



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.32 NO.370 MAY 2018 ปีที่ 32 ฉบับที่ 370 พฤษภาคม 2561

วันแรงงานแห่งชาติ



2

5

6

1



- ประเด็นแรงงานในบริบทของทุนนิยมสมัยใหม่
- ขบวนการแรงงานฉลองวันกรรมกรสากลทวงรัฐแก้ปัญหา 10 ข้อ
- วิพากษ์ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฉบับ “ไม่สุจริตใจ-ไม่ปรองดอง”
- สถิติรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ 2560-2561
- เศรษฐกิจดิจิทัลกับแรงงาน 4.0 : วิกฤติเก่า หรือโอกาสใหม่?
- งานวันกรรมกรสากล ทกม. - ภาคเหนือ

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 การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปักษ์ออนไลน์

“แรงงานปักษ์ออนไลน์” 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 : นายบัณฑิตย รัตนชัยเศรษฐวุฒิ รศ.ดร.นภาพร อติวานิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นางสาวสุริยา ลีนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปักษ์ออนไลน์ 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

แรงงานปักษ์ตอนใต้ฉบับที่ 23(370) เข้าสู่เดือนพฤษภาคม 2561 ใกล้ครบรอบ 4 ปีของการอยู่ภายใต้รัฐบาลที่มาจากการรัฐประหารและบรรยากาศทางการเมืองที่รัฐบาลถูกกดดันจาก “กลุ่มคนอยากเลือกตั้ง” ให้ต้องจัดการเลือกตั้งโดยเร็ว พร้อมกับกระแส “การถอด” อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากพรรคการเมืองต่างๆ ที่กำลังถูกวิพากษ์วิจารณ์กันอยู่ในเวลานี้

วันที่ 1 พฤษภาคม ที่ผ่านมามีการจัดงานวันกรรมกรสากลหรือที่ประเทศไทยเปลี่ยนชื่อเป็นวันแรงงานแห่งชาติเช่นเดียวกับทุกปีที่ผ่านมา ในส่วนกลางมีขบวนวันแรงงาน 2 ขบวน นำโดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 1 ขบวน และอีก 1 ขบวนนำโดยสภาองค์กรลูกจ้าง 15 องค์กร สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ 1 องค์กร และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ 1 องค์กร ขบวนที่นำโดยคสรท.มีการเดินขบวนจากอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยไปยังทำเนียบรัฐบาล ไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องใหม่ต่อรัฐบาล แต่เป็นการมาติดตามข้อเรียกร้องเดิมที่ยื่นไว้เมื่อวันแรงงานปีที่แล้ว 10 ข้อ ส่วนขบวนที่นำโดย 15 สภาองค์กรลูกจ้างซึ่งจัดงานที่ลานคนเมืองหน้าศาลาว่าการกทม. มีการยื่นข้อเรียกร้อง 10 ข้อ

นอกจากนี้ ที่จังหวัดเชียงใหม่ เครือข่ายแรงงานภาคเหนือมีการจัดงานวันกรรมกรสากล

เช่นเดียวกัน ประเด็นที่น่าสนใจคือในภาคเหนือมีสหภาพแรงงานที่ปรากฏในทะเบียนของกระทรวงแรงงานเพียง 2 สหภาพ ที่จังหวัดเชียงใหม่ 1 สหภาพ และที่จังหวัดตาก 1 สหภาพ แต่กลับสามารถจัดงานวันกรรมกรสากลขึ้นมาได้ โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติและนักวิชาการในภาคเหนือ ผู้เข้าร่วมงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติไม่ใช่แรงงานไทย มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลไทย 10 ข้อ โดยมีหลายข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ผู้สนใจติดตามอ่านได้ในแรงงานปักษ์ฉบับนี้

ในขณะที่สังคมโลกและสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ขบวนการแรงงานจะปรับตัวอย่างไรเพื่อให้มีที่ยืนและรักษางานและอำนาจการต่อรองของแรงงานไว้ได้ มีการจัดเวทีสัมมนาเพื่อร่วมกันหาคำตอบเกี่ยวกับแนวคิดและการปรับตัวของสหภาพแรงงานยุค “ดิจิทัล” ดังปรากฏในรายงานข่าวของแรงงานปักษ์ฉบับนี้ เช่นเดียวกันกับกฎหมายแรงงานไทยที่ต้องได้รับการแก้ไขให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ การจ้างงานและการพัฒนาสิทธิแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในรอบหลายทศวรรษที่ผ่านมา พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 ซึ่งถูกใช้มายาวนานกว่า 40 ปี กำลังได้รับการแก้ไข แต่ยังคงไม่ถูกใจผู้นำแรงงานและนักวิชาการ จึงเป็นที่มาของการ

จัดเสวนาเรื่อง วิพากษ์ร่างพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์
(มีนาคม 2561) ฉบับ “ไม่สุจริตใจ-ไม่ปรองดอง”

สุดท้ายนี้ขอแนะนำบทความเรื่อง “ประเด็น
แรงงานในบริบทของทุนนิยมสมัยใหม่” โดยวรวิทย์

เจริญเลิศ นักวิชาการที่ยืนหยัดอยู่ข้างผู้ใช้แรงงานมา
อย่างยาวนาน ขอให้พี่น้องแรงงานทุกท่านร่วมกันฝ่า
ฟันต่อไปเพื่ออนาคตที่ดีกว่าของพวกเราทุกคน

บทความ 1

ประเด็นแรงงาน ในบริบทของทุนนิยมสมัยใหม่

วริทย์ เจริญเลิศ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทุนนิยมสมัยใหม่ : สังคมยุคหลังอุตสาหกรรม (post – industrial society)

ในหนังสือเรื่อง “Trois leçons au société post-industriel” (สามบทเรียนว่าด้วยสังคมยุคหลังอุตสาหกรรม) ดาเนียล โคเฮน (Daniel Cohen) กล่าวว่า มาร์กซมองประวัติศาสตร์แบบเป็นขั้น (stages) และระบบทุนนิยมเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งในประวัติศาสตร์ และในที่สุดจะถูกแทนที่ด้วยระบบสังคมนิยม แต่เขามีความเห็นที่เห็นว่า ระบบทุนนิยมก็มีประวัติศาสตร์ของตนเอง ระบบทุนนิยมในปัจจุบันมีโฉมหน้าที่แตกต่างกันจากทุนนิยมในยุคเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม และทุนนิยมในยุคโลกาภิวัตน์* ก็ยังเป็นประวัติศาสตร์ที่ยังไม่ถูกคลี่คลาย หรือ รู้ว่าจะจบอย่างไร

ระบบทุนนิยมในศตวรรษที่ 19 และ 20 ประกอบด้วยอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีบทบาทหลัก

ในสังคม ระบบทุนนิยมในยุคที่ผ่านมา วิศวกรโรงงานจะทำหน้าที่จัดกระบวนการแรงงาน (labour process) ภายใต้กรอบคิดว่า จะใช้แรงงานที่ขาดทักษะอย่างไรเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น แนวคิดของเทเลอร์ (F.W Taylor) เรื่อง *Scientific Management* หรือ การจัดกระบวนการผลิตในระบบสายพาน หรือ ระบบการผลิตแบบฟอร์ด (Fordism) ที่พยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การขึ้นค่าจ้างมีจุดหมายเพื่อลดทอนการต่อต้านของคนงานด้วยวิธีการผลัดงาน ผู้บริหารโรงงานถูกจ้างเข้ามาเป็นลูกจ้างบริษัท (salary workers) โรงงานมีการพัฒนามาเป็นองค์กรขนาดใหญ่เพื่อลดความเสี่ยงในการทำธุรกิจ

แต่ทุนนิยมในศตวรรษที่ 21 กลับมีพัฒนาการที่สวนทางกัน กล่าวคือ จากธุรกิจขนาดใหญ่สู่การ

จัดการผลิตแบบเล็ก หรือ ระบบการผลิตแบบลีน (lean production) ในระบบนี้ ระบบรับช่วงการผลิต (subcontracting) จะถูกนำมาใช้กับงานที่บริษัท ประเมินว่ามีความสำคัญน้อยในการทำธุรกิจ และ ระบบเหมาช่วง (outsourcing) เช่น งานทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย หรือ จัดสวน เป็นต้น ที่จ้าง บริษัทที่มีความชำนาญเฉพาะด้านเข้ามาทำงานแทน ส่วนงานวิศวกรรมและการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) จะถูกจัดอยู่ในสำนักงานที่เป็นเอกเทศ หรือ กระจายอยู่ตามมหาวิทยาลัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจาก บริษัท แต่ทุนนิยมสมัยใหม่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ “แรงงาน” กลับกลายเป็นประเด็นใหญ่ที่ได้รับ ผลกระทบทั้งการจ้างงานโดยเฉพาะความมั่นคงใน งาน ค่าจ้าง ส่วนสวัสดิการก็ถูกลดหรือผลักให้ไปใช้ บริษัทประกันภัยของเอกชน กล่าวได้ว่า ประเทศ พัฒนาแล้ว ได้พัฒนาเข้าสู่ “สังคมบริการ” (service society) เราสามารถใช้กรอบคิดของโคลิน คล๊าก (Colin Clark, *The Conditions of Economic Progress*) เรื่องการเปลี่ยนแปลงอาชีพตามระดับความก้าวหน้า

1 * โลกาภิวัตน์ หรือ globalization หมายถึง การข้ามชาติของทุน (ทุนการเงิน ทุนการผลิตและการค้า) ทุนและแรงงานสามารถ เคลื่อนย้ายโดยปราศจากอุปสรรคของพรมแดนประเทศขวางกั้น โดยมี ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกื้อหนุน เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร นโยบายการเปิดตลาด การลงทุนและการค้าเสรี การเปิดเสรีทางการเงิน และบทบาทของบรรษัทข้ามชาติในระบบเศรษฐกิจโลก

ทางเศรษฐกิจ โคลิน คล๊าก พบว่า ในระบบเศรษฐกิจที่ พัฒนาไปสู่ขั้นสูงสุด กำลังแรงงานส่วนใหญ่จะ ทำงานสาขาบริการ (primary – secondary – tertiary) ดังจะเห็นได้ว่า การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมใน สหรัฐฯ ลดลงเหลือต่ำกว่า 10% ของกำลังแรงงาน ทั้งหมด (The Economist) ในหลายประเทศที่พัฒนา แล้ว ก็มีประสบการณ์เดียวกันคือ การจ้างงานใน ภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำ ให้นักวิชาการบางคนกล่าวถึง “การรื้ออุตสาหกรรม” (deindustrialization)

สำหรับทุนนิยมในยุคใหม่ (new capitalism) การนวัตกรรม การประดิษฐ์คิดค้นแบบสินค้า (conception) และการขาย/บริการหลังขาย (commercialization) ได้กลายมาเป็นบทบาทหลักของ บรรษัทสมัยใหม่ ขณะที่การผลิตสินค้า (manufacturing) โดยคนงานการผลิตซึ่งอาจใช้ แรงงานร่วมกับการใช้หุ่นยนต์ หรือ ถ้าเป็นไปได้ ใช้ ระบบการผลิตแบบหุ่นยนต์ทั้งหมด (automation) ก็ เป็นความใฝ่ฝันของนายทุนทุกคน การผลิตสินค้าจึงมี ความสำคัญน้อยลง และสามารถโยกย้ายไปยังส่วน ต่าง ๆ ของโลกสู่ประเทศที่มีต้นทุนค่าแรงต่ำภายใต้ ระบบรับช่วงการผลิต (international subcontracting) ในระบบเศรษฐกิจที่เป็น “สังคมบริการ” (post – industrial society) ไม่ได้เป็นสังคมที่เน้นการผลิตทาง วัตถุ ซึ่งกิจกรรมนี้ก็กลับมีต้นทุนที่ต่ำ แต่กำไรของ

บริษัทส่วนใหญ่เกิดจากการทำการวิจัยและพัฒนาซึ่งค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ถูกโอนไปอยู่ในต้นทุนของสินค้าที่ขาย และการขายขนาดใหญ่ในตลาดโลก ทำให้เกิดความได้เปรียบของขนาดและสร้างกำไรอันมหาศาลให้กับบรรษัทข้ามชาติ

สังคมหลังอุตสาหกรรม อาจเปรียบเสมือน “สังคมความรู้” (Knowledge society) ซึ่งมักจะถูกระบุว่า “สังคมข้อมูลข่าวสาร” (information society)

ระบบเศรษฐกิจในยุคใหม่นี้ มีโครงสร้างของต้นทุนที่หลุดรูปแบบ (atypical) กล่าวคือ ต้นทุนส่วนใหญ่อยู่ในการคิดค้นแบบสินค้าและการขายแต่ไม่ใช่ในกระบวนการผลิตสินค้าอีกต่อไป เป็นเอกภาพระหว่างการออกแบบสินค้ากับการขาย ดังนั้น แหล่งที่มาของ “ส่วนเกิน” หรือ “มูลค่าเพิ่ม” (value added) ไม่ได้อยู่ที่แรงงานการผลิตแต่อยู่ที่การนวัตกรรมและการขาย อาจเรียกได้ว่า “เป็นการบูคริตแรงงานอวัตถุ” (immaterial worker)

ในการสร้างความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทศวรรษ 1990 จะขอยกตัวอย่างของบริษัท Nike ขึ้นมาเพื่อวิเคราะห์ “ห่วงโซ่มูลค่า” รองเท้าของไนท์กี โมเดล Air Pegasus ขายที่สหรัฐฯ คู่ละ \$70 เราจำแนกโครงสร้างของต้นทุนได้ดังนี้ ค่าจ้างของคนงาน (หญิง) ตก \$2.75 ประเด็นคำถามคือ ทำไมคนงานจึงได้รับส่วนแบ่งที่น้อยมาก ๆ เพื่อผลิตสินค้าที่มีราคาแพง? การผลิตรองเท้าไม่ได้ใช้แรงงานการผลิตอย่างเดียว แต่ต้องใช้หนัง ไม้และเครื่องจักร ชิ้นส่วนเหล่านี้ถูกประกอบเป็นตัวรองเท้า และยังต้องมีค่าใช้จ่ายทางด้านการขนส่งและชำระภาษี รวมกันต้นทุนทั้งหมด (ค่าแรงด้วย) เป็น \$16 เป็นต้นทุนที่ไนท์กีต้องจ่ายเพื่อครอบครองรองเท้านั้น

หลังจากนั้น สิ่งที่บริษัทไนท์กีทำต่อคือ การเปลี่ยนวัตถุดิบกายภาพให้เป็นวัตถุดิบสังคมหมายความว่า จะทำอะไรให้รองเท้าแบรนด์นี้มีคนอยากซื้อ และสิ่งนี้คือ ส่วนที่เป็นหัวใจการทำธุรกิจของบริษัท (core business) แต่จะทำให้คนรู้จักและต้องการซื้อและครอบครองสินค้านี้ได้ ก็ต้องใช้จ่ายทางด้านการโฆษณา การสร้างภาพ เช่น มีนักกีฬาที่โดดเด่นของโลกใส่ในการแข่งขันกีฬาโอลิมปิก มีการถ่ายทอดทางโทรทัศน์ให้ผู้คนทั่วโลกได้เห็นและมีความต้องการที่จะใส่ ตอนนี้ ต้นทุนของรองเท้าได้เพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว คือ ค่าใช้จ่ายรวมวัตถุดิบกายภาพและวัตถุดิบสังคมเท่ากับ \$35 (ค่าใช้จ่ายในการผลิตและการสร้างความต้องการให้ผู้บริโภค)

แต่ต้นทุนที่เหลืออีกหนึ่งครึ่งหนึ่งของต้นทุนทั้งหมด คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการขาย (distribution) เมื่อผู้บริโภคซื้อรองเท้า โดยจ่ายต้นทุนจำนวนทั้งหมด \$70 ก็จะสามารถมีรองเท้าแบรนด์นี้สวมใส่เท้าได้ โครงสร้างต้นทุนที่ยกมาเป็นตัวอย่างข้างต้น สามารถอธิบาย “สังคมยุคหลังอุตสาหกรรม” (post-industrial society)

การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโลกที่บังเกิดขึ้นในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา (The Great Transformation) ซึ่งนำมาสู่ทุนนิยมยุคใหม่ มีสาเหตุใหญ่ ๆ ดังนี้

(1) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3 โดยการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายศตวรรษที่ 18 เป็นยุคของการใช้เครื่องจักรไอน้ำ (James Watt) การพัฒนาเทคโนโลยีในการทอผ้าฝ้าย (Hargraves) และอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ (ค.ศ. 1779) เป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในอังกฤษ การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 2 ในศตวรรษที่ 19 เป็นการนำพลังงานไฟฟ้า มีการพัฒนาเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม เช่น โทรศัพท์ และรถยนต์ประจุน้ำมัน ได้เปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว แต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3 ที่พลิกโลก ก่อตัวขึ้นนับตั้งแต่ทศวรรษ 1970 เช่น บริษัทอินเทล (Intel) พัฒนาระบบประมวลผลข้อมูล (microprocessor) ในปีค.ศ. 1976 บริษัทแอปเปิ้ลวางจำหน่ายคอมพิวเตอร์ภายใต้แบรนด์ Apple และได้กลายเป็นต้นแบบให้กับคอมพิวเตอร์สำนักงาน กล่าวว่า เป็น “เทคโนโลยีสำหรับใช้งานทั่วไป” (General Purpose Technology) คอมพิวเตอร์ถูกนำมาใช้ในการจัดการข้อมูลจำนวนมาก เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริโภค рсนนิยมใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายขึ้น และการจัดส่งให้ทันเวลา (just-in-time) ส่วนอินเทอร์เน็ต เปิดโอกาสให้บริษัทข้าม

ชาติสามารถแยกการประดิษฐ์คิดค้นออกจากการผลิต โดยกระจายการผลิตไปในทุกส่วนของโลก เพื่อสรรหาความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ

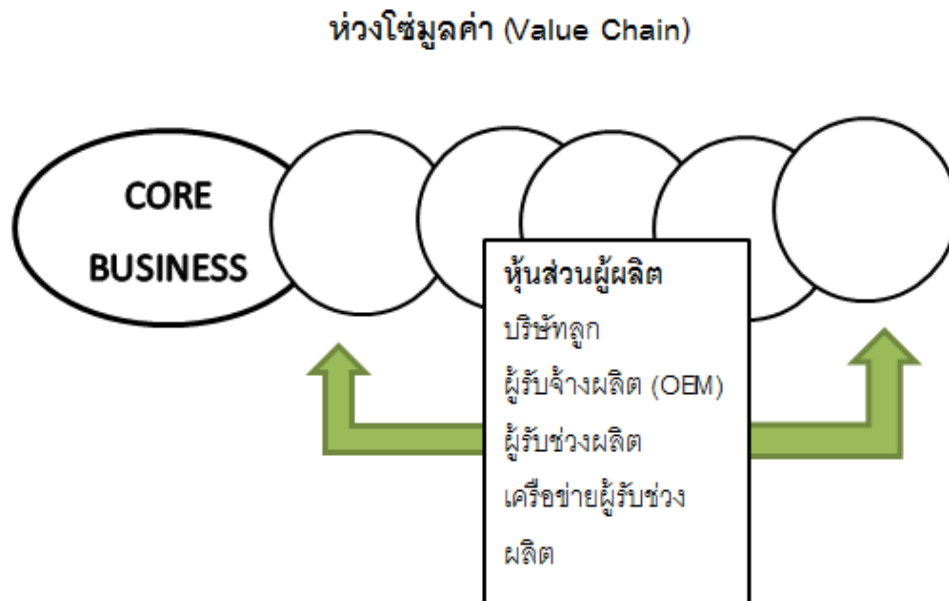
(2) การจัดองค์กรการทำงานใหม่ มีวิธีคิดในแบบย้อนกลับ การทำงานแบบเก่า ทำ”จากเล็กไปใหญ่” เน้นการผลิตเชิงปริมาณ (high volume production) หรือ “จากการผลิตสู่ผู้บริโภค” ดังคำของเฮนรี ฟอร์ดว่า ผู้ซื้อสามารถเลือกซื้อรถยนต์ได้ตามใจชอบแต่ขอให้ป็นสินค้าเท่านั้น (Ford Model T) หมายถึง การผลิตรถยนต์เป็นระบบสายพานการผลิต รถยนต์ที่มีมาตรฐานเดียวกันคือ สินค้า (standardized product) แต่การผลิตในปัจจุบัน จะมีวิธีคิดกลับกันกับระบบอเมริกัน คือระบบการผลิตแบบโตโยต้า (Toyotism) เป็นระบบที่พัฒนามาจากประสบการณ์ของญี่ปุ่นในทศวรรษ 1960 สังคมข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้ผู้ผลิตสามารถสร้างระบบการผลิตแบบยืดหยุ่น (flexible production) การผลิตแบบทันเวลาพอดี (just-in-time) คือการจัดส่งสินค้าให้ตรงความต้องการของผู้บริโภค หรือ ส่งที่ผู้บริโภคต้องการในเวลาที่ต้องการ ไม่ต้องมีการสต็อกสินค้า นำมาสู่ “ระบบการผลิตแบบลีน” (lean production) หรือการลดขนาดของบริษัท ลดจำนวนพนักงานสามารถกระจายการตัดสินใจสู่ระดับล่างในการควบคุมการทำงานและลดขั้นตอนของการบังคับบัญชาลง

ในระบบการผลิตแบบใหม่ จะมีการลดการจ้างคนงานประจำลงโดยบริษัทจะเก็บคนงานที่เป็นกำลังสำคัญไว้ (core workers) และจะใช้ระบบรับช่วงและการเหมาช่วงกับงานที่มีความสำคัญน้อย การทำงานในบริษัท จะมีการควบคุมคุณภาพสินค้าโดยตัวของคนงานที่ทำกันเป็นทีม (QCC) การหมุนเวียนกันทำงาน คนงานมีความรู้และความสามารถทำงานในหลายหน้าที่ (polyvalent worker) เช่น แต่ก่อนนี้ในธนาคาร พนักงานจะทำหน้าที่เดียวคือ รับฝากเงิน/เช็ค แต่ในปัจจุบัน การทำงานในธนาคารภายใต้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ทำให้สามารถลดพนักงานลง ส่วนพนักงานที่เหลือ ก็ถูกคาดหวังให้ทำงานในหลายหน้าที่ นับตั้งแต่การฝาก/ถอนเงิน การขายประกัน การให้คำแนะนำลูกค้าเพื่อลงทุนในกองทุนต่าง ๆ และการขายสินค้า เป็นต้น

(3) ในยุคทุนนิยมใหม่ แรงงานได้กลายเป็นประเด็นใหญ่ทางสังคมอีกครั้งหนึ่ง (The Social Question) เป็นที่แน่นอนว่า การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบข้อมูลข่าวสารมาใช้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ “คนงานความรู้” (qualified worker) มีการทำงานที่เลื่อนไหลและเร็ว

ขึ้นโดยแรงงานกลุ่มนี้ มีค่าจ้างสูงขณะที่แรงงานที่ขาดทักษะใหม่ ๆ อันเป็นที่ต้องการ จะกลายมาเป็นแรงงานจำนวนมากขึ้น ๆ ที่ประสบกับปัญหาค่าจ้าง (แท้จริง) ลดลง ขาดความมั่นคงในงาน ตกงาน หรือ ผันตัวเองไปเป็นแรงงานนอกระบบ หรือ เป็นทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบเพื่อความอยู่รอด (underclass) ยุคนี้ แทนที่เราจะเห็นความเหลื่อมล้ำลดลงแต่กลับเพิ่มขึ้นคือ ดังเช่น ช่องว่างระหว่างแรงงานที่มีทักษะกับแรงงานที่มีทักษะต่ำเพราะชั้นกลางถูกทำให้หายไป ขณะที่แรงงานที่มีฝีมือเอง ก็ต้องเผชิญกับปัญหาความเครียดจากการทำงาน เพราะต้องให้บริการลูกค้ารวดเร็วขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง ถูกตั้งเป้าและประเมินผลงาน นำมาสู่การเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและอุบัติเหตุในการทำงาน

(4) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ในแง่ที่ว่า ความเป็นปัจเจกจะถูกลดทอนลงเพราะงานจะสำเร็จได้จะต้องทำกันเป็นทีม (team - work) มีการอาศัยเครือข่ายที่กว้างขวาง (networking) และ การเข้ามาเป็นหุ้นส่วนการผลิต (partnership) สร้างการผลิตแบบห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain)



(5) การจัดสวัสดิการทางสังคม อาจจะต้องคิดกันใหม่ (New Politics of Welfare) ในยุโรป การต่อสู้ด้านสิทธิ (Rights) มีพัฒนาการดังนี้คือ ในยุคของการฟื้นฟูศิลปวิทยา แนวคิดมนุษยนิยมที่เน้นเสรีภาพและความเสมอ เป็นการต่อสู้เพื่อให้ได้มาสิทธิความเป็นพลเมือง (civil right) และกำเนิดของแนวคิดเสรีนิยม (liberalism) ซึ่งต่อมานำมาสู่สิทธิทางการเมืองในศตวรรษที่ 18 (political right) ภายหลังการปฏิวัติฝรั่งเศสปี ค.ศ. 1789 แต่การแทรกเข้ามาของทุนในสังคมยุโรป ได้นำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างทุนกับแรงงาน การต่อสู้ของคนงานที่รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานและพรรคแรงงานนำมาสู่ “สิทธิทางสังคม” (social right) เช่น การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

และ ในศตวรรษที่ 20 การสร้างรัฐสวัสดิการที่มีการจัดสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จและทั่วถึง (universal and comprehensive welfare system) ซึ่งมีระบบประกันสังคม (insurance system) เป็นระบบใหญ่ของการจัดสวัสดิการโดยรัฐ แต่เมื่อโลกเข้าสู่โลกาภิวัตน์ระบบการจัดสวัสดิการในกรอบเดิม อาจมีข้อจำกัดเพราะในระบบเก่า การจัดสวัสดิการและการให้สิทธิประโยชน์ของระบบประกันสังคม วางอยู่บนเกณฑ์ของความเป็นพลเมืองของรัฐ (citizen) และการออกเงินสมทบ แต่ในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างขนานใหญ่ข้ามพรมแดนกันโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ถ้าเราจัดสวัสดิการจากฐานคิดเดิม (ความเป็นพลเมืองของรัฐ) จะทำให้เกิดปัญหา “คน

ใน” (insider) กับ “คนนอก” (outsider) โดย “คนใน” จะพยายามปกป้องสถานภาพเดิมและสิทธิประโยชน์ที่ตัวเองได้รับจากระบบและพยายามกีดกัน “คนนอก” ไม่ให้เข้ามาในขณะที่ “คนนอก” ก็อยากเข้ามาเป็น “คนใน” ซึ่งจะนำมาสู่ความขัดแย้งและความตึงเครียดในสังคม การจัดสวัสดิการเพื่อให้คนทุกคนเข้าถึงและเท่าเทียมกัน อาจจะต้องวางอยู่บนแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนและไม่ใช้ความเป็นพลเมืองของรัฐ ในปัจจุบัน คน ๆ หนึ่งอาจจะทำงานในหลายประเทศ เช่น ทำงานช่วงหนึ่งในประเทศไทยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในประเทศไทย แต่อีกส่วนหนึ่งของชีวิต ทำงานและอาศัยอยู่ที่มาเลเซีย เมื่อเจ็บป่วยก็ไปรับการรักษาตัวโดยจ่ายค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่สิงคโปร์ การจัดให้คนเข้าถึงสวัสดิการ อาจจะต้องมีมิติที่ให้ผู้ประกันตนสามารถนำสวัสดิการพกติดตัวไปด้วย (portable social security) หรือ อาจื่อนำแนวคิดเรื่อง “รายได้ขั้นต่ำสำหรับทุกคน” (minimum basic income) หลังจากนั้น ก็ให้คนสามารถเลือกระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นต้น

(6) การเติบโตของทุนการเงิน (financial capitalism) ในปัจจุบัน การเปิดเสรีทางการเงิน นับตั้งแต่ปีค.ศ. 1980 (financial deregulation) ทำให้ทุนสามารถโยกย้ายอย่างอิสระ ปราศจากพรมแดนของประเทศขวางกั้น เช่น เข้าไปลงทุนในตลาด

หลักทรัพย์ เข้าไปถือหุ้นในบริษัทต่าง ๆ เพื่อปกป้องตัวเองในการทำธุรกิจโดยไม่ทำการลงทุน หรือ เปิดบริษัทใหม่ แต่ในช่วงภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ นับตั้งแต่ปีค.ศ. 1980 การลงทุนมีแนวโน้มที่จะหลุดออกจากเศรษฐกิจแท้จริง (การผลิต) นำมาสู่สิ่งที่เคนส์เคยกล่าวถึงคือ “เศรษฐกิจการพนัน” (casino economy) ทุนการเงิน เช่นเดียวกับการค้าและการลงทุน มีการกระจุกตัวสูงใน 3 หัวข้อ กล่าวคือ สหรัฐอเมริกา ยุโรปตะวันตกและเอเชียและแปซิฟิก เป็นขั้วที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสูง ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาโดยเฉพาะประเทศในแถบแอฟริกา กลายเป็นประเทศชายขอบ (marginalize) เป็นสาเหตุการขยายตัวของความเหลื่อมล้ำระหว่างประเทศ พัฒนาแล้วกับประเทศด้อยพัฒนาที่ขยายห่างกันยิ่งขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ กลายเป็นความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้าง และปัญหาความยากจนที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

สำหรับประเทศอุตสาหกรรมใหม่รุ่นแรก (East Asia NICs) เช่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ สามารถพัฒนาเติบโตได้อย่างต่อเนื่องเพราะการส่งออกสินค้าของประเทศเหล่านี้ ประกอบด้วยเทคโนโลยี (incorporated technology) และการสร้างแบรนด์ของตัวเองให้ติดตลาดโลก ทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างสูง ขณะเดียวกัน มีการปฏิรูปที่ดินเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และโอนการผลิตที่ใช้แรงงานหนาแน่น

เทคโนโลยีต่ำให้กับประเทศนิกส์รุ่นที่ 2 เช่นประเทศไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฯลฯ ประเทศกำลังพัฒนาเหล่านี้ ภายใต้กลยุทธ์การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (export-led growth) สามารถสร้างการเติบโตสูงได้ในช่วงหนึ่ง เช่น ประเทศไทยที่เติบโตด้วยตัวเลข 2 หลักระหว่างช่วงปีค.ศ. 1989 – 1990 การเติบโตนี้ เป็นไปได้ภายใต้การขยายตัวการลงทุน โดยเฉพาะการลงทุนต่างชาติภายใต้การเคลื่อนย้ายโรงงานเข้ามา (delocalization of industries) เช่น การลงทุนของญี่ปุ่น เกาหลีใต้และไต้หวัน แต่ประเทศที่มีรายได้ปานกลางนี้ ก็กำลังเผชิญกับปัญหาการก้าวข้าม “ประเทศที่อยู่ใต้นักขรณของรายได้ปานกลาง” เพราะสินค้าส่งออกส่วนใหญ่ยังคงเป็นสินค้าที่ใช้แรงงานหนาแน่น ค่าแรงถูก ไม่ได้เป็นสินค้าที่ผนวกเอาเทคโนโลยีสูงในการส่งออก เมื่อถึงจุดหนึ่งคือ เมื่อผลิตภาพแรงงานตกลง หรือต่ำกว่าการเพิ่ม GDP ทางออกในการแก้ปัญหานี้มักจะใช้วิธีการสร้าง “ความยืดหยุ่นการผลิต” เช่น การจ้างชั่วคราวโดยใช้สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้าง (ต่อสัญญาโดยไม่บรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำ) จ้างคนงานเหมาค่าแรง หรือ กระจายงานให้กับแรงงานนอกระบบในรูปของผู้รับช่วงการผลิต (Homeworkers)

นอกจากนี้ ประเทศเหล่านี้ แม้จะประสบความสำเร็จในยุคการเติบโตสูงและลดจำนวนคนยากจนลงอย่างมีนัยยะสำคัญ แต่ก็กำลังเผชิญกับ

ปัญหาใหญ่คือ ช่องว่างทางรายได้ระหว่างคนรวยกับคนจน โดยกลุ่มคนรวย 20% มีส่วนแบ่งของรายได้ทั้งหมดกว่าร้อยละ 50 ขณะที่กลุ่มคนจนล่างสุด 20% มีส่วนแบ่งของรายได้เพียงร้อยละ 6-7 และในช่วงเติบโตสูง กลับมีการขยายตัวของช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจน นอกจากความเหลื่อมล้ำรายได้แล้ว ความเหลื่อมล้ำในการถือครองทรัพย์สิน โดยเฉพาะที่ดิน ก็เป็นปัญหาใหญ่ที่ยังแก้ไม่ได้

ปัญหาค่าแรงถูก ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ขาดการพัฒนาตลาดภายในก็เป็นอีกปัญหานึงที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาหลุดจาก “ประเทศที่อยู่ใต้นักขรณของรายได้ปานกลาง” เพราะ ทุนต่างชาติที่ไหลเข้าและทุนภายในด้วย ไม่ได้ถูกนำมาลงทุนในภาคเศรษฐกิจแท้จริงเพราะตลาดขาดกำลังซื้อ แต่เป็นตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นการลงทุนระยะสั้น (speculation) เป็นการลงทุนที่เก็งกำไร ทำให้ค่าเงินสูงและส่งผลกระทบต่อส่งออก ประเทศกำลังพัฒนาจึงตกอยู่ในวงจรอุบาทว์และไม่สามารถก้าวพ้น “ประเทศที่อยู่ใต้นักขรณของรายได้ปานกลาง”

ดังได้กล่าวมาแล้ว ยุคโลกาภิวัตน์ของทุนสมัยใหม่ แรงงานได้กลายประเด็นทางสังคมอีกครั้งหนึ่ง โดยเฉพาะการประสบกับปัญหาค่าจ้างแท้จริงลดลง หางานใหม่ยากขึ้นเพราะขาดทักษะที่ต้องการ (The unemployed) ขาดความมั่นคงในงานและหลายคนต้องใช้ชีวิตดิ้นรนในเศรษฐกิจนอกระบบ ขณะที่

แรงงานความรู้ (immaterial workers) ที่อยู่ในสาขาบริการ แม้จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้น แต่ก็ถูกขูดรีดโดยมีการทำงานอย่างเร่งรัด ให้ได้ผลงานมากที่สุดโดยใช้เวลาน้อยสุดและทำงานในหลายหน้าที่ หรือ ทำงานในระบบรับเหมางานมาทำ (Outsource) ซึ่งต้องจัดสวัสดิการให้กับตนเองโดยใช้ระบบประกันเอกชน แรงงานทั้งสองกลุ่มนี้ ก็มีความเหลื่อมล้ำทางรายได้กันมากยิ่งขึ้นเพราะชั้นตรงกลางหายไป “การรวมกลุ่ม” (how to organize) เพื่อสร้างอำนาจต่อรองและการเรียกร้องค่าจ้างขึ้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศยังคงมีความสำคัญแต่ขณะเดียวกัน ก็ต้องค้นหาทางเลือกการพัฒนา (alternative model) ที่ยั่งยืน ไม่ทำลายธรรมชาติและสามารถลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย “การรวมกลุ่มแบบเก่า” เช่น การใช้อัตตลักษณ์ร่วม (common identity) ในการรวมกลุ่มและการจัดองค์กร

แนวตั้ง และค้นหาตัวแทนขึ้นมา เช่น ระบบพรรคการเมือง หรือ สหภาพแรงงาน ที่เน้นจัดตั้งคนงานในโรงงาน (สหภาพแรงงาน – สหพันธ์ – สภาแรงงาน) จะมีประสิทธิภาพน้อยลงเพราะคนงานมีความหลากหลายขึ้น และคนงานแต่ละกลุ่มก็มีความต้องการไม่เหมือนกันหรืออาจจะตรงกันข้าม แรงงานส่วนที่ขยายตัวคือ แรงงานที่หลุดรูปแบบการจ้างงาน (atypical) ดังนั้น “การรวมกลุ่ม” จึงต้องให้ความสำคัญกับแรงงานและความต้องการอันหลากหลายนี้มากกว่าการใช้โครงสร้างแบบลำดับชั้นตายตัว นั่นคือ ต้องมีความยืดหยุ่นในการจัดตั้ง โดยให้ความสำคัญมากขึ้นกับการทำงานแบบเครือข่ายและการริเริ่มที่มาจากตัวบุคคลเพราะในโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร ล้วนเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

บรรณานุกรม

- Chesnais, François. (1994). *La mondialisation du capital*, **Alternatives économiques**, Paris : Syros.
- Cohen, Daniel. (2006). *Trois leçons sur la société post-industrielle*, Paris : Editions du Seuil.
- Coriat, Benjamin. (1979) *L'Atelier et le Chronomètre*, Paris : Christian Bourgeois éditeur.
- Jordan, Bill. (1998). *The New Politics of Welfare*, London : SAGE Publications.
- Salama Pierre. (2000). “Du productive au financier et du financier au productive en Amérique latine ” **Conseil d'analyse économique, rapport Développement**, Paris, 2000.
- Treillet, Stephanié. (2005). *L'économie du développement : De Bandoeng à la mondialisation*, Editions du Armand Colin.

รายงานพิเศษ 1

ขบวนแรงงานฉลองวันกรรมกรสากล ทวงรัฐแก้ปัญหา 10 ข้อ

วาสนา ลำดี

วันที่ 1 พฤษภาคม 2561 คณะจัดงานวันกรรมกรสากล 2561 ประกอบด้วยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) สมานพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้เดินขบวนรณรงค์พร้อมทั้งเฉลิมฉลอง วันกรรมกรสากล หรือ MAYDAY โดยกิจกรรมเริ่มเปิดที่อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย และเดินร่วมกันไปยังทำเนียบรัฐบาลพร้อมประกาศเจตนารมณ์ ทั้งนี้ช่วงเคลื่อนขบวนมีการส่วนกับขบวนกันกับคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ของ 15 สภาองค์กรลูกจ้าง 1 สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ 1 องค์กรแรงงานนอกระบบ เป็นช่วงๆ มีภาพแห่งมิตรภาพการทักทายกันของผู้ใช้แรงงาน 2 ขบวน



นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กล่าวว่า ด้วยวันที่ 1 พฤษภาคม หรือเรียกว่า “วันกรรมกรสากล” หรือ “วันเมย์เดย์” มีจุดกำเนิดมาจากการต่อสู้ของชนชั้นกรรมาชีพในยุโรปและอเมริกาในยุคของ “การปฏิวัติอุตสาหกรรม” จากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรมที่ส่งผลให้ผู้คนอพยพจากการผลิตภาคเกษตรกรรมไปเป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผู้ใช้แรงงานต้องทนกับการถูกกดขี่ขูดรีดจากนายทุนโรงงานอุตสาหกรรม ถูกบังคับให้ใช้แรงงานเยี่ยงทาส ต้องทำงานหนักถึงวันละ 14-16 ชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุด รวมทั้งไม่มีสวัสดิการและมาตรฐานคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานจนทำให้คนงานมีการเคลื่อนไหวเพื่อต่อสู้การกดขี่ขูดรีดแรงงานและให้ลดชั่วโมงการทำงานลง ซึ่งแนวความคิดนี้ได้ขยายไปหลายประเทศทั้งในยุโรป อเมริกา ลาตินอเมริกา ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย ได้นำหยุดงานครั้งใหญ่และจัดการชุมนุมเดินขบวนเพื่อเรียกร้อง “ระบบสามแปด” คือ ทำงาน 8 ชั่วโมง

พักผ่อน 8 ชั่วโมง และศึกษาหาความรู้ 8 ชั่วโมง การต่อสู้ครั้งนั้นอำนาจรัฐนายทุนได้ใช้กำลังเข้าปราบปรามอย่างรุนแรง แต่หลังจากนั้น สหพันธ์คนงานแห่งอเมริกาก็ได้ฟื้นการต่อสู้เรียกร้องระบบสามแปดอีกครั้งหนึ่ง โดยมีมติให้เดินขบวนทั่วประเทศในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2433

จนกระทั่ง พ.ศ. 2432 ที่ประชุมของสภาสังคมนิยมสากล ณ กรุงปารีส ฝรั่งเศส ได้มีมติให้วันที่ 1 พฤษภาคม 2433 เป็นวันเดินขบวนเรียกร้องให้ลดชั่วโมงทำงาน จึงถือว่า 1 พฤษภาคม “วันกรรมกรสากล” เป็นสัญลักษณ์แห่งการสามัคคีต่อสู้เพื่อปลดปล่อยชนชั้นกรรมกร ซึ่งกรรมกรทั่วโลกจะจัดให้มีการชุมนุมเดินขบวน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการต่อสู้เพื่อปลดปล่อยจากการกดขี่ขูดรีดของระบบทุนนิยม



แม้ว่า คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) จะไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาล เนื่องจากได้ยื่นข้อเรียกร้องทุกปีแต่ยังไม่ได้รับการแก้ไข จึงขอให้รัฐแก้ปัญหาตามข้อเรียกร้องเดิมเมื่อปี 2561

โดยความต้องการของคนงานและขบวนการแรงงาน ได้ถูกนำไปพิจารณาดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพราะรัฐบาลโดยนายกรัฐมนตรีได้พยายามเน้นย้ำเสมอมาว่าจะแก้ไขปัญหาความยากจน ความ

เหลื่อมล้ำของประเทศให้หมดไป และจะทำให้ประเทศมี “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และ “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” จะใช้เวลาไม่นาน แต่จนถึงขณะนี้แนวโน้มสัญญาณต่างๆ ไม่ชัดเจน การให้น้ำหนัก การให้ความสำคัญ ต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ของคนงาน ไม่มีรูปธรรมมากนัก แต่ก็ยังไม่สายเกินไปที่รัฐบาลจะทบทวนและจะให้ความสำคัญต่อข้อเรียกร้อง ข้อเสนอของขบวนการแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารัฐบาลนายกรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จะได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อข้อเสนอที่ได้ยื่นไปเมื่อปี 2560 จะนำมาปฏิบัติให้เป็นจริงตามความต้องการของคนงาน ทั้งนี้ก็เอาประโยชน์ของประเทศชาติ ประชาชน และคนงานเป็นสำคัญ ซึ่งข้อเรียกร้อง จำนวน 10 ข้อ มีดังนี้

ข้อที่ 1. รัฐต้องจัดให้มีรัฐสวัสดิการถ้วนหน้าที่มีคุณภาพให้ประชาชนทุกคน ได้เข้าถึงอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ อันประกอบด้วย

ด้านสาธารณสุขประชาชนทุกคนเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพและไม่มีค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาตามความต้องการในทุกระดับโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ข้อที่ 2. รัฐต้องกำหนดค่าจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ครอบคลุมทุกภาคส่วนกำหนดนิยามค่าจ้างขั้นต่ำแรกเข้าที่มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวอีก 2 คนตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และต้องเท่ากันทั้งประเทศ กำหนดให้มีโครงสร้างค่าจ้างและปรับค่าจ้างทุกปี

ข้อที่ 3. รัฐต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยการรวมตัวเจรจาต่อรองร่วม และอนุสัญญา 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ตามรัฐธรรมนูญหมวด 3 มาตรา 48)

ข้อที่ 4. รัฐต้องปฏิรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการบริการที่ดี มีคุณภาพ มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนดังนี้

ยกเลิกนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจทุกรูปแบบจัดตั้งกองทุนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ให้มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ

ข้อที่ 5. รัฐต้องยกเลิกนโยบายที่ว่าด้วยการลดสวัสดิการพนักงานรัฐวิสาหกิจและครอบครัว

ข้อที่ 6. รัฐต้องปฏิรูประบบประกันสังคมปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานประกันสังคม ให้เป็นอิสระ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ประกันตนมีส่วนร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในสัดส่วนที่เท่ากัน ระหว่างรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ตามหลักการพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และนำส่งเงินสมทบที่รัฐค้างจ่ายให้เต็มตามจำนวนเพิ่มสิทธิประโยชน์ ผู้ประกันตนมาตรา 40 ให้เท่ากับ มาตรา 33 เพิ่มสิทธิประโยชน์ ขราภาพร้อยละ 50 ของเงินเดือนสุดท้ายนั้น ปัจจุบันผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญไม่ต่ำกว่ามาตรฐานสากลขององค์การแรงงานฯซึ่งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีขราภาพเมื่อสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนและครบอายุ 55 ปี

บริบูรณ์ โดยมีสิทธิรับเงินบำเหน็จ หรือบำนาญ ขึ้นอยู่กับระยะเวลา การจ่ายเงินสมทบให้สำนักงานประกันสังคมประกาศใช้บัญชีบัญชีทั้ง 17 ฉบับ ที่ออกตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2558 ขยายกรอบเวลาการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ในกองทุนเงินทดแทน จนถึงสิ้นสุดการรักษา ตามคำวินิจฉัยของแพทย์



ข้อที่ 7. รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกรณีที่น่าจะอ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ปิด หรือยุบกิจการทุกรูปแบบ

ข้อที่ 8. รัฐต้องจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงจากการลงทุน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุน เพื่อเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เมื่อมีการเลิกกิจการไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากกองทุน รวมทั้งสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้

ข้อที่ 9. รัฐต้องเร่งรัดให้มีการพัฒนากลไกการเข้าถึงสิทธิ การบังคับใช้ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้การมีส่วนร่วมของแรงงานทุกภาคส่วน และยกเลิกการใช้แร่ใยหินในทุกรูปแบบ

ข้อที่ 10. รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้กับสถาบันความปลอดภัยเพื่อใช้บริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ



ทั้งนี้ในส่วนขบวนการสภาองค์กรลูกจ้าง 15 แห่ง พร้อมกับสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ รวม 17 องค์กรที่จัดร่วมกับกระทรวงแรงงาน จัดวันแรงงานประจำปี 2561 ที่ลานคนเมือง โดยมีนายพนัส ไทยล้วน ประธานคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ซึ่งนายกรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เดินทางมาเป็นประธานเปิดงานต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 พร้อมรับข้อเรียกร้องจำนวน 10 ข้อดังนี้

1.ขอให้รัฐบาลแก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 โดยให้กำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างที่ 60 ปี ในกรณีลูกจ้างมีอายุ 55 ปี ต้องการลาออกให้นายจ้างอนุญาต โดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับคนที่เกษียณ 60 ปี

2.ขอให้สำนักงานประกันสังคม ปรับฐานการรับเงินบำนาญ โดยให้มีอัตราเริ่มต้นที่ 5 พันบาทต่อเดือน

3.ผู้ประกันตนที่พ้นสภาพจากมาตรา 33 และรับบำนาญ ให้มีสิทธิสมัครมาตรา 39 โดยไม่ตัดสิทธิรับเงินบำนาญ

4.ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ให้ประกันสังคมใช้ฐานเงินเดือนตามมาตรา 33 เดิม คำนวณเป็นฐานรับบำนาญ

5.ให้รัฐกำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นภาคบังคับที่นายจ้างต้องจัดให้มีขึ้นและกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินกองทุนเมื่อสิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

6.ให้รัฐเร่งรัดออกกฎหมายที่สนับสนุนการสร้างเสริมระบบชมรมอาชีพในรัฐวิสาหกิจและยุติการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้กลายเป็นองค์กรมหาชนหรืออื่นที่เป็นการแบ่งผลกำไรจากรัฐไปให้เอกชน

7.ให้รัฐออกกฎหมายคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบและมีสิทธิจัดตั้งองค์กรได้



8.ให้รัฐดำเนินการให้มีการรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับ 87 และ 98

9.ขอให้แก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 มาตรา 11/1 ให้เป็นภาคบังคับ และมีโทษทางอาญากรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม

10.ให้รัฐสั่งให้กระทรวงแรงงานปฏิบัติการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ 2560 มาตรา 74 อย่างเคร่งครัด โดยให้นายจ้างและลูกจ้างและรัฐบาล

ร่วมกันดำเนินการตัดสินใจโดยเฉพาะในระบบ
แรงงานสัมพันธ์



พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี
กล่าวว่า กล่าวว่า ทุกวันนี้มีกฎหมายหลายฉบับเพื่อ
คุ้มครองแรงงาน โดยทุกอย่างต้องค่อยๆเป็นค่อยๆไป
ซึ่งเรื่องค่าแรงจะต้องหารือกัน 3 ฝ่าย ทั้งรัฐ
ผู้ประกอบการ และแรงงาน จึงขอให้ ทุกคนอดทน
แรงงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ
แรงงานถือเป็นทุนมนุษย์อย่างหนึ่ง รัฐบาลให้
ความสำคัญกับเรื่องนี้ คนรักทุกคน เข้าใจถึงปัญหา
ความเดือดร้อน แต่ทุกอย่างต้องค่อยๆเป็นค่อยๆไป
เพราะเราไม่มีงบประมาณที่จะทำทุกอย่างในเวลา
เดียวเพราะต้องคำนึงถึงการลงทุน เศรษฐกิจ และ
เรื่องอื่นๆ เนื่องจากวันนี้หลายประเทศต่างชักจูงนัก
ลงทุนเข้าประเทศตัวเอง โดยเสนอสิทธิประโยชน์
ต่างๆให้ และหลายประเทศค่าแรงก็ต่ำกว่าไทยทำให้
เราเกิดปัญหาพอสมควร อย่างไรก็ตาม รัฐบาลต้องหา
วิธีคุ้มครองแรงงาน ให้มีหลักประกันสุขภาพที่ดีขึ้น
เรื่อยๆ

นายกฯกล่าวกับผู้ร่วมงานว่า แรงงานทุก
คนเป็นพลังงานสำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐบาล
นี้จริงจังและจริงใจแก้ปัญหา เพราะทุกคนมีความเป็น
คนเหมือนกับตนเวลานี้ทำไปแล้ว 6 ข้อ เหลืออีก 4

ข้อ ต้องหารือกันต่อไป ถ้าคิดกันให้ทำตามข้อ
เรียกร้องทั้งหมดก็ทำไม่ได้จะเป็นอันตรายต่อระบบ
แรงงานและเกิดความล้มเหลว แต่ทั้งนี้รัฐบาลยินดีทำ
ทุกเรื่อง ทั้งการคุ้มครองทางสังคม ความมั่นคงใน
อาชีพ ค่าตอบแทนและรายได้ที่ต้องสูงขึ้นตาม
สัดส่วนที่เหมาะสม ความปลอดภัยและมาตรการทาง
สังคมค่าตอบแทนและรายได้ที่ต้องสูงขึ้นตาม
สัดส่วนที่เหมาะสม ความปลอดภัยและมาตรการทาง
สังคม สิทธิตามกฎหมาย รัฐบาลจะทำให้ได้มากที่สุด
แต่แรงงานต้องพัฒนาตัวเองด้วย สิ่งที่รัฐบาลทำได้
เยอะพอสมควร แต่ไม่ได้บอกว่าดีที่สุดหรือดีแล้ว แต่
จะทำให้ได้มากกว่าห้วงที่ผ่านมา สำหรับแผน
แม่บทพัฒนาแรงงานไทย 5 ปีเรานับสภาพแรงงาน
ความมั่นคง ความเข้มแข็ง เกียรติยศศักดิ์ศรีความเป็น
มนุษย์ สร้างความสมดุลที่ดีขึ้นเรื่อยๆและได้รับการ
ยอมรับจากสากลชมแรงงานไทยยอดเยี่ยม

ทั้งนี้ได้รับการร้องเรียนว่ามีหลายกิจการบีบ
ให้คนไทยออกและรับแรงงานต่างด้าวแทน เพราะ
ค่าจ้างถูกกว่า ตนก็ไม่เข้าใจว่าทำไมต้องใจร้ายกัน
แบบนี้ เดี่ยวจะเข้าไปสำรวจทั้งหมดและขอให้แจ้งมา
วันนี้ไม่ต้องกลัวตกงานกันหมดเพราะเป็นไทยแลนด์
4.0 เพราะยังใช้แรงงานที่มีฝีมืออยู่ ส่วนเรื่องละเมิด
สิทธิต้องปราบปรามให้ได้ ถ้าแจ้งกระทรวงและ
หน่วยงานแล้วไม่ทำก็แจ้งที่นายกฯจะได้สอบสวน
และเล่นงานคนรับผิดชอบโดยตรง

รายงานพิเศษ 2

วิพากษ์ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฉบับ “ไม่สุจริตใจ-ไม่ปรองดอง”

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์

ขบวนแรงงาน วิพากษ์ร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ (มีนาคม 2561) ฉบับ “ไม่สุจริตใจ-ไม่ปรองดอง” เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 26 เมษายน 2561 ณ ห้องเพทาย ชั้น G โรงแรมบางกอกพาเลซ มักกะสัน กรุงเทพฯ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ร่วมกับโซลิดาริตีเซ็นเตอร์ประเทศไทย (SC) และสมาพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (CILT) ได้จัดเสวนาเรื่อง วิพากษ์ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ (มีนาคม 2561) ฉบับ “ไม่สุจริตใจ-ไม่ปรองดอง”



สรุปสาระสำคัญของการเสวนาได้ดังนี้

นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กล่าวว่า เนื่องด้วยการที่กฎหมายแรงงานที่มีอยู่ไม่สอดคล้องต่อสถานการณ์แรงงานในประเทศ และไม่สอดคล้องต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และเจรจาต่อรอง แต่ก็เข้าใจว่ากฎหมายแรงงานที่มีก็เป็นเพียงบรรทัดฐานเบื้องต้นในการใช้ดูแลสิทธิแรงงาน และการร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งตอนนี้มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบันนี้ ด้วยความต่างด้านสิทธิแรงงานและการแบ่งแยกแรงงานรัฐวิสาหกิจกับแรงงานเอกชนออกจากกัน แบ่งกฎหมายออกเป็น 2 ฉบับเช่นเดิม ทำให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้ถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในการแก้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้การรวมตัวของแรงงานไม่สามารถที่จะสร้างเอกภาพได้อย่างต้องการ

เพื่อเรียกร้องสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานกลุ่มไหน

การที่ คสท. ได้ถอนตัวในการที่จะร่างกฎหมายต่อไปตามกระบวนการ อันนั้นก็ว่ากันไป แต่ว่าช่วงนี้ก็ถือว่าสามารถที่จะแก้ไขกฎหมายได้ เพราะมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นอยู่ปีหน้าจะครบ 100 ปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประเทศไทยมองอย่างไร ภายใต้ประเทศเพื่อนบ้านที่มีการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 นี่จึงถือว่ากระทรวงแรงงานเองก็ยังสามารถที่จะนำข้อเสนอของแรงงานทุกกลุ่มไปปรับปรุงร่างกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ทั้ง 2 ฉบับ เพื่อการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างจริงจังต่อไป

นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า การมาร่วมเวทีในวันนี้ถือว่าการมาแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อรับฟังประเด็นข้อเสนอเพื่อที่จะนำไปปรับปรุงสิ่งที่ขาดและมีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว

กฎหมาย คือ กติกาที่จะต้องอยู่ร่วมกันในสังคม และต้องได้รับการยอมรับจากภาคีเครือข่าย และต้องมีการเปิดเผยเพื่อให้เกิดการปรับปรุง ให้เกิดการยอมรับกันทุกฝ่าย และการแก้ไขร่างพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ปี 2518 ก็เพื่อปรับปรุงให้ทันสมัยมากขึ้น ทันกระแสโลกาภิวัตน์ การแก้ไขจึงสำคัญรวมถึงในเรื่องการเรียกร้องให้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 187 เรื่องความปลอดภัย ซึ่งขณะนี้ก็ได้มีความคืบหน้าหลังจากที่มีการรับรองอนุสัญญาฉบับนี้

แล้ว ดังนั้นการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ก็เช่นเดียวกัน

กระทรวงแรงงานมีความแน่วแน่ในการที่จะรับฟังความคิดเห็น เพราะถือว่าเป็นกติกาต้องได้รับการยอมรับ และเน้นให้ทุกคนใช้เป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับได้ร่วมกัน และเมื่อมีการรับฟังทุกฝ่าย รับฟังข้อเท็จจริงของทุกภาคส่วนแล้ว รวมถึงเวทีนี้ก็จะนำไปเสนอเพื่อปรับปรุงและต้องยอมรับกติกาดังกล่าวต่อไป เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผู้บริหารก็ฝากให้เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการฯ ดำเนินการให้โปร่งใส ตรวจสอบได้

วันนี้พวกเรามีการจัดเสวนาพูดคุยกัน เมื่อวานได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพราะนโยบายรัฐบาลนั้นเน้นกลไกประชารัฐ เน้นความโปร่งใสในการดูแลผู้ใช้แรงงาน คนทำงาน สิ่งที่ทำให้แรงงานไทยเชื่อมกับแรงงานโลกได้ เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ดี เกิดประโยชน์กับพี่น้องประชาชนผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้คือความหวังจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

นายยงยุทธ เม่นตะเภา ประธานสมาพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (CILT) กล่าวว่า CILT เป็นการรวมตัวของคนงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการรวมตัวของคนงานในโลกที่มีการรวมตัวข้ามอุตสาหกรรม เพื่อการปรับตัวตามสถานการณ์โลกที่แรงงานมีความถดถอย ขณะที่ทุนรวมตัวกันมากขึ้น คนงานก็ต้องรวมตัวข้ามอุตสาหกรรม เช่น คนงานโลหะ คนงานตัดเย็บเสื้อผ้า เคมีภัณฑ์ เป็นการรวมกันเป็น IndustriALL Global

Union รวมทั้งสิ้นกว่า 50 ล้านคน จาก 140 กว่าประเทศ รวมถึงประเทศไทย

CILT พยายามรวมตัวให้สอดคล้องกับระดับสากล เป็นการรวมตัวขององค์กรแรงงาน TEAM แนนอนบางส่วนมีความซ้อนทับพื้นที่ในภาคตะวันออก, กลุ่ม G-CUT คือ กลุ่มพลังงานและเคมีภัณฑ์ และกลุ่มสิ่งทอ ที่ทราบกันว่าในสถานการณ์วันนี้และอนาคตสิ่งทอจะลำบาก ล้มหายตายจาก ก็ต้องปรับตัวกัน

อีกประการสำคัญ คือ เรื่องการละเมิดสิทธิแรงงานที่มีจำนวนมาก นอกเหนือจากประเด็นอื่นๆ ซึ่งมีการร้องเรียนไปยังองค์กรแรงงานโลกให้ทราบสถานการณ์แล้ว

สำหรับกรณี ที่ประเทศไทยจะรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 นั้น มองว่าดูเหมือนเป็นการให้ลูกปืน แปลกๆ เพราะอย่างคนงานก็มีการรวมตัวกันมาก่อนแล้ว แต่พอในสมัย รสช. เมื่อปี 2534 ก็มีการแยกเป็นภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ รวมถึงในร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่นี้ก็มีการแก้ไขหลายมาตรา เช่น แรงงานข้ามชาติสามารถรวมตัวกันได้ เป็นต้น แม้จะมีการตั้งคำถามว่าเป็นไปได้ไหม แนนอนก็ต้องพิจารณากันต่อไปในรายละเอียดในเรื่องนี้



MR.Robert Pajkovski ผู้อำนวยการโซลิดาริตี้เซ็นเตอร์ประเทศไทย (SC) กล่าวว่า ก่อนเข้ามาในห้องเสวนานี้ ผมเห็นที่จอดรถของโรงแรมมีรถหลายประเภทมาก โดยเฉพาะรถราคาแพงๆ เช่น Porsche แต่ผมเดินทางมาด้วยโตโยต้า หวังว่าห้องนี้ไม่มีคนรวย มีแต่คนทำงานทั้งนั้น เพราะฉะนั้นเราต้องทำงานเพื่อจะได้มีเงินเลี้ยงดูตัวเองให้ได้

เมื่อวันเวลาจำนวนมากของพวกเราคือทำงาน จึงมีเวลานอน 6-7 ชั่วโมง หรือเวลาอยู่กับครอบครัวเพียง 4-5 ชั่วโมง นี่จึงเป็นเรื่องสมเหตุสมผลที่เราต้องเข้าใจว่า กฎหมายแรงงานถูกสร้างจากรัฐบาล ซึ่งเข้ามากำหนดวันเวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน เป็นเท่าไร เราจะได้รับการคุ้มครองแรงงานขนาดไหน กำหนดกรอบต่างๆตรงนี้

คิดว่า หลายๆท่านคงได้ยินถึงแรงกดดันในการปรับปรุงมาตรฐานแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามเป็นการพูดถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมประมงมากกว่า แต่หลายสิ่งหลายอย่างสถานการณ์แรงงานไทยแม้ดีกว่าแต่ไม่ดีกว่าเยอะ ซึ่งคิดว่าเมื่อสถานการณ์แรงงานไทยไม่ดี แรงงานข้ามชาติคงคิดได้ยาก ดังนั้นเราต้องสร้างให้เกิดสภาพการจ้างที่ดีและงานที่มีคุณค่า

ประเทศไทยถือเป็นประเทศสำคัญในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีบทบาทในระดับสากลการค้า เศรษฐกิจที่เชื่อมกับสากล สินค้าไทยส่งออกไปอเมริกา บริษัทข้ามชาติมาตั้งในประเทศไทยจำนวนมาก แต่ผลประโยชน์ไม่คืนกลับคนทำงานเท่าไรนัก ผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนการค้ากระจุกอยู่กับคนเล็กๆเท่านั้น

ความเหลื่อมล้ำเกิดขึ้นในทุกที่ทั่วโลก ถ้ามองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพม่า ลาว กัมพูชา ประเทศไทยอาจพัฒนามากกว่าโดยเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ แต่เราก็มีตัวกฎหมายทำให้แรงงานกว่า 80 % เข้าไม่ถึงเสรีภาพการรวมตัว ผมเข้าใจดีว่าการร่างกฎหมายต้องสมดุลทั้งนายจ้าง รัฐบาล และลูกจ้าง โดยปกตินายจ้างเป็นเจ้าของทุน เป็นสิทธิที่จะควบคุมทุกอย่างในสถานที่ทำงาน และการใช้ชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการ แต่นายจ้างไม่ได้เป็นเจ้าของคนงาน การที่มาตรฐาน ILO ตั้งขึ้นมาไม่ได้ถูกสร้างแค่คนงาน แต่เป็นการสร้างร่วมกันของทั้ง 3 ฝ่าย และมีประวัติการทำงานมาก่อนที่ ILO จะตั้งมาเมื่อ 100 กว่าปีที่แล้ว

ผมเข้าใจดีว่าเป็นเรื่องปกติที่จะบอกว่าประเทศนั้นใช้มาตรฐานแรงงานสากลไม่ได้ เพราะเป็นประเทศที่แตกต่างหรือพิเศษกว่า แต่เท่าที่ผมเห็นสถานการณ์การละเมิดสิทธิในบริษัทข้ามชาติในไทยก็เกิดขึ้นทั่วโลก นี่เป็นปัญหาหลัก

ดังนั้นถ้ากฎหมายแรงงานคุ้มครองลูกจ้างไม่ได้ นายจ้างก็จะควบคุมคนงาน และนายจ้างมักมองสภาพแรงงาน ผู้นำแรงงาน เป็นตัวสร้างปัญหาให้พวกเขา ซึ่งรู้สึกว่าคุณภาพหรือพัฒนาการต่างๆ ต้องเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจไปไกล แต่พัฒนาสังคมไม่เปลี่ยนแปลง นี่ไม่ใช่ยุคเกษตรกรรม รายได้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ หรือทำงานเป็นข้าราชการในที่ต่างๆ

สิ่งที่จำเป็นต้องทำ คือ เราต้องมีกฎหมายแรงงานที่เคารพคนงานในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การบริหารจัดการ แก้ปัญหาความขัดแย้ง

ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ได้รับส่วนแบ่งที่เป็นธรรมจากการค้าขายและการลงทุน ผมคิดว่าต้องมีกฎหมายแรงงานที่เป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้างเพื่อลดความขัดแย้งในสังคม เมื่อคนงานมีความสุข ก็จะสามารถสนับสนุนครอบครัว สังคมได้ต่อไปอย่างยั่งยืน

เวทีเสวนา “วิพากษ์ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ (มีนาคม 2561) ฉบับ “ไม่สุจริตใจ-ไม่ปรองดอง” ประกอบไปด้วยวิทยากร 5 คน ได้แก่

นายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาและยกย่องกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า ปีที่ผ่านมา ที่ไปร่วมเวทีเสวนาที่สโลม วันนี้ได้มาอีกครั้ง ถ้าดูในเอกสารที่ผู้จัดนำเสนอไว้ คือ 40 กว่าปี มีความพยายามแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หลายครั้ง ควบคู่กับการเรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 ก็มีความพยายามหลายครั้ง ที่ผ่านมาจะเข้าสู่การพิจารณาในรัฐสภา 2 ครั้ง แต่มีบางฝ่ายไม่สบายใจ และรัฐบาลก็ถอนออกมาและปรึกษาหารือกับพี่น้องแรงงานใหม่อีกครั้ง และกระทรวงแรงงานก็จะเสนอเข้ารัฐสภาปี 2558 แต่ก็มีพี่น้องแรงงานไปยื่นหนังสือนายกฯ เราถอนออกมา มาปรับปรุง ไปรับฟังความคิดเห็นปี 2560 แรงงานก็มีส่วนร่วมในการอภิปรายที่โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ก และตอนนี้ก็พยายามผลักดันเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) รวมถึงรัฐบาลก็มีความเป็นไปได้ในการให้สัตยาบันฉบับที่ 98 เหล่านี้เป็นการแสดงพัฒนาการด้านกฎหมาย เกิดภาพลักษณ์กับพี่น้องแรงงานที่ดีขึ้น

ขณะนี้ร่างกฎหมายอยู่ในขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็น จัดไปแล้วรอบหนึ่ง และก็มีการจัดอีก 4 ครั้งที่ผ่านมา ล่าสุดจัดที่กระทรวงแรงงาน เมื่อ 9 มีนาคม 2561 หลักการของร่างนี้ เมื่อรับฟังเสร็จก็ต้องประมวลความคิดเห็นต่อไป

ในเวทีเสวนาครั้งนี้ของ คสท. กระทรวงแรงงานก็จะนำข้อมูลจากพี่น้องไปพิจารณาร่วมด้วย นอกจาก 4 ครั้งที่ผ่านมา ถือเป็นโอกาสอันดีที่ผมรับผิดชอบตรงนี้เป็นงานที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญมาตรา 77 หรือกระทั่งแม้ในขั้นตอนการพิจารณาของ สนช. ก็ยังสามารถเปิดรับฟังได้เช่นกัน

หลักการใหญ่ๆของกฎหมายฉบับนี้ ที่สำคัญได้แก่

1) ร่างกฎหมายเดิมเคยได้ออกแบบมาเพื่อจะให้สอดคล้องกับการให้สัตยาบันฉบับที่ 87 และ 98 ร่างมาตั้งแต่ปี 2553-58 คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจเสร็จ ในสมัยรัฐบาลอภิสิทธิ์ก็มีความพยายามให้สัตยาบันทั้ง 2 ฉบับ แต่มีเหตุการณ์บ้านเมืองทำให้ต้องถอนออกมา สมัยรมต.เฉลิมชัย ศรีอ่อน ก็มีความพยายามให้สัตยาบัน แต่กำหนดว่าต้องผ่านรัฐสภาก่อน ต้องทำควบคู่กัน มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลในปี 2557 กำลังจะเสนอ ก็เดินต่อไปไม่ได้ ต้องย้อนกลับมาพิจารณาใหม่

2) หลักการร่างนี้ คือ ชัดเจนว่าสอดคล้องกับหลักการอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 แต่เนื้อหาบางมาตราอาจไม่ตรง ไม่สอดคล้อง

3) เป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานในทางปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากตัวกฎหมายเอง เช่น ยกตัวอย่างให้เห็นชัด ก่อนดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เช่น

สมหวัปรักษาหรือ มีคนมือดีไปว่าจะก่อตั้งสหภาพแรงงาน ไปลั้มกระดาน เลิกจ้าง ชูเอี้ยกับนายจ้างเพื่อไม่ให้สหภาพแรงงานเกิดได้ กฎหมายก็แก้ไขใหม่ในหมวดการกระทำไม่เป็นธรรม หรือไม่สามารถปิดงานเฉพาะบุคคลเฉพาะส่วนได้อีกต่อไปแล้ว หรือรายชื่อเข้าชื่อยื่นข้อเรียกร้องตกหล่นไม่ครบ 15 % ก็ยังคุ้มครองต่อไป แน่นนอนฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยบอกว่า ถ้าเหลือ 1 คน จะเจรจาไกล่เกลี่ยได้อย่างไรต่อไป น่าจะไปกำหนดเพดานใหม่ เช่น 5 % ว่าต้องมีการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นต้น

4) ร่างกฎหมายนี้ยังมีการนำหลักสุจริตใจมาใช้เป็นกรอบแรงงานสัมพันธ์ ออกแบบองค์กรให้มีหน้าที่ตัดสินใจวินิจฉัยที่เกี่ยวข้อง มีหลักคุ้มครองคนงานให้มากที่สุด

นายบัณฑิตย ชนชัยเศรษฐวุฒิ นักวิชาการด้านแรงงาน กล่าวว่า ได้ทำเอกสารมาแล้ว เปรียบ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 กับร่างพ.ร.บ. ที่กำลังอภิปรายอยู่ เน้นการเปรียบเทียบเชิงโครงสร้างเป็นหลัก ไม่ใช่รายมาตรา และวิเคราะห์ 11 ประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 กลางปีก่อนคณะรัฐมนตรี (ครม.) ได้เห็นชอบอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ถือว่าเป็นอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้างและรัฐ ไม่ใช่แค่ลูกจ้างเท่านั้น มีเรื่องการคุ้มครองไม่ให้แทรกแซงการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง

หากย้อนไปเมื่อสิงหาคม 2510 ที่มีการก่อตั้งประชาคมอาเซียน ประเทศไทยเป็น 1 ในประเทศก่อตั้ง แต่ประเทศอื่นที่ก่อตั้งได้รับรองอนุสัญญา ILO

ฉบับที่ 87 และ 98 ไปแล้ว บางประเทศรับรองฉบับเดียว บางประเทศรับรองทั้ง 2 ฉบับ มีประเทศไทยไม่รับรองเพียงประเทศเดียว สมัยรมต. แรงงานที่มาจากพรรคประชาธิปัตย์ ได้เคยไปให้สัญญากับ ILO ว่าเรากำลังพิจารณาให้สัตยาบัน ที่สำคัญ คือ ปีหน้าจะครบ 100 ปี ILO ที่ตั้งมาเมื่อปี 2462 คาดว่าคงจะมีกิจกรรมเฉลิมฉลองในเรื่องเหล่านี้อยู่

แม้ประเทศไทยมีประสบการณ์ในการเป็นประเทศก่อตั้ง ILO แต่ก็ยังไม่รับรองอนุสัญญา ILO หลายฉบับ และปีหน้าเราน่าจะมีการเลือกตั้ง คาดว่า จะมีบรรยากาศการผลักดันได้ค่อนข้างดีมากขึ้น ผมไม่แน่ใจว่า กรม. ชุมนนี้จะเอาด้วยไหม แต่ถ้าชุนหน้า น่าจะมีแนวโน้มเอาด้วย อันนี้ที่ผมประเมินไว้ ความจำเป็นในร่างกฎหมาย ที่ระบุว่าเพราะใช้มานาน มีอะไรหลายอย่างไม่สอดคล้องกับภาวะสังคม , เป็นร่างกฎหมายฉบับเดียวที่ปรับปรุงให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ผมถือว่าพูดชัดเจนนมาก ที่ผ่านมามีพูดกว้างๆ การพูดแบบนี้ผู้กมัตตนเอง และต่อมาเพิ่มอัตราโทษให้เหมาะสม อันนี้ผมไม่สนใจ เพราะที่ผ่านมาก็บังคับใช้ได้จริงไหม ยังไม่ทราบ

สรุปมา 11 ประเด็นไม่สอดคล้องได้แก่

1. กฎหมายยังแบ่งแยกลูกจ้างเอกชนและรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานรัฐอื่นๆ ไม่ให้มีสิทธิรวมตัวและเจรจาต่อรองเป็นองค์กรเดียวกันได้

2. การกำหนดให้หน่วยงานรัฐกำหนดหลักเกณฑ์การรวมตัว ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินคงเป็นไปได้ยากมากๆ

3. สหภาพแรงงานเอกชนและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถรวมตัวจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้างได้

4. ให้อำนาจกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงเพิ่มกิจการบริการสาธารณะที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วจะต้องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

5. ให้อำนาจรัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการทั่วไป

6. การยื่นขอรับใบรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด

7. ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างหรือของสหภาพแรงงาน กำหนดให้อย่างน้อยต้องมีข้อความมากถึง 11 รายการ

8. วัตถุประสงค์จัดตั้งสหภาพแรงงานยังไม่สามารถกำหนดเองได้แบบกว้างขึ้น จำกัดเฉพาะเพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี

9. ลูกจ้างที่ไม่มีสัญชาติไทยที่จัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เน้นการเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองด้วยหรือไม่ อย่างไร

10. สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด

11. อธิบดีมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานสหภาพแรงงาน เพื่อประกอบกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นได้อยู่

ประเด็นที่อยากจะเน้นคือ นโยบายรัฐบาลชุดนี้ไม่ได้ทำตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ หรือทำบางเรื่อง

ที่อยากทำ บางเรื่องก็ใช้มาตรา 44 มากำกับ เช่น พ.ร.บ.ชุมนุมสาธารณะ ผมสนใจหมวดการปฏิรูปประเทศมากกว่า มาตรา 258 พุทธชัดเจนว่า ให้มีกลไกดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อน และสอดคล้องกับมาตรา 7 และพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักการสากล ซึ่งร่างกฎหมายนี้ก็ตั้งเป้าอยู่ แต่ก็เจอปัญหาผู้นำแรงงาน ผู้นำนายจ้าง ไม่คำนึงถึงหลักการ แต่คำนึงถึงความเป็นจริงของตนเองมากกว่า

ทนายพรนารายณ์ ทูยยะถาย หัวหน้าฝ่าย

กฎหมาย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

กล่าวว่า ร่างกฎหมายฉบับนี้ก็ยังถือว่าเป็นการแก้ไขจากกฎหมายเดิม มีประเด็นดีใจ คือ การรับฟังในวันนี้จะนำไปประกอบการปรับปรุงอีกรอบ ความคิดเห็นของเราจะนำไปบรรจุ หากพิจารณาจะเห็นว่าจากปี 2518 มีการแก้ไข 2-3 ครั้ง แยกแรงงานภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ และบังคับใช้มายาวนานมาก จนมาถึงการเรียกร้องอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 คือ เสรีภาพในการสมาคมและรวมตัว และฉบับที่ 98 คือ การรวมตัวและเจรจาต่อรอง

ที่ผ่านมาในการออกกฎหมายก็มีการโต้แย้งว่าจะรับอนุสัญญาก่อนหรือจะแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก่อน และค่อยไปรับรอง สถานการณ์นี้ก็ถกเถียงไม่เลิก และล่าสุดนี้คือร่างที่เราพิจารณากันอยู่ก่อนหน้านี้มีฉบับ 6 มีนาคม 60 และมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งก้าวหน้า ทรงตัว ถอยหลัง

สำหรับร่างกฎหมายฉบับนี้ พบว่า

1. พนักงานของรัฐสามารถรวมตัวเจรจาได้ สมัยก่อนไม่มีการกำหนดเรื่องนี้ เช่น พนักงานของรัฐ ก็ถูกเอาเปรียบมาก ก็จะสามารถเจรจาต่อรอง

ได้แล้ว แต่อย่างไรก็ตามสุดท้ายยังอยู่ในหลักเกณฑ์วิธีการที่มีเงื่อนไขกำหนด คำถามคือ ใครกำหนด หากไม่เอื้อต่อคนงานก็จะเป็นปัญหาในอนาคตติดตามมา

2. คนงานรับเหมาค่าแรง สามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นๆ ได้ นี่คือหลักการ แต่วิธีปฏิบัติจะเป็นอย่างไร อาจไม่เลิกจ้างแต่ขอลดเงินเดือนสังกัด ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ยังไม่ตามไปคุ้มครอง จะทำอย่างไรต่อ

3. มีการปิดงานในมาตรา 5 ที่แก้ไขนิยามให้มีความชัดเจนขึ้น ปิดงานเฉพาะส่วนไม่ได้แล้ว และไปสัมพันธ์กับการกระทำไม่เป็นธรรมด้วย คือ ห้ามเลือกปฏิบัติ แต่ผมยังนึกถึงรูปธรรมไม่ออก เพราะคำนี้เป็นนามธรรมด้วย เพราะเกรงว่า จะให้ ครส. วินิจฉัย ซึ่งก็ต้องผ่านไปยังศาลต่อไป ตอนนี้คดีแรงงานมี 3 ศาล ใช้เวลานาน การตีความว่า ห้ามเลือกปฏิบัติหมายความว่าอย่างไร

4. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้ตัดบางข้อความออก คือ ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานออกไป เช่น การหักค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ไม่ถือเป็นสภาพการจ้าง แต่เป็นข้อตกลง คำถามคือจะตัดถ้อยคำนี้ออกทำไม ทั้งที่เป็นการช่วยให้เกิดการคุ้มครองคนงานมากขึ้น

5. การยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ทำให้ความคงทนของข้อเรียกร้องเดินต่อ รวมทั้งการขยายระยะเวลาการเจรจา จาก 3 วัน เป็น 5 วัน ผมพยายามหาเหตุผลคืออะไร ทำไมไม่ 4 วัน หรือ 6 วัน ก็ไม่ปรากฏ รวมทั้งการไต่เกลี้ยข้อพิพาท เดิม 5 วัน

เปลี่ยนเป็น 15 วัน เหตุผลคืออะไรก็ไม่ทราบ 7 วันได้ไหม คนละครึ่ง การยืดระยะเวลาใกล้เคียง ความกดดันตกมาที่ลูกจ้าง หรือฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้อง มนุษย์ใจร้อนอยากรู้ผลแตกหัก ต้องปรับปรุงใหม่ นานไปไหมในสมัยปัจจุบัน

6. คุณสมบัติที่ปรึกษา ไม่กำหนดแล้ว ไม่ต้องขึ้นทะเบียน ที่ผ่านมาก็มีความเชื่อคุณ หากใครไม่ขึ้นทะเบียน ให้मानความสามารถแทน

7. เพิ่มกิจการห้ามนัดหยุดงาน ผมมองว่าล้าหลัง เพราะยังแยกภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ ยังถือคนละฉบับ ถ้ากำหนดต้องผนวกกัน เช่น เข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างต้องอยู่ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เอกชน แต่บริหารก็แยกวิสาหกิจออกไป ยังไม่เดินไปรอยเดียวกัน ทั้งที่หลักการต้องคุ้มครองทั้งคู่ให้สามารถผนวกรวมกันได้

8. ที่หายไปอีกเรื่อง คือ มาตรา 35 คือ อำนาจรัฐมนตรีสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน ฉบับใหม่ คือ รมต. ส่งเรื่องให้ ครส. ชี้ขาด แต่อำนาจสั่งกลับเข้าทำงานไม่มีแล้ว มีแค่ชี้ขาดเท่านั้น

9. เรื่องผู้ชี้ขาด พยายามสร้างกลไกบางอย่างในการวินิจฉัย เรียกว่า คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่ชี้ขาดและ ส่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ต่อไป แต่คณะกรรมการที่ตั้งใหม่ มีอำนาจมากน้อยขนาดไหน และเป็นเรื่องใหม่มาก และครอบคลุมตามที่กำหนดไว้ไหม

10. ครส. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพิ่มผู้ทรงวุฒิเข้ามา คำถาม คือ ผู้ทรงคือใคร ? มีอำนาจขนาด

ไหน ยกมือได้ไหม เพราะ ครส. ใช้วิธีพิจารณาจากเสียงข้างมาก

11. ขบวนการแรงงานพยายามเรียกร้องให้จัดตั้งสหภาพแรงงานเหมือนจัดตั้งสหกรณ์ ปรากฏว่าคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ แม้ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม ดูเผินๆเหมือนการออกแบบหลักสูตรบางอย่าง และการกำหนดเรื่องการส่งคนไปประชุมที่ ILO ประจำปี

12. มีคำว่า การทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ให้คำนึงถึงหลักสุจริตใจ และการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ของทุกฝ่าย หลักสุจริตใจ คืออะไร คำถามผมคือ หลักสุจริตใจต้องมาพร้อมกับความเป็นธรรม เช่น ถูกกฎหมายแต่ไม่เป็นธรรม เหมือนข้าวตอกนี้ที่เกิดปัญหาความขัดแย้งในสังคมอย่างมาก

13. การจัดตั้งสหภาพแรงงานมีการเปลี่ยนแปลง ผมสนใจมาตรา 95 เดิม คือ หัวหน้างานที่ให้คุณให้โทษ คำถามคือ การเตือนระดับไหน จึงถือเป็นระดับบังคับบัญชา บางครั้งหัวหน้างานจะกีดกันบังคับบัญชาในระดับต้นพื้นจากการรวมตัวในปฏิบัติการ อันนี้ยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลง การเตือนด้วยวาจา กีดกันอย่างไร ควรเป็นระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปมากกว่า

14. แรงงานข้ามชาติเป็นสมาชิกได้ จัดตั้งสหภาพแรงงานได้

15. การไม่มอบหมายงานให้ทำถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นการลดคุณค่าการเป็นมนุษย์ ต้องตามไปคุ้มครองต่อไป เพราะหากท้ายที่สุด ครส. วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำไม่เป็นธรรม

นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ใครจะดำเนินคดีอาญา เพราะ ครต. เป็นคนชี้แต่ไม่มีอำนาจดำเนินการได้

16. การได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง หากสมาชิกเกิน 2 ใน 3 ก็ยังคงอยู่ ถือว่าไม่ลงทุน เป็นการผิดหลักการ ร่างฉบับวังน้ำเขียว เสนอว่า คนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วม เสนอว่าต้องปรับแก้ เพื่อถ่วงดุลอำนาจอย่างเหมาะสม ปัญหาจะน้อยลง

17. ห้ามผู้รับเหมา ทหาร นักศึกษาฝึกงาน เข้ามาทำงานแทนในช่วงปิดงาน ในกฎหมายก็ยังมีอยู่ ไม่ห้ามในกรณีเหล่านี้ ไม่อย่างนั้นการคานอำนาจจะไม่เกิดขึ้นจริง

18. การแทรกแซง ยังเกิดขึ้นหลายเรื่อง โดยเฉพาะวิธีการต่างๆ ที่รัฐกำหนดในวิธีปฏิบัติ ดังนั้นโดยสรุปในภาพรวม คือ ต้องปรับแก้ในบางมาตราจะมีความสมบูรณ์กว่านี้

**นายศักดิ์ดา หวานแก้ว ที่ปรึกษาสภาองค์กร
นายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT) กล่าวว่า** วันนี้บ้านเราสถานการณ์การจ้างงานเปลี่ยนไปอย่างมาก วันนี้เราจะเจอปัญหาระดับมหภาค ทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิต การย้ายฐานการผลิต เหล่านี้ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับมิติแรงงานสัมพันธ์ด้วยทั้งนั้น โดยมองว่า ฐานคิดเดิมของกฎหมายมีปัญหา ดังนั้นฐานคิดใหม่ ต้อง win-win ไปได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ไม่อย่างนั้นจะยังคงไม่เกิดความยั่งยืน หากพิจารณาที่ตัวแรงงาน ก็จะเห็นว่า มีทั้งแรงงานดกงาน แรงงานเกินก็มี แรงงานขาดแคลนก็มี วิศวกรมีการจ้างงานแค่เดือนละ 12,000 บาท เป็นต้น ถือว่าแรงงานบางคนก็ยังไม่ยากจนอยู่ กฎหมายจะช่วยอะไรได้บ้าง มาดู

แรงงานต่างด้าว ยังจดทะเบียนไม่หมดเลย เช่น พม่า ที่มหาชัย มาอยู่นานๆ ความชำนาญจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต่อไปคนงานกลุ่มนี้สามารถยื่นข้อเรียกร้องได้ 3 ล้าน คนอย่างน้อย เราต้องคิดต่อจะเอาอย่างไรส่วนที่มาช่วยทำงาน ใครได้ประโยชน์บ้าง มาดูอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปวส. เดือนนี้เดือนละ 45,000 ก็มี หากมีย้ายฐานการผลิตจะอย่างไร นำหุ่นยนต์เข้ามาใช้จะทำอย่างไร แรงงานสัมพันธ์จะคุ้มครองไหม

แรงงานเชิงสร้างสรรค์จะพิจารณาอย่างไร การกำหนดบทลงโทษ กฎหมายต้องศักดิ์สิทธิ์ เรามักทะเลาะเรื่องเล็ก แต่ผมว่าเราควรคุยเรื่องใหญ่มากกว่า

ที่เกาหลีมีแรงงาน 26 ประเทศเข้ามาทำงาน เจ้าหน้าที่แรงงานพูดได้ 26 ภาษา แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยยังไม่ได้พูดถึง เพราะภาคปฏิบัติกฎหมายถูกต้องจัดทำต่อไป เหล่านี้ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญมาก หากแรงงานต่างด้าวมารวมตัว แต่เราเจ้าหน้าที่กลับพูดภาษาเขาไม่ได้เลย

วิกฤติเศรษฐกิจจะจัดการอย่างไร อาจมีปัญหาลึก เราต้องกลับมาดู ทั้งด้วยตัวเราเอง นายจ้าง สันนิษฐาน ภาครัฐสนับสนุน เหล่านี้คือกลไกที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

กฎหมายมีการแก้ไขไม่ถี่นัก แต่ก็ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งย้ายฐานการผลิต การนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ คุณภาพชีวิตแรงงาน วิกฤติเศรษฐกิจ การเมือง ค่าจ้าง สวัสดิการ ประชากรสูงอายุ เหมือนเราชุกปัญหาและแก้ส่วนๆ ไม่แก้ทั้งระบบ กรรมการที่ไปนั่ง วางยุทธศาสตร์แรงงานอย่างไร ยังไม่เห็นความชัดเจนตรงนี้

มีตัวอย่างว่า คน GEN Z ต้องการทำงาน 3 ชั่วโมงแต่ละบริษัท วันหนึ่งๆทำทั้ง 4 บริษัท ไม่อยากทำงาน 8 ชั่วโมงในบริษัทเดียวอีกต่อไปแล้ว แต่การแก้ไขกฎหมายยังเอาคนรุ่นเก่ามาคุย รุ่นลูกหลานที่เปลี่ยนไปเป็น 4.0 จะเอาอย่างไร สหภาพแรงงานจะปรับตัวตามเทรนด์เหล่านี้ได้อย่างไร จากคนงาน 38 ล้านคน เป็นสหภาพแรงงาน 3-4 แสน มารวมแรงงานข้ามชาติอีก มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อ จะเอาอย่างไรต่อ การตั้งรุ่มต่างๆในองค์กร มีสภาต่างๆ ภาคปฏิบัติจะมีทิศทางอย่างไร เหล่านี้เราต้องช่วยออกแบบในวิธีปฏิบัติต่างๆ การตัดสินใจของ ครส. ใช้เวลากี่วันจบ เหล่านี้คืออยู่ที่การบริหารจัดการ บางเรื่องด่วนต้องจัดการ บางเรื่องไม่แฟร์ต้องจบ ปิดงานก็ต้องปิดทั้งหมดเลย ให้จบภายใน 3 วัน เอาคนเกี่ยวข้องมาคุย ให้จบแบบ win-win เหล่านี้คือหลักการทั้งสิ้น

นายชาติ ลอยสูง รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กล่าวว่า สมัยก่อนคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้เคยมีการยกร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เรียกว่า “ฉบับสีม่วง” คนยกร่าง เช่น พัดดา ปัจฉิมเวช , บัวลอย จรรย์ ก่อมขุนทด ก็เสียชีวิตไปแล้ว ส่วนทวีป กาญจนวงศ์ ยังอยู่ในร่างกฎหมายฉบับล่าสุดนี้ ผมยังเห็นถึงความไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO เนื่องจากยังมีการแบ่งแยกแรงงานรัฐวิสาหกิจกับแรงงานเอกชน หมวกที่นำไปใส่ไว้คือเรื่องการ

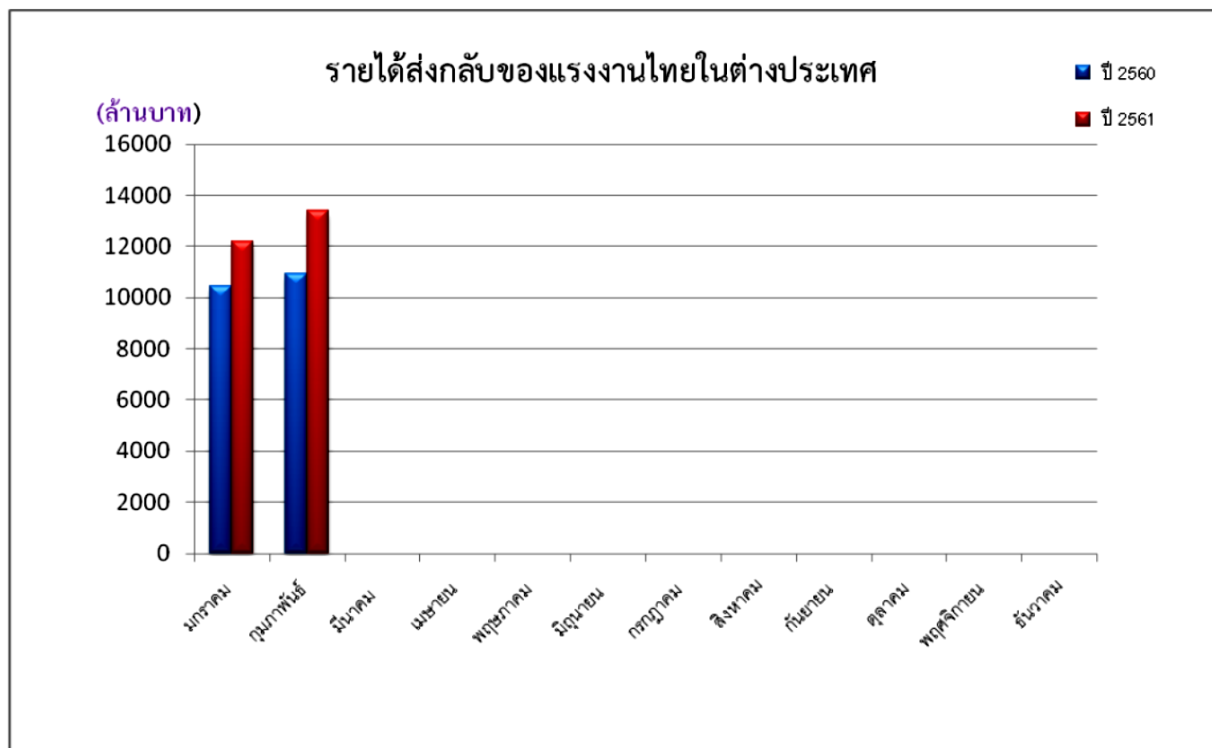
ส่งเสริม แต่ยังมีเรื่องขององค์กรแรงงานบางส่วนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และมีการสนับสนุนเฉพาะกลุ่มในการที่จะมีท่อน้ำเลี้ยง สิ่งที่ต้องทราบ คือ ให้ความเห็นเรื่องส่งผู้แทนไปประชุมที่ ILO ได้ คำถามคือ ต้องชัดเจน หลายข้อเขียนกว้างไป ต้องชัดเจนกว่านี้

การคุ้มครองแรงงาน พบว่า การเจรจาเพิ่มเป็น 5 วัน ผมมองว่ามา lobby พวกเราให้มากขึ้น เราตายหมดแน่ เพราะสายป่านสั้นกว่านายจ้างมาก พืพาทแรงงาน 24 ชั่วโมง ขยายเป็น 48 ชั่วโมง ของเรา 24 ชั่วโมง ก็แยะอยู่แล้ว การกระทำไม่เป็นธรรม มีการเพิ่มหลายเรื่องเข้ามา เช่น การขัดขวางการดำเนินงานของสภาองค์กรลูกจ้างที่เพิ่มเข้ามา แล้วพวกที่ไม่ได้เป็นสภาจะจัดวางตรงไหน คสรท. ถอนตัวจากคณะทำงานยกร่างของกระทรวงแรงงาน เพราะเราไม่เห็นด้วยที่แบ่งกฎหมายเป็น 2 ฉบับ เราจึงถอนตัวออกมา คนที่นั่งพิจารณาในนั้น คือ ผู้แทนสภาแรงงานทั้งนั้น แต่สุดท้ายกฎหมายก็ต้องบังคับใช้กับทุกคนอยู่แล้ว ดังนั้นต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้กับแรงงานทุกกลุ่มให้ได้จริงๆ

ต่อมาในเรื่องบทลงโทษ ควรเขียนว่าไม่ต่ำกว่า ไม่ใช่ไม่เกินเท่านั้นเท่านี้ ให้แรงงานข้ามชาติตั้งสหภาพแรงงานได้ ถือว่าก้าวหน้าและท้าทาย อีกอันหนึ่ง มาตรา 4 ไม่บังคับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ผมว่าต้องเปิดกว้าง เช่น ลูกจ้างข้าราชการ ถูกเอารัดเอาเปรียบ จะเอาอย่างไร คนเหล่านี้ควรได้รับการคุ้มครองเหมือนแรงงานกลุ่มอื่นๆเช่นกัน

สถิติแรงงาน

กราฟแสดงการเปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ
ผ่านธนาคารแห่งประเทศไทยปี 2561 กับ ปี 2560



เมื่อเปรียบเทียบรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ ปี 2561 กับปี 2560 พบว่ารายได้ส่งกลับ
เดือนกุมภาพันธ์ 2561 (13,376 ล้านบาท) สูงกว่าเดือนกุมภาพันธ์ 2560 (10,950 ล้านบาท) จำนวน 2,426 ล้านบาท

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 11 เมษายน 2561)

สรุปข่าวแรงงาน

เครือข่ายแรงงานภาคเหนือจัดงานวันกรรมกรสากล

เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2561 เครือข่ายแรงงานภาคเหนือนำโดยมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ สหพันธ์คนงานข้ามชาติร่วมกับสำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการสนับสนุนของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ได้จัดงานวันกรรมกรสากลโดยมีกิจกรรมทั้งภาควิชาการและงานรณรงค์

ใน ส่วน ของ งาน วิชาการ จัด ขึ้น ที่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีเวทีเสวนาในภาคเช้าและภาคบ่าย 2 เรื่องคือ “ชีวิตแรงงานวันนี้ในยุคไทยแลนด์ 4.0” และ “กลไกการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงาน” ซึ่งมีวิทยากรประกอบด้วยนักวิชาการในภาคเหนือและกรุงเทพฯ ผู้แทนจากองค์กรสหภาพแรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ สหพันธ์คนงานข้ามชาติ องค์กรพัฒนาเอกชน ประธานองค์กรบริหารส่วนตำบล(อบต.)คอนแก้ว เชียงใหม่ โดยมีผู้เข้าร่วมงานเกือบ 200 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในภาคเหนือ

หลังเสร็จจากกิจกรรมทางวิชาการในช่วงเย็น เดิมผู้จัดงานได้วางแผนให้ผู้เข้าร่วมงานเดินขบวนรณรงค์ชื่อเรียกร้องวันกรรมกรสากลจากลานอนุสาวรีย์สามกษัตริย์ไปยังสวนสาธารณะ”สวนบวกหาด” แต่ได้ถูกระงับอย่างกะทันหันโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ แม้ผู้จัดจะได้ชี้แจงว่าเป็นการจัดงานในวันกรรมกรสากลไม่ได้เกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ก็

ไม่เป็นผล ผู้ร่วมงานจึงต้องแยกย้ายกันเดินทางไปยังสวนบวกหาดเพื่อร่วมกิจกรรมอ่านบทกวีโดย “แสงดาว ศรัทธามั่น” กวีชื่อดังแห่งเชียงใหม่



เครือข่ายแรงงานภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วยองค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมสิทธิด้านแรงงาน กว่า 15 องค์กร นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และตัวแทนคนทำงานงานทุกสาขาอาชีพในพื้นที่ ได้ประเมินและพิจารณาถึงสถานการณ์ด้านแรงงานภายในพื้นที่ภาคเหนือ และพบว่ามีปัญหาต่างๆคือ

1) แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของภาคเหนือยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และไม่มีส่วนร่วมในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ

2) คนงานทำงานบ้านและคนทำงานในภาคเกษตรกรรมไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน รวมถึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

3) แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสิทธิ
 เภกเช่นแรงงานทั่วไปตามที่กฎหมายคุ้มครอง
 แรงงานกำหนด เช่น ไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้าง
 ขั้นต่ำ ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่ได้รับค่าจ้างใน
 วันหยุดและวันลาตามที่กฎหมายกำหนด ต้องทำงาน
 ล่วงเวลาโดยไม่สมัครใจ และเข้าไม่ถึงระบบ
 ประกันสังคม เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องอาชีพ และ
 เอกสารที่ใช้ในการขึ้นทะเบียน นายจ้างบางรายไม่ได้
 นำลูกจ้างไปขึ้นทะเบียนประกันสังคม และคนงาน
 ส่วนที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมก็ยังมีปัญหาการ
 เข้าถึงสิทธิประโยชน์ เช่น การใช้สิทธิเบิกเงิน
 สงเคราะห์บุตร และกรณีการรับเงินบำเหน็จชราภาพ

4) มีการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง
 ระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย

5) แรงงานในภาคบริการยังคงถูกเลือก
 ปฏิบัติและตีตราจากสังคม ด้วยเหตุผลของความ
 แตกต่างทางเพศ ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิด้าน
 สุขภาพเภกเช่นแรงงานทั่วไป



เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้
 เห็นถึงคุณค่าความสำคัญของคนทำงาน เครือข่าย
 แรงงานภาคเหนือ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลไทย
 รัฐบาลเมียนมา กระทรวงแรงงานและผู้ว่าราชการ
 จังหวัดเชียงใหม่

สำหรับข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลไทยมีดังนี้

1. ขอให้รัฐบาลไทยแก้ปัญหาการขึ้นทะเบียน
 แรงงานข้ามชาติ โดยเพิ่มจำนวนและ
 กระจายศูนย์บริการไปยังระดับอำเภอ มี
 ขั้นตอนดำเนินการที่สั้น ง่าย ใช้เอกสารน้อย
 และลดค่าใช้จ่ายลงให้น้อยกว่าที่เรียกเก็บอยู่
 ในปัจจุบัน เพื่อป้องกันการแสวงหา
 ประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติจากนายหน้า
2. รัฐบาลต้องเข้มงวดในการดำเนินการ
 ตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง
 แรงงาน เพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่อแรงงาน
 ทุกคนตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ
3. เพื่อเป็นการลดอคติและสร้างทัศนคติที่ดีต่อ
 แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย ขอให้รัฐบาล
 แก้ไขคำว่า “แรงงานต่างด้าว” ในกฎหมาย
 ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็น
 “แรงงานข้ามชาติ”
4. ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็น
 ค่าจ้างเพื่อชีวิต (living wage) ในอัตรา 450
 บาทต่อวัน เพื่อให้เกิดค่าจ้างที่เป็นธรรม
 คุ้มครองคนทำงาน และสมาชิกครอบครัว
 ตามที่ได้ยื่นข้อเรียกร้องไว้ในปี 2560
5. ขอให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO
 ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและ
 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และเร่ง
 ดำเนินการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98
 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจา
 ต่อรอง ภายในปี 2561
6. ขอให้รัฐบาลไทยเร่งดำเนินการรับรอง
 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มี
 คุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ภายในปี

2561 เพื่อส่งเสริมสิทธิของคนงานทำงานบ้าน

7. ขอให้รัฐบาลกำหนดให้แรงงานทุกคน ทุกอาชีพเข้าสู่ระบบประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
8. ขอให้รัฐบาลกำหนดให้พนักงานบริการ ผู้ทำงานบ้าน แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคเกษตรที่ไม่มีการจ้างงานกันตลอดทั้งปี เป็นอาชีพที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทุกฉบับ ไม่เลือกปฏิบัติ
9. ให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้ทุกอาชีพตามความสามารถของตน ขยายอายุของแรงงานข้ามชาติให้สามารถทำงานได้ถึงอายุ 60 ปี
- 10 ขอให้รัฐบาลประเทศไทยและรัฐบาลประเทศต้นทางมาปฏิบัติตามอนุสัญญา ILO 181 ว่าด้วยบริษัทจัดหางานเอกชน ตามมาตรา 7 บริษัทนายหน้าต้องไม่คิดค่าบริการใดๆ จากคนงานไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

(รายงานโดยนภาพร อติวานิชยพงศ์)

“เศรษฐกิจดิจิทัลกับแรงงาน 4.0 : วิฤติเก่าหรือโอกาสใหม่?”

วันที่ 25 เมษายน 2561 มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) และมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย ได้จัดสัมมนาเรื่อง“เศรษฐกิจดิจิทัลกับแรงงาน 4.0 : วิฤติเก่า หรือโอกาสใหม่?” ที่โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค ถนนราชปรารภ กรุงเทพมหานคร

นายอรรถนัฐ วันทนะสมบัติ นักวิจัยสถาบันเศรษฐกิจและแรงงานที่เป็นธรรม ได้นำเสนอ

ผลการวิจัย เรื่องระบบเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มกับผลกระทบต่อการทำงานของภาคบริการในประเทศไทย โดยสรุปได้ดังนี้ คำนิยามเศรษฐกิจแพลตฟอร์มเป็นเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน เป็นเศรษฐกิจแบบครั้งคราว เป็นการจับคู่ความต้องการของลูกค้า กับผู้เสนอขายสินค้าและบริการ เป็นกิจกรรมการซื้อขายสินค้า และการบริการ ที่มักปรากฏในรูปแบบกิจกรรมการเช่าซื้อ



ในกรณีการใช้แพลตฟอร์มสำหรับเรียกรถโดยสารส่วนตัวอย่างอูเบอร์ นักวิจัยโดยเฉพาะที่ศึกษาประสบการณ์ของคนงานที่มีความเห็นสอดคล้องว่า คนขับรถกับผู้โดยสาร ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในแง่การแบ่งปันในความสัมพันธ์ในความหมายที่เราเข้าใจกันแต่อย่างใด การจำแนกประเภทแรงงานดิจิทัล ตามลักษณะหน้าที่ของแพลตฟอร์มและประเภทของงานได้แก่ แรงงานตามความต้องการเฉพาะคราว แรงงานผ่านนายหน้าออนไลน์ และงานคัดลอกเนื้อหา ส่วนนักวิชาการด้านกฎหมายแรงงานในยุโรป และผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ยึดคํ่าว่างานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง หรือ Gig economy เป็นหลักในรายงานองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และจำแนก เศรษฐกิจที่ประกอบด้วย งานที่เรียกว่างานดิจิทัลชนิดทำจากที่ใดก็ได้ที่มีแพลตฟอร์มเป็นสื่อกลางระหว่างผู้เสนองานกับผู้รับทำงาน สามารถทำงานให้เสร็จจากที่ใดก็ได้ (crowdwork) กับงานตามความต้องการเสนอซื้อสินค้าหรือบริการ ที่ผ่านระบบปฏิบัติการ เป็นต้น

ในส่วนของผู้วิจัย เห็นด้วยกับข้อวิจารณ์ว่า เศรษฐกิจแพลตฟอร์มไม่ได้มีลักษณะการแบ่งปัน และปฏิเสธที่จะใช้คำว่าเศรษฐกิจแบ่งปัน แต่ใช้คำว่า เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ที่เป็นเศรษฐกิจพึ่งพาดิจิทัล แพลตฟอร์ม เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนซื้อขาย สินค้าและบริการ บนสมมุติฐานว่า เศรษฐกิจ แพลตฟอร์ม ลดต้นทุนธุรกรรม การแลกเปลี่ยน ทำให้ เกิดลักษณะงาน และความสัมพันธ์ใหม่ระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ฉะนั้นคำนิยามจึงมีนัยสำคัญ สองประการ แรก คือ เศรษฐกิจแพลตฟอร์มมี องค์ประกอบ คือ แพลตฟอร์มเช่นอุเบอร์ หรือแอร์บี แอนด์บี หรือ ผู้ให้บริการ เช่น คนขับอุเบอร์ และ ผู้รับบริการ หรือลูกค้า ประการที่สอง คือ กิจกรรม สัมพันธ์ใหม่ ทำให้เกิดช่องโหว่และความขัดแย้ง ภายในกรอบกฎหมาย และนิยามในการศึกษาแรงงาน แบบดั้งเดิม ซึ่งขอเรียกแรงงานทั้งหมดที่เข้ามา สัมพันธ์กับเศรษฐกิจแพลตฟอร์มว่า “แรงงานดิจิทัล” และยึดเอาการนิยาม และจำแนก “งานดิจิทัล” ประกอบด้วย งานเป็นครั้งคราว หรืองานรับจ้างแล้ว จบเป็นครั้ง ของเดอเสตฟาโน ที่แบ่งออกไปงาน ดิจิทัลตามความต้องการผ่านแอปพลิเคชัน และงาน ดิจิทัลที่ไม่อิงกับสถานที่ สามารถทำได้ก็ได้ ในแง่ งานประเภทแรกนั้นยังคงปรากฏของงานแลกเปลี่ยน สินค้าและบริการแบบดั้งเดิม คือการพบกันของผู้ให้ และผู้รับบริการในสถานที่จริง เช่นการบริการขนส่ง (อุเบอร์) ที่พัก (แอร์บีแอนด์บี) และทำความสะอาด (บีบีท) ซึ่งเป็นจุดสนใจหลักของรายงาน ขณะทีงาน นั้นผู้ทำงานรับงานผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ สามารถทำงานโดยเอกเทศ และส่งมอบผลผลิตไปยัง แพลตฟอร์มออนไลน์

ข้อสรุปกรณีงานวิจัยในต่างประเทศที่คน สนใจในการศึกษามากๆคือ เศรษฐกิจแบบ แพลตฟอร์ม สนใจสัญญาการจ้างงาน และผ่านการ

จ้างงานสนใจสภาพการทำงาน และรายได้ที่เพียงพอ ต่อการยังชีพจริงหรือไม่ และความท้าทายต่อการจ้าง งานด้วย เช่น การจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม อุเบอร์ถือ ว่าเป็นลูกจ้างหรือไม่ และมีผลผูกพันต่อการปฏิบัติ ของนายจ้างด้วยหรือไม่ในการจ้างงาน ซึ่งมีการ พ้องร้องเรื่องการเลือกปฏิบัติและการจ้างงานไม่เป็น ธรรม แต่ประเทศไทยจะเป็นเรื่องของความขัดแย้งที่ เป็นข้อกฎหมายที่ไม่ใช่เรื่องการเลือกปฏิบัติ ข้อที่ สนใจจะเป็นเรื่องของมาทำแล้วผิดกฎหมายหรือไม่ ซึ่งในต่างประเทศที่มีการถวณตามผู้โดยสาร แต่ยังไม่ ถึงกับข่มขืนเหมือนในต่างประเทศ จริงๆแล้วงานที่ ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้ แต่กลับถูก นำมาใช้ในการสร้างผลกำไรมากกว่างานที่มีคุณค่า และปัจจัยใดที่เป็นงานที่มีคุณค่า ซึ่งได้ศึกษากรณีอุ เบอร์ที่เชียงใหม่ได้สัมภาษณ์ผู้ขับอุเบอร์ มีทั้งเป็น รายได้เสริมในการส่งเสริมรายได้หลัก เช่นไกด์ที่มา ขับเพื่อขายทัวร์ ส่วนแอร์บีแอนด์บี ก็ได้สัมภาษณ์ใน กรุงเทพฯ และที่เชียงใหม่ด้วยที่มีการเปิดบ้านให้เข้า รายวัน



ข้อถกเถียงในประเทศไทยคือเรื่องของการ ให้บริการ และกฎหมายเป็นหลักในส่วนของอุเบอร์ คนใช้บริการมีความสุขกับการใช้แพลตฟอร์มของอุ เบอร์ เช่น การเรียกแท็กซี่ในกรุงเทพมีปัญหาการ มาของแพลตฟอร์มไม่มีปัญหาและการใช้บริการก็ตัด ปัญหาว่าแท็กซี่เรียกแล้วไม่ไปได้ แต่ที่เชียงใหม่ ขนส่งสาธารณะค่อนข้างลำบากด้วยเส้นทางที่ไกล เมือง แต่ทำให้คนใช้งานอุเบอร์มีความสุขมาก ผังของ

รู้จักโลกคนงาน

คนขับอุเบอร์ร้อยเปอร์เซ็นต์ตอบว่าดี แก้ปัญหาการที่ไม่สามารถทำงานปกติได้ การมาของอุเบอร์ทำให้ยืดหยุ่นในการทำงานได้ แต่เมื่อสอบถามลึกๆรู้สึกล่าช้า ถูกเอาเปรียบจากแพลตฟอร์มเช่นกัน มุมมองของรัฐก็แก้ไขโดยยึดกฎหมายเป็นหลักแต่ตามไม่ทันระบบการจ้างงานใหม่ๆแล้ว เรื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดจึงไม่ผิด แต่คนขับรถอุเบอร์ผิดเพราะรถไม่ได้จดทะเบียนสาธารณะ และไม่มีใบขับขี่สาธารณะ แต่ว่าในต่างประเทศจะถกเรื่องว่า คนขับเป็นแรงงานหรือไม่ และกฎหมายแรงงานจะคุ้มครองอย่างไรซึ่งผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากเล่าว่า การทำงานในกรุงเทพฯ การที่ไม่ได้พบเจอลูกและภรรยา จึงเห็นโอกาสในการที่จะขับอุเบอร์ที่เชียงใหม่เพื่อได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่พร้อมหน้าครอบครัว คนที่เคยป่วยเป็นอัมพฤกษ์ก็สามารถทำงานได้เมื่อรักษาหายแล้ว และหลายท่านก็ทำงานประจำอยู่แต่ก็เปลี่ยนมาขับอุเบอร์เป็นอาชีพหลักเพิ่มมากขึ้น หรือคนเกษียณอายุก็มาขับอุเบอร์เป็นรายได้เพิ่มอีกด้วย



ตัวแพลตฟอร์มทำให้ทราบว่าบริเวณไหนที่มีคนต้องการใช้รถมากๆจะมีการให้คนขับรถได้ไปอยู่ตรงนั้นและเพิ่มรายได้ให้ 1.4 เท่ามีการเก็บเงินเพิ่มที่ผู้โดยสาร ซึ่งค่าโดยสารถูกกำหนดที่แพลตฟอร์ม เดิมราคาค่าแท็กซี่กำหนดโดยรัฐเมื่อแท็กซี่ไม่ไปก็ร้องต่อรัฐได้ แต่การใช้บริการอุเบอร์ เป็นการกำหนดโดยแพลตฟอร์ม ซึ่งเดิมอาจลงทุนในการที่จะให้แรงจูงใจ แต่เมื่อมีคนขับมากขึ้นตอนนี้รายได้ก็ลดลงแล้วในปัจจุบัน เนื่องจากมีคนใช้แพลตฟอร์มมากขึ้น

แรงงานปรีกัสนีออนไลน์

หลังจากมีการรวมตัวกันของแพลตฟอร์มอุเบอร์กับแกร็บ (Grab)

ประเด็นแพลตฟอร์มใช้การ ประเมินผู้เข้าร่วมใช้แพลตฟอร์มอุเบอร์ ผ่านการให้บริการอย่างเช่นการไม่ปฏิเสธการรับผู้ให้บริการ และการประเมินคะแนนของผู้ให้บริการ ปัญหาที่พบคือ การที่คนขับรถอุเบอร์ได้มีการนำลูกที่ป่วยไปดูแลด้วย เนื่องจากหากปฏิเสธก็อาจไม่ถูกเรียกใช้อีกทำให้คนขับกลัวที่จะไม่ได้งานจากแพลตฟอร์มจนส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ด้วยเนื่องจากมีระบบการประเมินผ่านการให้คะแนนสูงๆเพื่อที่จะได้รับการเรียกใช้เมื่อมีคนเรียกทำให้แม้แต่การกินอาหารก็ไม่ได้กิน และการปฏิเสธผู้โดยสารก็มีผลต่อการให้คะแนนด้วยทำให้มีผลต่อการที่จะถูกเรียกเพื่อให้บริการแพลตฟอร์มแอร์บี แอนด์บี ที่มีการนำเอาห้องพักรายวัน หรือ บ้านพักมาให้บริการเป็นห้องพักรายวัน ซึ่งก็มีความผิดกฎหมายไม่ว่าจะข้อใดข้อหนึ่ง และผลคือว่าคนที่ต้องการเช่ารายเดือนอาจหาที่พักยากขึ้น ด้วยการให้พักเป็นรายวันเพิ่มมากขึ้น และมีรายได้ที่สูงกว่า แพลตฟอร์มบิไนท์ การจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้าน ทำให้กำหนดเวลาการทำงานบ้านได้มีความสะดวกมากขึ้น และตัวแพลตฟอร์มมีการประกันความเสียหายด้วย และทางแพลตฟอร์มประกันให้เมื่อมีการทำความเสียหายจากแม่บ้านได้ และการให้คะแนนทำให้เหลือที่จะให้แม่บ้านคนไหนมาทำงานให้ได้ ซึ่งแม่บ้านที่ทำงานเดิมทำเป็นรายเดือนก็ย้ายมาทำงานรายวันได้ มีค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง ค่านายหน้าจากแพลตฟอร์ม และคนที่แม่บ้านจะต้องรับภาระที่ต้องจัดหาเครื่องมือในการจัดการทำความสะอาด รวมถึงค่าเดินทางด้วย และได้มีการสอบถามเรื่องคนที่ทำงานบ้าน ซึ่งมีการทำงาน 3 ครั้งต่อวัน ค่าจ้างที่ได้รับสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำไม่มาก และ

รู้จักโลกคนงาน

ต้องมีการแบกรับภาระค่าเดินทางเอง ซึ่งทำงานได้วันละไม่เกิน 2 ชั่วโมงเท่านั้นต่อบ้าน ค่าแรงชั่วโมงละ 200 บาท ผู้ว่าจ้างจะเป็นคนให้คะแนนประเมินการทำงานของแม่บ้าน แต่ว่าแม่บ้านไม่สามารถที่จะให้คะแนนผู้ว่าจ้างได้ และการรวมกลุ่มแบบสหภาพแรงงาน หรือว่าสมาคมเพื่อการต่อรองด้านสวัสดิการ การจ้างงานมีน้อยมาก เพราะว่า กลัวจะถูกให้ออกจากระบบแพลตฟอร์มทำให้ไม่มีงานทำได้ แต่การรวมกลุ่มจะเป็นแบบรวมกันเพื่อพูดคุยปัญหาเท่านั้น แต่ก็จะมีคนเข้ามาดูพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มเพื่อประเมินไม่ให้เกิดปัญหาการเรียกร้องค่าจ้าง หรือการจ้างงานด้านสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เช่นระบบประกันสังคมที่ควรจะมีตามกฎหมายได้ นอกจากอาชีพการทำความสะอาด ยังมีอาชีพรับจ้างดูแลผู้ป่วยติดเตียง หรือคนพิการ

ตัวแทนผู้ประกอบการที่พักอาศัย กล่าวว่า ตนได้ใช้แพลตฟอร์มนำที่พักอาศัยจากเช่ารายเดือนมาให้เช่ารายวัน ซึ่งตอนนี้มีรายได้ดี ทำแอร์บีแอนด์บี ถูกคำมีคุณภาพมากกว่า ซึ่งมีการดูแลห้องพักให้ด้วย ซึ่งมีการแสดงความคิดเห็นได้ 2 ทาง และแรกๆเป็นการให้ห้องพักอย่างเดียว แต่ตอนนี้เริ่มที่จะต้องเหมือนกับโรงแรมมากขึ้นคือต้องมีการเพิ่มเรื่องของผ้าห่ม สบู่ แชมพูให้บริการด้วย จากเดิมไม่มีบริการตรงนี้ ซึ่งร้อยละ 3 ของค่าบริการแพลตฟอร์มเขาได้ อะไรบ้าง ซึ่งแพลตฟอร์มตรงนี้ มีการแข่งขันกันมากขึ้น ตอนนี้ขยายมากขึ้นในส่วนของลูกค้า แม้ว่าอาจไม่ได้อยู่ในสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งการเข้าพักแบบมาพักแล้วก็ไป การแข่งขันอาจกับบิสเนตโฮเทลมากกว่า โรงแรมขนาดใหญ่ ซึ่งในส่วนของอพาร์ทเมนต์ที่เปิดแบบนี้คิดว่าเกิดประโยชน์ ในประเทศเยอรมันนี้ โรงแรมเต็มตรงนี้มาแก้ได้ แต่ส่วนของประเทศไทยนั้นไม่เคยมีปัญหาเรื่องของการบริการโรงแรมขาดไม่เพียงพอในการให้บริการ กรุงเทพฯมีโรงแรม 13,000

แรงงานปรัศนีออนไลน์

ห้องในการให้บริการห้องพัก ความสัมพันธ์นั้นมีความต่างกัน

นายเฉลิม ชั่งทองมะดัน รองประธานสมาคมมอเตอร์ไซค์ กลุ่มโกไบค์ เป็นการรวมตัวกันในการพูดคุยเท่านั้น และจากประสบการณ์ที่ขับรถมอเตอร์ไซค์วันมา 30 ปี เดิมไม่ได้สนใจเรื่องใหม่ๆที่เข้ามาซึ่งไม่ได้รู้อนาคตว่าจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร ซึ่งได้เข้าร่วมการพัฒนา กับมอเตอร์ไซค์ หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็มีแกร็บไบค์มาแข่งอาชีพมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ซึ่งกระทบต่อวินมีใช้มอเตอร์ไซค์ป้ายดำมาวิ่งภายใต้แต่ละวินมอเตอร์ไซค์ต้องขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องก่อน และไม่สามารถให้บริการได้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้ ซึ่งได้มีข้อเสนอในการแก้ไขแต่ภาครัฐไม่ได้ให้ความสนใจที่จะแก้ไขปัญหาและไม่ให้การคุ้มครองสิทธิในการที่จะปกป้องคนที่ทำถูกกฎหมายได้ และในอนาคตก็คิดว่า น่าจะปรับตัวได้ในการให้บริการของมอเตอร์ไซค์ หากไม่ปรับตัวก็จะมีปัญหาเหมือนกับแท็กซี่เหมือนกัน การพัฒนาโกไบค์เพื่อมาใช้ในการเรียกมอเตอร์ไซค์ ได้มีการพัฒนาแอปพลิเคชันมาเพื่อให้บริการ ซึ่งผู้ลงทุนเป็นชาวมาเลเซีย และใช้กับมอเตอร์ไซค์ป้ายเหลืองการใช้ระบบแบบรับไม่แก้ปัญหาได้ ด้วยมองว่าแอปพลิเคชันถูกต้องตามกฎหมาย แต่คนที่เข้าระบบผิดกฎหมาย



นายบัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ นักวิชาการกฎหมายแรงงาน กล่าวว่า การใช้แพลตฟอร์มทำให้

รู้จักโลกคนงาน

คนหนึ่งคนสามารถเข้าถึงการจ้างงานหลายรูปแบบ และการเข้าถึงงานเหล่านี้มีอาชีพหลัก หรือมีความจำเป็นที่ต้องเข้าถึงงานเหล่านี้ และยังมีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนเครือข่าย และมีการต่อยอดงานเดิมที่มีอยู่ การทำงานงานอาชีพเสริมเพื่อหารายได้

การที่กล่าวถึงตลาดแรงงานด้านดิจิทัลน่าจะมีข้อมูลในกระทรวงดิจิทัล และเศรษฐกิจบ้าง ซึ่งคิดว่าในงานวิจัยควรมีในประเทศในแถบเอเชียด้วย ด้านประสบการณ์ที่อาจมากกว่าประเทศแถบยุโรป อเมริกา เนื่องจากอาจมีการตื่นตัวที่ต่างกัน ประเด็นในอเมริกาจะใช้กฎหมายต่างกันแต่ละมลรัฐ แต่ประเทศไทยนั้นใช้กฎหมายฉบับเดียวทั้งประเทศ ไม่มีแบ่งแยก แม้ว่าจะมีความต่างกันทางภูมิศาสตร์

การให้บริการนี้เป็นการควบคุมผ่านระบบข้อมูล การให้คะแนนคนให้บริการ เป็นระบบโปรแกรมในการตัดสินใจ แทนการใช้การควบคุมโดยการใช้ฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน เพื่อการจ้างงาน แต่การผ่านระบบใส่รหัสเข้าไปเพื่อควบคุมประเมิน



นายอนันต์ บวรเนาวรรักษ์ ผู้ตรวจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า ประเด็นการจ้างงานแบบแพลตฟอร์มเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และภาครัฐก็มีการปรับตัวเข้าด้านกฎหมาย เรื่องการใช้แพลตฟอร์มใหม่ๆมาใช้ในการให้บริการต่างๆ รวมถึงการทำงานด้วย ตามกฎหมายแรงงานยังถือว่าไม่ใช่การจ้างงาน แต่ภาครัฐมองว่าเป็นโอกาสในการเข้าถึงงาน ระบบการจ้างงานเป็นระบบที่อธิบายยากว่า แต่การใช้แพลตฟอร์มเรียกใช้

แรงงานปรัศนีออนไลน์

บริการ แล้วการประเมินจากผู้ว่าจ้าง หรือผู้ให้บริการ เหมือนกับการใช้ฝ่ายบุคคลมาประเมินการทำงานของลูกค้าในสถานประกอบการ

การใช้แพลตฟอร์มเมื่อมีการปฏิเสธการรับงานคือการปฏิเสธ แต่ไม่ได้บอกว่า ปฏิเสธด้วยเหตุผลอะไร เลือกไม่ได้ด้วยว่า จะทำหรือไม่ทำ เมื่อเข้าสู่ระบบ และแพลตฟอร์มเมื่อมีกำไรเขาก็ขาย ไม่ได้มีความผูกพัน หรือมีผลด้านกฎหมายใดในการที่จะปกป้องผู้ทำงานภายใต้ระบบแพลตฟอร์ม การทำงานแบบนี้เหมือนถูกเอาเปรียบตลอดเวลา และส่วนตัวคิดว่า ความสัมพันธ์ของความเป็นนายจ้าง ลูกจ้างหายไป ต่อรองไม่ได้เลย ซึ่งภาครัฐยังออกตัวช้าในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะพอจะหา ระบบมาดูแล ระบบก็ปรับตัวไปเป็นอย่างอื่นแล้ว อย่างอุเบอร์ก็ขายให้แกร็บโดยไม่มี ความผูกพันกัน ในความเป็นลูกจ้าง ซึ่งแพลตฟอร์มมีทั้งวิกฤตและโอกาส การจัดการด้านแกร็บหรืออุเบอร์นั้นมาจากต่างประเทศ แต่ว่า หากรัฐทำเองจะดูแลง่ายมากขึ้น หากเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเกิดขึ้นใครจะรับผิดชอบในกรณีการจ้างงานแบบนี้

สภาพแรงงานยุคดิจิทัล-กรอบแนวคิดและแนวทางการปรับตัว?

นางสาวปรีดา ศิริสวัสดิ์ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท กล่าวว่า การที่มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท สนใจ เรื่องการเปลี่ยนแปลงของสภาพแรงงาน ด้วยทั่วโลกเกิดความท้าทายมีการผลักดันแรงงานออกสู่ระบบมากขึ้น มีการจ้างงานอิสระ มีการจ้างงานผ่านระบบดิจิทัลหรือแพลตฟอร์ม มีสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงกับแรงงานทางด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ ภาวะโลกร้อนที่ทำให้เกิดการย้ายงาน หรือการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีใหม่ ตามสถานะภูมิอากาศ และสภาพแรงงานมีความเป็นตัวแทนในการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง ซึ่งก็

รู้จักโลกคนงาน

ต้องมีการปรับตัว และกำหนดชะตากรรมของตัวเองได้ ไม่ใช่แค่การรวมตัวเพื่อเรียกร้องแค่เรื่องตัวเอง



สหภาพแรงงานมีการปรับตัวเข้าสู่ระบบโลกาภิวัตน์ มีความสร้างสรรค์ และกรอบแนวคิดทฤษฎีวิเคราะห์และขยายผลกรณีอื่นๆ ได้ด้วย ซึ่งก็มีการทำงานด้านวิชาการ ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สังเคราะห์เชิงอำนาจระหว่างกัน และมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลง ว่าอำนาจของแรงงานมี 4 แหล่งคือ มีกรอบแนวคิด คือ 1. อำนาจเชิงโครงสร้าง คืออำนาจที่แรงงานอาจมีตำแหน่งแห่งที่ในระบบเศรษฐกิจ หากไม่มีการทำตรงนั้น จะทำให้เกิดการชะงักขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามตรงนั้นได้ 2. อำนาจเชิงองค์กร คือการรวมกลุ่มของคนงาน ที่มีการจัดตั้ง อำนาจในสถานประกอบการ อุตสาหกรรม และทางด้านการเมืองที่มีการโยกหลายระดับ 3. อำนาจเชิงสถาบัน คือ เมื่อในอดีตเมื่อมีการต่อสู้แล้วได้รับการต้อนรับ และถูกนำมาในรูปของกฎหมาย 4. อำนาจทางสังคมที่จะทำให้เกิดการ อธิบายสาธารณะได้ อำนาจทางสังคมจะช่วยในการขยายอำนาจให้แข็งแกร่งมากขึ้น และมีจำกัดในการแก้กฎหมายเชิงสถาบันได้ เช่น แรงงานประเทศฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ รัฐบาลเห็นว่า แรงงานมีคุณค่าเป็นผู้ที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นต้น

กรณีศึกษา รูปแบบที่ 1 คือต้องจัดตั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีทั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบทำงานร่วมกัน และดูว่า จะมีการต่อรองกันอย่างไร ช่วยกันว่า จะต่อรอง

แรงงานปรีกัสน์ออนไลน์

อย่างไร ตัวอย่างที่น่าสนใจ กรณีในประเทศอินเดีย กรณีหาบเร่แผงลอยที่รวมตัวต่อรองกับภาครัฐได้ และกรณีคนงานรักษาความปลอดภัยที่ประเทศเคนย่า ที่มีการตั้งสหภาพแรงงานเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง แรงงานภาคขนส่งที่ประเทศยูกันดาที่เดิมมีสหภาพแรงงาน และต่อมาออกนอกระบบเลยมีการรวมกลุ่มกัน เพื่อลดการคุกคามจากตำรวจ และแรงงานภาคขนส่งที่เป็นผู้หญิงก็ได้รับการยอมรับมากขึ้น และกรณีศึกษาแรงงานที่เป็นทุนระดับโลกที่มีกิจกรรมกับทุนระดับโลกบางรายมีเงื่อนไข กำหนดเวลาที่ต้องเสร็จตามกำหนด ซึ่งก็มีการพูดถึงความไม่เป็นธรรมได้หากพบว่าการเอาเปรียบ เพื่อสร้างการต่อรอง และกลไกการร้องเรียน OECD ที่เจ้าของบริษัทที่อยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้วต้องยอมรับ หากมีการเอาเปรียบก็สร้างร้องเรียนเพื่อให้มีการใช้กลไกร้องเรียนเพื่อให้หันมาดูแลได้ ซึ่งกลไกต่างๆที่มีต้องมีการสร้างเครือข่าย มีการรวมกลุ่มทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อการรณรงค์ร่วมกันได้ จากตัวอย่างประเทศบราซิลที่มีการร้องเรียนการก่อสร้าง สนามกีฬาโอลิมปิก2016 ที่มีการละเมิดสิทธิแรงงาน ด้านความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ทางสหภาพแรงงานBWI ที่มีการเรียกร้องให้นายจ้างรับฟังเรื่องสภาพการจ้าง และสิทธิแรงงานมากขึ้น ซึ่งมีการร้องไปที่คณะกรรมการโอลิมปิกเพื่อให้แก้ไขปัญหายังมีกรณีประเทศตุรกีเองสถานการณ์แรงงานก็ไม่ค่อยดีเท่าไร แต่ด้วยสหภาพแรงงานก็ตั้งได้ ซึ่งเป็นฝ่ายขวาก็เห็นด้วยกับรัฐ แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนผู้นำใหม่ก็มีการลุกขึ้นมาทำยุทธศาสตร์เพื่อฟื้นฟูการจัดตั้งสหภาพแรงงานใหม่ มีการเชื่อมโยงกับสมาพันธ์แรงงานสากล และสมาพันธ์ขนส่งระหว่างประเทศเป็นต้น เป็นความสามารถที่จะเชื่อมโยงระหว่างประเทศได้ ด้วยผู้นำแรงงานเป็นนักกิจกรรมมาก่อนก็

รู้จักโลกคนงาน

มีการวางแผนที่ชัดเจนมากขึ้นด้วยการจัดกรอบความคิดเพื่อการทำงานที่สำเร็จ

แนวร่วมระหว่างแรงงานกับการเมือง บทเรียนนี้คือ มองว่า แรงงานต้องสร้างแนวร่วมกับภาคสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน และการเมือง ซึ่งแรงงานเองต้องมีการวางแผน และมียุทธศาสตร์ในการทำงานตรงนี้ แต่ก็ถือว่า ร่วมได้แต่ต้องเป็นอิสระด้วย ซึ่งกรณีสหภาพแรงงานในบราซิล ได้ผู้นำแรงงานอย่าง ลูลา (นายลูอิส อิกนาซิโอ ลูลา ดา ซิลวา) เป็นประธานาธิบดี ถือเป็นยุคทอง แต่เมื่อมีวิกฤติทางเศรษฐกิจ พรรคแรงงานก็ได้รับผลกระทบ เมื่อมีความพ่ายแพ้ทางการเมือง แรงงานก็ได้รับอำนาจทางการเมือง สังคม แต่เมื่อมีวิกฤติสังคมก็ไม่ให้ความเชื่อถือต่อแรงงานด้วย ซึ่งก็ถือว่า องค์กรสหภาพแรงงานมีพลังในการขับเคลื่อนและผลักดันทางปัญหาได้ ประเทศอูรูกวัย ก็มีพรรคพันธมิตรขององค์กรแรงงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการก่อตั้งรัฐบาล และสามารถรักษาความเป็นตัวตนแรงงานได้ สหภาพแรงงานในบราซิลสามารถที่จะให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น และประเทศเวียดนามที่กำลังปรับองค์กรและประเทศมาเลเซียก็มีการปรับตัว เรียกร้องให้กับแรงงานข้ามชาติ มีการต่อรองให้แรงงานข้ามชาติด้วย ซึ่งการสหภาพแรงงานมีการรวมตัว เจริญต่อรอง การทำงานกับสังคม องค์กรเอกชนทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น แต่ว่า ก็มีการปรับเปลี่ยนในระบบการจ้างงาน แรงงานต้องมีการปรับตัวมีการวางแผนในการจัดการมากขึ้น ภายใต้ทรัพยากรที่มี ซึ่งประเทศไทยมีทรัพยากรมากแค่ไหน ทรัพยากรของเรา กลายเป็นอำนาจหรือยังไง เพราะอะไร?

นายบุญสม ทาวจิตร ประธานเครือข่ายสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง เครื่องเรือน และคนทำไม้แห่งประเทศไทย(BWICT) กล่าว

แรงงานปรัศนีออนไลน์

ว่า การใช้อำนาจของขบวนการแรงงานไทยใช้อย่างไร ทรัพยากรมีแค่ไหน และใช้ทรัพยากรอย่างไร ทั้งอดีต และปัจจุบัน ยุคก่อนต้องนั่งระดมกันไปเพื่อหนุนช่วยพี่น้องแรงงานที่มีการชุมนุมเนื่องจากเค็ดรื้อน แต่ยุคนี้เป็นยุคดิจิทัล การชุมนุมมีการสื่อสารกันอย่างไร ส่งกำลังใจ กดถูกใจให้ และเมื่อการสื่อสารทางโซเชียลมีเดียสามารถเข้าไปได้ทุกที่ ไม่ใช่เพียงสวัสดิการเท่านั้น การหนุนช่วยกันอย่างไร อย่างกรณีอินเดียไม่ได้มีกฎหมายแต่เขารวมตัวกันเรียกร้องให้เกิดกฎหมายมาคุ้มครองและการเรียนรู้ของแรงงานทั่วโลกต้องการศึกษามากกว่ากฎหมาย ไม่ใช่คุยกันแค่ภายใต้กฎหมายเท่านั้น



บทบาทขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ถูกใช้ในการปกป้องเมื่อมีการละเมิดสิทธิแรงงาน กรณีการสร้างสนามฟุตบอลในประเทศกาตาร์ เป็นการรณรงค์ทุกประเทศ เนื่องจากเกิดปัญหาการละเมิดสิทธิ การทำงานในสภาพที่เลวร้าย รณรงค์กับทางกรรมการฟีฟ่า มีการใช้สื่อรณรงค์และมีการให้ใบแดงกับประเทศกาตาร์ ก็ทำให้แรงงานได้รับการดูแลด้านสวัสดิการที่ดีมากขึ้น

ประเทศไทย ขบวนการแรงงานมีทรัพยากรและอำนาจมี แต่ใช้ได้แค่ไหน และการเข้ามีส่วนร่วมกับการเมืองหรือยังหากไม่ได้เป็นสมาชิกพรรคการเมืองก็ไม่ทราบว่าจะเลือกใครเข้าไปทำงานทางการเมือง เมื่อไม่รู้ว่าเลือกใครก็ไม่ได้รับการดูแล สุดท้ายก็ต้องมีการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง

รู้จักโลกคนงาน

วันนี้การชุมนุมก็ทำไม่ได้ การยื่นข้อเรียกร้องของแรงงานทำได้ แต่ว่า ทางการเมืองรัฐของนายทุนเข้าก็ไม่ให้ แม้แต่รัฐบาลชุดนี้ก็ตาม แรงงานควรต้องมีพรรคการเมืองเป็นของตนเอง



นางสาวศิริจรรยาพร แจ้ทองหลาง สหภาพแรงงานวาย เอส ภัณฑ์ กล่าวว่า กรณีแรงงานนอกระบบที่ฮ่องกงก็มีการรวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องในการดูแลทางสวัสดิการ อินโดนีเซีย มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานลูกจ้างคนทำงานบ้าน แบบเคาะประตูบ้าน เพื่อหาสมาชิก คนทำITที่อินเดียที่ทำงานจำนวนมาก การจัดตั้งคนกลุ่มนี้ยากมาก มีการจัดรถรับส่ง และมีพื้นที่ส่วนตัวในการทำงานจึงยากมาก มีการใช้วิธีไปหาผู้ปกครองที่บ้าน เพื่อให้บอกลูกหลานมาสมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีแอปพลิเคชันในการรับสมัครสหภาพแรงงาน มีข้อมูลข่าวสารให้เห็นเกี่ยวกับแรงงานเพื่อให้แรงงานได้รับข้อมูล และสมัครเป็นสมาชิก ที่ยูกันดาที่มีการเข้าไปเป็นลูกค้าในส่วนของสหภาพแรงงานขนส่ง โดยความีปัญหาเรื่องห้องน้ำ ทางสหภาพแรงงานก็เข้าไปสร้างห้องน้ำสาธารณะเพื่อให้บริการดูแลแรงงานขนส่ง ซึ่งทำให้แรงงานขนส่งเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพ มีการสำรวจความต้องการและแก้ปัญหาเพื่อให้เขาเห็นความสำคัญในการมีสหภาพแรงงาน ซึ่งเรื่องสัดส่วนผู้หญิงก็มีการกำหนดสัดส่วน กำหนดไว้เป็นพื้นที่สำหรับผู้หญิง ซึ่งก็สะท้อนถึงองค์กรแรงงานของเราไม่มีการกำหนดเรื่องสัดส่วน และเงินในการทำกิจกรรมสำหรับ

แรงงานปรัศน์ออนไลน์

ผู้หญิงเลย ขนาดกัมพูชายังมีการกำหนดเรื่องเหล่านี้ไว้ มีการกำหนดแพลตฟอร์ม โกเจ็กในSPMI ซึ่งเป็นองค์กรสหภาพแรงงาน ที่ต้องการที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานกับกลุ่มคนขนส่ง ขับมอเตอร์ไซค์ที่มีการกรอกใบสมัคร มีการจ่ายค่าจ้าง มีระเบียบข้อตกลง และเห็นว่าแพลตฟอร์มนี้เป็นนายจ้าง ซึ่งการต่อสู้นี้ทำให้ทางกระทรวงแรงงานในอินโดนีเซียยอมรับว่าแพลตฟอร์มนี้เป็นนายจ้างเนื่องจากการสมัครงานซึ่งประเทศไทยก็อาจมีทางออกบ้างหากจะมีการรวมกลุ่มกันในกรณีแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้น มีการอ้างศาลสูงที่ตัดสินกรณีอุเบอร์เป็นนายจ้างคนขับรถอุเบอร์

รศ.ดร.นภาพร อดิวนิชยพงศ์ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่า สหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางเป็นรูปแบบหนึ่งของการปรับตัวของสหภาพแรงงานที่ต้องปรับตัวเพื่อให้ยังมีบทบาทเป็นตัวแทนของแรงงานและมีบทบาททางสังคมในยุคดิจิทัลที่รูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนไป ซึ่งขณะนี้รูปแบบการจ้างงานแรงงานในระบบเหลือน้อย และมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาจำนวนมาก และมีรูปแบบการจ้างแรงงานนอกระบบมากขึ้น เช่น การจ้างงานแบบแพลตฟอร์ม นอกจากนี้การปรับตัวด้านเทคโนโลยีในยุคอุตสาหกรรม 4.0 กระทบต่อการจ้างงาน สหภาพแรงงานต้องการปกป้องสิทธิของแรงงานทุกประเภท และถ้าเป็นสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ต้องปกป้องทั้งผลประโยชน์ของแรงงานและสังคมด้วย

ในการประชุมของสมาชิกรILO ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก หัวข้อ อนาคตของแรงงานที่เราต้องการ ผู้นำแรงงานประเทศต่างๆที่เข้าประชุมมีการกล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ต้องเป็นประโยชน์ต่อคนงานและ

รู้จักโลกคนงาน

ครอบครัวประโยชน์ไม่ใช่แค่เข้าสู่ยุคดิจิทัลแล้วคุณภาพชีวิตแรงงานต่ำลง ข้อเสนอคือ ให้มีการขยายฐานมวลชนออกไปนอกจากแรงงานในระบบ ไปสู่แรงงานนอกระบบ และแรงงานข้ามชาติ ซึ่งประเทศไทยมีความพยายามที่จะทำเรื่องนี้ โดยสหภาพแรงงานบางแห่งมีการเปิดรับแรงงานข้ามชาติเข้าเป็นสมาชิก และในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีบางองค์กรแรงงานอย่างเช่น คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยมีการรณรงค์เรื่องสิทธิสวัสดิการแรงงานนอกระบบด้วย ผู้นำแรงงานหญิงจากประเทศญี่ปุ่นกล่าวไว้ว่าสหภาพแรงงานต้องขยันและเป็นฝ่ายรุกจึงจะแก้ไขปัญหาได้ และผู้นำแรงงานบางท่านเสนอว่า ต้องร่วมมือกับรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม



ในการปกป้องผลประโยชน์ของสังคม สหภาพแรงงานต้องมีจุดยืนที่ก้าวหน้า มีการกล่าวถึงตัวอย่างของต่างประเทศ กรณีการนำเงินบำนาญชราภาพไปลงทุนในกิจการที่สร้างปัญหาโลกร้อน สหภาพแรงงานต้องออกมาเคลื่อนไหวต่อต้านเพราะกองทุนบำนาญชราภาพเป็นเงินที่คนงานร่วมกันจ่ายสมทบ ส่วนในประเทศไทยเมื่อเร็ว ๆ นี้ สหภาพแรงงานเข้าไปสนับสนุนการต่อสู้ของชาวบ้านที่ออกมาคัดค้านการก่อสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหินที่จังหวัดกระบี่ โดยมีคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.) ออกแถลงการณ์สนับสนุนการต่อสู้ของชาวบ้าน และคัดค้านการก่อสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหิน แต่สหภาพแรงงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตกลับ

แรงงานปรีกัสน์ออนไลน์

ออกมาสนับสนุนการก่อสร้างโรงไฟฟ้าถ่านหินจึงเป็นเรื่องยากของการแสดงจุดยืนของการเป็นสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม จุดยืนและแนวคิดของสหภาพแรงงานต้องชัดเจนก่อน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของแรงงานได้

ประเด็นเรื่องการเชื่อมระหว่างแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และแรงงานข้ามชาติ คงต้องสร้างจิตสำนึกทางชนชั้นของแรงงานเพื่อก้าวข้ามรูปแบบการจ้างงานและอคติด้านชาติพันธุ์ เดิมคสรท.มีโครงสร้างองค์กรซึ่งสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบและ แรงงานข้ามชาติ ในส่วนของสหภาพแรงงานบางแห่งมีการรับแรงงานข้ามชาติเป็นสมาชิกแล้ว จะทำอย่างไรให้มีการรับแรงงานนอกระบบเข้าเป็นสมาชิกได้บ้าง?

การแก้ปัญหาขบวนการแรงงานต้องแก้ปัญหาทั้งปัญหาภายใน และภายนอกพร้อมกัน ไม่สามารถรอให้ภายในเข้มแข็งก่อนแล้วจึงไปช่วยคนอื่น การที่เราทำให้ขบวนการแรงงานในภาพรวมเข้มแข็ง อาจส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาภายในได้ด้วย