



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์ แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.30 NO.351 OCTOBER 2016 ปีที่ 30 ฉบับที่ 351 ตุลาคม พ.ศ.2559



๗๐ ปี

อารมณีนพวงศ์เงิน

- รำลึก 70 ปี “อารมณีนพวงศ์เงิน”
- ปรับขบวนการแรงงาน สู่...ขบวนการทางสังคม
- งานที่มีคุณค่า หรือ DECENT WORK คืออะไร?
- สปส.เสนอปฏิรูปกองทุนชราภาพ-พัฒนา มาตรา 40
- สนช.เตรียมผ่านร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเงินทดแทน
- ครม.มติปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ย้อนหลัง
- วิพากษ์แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์

AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTRE

ก่อตั้งปี 2526 (Establishment on 1983)

51/109 ซอยงามฉวี ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120 โทรศัพท์ 0-2516-1589 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2516-1071

51/109 Soi Ngamchawee Road.Tambon Khlong Nung, Amphoe Khlong Luang, Pathum Thani 12120, Thailand

Tel.0-25161589 Tel. / Fax 0-25161071, E-mail : apfirc@hotmail.com, apfirc@gmail.com

วัตถุประสงค์ มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์	THE OBJECTIVE OF AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTER
1.เพื่อให้การช่วยเหลือด้านการศึกษา เผยแพร่ความรู้ ทั้งทางด้านวิชาการและประสบการณ์ การฝึกฝนอบรมแก่ลูกจ้าง ตลอดจนเผยแพร่สารคดีเกี่ยวกับวิชาการด้านแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาแรงงาน	1.Promote the study on labour issues, dissemination of information, exchange of experiences on organizing and campaigning for industrial democracy, training workers on labour relations and formation of labour unions.
2.เพื่อให้การช่วยเหลือด้านกฎหมายและสวัสดิการ แก่ผู้ใช้แรงงาน	2. Support for legal aid and struggle for workers' rights and welfare and better working conditions.
3.เพื่อจัดตั้งสถาบันการค้นคว้า ให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำการค้นคว้า เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงของผู้ใช้แรงงาน	3. To establish a research institute for promotion of workers' education and social awareness to encourage their participation in development of the welfare and solidarity among workers.
4.เพื่อร่วมมือกับองค์กรแรงงานและสถาบันอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมแรงงาน ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง	4.Cooperation with others labour organizations and institutions which pursue similar objectives.
5.เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมพัฒนา สื่อมวลชนประเภทต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน	5.To promote knowledge and understanding as well as media development participation for the benefits of workers and the public in general.

วัตถุประสงค์ การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปรีศน์ออนไลน์

“แรงงานปรีศน์ออนไลน์” เป็นจดหมายข่าวออนไลน์ของมูลนิธิฯ กำหนดออกเดือนละ 1 ฉบับ เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน สถานการณ์แรงงานสำคัญในรอบเดือน และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานส่วนรวม

As a labour foundation, we publish a monthly journal for workers called ‘Labour Review’ to report on worker movement and give some analytical reviews on current labour issues. Interested one may leave questions or subscribe ‘Labour Review’ via apfirc@hotmail.com

คณะผู้จัดทำเนื้อหา : นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ รศ.ดร.นภาพร อดิวนิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นางสาวสุธิลา ลีนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปรีศน์ออนไลน์ จัดทำขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร เพื่อประโยชน์แห่งสังคมโดยรวม ร่วมสนับสนุนการจัดทำ

โปรดโอนเงินเข้าบัญชี มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตรีเพชร เลขที่ 006-2-40890-1

หรือ ธนาคารกรุงเทพ สาขาซอยพิวเจอร์รังสิต เลขที่ 026-0-91018-7 (กรุณาแนบสำเนาส่งมายังมูลนิธิฯ ด้วย)

บทบรรณาธิการ

แรงงานปรัศนีออนไลน์ฉบับที่ 4 ประจำเดือน ตุลาคม 2559 (ฉบับที่ 351) ก่อนอื่นขอขอบคุณผู้บริจาคผ้าป่ามูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ เนื่องในโอกาสครบรอบ 70 ปี อารมณ พงศ์พจน์ ทุกท่าน เงินบริจาคมากกว่าที่คาดไว้ ซึ่งแสดงว่าพี่น้องแรงงานและผู้สนับสนุนขบวนการแรงงานไทยยังเห็นถึงคุณค่าของมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ ที่ทำงานให้กับขบวนการแรงงานมากกว่า 3 ทศวรรษแล้ว สำหรับผู้ที่ไม่ได้ไปร่วมงานรำลึก 70 ปีอารมณ พงศ์พจน์ เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2559 ที่ผ่านมามีอ่านบทความรำลึกถึงอารมณ พงศ์พจน์ได้ในแรงงานปรัศนีฉบับนี้

เดือนตุลาคมเป็นเดือนแห่งประวัติศาสตร์การเมืองของขบวนการเคลื่อนไหวภาคประชาชนในสังคมไทย สำหรับปีนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษเนื่องจากเป็นโอกาสครบรอบ 40 ปีเหตุการณ์รัฐประหารนองเลือด 6 ตุลาคม 2519 ที่มีนักศึกษาและประชาชนเสียชีวิตจากการถูกฆ่าอย่างโหดเหี้ยมเป็นจำนวนมาก งานรำลึกที่จัดขึ้นโดยองค์กรต่างๆตั้งแต่ปลายเดือนกันยายนจนถึงวันที่ 8 ตุลาคมและข้อเรียกร้องให้มีการเปิดเผยความจริงในเหตุการณ์วันที่ 6

ตุลาคม เพื่ออย่างน้อยที่สุดก็เป็นการ “คืนความเป็นคน”ให้กับผู้เสียชีวิตทุกคนที่ถูกกระทำราวกับไม่ใช่คนด้วยกัน และที่สำคัญสังคมไทยควรได้รับรู้ความจริงเสียทีหลังจากเหตุการณ์ผ่านไป 40 ปีแล้ว ประวัติศาสตร์การเมืองจะต้องจารึกเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519 ไม่ใช่ปล่อยให้ถูกกลืนเลือน น่ายินดีที่ขณะนี้ได้มีคนกลุ่มหนึ่งริเริ่มที่จะเป็นคณะทำงานเล็กๆ เพื่อสืบหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เสียชีวิตในวันที่ 6 ตุลาคม 2519 ขึ้นแล้ว

ขบวนการแรงงานไทยซึ่งเป็นหนึ่งในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ได้เติบโตขึ้นหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ก่อนที่จะถูกทำให้ชะงักงันไประยะหนึ่งหลังการรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519 ผู้นำแรงงานหลายคนในปัจจุบันได้ผ่านเหตุการณ์ทั้ง 2 ครั้งนี้โดยมีทั้งผู้ที่เสียชีวิตไปแล้วและที่ยังมีชีวิต มีบทบาทอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่ผู้นำรุ่นหลังได้ศึกษาผ่านประวัติศาสตร์บอกเล่า และข้อเขียนของคนรุ่นก่อน รวมถึงรายงานการศึกษาทางวิชาการอีกหลายเรื่อง เป็นบทเรียนที่มีคุณค่าซึ่งยังจะต้องทำความเข้าใจปรากฏอีกมาก

ในเดือนตุลาคมยังมีวันสำคัญของผู้ใช้แรงงานอีกวันหนึ่งคือ “วันงานที่มีคุณค่า (Decent Work)” ซึ่งตรงกับวันที่ 7 ตุลาคมของทุกปี รายละเอียดความสำคัญของงานวันนี้สามารถหาอ่านได้ในแรงงานปรีกัสน์ฉบับนี้ เช่นเดียวกับประเด็นสำคัญในเรื่องกองทุนชราภาพของกองทุนประกันสังคม ซึ่งประเทศต่างๆทั่วโลกกำลังประสบปัญหาเรื่องที่จะไม่สามารถจ่ายเบี้ยบำนาญประกันสังคมให้แก่ผู้เกษียณอายุได้จากภาวะที่ประเทศต่างๆกำลังเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งสัดส่วนของเงินสมทบจากลูกจ้าง และนายจ้างไม่เพียงพอที่จะให้จ่ายเงินบำนาญได้ในอนาคตระยะยาว

สำหรับผู้ประกันตนมาตรา 40 มีความเคลื่อนไหวในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน โดยสำนักงาน

ประกันสังคมได้จัดประชาพิจารณ์เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2559 เพื่อให้ผู้แทนแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลได้แสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนากฎหมายประกันสังคมมาตรา 40 ติดตามรายละเอียดได้ในแรงงานปรีกัสน์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้การเมืองไทยหลังประชามติร่างรัฐธรรมนูญผ่านพ้น ขณะนี้ก็เป็นเรื่องของการเดินทางสู่การเลือกตั้งครั้งใหม่ ซึ่งยังคงมีประเด็นถกเถียงอันเนื่องมาจากคำถามพ่วงในการทำประชามติที่ผ่านมา นำมาสู่การตีความในเรื่องการเสนอชื่อนายกรัฐมนตรีที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง หวังว่าผู้ใช้แรงงานทุกท่านจะร่วมกันติดตามและมีส่วนร่วมกับการทำให้สังคมไทยกลับคืนสู่ระบอบประชาธิปไตยโดยเร็ววันต่อไป



บทความ 1

รำลึก 70 ปี “อารมณ์ พงศ์พจน์”

สกุล สือทรงธรรม



รำลึกถึง ‘อารมณ์ พงศ์พจน์’*

สตุดี ‘อารมณ์ พงศ์พจน์’

รำลึกถึงวันเก่าเก่าที่เล่าขาน

รำลึกถึงนักสู้ผู้ไข้แรงงาน

รำลึกถึงตำนานที่นานนม

เจ็ดสิบปีผ่านไปไข้ผ่านเลย

คนที่เคยเริ่มต้นจากขึ้นชม

ชูความดีความกล้า่น่าชื่นชม

พร้อมตามรอย ‘อารมณ์ พงศ์พจน์’

นับถึงวันนี้ อารมณ์ พงศ์พจน์ มีอายุครบ 70 ปีพอดี แม่เขาจะไม่ได้อยู่กับเรานานถึง 36 ปี แต่ด้วยความดี ความโดดเด่น ความกล้าหาญ และผลงานที่ทิ้งไว้เบื้องหลัง ทำให้ชื่อ อารมณ์ พงศ์พจน์ ยังคงมีชีวิตจนถึงวันนี้ และคงจะอยู่ในความทรงจำของคนรุ่นหลังต่อไป

อารมณ์ พงศ์พจน์ เป็นคนเกาะพะงัน ประวัติของเขาก่อนจะเป็นผู้นำแรงงานในยุคประชาธิปไตย เบ่งบาน คือเป็นคนที่อดทน แสวงหาความก้าวหน้าในการเรียน และได้เป็นหัวหน้านักเรียนในโรงเรียนอาชีวะจังหวัดนครราชสีมา ต้องดิ้นรนหาเงินเรียนเองมาโดยตลอด เป็นคนพายเรือจ้าง เป็นคนงานตัดอ้อย เขียนเรื่องสั้นและบทประพันธ์อื่น ๆ ที่สะท้อนสังคม ในขณะที่เป็นวัยรุ่นเพื่อเป็นทุนเรียนหนังสือ จบแล้วก็มาทำงานที่การประปานครหลวง เมื่อมีการตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา เขาก็เป็นกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านยุทธศาสตร์สำคัญในการชี้นำทางความคิดของขบวนการแรงงาน

ในการเป็นผู้นำสหภาพแรงงาน อารมณ์ พงศ์พจน์ ได้เข้าไปเป็นรองประธานของกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย เขาได้พบกับผู้นำแรงงานหลายคนที่มีแนวความคิดเดียวกัน โดยคิดว่าการต่อสู้ที่แหลมคมที่สุดนอกจากการรวมตัวเคลื่อนไหวแล้ว ความรู้ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะนำการต่อสู้ไปสู่ความสำเร็จ การต่อสู้อาจได้รับชัยชนะได้ยากหากไม่ทำแนวร่วมกับประชาชน สื่อสารมวลชน และประชาชนผู้ถูกเอารัดเอาเปรียบ



ในยุครัฐบาล ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช ที่มีนโยบายขึ้นราคาข้าวสาร อารมณ์ได้รับมอบหมายจากกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยเป็นผู้นำที่เข้าไปเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้าว ตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง นั่นคือตั้งแต่การไถ การหว่านเมล็ดข้าว การดำนา การเก็บเกี่ยว การสีข้าว การออกสู่ท้องตลาด ไปจนถึงการเป็นข้าวในจานผู้บริโภค ในที่สุดรัฐบาลก็ต้องยอมจำนน เพราะหากขึ้นราคาข้าว ผู้ที่ได้ประโยชน์คือพ่อค้าคนกลาง

เมื่อฝ่ายขวาจัดทำรัฐประหารเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2519 ผู้นำแรงงาน ผู้นำชาวนาชาวลาว และผู้นำนักศึกษา ส่วนหนึ่งถูกตามสังหาร ส่วนหนึ่งหนีเข้าป่าไปร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ส่วนหนึ่งถูกจับข้อหาเป็นคอมมิวนิสต์หรือเป็นภัยสังคม อารมณ์ถูกจับเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม ถูกตั้งข้อหา กบฏ คอมมิวนิสต์ และภัยสังคม หลังจากถูกขังอยู่ประมาณสองปีก็ออกมาทำงานสหภาพแรงงานต่อ เขาเป็นหัวแรงสำคัญในการออกวารสารข่าวคนงาน ซึ่งเป็นปากเสียงของผู้ใช้แรงงานอยู่เกือบปี เมื่อเขาป่วยต้องเข้า ๆ ออก ๆ โรงพยาบาลเพราะเป็นโรคตับ เขาต้องยุติบทบาท และในที่สุด อารมณ์ พงศ์พจน์ ก็จาก

ไปอย่างสงบเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2523 ณ
โรงพยาบาลชลประทาน ปากเกร็ด



สิ่งที่ควรเรียนรู้จากอารมณ์ พงศ์พันธุ์ คือ
คุณสมบัติความเป็นผู้นำหลายประการ เช่น

1. เป็นคนมีความเพียร อดทน และมุ่งมั่น มี
ยุทธศาสตร์ในการดำเนินชีวิตและกำหนดอนาคตที่
เป็นไปได้ เห็นได้จากความพยายามเอาชนะความจน
ด้วยความขยัน เพื่อให้ได้เงินมาจุนเจือครอบครัวและ
ตนเอง เมื่อต้องการเรียนก็ต้องได้เรียนโดย
น้ำพักน้ำแรงของตนเอง

2. เป็นคนมีวินัย อยู่ห่างอบายมุข จากการ
ทำงานร่วมกันในการเคลื่อนไหวขบวนการแรงงาน
อารมณ์รักษาเวลา ไม่พูดเพื่อเจ้อ ทุกคำพูดมี
ความหมาย และมีเหตุผล

3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี คบใครคบนาน สามารถ
แยกมิตรแยกศัตรู ไม่ทำให้ศัตรูโกรธ หากทำให้ฝ่าย
ตรงข้ามเกรง วางระยะห่างกับเจ้าหน้าที่รัฐได้อย่าง
เหมาะสม ในทางส่วนตัวเขาจึงแทบไม่มีศัตรู เว้นแต่
ผู้นำแรงงานบางคนที่ใช้เผด็จการจะมองว่าเขาเป็น
ศัตรู

4. เป็นคนที่มีความเที่ยงตรง หรือซื่อสัตย์ต่อ
ตนเอง รักความถูกต้อง เมื่ออารมณ์ตำหนิใครเพราะ
เหตุที่ผู้นั้นมีพฤติกรรมหรืออุปนิสัยเอาเรื่องเปรียบ
แทรกถูกติกาของหมู่คณะ เขาจะไม่มีข้อยกเว้นว่าเป็น
พวกเดียวกัน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ จากเรื่องสั้นของ
เขาที่ตำหนิสาว ๆ พนักงานหรือข้าราชการที่ไม่สนใจ
ทำงาน วัน ๆ เอาแต่เบียดบังเวลาราชการไปเพื่อความ
สวยงามหรือใช้เวลาตามใจตนเองโดยไม่รับผิดชอบ
ต่องานในหน้าที่ เขาตำหนิคอลัมนิสต์ สื่อมวลชนที่ไร้
จรรยาบรรณ ใช้ความเป็นสื่อหาเสหาเลยจากความ
อ่อนแอของผู้หญิง

5. เป็นคนที่เกลียดชังเผด็จการ และไม่เชื่อว่า
รัฐบาลเผด็จการจะนำชีวิตที่ดีกว่ามาสู่ประชาชนส่วน
ใหญ่ เขาเชื่อในลัทธิสหภาพแรงงานว่า หากสหภาพ
แรงงานเข้มแข็ง นั่นคือความเข้มแข็งของระบอบ
ประชาธิปไตย เพราะการทำงานของผู้นำสหภาพคือ
การทำงานเพื่อประโยชน์ของสมาชิกและสังคมส่วนรวม
และส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงอำนาจของ
ตนเองในระบอบประชาธิปไตยที่ควรจะต้องมีผู้นำ
การปกครองหรือรัฐบาลที่เป็นของประชาชน เลือกลงมา
โดยประชาชน และทำเพื่อประโยชน์ของประชาชน
ส่วนใหญ่

6. เป็นคนที่มีทักษะในการฟัง การจับ
ประเด็น มีหลักคิด วิเคราะห์ ที่หาตัวจับจากในยุคนั้น
ในการอภิปราย เขามีลีลาที่ราบเรียบ ชัดถ้อยชัดคำ
และตรงประเด็น ใช้เหตุผลหักล้างความไปปดมดเท็จ

7. เป็นนักเขียน อารมณ์สามารถถ่ายทอด
ประสบการณ์ความรู้สึกไปกับการต่อขอดความรู้ด้วยการ

เขียน ผลงานที่เขียนออกมาไม่ว่าจะเป็นบทความ เรื่องสั้น สารคดี โดยเฉพาะบทกวีที่สะท้อนสังคมล้วนมีความแหลมคมที่ทำทลายความไม่เป็นธรรมและชี้ทางที่ถูกต้อง ประณามการใช้อำนาจรัฐและการเอื้อให้ฝ่ายทุนเอาัดเอาเปรียบ และปลุกเร้าให้มวลชนกล้าลุกขึ้นสู้เพื่อชัยชนะในวันหนึ่งข้างหน้า

8. เป็นคนรักครอบครัว และรับผิดชอบสูงแม้ยามอยู่ในที่คุมขัง อารมณ์ได้เจริญรอยตามนักโทษการเมืองรุ่นก่อนได้เป็นอย่างดีในการผลิตผลงานที่มีค่าในขณะถูกจองจำ จดหมายจากคุกคือผลงานอีกเล่มหนึ่งที่เขาเขียนถึงแม่ของลูก และสื่อถึงความเชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ว่า เมื่อรัฐไม่สามารถเอาผิดเขาได้ วันหนึ่งเขาจะต้องได้ออกมาพบกับภรรยาและลูก และเขาเชื่อในพลังของผู้ใช้แรงงานที่รวมตัวกันทั่วโลกหวังได้ว่าแรงกดดันจากหลาย ๆ ฝ่ายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่มีต่อการใช้อำนาจรัฐที่ไม่เป็นธรรม จะทำให้ผู้บริสุทธิ์เช่นเขาและเพื่อน ๆ ที่ถูกขังลืมได้รับการปลดปล่อยเร็วขึ้น

เหล่านี้ เป็นเพียงบางส่วนของสิ่งที่คิดว่าพอเหมาะสมกับเวลาที่มี ในวันนี้ เรามารำลึกถึงเพื่อนของเรา และเราได้ร่วมกันทำในสิ่งที่คนรุ่นหลังพึงทำ

เพื่อผู้ที่จากไปอย่างมีคุณค่า คือคุณความดีที่ไม่ตาย เราหวังว่า สิ่งที่เราทำในวันนี้ หากจะมีญาณวิถีใด ๆ ที่จะให้คุณอารมณ์ พงศ์พจน์ ได้รับรู้และรับบุญกุศลที่เราพร้อมใจจัดให้ ก็จักเป็นความอ้อมเอมแห่งทิพยภาวะที่จะสถิตในใจของเราทุกคนตลอดไป



* สกฤต สือทรงธรรม ประธานมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์ กล่าวในงานรำลึก 70 ปี 'อารมณ์ พงศ์พจน์' จัดโดยมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์ ร่วมกับองค์กรพันธมิตรและกัลยาณมิตรผู้นำแรงงานร่วมสมัย ณ สำนักงานมูลนิธิ อารมณ์พงศ์พจน์ เลขที่ 51/109 ซอยคลองหลวง 19 ถนนพหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2559

บทความ 2

ปรับกระบวนการยุติธรรม จากขบวนการแรงงาน สู่...ขบวนการทางสังคม

ไพฑูริย์ แก้วเพทาย

1. สักยภาพของแรงงานไทยจากอดีต..สู่ปัจจุบัน

นับจากการเคลื่อนไหวของคนงานลูกจ้าง ภายหลังยุค“สนธิสัญญาเบาว์ริง”(Bowring Treaty) จนถึง การปฏิวัติปี พ.ศ. 2475 จากระบอบ สมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย คนงานลูกจ้างเริ่มตระหนักถึงสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ พร้อมกับการลุกขึ้นต่อสู้เพื่อสิทธิและเสรีภาพในการ จัดตั้งองค์กรของคนงานลูกจ้าง สุดท้ายขบวนการ แรงงานไทยต้องหยุดชะงักลง และอยู่ภายใต้เผด็จ การทหารเป็นเวลาถึง 15 ปี หลังการยึดอำนาจของ จอม พลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ และต่อเนื่องด้วยยุคเผด็จการของ จอมพลถนอม กิตติขจร

เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2516 ขบวนการนิสิต นักศึกษาและประชาชน ได้ลุกขึ้นต่อสู้ขับไล่เผด็จ การทหาร ขบวนการแรงงานไทยได้รุ่งเรืองเฟื่องฟูขึ้น อีกครั้งหนึ่ง ด้วยการลุกขึ้นเรียกร้องสิทธิการจัดตั้ง

องค์กรแรงงานพร้อมกับการเคลื่อนไหวนัดหยุดงาน อย่างกว้างขวางนับพันครั้ง เพื่อเรียกร้องสิทธิ ผลประโยชน์อันชอบธรรม

ประชาธิปไตยเริ่มเบ่งบาน เกิดแรงงาน สัมพันธ์และกฎหมายแรงงานยุคใหม่ขึ้น สหภาพ แรงงานซึ่งเป็นองค์กรแรงงานของลูกจ้างได้ก่อเกิดขึ้น จำนวนมาก เริ่มจากสหภาพแรงงานในสถาน ประกอบการ พร้อมกับรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้างในเวลาต่อมา



นับเป็นเวลากว่า 40 ปี วันนี้ โครงสร้างองค์กร แรงงานยังคงเหมือนเดิม มีสหภาพแรงงานในสถาน

รู้จักโลกคนงาน

ประกอบการ(Enterprise Union หรือ House Union) จำนวนนับพันแห่งทั้งขนาดเล็กขนาดใหญ่ แทนที่จะมีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรม หรือ สหพันธ์แรงงานในระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติอย่างเป็นเอกภาพ แต่กลับแตกตัวกระจายออกเป็นเสี่ยงๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

บทบาทของขบวนการแรงงาน จึงจมปลักอยู่ในวังวนแห่งความยิ่งใหญ่ระดับสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ มากกว่าการสร้างขบวนการที่เข้มแข็ง...รวมพลังเป็นปึกแผ่นแบบหนึ่งเดียว



แทนที่จะรวมตัวกันเรียกร้อง เพื่อสิทธิผลประโยชน์ในระดับอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เรียกร้องต่อรัฐบาลในระดับชาติ แต่กลับเป็นการต่างคนต่างยื่นข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้าง โบนัส และสวัสดิการแบบตัวใครตัวมัน ยิ่งเมื่อต้องประสพกับกลยุทธ์อันแยบยลของนายจ้าง ทั้งการยื่นข้อเรียกร้องสวนและการเลิกจ้างผู้นำ รวมถึงการมุ่งทำลายสหภาพแรงงานให้อ่อนแอ ขบวนการแรงงานไทยก็แทบล้ม

แรงงานปรีกษณ์ออนไลน์

หายตัวไปจากกระแสของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

ขบวนการแรงงานแทบไม่มีบทบาทอะไรเลยในการรวมศูนย์พลังเป็นหนึ่งเดียวเพื่อตอบโต้กับนายจ้างอย่างเป็นกระบวนการ แต่กลับเป็นต่างคนต่างสู้แบบตัวใครตัวมัน จึงเกิดเป็นสถานการณ์ “สู้ได้ ก็อยู่ต่อแบบไร้พลัง สู้ไม่ได้ ก็ล้มหายตายจากไป” ดังที่เห็นกันอยู่ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา

ด้วยเหตุที่มองเห็น สหภาพแรงงาน คือ ขบวนการแรงงาน และเข้าใจว่า มันคือสิ่งเดียวกัน ดังนั้นการรวมตัวเป็นสหพันธ์หรือสภาองค์กรลูกจ้างจึงเหมือนเป็นการสร้างอาณาจักรที่เป็นส่วนตัวของผู้นำ โดยมุ่งสร้างเครือข่ายแรงงาน เพื่อการยอมรับและใช้อำนาจแบบ “มาเฟียแรงงาน”

รวมถึงการใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างอำนาจต่อรอง เพื่อบาร์มีส่วนตัว รวมถึงเกียรติยศส่วนบุคคลในการพยายามเข้าหาอำนาจรัฐด้วยวิธีพิเศษ การแสวงหาเงินอุดหนุนจากต่างประเทศ และการไปประชุมต่างประเทศ สิ่งต่างๆเหล่านี้ ได้ทำให้ดูเหมือนว่าได้กลายเป็นความต้องการเพียงเพื่อเกียรติภูมิส่วนตัวและวงศ์ตระกูล มากกว่าความมุ่งมั่นในการนำมาซึ่ง “การพัฒนาขบวนการแรงงานไทยให้เข้มแข็งเป็นปึกแผ่น”

ผู้นำแรงงานบางคนเป็นที่ปรึกษา นายจ้าง มักใช้ขบวนการแรงงานเป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์

ส่วนตัวและเหยียบย่ำบนหัวของลูกจ้างเพื่อไต่เต้าสู่ตำแหน่งภาครัฐและตำแหน่งทางการเมือง

ในที่สุดขบวนการแรงงานไทยก็ถูกโคตเดีวจากสังคม ถูกเหยียดหยาม ไม่เป็นที่ยอมรับอย่างมีศักดิ์ศรีทั้งแรงงานในระดับเดียวกันและแรงงานในระดับที่สูงกว่า รวมถึงแรงงานต่างอาชีพ

ขบวนการแรงงานไทยนั้น น่าจะเป็นกลุ่มพลังที่มีศักยภาพสูง เนื่องจากการจัดตั้งอย่างเป็นระบบและมีรูปแบบองค์กรที่ดี แต่ที่ผ่านมา ไม่เพียงเป็นขบวนการที่ไร้พลังในกลุ่มผลประโยชน์เดียวกันเท่านั้น หากยังไม่สามารถเป็นที่คาดหวังของกลุ่มพลังต่างๆในสังคมรวมถึงภาคประชาสังคมอื่นๆในการสานพลังการต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิผลประโยชน์ร่วมกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

2. เหตุผลและปัจจัยที่ทำให้ขบวนการแรงงานไม่เข้มแข็งเป็นปึกแผ่น(Solidarity)

จากประสบการณ์ในประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา เป็นที่ยอมรับกันว่า นอกจากโครงสร้างขบวนการแรงงานที่ไร้พลังแล้ว ตัวผู้นำแรงงานและระบบคิดที่ไม่พัฒนาก้าวหน้า ทำให้ขบวนการแรงงานไทยอ่อนแอและขาดศักยภาพ โดยมีสาเหตุ ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย เป็นรูปแบบสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (Enterprise Union หรือ House Union) ซึ่งเป็นทั้งโดยกฎหมายและความเป็นจริง ที่ผ่านมา

กว่าสี่สิบปีของแรงงานสัมพันธ์ไทย ขบวนการแรงงานยังไม่เคยก้าวข้ามรูปแบบสหภาพแรงงานในลักษณะนี้ ยังคงย่ำอยู่กับที่ แม้จะมีความพยายามในการรวมกลุ่มในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้างระดับชาติก็ตาม แต่กล่าวได้ว่า การจัดตั้งดังกล่าวยังไร้ศักยภาพ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้



(1) การรวมกลุ่มดังกล่าว การจัดโครงสร้างไม่ เป็นไปตามลำดับขั้นของการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสหภาพแรงงานแห่งหนึ่ง สามารถเข้าเป็นสมาชิกได้ทั้งระดับสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง แทนที่จะเป็นการรวมกลุ่มเป็นสหพันธ์แรงงาน และ ให้สหพันธ์แรงงานรวมกลุ่มกันเป็นสภาองค์กรลูกจ้างตามลำดับ ดังนั้น สภาองค์กรลูกจ้างจึงเกิดขึ้นจำนวนมากและมีสหภาพแรงงานเป็นสมาชิก ซึ่งจัดตั้งขึ้นอย่างกระจัดกระจายไม่เป็นปึกแผ่นเดียวกันและดูเหมือนมิได้เป็นขบวนการแรงงานเดียวกัน

(2) การรวมกลุ่มดังกล่าว ยังไม่สามารถก้าวข้ามการต่อสู้เรียกร้องแบบตัวใครตัวมัน สหภาพแรงงานทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่นับพันๆแห่ง ยังคงรูปแบบต่างคนต่างเรียกร้องในสหภาพแรงงานของตนเอง แทนที่จะร่วมกันต่อสู้เรียกร้องสิทธิผลประโยชน์ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทุกวันนี้ จึงมีสภาพแบบใครยืนหยัดอยู่ได้ ก็อยู่แบบไร้พลังไร้อนาคต ใครล้มลงไป ก็เป็นไปตามยถากรรมที่ไร้การเหลียวแล การเข้าร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็ไม่สามารถสร้างหลักประกันต่อกันได้ นอกจากการช่วยเหลือในด้านการสงเคราะห์ มิใช่การช่วยเหลือกันอย่างเป็นระบบ และยั่งยืน ไม่มีการลุกขึ้นสู้ ด้วยการนัดหยุดงานทั้งอุตสาหกรรมที่มีเอกภาพพร้อมเพรียงกัน ซึ่งถือเป็นอาวุธที่ทรงพลังที่สุดของขบวนการแรงงานในระบบประชาธิปไตย

2.2 ขบวนการแรงงานไทยยังคงอยู่ภายใต้อิทธิพลของลักษณะสังคมและวัฒนธรรมไทย ที่ด้อยพัฒนาแล้วหลัง ซึ่งถือเป็น “รากที่ไร้อารยะ” ผู้คนในสังคมรวมถึงผู้นำแรงงานและผู้ใช้แรงงานไทยยังคงดำรงอยู่ โดยไม่สามารถก้าวข้ามพรมแดนแห่งความกลัวหลังสู่ความคิดที่ก้าวหน้า พร้อมกับพัฒนาศักยภาพและความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง ด้วยวิธีคิดในยุคสมัยของโลกอารยะที่ก้าวหน้าทั้งหลาย โดยมีสาเหตุดังนี้



(1) แรงงานและสังคมไทยยังขาด “วิธีคิดเชิงวิทยาศาสตร์” (Scientific Thinking) ที่ใช้ความรู้และทักษะที่เป็นวิทยาศาสตร์ในการดำเนินชีวิต และสามารถพิสูจน์ได้ทางด้านวิทยาศาสตร์เป็นฐานคิด ซึ่งจะทำให้มีวิธีคิดที่เป็นระบบ ไม่หลงงมงายหรือเชื่อในสิ่งที่ไร้สาระทั้งในเชิงตรรกะและข้อเท็จจริง วิธีคิดเชิงวิทยาศาสตร์ จะทำให้เกิดความมั่นใจและไม่ถูกครอบงำได้ง่ายๆ ถึงแม้ว่าโลกเรานี้อาจมีหลายสิ่งที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ในปัจจุบัน เมื่อยังพิสูจน์ไม่ได้ ก็อาจมีอยู่หรือไม่มีอยู่ก็ได้ จึงไม่ควรปักใจเชื่ออย่างหัวปักหัวปำจนหลงงมงาย และถูกหลอกเป็นเหยื่อได้อย่างง่ายๆ ชาวตะวันตกเชื่อในพระเจ้าและโลกหน้า แต่ก็มีวิถีชีวิตในโลกปัจจุบัน ที่เชื่อมั่นในวิทยาศาสตร์และเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์และตนเอง จึงพยายามพัฒนาความคิด มุ่งสร้างชีวิตและพัฒนาโลก...สู่ความเป็นอารยะที่ก้าวหน้า

(2) แรงงานและสังคมไทยยังขาด “วิธีคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์”(Critical Thinking) คนไทยยังไม่กล้า

วิพากษ์วิจารณ์ในเชิงตรรกะและเหตุผล ไม่มีวิธีคิดเชิงวิเคราะห์ ไม่กล้าที่จะแสดงข้อคิดเห็นและถกเถียงโต้แย้งเพื่อค้นหาข้อสรุปที่ดีที่สุดและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ แต่กลับถูกรอบงำให้เชื่อแบบหลงมกมายคิดและวิเคราะห์ไม่เป็น หลงเชื่อและทำตามๆกันไปโดยไม่คิดวิเคราะห์หรือถกเถียงโต้แย้งหาเหตุผลเชิงตรรกะใน “สิ่งที่ผ่านมาและสิ่งที่เป็นอย่างนี้”

จากเหตุปัจจัยทั้งสองประการดังกล่าว ทำให้คนไทยคำตมจมปลักหลงอยู่ในวังวนแห่งความล้าหลังทั้งวิธีคิดและวิถีดำเนินชีวิต ถูกครอบงำอยู่ในกะลาขนาดใหญ่ ทั้งๆที่โลกแห่งอารยะสมัยใหม่นั้น วิธีคิดของชาวตะวันตกมีพัฒนาการทางวิทยาศาสตร์และความคิดเชิงตรรกะ ผ่านการถกเถียงโต้แย้งมาตั้งแต่ยุคสมัย “กรีก” กว่า 2,000 ปี ได้ก้าวข้ามความเป็นทาสทางความคิดสู่..จริยศาสตร์สมัยใหม่ มีจุดยืนอยู่ที่การปลดปล่อยมนุษย์ ให้พ้นจากการถูกรอบงำทางความคิดและอิทธิพลของยุคกลาง ซึ่งเป็นยุคที่อำนาจแห่งศาสนจักร ได้ปลูกฝังระบบคิดทางศีลธรรมแบบ “ศรัทธา ภักดี เชื่อฟังและทำตาม”



ฟริตซ์ นิทเช่ กล่าวว่าไว้ว่า นั่นเป็น “ศีลธรรมแบบทาส” (หรือความคิดแบบทาส) ซึ่งผู้คนในยุคนั้นถูกปลูกฝังให้ “ศรัทธา ภักดี เชื่อฟังและทำตาม” จนกลายเป็นคนที่อ่อนแอ แม้จะเป็นคนดี ก็เป็นคนดีแบบ “ทาส” ที่ไม่มีอำนาจกำหนดถูกผิดด้วยตนเอง และไม่อาจเป็นนายของตนเองในการเลือกใช้ชีวิตหรือสร้างชีวิตให้บรรลุสมรรถนะและศักยภาพของตนเองได้ แม้กระทั่งพูดความจริงในเชิงวิทยาศาสตร์ ยังถูกจับกุมคุมขัง ทรมาณและเข่นฆ่า(ประหารชีวิต) มันจึงไม่ต่างจากแรงงานและสังคมไทยในปัจจุบันเท่าไรนัก

2.3 ระบบอุปถัมภ์ในขบวนการแรงงานไทย ซึ่งมาจากอิทธิพลความล้าหลังทางจิตสำนึกและวิธีคิดของสังคมไทยและกลายเป็นสังคมอุปถัมภ์ที่กระจายไปทั่ว ผู้คนอ่อนแอในการใช้ชีวิตและอ่อนด้อยในการพัฒนาจิตวิญญาณ จึงพยายามดิ้นรนตะเกียกตะกายหาที่พึ่ง เกาะเกี่ยวผู้มีอำนาจ วังงาหมอดูและหลงเชื่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ แม้กระทั่งไสยศาสตร์มนต์ดำ จึงกลายเป็นช่องว่างให้เกิด “ระบบอิทธิพลมาเฟีย” ในทุกระดับชั้นของสังคม ตั้งแต่เล็กสุดถึงใหญ่สุด ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน จนถึงระดับชาติ นี่คือการอ่อนแอทางจิตวิญญาณของคนไทย ที่ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาใน “คุณค่าความเป็นมนุษย์”

ขบวนการแรงงานไทยก็ไม่ต่างจากสังคมอื่นๆ ที่ผู้นำบางคนพยายามสร้างอิทธิพลมาเฟียตั้งตัวเป็นใหญ่ ด้วยการจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้างขึ้นเป็น

อาณาจักรส่วนตัว และมีผู้นำในเครือข่ายที่ขอมตนเป็น
บริวารภายใต้ระบบ “ขุนนางแรงงาน” หรือ “มาเฟีย
แรงงาน” ดังนั้น ขบวนการแรงงานไทยจึงย่ำอยู่กับที่
และก้าวไม่พ้นความคิดที่ล้าหลังและไร้อารยะ
ความก้าวหน้า..เหมือนโลกที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย

2.4 วิธีคิดแบบพึ่งพาตัวบุคคลมากกว่าการ
สร้างองค์กรให้เข้มแข็ง ซึ่งมีผลมาจากระบบอุปถัมภ์
แม้ผู้นำบางคนจะพยายามทำตัวให้ทันสมัยและ
ก้าวหน้า เพื่อให้ดูดีเป็นสากล มักกล่าวถึงสิทธิแห่ง
ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันใน “คุณค่าความ
เป็นคน” และ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”

แต่พฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงออก กลับ
สะท้อนถึงความคิดที่แบ่งแยก..และดูถูกทางเพศ
เหยียดหยามผิวสี ถิ่นฐาน ชนพื้นราบ ฐานะทางชนชั้น
และวุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นจิตวิญญาณที่ถูกปลูกฝัง
ครอบงำไว้ในจิตใจได้สำนึก ทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว
สุดท้ายจึงเป็นเพียง “การสำเร็จความใคร่ทางคำพูด”
เพื่อให้ดูดีมีอุดมการณ์..มีจริยธรรมและเป็นสากล ทั้งๆ
ที่ยังจมปลักอยู่กับ “วัฒนธรรมทาส” ที่ไร้อารยะ

ดังนั้น โดยจิตสำนึกและวิถีทางวัฒนธรรม
ผู้นำภายใต้ระบบอุปถัมภ์ จึงมักเอาตัวเองไปขึ้นกับตัว
บุคคลที่มีภาวะผู้นำหรือมีบารมี มุ่งยึดถือตัวผู้นำหรือ
ตัวบุคคล มากกว่าการยึดหลักการที่ว่า “บุคคล
(ตนเอง)ขึ้นกับองค์กร” และ “ส่วนตัวขึ้นกับส่วนรวม”
ผู้นำแรงงานไทย ไม่เคยใช้วิธีคิดเชิงวิเคราะห์และ

วิพากษ์ วิจารย์เพื่อค้นหาแนวทางการสร้างองค์กรและ
ขบวนการให้เข้มแข็ง...เป็นปีกแผ่นหนึ่งเดียว
(Solidarity)

3. ขบวนการแรงงานไทยกับการปรับกระบวน ยุทธระดับโลก

จากวัฒนธรรมที่ล้าหลังไร้อารยะส่งผลให้เกิด
จุดอ่อนทางโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น แต่
ประวัติศาสตร์แรงงานยุคใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ.2515
ขบวนการแรงงานไทยเริ่มจากการรวมศูนย์พลังอย่าง
เข้มแข็ง แม้จะไม่มีมีการปรับ ประังโครงสร้างอย่างเป็น
ระบบ แต่ก็เป็นการขับเคลื่อนที่รวมศูนย์เป็นหนึ่งเดียว



การเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานไทย
ในช่วงยุคทศวรรษแรกนั้น นอกจากการลุกขึ้นสู้นัด
หยุดงานเพื่อเรียกร้องและแสวงหาให้ได้มาซึ่งสิทธิและ
ผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้แล้วยังมีการเคลื่อนไหวเพื่อ
สังคมอย่างเข้มแข็ง หลายครั้งหลายหนที่มีการนัดหยุด
งาน เพื่อชุมนุมต่อสู้ เรื่อง ข้าวสารแพง น้ำมันและค่า
โดยสารรถเมล์ขึ้นราคา สินค้าราคาแพง แต่ค่าแรง

รู้จักโลกคนงาน

ราคาถูกลง รวมถึงการเข้าร่วมต่อสู้กับความไม่เป็นธรรม
ของประชาชนชั้นชนต่างๆ ทั้งชาวนา และประชาชนผู้
ยากไร้ทั้งหลายที่ถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบ

แม้ในช่วงทศวรรษแรก ขบวนการแรงงานไทย
จะเริ่มแยกตัวออกเป็นสี่สภาองค์การลูกจ้าง แต่ก็ยังรวม
ศูนย์การเคลื่อนไหวในนามสี่สภาด้วยกันอย่างเป็น
เอกภาพ หลังจากผ่านพ้นช่วงปลายทศวรรษแรก
ขบวนการแรงงานไทยเริ่มแตกแยกกระจายจัดกระจาย ต่าง
คนต่างสร้างอาณาจักรของตนเอง

มิเพียงการเคลื่อนไหวที่ขบวนการแรงงานเข้า
ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการทางสังคม ได้เลือน
หายไปเท่านั้น หากแต่ความเป็นเอกภาพหนึ่งเดียวของ
ขบวนการแรงงานไทยก็ได้แตกออกเป็นเสี่ยงๆ ไปด้วย
ความอ่อนแอดังกล่าว จึงไม่สามารถเป็นที่คาดหวังได้
ทั้งของขบวนการแรงงานและขบวนการทางสังคม
ซึ่งอาจกลายเป็นจุดจบที่ไร้อนาคตในอีกไม่กี่ทศวรรษ
ข้างหน้า



แรงงานปรีกษณ์ออนไลน์

หากศึกษาบทเรียนและประวัติศาสตร์แรงงาน
ของประเทศต่างๆ ในแถบภาคพื้นตะวันตก แม้จะมี
ระยะ เวลายาวนานกว่าสองร้อยปี ซึ่งมีพัฒนาการที่
ก้าวข้ามสภาพแรงงานในสถานประกอบการ สู่
สภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรมและรวมศูนย์
เป็นหนึ่งเดียวในระดับสภาองค์การลูกจ้างแห่งชาติ
การเคลื่อนไหวต่อสู้เพื่อสิทธิผลประโยชน์เป็นไปอย่าง
เข้มแข็งมีพลังและเป็นปึกแผ่น

โลกปัจจุบันได้พลิกผันเปลี่ยนแปลงอย่าง
ขนานใหญ่ จากการปฏิวัติด้านการเกษตร สู่การปฏิวัติ
ด้านอุตสาหกรรม(ทั้งเบาและหนัก) ขณะนี้เศรษฐกิจ
โลกกำลังก้าวสู่...ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลและนาโน
เทคโนโลยี รวมถึงเทคโนโลยีชีวภาพ ส่งผลให้เกิดการ
ปฏิวัติระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ที่เน้นการผลิตสินค้า
“นวัตกรรม” และภาคบริการ(High Value Services)
ทำให้เกิดกระบวนการผลิตแบบใหม่ในประเทศที่
พัฒนาแล้ว ทั้งในด้านพลังการผลิตและความสัมพันธ์
การผลิต

ระบบทุนในปัจจุบันนี้ เป็นทุนที่ไร้สัญชาติ
พร้อมที่จะเคลื่อนย้ายทุนไปได้ทุกที่..ทุกประเทศ
เงินทุนพร้อมที่จะเคลื่อนย้ายไปที่ใดก็ได้ ที่มี
ผลประโยชน์ตอบแทนดี การผลิตสินค้าก็พร้อมที่จะ
เคลื่อนย้ายไปสู่แหล่งที่มีต้นทุนต่ำ ส่วนแรงงานก็
พร้อมที่จะไหลไปสู่...ที่มีค่าแรงงานสูง

นี่คืออิทธิพลของโลกยุคดิจิทัลที่ไร้พรมแดน (โลกยุคโลกาภิวัตน์) ซึ่งส่งผลกระทบอย่างหนักต่อจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลดลงทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศพัฒนาแล้วในแถบตะวันตก ซึ่งไม่มีโรงงาน ไม่มีทั้งการผลิตสินค้าและการบริหารกระบวนการผลิต แต่ใช้วิธีบริหารแบบรีโมต ใช้วิธีจ้างเหมาแรงงาน ส่วนการผลิตจะมีเฉพาะสินค้าประเภทใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

บทเรียนในสหรัฐอเมริกา ขบวนการแรงงานอ่อนแอและขุบตัวเล็กลงเรื่อยๆ และมีการขับเคลื่อนในรูปแบบไร้กรอบองค์กรแบบสหภาพแรงงานหรือ Non-union Workers' Movement แต่เป็นรูปแบบสร้างเครือข่ายเป็นศูนย์ให้ความช่วยเหลือ มีการกิจขับเคลื่อนและผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและสภาพการจ้างของคณงานนอกระบบ เช่น แม่บ้าน คนขับแท็กซี่ และอื่นๆ

บทเรียนในเยอรมัน สมาชิกสหภาพแรงงานลดลง แต่ยังมีพลังและอำนาจต่อรองทั้งในทางการเมืองและเศรษฐกิจ เนื่องจากขบวนการแรงงานในเยอรมันจะใช้แนวทางการเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรมและระดับชาติ รวมทั้งมีรูปแบบที่คณงานมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการหรือการตัดสินใจร่วม (Workers Participation หรือ Co-determination) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของ“ความเป็นหุ้นส่วน” หรือ Partnership ระหว่างทุนกับแรงงาน

บทเรียนในสวีเดน ขบวนการแรงงานยังคงความเข้มแข็งไว้ ซึ่งนอกจากมีกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมของคณงานลูกจ้าง(Workers Involvement หรือ Co-determination) แล้ว ยังมีกฎหมายกำหนดให้คณงานลูกจ้างทุกคนต้องสังกัดสหภาพแรงงาน ดังนั้น คณงานลูกจ้างกว่า80% เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และขบวนการแรงงานมีบทบาทที่เข้มแข็งทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการพัฒนาคุณภาพแรงงาน โดยการขับเคลื่อนผ่านสถาบันวิจัยและการเปลี่ยนผ่านสู่ “เทคโนโลยีดิจิทัล”



ประเทศต่างๆในยุโรปรวมถึงประเทศพัฒนาอื่นๆ มีแนวโน้มสมาชิกสหภาพแรงงานลดลงในอนาคตและขบวนการแรงงานอาจจะต้องลดบทบาทในรูปแบบองค์กรสหภาพแรงงาน สู่..รูปแบบขบวนการทางสังคม หรือเครือข่ายทางสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับแล้ว จาก “ความเป็นหุ้นส่วน” ระหว่างทุนกับแรงงาน สู่ “ระบบความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม” (Social Partnership) นี่คื ความอารยะของโลกตะวันตก

ในรอบสองทศวรรษที่ผ่านมา หากเราติดตามศึกษาความเป็นไปของขบวนการแรงงานทั่วโลก จะเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ขบวนการแรงงานในหลายประเทศได้ร่วมขับเคลื่อนและรณรงค์ถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาแรงงานนอกระบบ ปัญหาการจ้างงานในสถานะที่พ้องการผลิตและความสัมพันธ์การผลิตกำลังเปลี่ยนไป รวมถึงระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนผ่านสู่ “เทคโนโลยีดิจิทัล” ซึ่งจะมีผลกระทบให้เกิดปัญหาการว่างงานที่วิกฤตรุนแรง เนื่องจากการจ้างงานที่ลดลงอย่างมหาศาลในอนาคต

ขบวนการแรงงานทั่วโลกกำลังขับเคลื่อน เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่ “ขบวนการทางสังคม” ทั้งแรงงานและภาคส่วนต่างๆ กำลังสร้างระบบ “ความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม”(Social Partnership) ส่วนทุน(นายจ้าง) กำลังก้าวสู่ระดับภูมิภาคและสร้างเครือข่ายพันธมิตรเป็นแนวร่วมอยู่ทั่วโลก



ขณะที่ขบวนการแรงงานไทยยังคงย่ำอยู่กับที่ และหลงระเหิดอยู่ในอาณาจักรของตนเอง ไม่เคยก้าวพ้นออกจากการเรียกร้องสิทธิผลประโยชน์ในระดับสถานประกอบการ และมักถูกโดดเดี่ยวจากสังคม การ

เรียกร้องสิทธิอันชอบธรรมของแรงงานถูกสังคมเพิกเฉยและบางครั้งถูกต่อต้าน

4. ปรับกระบวนการขบวนการแรงงานสู่ขบวนการทางสังคม

สถานการณ์แรงงานไทยทุกวันนี้ คนงานถูกจ้างต้องดำเนินชีวิตอย่างทุกข์ยากลำบาก มีค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่เป็นธรรม ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อปากท้องภายในโรงงาน “จะก้าวออกไปต่อสู้ในขบวนการทางสังคมได้อย่างไร เมื่อตัวเองยังแทบเอาตัวไม่รอด”

วิธีคิดเช่นนี้ เป็นการคิดในเชิงยุทธวิธี หรือ คิดแบบสั้นๆ เฉพาะประโยชน์ส่วนตัวและภายในกลุ่ม ซึ่งสุดท้ายก็จะพាក់ล้มสลายหมด ทั้งขบวนการแรงงานและขบวนการทางสังคม ดังนั้นขบวนการแรงงานจะต้องปรับกระบวนการคิดใหม่ ต้องคิดในเชิงยุทธศาสตร์ ด้วยการก้าวให้พ้นจากความคิดซ้ำๆ ที่ย่ำอยู่กับที่และกล้าที่จะคิดให้พ้นออกนอกกรอบ เพื่อนำไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าพร้อมๆ กันทั้งสังคม

เราต้องคิดและวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางการสร้างนวัตกรรมแรงงานแบบใหม่ ต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและกล้าคิดแตกต่าง(Dare to Differ) สู้สิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งกล้าที่จะทำ(Dare to Do) เพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน

ขบวนการแรงงานทั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง รวมถึงองค์กรทุก

รู้จักโลกคนงาน

รูปแบบ ทั้งรุ่นใหม่และรุ่นเก่า ต้องสานพลังร่วมมือกัน ระดมสมอง ระดมความคิด และวิเคราะห์ ค้นหา จุดอ่อนจุดแข็ง โดยเปิดใจวิพากษ์วิจารณ์กันอย่าง ตรงไปตรงมาแบบมิตรสหาย เพื่อค้นหาแนวทางและ นวัตกรรมแรงงานใหม่ๆที่ดีและมีอนาคตมากกว่าที่เป็นมาและที่เป็นอยู่

ผู้นำแรงงานทุกระดับต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปรับ “กระบวนทัศน์ใหม่” พร้อมทั้งการยอมรับที่จะปรับโครงสร้าง ขบวนการแรงงานให้มีความยืดหยุ่น เพื่อรวมศูนย์พลังในการต่อสู้เรียกร้องและขับเคลื่อนทั้งในระดับ อุตสาหกรรมและระดับชาติอย่างเป็นเอกภาพ

การปรับ“กระบวนยุทธใหม่” โดยกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขบวนการแรงงาน ขบวนการทางสังคม เข้าร่วมภาคีเครือข่ายทางสังคมอย่างจริงจัง ทั้งในระดับเป็นแนวร่วมและหรือเป็นแกนนำในการ ขับเคลื่อนทางสังคมด้วยความเป็นเอกภาพ

โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็น “หุ้นส่วนทางสังคม”(Social Partnership) ร่วมกันกำหนด กระบวนยุทธใหม่...พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนระหว่าง ทุนกับแรงงาน ก้าวสู่ ความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม และนำไปสู่การเข้าร่วมต่อสู้ เพื่อสิทธิผลประโยชน์ของประชาสังคมทั่วทั้งประเทศ

การกำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนร่วมกับ เครือข่ายทางสังคม เพื่อรวมศูนย์พลังการต่อสู้และ

แรงงานปรีกษณ์ออนไลน์

เรียกร้องให้เกิดความเป็นธรรมทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมนั้น จะต้องตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า ทุกปัญหาคือ ปัญหาเดียวกัน ปัญหาความไม่เป็นธรรม ในโรงงานกับความไม่เป็นธรรมทางสังคม คือปัญหา ร่วมอันเดียวกัน และ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิ ผลประโยชน์เดียวกัน



5. บทสรุปสำหรับการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงคือสังขธรรมเพราะสิ่งทั้งหลายล้วนอนิจจัง ขณะที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และเกิดการปฏิวัติด้านเทคโนโลยี ดิจิตอล ความหายนะย่อมเกิดขึ้นกับผู้ที่ย่ำแย่อยู่กับที่

ในฐานะความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ผู้นำแรงงานทุกคนต้องกล้าที่จะลุกขึ้นด้วยสิทธิและเสรีภาพในการต่อสู้และพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็ง ต้องกล้าที่จะ “ปฏิวัติทางความคิด...ติดอาวุธทางปัญญา” โดยไม่เกรงกลัวหรือยอมจำนนต่ออำนาจ บารมีของผู้นำคนใดหรือนักกดขี่

ต้องยึดมั่นในหลักการและระบบ ด้วยจิตวิญญาณที่อารยะและก้าวหน้า มิใช่ยึดตัวบุคคล

การลุกขึ้นทวงสิทธิเสรีภาพและกบฏต่อความคิดเก่าเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมนำมาซึ่งความทุกข์และความเจ็บปวด นี่คือ นิยามของความดีและคนดีในโลกที่อารยะแล้ว

ความคิดของ อิมมานูเอล คานต์ นักคิดชาวเยอรมัน กล่าวไว้ว่า “ในการทำความดีนั้น เราต้องยืนหยัดต่อ เสรีภาพ เสมอไป และ เสรีภาพเป็นเรื่องการขึ้นต่ออารมณ์ความรู้สึกสัญชาตญาณภายใน และ ขึ้นต่ออำนาจครอบงำภายนอก ดังนั้น การยืนหยัดเสรีภาพจึงเป็นการขึ้นต่อความทุกข์และความเจ็บปวดอย่างจำเป็น”

ในการทำความดีแบบ“อิมมานูเอล คานต์” ก็คือ การตระหนักร้อยอย่างลึกซึ้งในคุณค่าเสรีภาพ ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ประวัติศาสตร์บอกเราเสมอว่า คนที่ต่อสู้เพื่อทำให้คุณค่าเหล่านี้เป็นจริง ย่อมต้องเผชิญกับความเจ็บปวดเสมอ

แต่เพราะมีเพื่อนมนุษย์จำนวนมากในโลกใบนี้ที่ยอมเจ็บปวด ประวัติศาสตร์โลกจึงหมุนไปในทิศทางที่มีเสรีภาพ ความเสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีผู้คนมากมาย ที่ยอมสละชีวิตเพื่ออุดมการณ์และเพื่อการปลดปล่อยออกจากความเป็นทาส และ เห็นว่า ความถูกต้องเป็นหน้าที่ที่ต้องทำ

แม้ว่าทำไปแล้วอาจต้องเผชิญกับความทุกข์และความเจ็บปวดก็ตาม

โดยหลักของวิวัฒนาการและประวัติศาสตร์สังคม เป็นที่ถกเถียงและยอมรับร่วมกันว่า สังคมยุคปัจจุบันเป็นสังคมยุคทุนนิยมที่ก้าวหน้ากว่าสังคมยุคอดีตที่ผ่านมา ตั้งแต่สังคมยุคศักดินาบรรพบุรุษ ยุคทาส ยุคศักดินาเข้าสู่ยุคทุนนิยม ซึ่งชนชั้นทุนและแรงงาน คือพลังการผลิตและความสัมพันธ์การผลิตที่ก้าวหน้าที่สุด



ชนชั้นแรงงานจึงเป็นพลังหลักและพลังขับเคลื่อนในการเปลี่ยนแปลงสังคม ผู้ที่มีความมียาระยะและก้าวหน้ามีวิถีชีวิตที่ดี มีคุณภาพในการดำรงชีพและเป็นสังคมที่เท่าเทียมเสมอภาคกัน สิ่งสำคัญก่อนอื่นนั้น ชนชั้นแรงงานจะต้องมีวิถีคิดและจิตวิญญาณที่ก้าวหน้าและอารยะ

ดังนั้น ผู้นำแรงงานทุกคนย่อมต้องมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะลุกขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขบวนการแรงงานไทยให้ก้าวหน้าและเข้มแข็ง เหมือนประเทศต่างๆทั่วโลกที่อารยะทั้งหลาย เพื่อเป็นพลังหลักในการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมที่เป็นธรรม

มีเสรีภาพและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการตระหนักใน “คุณค่าความคน” และ เคารพใน “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”

ต้องกล้าที่จะฝัน (Dare to Dream) เพื่ออนาคตที่ดีกว่า

ต้องกล้าที่จะแตกต่าง (Dare to Differ) เพื่อสิ่งที่ดีกว่า

ต้องกล้าที่จะทำ (Dare to Do) เพื่อขบวนการที่เข้มแข็ง

ต้องกล้าที่จะตาย (Dare to Die) ถ้าจะต้องทุกข์และเจ็บปวด

รายงานพิเศษ 1

งานที่มีคุณค่า (DECENT WORK) คืออะไร?

ที่ประชุมใหญ่ ILO สมัยที่ 90 ปี 2540 มีมติว่า
ด้วยงานที่มีคุณค่า (DECENT WORK) และ
เศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า
สำหรับคนทำงานทุกภาคเศรษฐกิจ ประกอบด้วยงาน
หลัก 4 ด้าน (Four Pillars of Decent Work) ได้แก่

(1) หลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการ
ทำงาน (Fundamental Principles and Rights at work)
ประกอบด้วย 4 กลุ่ม มาตรฐานแรงงานและอนุสัญญา
หลักดังนี้ (ดูตารางประกอบ)

1.1 การยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ และ
การเกณฑ์แรงงาน (อนุสัญญาฉบับที่ 29 และ 105)

1.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก
(อนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182)

1.3 เสรีภาพในการสมาคม และคุ้มครอง
สิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม
(อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98)

1.4 การห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับ
ค่าตอบแทน และการจ้างงาน-การพัฒนาอาชีพ
(อนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111)



ความสำคัญ คือ สิทธิขั้นพื้นฐานในการ
ทำงานตั้งแต่ 1-1 ถึง 1-4 ถือเป็นอนุสัญญาหลักที่
ได้รับการยอมรับทั่วโลก มีผลครอบคลุมคนทำงาน
ทุกกิจการทุกเพศ และทุกชาติ โดยไม่ขึ้นกับการให้
สัตยาบันของรัฐบาลเท่านั้น ที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้
ให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักแล้ว 5 ฉบับโดยยังไม่ให้
สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87, 98 และ 111 (ดูตาราง)

(2) ศักยภาพในการมีงานทำ (Productive Employment)

ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีงานทำ และการเพิ่มผลิตภาพแก่ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ การลงทุนด้านความรู้ และทักษะ การสร้างงานที่มีคุณภาพ โดยการพัฒนาสถานประกอบการ และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ เช่น การเข้าถึงเครดิต การตลาด การฝึกอบรม และกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมเป็นธรรม

(3) การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

ประกอบด้วย ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Safety and Health)



การขยาย และส่งเสริมการประกันสังคม (Social Security) ซึ่งรูปแบบการประกันสังคมที่

ประสบความสำเร็จ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ ที่มีความหลากหลาย การกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบ การให้ผลประโยชน์ทดแทน และการบริหารจัดการจำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องด้วย



(4) การมีผู้แทน และการมีส่วนร่วม (Social Dialogue)

การกำหนดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดตั้งองค์กร และการทำงานของผู้แทน การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมขององค์กรเหล่านี้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรแรงงาน รวมกลุ่มเจรจาต่อรองร่วมกับภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม

รายชื่ออนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ
ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน ค.ศ.1998 (พ.ศ.2541)

เรื่อง	อนุสัญญา	ปีให้ไทยให้สัตยาบัน
การยกเลิกการใช้ แรงงานเด็ก	อนุสัญญานับที่ 138 ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำ พ.ศ.2516 (1973)	พ.ศ.2547 (2004)
	อนุสัญญานับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กประเภท เลวร้ายที่สุด พ.ศ.2542 (1999)	พ.ศ.2543 (2001)
การยกเลิกการใช้ แรงงานบังคับทุก รูปแบบ	อนุสัญญานับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงาน บังคับ ไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512	พ.ศ.2512 (1969)
	อนุสัญญานับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.2500 (1957)	พ.ศ.2512 (1969)
การจัดการเลือก การปฏิบัติในอาชีพ และการจ้างงาน	อนุสัญญานับที่ 100 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (ในอาชีพและการจ้างงาน) พ.ศ.2494 (1951)	พ.ศ.2542 (1999)
	อนุสัญญานับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (ในอาชีพและการจ้างงาน) พ.ศ.2501 (1958)	ยังไม่ให้สัตยาบัน
เสรีภาพในการ สมาคมและสิทธิการ เจรจาต่อรองร่วม	อนุสัญญานับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและ การคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่ม พ.ศ.2491 (1948)	ยังไม่ให้สัตยาบัน
	อนุสัญญานับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมกลุ่มและ การเจรจาต่อรองร่วม พ.ศ.2492 (1949)	ยังไม่ให้สัตยาบัน

●หมายเหตุ

มีผู้วิจารณ์ว่า ILO มีความผิดพลาดในการกำหนดมาตรฐานแรงงานหลัก (CORE LABOUR STANDARD) เพราะคำประกาศปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานปี2541 ไม่ได้รวมมาตรฐานอนุสัญญาเรื่องชั่วโมงการทำงานและสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

กรณีศึกษาสิทธิการรวมตัวต่อรองของแรงงานนอก ระบบ

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีหลักสำคัญที่ใช้บังคับเฉพาะแรงงานภาคเอกชนขัดแย้งกับอนุสัญญาหลักฉบับที่ 87 เพราะกำหนดให้ “ลูกจ้าง” ที่มีนายจ้างคนเดียวกัน หรือกิจการเดียวกันมีนายจ้างหลายคน รวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้างเท่านั้น คนทำงานภาครัฐผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้รับจ้าง และไม่มีนายจ้าง ย่อมไร้สิทธิรวมตัวต่อรอง และได้รับการคุ้มครองได้ตามกฎหมายฉบับนี้ เช่น ลูกจ้างในโรงงานผลิตน้ำตาลทรายกับชาวไร่อ้อย และผู้รับจ้างปลูกตัดอ้อยไม่มีสิทธิรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันตามกฎหมายได้, ลูกจ้างธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นบริษัทเอกชนกับลูกจ้างธนาคารกรุงไทยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ กับลูกจ้างธนาคารแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรนิติบุคคลของรัฐบาลไม่มีสิทธิรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มที่หลากหลาย อาจเป็นการรวมกลุ่มกันเพราะประกอบอาชีพเดียวกัน หรือต่างกันในพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงกัน ที่จำเป็นต้องพึ่งพากัน มีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตมิติต่างๆ หรือเรียกร้องความเป็นธรรมต่อหน่วยงานรัฐ โดยการสนับสนุนขององค์กรภาคเอกชน หรือ

หลายหน่วยงานรัฐ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, หรือสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักเขตกรุงเทพมหานคร, ศูนย์บริหารหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น



การรวมกลุ่มกันของแรงงานนอกระบบอาจต้องมีการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายแต่ละฉบับกำหนด เพื่อได้รับการสนับสนุนเงินทุนหรือ ยอมรับการมีส่วนร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

● ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

ส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมตัวกันเพื่อให้ได้รับคำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมพัฒนา

ความรู้ฝีมือในการรับงานและการผลิต โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มที่ยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน คือ 1) มีสมาชิกไม่ต่ำกว่า 5 คน 2) สมาชิกอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี 3) มีเหตุประสงค์ของกลุ่ม และ 4) มีผู้นำกลุ่ม



กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้จดทะเบียนไว้ มีสิทธิกู้เงินยืมเงินกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่เกิน 2 แสนบาทดอกเบี้ย 5% ต่อปีเพื่อไปซื้อวัตถุดิบ อุปกรณ์ในการผลิตหรือขยายการผลิตเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยต้องมีคุณสมบัติ คือ 1) เป็นกลุ่มที่มีการจัดการชัดเจน 22) ดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน 3) เป็นกลุ่มที่มีทรัพย์สินหรือกองทุนรวมกันไม่น้อยกว่า

10,000 บาท และ 4) มีสถานประกอบการที่สามารถติดต่อได้

● **พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546** ส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนซึ่งส่วนใหญ่คือแรงงานนอกระบบ รวมกันเป็น “องค์กรสวัสดิการสังคม” เพื่อการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชน และสมาชิกมีส่วนร่วมจัดการสังคมอย่างสม่ำเสมอ

● **พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545** มาตรา 50 (5) ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักประกันสุขภาพได้และประชาชนสามารถเสนอเรื่องโดยถูกต้องสะดวก จึงเป็นที่มาของการขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยงานร้องเรียนอิสระจากผู้ร้องเรียน ซึ่งได้มาเป็นศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพประชาชน ในหลายจังหวัดเพื่อคุ้มครองประชาชน และมีบทบาทเผยแพร่ข้อมูลความรู้หลักประกันสุขภาพให้ประชาชน

รายงานพิเศษ 2

สปส.จัดประชุมเสนอปฏิรูปกองทุนชราภาพ

บัณฑิตย รัชชัยเศรษฐ์วุฒิ

สำนักงานประกันสังคม(สปส.)จัดประชุมวิชาการประกันสังคมประจำปี 2559 เมื่อวันที่ 5 กันยายน เพื่อรับฟังมุมมองของผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และฝ่ายต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการปฏิรูประบบบำนาญชราภาพในอนาคต ที่อิมแพคฟอรัม เมืองทองธานี จ.นนทบุรี



นางพรพรรณ ศูนย์ รองเลขาธิการสำนักงานสรุปบรรยายเรื่อง “ปฏิรูปกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพได้อย่างไร” สรุปสาระสำคัญได้ว่า

กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่ต้นปี 2542 โดยเก็บเงินสมทบลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละ 3% ของเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ซึ่งต้องส่งเสริมเงินสมทบอย่างน้อย 15 ปี อายุ

อย่างน้อย 55 ปี และออกจากงาน จึงมีสิทธิรับบำนาญ ผ่านมาถึงปัจจุบัน 17 ปี เริ่มจากจ่ายบำนาญปี 2557 มีคนรับบำนาญ 20,000 กว่าคน ปี 2558 เพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่า คือ 60,000 คน และปีนี้ยังไม่สิ้นปีเพิ่มเป็นแสนคน และคาดว่าปีหน้าจะมีคนรับบำนาญเกือบ 2 แสนคน และอีก 10 ปี ข้างหน้าจะเพิ่มถึง 1 ล้านคน เพราะเกษียณเพิ่มสะสมขึ้นเรื่อย และคนมีอายุยืนยาวขึ้น

สปส. ประเมินการว่า ถ้ารับบำนาญงวดแรกตอนอายุ 55 ปี ผู้ชายจะอยู่ต่อไปอีก 26 ปี และ 30 ปี สำหรับผู้หญิง เมื่อคำนวณบำนาญตั้งแต่เกษียณไปตลอดชีวิตแล้ว ได้คนละประมาณ 1,100,000 บาท สำหรับผู้ชาย และมีผู้หญิง 1,300,000 บาท หลายคนคิดว่าเงินกองทุนจะหมด เพราะต้องจ่ายคนละกว่าล้าน ขณะที่ในบัญชีออมไว้ประมาณ 2 แสน ดังนั้นอนาคตประกันสังคมต้องมีการปรับปรุง สาเหตุคือ

1. ตามหลักการประกันสังคม เงินบำนาญรวมแล้ว จะได้มากกว่าเงินที่แต่ละคนสะสมไว้

เพราะเอาเงินคนทำงานไปจ่ายคนเกษียณตอนนี้เกษียณ 1 คนมีคนทำงาน 120 คน ถ้าบำนาญ

มากกว่าเงินสะสม 600,000 บาท ก็ให้คนทำงานตอนนี้ 120 คนรับไปคนละ 5,000 บาท ตลอด 20 กว่าปีที่รับบำนาญ เหลือแล้วตกวันละ 50 สตางค์ คือคนทำงานกำลังส่งเงินวันละ 50 สตางค์ให้คนรับบำนาญ หลักการนี้ใช้มาตลอดเพราะคิดว่าเศรษฐกิจจะโตขึ้น และประชากรจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่ไม่ใช่แบบนั้นแล้ว

2. ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุ ตอนนี้มีคนทำงาน 6 คนเลี้ยงดูผู้สูงอายุ 1 คน และในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีคนทำงาน 4 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน จัดว่าเป็นสังคมสูงอายุสมบูรณ์ และอีก 20-25 ปีหน้า จะมีคนทำงาน 2 คนต่อคนเกษียณ 1 คน หากคนเกษียณที่ 60 ปีลองคิดว่าถ้าเงินบำนาญมากกว่าเงินสะสม 600,000 บาท แต่มีคนรับภาระแค่ 2 คนเหมือนคนละ 300,000 บาท เรียกว่าข้าวหายไปวันละมื้อก็ได้



3. ไม่มีประกันสังคมประเทศไหนในโลกที่จ่ายเงินบำนาญได้พอเพียงกับเงินสมทบของลูกจ้างกับนายจ้างรวมเพียง 6% ของเงินเดือน ขณะที่ประเทศทั่วโลกเก็บเงินสมทบประมาณ 20-30% ซึ่ง

ไทยเก็บเงินสมทบช่วงแรกนั้นสมควรแล้วเพราะช่วง 15 ปีแรกยังไม่มีคนรับบำนาญ และเป็นผลดีกับเศรษฐกิจไทยที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา แต่ปัจจุบันเริ่มมีคนรับบำนาญไป 2 ปีแล้ว ควรต้องค่อยๆ ขยับอัตราการออมเงินให้สมดุลกับบำนาญที่ได้รับ

ข้อเสนอแนวทางปฏิรูป คือ

(1) การทำงานให้นานขึ้น เพิ่มเพิ่มระยะเวลาสะสมเงินออม เพราะเกษียณที่ 55 ปี ต่ำเป็นอันดับต้นๆ ของโลก ขณะที่ปลายประเทศปรับไปถึง 65-67 ปี บางส่วนที่เป็นแรงงานภาคสนาม อาจไม่สามารถทำงานถึง 60 ปี เหมือนคนทั่วไป เช่น กำหนดอายุเกษียณ 60 ปี แต่ให้สิทธิแรงงานบางกลุ่มที่อายุเกิน 53 ปี หรือมีเหตุจำเป็น ขอรับบำนาญได้เมื่ออายุ 55 ปี

(2) ปรับสูตรคำนวณจาก 5 ปีสุดท้ายก่อนเกษียณเป็นตลอดอายุการทำงานเพื่อความเป็นธรรม คือ ใครทำงานนานสะสมเงินออมมาก ก็ควรได้บำนาญมาก ไม่ใช่แค่ 5 ปีสุดท้าย

(3) การเพิ่มเพดานฐานค่าจ้าง เพราะใช้ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือนมากกว่า 20 ปีแล้วตั้งแต่สมัยที่ผู้ประกันตนได้เงินเดือนเฉลี่ย 4,000 บาท ตอนนี้เพิ่มเป็น 3 เท่าแล้วเพราะการไม่เพิ่มเพดานฐานค่าจ้างเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสการออมเงิน ขณะที่เงินเดือนสูงขึ้น ทำให้ต้องออมเงินได้น้อยลง และได้เงินบำนาญน้อยไปด้วย

ช่วงบ่ายมีการเสวนาเรื่อง “นานาทัศนะกับการปฏิรูปบำนาญชราภาพ ปฏิรูปอย่างไรให้เพียงพอและยั่งยืน” โดย ดร.พิสิฐ ลี้อาธรรม มุมมองด้านการเงิน, ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา มุมมองเข้าสู่สังคม

สูงวัยมีผลอย่างไร, ดร.พจน์ อร่ามวัฒนานนท์ มุมมองนายจ้าง, และนายพงษ์พร คงลือชา มุมมอง ลูกจ้าง

สรุปสาระการเสวนา ดังนี้

หนึ่ง ภาพรวมของประชากรไทย กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วขี้นเพราะผู้สูงอายุถึง 10 กว่าล้าน คิดเป็น 15% ของประชากรพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยเด็กลดลงเรื่อยๆ ทำให้ประชากรวัยแรงงานเข้าสู่ประกันสังคมน้อยลงด้วย

สอง กติกาประกันสังคม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเงินสมทบกับสิทธิประโยชน์บำนาญ มีความใจกว้างมากๆ ลองคำนวณง่ายๆจ่าย 750 บ./เดือนเป็นเงินออม 450/เดือนเข้ากองทุนบวกลูกจ้างอีก 450บ. ถ้าเป็นสมาชิก 30 ปีได้บำนาญ 5,250 บาท ถ้าเทียบกับเงินสมทบลูกจ้างต่างกันถึง 12 เท่า ถ้าเอา 2 ฝ่ายรวมต่างกัน 6 เท่า ถ้าเทียบระยะ 5 ปีก็คุ้มแล้ว ถ้าเทียบผู้จ่ายเข้าประกันสังคมกับผู้รับบำนาญเท่ากับผู้จ่าย 14 คนต่อผู้รับ 1 คน 20 ปีต่อไปจะเหลือ 1 ต่อ 3 อีก 20 ปีต่อไปเหลือ 1 ต่อ 2 ปี 2557 เงินสมทบเริ่มไม่พอจ่าย ปี 2586 เงินสมทบ 2 ส่วนเริ่มไม่พอและอีก 2 ปี เงินสำรองกลายเป็นศูนย์

สาม ความเห็นต่อข้อเสนอ ILO คือ เห็นด้วยกับการปรับอัตราเงินสมทบ และขยายอายุเกษียณ แต่

ภาคเอกชนไม่มีกฎหมายบังคับอายุเกษียณและหลายบริษัทไม่มีกำหนดอายุเกษียณ น่าจะเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างจ้างงานยาวนานขึ้น เพื่อทำให้มีการจ่ายเงินสมทบต่อ และมีระยะเวลาคำนวณนานไปด้วย อีก

ทางหนึ่งคือ เลื่อนอายุแรกรับบำนาญจาก 55 เป็น 60 ปี



สี่ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ อาจไม่ใช่ประกันสังคมระบบเดียว โจทย์ใหญ่คือระบบบำนาญแห่งชาติ และจะปรับบำนาญตามเงินเพื่อหรือไม่อย่างไร? ประเด็นที่ ILO ไม่ได้พูดมาก คือ จะทำให้รายได้จากการบริหารกองทุนให้มากขึ้นอย่างไร? เพราะมีแนวโน้มจำนวนเงินเข้าและผลตอบแทนจะลดลงเรื่อยๆ

ห้า ปัญหาของประกันสังคมไทย คือ ครอบคลุมเพียง 1 ใน 3 ของประชากรวัยแรงงาน และผู้มีเงินเดือนสูง จ่ายเงินสมทบน้อยเกินไป ทำให้ต้องได้รับบำนาญน้อยเกินไป ขณะที่เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุยังได้น้อยเพราะมาจากภาษี, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกระทรวงการคลังดูแล แต่ไม่ได้รวมการบริหารกองทุน, ปัญหาระยะยาว คือ ถ้าต่างฝ่ายต่างทำ ไม่มีแผนแม่บทร่วมกัน c[ต้องคำนึงถึงแรงงานอีก 2 ใน 3 ที่ไม่มีบำนาญ และเปลี่ยนแนวทางเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนไปสู่การลงทุนในหุ้นที่มีอนาคตมากขึ้น

หาก โลกาวัดนี้จะเข้าสู่รัฐบริการมากขึ้น เศรษฐกิจจะกลับมาโตขึ้นหรือไม่ ถ้าต้องเพิ่มเงินสมทบ ภาครัฐจะสนใจอะไร ถ้านายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มเพราะมีเพียงภาครัฐ ที่จะจ้างคนที่มีสุขภาพดีเกิน 60 ปีได้ ขณะที่อนาคตภาคเอกชนจะมีการใช้แรงงานน้อยลง อาจจ้างแรงงานต่างด้าวและเทคโนโลยีมากขึ้น คัดกรองลูกจ้างเข้าทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตมากขึ้น



สรุปข้อเสนอสำคัญ คือ

- 1) รัฐควรแก้ไขกฎหมายให้นายจ้าง จ้างลูกจ้างถึงอายุ 60 ปี
- 2) เพิ่มค่าจ้างขั้นสูงเป็น 20,000 บาทต่อเดือน และขยายฐานอายุ
- 3) ปรับสูตรคำนวณให้เป็นธรรม อย่าเพิกเน้นขยายไปที่ 60 ปี
- 4) ควรมีการปรับฐานค่าจ้างผู้ประกันตนมาตรา 39 เพราะส่งครบ 15 ปีได้เพียง 1,000 กว่าบาท ขณะที่ค่าครองชีพสูง ค่าเงินลดลง ควรให้ส่งเงินสมทบได้มากกว่า 432 บาทต่อเดือน

ประเด็นสำคัญที่ไม่มีผู้เสนอ คือ

(1) รัฐบาลควรจ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 33 เช่นเดียวกับที่รัฐบาลจ่ายเงินสมทบแก่ผู้ประกันตนมาตรา 39, มาตรา 40 และสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบข.) และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

(2) การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารกองทุนประกันสังคมให้เป็นองค์การมหาชนในกำกับของรัฐ เพื่อความคล่องตัวและธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น มีโอกาสคัดเลือกจัดจ้างผู้บริหารมืออาชีพเข้ามาทำงานอย่างมีวาระและความรับผิดชอบชัดเจน

(3) การกำหนดอัตราบำนาญขั้นต่ำที่เพียงพอ-เหมาะสมในภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมคนใหม่ (นพ.สุรเดช วลีอิทธิกุล) แถลงข่าวเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม ว่า จะปฏิรูปประกันสังคม กรณีชราภาพให้มีเสถียรภาพความมั่นคงในอนาคตด้วย 5 แนวทาง คือ

1. เพิ่มอัตราเงินสมทบจาก 3% เป็น 5% ของค่าจ้าง
2. เพิ่มค่าจ้างคำนวณเงินสมทบเป็นขั้นต่ำ 3,300 บาท และขั้นสูง 20,000 บาท (เดิม 1,650 บาท-15,000 บาท/เดือน)
3. ปรับสูตรคำนวณเงินบำนาญ จากค่าจ้าง 5 ปีสุดท้ายเป็น 15 ปีสุดท้าย ก่อนออกจากงาน
4. ขยายฐานอายุเกิดสิทธิรับบำนาญเป็นแบบขั้นบันได จนถึง 60 ปี
5. เร่งปรับปรุงประสิทธิภาพการลงทุนให้

เกิดผลตอบแทนมากขึ้น

สถิติแรงงาน

ตารางที่ 1 จำนวนนายจ้างและจำนวนลูกจ้างในกองทุนเงินทดแทน ปี 2548-2558

ปี	จำนวนนายจ้าง (ราย)	จำนวนลูกจ้าง (ราย)
2548	306,294	7,720,747
2549	317,532	7,992,025
2550	322,911	8,178,180
2551	323,526	8,135,606
2552	329,620	7,939,923
2553	332,579	8,177,618
2554	338,270	8,222,960
2555	342,084	8,575,398
2556	347,581	8,901,624
2557	352,961	9,132,756
2558	357,902	9,336,317

ตารางที่ 2 จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี 2548-2558

ปี	จำนวน ลูกจ้าง	ความรุนแรง					รวม
		ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่ เกิน 3 วัน	
2548	7,720,747	1,444	19	3,425	53,641	155,706	214,235
2549	7,992,025	808	21	3,413	51,901	148,114	204,257
2550	8,178,180	741	16	3,259	50,525	144,111	198,652
2551	8,135,606	613	15	3,096	45,719	127,059	176,502
2552	7,939,923	597	8	2,383	39,850	106,598	149,436

2553	8,177,618	619	11	2,149	39,919	103,813	146,511
2554	8,222,960	590	4	1,630	35,709	91,699	129,632
2555	8,575,398	717	19	1,818	36,166	93,106	131,826
2556	8,901,624	635	28	3,036	31,419	76,776	111,894
2557	9,132,756	603	11	1,436	29,254	68,903	100,234
2558	9,336,317	575	6	1,324	27,845	65,924	95,674

ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

หมายเหตุ ขอบข่ายการคุ้มครอง

กองทุนเงินทดแทนให้ความคุ้มครองกับสถานประกอบการเอกชนทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
เว้นแต่ดังนี้

(1) กิจการที่ไม่บังคับใช้ตามมาตรา 4 แห่งพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537 คือนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงิน
สมทบ และไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน (แต่อาจจ่ายตามระเบียบของหน่วยงานนั้น หรือตามที่นายจ้างกับ
ลูกจ้างตกลงกัน) ได้แก่

- 1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และส่วนราชการท้องถิ่น
- 2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่
เกี่ยวกับครู
- 4) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
- 5) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(2) กิจการที่ไม่บังคับใช้ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของ
กิจการและท้องที่ที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2545 คือนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงิน
สมทบเข้ากองทุน แต่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายตามกฎหมาย ได้แก่

- 1) นายจ้างที่ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และ
ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

- 2) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- 3) นายจ้างที่ประกอบการค้าแร่ การค้าแผงลอย

ลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้าง ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ผู้ประกันตน ที่ได้รับ

บาดเจ็บ

จากการทำงาน



ใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทน

“ไม่ต้องสำรองจ่าย*”

* ได้รับการยืนยันการใช้สิทธิ จากนายจ้างที่ผู้ประกันตนทำงานอยู่

* การใช้บริการ เป็นไปตามประกาศของสำนักงานประกันสังคม และข้อกำหนดของโรงพยาบาล

* โรงพยาบาลขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข โดยมีต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โทร. 044-429999 หรือ **1719**



โรงพยาบาลกรุงเทพ

BANGKOK HOSPITAL

โรงพยาบาลกรุงเทพ



Tel. 1719

MEMBER OF



สรุปข่าวแรงงาน

สนช.เตรียมผ่านร่างกฎหมายแรงงาน 2 ฉบับ

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 22 กันยายน 2559 สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้มีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. เหตุผล คือการปรับปรุงอัตราโทษความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก เพื่อป้องกัน ยับยั้ง และขจัดปัญหาการค้ำหนวดยด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ คือ เพิ่มมาตรา 148/1 และมาตรา 148/2 กรณีนายจ้างใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติหรือ กฎกระทรวงในงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล และงานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เพิ่มโทษเป็นปรับตั้งแต่สี่แสนถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ (เดิม-จำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ) และ

กรณีนายจ้างฝ่าฝืนใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานอันตรายที่กฎหมายห้ามไว้ (ม.46) เช่น งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายงานป้อนโลหะ, งานหลอมหล่อเป่า หรือรีดโลหะงานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น เสี่ยง และแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายได้เป็นต้น รวมถึง กรณีนายจ้างฝ่าฝืนใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในสถานที่ที่กฎหมายห้ามไว้ (ม.50) เช่นทำงานในโรงงานฆ่าสัตว์

, สถานที่เล่นการพนัน, สถานบริการ ฯลฯ จะเพิ่มอัตราโทษปรับตั้งแต่ 4 แสน ไม่เกิน 8 แสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกิน 2 ปีหรือทั้งปรับทั้งจำ ถ้าการกระทำความผิดของนายจ้างดังกล่าวเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 8 แสนไม่เกิน 2 ล้านบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ข้อสังเกต คือ เป็นครั้งแรกในประวัติการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองงานที่ให้เพิ่มอัตราโทษปรับขั้นต่ำสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งน่าคิดว่า กลไกรัฐมีประสิทธิภาพการตรวจแรงงานในอนาคตได้จริงจังเข้มงวดหรือไม่อย่างไร? หรืออาจทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อหนีอัตราโทษสูงหรือไม่?

กฎหมายอีกฉบับหนึ่ง คือ ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อ 2 สิงหาคม 2559 เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา แล้วส่งให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป

ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทนมีสาระสำคัญปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ.เงินทดแทนพ.ศ. 2537 หลายเรื่อง เช่น

1) ขยายการคุ้มครองถึงลูกจ้างทุกประเภทของส่วนราชการ ขณะที่นิยามของนายจ้าง “และลูกจ้าง” ยังคงความหมายเดิม

2) เพิ่มเติมหรือปรับปรุงนิยามคำว่า “ทุพพลภาพ” และ “ภัยพิบัติ” ให้เหมือนกับกฎหมายประกันสังคม

3) เพิ่มอัตราค่าทดแทนทุกกรณีเป็นร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน และสำหรับลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานได้ ให้จ่ายค่าทดแทนตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไม่เกิน 1 ปี

สำหรับกรณีลูกจ้างต้องสูญเสียสมรรถภาพหรือทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายหรือสูญหาย จะมีการจ่ายตามหลักเกณฑ์ไม่เกินที่ประกาศกระทรวงแรงงานกำหนด

4) เพิ่มหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามพ.ร.บ.ประกันสังคม

(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 เช่น “การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างรวมทั้งผู้ทรงวุฒิให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด” และ “กรรมการอยู่ในตำแหน่งสองปีและดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว”

5) ลดการจ่ายเงินเพิ่มกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบ หรือจ่ายไม่ครบจำนวนตามที่ต้องจ่าย โดยเงินเพิ่มที่คำนวณได้ต้องไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่ต้องจ่าย

6) คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีอำนาจออกประกาศลดการจ่ายเงินเพิ่มได้ กรณีประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ประสบภัยภัยพิบัติ หรือมีสถานการณ์พิเศษอันเป็นเหตุให้นายจ้างไม่อาจจ่ายเงินสมทบได้ตามกำหนดเวลา

รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

วิพากษ์แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

และแผนปฏิบัติการคณะอนุกรรมการ พ.ศ.2560-2565

ด้วยวันที่ 26 กันยายนได้รับเชิญจากคณะอนุกรรมการด้านสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เข้าร่วมรับฟังและเสนอความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และแผนปฏิบัติการของคณะอนุกรรมการ ดังกล่าว เมื่อได้รับฟังชี้แจงโดย

สรุปจากเจ้าหน้าที่กสม. และอ่านข้อมูลแผนปฏิบัติการที่ประกอบการประชุมแล้ว ด้วยเวลาที่จำกัดในการประชุมวันนี้จึงขออนุญาตวิจารณ์ขยายความโดยสรุปดังนี้

(1) แผนยุทธศาสตร์ฯ ไม่ได้วิเคราะห์สถานการณ์ด้านสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบันทั้งในประเทศเชื่อมโยงกับ

บริบทของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และระดับสากลอย่างเป็นรูปธรรมในมุมมองของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและหรือคณะกรรมการสิทธิด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพียงแต่อาจขึ้นมาเตือนล่อยว่าโดยการวิเคราะห์จากข้อเสนอแนะที่ไทยรับมาจากกระบวนการUPR รายงานของประเทศไทยตามพันธกรณีกติการะหว่างประเทศ, แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฯลฯ แต่ไม่รู้ผลการวิเคราะห์คืออะไร อย่างไร?

ประเด็นสงสัย คือ อ้างถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนยุทธศาสตร์ชาติด้วย ซึ่งไม่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมด้านไหน?

(2) แผนปฏิบัติการคณะกรรมการฯ (พ.ศ.2560-2565) กำหนดขอบเขตมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ทั้ง ICESCR SDG และ UPR โดยไม่มีมาตรฐานสิทธิพื้นฐานในการทำงานตามปฏิญญา ILO ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของงานที่มีคุณค่า หรือ DECENT WORK ซึ่งมีนัยสำคัญเกี่ยวข้องกับโครงการ 3 –ขับเคลื่อนประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและโครงการ 4 –ศึกษาปัญหาสิทธิแรงงานตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนและโครงการ 5 –การคำนวน

(3) แผนปฏิบัติการขนาดความชัดเจนเชื่อมโยงมิติด้านสุขภาพสิทธิกลุ่มชาติพันธุ์ ปัญหาสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม เพราะต้องศึกษาเคารพ

ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นองค์รวม ไม่อาจแบ่งแยกตัดขาดกันได้ ต้องมีกลไก-กระบวนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการที่ไม่ใช่แบ่งงานตามชื่อคณะกรรมการฯ โดยขาดภาพรวมเชิงยุทธศาสตร์ร่วมของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(4) ควรมีโครงการส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้วัฒนธรรมสิทธิมนุษยชน เพราะวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนในสังคมไทยมีความเปราะบางอ่อนแอมาก ต้องเผชิญอำนาจนำหรือการครอบงำด้วยวัฒนธรรมอำนาจนิยม วัฒนธรรมบริโภคนิยม และวัฒนธรรมชาตินิยม –ความมั่นคงที่คับแคบ ขาดวัฒนธรรมพหุนิยม-มนุษยนิยมที่เคารพยอมรับความแตกต่างหลากหลายด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประชาชน

(5) ไม่เห็นด้วยกับโครงการศึกษาแนวคิดเรื่องกฎหมายล้มละลายกับสิทธิมนุษยชน และมาตรการยึดทรัพย์ข้ามประเทศ เพราะยังไม่เห็นเหตุผลความจำเป็นชัดเจนของโครงการนี้ จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิแรงงาน หรือการได้รับชำระหนี้อย่างเป็นธรรมของนักธุรกิจ และแรงงานอย่างไร? เพราะนักธุรกิจจำนวนมากจะล้มบนฟูก หรือล้ม(ไม่)ละลายเป็นประจำ ขณะที่แรงงานมักจะล้มฟูบ หรือล้มเหลวในอนาคตความมั่นคงแห่งชีวิต-การทำงานเป็นประจำ?

รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

สปส.ชี้แจงทิศทางการพัฒนาประกันสังคมมาตรา 40

วันอังคารที่ 27 กันยายน 2559 ผู้แทนแรงงานนอกระบบทุกเขตกทม.และปริมณฑลรวมกว่า 500 คน เข้าร่วมประชาพิจารณ์ข้อเสนอ-แนวทางพัฒนาประกันสังคมมาตรา 40 จัดโดยสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ ด.รามคำแหง บางกะปิ กทม.

นางศุภพร สุวัฒนา ผอ.สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ ร่วมกับผู้แทนกองนิติการ ได้ร่วมกันชี้แจงถึงทิศทาง-แนวทางรูปแบบการพัฒนาประกันสังคมมาตรา 40 ว่าได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคมแล้ว อยู่ในระหว่างการนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ถ้ารัฐมนตรีแรงงานเห็นชอบก็เสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจสอบต่อไป ขั้นตอนต่อไปนี้อาจกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้เพราะไม่อยู่ในอำนาจของสำนักแล้ว โดยผู้ประกันตนมาตรา 40 ยังต้องใช้สิทธิการรักษาพยาบาลจากสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) คุณสมบัติของผู้สมัครมาตรา 40 ยังเหมือนเดิม คือ

1. สัญชาติไทย
2. อายุ 15 ปีบริบูรณ์-ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
3. ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33
4. ไม่เป็นผู้ประกันตนตามม.39 (ตามข้อหาหรือกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่

874/2556

ข้อเสนอที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม(บอร์ด) มี 2 แนวทางคือ

(1) ไม่เพิ่มเงินสมทบ แต่เพิ่มสิทธิประโยชน์บ้าง

●เพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีผู้ป่วยในจากวันละ 200 บาทเป็นวันละ 300 บาท ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป ไม่เกิน 30 วันภายใน 1 ปีปฏิทิน

●ถ้าไม่นอนโรงพยาบาล (ไม่ใช่ผู้ป่วยใน) จะให้เงินทดแทน 100 บาทต่อวัน ไม่เกิน 10 วัน ต่อปี โดยทั้งกรณีผู้ป่วยในและ ไม่นอนโรงพยาบาล รวมกันไม่เกิน 30 วัน/ปี

●เพิ่มค่ารถไปหาหมอ-ครั้งละ 50 บาท ไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี

●กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบอย่างต่อเนื่องครบ 60 เดือน และตาย จะได้ค่าทำศพเพิ่มอีก 3,000 บาท

●สิทธิประโยชน์และเงื่อนไขทุพพลภาพและตายไม่มีความเปลี่ยนแปลง

(2) เพิ่มเพิ่มสมทบ และเพิ่มสิทธิประโยชน์

คือการพัฒนาประกันสังคมมาตรา 40 ทางเลือกใหม่ ทดแทนทางเลือก 3 เก้าที่ต้องยกเลิกไปตามนโยบายรัฐที่ให้ออกจากม.40ทางเลือก 3 และรับเงินคืน และอาจไปสมัครสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เพื่อรับบำนาญอย่างเดียว

ทางเลือกที่ 3 ใหม่ คือ กลุ่มครองประโยชน์ทดแทน 5 กรณี คือ เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย, กรณีทุพพลภาพ, ค่าทำศพ, กรณีตาย, กรณีเงินสงเคราะห์บุตร และบำเหน็จ, อัตรา 450 บาท/เดือนโดยผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเดือนละ 300 บาท และรัฐบาลเดือนละ 150 บาท ซึ่ง 150 บาทจะเป็นเงินออมสะสมเพื่อบำเหน็จ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามแนวทาง (2) ถ้ารัฐบาลเห็นชอบทั้งหมดได้แก่

1. เงินทดแทนกรณีผู้ป่วยใน 300 บาท/วัน ไม่เกิน 90 วัน/ปี
 - กรณีไม่นอนโรงพยาบาล ต้องมีใบรับรองแพทย์ให้วัน 200 บาท ไม่เกิน 90 วัน/ปี
 - ไม่มีค่ารถ
2. ได้เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ
 - ได้ตลอดชีวิต ถ้าตายระหว่างทุพพลภาพ ได้ค่าทำศพ
3. กรณีตาย
 - ค่าทำศพ 40,000 บาทเท่ากับผู้ประกันตนมาตรา 33 และ มาตรา 39
4. กรณีชราภาพ
 - ได้เงินสะสม 150 บาท/เดือน

-ถ้าจ่ายสมทบต่อเนื่องครบ 180 เดือน บวกบำเหน็จให้อีก 10,000 บาท

5. สงเคราะห์บุตร
 - สงเคราะห์บุตรอายุแรกเกิดถึง 6 ขวบ คราวละไม่เกิน 2 คน
 - จำนวนเงิน 400 บาท ต่อบุตร 1 คน
 - ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 24 เดือนภายใน 36 เดือน

-เดือนไหนไม่จ่ายเงินสมทบ เดือนนั้นไม่จ่ายเงินสงเคราะห์บุตร

ข้อสังเกต คือ

- 1) กรณีพิการ ยังมีสิทธิสมัคร-ส่งเงินสมทบต่อได้ ขณะที่ผู้ประกันตนม.33 และ ม.39 ถ้าทุพพลภาพ จะไม่มีสิทธิส่งเงินสมทบต่อ ต้องขอรับบำเหน็จเท่านั้น
- 2) เมื่ออายุครบ 60 ปี ยังส่งเงินสมทบต่อได้
- 3) สิทธิประโยชน์บางอย่างจะเพิ่มเติมกว่าปกติถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบต่อเนื่องตลอดครบ 180 เดือน เพื่อจูงใจให้ผู้ประกันตนรับผิดชอบตนเองสามารถรักษาอัตราการคงอยู่ต่อเนื่อง

รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

กรม.มติปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ย้อนหลัง 5.ค. 57

เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 นายสาวิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้กล่าวถึงประเด็นข่าวปรับขึ้นค่าจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจว่า มิได้เป็นไปตามที่ สรส.เสนอ

การปรับเงินเดือน หลังจากที่ข้าราชการปรับและรับเงินไปแล้วนับแต่ 1 ธันวาคม 2557 ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในฐานะลูกจ้างภาครัฐควรได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเรื่องนี้ได้ผ่านความเห็นคณะกรรมการ

ไทรภาคี ที่เรียกว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครส.) ไปเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2559 โดยในครั้งนั้นมีมติว่า ลูกจ้างที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 43,890 บาท ลงมา ให้ปรับคนละ 1 ขั้น สำหรับรัฐวิสาหกิจ (รสก.) ที่ขึ้นเงินเดือนเป็นแบบขั้น และปรับ 4% สำหรับ รสก. ที่ปรับเงินเดือนเป็น % ส่วนที่เกินกว่านั้นปรับขึ้นคนละ 0.5 ขั้นและ 2% แต่เรื่องดังกล่าวยังไม่ทันเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี (ครม.) แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งกลับมาให้กระทรวงแรงงาน และ ครส. ทบทวนใหม่ และ ครส. มีการประชุมแล้วกลับมาใหม่ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2559 ตามที่ปรากฏเป็นข่าว

สรส. ในฐานะผู้เสนอเรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างครั้งแรกตั้งแต่ต้นปี 2558 ต้องการที่จะให้มีการปรับเงินเดือนแก่ลูกจ้าง รสก. ทุกคนๆละ 1 ขั้น/4% แต่เมื่อมติดอกมาเป็นเช่นนี้ ก็เคารพในการตัดสินใจของกรรมการไทรภาคีแต่สิ่งที่น่ากังวลต่อไป คือ กระบวนการขั้นตอนทางกฎหมายถูกแทรกแซงโดยรัฐ มิได้เป็นไปตามหลักกติกาสากล ซึ่งปัจจุบันมีหลายเรื่องที่ รัฐและกลไกรัฐพยายามที่เข้ามา ควบคุมกำกับอย่างเข้มข้น จนทำให้องค์กรของลูกจ้างสหภาพแรงงาน อ่อนแอ ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการของสหภาพแรงงาน เลยไปถึงประชาธิปไตยในสหภาพแรงงาน ไม่ยึดหลักมติของสมาชิกสหภาพแรงงาน ใช้เงื่อนไขทางกฎหมายทำลายมติเสียงส่วนใหญ่ของสหภาพ สร้างความเสียหาย ให้แก่สหภาพแรงงาน เป็นเรื่องที่น่ากังวลยิ่งต่อสถานการณ์ที่กล่าว

มา ซึ่ง สรส. จะได้อะไรหรือกันต่อไปว่าจะดำเนินการเรื่องนี้และก่อนหน้านี้อย่างไร?

เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2559 โพสต์ทูเดย์ออนไลน์รายงานว่า แหล่งข่าวเปิดเผยว่า ในการประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครส.) ครั้งที่ 8/2559 ซึ่งมีตัวแทนฝ่ายภาครัฐ ผู้แทนนายจ้าง และลูกจ้างเข้าประชุม โดยมี พล.อ.ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานนั้น ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่วมกันให้ขึ้นเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นไปตามที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเห็นชอบ สำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ ขั้นตอนต่อไปจะต้องส่งให้ทางคณะรัฐมนตรี (ครม.) พิจารณาเห็นชอบอีกครั้งหนึ่งก่อนประกาศออกมาอย่างเป็นทางการ ซึ่งถ้า ครม. มีมติเห็นชอบจะมีผลย้อนหลังไม่ก่อนวันที่ 1 ธ.ค. 57 “สำหรับหลักการขึ้นเงินครั้งนี้สืบเนื่องจากที่ ครม. มีมติขึ้นเงินเดือนข้าราชการเมื่อเดือน ธ.ค. 57 ที่ให้ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 43,600 บาทขึ้นเงินเดือน 4% จากนั้นต่อมาภาครัฐวิสาหกิจได้ร้องขอมาให้มีการปรับขึ้นเดือนเช่นกันแต่ต่อมาที่ประชุม ครส. ก็ได้ศึกษาพิจารณาโดยตลอด ซึ่งในที่ประชุม ครส. ได้เคาะเป็นครั้งสุดท้ายให้ขึ้น ส่วนจะปรับขึ้นตามที่เคยมีมติเมื่อวันที่ 25 ก.พ. หรือไม่นั้น ไม่สามารถเปิดเผยได้ เพราะได้มีการทบทวนในหลักการดังกล่าว แต่ยืนยันที่ประชุมวันนี้มีมติขึ้นเงินเดือนรัฐวิสาหกิจแล้ว” แหล่งข่าว ระบุ

ด้านนายมานพ เกียรติรัตน์ รองเลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ (สรส.) เผยว่า จากที่

มีมติปรับขึ้นค่าจ้างส่วนตัว ผลการทบทวนถือว่า ไม่ค่อยเป็นที่น่าพอใจเท่าไร เพราะก่อนหน้านี้ ครส. เคยมีมติในเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนไปแล้วเมื่อวันที่ 25 ก.พ.59 และได้นำเสนอไปที่ ครม. ก่อนนำกลับมาศึกษาทบทวนอีกครั้ง แต่วันนี้ผลการทบทวนไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะเท่าที่ทราบคณะกรรมการรัฐที่มีไทรภาคีในส่วนรัฐบาล ตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้างว่าการทบทวนครั้งนี้ถือเป็นการละเมิดและแทรกแซงซึ่งขั้นตอนต่อไปจะมีการพูดคุยเพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินการอีกครั้ง

“ข่าวล่าสุดที่ได้รับมาเมื่อคืน การทบทวนอาจเป็นปัญหาสำหรับไทรภาคีในประเทศไทย เพราะเบื้องต้นที่เท่าที่ทราบข่าวมา มีมติตั้งฐานเงินเดือนอยู่ที่ 43,890 บาท ถ้าต่ำกว่านี้ให้ขึ้นเงินเดือน 2% หรือ 0.5% ขึ้น แต่ถ้าฐานเงินเดือนมากกว่าฐานที่ตั้งไว้จะไม่มีการปรับใดๆทั้งสิ้น ฉะนั้น สรส. จึงคิดถ้าเป็นเช่นนี้ทาง สรส. จะมีการหารือกันก่อนเพื่อดำเนินการอย่างไรต่อไป” รองเลขาธิการ สรส.

สำหรับมติ ครส. ครั้งแรกเมื่อวันที่ 25 ก.พ. 59 มีมติให้ค่าพนักงานที่ค่าจ้างไม่เกิน 43,890 บาทให้มีการปรับขึ้น 4% หรือเพิ่ม 1 ขั้น แต่ถ้าหากค่าจ้างตั้งแต่ 43,891 – 113,520 บาท ให้ปรับขึ้น 2% หรือเพิ่ม 0.5 ขั้น

ล่าสุดที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2559 เห็นชอบปรับฐานค่าจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่เกิน 2% หรือ 0.5 ขั้น สำหรับลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 43,890 บาท มีผลขึ้นย้อนหลัง ธันวาคม 2557 โดย นายกอบศักดิ์ ภูตระกูล ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเปิดเผยว่า ครม. ได้เห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงานเสนอให้มีการปรับค่าจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตามมติของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งมีการประชุมเมื่อวันที่ 30 กันยายนที่ผ่านมา โดยมีการปรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 43,890 บาท สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีการกำหนดอัตราเงินเดือนแบบช่วงก็จะปรับขึ้นไม่เกินร้อยละ 2 แต่ถ้าแบบขั้นให้ปรับขึ้นไม่เกินร้อยละ 0.5 ขั้น และเนื่องจากราชการรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐปรับฐานเงินเดือนไปเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2557 ก็จะมีปรับย้อนหลังไปเช่นกัน

ดังนั้น คนที่เป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจจำนวน 3 แสนคนในรัฐวิสาหกิจ 64 แห่ง จะได้รับการปรับฐานเงินเดือนสำหรับคนที่มีฐานเงินเดือนต่ำกว่า 43,890 บาท ในส่วนนี้รัฐบาลตั้งใจช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อย ส่วนผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะไม่ปรับให้

รายงานโดยวาสนา ลำดี