหมาค่าแรงถึงข้อดีของการเป็นลูกจ้างผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรง ส่วนใหญ่จึงตอบว่าบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงช่วยให้ได้งานเร็ว แต่ในทางกลับกัน ข้อเสียของการเป็นลูกจ้างผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ตอบก็คือ การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำ โดยมีความแตกต่างในการได้รับ-ไม่ได้รับสวัสดิการในแง่รายได้อื่นๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ค่าทำงานกะ (กะเช้า กะบ่าย กะดึก) เบี้ยขยัน (ได้รับเมื่อไม่ขาด-ลา-มาสาย) ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น บริการรถรับ-ส่งพนักงาน การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การได้รับเงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งสะท้อนว่าลูกจ้างทั้งสองกลุ่มยังได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แตกต่างกัน ต่างกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่แก้ไขใหม่ ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้นายจ้างต้องดูแลให้ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

งานศึกษาที่ใช้เทคนิคสมการถดถอยเชิงเส้นคำนวณหาค่าตอบแทนเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมาค่าแรง พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจและผลประโยชน์สวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ค่าทำงานกะ เบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน (ไม่รวมโบนัส) ของลูกจ้างประจำจะสูงกว่าลูกจ้างเหมาค่าแรงประมาณ 1,624 บาทต่อเดือน ความแตกต่างของผลตอบแทนนี้อาจนับได้ว่าเป็นต้นทุนจากการใช้บริการสมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรง เพราะจากการพูดคุยกับ

พนักงานของบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงทราบว่าทางสถานประกอบการจะจ่ายเงินเหมาค่าแรงให้ลูกจ้างเป็นรายหัว แล้วบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงก็มาจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่สมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงอีกที โดยหักส่วนต่างไว้เป็นค่าบริหารจัดการและกำไรของกิจการ

แม้ในการศึกษานี้จะไม่ทราบอัตราค่าบริการที่แน่ชัด แต่จากตัวเลขความแตกต่างของค่าจ้างรวมค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นตัวเงินจากการคำนวณในตัวอย่างข้างต้นราว 1,624 บาทต่อเดือนนั้น และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับลูกจ้างที่สมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรง รู้ดีว่าค่าจ้างและรายได้ตัวเงินอื่นๆ ที่ตนได้รับในฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงจะต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่เป็นลูกจ้างโดยตรงของโรงงาน และคิดว่าเป็นต้นทุนของการซื้อความสะดวกในการได้งานง่าย ไม่ต้องสอบข้อเขียน รวมถึงจากกรณีที่คุณสมบัติของตนเองไม่ตรงตามที่โรงงานกำหนด

ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การได้รับเงินชดเชยกรณีที่นายจ้างต้องการเลิกจ้างพบว่าสัดส่วนของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการผ่านบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรงนั้น มีราวกึ่งหนึ่งที่จะไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างรับเหมาค่าแรงผ่านบริษัทตัวแทนจัดหาคนงานเหล่านี้ มีสภาพเป็นลูกจ้างในทางพฤตินัยของสถานประกอบการเท่านั้น ไม่ได้มีสถานภาพเป็นลูกจ้างโดยตรงของโรงงานตามนิตินัย นายจ้างจึงไม่ต้องกังวลเรื่องการต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นการตัดต้นทุนในการปลดคนงาน (Firing Cost) อีกด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับแรงงานรับเหมาค่าแรง เริ่มต้นที่การจัดเก็บข้อมูลสถิติอย่างมีระบบ เพื่อให้ทราบจำนวนลูกจ้างประเภทต่างๆ ตามรูปแบบการจ้างงานที่มีอยู่ หากผลการสำรวจพบว่ากลุ่มแรงงานที่มีรูปแบบการจ้างเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างผ่านบริษัทจัดหาคนงาน มีสัดส่วนที่มาก และต้องการให้มีการรายงานการจ้างงานรูปแบบดังกล่าว เพื่อการเฝ้าระวังการละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ปรับใช้มาตรา 112-115 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการเพิ่มรายละเอียดของข้อมูลลักษณะการจ้างงานที่สถานประกอบการต้องบันทึกและยื่นต่อเจ้าหน้าที่แรงงาน ในขั้นสุดท้าย หากพบว่าปัญหาสภาพการจ้างแรงงาน

เหมาค่าแรงมีความรุนแรง จำเป็นต้องมีมาตรการที่รัดกุมขึ้น ก็อาจจะพิจารณากำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบกิจการรับเหมาค่าแรง ประโยชน์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการบริหารระบบแรงงาน การกำกับ และการออกมาตรการ เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่มีการคุ้มครองลูกจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ■