



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

# แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.34 NO.388 JANUARY 2020 ปีที่ 34 ฉบับที่ 388 มกราคม 2563



## เปิดแล้ว ! พิพิธภัณฑ์แรงงานโตโยต้า พิพิธภัณฑ์แห่งแรกของสหภาพแรงงาน

- สหภาพแรงงานโตโยต้า เปิดพิพิธภัณฑ์แรงงานแห่งแรกในสถานประกอบการ
- คนส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม : หุ่นส่วนธุรกิจ หรือแรงงาน ?
- รูปแบบการจ้างงานในอนาคตกับการคุ้มครองทางสังคม
- คาดไตรมาสแรกปี'63 ตกลงงาน 5 หมื่นคน เตรียมเพิ่มชดเชยว่างงาน
- สก๊อตว่างงาน 9 จังหวัดอุตสาหกรรม / สถานประกอบการที่ใช้ ม.75



## 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](mailto:apfirc@hotmail.com), [apfirc@gmail.com](mailto: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](mailto:apfirc@hotmail.com)

คณะผู้จัดทำเนื้อหา : รศ.ดร.นาพร อติวานิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ นางสาวสุธิดา ลีนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

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

แรงงานปรัศน์ออนไลน์ ฉบับที่ 41 (388) สวัสดิ์ปีใหม่ 2563 หลังจากได้พักผ่อนหยุดงานกันพอสมควร ก็กลับมาเริ่มต้นกันใหม่ มีข้อสังเกตว่า ช่วงปีใหม่นี้ในกรุงเทพมหานคร การจราจรหนาแน่นมากกว่าทุกปี ในขณะที่การเดินทางเข้าออกต่างจังหวัดไม่ติดขัดสาหัสเท่าปีที่ผ่านมา คล้ายกับว่าในภาวะเศรษฐกิจซบเซาอย่างที่เป็นอยู่ คนกรุงเทพฯ เดินทางไปเที่ยวต่างจังหวัดน้อยลงเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย มีแต่คนที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเท่านั้นที่จำเป็นต้องกลับไปเยี่ยมครอบครัว

ในด้านสถานการณ์โลก ปีใหม่ 2563 เริ่มต้นด้วยความกลัวว่าอาจเกิดสงครามระหว่างสหรัฐอเมริกากับอิหร่าน จากการที่สหรัฐฯ ได้สังหารนายพลของอิหร่าน ซึ่งหากมีสงครามขนาดใหญ่เกิดขึ้นก็จะยิ่งซ้ำเติมปัญหาเศรษฐกิจโลกและส่งผลกระทบต่อประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เมื่อหันกลับมาดูบรรยากาศทางการเมืองในประเทศไทย ปัญหาที่สะสมมาตั้งแต่หลังการเลือกตั้ง

24 มีนาคม 2562 หลายเรื่อง คงจะมีคำตอบที่กระจ่างชัดภายในเดือนมกราคมนี้ โดยเฉพาะการตัดสินยุบพรรคการเมืองที่เป็นคู่แข่งของรัฐบาล ในขณะที่วาระเดียวกันกิจกรรม “วิ่งไล่ลุง” และ “วิ่งเชียร์ลุง” ที่จะจัดขึ้นในวันที่ 12 มกราคมนี้ ก็คงจะยิ่งตอกย้ำข้อความขัดแย้งทางการเมืองให้เด่นชัดขึ้นอีกครั้ง

ในช่วงความขัดแย้งทางการเมือง ระหว่างปี 2548-2557 ประชาชนกลุ่มต่างๆ รวมทั้งสหภาพแรงงานได้เข้าสู่ความขัดแย้งโดยเลือกข้างตามที่ตนเองเห็นชอบ ขณะนี้เวลาผ่านไปหลายปีแล้วยังไม่มีการสรุปบทเรียนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต โดยเฉพาะผู้นำมวลชนกลุ่มต่างๆ รวมทั้งผู้นำขบวนการแรงงานทำให้เราไม่มีบทเรียนที่จะส่งมอบต่อผู้นำรุ่นใหม่เพื่อให้ต้องทำผิดซ้ำเหมือนในอดีตที่ผ่านมา

กลับมาสู่ปัญหาเฉพาะหน้าของคนงานแรงงานปรัศน์ ฉบับนี้ได้นำเสนอแง่มุมทางกฎหมายของคนงานขับรถส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์มซึ่งเป็นธุรกิจที่กำลังเติบโต ทำயที่สุดแล้วคนงานจะมีอำนาจต่อรองและได้รับค่าตอบแทนที่

เป็นธรรมก็หนีไม่พ้นที่จะต้องมีการรวมตัวและสื่อสารข้อมูลระหว่างกัน

ในภาวะที่สังคมไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุ ความกังวลเรื่องที่อยู่ในอนาคตกองทุนประกันสังคมจะไม่มีเงินพอจ่ายบำนาญและบำเหน็จชราภาพให้แก่ผู้ประกันตนปรากฏมานานแล้ว อีกทั้งอัตราเด็กเกิดใหม่ที่ลดลงเรื่อยๆ ก็จะทำให้ขาดแคลนคนที่จะทำงานมาเสียภาษีให้รัฐและจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคม แนวคิดเรื่องการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปปล่อยกู้เพื่อเพิ่มทุนเงินกลับมาอีกครั้ง แต่ถูกคัดค้านจากผู้นำแรงงาน สนใจติดตามอ่านได้ใน *แรงงานปริทัศน์* ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอเชิญชวนผู้อ่าน *แรงงานปริทัศน์* หาโอกาสไปชมพิพิธภัณฑ์แรงงานโตโยต้าที่สำนักงานสหภาพแรงงานโตโยต้า จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งถือเป็นพิพิธภัณฑ์แรงงานแห่งแรกที่ทำขึ้นในสถานประกอบการโดยความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างเพื่อให้แรงงานรุ่นหลังได้รับรู้ประวัติศาสตร์การต่อสู้ของสหภาพแรงงานและเกิดจิตสำนึกที่จะพัฒนาขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานต่อไป

## บทความ 1

# คนส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม : หุ้นส่วนธุรกิจ หรือ แรงงาน ?

ชฤทธิ มัสกรี

นักกฎหมายแรงงาน/กนยความ



เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2562 ผมได้มีโอกาสไปร่วมเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในประเด็น รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซค์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม พุดให้เข้าใจง่ายๆก็ให้นึกถึงแอปพลิเคชันหรือเพจที่เราสั่งอาหารออนไลน์ ให้เขามาส่งยังที่พักหรือที่บ้าน หรือที่ไหนตามที่เราต้องการนั้นแหละครับ งานนี้จัดโดยมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท หรือที่เรียกกันว่าFES และศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย โดยจัดที่โรงแรมเซนจูรี่ปาร์ค กรุงเทพมหานคร

หัวข้อที่ประชุมสัมมนากันนั้น เป็นผลจากการศึกษาวิจัยร่วมกันระหว่างFES และ สถาบันเศรษฐกิจและแรงงานที่เป็นธรรม ซึ่งมีอาจารย์เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทจกร และอาจารย์วรุด ตูลารักษ์ (หากไม่เป็นอาจารย์ก็ขอเรียกอาจารย์นะครับ) เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในการศึกษาวิจัย งานวิจัยนี้ต่อเนื่องมาจากการวิจัยชิ้นแรก คือ แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ ซึ่งมีอาจารย์อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และอาจารย์เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทจกร ได้ร่วมกันทบทวนการศึกษาวิจัย โดยการสนับสนุนของFES ซึ่งผมเองก็เพิ่งได้รับเอกสารงานวิจัยมาว่าจะหาเวลาศึกษาเรียนรู้ต่อไปครับ ผมเรียกงานวิจัยเหล่านี้ว่า งานวิจัยเพื่อชีวิต เพื่อความสุข

ของมวลมนุษยชาติครับ ขอการวะผู้มีส่วนในงานนี้  
ทุกคนครับ

คลินิกกฎหมายด้านแรงงานฉบับนี้ ก็จะเป็น  
การพูดคุย เล่าเรื่อง หรือตั้งประเด็นให้ทุกท่านได้  
ช่วยกันขบคิดในเรื่องงานส่งอาหารในระบบ  
แพลตฟอร์มนะครับ

ก่อนอื่นก็ต้องขอสรุปสาระสำคัญที่ผู้วิจัยเขา  
ค้นพบจากการศึกษาวิจัย ดังนี้

### ประเด็นแรก

**เทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือเทคโนโลยีดิจิทัล** ที่  
งานวิจัยเรียกว่าแพลตฟอร์มดิจิทัล หมายถึง กลุ่ม  
ธุรกิจได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือหรือกลไก  
ในการเชื่อมธุรกิจร้านอาหาร กับผู้บริโภค รวมทั้งได้  
ดึงกำลังแรงงานที่เรียนว่าคนขี่มอเตอร์ไซด์รับส่ง  
อาหาร(ต่อไปจะเรียกว่าคนส่งอาหาร) ให้เข้ามา  
ทำงานรับใช้ธุรกิจที่ควบคุมแพลตฟอร์มดังกล่าว ได้  
ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในเรื่องของงาน การ  
จ้างงาน หรือความสัมพันธ์ในการจ้างงานอย่างไรบ้าง

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล ทำ  
หน้าที่นำเสนอคนส่งอาหารและการจัดส่งอาหารทั้ง  
ต่อธุรกิจร้านอาหารและผู้บริโภค แพลตฟอร์มจึงมี  
สถานะไม่ต่างจากนายจ้างของคนส่งอาหาร

### ประเด็นที่สอง

ผู้วิจัยใช้คำว่า **“นิเวศน์ทางธุรกิจ”** โดยเน้น  
ย้ำว่า บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มให้ความสำคัญกับ  
นิเวศน์ทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง เครือข่ายขององค์กรต่าง  
ๆ ทั้งธุรกิจร้านอาหาร ผู้จัดหาวัตถุดิบ /สินค้า ผู้  
กระจายสินค้า ลูกค้า คู่แข่งทางธุรกิจ รวมทั้ง  
หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งสินค้า  
และบริการให้แก่ผู้บริโภค โดยบริษัทแพลตฟอร์ม จะ  
ทำหน้าที่เชื่อม ดึง และร้อยเรียงส่วนต่าง ๆ ดังกล่าว  
ให้เข้ามาอยู่ในระบบของแพลตฟอร์ม ผมพยายามนึก  
ถึงการสร้างอาณาจักร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล  
และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ จากประเทศจีน  
และอเมริกา เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างหรือกรณีศึกษา



### ประเด็นที่สาม

**กระบวนการผลิตงาน การควบคุม กลยุทธ์  
ของแพลตฟอร์ม**

แต่ละแพลตฟอร์มอาจมีแนวทาง วิธีการ  
หรือกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไป เช่น บางแพลตฟอร์ม  
อาจเข้มงวดและจำกัดการรับสมัครคนส่งอาหาร  
เนื่องจากการฝึกอบรมโดยบริษัทแพลตฟอร์ม จนมีผล

ให้เปรียบเทียบว่าแพลตฟอร์มไหน มีทักษะฝีมือสูงกว่ากัน

แอปพลิเคชัน คือ ศูนย์กลางของการทำงาน เนื่องคนส่งอาหารต้องทำงานทุกอย่างผ่านแอปพลิเคชัน ไม่ว่าในเรื่อง การรับรายการอาหาร ตรวจสอบรายละเอียด นำทาง ส่งมอบงาน รายงานผล และรับคำยืนยันการได้รับค่าตอบแทน นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องคนส่งอาหารอาจถูกระงับการทำงานชั่วคราว หากปฏิเสธงานเกินจำนวนที่กำหนด หรือหากลูกค้าให้ผลการประเมินต่ำกว่าที่กำหนด สภาพการณ์ดังกล่าวนี้ ยังจะถือว่าเป็นการรับจ้างทำของ หรืองานอิสระ หรือเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกับบริษัทแพลตฟอร์ม อยู่หรือไม่



### ประเด็นที่สี่(สุดท้าย)

สถานะของคนส่งอาหาร สภาพการจ้าง ภาระ และผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งอนาคตของงานส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม

กลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์มได้ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการจ้างหรือการทำงานที่ซับซ้อนขึ้น มีการใช้คำสื่อความหมายสถานะของคนส่งอาหารให้สอดคล้องกับแนวคิดของธุรกิจ เช่น เป็นงานอิสระ คนทำงานอิสระ เป็นงานรับจ้างทั่วไปดังที่เรียกกันว่าจ้างทำของ (ผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง) มิใช่จ้างแรงงาน (นายจ้างกับลูกจ้าง) คนงานส่งอาหารก็มีความสัมพันธ์ในงานกับผู้บริโภค และธุรกิจร้านอาหารด้วยเช่นกัน

ประเด็นจึงควรพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับคนส่งอาหาร มีสถานะทางกฎหมายเป็นอย่างไร เช่น เป็นนายจ้างกับลูกจ้างหรือไม่ หากเป็นก็สามารถบังคับใช้กฎหมายแรงงานได้ทุกฉบับ แต่ถ้าหากไม่เป็น ก็จะมีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบหรือแรงงานที่ไม่มีนายจ้าง ซึ่งจะต้องพิจารณากันต่อไปว่า แรงงานกลุ่มนี้ มีปัญหาเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมในเรื่องใดบ้าง เช่น การคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการรวมตัวรวมทั้งระบบสวัสดิการและการประกันสังคม

ท่านใดสนใจในประเด็นนี้ ลองประสานงานกับคุณปรีดา ศิริสวัสดิ์ เจ้าหน้าที่ของFES หรือสถาบันเศรษฐกิจและแรงงานที่เป็นธรรมคุณะครับ หรืออาจจะมีการเผยแพร่ในเว็บไซต์นะครับ

### ข้อควรพิจารณา

#### ประการแรก

คงจำกันได้แน่ครับ ภายหลังที่ประเทศไทยเจอภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ที่เรียกว่าต้มยำกุ้ง หรือวิกฤติอัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา ในปี 2541ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ พวกกันปรับรูปแบบการจ้างงาน มีการจ้างงานรูปแบบใหม่ๆ เช่น การจ้างเหมาค่าแรง การจ้างงานระยะสั้น การส่งงานอุตสาหกรรมให้รับไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ก็เพื่อลดภาระทางกฎหมายในฐานะนายจ้าง อันเป็นการลดต้นทุนการผลิตที่มีนัยสำคัญจนก่อให้เกิดกำลังแรงงานในภาคนอกระบบขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่กฎหมายแรงงานที่มีอยู่ไม่อาจใช้บังคับได้ เนื่องจากแนวคิดทางกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานเฉพาะผู้ที่ป็นนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น

โสมเนทและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จึงมีการศึกษาวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอข้อเรียกร้องและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และนำเสนอกฎหมายภาคประชาชน นับแต่ปี 2542 จนกระทั่งปี 2553 จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ภาคประชาชนองค์กรพัฒนาเอกชนและนักวิชาการที่รักความเป็นธรรมเห็นคเนน่อยกับภารกิจนี้อย่างมาก

อย่างไรก็ตาม จนถึงทุกวันนี้ ก็ยังไม่อาจกล่าวได้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครองดูแลอย่างเป็นธรรม หรือมีเกียรติมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ดังที่คาดหวังไว้ ทำให้อดคิดไม่ได้ว่านอกจากกระบวนการทางวิชาการ การขับเคลื่อนเสนอแนะกฎหมายโดยภาคประชาชนเองที่มีองค์กรพัฒนา

เอกชนและนักวิชาการที่รักความเป็นธรรมสนับสนุน นั้น เรายังจะต้องทำภาระงานอื่นได้อีกบ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมความเป็นธรรมให้แก่คนทำงานในสถานการณ์ใหม่ เพราะดูเหมือนว่า กว่าเราจะได้กฎหมายใช้เวลานานมาก ได้กฎหมายมาแล้ว ก็ยังเป็นปัญหาการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายอีกและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ยังสามารถมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนางานได้อีกหรือไม่ เพราะใช้ว่ากฎหมายจะบันดลทุกสิ่งอย่างได้ ยังคงต้องร่วมกันขบคิดและขับเคลื่อนในประเด็นนี้กันต่อไปนะครับ



<https://board.postjung.com/>

แต่เหตุที่ต้องทำกฎหมายเป็นการเฉพาะก็ด้วยเหตุว่า ความสัมพันธ์ในการจ้างงานของงานที่รับไปทำที่บ้านไม่ชัดเจนตามสัญญาจ้างแรงงาน เพราะ

แนวคิดทางกฎหมายยึดถือเรื่องการมีอำนาจในการควบคุม บังคับบัญชาและลงโทษ เป็นประเด็นชี้ขาดว่าเป็นนายจ้างกับลูกจ้างหรือไม่ ประกอบกับกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน หรือมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน มีสาระที่ไม่สอดคล้องกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

**ประเด็นที่ว่า ธุรกิจพยายามหลีกเลี่ยงหนีความเป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อไม่ต้องรับผิดชอบในสิทธิแรงงาน จึงเป็นกรณีที่มีความชัดเจนมาตั้งแต่ปี 2542 แล้ว จึงไม่น่าแปลกใจอะไร หากบริษัทแพลตฟอร์มจะสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงานแบบที่มีให้นายจ้างลูกจ้างขึ้นมา**



<https://www.xn--42c2dgos8bxc2dtcg.com/>

## ประการที่สอง

จากการสัมภาษณ์ในวันดังกล่าว **หลายความเห็นเรียกร้องให้บริษัทแอปพลิเคชัน ปฏิบัติต่อคนส่งอาหาร ในฐานะนายจ้าง และดำเนินการให้คนส่งอาหารได้รับสิทธิและสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงาน** เนื่องจากพิจารณาจากสภาพและธรรมชาติของงาน ภาระงาน ตลอดจนการควบคุมคนส่งอาหารแล้ว ประกอบกับในหลายประเทศ รัฐบาลก็ได้ดำเนินการให้งานนี้อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายแรงงาน

**ประเด็นข้อพิจารณาของเราก็คือว่า** หากเราให้ถืองานส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์มเป็นสัญญาจ้างแรงงาน คือเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อจะได้เข้าระบบในกฎหมายแรงงาน ซึ่งมีอยู่ประมาณ 15 ฉบับ โดยอ้างว่า บริษัทแพลตฟอร์มมีการควบคุม บังคับบัญชา และใช้แรงงานคนส่งอาหารใกล้เคียงกับความเป็นนายจ้าง ก็สามารถบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานได้ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่าด้วย มาตรฐานขั้นต่ำทั้งหมด พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ว่าด้วย ความปลอดภัยเนื่องจากการทำงาน พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการประกันสังคม และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ในขณะที่งานส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม เกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ใหม่ อาศัยปัจจัยของเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกลไกบริหารจัดการและขับเคลื่อน ซึ่งพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็ว ซึ่งกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่เดิม มิได้มีพื้นฐานรองรับสถานการณ์การจ้างงานหรือการทำงานแบบใหม่นี้ คิดว่า ถ้าเราเปลี่ยนหลักคิดเป็นว่าคนส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม ก็คือแรงงาน หรือคนทำงาน ซึ่งจะต้องได้รับหลักประกันสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ได้รับการส่งเสริมพัฒนาควบคู่กับการคุ้มครองแรงงาน ด้วยระบบการบริหารจัดการใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้อง อาศัยหลักนิเวศน์ทางธุรกิจที่บริษัทแพลตฟอร์มนำมาใช้มาส่งเสริมพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้ให้เติบโตเป็นธรรมชาติไม่ดีกว่าหรือ ซึ่งหากพิจารณาหลักการทำงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสี่เสาหลัก ก็น่าจะสอดคล้องกับการจ้างงานแบบใหม่ นอกจากนี้ โครงสร้างและกลไกของกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ยังไม่ตอบโจทย์เรื่องนิเวศน์ทางธุรกิจเลยครับ ไม่ตอบแม้กระทั่งการบูรณาการในการบังคับใช้กฎหมายครับ

มีการพูดกันว่า ควรหิบบงานส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์มเพื่อศาลแรงงานเป็นคดีตัวอย่างดีใหม่ ที่สัมมนายังมีได้คุยในประเด็นนี้กันมานานัก แต่ผมขอให้ข้อสังเกตไว้เบื้องต้นว่า หากการฟ้องคดีทำให้คนส่งอาหารชนะและศาลวินิจฉัยว่าบริษัทแพลตฟอร์มเป็นนายจ้าง คนส่งอาหารเป็นลูกจ้าง บริษัทฯก็ยังมีอำนาจและศักยภาพที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบและความสัมพันธ์ในการทำงานเสียใหม่ ให้พ้นจากความสัมพันธ์แบบนายจ้างกับลูกจ้างได้ ซึ่งก็จะไม่ช่วยแก้ไขปัญหานาในอนาคตและไม่มีความยั่งยืน ในที่สุดเราก็ต้องกลับมาช่วยคิดและค้นหาแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองคนทำงานในสถานการณ์

ใหม่อีกดี ว่าในมิติกฎหมายและมิติอื่น ๆ ควรจะมีแนวทางกันอย่างไรดี น่าจะเหมาะสม กลุ่มประโยชน์สอดคล้องและยั่งยืนกว่าครับ

### ประการที่สาม

มีการถกเถียงกันว่า งานส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม คล้ายกับลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกับบริษัทแพลตฟอร์ม เห็นว่า หากพิจารณาหลักการความเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกันนั้น จะต้องได้ความว่า มีการลงทุนลงแรงหรือลงปัจจัยการผลิตร่วมกัน อาจเป็นเงิน หรือทรัพย์สิน หรือแรงงานก็ได้ และประสงค์แบ่งปันผลกำไรกันและกัน ที่สำคัญคือต้องรับความเสี่ยงร่วมกัน มิใช่เอาแต่สุขหรือกำไรส่วนทุกซ์และหนี้สินไม่รับรู้ ซึ่งหากพิจารณาข้อเท็จจริง คงเห็นตรงกันว่า ไม่น่าจะเข้าข่ายความเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ

ร่วมงานกับเรา



ด่วน!

พนักงานรับส่งอาหาร

Part-Time

ทำงานเวลา 17.00-21.00 น. ค่าจ้าง 240 บาท + ค่าเที่ยวส่งอาหาร 20-45 บาท / เที่ยว  
รับสมัครผู้มีรถจักรยานยนต์ - ใบขับขี่ อายุ 17 - 25 ปี นักศึกษา - ผู้ว่างงาน

**เฉลี่ย 390 - 450 บาท**

เขตลาดพร้าว เขตรัชดา เขตพระนคร เขตปทุมวัน  
เขตบางรัก เขตยาวราช เขตพระนคร เขตป้อมปราบฯ

ID LINE 0803238498

ส่งผ่าน  ส่งถึง <http://www.parttimepantip.com/>



ในแง่ของแนวคิด เห็นว่าน่าสนใจศึกษาพิจารณาความเป็นไปได้ อย่งไรก็ตาม ก็มีคำถามเกิดขึ้นในวงประชุมสัมมนาว่า คนส่งอาหารไม่คิดจะ

ดำเนินงานในลักษณะผู้ประกอบการ หรือกลุ่มอาชีพแพลตฟอร์มส่งอาหารบ้างหรือ ในส่วนนี้ยังถกเถียงกันไม่มาก คงต้องฝากประเด็นไปคิดไตร่ตรองดูนะครับ

## ประการที่ดี

ในประเด็นความเป็นอิสระที่ธุรกิจแพลตฟอร์ม นำมาถ่วงอ้างและโฆษณาใน งานวิจัยที่ระบุไว้ชัดเจนว่า น่าจะหมายถึงฝั่งบริษัทแพลตฟอร์มมากกว่า มิใช่คนส่งอาหาร เนื่องจากบริษัทมีอิสระอย่างเต็มที่ในการกำหนดราคา ทั้งค่าบริการและค่าตอบแทนของคนส่งอาหาร และยัง สามารถผลักหรือส่งต่อให้คนส่งอาหารเป็นผู้แบกภาระในต้นทุนยานพาหนะ เชื้อเพลิงในการขนส่ง การซ่อมบำรุง ค่าเสื่อมราคา แม้กระทั่งการประกันอุบัติเหตุของคนส่งอาหาร



อิสระที่เข้าใจกัน น่าจะหมายถึงอิสระตรงที่ ไม่มีหัวหน้างาน หรือการบังคับบัญชาแบบเดิม ๆ มาจ้ำจี้จ้ำไช คุ้ยแค้นใจทั้งวันตลอดเวลาการทำงาน

หากทำผิดแม้เพียงเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างก็ลงโทษทางวินัยโดยออกไปเดือน และกฎหมายแรงงานระบุว่า หากถูกจ้างกระทำผิดซ้ำ(ในเรื่องที่ถูกไปเดือนแล้ว) นายจ้างย่อมเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรมแล้ว ไม่มีสิทธิในค่าเสียหายใดจากการเลิกจ้างนั้น

แต่เมื่ออยู่ในภาพรวม ก็มีกฎระเบียบต่าง ๆ เต็มไปหมด กฎการรับส่งอาหาร กฎการขับรถ กฎการปฏิบัติต่อลูกค้าและร้านอาหาร กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติภายใต้แอปพลิเคชัน แล้วก็ต้องเร่ง ส่งงานให้ได้มากที่สุดขึ้นที่สุด เพื่อค่าตอบแทนที่คาดหวังไว้เหมือนกับมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ที่แข่งกันรับส่งผู้โดยสารให้ได้มากที่สุด ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่านำมาซึ่งความเสี่ยงทางสุขภาพของคนขับรถเอง และความไม่ปลอดภัยบนท้องถนนของทุกคน

## ประการที่ห้า(สุดท้าย)

ตลอดเวลาที่ผมได้ร่วมแลกเปลี่ยนในเรื่องนี้ เห็นความตั้งใจของทีมงานวิจัยที่พยายามจะใช้องค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างความเป็นธรรมในประเด็นนี้ เห็นองค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรแรงงานที่ห่วงใยและปรารถนาให้เพื่อนคนทำงานด้วยกันมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับหลักประกันเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ โดยเสมอภาคเท่าเทียม

ประเด็นหนึ่งที่ถูกย้าหลายครั้งคือ คนส่งอาหารจะต้องรวมตัวกัน จะต้องสื่อสารถึงกัน ต้องช่วยเหลือกัน และจะต้องประสานกับเครือข่ายอาชีพอื่นๆ ที่สำคัญในงานนี้มีตัวแทนของคนส่งอาหารเข้ามาร่วมเล่าเรื่อง ให้ข้อมูลข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งแน่นอนย่อมมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน เช่น แทบจะหาเวลาพบกัน คุยกันยังไม่ค่อยจะได้เลย และรูปแบบการรวมตัวจะเป็นแบบไหน จะมีขั้นตอนที่เหมาะสมอย่างไร จากการแลกเปลี่ยนความเห็นกัน ก็พอจะเห็นทางว่า ตัวแทนของแต่ละส่วน คงต้องมาจับเข้าคุยกันอีก ข้อมูลเชิงลึกก็อาจจะต้องรวบรวมเพิ่มเติม ต้องศึกษาทั้งปัจจุบันและดูแนวโน้มด้วย ข้อค้นพบและ

ประโยชน์ต่างๆ จากงานวิจัยและการสัมมนา ก็คงต้องนำไปเผยแพร่ ขยายผล หรือทำให้เป็นการขับเคลื่อน

โดยสรุป เกิดคณะหรือตัวแทนภาคส่วนต่างๆ ที่จะมาประสานงานกัน คุยกัน และวางแผนงานร่วมกัน เพื่อต่อยอดและทำให้เกิดดอกออกผลยิ่งขึ้นไป นับเป็นงานวิจัยและงานสัมมนาที่มีคุณค่า ยิ่ง รอชื่นชมความสำเร็จและดอกผลร่วมกันนะครับ ท่านใดมีความรู้ ประสบการณ์ หรือมีเครือข่ายในประเด็นนี้สามารถประสานกับองค์กรที่กล่าวถึงในตอนแรกได้เลยครับ สวัสดีครับ

## บทความ 2

# แรงงานประสานเสียง ประกันสังคมคือสวัสดิการ ค่านายกฯนำเงิน สปส.ปล่อยกู้

วาสนา ลำดี  
voicelabour

ย้อนหลังไปเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2562 ที่ นายธีระพงษ์ วงศ์วิลาส เลขานุการคณะรัฐมนตรี ได้ทำหนังสือด่วนที่ นร 0505/ว 459 แจ้งถึงข้อสั่งการ ของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และ รมว.กลาโหม ให้ส่วนราชการรับทราบ ว่า ในการ ประชุมคณะรัฐมนตรี (กรม.) เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2562 โดยนายกรัฐมนตรี ได้มีข้อสั่งการหลัก ๆ คือ

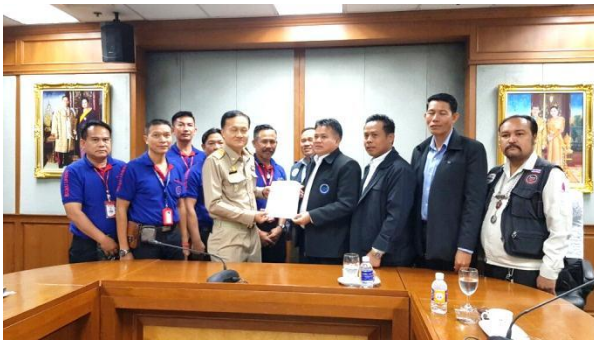
1.ให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์(กรม ประมง) เร่งรัดการขึ้นทะเบียนผู้ทำการประมงให้ ครบถ้วนทุกกลุ่ม รวมทั้งรวบรวมและบริหารจัดการ ข้อมูลทะเบียนผู้ทำการประมงให้เป็นปัจจุบัน เพื่อ ประโยชน์ในการพิจารณากำหนดแนวทาง และ มาตรการในการดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ทำการ ประมง ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.ให้กระทรวงแรงงาน(สำนักงาน ประกันสังคม) เป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง กระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณา ความเป็นไปได้ในการกำหนดแนวทางและมาตรการ



ในการบริหารจัดการเงินกองทุนประกันสังคมให้เกิดประโยชน์ และตอบสนองแก่ความต้องการของผู้ประกันตนได้มากยิ่งขึ้น เช่น การกู้ยืมเพื่อการลงทุน หรือการกู้ยืมเพื่อรายจ่ายจำเป็นอื่นๆ

โดยระบุว่า ข้อเสนอของนายกรัฐมนตรียังคงใช้เป็นแนวทางในการบริหารราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ในขั้นตอนการปฏิบัติหน่วยงานจะต้องดำเนินการโดยยึดถือกฎหมายระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก



ผลจากคำสั่งดังกล่าวได้มีผู้นำแรงงานระดับชาติออกมายื่นหนังสือ และให้สัมภาษณ์คัดค้านการนำเงินประกันสังคมไปปล่อยกู้ตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอ โดย เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (ALCT) พร้อมด้วยสมาชิกได้เข้ายื่นหนังสือแก่ ประธาน และคณะกรรมการประกันสังคม (บอร์ดสปส.) เรื่อง คัดค้านการนำเงินประกันสังคมไปให้การกู้ยืมเพื่อการลงทุนหรือการกู้ยืมเพื่อรายจ่ายจำเป็น ที่สำนักงานประกันสังคม

จังหวัดนนทบุรี ซึ่ง ปลัดกระทรวงแรงงาน นายสุทธิสุโกศล ประธานบอร์ดสปส. และนายทศพล กฤตพงศ์วิมาน เลขาธิการสปส.ได้รับหนังสือข้อเรียกร้องครั้งนี้

นายมานิตย์ พรหมการีย์กุล ประธานสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (ALCT) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การมายื่นหนังสือพร้อมสมาชิกจากหลายองค์กรนั้น ด้วยต้องการ “คัดค้านการนำเงินประกันสังคมไปให้การกู้ยืมเพื่อการลงทุน หรือการกู้ยืมเพื่อรายจ่ายจำเป็นอื่นๆ” เพราะการที่จะนำเงินกองทุนประกันสังคมไปใช้จ่ายต่างๆอื่นใดต้องอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติ (พรบ.)ประกันสังคม และกฎหมายที่บัญญัติไว้เท่านั้น ซึ่งกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้จัดสวัสดิการแก่ผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ซึ่งเงินที่สมทบมาเพื่อจัดสวัสดิการเท่านั้น และเป็นการร่วมจ่ายสมทบจากผู้ประกันตน โดยการจะนำเงินไปลงทุนที่เป็นกองทุนที่มั่นคงและปลอดภัยเป็นหลักการบริหารกองทุน

โดยก่อนหน้านี้ เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2562 นายชาติ ลอยสูง รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ให้สัมภาษณ์กับทางช่อง 7 และสำนักข่าวอิสรว่า “ไม่เห็นด้วย เพราะเงินกองทุนประกันสังคม เป็นเงินที่ถูกจ้างและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุน ใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลลูกจ้างที่เจ็บป่วย ทุพพลภาพ คลอด

บุตร และเสียชีวิต จ่ายเงินประกันการว่างงาน และยังมีเงินบำเหน็จบำนาญชราภาพ แม้ว่าเงินกองทุนประกันสังคมจะมีกว่า 2.1 ล้านล้านบาท แต่ก็ต้องหมุนเวียนใช้สอย อีกทั้งการปล่อยกู้โดยไม่มีหลักค้ำประกัน เท่ากับขาดหลักประกันความเสียหาย ที่จะเกิดขึ้นได้กับกองทุน และนายชาติยังกล่าวอีกว่า สำนักงานประกันสังคมสามารถบริหารจัดการเงินกองทุนประกันสังคมให้เกิดประโยชน์ได้ โดยการปล่อยกู้ยืม แต่ต้องกำหนดให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธินั้นก่อน ไม่ใช่เป็นกลุ่มทุน ภายใต้เงื่อนไขดอกเบี้ยการกู้ยืมและหลักทรัพย์สินค้ำประกันต่ำกว่าธนาคารกำหนด เพราะหากไม่ทำเช่นนั้นจะไม่มีผลแตกต่างจากเงินกู้ของธนาคารเลย ทำให้ผู้ประกันตนเข้าไม่ถึงสิทธิในการกู้ยืม ทั้งนี้ จะต้องรอดูหลักเกณฑ์เงื่อนไขอีกครั้งหนึ่ง”

อีกมุมของแนวคิดที่ไม่เห็นด้วยต่อการนำเงินสปส.ไปปล่อยกู้ นายมนัส โกศล ประธานเครือข่ายประกันสังคมคนทำงาน (คปค.) ได้ให้สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2562 <https://www.hfocus.org/> ว่า “ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคมฯ ไม่สามารถนำเงินมาปล่อยกู้ให้ผู้ประกันตนได้ เพราะหากทำเช่นนั้นก็จะเกิดปัญหาผู้ประกันตนหลังไหลเข้ามาสู่ สุดท้ายจะกระทบกองทุนภาพรวม อาจล้มได้ ไปจนถึงเงินบำนาญของผู้ประกันตนทุกคน ดังนั้น หากจะปล่อยกู้ให้กับผู้ประกันตนและคิดดอกเบี้ยนั้น ตนไม่เห็นด้วย เนื่องจากขณะนี้สถานการณ์การเลิกจ้างมีมากขึ้น จึงไม่รู้ว่าหากกู้ไปแล้วจะเอาเงินที่ไหนจ่ายคืน แต่จะสนับสนุนหากเกิดว่า หากเป็นการให้ผู้ประกันตนในลักษณะของการนำเงินบำเหน็จบำนาญบางส่วนใช้

โดยมีเงื่อนไข แต่ก็ต้องยอมรับว่า เมื่อถึงวันรับเงินบำนาญ เงินจะลดน้อยลง เพราะต้องหักส่วนที่เอาไปใช้ก่อนแล้ว” และนายมนัส กล่าวอีกว่า “หากจะปล่อยกู้ให้กับนายจ้าง ผู้ประกอบการ จริงๆ เคยทำมาแล้ว โดยทำเป็นโครงการร่วมกับทางธนาคาร ซึ่งมีเงื่อนไขเยอะมาก โดยนายจ้าง หรือผู้ประกอบการที่ประสบปัญหาการดำเนินการ และต้องการเงินก็มาขอกู้ผ่านโครงการของสำนักงานประกันสังคม ร่วมกับธนาคารได้ มีวงเงิน 10,000 ล้านบาท แต่ 3 ปีที่ผ่านมาใช้ไป 5,000 ล้านบาท อย่างไรก็ตาม ในเรื่องการกู้เงินนั้น หากสำนักงานประกันสังคมจะทำก็ต้องทำร่วมกับธนาคาร โดยสามารถใช้เงิน 10 เปอร์เซ็นต์จากกองทุนไปลงทุนได้ แต่ก็มีเงื่อนไขจำนวนมาก รวมไปถึงการให้ผู้ประกันตนกู้ซื้อบ้านก็จะทำเป็นโครงการ แต่ในส่วนที่นายฯ ออกมาเรื่องนี้ ตนไม่เห็นใจ ในฐานะเครือข่ายผู้ประกันตน”



จะเห็นได้ว่าผู้นำแรงงานในสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์ฯ และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย เครือข่ายประกันสังคมคนทำงาน ได้ออกมายื่นหนังสือรวมถึงให้สัมภาษณ์กับสื่อมวลชนต่อแนวคิดคัดค้านพร้อมทั้งข้อเสนอซึ่งมีความต่างกันอยู่บ้างอย่างเช่น ทางคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย โดยนายชาติ ลอยสูง รอง

ประธานฯมองว่าหาก “สามารถบริหารจัดการเงินกองทุนประกันสังคมให้เกิดประโยชน์ได้ โดยการปล่อยกู้ยืม แต่ต้องกำหนดให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธินั้นก่อน ไม่ใช่เป็นกลุ่มทุน ภายใต้เงื่อนไขดอกเบี้ยการกู้ยืมและหลักทรัพย์ค้ำประกันต่ำกว่าธนาคารกำหนด”



ค้านนายมนัส โกศล เสนอว่า “หากจะปล่อยกู้ให้กับผู้ประกันตนและคิดดอกเบี้ยนั้น ตนไม่เห็นด้วย เนื่องจากขณะนี้สถานการณ์การเลิกจ้างมีมากขึ้น จึงไม่รู้ว่าหากปล่อยไปแล้วจะเอาเงินที่ไหนจ่ายคืน แต่จะสนับสนุนหากเกิดว่า หากเป็นการให้ผู้ประกันตนในลักษณะของการนำเงินบำนาญบางส่วนมาใช้โดยมีเงื่อนไข” และมีข้อเสนอส่วนนายจ้างว่า “หากจะปล่อยกู้ให้กับนายจ้าง ผู้ประกอบการ จริงๆ เคยทำมาแล้ว โดยทำเป็นโครงการร่วมกับทางธนาคาร ซึ่งมีเงื่อนไขเยอะมาก โดยนายจ้าง หรือผู้ประกอบการที่ประสบปัญหาการดำเนินการ และต้องการเงินก็มาขอผ่านโครงการของสำนักงานประกันสังคม ร่วมกับธนาคารได้ มีวงเงิน 10,000 ล้านบาท แต่ 3 ปีที่ผ่านมาใช้ไป 5,000 ล้านบาท” ซึ่งผู้นำแรงงานเสนอ “ปล่อยกู้ได้แต่ต้องผ่านธนาคาร”

ส่วนของทางสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย นอกจากขอคัดค้าน ในการจะนำเงินไปปล่อยกู้ยืมนอกเหนือจากหลักการและกฎหมายที่กำหนดไว้ พร้อมขอเรียกร้องเพิ่มเติม

1. ให้กรรมการประกันสังคมติดตามเงินที่รัฐบาลค้างชำระกองทุนประกันสังคม
2. ให้แก้ไข พรบ. ประกันสังคมให้ผู้ที่ได้รับเงินบำนาญสามารถเข้าเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ เช่น การเจ็บป่วย ทุพลาภาพ และ เสียชีวิต
3. ให้แก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคม มาตรา 40 เพิ่มทางเลือกให้รักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยได้

อีกประเด็นที่อยากให้ทางบอร์ดประกันสังคมดำเนินการคือให้ทวงถามเงินสมทบที่รัฐบาลค้างจ่ายอยู่ราวๆ 6.6 หมื่นล้านบาทด้วยเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนสปส. โดยประเด็นการทวงถามเงินค้างจ่ายนั้นทางคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยก็เป็นอีกองค์กรที่เรียกร้องมาตลอดต่อรัฐบาลด้วย

แม้ว่าท้ายสุดแล้วทางภาครัฐ(15 พ.ย.2562) โดยโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรีได้เปิดเผยกับผู้จัดการออนไลน์ว่า ที่ผ่านมา พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และ รมว.กลาโหม ได้เน้นย้ำถึงการใช้จ่ายประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม โดย

มอบหมายให้สำนักงานประกันสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ หากติดขัดในเรื่องข้อกฎหมายก็ให้พิจารณาตามที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ประกันตนและประชาชน ซึ่งเบื้องต้นได้รับรายงานว่า พ.ร.บ. กองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้ให้อำนาจสำนักงานประกันสังคม (สปส.) นำเงินประกันสังคมไปปล่อยสินเชื่อได้โดยตรง เนื่องจากผิดวัตถุประสงค์ของกองทุนที่มีความมุ่งหมายเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน และ สปส. ไม่ใช่สถาบันทางการเงินตามระเบียบของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) จึงไม่อาจจะพิจารณาสินเชื่อได้ตามอำนาจหน้าที่ และทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนประกันสังคม

อาจพิจารณานำเงินกองทุนไปจัดทำ “โครงการลงทุนทางสังคม” ได้ โดยนำเงินฝากกับสถาบันการเงินที่เข้าร่วมโครงการไปปล่อยสินเชื่อตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันการเงินกำหนด หรือที่เรียกว่าเป็นการให้สินเชื่อทางสังคมโดยอ้อม แต่ทุกอย่างต้องทำด้วยความรอบคอบตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายและระเบียบ รวมถึงกรอบงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งที่ผ่านมาโครงการลักษณะดังกล่าวจะใช้ในกรณีจำเป็นเท่านั้น เพราะมีข้อจำกัด เช่น ปังจัยเสี่ยงด้านศักยภาพการชำระคืนสินเชื่อของผู้ประกันตน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม(13พ.ย.2562)ทางสื่อมวลชนผู้จัดการออนไลน์ ยังได้นำข้อมูล ผลการดำเนินการบริหารการลงทุนประกันสังคม กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ล่าสุด ระบุว่าสถานะเงินลงทุนของกองทุนประกันสังคม ในปี 2562 มีเงินลงทุนรวมจำนวน 2,044,921 ล้านบาท แบ่งออกเป็นหลักทรัพย์มั่นคงสูงร้อยละ 79.42 หลักทรัพย์เสี่ยงร้อยละ 20.58 จำแนกตามแหล่งลงทุนในประเทศร้อยละ 89.86 ต่างประเทศร้อยละ 10.14 จำแนกตามประเภทหลักทรัพย์ แบ่งเป็นเงินฝากร้อยละ 4.62 ตราสารหนี้ร้อยละ 76.41 ตราสารทุนร้อยละ 14.15 หน่วยลงทุนอสังหาริมทรัพย์ร้อยละ 2.90 หน่วยลงทุนโครงสร้างพื้นฐานร้อยละ 1.07 หน่วยลงทุนทองคำร้อยละ 0.53 และโครงการลงทุนทางสังคมร้อยละ 0.32 สามารถสร้างผลตอบแทนการ



ลงทุนกองทุนประกันสังคมได้จำนวน 5,976 ล้านบาท

ส่วนสถานะเงินลงทุนของกองทุนเงินทดแทน มีเงินลงทุนรวมจำนวน 64,972 ล้านบาท แบ่งออกเป็นหลักทรัพย์มั่นคงสูงร้อยละ 74.84 หลักทรัพย์เสี่ยงร้อยละ 25.16 จำแนกตามประเภทหลักทรัพย์แบ่งเป็นเงินฝากร้อยละ 1.96 ตราสารหนี้ร้อยละ 77.48 ตราสารทุน ร้อยละ 12.82 หน่วยลงทุนอสังหาริมทรัพย์ร้อยละ 5.65 หน่วยลงทุนโครงสร้างพื้นฐานร้อยละ 1.29 หน่วยลงทุนทองคำร้อยละ 0.81 สามารถสร้างผลตอบแทนการลงทุนกองทุนเงินทดแทนได้จำนวน 243 ล้านบาท และหากรวมสถานะเงินลงทุนกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในเดือนสิงหาคม 2562 สามารถสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนได้สูงถึง 6,219 ล้านบาท

โดย ปัจจุบันเงินกองทุนสะสมกองทุนประกันสังคม ตามงบการเงินมีจำนวน 1,882,399 ล้านบาท ซึ่งเมื่อเร็ว ๆ นี้ สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ได้จัดทำ "โครงการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน" วงเงินไม่เกิน 10,000 ล้านบาท ในเดือนพฤศจิกายน 2561-ธันวาคม 2562 ให้สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียน คู่เงินกับธนาคารที่เข้าร่วมโครงการนำไปเป็นทุนหมุนเวียนในกิจการ เพื่อเสริมสร้างสภาพคล่อง และเพิ่มผลผลิตแรงงาน โดยเป็นการกู้เพื่อ Refinance ได้ไม่เกินร้อยละ 50 ของวงเงินปล่อยกู้ของแต่ละธนาคาร ขึ้นค่าของกู้ตั้งแต่เริ่ม

โครงการจนถึง 31 ธันวาคม 2562 หรือจนกว่าวงเงินโครงการจะหมด โดยมี 4 ธนาคาร คือธนาคารกสิกรไทย ธนาคารยูโอบี ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย และธนาคารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เข้าร่วมโครงการ ซึ่งสถานประกอบการที่ต้องการเข้าร่วมโครงการต้องขึ้นทะเบียนกับทางสำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนต้องรักษาจำนวนผู้ประกันตนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้ประกันตน และสำหรับโครงการ "สินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน" สำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง เช่น ปี 2555 ภายหลังรัฐบาล ประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ทั่วประเทศ เป็นต้น (เพิ่มเติมจาก [www.nationweekend.com](http://www.nationweekend.com)) ขณะที่ ปี 2553 สปส. มีโครงการปล่อยเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กับผู้ประกันตนที่ต้องการซื้อบ้านและรีไฟแนนซ์ โดยมีธนาคาร 9 แห่ง รวมอนุมัติวงเงิน 9,200 ล้านบาทอีกด้วย



ฉะนั้นเรื่องแนวคิดการนำเงินกองทุนประกันสังคมออกมาปล่อยกู้จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ที่นายกคนปัจจุบันเท่านั้นที่นำเสนอต่อสำนักงานประกันสังคม แต่เสมือนว่าเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ น้ำท่วม ภัยธรรมชาติต่างๆที่เกิดขึ้น สิ่งแรกในห้วงความคิดของรัฐในการแก้วิกฤติที่นึกถึงคือเงินก้อนใหญ่ในกองทุนประกันสังคม โดยไม่ได้มองด้วยซ้ำว่า เงินกองทุนประกันสังคมนั้นเป็นของผู้ประกันตน เป็นกองทุนด้านสวัสดิการพื้นฐานที่มี 3 ฝ่ายในการส่งเงินสมทบเข้ากองทุน คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ อาจเป็นเพราะรัฐมองว่าเป็นเงินที่รัฐนั้งบริหารกองทุนดังกล่าวอยู่ จึงคิดว่าการนำมากระตุ้นเศรษฐกิจสามารถศึกษาและอนุมัติได้ด้วยอำนาจรัฐ หรือว่า แค่เพียงนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประกันสังคมที่มีทั้งสามฝ่ายเป็นผู้แทนซึ่งรัฐนั่งหัวโต๊ะสรุปก็ถือว่าผ่านได้แล้วอย่างนั้นหรือ แล้วเสียงของผู้ประกันตน 10 กว่าล้านคนประกอบด้วย ผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 รวมถึงนายจ้างอีกหลายแสนสถานประกอบการที่เขาส่งเงินสมทบเพื่อจ่ายเป็นสวัสดิการให้กับผู้ใช้แรงงานที่เป็นลูกจ้างของเขาเสียงเหล่านี้ฟังกันอย่างไร การที่แรงงานหลายกลุ่มออกมาคัดค้านไม่เห็นด้วยกับการที่รัฐจะนำเงินกองทุนประกันสังคมออกมาปล่อยกู้ดังขึ้นทุกครั้ง แต่ว่า รัฐก็นำเงินออกมาปล่อยกู้ได้ทุกครั้ง



ครั้งนี้แม้กระแสดังกล่าวจะออกมาพร้อมทั้งตั้งคำถาม และเสียงรัฐบาลเงียบลง แต่ก็ไม่สามารถมองใจได้เนื่องจากกระแสของวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ อาจกระทบกับแรงงานถูกเลิกจ้าง โครงการต่างๆ เพื่อเชิญชวนให้ผู้ใช้แรงงานออกจากสถานประกอบการ โครงการจำใจจาก จากกันด้วยใจ หรือกระทั่งเกษียณอายุก่อนกำหนด มาตรการรัฐในการรองรับคน ด้วยมองว่ามีระบบประกันสังคมกรณีว่างงานรองรับอยู่ และมีกรมการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับแล้วเช่นกัน อย่างแคมเปญ “ตกงานอย่าตกใจ” คำถามคือ เพียงพอแล้วหรือไม่ เพราะหากเขียนใบลาออกได้ร้อยละ 30 ของค่าจ้าง เป็นเวลา 3 เดือน หากถูกเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 6 เดือน วิกฤติแบบนี้เขาจะหางานทำได้ภายในระยะเวลาที่ประกันสังคมกรณีว่างงานกำหนดหรือไม่ และการนำเงินให้สถานประกอบการกู้เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจนั้นจะทำให้คนมีงานทำจริงหรือ ซึ่งรัฐควรกำหนดมาตรการที่ต้องดูแลคนซึ่งถือเป็นทรัพยากรของประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยยึดตามหลัก 6 ประการของคณะราษฎรคือ ในหลักเศรษฐกิจ จะบำรุงความสุขสมบูรณ์ในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาล

ใหม่จะหางานให้ราษฎรทุกคนทำ จะวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาก หลักเสมอภาค จะให้ราษฎรมีสิทธิเสมอหน้ากัน ไม่ให้

ผู้ใดมีสิทธิเหนือผู้อื่น หลักเสรีภาพ จะให้ราษฎรมีอิสระที่จะใช้สิทธิ ผู้ใดจะบังคับมิได้ และหลักการศึกษา จะให้การศึกษาแก่ราษฎรอย่างทั่วถึง

## รายงานพิเศษ

# รูปแบบการจ้างงานในอนาคต กับการคุ้มครองทางสังคม

วาสนา ลำดี

voicelabour

วันที่ 11 ธันวาคม 2562 สำนักงานประกันสังคม ได้จัดการประชุมนักวิชาการประกันสังคมประจำปี 2562 เรื่อง The Future Of Work and Social Protection : รูปแบบการจ้างงานในอนาคตกับการคุ้มครองทางสังคม ที่โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ โดยมีเวทีเสวนาเรื่อง The Future of Work กับมุมมองธุรกิจ ในช่วงเช้า



นายกวิน สุวรรณตระกูล ผู้แทนภาคการเงินกล่าวว่า หากย้อนอดีตธุรกรรมทางการเงินต่างๆต้องเดินทางไปธนาคาร และสาขาต่างๆเพิ่มขึ้นทั่ว

ประเทศ ต่อมาการทำธุรกรรม จ่ายธุรกรรมต่างๆผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เมื่อมีสมาร์ตโฟนก็มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ด้านการทำธุรกรรมทางการเงิน โดยไม่ต้องไปที่ธนาคาร ทำให้มีการยุบสาขานาคารจำนวนมากและความจำเป็นของผู้ ATM ก็น้อยลง เป็นการลดต้นทุนด้านค่าจ้าง การจ้างแรงงาน นี่คือการนำเทคโนโลยีมาทำงานแทนคน รวมถึงการขายประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ตลอดจนการใช้ตัวแทนการขายประกัน ผู้ที่ต้องการทำประกันสามารถค้นหาบริษัทประกันที่ตอบสนองความต้องการของผู้เอาประกันได้ทั้งเพจเกิดประกัน การส่งเบี้ยสามารถเปรียบเทียบได้ และหากต้องการรายละเอียดค่อยสอบถามคนขายประกัน หรือคนขายประกันก็สามารถที่จะแพลตฟอร์มต่างๆในการสื่อสารหาลูกค้าได้อีก

บล็อกเชนเทคโนโลยีเข้ามาเชื่อมในการปรับตัวครั้งใหญ่ทางการเงิน การที่ต้องใช้เทคโนโลยีนี้ถูกต้องเป็นประโยชน์ การพัฒนาให้เกิดข้อมูลที่ดีขึ้น การนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ การคัดกรองหุ้น การถือหุ้น ขายหุ้นผ่านระบบมือถือสมารท์โฟนเราไม่ต้องผ่านโบรกเกอร์ การประสานงานน้อยลงเป็นต้น

**ผศ.กัณฑ์กรณ ขาทอง** ผู้แทนภาคยานยนต์กล่าวว่า การเข้ามาของยานยนต์เริ่มจากรถยนต์แบบไอน้ำ และหายไปต่อเมื่อรถยนต์แบบสันดาบใช้น้ำมันเข้ามา ตอนนี้เริ่มการพัฒนารถยนต์แบบปลั๊กอิน ซึ่งเริ่มพบที่ในปั้มชาร์ตแบตเตอรี่รถยนต์ ซึ่งเป็นระบบ EV และในอนาคตการใช้รถยนต์ที่มีเพียงแบตเตอรี่เพียงอย่างเดียว เป็นการลดมลภาวะด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งตรงนี้หากถามเรื่องการจ้างงานของแรงงานในประเภทกิจการยานยนต์ในปัจจุบัน ในกระบวนการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หนึ่งคันใช้ชิ้นส่วนราว 4-5 หมื่นชิ้น หากว่าเป็นระบบEV จะเหลือชิ้นส่วนเพียงราว 4-5 พันชิ้น แน่นอนรถยนต์EV ไม่มีถังน้ำมัน ไม่มีท่อส่งน้ำมัน ระบบสูบ ท่อไอเสีย ชุดเกียร์ เมื่อชิ้นส่วนที่ไม่จำเป็นถูกตัดออกไป ย่อมกระทบต่องานที่จ้างแรงงานตรงนี้แน่ แต่ภาครัฐเองก็มีความพยายามที่จะรักษาการจ้างงานไว้บ้างโดยกำหนดให้ยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคตต้องมีการผลิตชิ้นส่วน และประกอบในประเทศไทย โดยมีบริษัทผลิตรถยนต์ภูษในอนาค

เข้ามาคุยกับทางภาครัฐแล้วอย่าง โตโยต้า ฮอนด้า เป็นต้น

“มีคำถามเกี่ยวกับความพร้อมด้านพลังงานไฟฟ้า ทางกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตได้มีการลงทุนเพื่อตั้งกระแสไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศลาวมาใช้ และตอนนี้พลังงานในประเทศไทยยังมีอยู่เพียงพอ และได้มีบริษัทอย่างน้อย 2 แห่งที่เริ่มลงทุนในการสร้างปลั๊กอินเพื่อการทดลอง ซึ่งมีการปรับตัวของปั้มน้ำมันในการสร้างปลั๊กอินหากสำเร็จ โดยตรงนี้ต้องมีพื้นที่ในการเข้าสถานีปลั๊กอิน สิ่งที่ห่วงคือในเมืองปั้มน้ำมันที่มีพื้นที่ถูกนำไปสร้างเป็นคอนโดหมดแล้ว”



เรื่องการปรับตัวด้านเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อกรจ้างงาน แรงงานต้องมีการปรับตัว ประเทศไทยมีอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีน้อยมาก นำเป็นห่วงสุด คือผู้ใช้แรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป การปรับตัวเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีค่อนข้างน้อยมาก เพราะอยู่กับเทคโนโลยีเก่ามานาน ทำให้สถานประกอบการต่างๆมองการพัฒนาคนด้านแรงงาน

ไปที่แรงงานรุ่นใหม่อายุ 20 ปีเข้ากระบวนการเทรนนิ่งให้กับพนักงาน โดยสหภาพแรงงาน องค์การแรงงานต้องเรียกร้องให้ภาครัฐ และนายจ้างมาพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ซึ่งทักษะที่สำคัญต้องเรียนรู้ในการเอาตัวรอดเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่เข้ามา ให้สามารถปรับตัวได้ ใช้เทคโนโลยี หรือว่าจะเดินหนีอนาคตเมื่อไลน์การผลิตจะปรับเป็นฟฟ้าทั้งหมด เราปรับตัวการเทรนนิ่งใหม่ในมหาวิทยาลัยได้ หากปรับตัวได้ไม่มีปัญหา



นายกรพัฒน์ บุญอินทร์ ผู้แทนจากภาคค้าปลีก กล่าวว่า กลุ่มธุรกิจเปลี่ยนแปลงด้วยการปรับไลน์การทำงาน ตอนนี้ตลาดก็เปลี่ยนวิธีการพฤติกรรมของลูกค้าก็เปลี่ยนมีทั้งระบบออฟไลน์และระบบออนไลน์ เราตอบโจทย์ลูกค้าแบบครบวงจรไม่ว่าจะซื้อผ่านระบบไหน หรือว่าต้องการเดินตลาดห้างสรรพสินค้า หรือโปรแกรมที่ใช้ผ่านแพลตฟอร์มเป็นการคำนวณและวิเคราะห์การขาย ถามว่ากระทบไหมต่อการจ้างงาน ซึ่งตอนนี้มีแรงงานเข้าระบบแพลตฟอร์มนี้ราว 3.6 แสนคน เป็นการปรับตัว

กับธุรกิจรีเทล การซื้อปิ้งในห้างมีการปรับตัวมาก ทำไมเราถึงเห็นห้างลดขนาดเล็กลงมีสาขาทั่วประเทศ แต่ลูกค้าไม่ได้หายไปไหน การซื้อขายผ่านระบบออนไลน์ ผ่านระบบแพลตฟอร์ม โดย ค่าจัดส่งสินค้า ซึ่งจะเห็นถึงประสิทธิภาพของการส่งสินค้าได้อย่างรวดเร็ว นั่นคือวัตถุประสงค์ของการที่มีคลังสินค้าหรือสาขาทั่วประเทศ และจะเห็นรถส่งไปรษณีย์เพิ่มมากขึ้น หรือว่าการจัดส่งผ่านแพลตฟอร์มอื่นๆ โดยกำหนดระยะเวลาทางและเวลา เป็นการปรับเปลี่ยนทรานฟอร์ม ค่าจัดส่งถูกสุดคือไปรษณีย์ไทย หรือจัดส่งกับรถสี่ล้อ มีบริการส่งทางเครื่องบินได้ด้วย เป็นการตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า อาชีพใหม่เกิดขึ้น อาชีพเก่าหายไป อาชีพใหม่เข้ามา

อย่างกรณีธุรกิจการเงิน การใช้AI เข้ามาทำงานทำให้การจ้างงานลดลง แต่เราก็ไม่สามารถที่จะทำให้หยุดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีได้ แต่ต้องมีการปรับตัว อย่างบางงานอาจใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือบางงานอาจใช้เครื่องจักร ต้องทำให้ทุกคนยังมีงานทำ ต้องปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรมกรบริโภค การจ้างงาน ซึ่งการจ้างงานในระบบแพลตฟอร์มมีถึงราว 4 แสนคน การปรับตัวจะไม่ทำให้เราต้องสูญสิ้นไปอย่างยุคไดโนเสาร์อย่างแน่นอน

ต่อมาเป็นการบรรยาย เรื่อง Platform Workers and Social Protection International

Experience โดยผู้แทนจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

นายนูโน่ กุนยา ตัวแทนจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กล่าวว่า สิ่งที่ ILO จับตาเน้นคือการเพิ่มกลุ่มผู้ประกันตนให้กว้างมากขึ้น ด้วยลักษณะ ตลาดแรงงาน ที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะ การสร้างอาชีพผ่านแอป ทำงานผ่านระบบออนไลน์ ระบบดิจิทัล ซึ่งไม่ใช่กระแสแค่ในประเทศไทย แต่เป็นกระแสโลกที่เปลี่ยนด้วย ซึ่งในภูมิภาคอาเซียน การศึกษาขั้นแรกคือ ต้องมีคำจำกัดความ ของคำว่า “Platform Worker” เพราะในกลุ่มนี้ มีทั้งงานขายของขายแรงงาน ทางออนไลน์ ซึ่งมาในรูปแบบงานที่ใหม่ไม่คุ้นเคย เป็นการทำงานชั่วคราว ที่ไม่ใช่ทำงานประจำ หรืองานอาชีพเสริม เป็นงานอิสระ หรือบางคนเรียกว่าเป็นนายตัวเอง เช่น ขับGrab ทั้งส่งคน ส่งอาหาร ส่งของ อยากทำตอนไหนก็ได้มีอิสระ ผู้ว่าจ้างไม่ใช่ นายจ้าง ดังนั้น สิ่งที่หลายประเทศพูดคุย คือ ใครจะเป็นนายจ้าง และใครจะรับผิดชอบ ดูแลกลุ่ม Platform Worker และดูแลอย่างไร

จากการจ้างงานแบบเดิมที่เรียกว่า แรงงานในระบบ 14 ล้านคน แรงงานนอกระบบ 24 ล้านคน รวมจากกำลังแรงงาน 38 ล้านคน คนทำงานที่บ้านที่เรียกว่าแม่บ้านทำงานแบบไหน อาชีพจะแบ่ง แยกอย่างไร ตามอาชีพ หรือระบบรายได้ที่ได้รับเพื่อการคุ้มครองดูแลในระบบประกันสังคม ซึ่งประกันสังคมทั่วโลก ประสบปัญหานี้ เพราะตอนแรกทำประกันสังคมเพื่อรองรับลูกจ้างที่อยู่ในระบบ แต่ปัจจุบัน มีลูกจ้างนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนมากกว่าที่ยัง

ไม่ได้เข้าสู่ระบบคุ้มครอง ดังนั้น อยากให้หาข้อมูลให้มาก และทำความเข้าใจว่าใครเป็นกลุ่มที่อยากจะดึงเข้ามาในระบบ โดยกำหนดระบบประกันสังคมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ILO ให้ความสำคัญกับระบบตลาดแรงงาน ตอนนี้ที่ชัดเจนคือการจ้างงานแบบ Gig การจ้างงานผ่าน Platform คนขับGrab ส่งของ ส่งอาหาร ส่งคน มีจำนวนเพิ่มขึ้น บางคนมีการใช้บริการเป็นประจำ



Platform Worker มีรูปแบบทั้งงานประจำงานเป็นครั้งคราว งานเป็นบางเวลา ซึ่งไม่ใช่รูปแบบการจ้างงานปกติในรั้วโรงงาน ที่มีลูกจ้าง นายจ้างแบบเดียว แต่เป็นรูปแบบการจ้างแบบหลากหลายคนหนึ่งคนสามารถทำงานได้มากกว่า 1 หรือ 2 Platform ใครคือนายจ้างคงต้องดูแลละเอียดมากขึ้น หรือว่าการจ้างงานแบบนี้มีอยู่แต่เดิมแล้ว แต่นำมาพัฒนาใหม่ หรือว่าเป็นงานใหม่กันแน่ เป็นงานเช่นเดิมแต่แตกต่างไปในทางปฏิบัติ เมื่อมีGrab เข้ามาจัดระบบข้อมูลให้เห็นภาพที่ชัดขึ้น หากจะรวมเข้าระบบ ตัวระบบต้องปรับขนานใหญ่ เพื่อให้เห็นภาพชัดมากขึ้น อย่างคนที่เข้ามาอยู่ ต้องดูแลเรื่องรายได้ คนที่ทำงานขับGrab

มีกี่คน สัดส่วนการแบ่งรายได้เป็นอย่างไร รวมถึงกำหนดกรอบกฎหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะลูกจ้าง

และนายจ้าง เช่น Grab ควรจะได้รับการจ่ายสมทบหรือไม่

การปรับตัวของระบบประกันสังคม เพื่อจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบกว้างขึ้น อย่างเรื่องรายได้อาจใช้ขั้นต่ำเพื่อให้คนทำงานนอกระบบเข้ามาสู่ระบบมากขึ้น รัฐจ่ายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ระบบดูแล ระบบประกันสังคมไม่ใช่แค่รัฐต้องมีการ ด้วยการจ้างงานแบบพาสไทม์ที่มีการจ้างงานอยู่ปัจจุบันมีความหลากหลาย ต้องให้นายจ้าง หรือ Platform ช่วยในเรื่องข้อมูล ในการจัดเก็บเงินเพื่อสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นการนำคนเข้าสู่ระบบ ใช้รูปแบบดึงจากเงินจากการจ้างงานให้ทาง Grab คัดเงินจ่ายสมทบเข้าระบบประกันสังคมโดยอัตโนมัติ



ส่วนคนที่ทำงานแบบเป็นครั้งคราว รายได้ต่ำไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้ แก่ปัญหา คือ ปรับเกณฑ์การเข้าสู่ระบบประกันสังคม การจ้างงานผ่านระบบ Platform คนที่ทำงานผ่าน Grab เป็นการจ้างงาน หรือว่าจะเป็นคนที่สั่งซื้อของผ่านการสั่งอาหารซื้อของแบบนี้ ในชีวิตประจำวัน

ในแง่กรณีมีการออมหลายสวัสดิการ เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนการออมแห่งชาติ เป็นการออมเพื่อบำนาญในอนาคต เงื่อนไขการเข้าสู่ระบบทำให้เกิดการปรับตัว หรือว่าหากมีการปรับ

สถานะของคนทำงานเหล่านี้ก็สามารถถ่ายโอนได้ เพื่อให้เกิดการปรับตัวของแรงงาน เป็นลักษณะทำงานแบบแชร์ข้อมูล กัน ซึ่งขึ้นอยู่กับกรอบการทำงานร่วมกัน ด้วยรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนไป จากการจ้างงานผ่านระบบ Platform แล้วอีกกลุ่มเป็นแบบการจ้างงานกันเอง ทั้งรูปแบบชมรม สหกรณ์แบบแท็กซี่ ซึ่งสามารถรวมกันเองเพื่อจัดสวัสดิการในกลุ่ม อยากให้มีการจัดทำข้อมูลที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพเพื่อการนำคนเข้าสู่ระบบเดียวกัน เป็นการเพิ่มจำนวนคนในระบบ เสนอว่าสำนักงานประกันสังคมต้องมีการปรับตัว

ต่อมาช่วงบ่ายได้มี การเสวนา เรื่อง ภาครัฐปรับตัวอย่างไรกับรูปแบบงานที่เปลี่ยนไป โดยนางสาวโกลม มุกกันต์ ผู้แทน Platform Workers นายอิทธิพร สาธุธรรม ผู้แทนจากผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (นักแสดง) นางนิยดา เสนีย์มโนมัย ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 9 และนางสาวกานดา ชูเชิด ผู้แทนจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ

นางสาวโกลม มุกกันต์ กล่าวถึงรูปแบบการจ้างงานมีการลดกำลังคน มีการจ้างงานแบบรับเหมาช่วงงานไปไม่มีระบบดูแลคนประกันสังคม แรงจูงใจในการที่จะให้คนเข้าสู่ระบบประกันสังคมคืออะไร เมื่อมีการเข้าสู่ระบบประกันสังคม คนต้องจ่ายเงินสมทบเข้าระบบ ซึ่งตนเองก็อยากเสนอว่าหากผู้ประกอบการมีปัญหาสามารถที่จะกู้เงินสนับสนุนการลงทุนได้หรือไม่

นายอิทธิพร สาธุธรรม กล่าวว่า ในฐานะนักแสดงก็อยากเห็นข้อเสนอที่มากกว่านี้ ซึ่งตนเองไม่

เคยทราบเรื่องแนวการประกันสังคม ว่ามีการคุ้มครองดูแลอย่างไร ระบบประกันสังคมจะดูแลครอบคลุมได้หรือไม่เนื่องจากคนมีลูกและเด็กป่วยง่ายป่วยบ่อย การซื้อระบบประกันชีวิตแพงมาก ค่ารักษาพยาบาลสูงจึงอยากให้ระบบประกันสังคมมาคุ้มครองดูแลตรงนี้ ซึ่งคาดว่าเป็นแรงจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบประกันสังคมอีกอยากมากทีเดียว

นางสาวกานดา ชูเชิด กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงงาน และอาชีพ ค่าจ้างโตไม่ทันผลผลิตภาพประสิทธิภาพงาน บัณฑิตจบใหม่ไม่มีงานทำ ความเหลื่อมล้ำสูงขึ้น รูปแบบการจ้างงานก็เปลี่ยนเป็นการจ้างงานที่ไม่ปกติอีกต่อไป มีความหลากหลายมากขึ้น งานไม่การันตีรายได้ ค่าจ้างไม่มั่นคง ไม่มีสวัสดิการ อำนาจการต่อรองมีน้อย จนไม่มีหลักทรัพย์ในการค้าประกันเพื่อทำอะไรต่างๆ สภาพพัฒนาฯได้ศึกษาว่าส่วนใหญ่ไม่ได้มีทางเลือกในการทำงานประเภทรายได้มีตั้งแต่ 1 บาท/เดือนขึ้นไป

โดยงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ใช่โอกาสสำหรับทุกคน สุดท้ายงานที่ทำไม่มีอยู่แล้ว DIGITAL DISRUPTION การเปลี่ยนแปลงไปของประเภทของงาน/อาชีพ งานที่ถูกทดแทนอย่างเช่น ทำงานร่วมกับเครื่องจักร งานที่ทดแทนไม่ได้ด้วยเครื่องจักร และอาชีพสายงานใหม่ๆ ซึ่งทำให้ ค่าแรงชะงัก ส่วนแบ่งรายได้ของแรงงานลดลง อัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานลดลง โดยมองว่า อัตราการว่างงานที่ต่ำ ไม่ใช่เพราะมีงานใหม่เกิดขึ้น แต่เพราะแรงงานหมดกำลังใจ ออกจากกำลังแรงงานไปต่างหาก และงานใหม่เกิดน้อยลง ภาวะเศรษฐกิจฟื้นตัวแบบไร้งาน การ

ว่างงานระยะยาว ความเหลื่อมล้ำทะยานสูง บัณฑิตจบใหม่ รายได้น้อยลงและต้องทำงานต่ำระดับ และการแบ่งขั้ว (Job market polarization) และงานpart time



การทำงาน 89.3% เป็นกลุ่มทำงานไร้ฝีมือ ที่ไม่มีทางเลือกในงาน มีการรับงาน มากกว่า 1 งานอยู่ที่ 10.7% เป็นการสำรวจจากผู้ทำงาน 4,300 คน ร้อยละ 67% เป็นการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบงาน กลุ่ม NEXTGEN WORK อายุ 18-39 ปี โดย 70.4% ทำงานรูปแบบทั่วไป 29.6% ทำงานรูปแบบ NEXTGEN WORK คือทำงานมากกว่า 1 งาน/อาชีพ 36% รายได้ประมาณ 1,000-10,000 บาทต่อเดือน รับจ้างอิสระ 43% รายได้ประมาณ 1,100-300,000 บาทต่อเดือน ลูกจ้างสัญญาจ้าง 25% รายได้ประมาณ 1,500-260,000 บาทต่อเดือน และค้าขายรายได้ประมาณ 6,000-30,000 บาท เป็นต้น

NEXTGEN WORK Definition กลุ่มรับจ้างอิสระ เป็นกลุ่มที่สามารถจัดสรรวิธีการ เวลาและสถานที่ทำงานได้ด้วยตัวเอง มักทำงานเป็นโปรเจกต์ มีสัญญาการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือสัญญาปากเปล่า ได้รับค่าจ้างตามงาน และต้องจัดการจ่ายภาษีด้วยตัวเอง นอกจากนี้ยังมีกลุ่มที่ทำงานประจำแต่รับงานอิสระเพื่อหารายได้เสริม กลุ่มที่หารายได้จาก

แหล่ง และกลุ่มที่รับงานอิสระมา แต่ก็ไปจ้างผู้รับจ้างอิสระคนอื่นๆาร่วมกัน

กลุ่มที่ทำงานคล้ายพนักงานประจำ แต่ไม่มีสวัสดิการรองรับ อาทิ ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานกับผู้ว่าจ้างเจ้าเดียว ลูกจ้างสัญญาจ้าง ลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา รวมทั้งผู้รับจ้างอิสระที่ผันตัวมาเป็นพนักงาน ที่สัญญาแน่นอน แบบละทำงานเหมือนพนักงานประจำ แต่ไม่มีสวัสดิการ ซึ่งอยู่ภายใต้กฎระเบียบ การกำกับดูแล ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่ผู้ว่าจ้างกำหนด



กลุ่มรับจ้างบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ตามความต้องการของลูกค้า โดยมีเว็บไซต์ เป็นสื่อเชื่อมโยงกับผู้ที่ต้องการรับบริการ อาทิ การขนส่งบริการช่างซ่อม แม่บ้าน ฯลฯ

จากการสำรวจของFast work พบว่า แรงงานไทยมีลักษณะการทำงานแบบ NEXTGEN WORK

ประมาณ 2 ล้านคน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในอนาคต

แนวโน้มของประเทศไทย คาดว่าในปี 2028 ระบบอัตโนมัติ และปัญญาประดิษฐ์จะถูกนำมาใช้ในการผลิต และกระบวนการทำงานมากขึ้น และแรงงานอายุ 40-59 ปี มีการศึกษาประถมศึกษา หรือต่ำกว่า ที่เป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำ ทำงานในลักษณะ routine work จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ได้โดยง่าย ในอนาคตจะต้องมีการวางระบบสวัสดิการรองรับกับกลุ่มคนที่จะว่างงานมากขึ้น โดยไม่ก่อให้เกิดภาระกับงบประมาณในระยะยาว และภายในปี 2573 งานที่หายไปมากที่สุดอยู่ใน 3 อุตสาหกรรม ได้แก่เกษตร 1.7 ล้านตำแหน่ง ในอุตสาหกรรมการผลิต 840,000 ตำแหน่ง การค้าส่ง และการค้าปลีกอีกด้วย

จึงต้องมีการวิเคราะห์ Foresight และเตรียมพร้อมรองรับ โดยปัจจุบันการวางแผนอยู่บนภาพของปัจจุบัน ขณะที่ Technology disruption อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างค่อนข้างมาก จึงควรมีการวิเคราะห์ และจัดทำภาพอนาคตจากการคาดการณ์แนวโน้มที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในทุกรูปแบบด้วย หาแนวทางตั้งรับไว้ตั้งแต่เนิ่นๆ และติดตาม เฝ้าระวังสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด การปรับปรุงแก้กฎหมายแรงงาน ในส่วนแรงงานนอกระบบมีข้อเรียกร้องไว้หลายประการ อาทิ การกำหนดมาตรฐาน ราคากลางของงานแต่ละประเภท การจัดทำระบบสัญญาจ้างใน

กลุ่มทำงานอาชีพอิสระ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การปรับเงินหรือให้ผู้ที่จ้างจ่ายเงินชดเชยหากมีการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม กรณีละเมิดสัญญาการว่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือการละเมิดสัญญา

การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อควบคุมการทำงานของกลุ่มอาชีพอิสระ ให้อยู่ในกรอบกฎหมายพร้อมมีระบบการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมกับทุกภาคส่วน ด้านประกันสังคม ต้องสร้างแรงจูงใจ บัณฑิตเพื่อรองรับสิทธิและสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบ หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระมากขึ้นเป็นต้น

สุดท้ายภาครัฐก็ไม่ได้บอกว่าจะมีการปลดออก เลิกจ้างเท่าไร รัฐต้องทำงานเชิงรุกด้านข้อมูล แล้วแจ้งว่าจะมีคนตกงานเท่าไร เพื่อจัดประกันสังคมรองรับ การปรับปรุง หรือปฏิรูปใหม่ หากกฎหมายยังคงรูปแบบเดิมอาจแก้ปัญหาในการรองรับอนาคตไม่ได้ ด้วยรูปแบบการDisruption ทำให้ต้องดีไซน์ใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมทุกคนในสังคม เป็นการช่วยเหลือ ป้องกัน และส่งเสริม การจัดทำข้อมูลรายบุคคล เพื่อให้เกิดข้อมูลทั้งระบบ

นางนิตยา เสนีย์มโนมัย กล่าวว่า ทางรัฐบาลมีสวัสดิการที่ใช้เงินจากภาษีมาจ่ายระบบนี้เรียกว่ารัฐสวัสดิการ แต่ก็มีบางประเทศ เช่นประเทศไทยที่ใช้ระบบประกันสังคม เป็นการประกันความเสี่ยงจาก

การขาดรายได้ ยามเจ็บป่วย ช่วงแรกมุ่งในการดูแลแรงงานในระบบตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 ซึ่งเป็นการจัดเก็บเงินสมทบ 3 ฝ่าย คือลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ ให้สิทธิในปี 2537 ซึ่งน้อยมาก ปี 2554 มีระบบประกันสังคมโดยสมัครใจ คือทุกคนไม่ว่าอาชีพใดสามารถสมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ โดยผ่านมาตรา 40 แต่การทำความเข้าใจค่อนข้างยาก จึงมีคนเข้าสู่ระบบน้อยตอนนี้มีเพียง 3 ล้านคน เป็นปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรับรู้ ต่อมาคือสิทธิประโยชน์ที่ตอบแทนอาจยังไม่เพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบหากจะดูจากกลุ่มอาชีพอย่าง การจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มจะเข้าสู่ระบบประกันสังคมมาตรา 40 จะมี 3 ทางเลือก ดังนี้



ทางเลือกที่ 1 จ่ายสมทบเดือนละ 70 บาท รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี คือ เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ และตาย (ค่าทำศพ)

ทางเลือกที่ 2 จ่ายสมทบ 100 บาทต่อเดือน รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเป็น 4 กรณี เงินทดแทนการ

ขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ ตาย (ค่าทำศพ) ชราภาพ (รับบำนาญ)



ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาทต่อเดือน รับสิทธิประโยชน์ 5 กรณี เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ ตาย (ค่าทำศพ) ชราภาพ (รับบำนาญ) สงเคราะห์บุตร

ซึ่งรัฐบาลจะจ่ายสมทบร่วมด้วย การจ่ายเงินสมทบสามารถจ่ายผ่านร้านสะดวกซื้อ ธนาคาร หรือ

ว่าสำนักงานประกันสังคมในแต่ละพื้นที่ได้ หากเป็นแรงงานในระบบทางสำนักงานประกันสังคมจะเก็บจากรายได้ร้อยละ 5 โดยนายจ้างจะเป็นผู้หักและนำส่งเข้าสู่ระบบ ซึ่งตอนนี้มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต 4 หมื่นบาท เป็น 5 หมื่นบาท โดยมีการพัฒนาเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตน ผ่านคณะกรรมการประกันสังคม (บอร์ดสปส.) โดยมาจากผู้แทนทั้งสามฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ หากถามเรื่องข้อมูลของภาครัฐตัวเลขการปลดออกเลิกจ้างส่วนของสำนักงานประกันสังคม มีข้อมูลอยู่เพราะนายจ้างจะแจ้งมาที่สำนักงานฯ แต่อาจไม่สามารถที่จะเผยแพร่ได้ การเชื่อมโยงข้อมูลภายในองค์กรต่างๆ ของภาครัฐยังเป็นประเด็นปัญหาเป็นข้อจำกัด ตนเข้าใจว่ามีข้อมูลแต่ไม่ได้เชื่อมกันอย่างแท้จริง

## สถิติแรงงาน

### สถิติการจ้างงาน 9 จังหวัด

หน่วย : คน

| จังหวัด         | จำนวนประชากร |           | จำนวนประชากรว่างงาน |          | เฉลี่ยสถิติการว่างงาน |
|-----------------|--------------|-----------|---------------------|----------|-----------------------|
|                 | ทั้งหมด      | ทำงาน     | ไตรมาส 1            | ไตรมาส 2 |                       |
| สมุทรปราการ     | 1,889,118    | 1,357,410 | 22,654              | 19,183   | ลดลง 3,471            |
| ชลบุรี          | 1,484,630    | 1,072,396 | 1,544               | 3,570    | เพิ่มขึ้น 2,026       |
| ขอนแก่น         | 1,457,500    | 905,159   | 21,524              | 4,194    | ลดลง 17,330           |
| ลพบุรี          | 757,746      | 439,272   | 2,617               | 9,559    | เพิ่มขึ้น 6,942       |
| ระยอง           | 753,842      | 582,290   | 3,345               | 6,609    | เพิ่มขึ้น 3,264       |
| พระนครศรีอยุธยา | 740,866      | 505,715   | 6,094               | 7,299    | เพิ่มขึ้น 1,205       |
| ฉะเชิงเทรา      | 673,251      | 441,377   | 1,282               | 2,191    | เพิ่มขึ้น 909         |
| สระบุรี         | 645,372      | 384,788   | 3,926               | 8,958    | เพิ่มขึ้น 5,032       |
| ภูเก็ต          | 540,635      | 324,665   | 3,643               | 4,637    | เพิ่มขึ้น 994         |

ที่มา : ประชาชาติธุรกิจรวบรวม

รวมสถิติจำนวนประชากรว่างงาน ทั้ง 9 จังหวัด ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2562 ประกอบด้วย สมุทรปราการ, ชลบุรี, ขอนแก่น, ลพบุรี, ระยอง, พระนครศรีอยุธยา, ฉะเชิงเทรา, สระบุรี, และภูเก็ต มีประชากรว่างงานทั้งหมด 153,193 คน ([prachachat.net](http://prachachat.net))



ข้อมูลสถิติสถานประกอบการที่มีการใช้มาตรา 75 ปี 2561 และปี 2562 ที่มากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## สรุปข่าวแรงงาน

### สหภาพแรงงานโตโยต้า เปิดพิพิธภัณฑ์แรงงาน แห่งแรกในสถานประกอบการ

วันที่ 16 ธ.ค.62 สหภาพแรงงานโตโยต้าได้เปิดตัวศูนย์แหล่งเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์แรงงานโตโยต้า ซึ่งถือเป็นพิพิธภัณฑ์ของสหภาพแรงงานแห่งแรกที่เปิดในสถานประกอบการ โดยหวังเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสำหรับผู้ใช้งาน และเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับบุคคลภายนอกที่สนใจประวัติศาสตร์แรงงานโตโยต้า



พิพิธภัณฑ์ดังกล่าว ตั้งอยู่ที่สำนักงานสหภาพฯ ตึกบริบูรณ์ ต.สาโรงใต้ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ โดยมุ่งหวังให้เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ที่ชนรุ่นหลังจะได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของแรงงานโตโยต้าในประเทศไทย

นายภูฏา สมหา ประธานสหภาพฯ กล่าวว่า ได้นำแบบอย่างแนวคิดจากพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย

มาเพื่อจัดทำพิพิธภัณฑ์แรงงาน โตโยต้า แนวคิดที่ได้มาจากการที่ส่งกรรมการสหภาพมาเป็นกรรมการพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย แล้วได้เชิญผู้เชี่ยวชาญของพิพิธภัณฑ์แรงงานไทยไปร่วมออกแบบ เสนอแนะการจัดการด้านเนื้อหาจนเกิดพิพิธภัณฑ์แรงงานโตโยต้า แล้วเสร็จพร้อมเปิดในวันนี้



ด้านนายวิช ธีวแรง ผู้แทนบริษัทโตโยต้า กล่าวว่า รู้สึกยินดีที่ทางสหภาพแรงงานให้ความสำคัญกับประวัติศาสตร์ และทำเป็นศูนย์เรียนรู้ พิพิธภัณฑ์แรงงานโตโยต้า ซึ่งการทำประวัติศาสตร์นี้ก็เพื่อให้แรงงานเห็นคุณค่าของสหภาพแรงงานไม่ใช่เพียงสมัครสมาชิกโดยไม่รู้ที่สหภาพแรงงานคืออะไร และหวังว่าเพื่อที่แห่งนี้จะเป็นพื้นที่เรียนรู้สำหรับแรงงานทุกคน และเป็นพื้นที่ที่มีคุณค่าของแรงงาน

ทั้งนี้พิพิธภัณฑ์แรงงาน โตโยต้า แบ่งการจัดแสดงเป็นห้องต่างๆ 4 ห้อง

ห้องที่ 1 ห้องประวัติศาสตร์แรงงานไทย  
นำเสนอเป็นภาพรวมในหัวข้อต่างๆ คือ



1. เรื่องประวัติศาสตร์แรงงานไทย นำเสนอเรื่องราวของแรงงานในประเทศไทยตั้งแต่ยุคของการเป็นแรงงานเกณฑ์ จนถึงแรงงานยุคอุตสาหกรรม 4.0 ในปัจจุบัน

2. เรื่องไพร่-ทาส และ กุฎีลากรด อธิบายความหมายของไพร่-ทาส ซึ่งเป็นแรงงานไทย และ กุฎีลากรด ซึ่งเป็นแรงงานจีน

3. เรื่องราวของการยกเลิกระบบไพร่-ทาส ในสมัยรัชกาลที่ 5 ที่ทำให้แรงงานไทยกลายเป็นแรงงานอิสระ

4. เรื่องสิทธิแรงงาน แสดงภาพการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิแรงงานและกฎหมายต่างๆ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

เรื่องพิพธิภัณฑ์แรงงานไทย เป็นการแนะนำให้ผู้รู้จักกับ พิพธิภัณฑ์ที่จัดแสดงเรื่องราวประวัติศาสตร์ของแรงงานแห่งเดียวในประเทศไทย

ห้องที่ 2 ยุคการก่อตั้งสหภาพแรงงาน  
โตโยต้า



– มีมุมจัดแสดงเหตุการณ์ยุคเริ่มแรกก่อตั้งสหภาพแรงงาน

– มุมจัดแสดงบรรยากาศแห่งความร่วมมือและแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน

– มุมจัดแสดงคุณค่าแห่งยุคสมัย ซึ่งจะได้เห็นภาพบรรยากาศเก่าๆในความทรงจำภายในสถานประกอบการโตโยต้า

และมุมจัดแสดงตราสัญลักษณ์ของสหภาพฯ พร้อมความหมายที่สื่อถึงความร่วมมือ

ห้องที่ 3 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา



มีการจัดแสดงเหตุการณ์ในยุคที่ต้องร่วมกันฟันฝ่าวิกฤต ทั้งเรื่องความเชื่อมั่นในองค์กร และปัญหาเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งกับบริษัทและพนักงาน รวมทั้งมีเรื่องราวของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรแรงงานในระดับต่างๆ การกิจทางด้านสังคม รวมถึงด้านการเมืองที่มีกรรมการสหภาพฯ ได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ยังมีมุมที่จัดแสดงเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประธานสหภาพทุกยุค ทุกสมัยรวมทั้งยังมีมุมสวัสดิการเด่นแห่งปี ที่เกี่ยวกับ

ผลงานการเป็นตัวแทนเจรจาและทำข้อตกลงสภาพการจ้างของสหภาพแรงงานในยุคต่างๆ

ห้องนี้ยังมีมุมที่โดดเด่นออกไป ด้วยการนำเสนอภาพและชีวประวัติย่อๆของ จิตร ภูมิศักดิ์ และ เช ภูวารา ให้คนได้ติดตามค้นหาเรื่องของศิลปินเพื่อชีวิตและการปฏิวัติสังคมต่อไป

ห้องที่ 4 ห้องพลังแรงใจ



บ่งบอกถึงเจตนารมณ์ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ร่วมไม้ร่วมมือ จนภารกิจในการจัดทำศูนย์แหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑสถานโตโยต้า สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนั้น ยังมีส่วนที่จัดแสดงเรื่องราวของบริษัทโตโยต้า ที่จะทำให้ผู้เข้าเยี่ยมชมรู้สึกถึงในพัฒนาการของโตโยต้า ที่เริ่มจากกิจการผลิตเครื่องทอผ้า แต่กลายมาเป็นผู้ผลิตรถยนต์ที่มีชื่อเสียงก้องโลก และที่ขาดไม่ได้ของงานพิพิธภัณฑสถานก็คือ ส่วนจัด

นิทรรศการหมุนเวียน ที่สามารถฉายภาพยนตร์ได้ด้วย ซึ่งจะทำให้พิพิธภัณฑ์แห่งนี้มีชีวิตชีวา กับเรื่องราวที่จะสลับสับเปลี่ยน หมุนเวียนให้คนได้เข้ามาสัมผัสกันได้ตลอดไป

(รายงาน โดยวาสนา ลำดี)

## คาบไตรมาสแรกปี'63 ตกลง 5 หมื่นคน เตรียมเพิ่มชดเชยว่างงาน

เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2562 ข่าวสดรายงานว่า นายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สัมภาษณ์กับสื่อมวลชนภายหลังหารือร่วมกับสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย เรื่องการเพิ่มสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ว่าจากการหารือทางสภาองค์การลูกจ้างฯ มีข้อเสนอ 2 เรื่องหลักคือ



1. ขอให้มีการปรับสิทธิประโยชน์ จ่ายเงินกรณีว่างงานร้อยละ 75 ของอัตราเงินเดือน ระยะเวลา 180 วัน ในทุกกรณี ทั้งเลิกจ้าง ลาออกและการให้

ออก เป็นต้น ซึ่งทางสำนักงานประกันสังคม (สปส.) ได้ตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาเรื่องนี้ โดยเลขาธิการ สปส.ให้เวลา 1 เดือน ในการดำเนินการและรายงานมายังตน ว่าสามารถทำได้ในกรอบที่เรียกร้องหรือไม่ หรือจะต้องมีการปรับตัวเลขอย่างไร

2. ข้อเสนอในการเพิ่มงบประมาณกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็น 1,000 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2563 เนื่องจากกองทุนดังกล่าวเป็นกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินชดเชย ทางกองทุนจะจ่ายให้แทนเพื่อเป็นการช่วยเหลือเบื้องต้น

ปัจจุบันกองทุนมีเงิน 221 ล้านบาท ซึ่งสภาองค์การลูกจ้างฯกังวลว่า จะไม่เพียงพอ แต่จากข้อมูล 5 ปี ที่ผ่านมา ในส่วนของรายรับและจ่ายออกยังมีความสมดุล หากยังจ่ายในอัตรานี้ ตนก็ยืนยันว่ายังมี ความมั่นคงอยู่ในอีก 5 ปีข้างหน้า แต่เราจะนำข้อเสนอนี้เข้าสู่การพิจารณาคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)

ผู้สื่อข่าวถามว่า เงินในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 221 ล้านบาทถือว่าวิกฤตหรือไม่ นายสุทธิกล่าวว่า ขอยืนยันว่ายังมีมั่นคง เพราะเรามีการเตรียมพร้อมมาตรการต่างๆ ในการรองรับคนตกงานด้วย ไม่ใช่แค่การจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์เท่านั้น

แต่ยังเตรียมตำแหน่งงานกว่า 8.7 หมื่นตำแหน่ง ทั้งนี้ จากตัวเลขการเลิกจ้างปี 2562 ล่าสุดอยู่ที่ 3.5 – 4 แสนราย คิดร้อยละ 1 เท่ากับสถานการณ์เมื่อปี 2561 อย่างไรก็ตาม ได้มีการคาดการณ์ในช่วง 3 เดือนแรกของปี 2563 น่าจะมีจำนวนคนตกงานราว 5 หมื่นคน ถือเป็น 2 เท่าของคนที่ถูกเลิกจ้างในขณะนี้

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิด ตั้งคณะทำงานติดตามสถานการณ์การเลิกจ้างตามประเภทกิจการด้วย อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าหากมีออเดอร์เพิ่มก็จะช่วยให้สถานการณ์ดีขึ้น กก.กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพิ่มงบเป็น 1 พันล้านบาท คาดไตรมาสแรกปี'63 อาจตกงาน 5 หมื่นคน

ต่อมา อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) เปิดข้อมูล..เลิกจ้างปี 2562 มี 44,058 คน สูงกว่าปี 2561 พร้อมส่งพนักงานตรวจแรงงานติดตามสถานการณ์และช่วยเหลือลูกจ้างอย่างใกล้ชิด



นายอภิญญา สุจริตตานันท์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) กล่าวถึงประเด็นที่มีหลายฝ่ายแสดงความเป็นห่วงสถานการณ์

การปิดกิจการและการเลิกจ้างและอาจเกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานโดยชี้แจงว่า จากสถานการณ์ดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มิได้นิ่งนอนใจแต่อย่างใดได้สั่งการให้พนักงานตรวจแรงงานติดตามสถานการณ์การเลิกจ้างลูกจ้าง และการปิดกิจการ รวมทั้งสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานอย่างใกล้ชิด

ทั้งนี้ จากการตรวจสอบตัวเลขลูกจ้างมาขึ้นคำร้องให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมาย ในปีงบประมาณ 2562 พบว่า มีสถานประกอบการเลิกกิจการ 1,017 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบ 7,703 คน ขณะที่ในปีงบประมาณ 2561 มีสถานประกอบการเลิกจ้าง 607 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบและมาขึ้นหนังสือร้องเรียน 5,619 คน

เมื่อเทียบแล้วพบว่าปี 2562 มีสถานประกอบการได้รับผลกระทบเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 67.55 ลูกจ้างได้รับผลกระทบเพิ่มขึ้นร้อยละ 37.09 หากเทียบตั้งแต่ ต.ค.-ธ.ค. 2561 พบว่า มีสถานประกอบการปิดกิจการ 296 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบ 1,101 คน ส่วน ต.ค.-ธ.ค. 2562 มีสถานประกอบการเลิกกิจการไปแล้ว 365 แห่ง มีลูกจ้างได้รับผลกระทบ 2,870 คน ซึ่งจำนวนนี้ยังไม่นับรวม 2 กรณีที่เพิ่งมีการเลิกจ้างล่าสุด คือ จังหวัดชลบุรี ที่มีลูกจ้างได้รับผลกระทบ 63 ราย และจังหวัด

สมุทรสาครที่มีลูกจ้างได้รับผลกระทบ 997 ราย ข่าว  
จาก <https://www.jangkha.com>

ส่วนคมชัดลึกได้รายงานไว้ว่า จากข้อมูล  
ผู้ประกันตนที่เข้าสู่ระบบตามมาตรา 33 ของ  
สำนักงานประกันสังคม และผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง  
ในเดือนพฤศจิกายน 2562 พบว่า มีผู้ประกันตนเข้าสู่  
ระบบประกันสังคม จำนวน 71,917 คน และมี  
ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 27,859 คน เมื่อ  
พิจารณาจำนวนผู้ประกันตนใหม่ที่เข้าสู่ระบบจะสูง  
กว่าจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง 44,058 คนซึ่งแสดง  
ให้เห็นว่าเมื่อมีการเลิกจ้าง มีการปิดกิจการ แต่อีก  
ด้านหนึ่งก็มีการเปิดกิจการและมีการจ้างงานเพิ่ม  
เช่นเดียวกัน



<https://www.smurfsnews.com/>

สำหรับกรณีการเลิกจ้างล่าสุด บริษัทเซอิชิน  
จังหวัดชลบุรี พนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้อง  
ของลูกจ้างที่ยังไม่ได้รับค่าชดเชย จำนวน 50 คน ไว้  
เรียบร้อยแล้ว บริษัทมิซูโน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ลูกจ้างได้ยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์กรณีการกระทำไม่เป็นธรรม ซึ่งขณะนี้ยัง

ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการฯ และบริษัท  
พงศ์พาราโคตันรับเบอร์ จังหวัดสมุทรสาครพนักงาน  
ตรวจแรงงานได้ลงพื้นที่ไปตรวจสอบพบว่าบริษัทได้  
จ่ายสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย มี  
ลูกจ้าง 299 คน ได้รับเงินเรียบร้อยแล้ว

ส่วนลูกจ้างที่เหลือนับบริษัทจะโอนเข้าบัญชี  
ภายในวันที่ 26 ธันวาคม 2562 ซึ่งพนักงานตรวจ  
แรงงานจะติดตามการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างของบริษัท  
ดังกล่าวอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินอย่าง  
ครบถ้วน สำหรับข้อกังวลกรณีที่มีการกล่าวอ้างว่า  
การปิดกิจการของสถานประกอบการเป็นการใช้  
โอกาสในการทำลายสหภาพแรงงานนั้น  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้  
สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างในรูปแบบของการ  
จัดตั้งสหภาพแรงงาน กสร. ได้ส่งเสริมระบบแรงงาน  
สัมพันธ์ในรูปแบบทวิภาคีในสถานประกอบการ  
อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวได้มี  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่  
จะพิจารณากรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อ  
ลูกจ้าง อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างของสถานประกอบการ  
กิจการทั้งสองแห่ง คือบริษัทมิซูโน พลาสติก จำกัด  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และบริษัทพงศ์พาราโคตัน  
รับเบอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ยังไม่สามารถ  
พิจารณาได้ว่าเป็นการทำลายสหภาพแรงงาน

## รู้จักโลกคนงาน

เนื่องจากยังคงต้องพิจารณาจากปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย ทั้งในเรื่องปัจจัยภายในของสถานประกอบการและสภาพเศรษฐกิจ



## แรงงานปรัศนีออนไลน์

“ทั้งนี้ หากลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็สามารถใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้คณะกรรมการฯ วินิจฉัยชี้ขาดภายใน 90 วัน นับแต่วันยื่นคำร้อง” อธิบดี กสร. กล่าว

(รวบรวมโดย วาสนา ลำดี)