



รู้ลึกโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์ แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.34 NO.389 FEBRUARY 2020 ปีที่ 34 ฉบับที่ 389 กุมภาพันธ์ 2563



สิทธิแรงงาน กับ จีเอสพี

- รุมเสนอรัฐบาลไทยแก้ปัญหา ตันตอถูกตัดสิทธิ GSP
- วิกฤติ ศก.โลก - วิกฤติ ศก.ไทย : วิกฤติของใคร ?
- แรงงานยานยนต์เตรียมพร้อมรับมือภาวะเศรษฐกิจโลก
- สร.รฟท.แถลงจุดยืนต้องการผู้ว่ารถไฟคนใน
- เลิกขาย “เซฟโรเลต” ในไทย 1.5 พันคนตกงาน
- ขบวนผู้หญิงฯ เสนอติไซน์ใหม่รัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน
- ข้อมูล สถานประกอบกิจการ ก.พ.63

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 การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปรีทศน์ออนไลน์

“แรงงานปรีทศน์ออนไลน์” 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 : รศ.ดร.นาพร อติวานิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ นางสาวสุธิดา ลีนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปรีทศน์ออนไลน์ 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

แรงงานปรีทศน์ออนไลน์ ฉบับที่ 42 (389) ในช่วงเดือนเศษที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ใหญ่ๆเกิดขึ้นมากมายในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาที่สัมพันธ์กันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

เริ่มต้นจากปัญหาฝุ่น P M 2.5 และหมอกควันที่ทำให้อากาศเป็นพิษในกรุงเทพฯและเมืองใหญ่ในจังหวัดต่างๆ ซึ่งผู้ได้รับผลกระทบมากที่สุดก็คือคนจนที่ไม่ค่อยมีทางเลือกในชีวิตที่จะหลบเลี่ยงมลภาวะทางอากาศ ตามมาด้วยปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 ซึ่งเป็นปัญหาระดับโลก โดยในประเทศไทยพบว่า มีผู้ติดเชื้อแล้ว 82 ราย มีผู้เสียชีวิตเป็นคนไทย 1 ราย (ณ 14 มี.ค. 63) ทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจเข้ามาซ้ำเติมภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่มีอยู่ก่อนแล้ว รายได้จากการท่องเที่ยวและอาชีพที่ต้องพึ่งพาธุรกิจการท่องเที่ยวลดฮวบลงอย่างน่าตกใจจากการหายไปของนักท่องเที่ยวชาวจีนโดยกะทันหัน และในอนาคตอันใกล้นี้ยอดการสั่งซื้อผลไม้ยอดนิยมของคนจีนเช่นทุเรียนและมังคุด ก็คงจะลดลงอย่างมากเช่นกัน

ในขณะที่ประชาชนต้องการใช้น้ำกากอนามัยเพื่อป้องกันการสูดอากาศที่เป็นพิษและเชื้อโรค ก็มีการฉวยโอกาสขึ้นราคาน้ำกากอนามัยที่ผลิตไม่ทันไปหลายเท่าตัว ทำให้โอกาสในการเข้าถึงสินค้าที่จำเป็นในชีวิตของคนจนๆน้อยลง จนต้องยอมเสี่ยงกับปัญหาสุขภาพเพราะไม่สามารถซื้อน้ำกากอนามัยที่มีราคาแพงได้ นับเป็นตัวอย่างของปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยที่เพิ่มขึ้นอีกเรื่องหนึ่ง

ข่าวการแพร่ระบาดของโรคร้ายถูกแทรกด้วยข่าวอาชญากรรมสะเทือนขวัญ กรณีการฆาตกรรมด้วยอาวุธสงครามโดยนายทหารชั้นผู้น้อยคนหนึ่งที่ยังทหารมินอล21 ที่โคราช จนมีผู้เสียชีวิตทั้ง 30 คน บาดเจ็บอีกจำนวนมาก เหตุการณ์ดังกล่าวเมื่อสืบสาวไปก็พบว่า สาเหตุสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นให้นายทหารชั้นผู้น้อยเกิดคึดคั่งฆ่าผู้บริสุทธิ์ไปเป็นจำนวนมาก มาจากการถูกขู่โกงโดยนายทหารชั้นผู้ใหญ่คนหนึ่ง ซึ่งอาศัยระบบการจัดสวัสดิการภายในสถาบันกองทัพที่ขาดการบริหารอย่างโปร่งใส มาเอาเปรียบลูกน้อง อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นความ

หละหลวมในการจัดเก็บอาวุธสงครามของ กองทัพบกจนกลายเป็นอาวุธที่ฆ่าผู้บริสุทธิ์ไปเป็น จำนวนมาก

สำหรับสถานการณ์ทางการเมืองที่เพิ่ง เกิดขึ้นคือการที่พื้นที่การต่อสู้ในเวทีรัฐสภาของผู้มี ความเห็นต่างทางการเมืองได้ถูกจำกัดลงโดย กระบวนการที่ถูกตั้งคำถามถึงความเที่ยงธรรม หลังจากศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งยุบพรรคอนาคตใหม่ และตัดสิทธิกรรมการบริหารในการลงสมัครรับ เลือกตั้งเป็นเวลา 10 ปี โดยอาศัยบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญพ.ศ.2560 ท่ามกลางความสงสัยของคน จำนวนมากที่ตั้งข้อสังเกตว่าเป็นการตีความของ กฎหมายแบบหลายมาตรฐานโดยไม่ดูเจตนารมณ์ ของกฎหมายและไม่มีการใช้หลักรัฐศาสตร์

ท่ามกลางสถานการณ์รอบด้านที่ก่อให้เกิด ความหดหู่ใจต่ออนาคตของบ้านเมือง แรงงานยังคง ต้องต่อสู้เพื่อความอยู่รอดต่อไปในภาวะวิกฤติ

เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในโลกและในประเทศ โดยเฉพาะ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่การทำงานในอนาคตจะ ลดน้อยลงอย่างมากจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี สภาพแรงงานต้องมียุทธศาสตร์ใหม่ในการปรับตัว เพื่อการเป็นพลังนำในสังคม ติดตามอ่านได้ใน บทความและรายงานพิเศษของแรงงานปรีทศน์ฉบับ นี้

สุดท้ายนี้ขอเชิญผู้อ่านเข้าร่วมกิจกรรมการ รณรงค์” ผู้หญิงต้องกำหนดอนาคตตนเอง” ในวัน สตรีสากล 8 มีนาคม ที่ใกล้จะมาถึงซึ่งจะมีการ เคลื่อนขบวนจากอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยไปยัง ทำเนียบรัฐบาล นำโดยกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี ร่วมกับองค์กรแรงงานและองค์กรเครือข่ายผู้หญิงทั่ว ประเทศ

บทความ

วิกฤติ ศก.โลก-วิกฤติ ศก.ไทย : วิกฤติของใคร ?

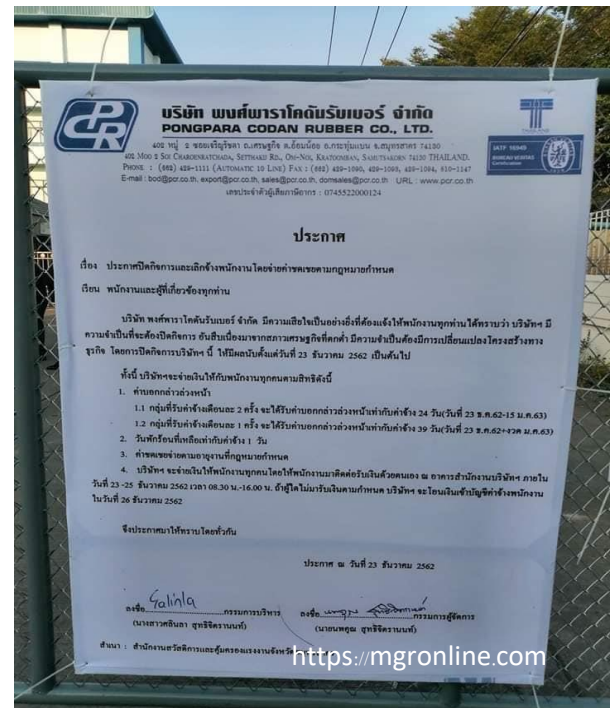
ชฤทธิ์ มีสิทธิ์

นักกฎหมายแรงงาน/ทนายความ

หลายคนคงได้ยื่นได้ฟังหรือประสบพบเจอ มากับตัวเองโดยตรงแล้ว เกี่ยวกับกรณีที่ดิน ปรกอบการต่าง ๆ หรือธุรกิจหลากหลายประเภทใน ประเทศไทย ได้ประกาศเลิกกิจการ เลิกจ้างแรงงาน ลดกำลังแรงงาน ขุดแผนก รวมทั้งมีการใช้มาตรการ ต่าง ๆ ทั้งในทางบริหารธุรกิจ และมาตรการทาง กฎหมาย เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน การลด ต้นทุนการผลิต เช่น การสั่งหยุดกิจการชั่วคราว ตาม มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างที่หยุดงานจะได้รับค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติที่ได้รับเท่านั้น ในขณะที่ต้อง สูญเสียสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในกรณีที่ได้ทำงาน ทั้งสิ้น

เท่าที่ระดับรับฟังและติดตามข่าวคราวต่าง ๆ นั้น น่าตกใจและเศร้าใจเป็นอย่างยิ่งก็คือว่า หลาย กรณีไม่มีการแจ้งเตือน หรือบอกกล่าวให้แก่แรงงาน ทราบล่วงหน้าในระยะเวลาพอสมควร ที่จะเตรียม ตัวรับกับสถานการณ์ และจัดการปัญหาในครอบครัว

ของตนได้ ไปทราบเรื่องเอาเข้าวันรุ่งขึ้น หรือไม่ก็ ตอนจะเลิกงานว่า “พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงานแล้ว ปิด กิจการแล้ว” เข้าอ่อน หายใจไม่ออก ชีวิตจะเดินต่อ อย่างไร ครอบครัวมีรายจ่ายทุกวันทุกเดือน แรงงาน หนึ่งคนมีภาระเลี้ยงดูคนอื่น ๆ อีกหลายคน



ร้ายกว่านั้น ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ทำงานมาในเดือนนั้น ต้องแบ่งจ่ายเป็นงวดๆ ส่วนสิทธิอื่นๆ ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายเมื่อปิดกิจการหรือเลิกจ้าง กำลังดำเนินการหาเงินอยู่ ยังไม่สามารถบอกได้ว่าจ่ายได้เมื่อใด...

ที่ร้ายสุดเห็นจะเป็นกรณีสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างตามปกติ เรื่องอยู่ระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งยังกำหนดนัดวันไกล่เกลี่ยกันอยู่ นายจ้างได้ประกาศเลิกกิจการก่อนวันนัดไกล่เกลี่ย 1 วัน อ้างเหตุผลภาวะเศรษฐกิจ ลูกจ้างนับพันคนถูกเลิกจ้างทันที โดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าชดเชย หรือเงินใดๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้างและครอบครัว โชคดีที่ลูกจ้างมีสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานได้เคลื่อนไหวเรียกร้องต่อกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง จนในที่สุดนายจ้างได้จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย

เมื่อครั้งที่เกิดวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ ในปี 2551 มูลนิธิเอเชียและมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ ได้สนับสนุนงบประมาณให้นักปฏิบัติการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำองค์กรแรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรม ผู้ปฏิบัติงานองค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ นักกฎหมาย ดำเนินงานโครงการ ในนาม “ศูนย์ช่วยเหลือและจัดการวิกฤติแรงงาน” เพื่อดำเนินงานเสริมความรู้ความเข้าใจของแรงงานต่อสถานการณ์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ เสริมความรู้ทางสิทธิแรงงาน การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายโดยไม่เรียกเก็บค่าบริการ โดยเชื่อมประสานการให้ความ

ช่วยเหลือทางกฎหมาย การบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า และการพัฒนาอาชีพของแรงงาน โดยกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งได้ร่วมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย โดยในขณะนั้นมีนางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย เป็นประธาน เพื่อดำเนินงานถอดบทเรียนจาก 8 กรณีศึกษาที่ประสบปัญหาในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้เขียนเห็นว่า จากบทเรียนกรณีศึกษาดังกล่าวน่าจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่อาจได้รับผลกระทบโดยตรง หรือมีหน้าที่เกี่ยวข้อง จะได้นำไปประกอบการคิดพิจารณา เพื่อเตรียมการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา หากเกิดสถานการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจขึ้นอีก



ประการแรก : มีวิกฤติจริงและไม่จริง

จากบทเรียนพบว่า มีการอ้างวิกฤติเศรษฐกิจเพื่อกระทำการต่าง ๆ ตามที่ธุรกิจต้องการเพื่อสร้างความชอบธรรม ดังที่พบว่า มีหลายธุรกิจที่มีได้ประสบปัญหาจากภาวะวิกฤติดังกล่าว แต่ได้ทีได้จังหวะในการปรับตัวทางธุรกิจ เช่น ขอลดค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ลดกำลังแรงงานลงโดยการเลิกจ้าง ปรับรูปแบบการจ้างเสียใหม่ เช่น การทำสัญญาจ้างระยะสั้นหรือสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา เป็น

ต้น รวมทั้งสร้างสถานการณ์ว่าธุรกิจขาดสภาพคล่อง ไม่มีเงินทุน ขอต่อรองจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เพียงครั้งหนึ่งก็มี ทั้งๆที่ขัดต่อกฎหมาย ส่วนที่มีวิกฤติจริง ก็พบว่ามีการบริหารจัดการทางธุรกิจไปไกลเกินกว่าปัญหาที่ธุรกิจประสบอยู่จริง **และกลุ่มเป้าหมายที่จะถูกบริหารจัดการเนื่องจากวิกฤติ ก็มักจะเป็นกลุ่มแรงงาน มันเป็นธรรมชาติแล้วหรือครับ???**

สังเกตได้จากทุกวันนี้ ไปทางไหนก็มักจะได้ยินคำพูดคำบ่นว่า เศรษฐกิจไม่ดี โรงงานจะปิดตัวกันหมดแล้ว ธุรกิจขาดทุน จะไปเรียกร้องอะไร ก็เขาขาดทุนจะมาฟ้องศาลว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้อย่างไร ถ้าเขาขาดทุนจริง ฟ้องไปแพ้มัน ค่ำกล่าวเช่นนี้มันมีทั้งใช่และไม่ใช่ หรือใช้บางส่วน ไม่ใช่หลายส่วน ซึ่งต้องการความจริงและต้องการการตรวจสอบเพื่อความเป็นธรรม แต่เราเอาความคิดที่ถูกครอบงำ โดยไม่รู้ตัว แล้วก็สรุปตายตัวเหมาเชิงว่า วิกฤติ ทุกอย่างควรจบ ซึ่งไม่น่าจะถูกต้อง



ประการที่สอง : ธุรกิจละเมิดกฎหมาย ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่กลับทำให้แรงงานไปฟ้องศาล หรือดำเนินการตามกฎหมาย เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น???

การผลักให้แรงงานไปใช้สิทธิตามกฎหมาย และไปตกอยู่ในเงื้อมมือ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมโดยเฉพาะด้านแรงงาน เป็นสิ่งที่จะทำให้ธุรกิจที่ละเมิดกฎหมายได้ประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ค่าทนายและค่าที่ปรึกษาในการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการทางกฎหมายของฝ่ายธุรกิจ(ว่ากันว่า**ทีมกฎหมายและทีมที่ปรึกษาฝ่ายธุรกิจแผ่ขยายถึงด้านสาขามากมาย เบ่งบานเป็นดอกเห็ด สร้างความรำรวยกันไม่รู้จบ**) แม้จะสูงมากมาย แต่เมื่อเทียบกับที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย หรือความรับผิดชอบในสิทธิพื้นฐานต่อแรงงานแล้ว ห่างกันลิบลับ นอกจากนี้ การต่อสู้กันในกระบวนการทางกฎหมาย ฝ่ายธุรกิจมีความพร้อมกว่าเป็นไหนๆ ยืนยันได้ยาวกว่า มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์กว่า มีแหล่งบุคคลและข้อมูลให้เลือกสรรใช้งานได้มากมาย ดังนั้น โอกาสที่จะพลิกเกมสลับกลับเป็นฝ่ายชนะคดี หรือได้เปรียบจึงเป็นไปได้ไม่ยากนัก ตรงกันข้ามฝ่ายแรงงานกลับไม่มีหลายอย่างในสิ่งที่ฝ่ายธุรกิจเข้าถึงได้

ในปัจจุบันนี้ ถือได้ว่ากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน มีความรวดเร็วกว่าเมื่อสิบปีที่แล้วมาก คดีแรงงานในศาลชั้นต้นเดี๋ยวนี้ไม่เกิน 6 เดือนก็พิพากษาแล้ว เพราะใช้ระบบการสืบพยานแบบต่อเนื่องและให้คู่ความทำบันทึกถ้อยคำพยานเป็นเอกสาร ไม่ต้องซักถามกันประโยคต่อประโยคกันดังเช่นสมัยก่อน อย่างไรก็ตาม หลักการสำคัญของศาลแรงงานที่สังคมแรงงานยังมีความกังวลและน่าจะเป็นปัญหาอยู่ก็คือ **ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน และการสร้างความเป็นธรรมทางด้านแรงงาน ของผู้**

บังคับใช้กฎหมาย ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย และเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ในส่วนของกระทรวงแรงงานด้วย ยังคงมีคำถามในเรื่องความยุติธรรมในกระบวนการและในเนื้อหาของคำสั่ง คำวินิจฉัยและคำพิพากษาของศาล ว่าได้มีบทบาทแก้ไขปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างความยุติธรรมทางด้านแรงงานได้มากน้อยหรือไม่ เพียงใด

บทเรียนก็คือ หากฝ่ายแรงงานต้องการใช้สิทธิทางกฎหมาย ก็ควรต้องดำเนินการในลักษณะกระบวนการกลุ่มหรือองค์กร และมีการเชื่อมประสานภาคีด้านวิชาการและนักกฎหมาย และองค์กรด้านวิชาชีพกฎหมาย ภายใต้หลักการและแนวทางที่ว่า การช่วยเหลือทางกฎหมายควรดำเนินการควบคู่กับมาตรการบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า และการพัฒนาทักษะอาชีพ หรือมีการแสวงหาทางเลือกอาชีพใหม่ เช่น มีบริการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย โดยไม่คิดค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย มีเงินทุนช่วยเหลือเฉพาะหน้าแก่แรงงานเพื่อการยังชีพ รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานในระหว่างที่ใช้สิทธิทางกฎหมาย และการจัดสรรเงินทุนเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพในระยะสั้น หรือการส่งเสริมพัฒนาทักษะอาชีพในระยะยาวจากหน่วยงานของรัฐ หรือสถาบันที่ทำงานด้านนี้ ซึ่งตามแนวทางดังกล่าวนี้ได้แสดงให้เห็นผลสำเร็จแล้วว่า **ฝ่ายแรงงานมีพลังและมีอำนาจในการต่อสู้ทางกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเข้าถึงความยุติธรรม(เท่าที่มี) ตามกฎหมายได้อย่างงดงามและมีความสุข**

ประการที่สาม : มีการโต้แย้งกันทางด้านข้อมูล ฝ่ายแรงงานมีข้อมูลไม่เพียงพอ ฝ่ายธุรกิจมีข้อมูลพร้อมเพียบ แต่ไม่เปิดเผยข้อมูล แม้ธุรกิจจะมีกฎหมายควบคุม รวมทั้งมีการประกาศใช้หลักจรรยาบรรณหรือหลักธรรมาภิบาลของธุรกิจก็ตาม



เนื่องจากธุรกิจการค้าและการจ้างงานเชื่อมโยงกันทั้งโลก มีเครือข่ายธุรกิจและการจ้างงานที่ซับซ้อน มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งที่เปิดเผยต่อแรงงานและสาธารณชนได้ กับที่เป็นความลับทางการค้า แต่ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จำเป็นที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นอย่างถูกต้องครบถ้วน แม้จะมีจรรยาบรรณทางการค้า หรือแนวปฏิบัติในระดับสากลที่วางหลักการ เรื่อง ธุรกิจต้องเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานที่มีใช้ความลับทางการค้าต่อแรงงานและสังคม เพื่อความเป็นธรรมก็ตาม แต่ในความเป็นจริงยังห่างไกลหลักการและแนวปฏิบัติที่ประกาศใช้เป็นอันมาก ซึ่งในเรื่องข้อมูลนี้ ฝ่ายแรงงาน มีข้อจำกัดมาก ๆ นักวิชาการ หรือสถาบันทางวิชาการที่มีบทบาทนำเสนอข้อมูลเพื่อความเป็นธรรมทางสังคมก็มีน้อยมากเช่นกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง

คณะกรรมการ หรือกลไกในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการมาขับเคลื่อนในเรื่องนี้

ประการที่สี่ : ข้อจำกัดของฝ่ายแรงงาน

ฝ่ายแรงงานมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน นับตั้งแต่ในระดับครัวเรือนไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ รายได้ที่ทำมาได้อย่างยากลำบาก แต่ก็ดิ้นรนหาทางทุกทาง เช่น การทำงานล่วงเวลาแบบชั่วชีวิต แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะห้ามไว้ เพื่อถนอมชีวิตแรงงานก็ตาม เสร็จจากงานในโรงงานก็หางานพิเศษทำ เช่น เรขายสินค้า ขายของตามตลาดนัดต่างๆ หรือขับรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง ก็ยังไม่มีเงินเก็บเงินออมเพื่อใช้จ่ายในยามวิกฤติหรือตกงาน



กลไกด้านแรงงานในระบบเอง เช่น คณะกรรมการไตรภาคีต่างๆ ก็ทำงานไปตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ เรียกได้ว่าเป็นคณะกรรมการตามประเด็น ซึ่งนับวันกลไกเหล่านี้ก็ห่างเหินจากชีวิตจริงของแรงงาน และปัญหาความไม่เป็นธรรมของแรงงานส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นอยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน เหมือนไม่มีอะไรเกี่ยวข้องกัน ดังที่เรามักจะชอบพูดกันว่า กลไกเหล่านี้ถูกระบบกลืนกินไปแล้ว

ขบวนการของแรงงานเอง ก็มีปัญหาและภารกิจที่ต้องทำมากมายเหลือเกิน ยังไม่สามารถก่อรูปและจัดขบวนเพื่อเคลื่อนไหวในระดับนโยบาย

หรือการเคลื่อนไหวทางสังคมให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขบวนการแรงงานยังไม่สามารถรวบรวมพลัง หรือเชื่อมประสานภาคีต่างๆ ขับเคลื่อนประเด็นนโยบาย หรือประเด็นส่วนรวมสื่อสารสังคมในเรื่องความไม่เป็นธรรมทางด้านการแรงงาน รวมทั้งขาดพลังและการจัดการเพื่อการพัฒนาต่อยอด และการดำเนินงานที่จริงจังต่อเนื่อง การเคลื่อนไหวจะเป็นไปแบบซ้ำๆ หรือผลุบๆ โผล่ๆ

อย่างเช่น ในประเด็นการบริหารจัดการของขบวนการแรงงานเองในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ฝ่ายแรงงานเองเผชิญปัญหามาตั้งแต่วิกฤติต้มยำกุ้งในปี 2540 วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ ในปี 2550- 2551 และวิกฤติน้ำท่วมใหญ่ในปี 2554 ขบวนการแรงงานก็ยังไม่สามารถจัดขบวนกรขับเคลื่อน การเรียกร้อง การเสนอแนะนโยบาย รวมทั้งทางออกของปัญหานี้ได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและเป็นระบบเท่าที่ควร

แม้ขณะนี้ที่เกิดการเลิกจ้าง ปิดกิจการ และการบริหารจัดการต่างๆ ของธุรกิจ โดยอ้างภาวะเศรษฐกิจโลก ซึ่งล้วนแล้วแต่สร้างผลกระทบให้แก่แรงงานและครอบครัวอย่างรุนแรงครั้งแล้วครั้งเล่า แต่เราก็ไม่เห็นการเตรียมการในเรื่องนี้แต่อย่างใด ไม่ว่าขบวนการแรงงาน หรือฝ่ายกระทรวงแรงงาน คงมีแต่ฝ่ายธุรกิจเท่านั้นที่มีการบริหารจัดการ และการปรับตัวเพื่อการอยู่รอด เพียงแต่ยังขาดความรับผิดชอบต่อแรงงาน อย่างที่ควรจะเป็น

ประการที่ห้า : ทางออกคืออะไร

ประการแรก ฝ่ายแรงงานควรต้องเร่งทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาทางเศรษฐกิจว่า ความ

จริงเป็นอย่างไร อุตสาหกรรมไหนหรือธุรกิจไหนที่จะถึงขั้นวิกฤติ หรือสาขาใดที่จะได้รับผลกระทบ จะได้เตรียมความคิด เตรียมการที่จะรับมือหรือแก้ไข ปัญหา รวมทั้งหาทางออกต่าง ๆ อย่างเป็นขบวนการและเป็นระบบ

ในส่วนขบวนการแรงงานเองก็ควรจะได้ทำความเข้าใจในความชัดเจนในเรื่องนี้ เพื่อจะได้วางแผนงานร่วมกัน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว



ประการที่สอง ฝ่ายธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งมีความพร้อมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านข้อมูล จึงควรได้ ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนรองรับหากเกิดสถานการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจ ในกรณีที่ได้รับผลจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกจริง ก็ควรจัดกระบวนการปรึกษาหารือแบบหลายภาคีมีส่วนร่วม ภายใต้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์และเกื้อกูลกันอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อหาทางออกร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหา

ในส่วนที่เป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ธุรกิจควรแสดงออกซึ่งจรรยาบรรณและธรรมาภิบาล เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิดังกล่าวโดยครบถ้วน โดยที่แรงงานไม่ต้องลำบากในการไปใช้สิทธิทางกฎหมายหรือต้องดำเนินการทางศาล

ประการที่สาม กระทรวงแรงงานควรเป็นเจ้าภาพหลัก ในการเชื่อมประสานภาคีหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงสาธารณสุข ในการบูรณาการการทำงาน เพื่อจัดทำแผนระดับชาติ ในการป้องกัน แก้ไขเยียวยาและบรรเทาผลกระทบแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรการเพื่อประกันว่า

□ ลูกจ้างทุกคนที่ได้รับผลกระทบจะได้รับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานครบถ้วน โดยไม่ต้องลำบากหรือเดือดร้อนในการฟ้องร้องดำเนินคดี ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดมาตรฐานในทางบัญชีให้ธุรกิจต่างๆ ต้องสำรองเงินทุน อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ระยะยาวของลูกจ้าง เพียงแต่ยังเป็นการสำรองไว้ในทางตัวเลข ยังไม่มีหลักประกันในตัวเงิน รัฐบาลก็ควรพัฒนาต่อยอดจากส่วนนี้ เพื่อให้มีหลักประกันแท้จริง จะได้ไม่เป็นปัญหาซ้ำซากว่า เมื่อมีการเลิกจ้างหรือปิดกิจการแต่ไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชย เป็นต้น

□ กำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าให้แก่ลูกจ้างและครอบครัว

□ เร่งดำเนินการเพื่อให้แรงงานที่ตกงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ ได้เข้าถึงแหล่งงาน การประกอบอาชีพใหม่ หรือการพัฒนาทักษะเพื่อเปลี่ยนอาชีพ โดยอาศัยกลไกการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบระดับชาติ

□ เร่งดำเนินการเพื่อให้มีกลไกหรือคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจและแรงงานอื่น เนื่องจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและมีความเป็นกลาง เพื่อให้คำแนะนำปรึกษา กลั่นกรองและตรวจสอบการบริหารจัดการด้านแรงงาน เช่น การเลิกจ้าง การปิดกิจการ การย้ายสถานประกอบการ รวมทั้งข้อพิพาทแรงงานต่างๆที่เกิดขึ้นเนื่องจากปัญหาดังกล่าว รวมทั้งพิจารณาอนุญาตให้ธุรกิจใช้มาตรการดังกล่าวได้ โดยเฉพาะ การเลิกจ้างจำนวนมาก ๆ หรือการปิดกิจการ เป็นต้น ซึ่งหากเท่าที่กฎหมายมีอยู่ยังไม่อาจ

ดำเนินการในทางบริหารได้ ก็ควรได้ตรากฎหมายว่าด้วยเรื่องนี้เป็นารเฉพาะ

ผู้เขียนเห็นว่า วิกฤติที่กล่าวถึงนี้ คือวิกฤติของทุกคน เป็นวิกฤติของสังคม หากภาคส่วนดังที่กล่าวถึงนี้ มีความตั้งใจจริงและมุ่งมั่นทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหา และเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม โดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญแล้ว เชื่อว่าปัญหาทุกข้อนและความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น จะสามารถแก้ไขและคลี่คลายไปได้ ป้องกันและแก้ไขกันในกระบวนการขั้นต้นเป็นดีที่สุด อย่าให้ต้องเดือดร้อนถึงขั้นการฟ้องร้องกันทางศาลเลยครับ

รายงานพิเศษ 1

รุมเสนอรัฐบาลไทยแก้ปัญหาด้านต่อถูกตัดสิทธิ GSP

วาสนา ลำดี voicelabour

จากการที่ประเทศไทยถูกสหรัฐอเมริกาตัดสิทธิพิเศษทางการค้า หรือ GSP คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ร่วมกับภาคีองค์กรแรงงานสากล และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างประเทศ ได้จัดเวทีเสวนาเกี่ยวกับการคุกคามการละเมิดสิทธิแรงงานซึ่งเป็นต้นตอของการถูกตัด GSP หลายครั้ง

โดยเมื่อวันพุธที่ 8 มกราคม 2563 สมาพันธ์แรงงานสากล (ITUC) และ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้ร่วมกันจัดงานเสวนาและแถลงข่าว “ทางออกสำหรับประเทศไทย: การระงับสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (GSP) กับสินค้าจากประเทศไทยที่มีเหตุจากการละเมิดสิทธิแรงงาน

ในประเทศไทย”ขึ้นที่ สโมสรผู้สื่อข่าวต่างประเทศประจำประเทศไทย (FCCT) กรุงเทพฯ ฯ



และ เมื่อวันที่ 18-19 มกราคม 2563 ณ บ้านไม้ธารารีสอร์ท แอนด์ วอเตอร์สปอร์ต ต.คลองโคน อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม โดยมีการจัดเวทีเสวนาเรื่อง “การคุกคามการละเมิดสิทธิแรงงานต้นตอถูกตัดสิทธิพิเศษทางการค้าทางออกอยู่ที่ไหน” โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

ล่าสุดวันเสาร์ที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563 ณ ห้องประชุมเพทาย โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพฯ จัดโดย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ร่วมกับ โซลิดาริตีดีเซ็นเตอร์ประเทศไทย (SC) จัดเวทีเสวนา “ทำอะไร ไม่ให้ถูกตัดสิทธิGSP”



การจัดงานเสวนาก็เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้นำแรงงานจากไทยและสากล นักวิชาการได้มีโอกาสอภิปรายหารือถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขการละเมิดสิทธิและทำลายสภาพแรงงานในประเทศไทยซึ่งนำมาสู่การที่สำนักผู้แทนการค้าสหรัฐฯ (USTR) ประกาศตัดสิทธิพิเศษด้านภาษีศุลกากรสินค้านำเข้า (GSP) ของไทย เมื่อวันที่ 25 ตุลาคมใน ปี 2562 ที่ผ่านมา โดย สรุปแนวคิด และข้อเสนอของวิทยากรได้ดังนี้

นายสมพร ขวัญเนตร ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กล่าวว่า คสรท. ทำงานขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และการคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยการทำงานผ่านยุทธศาสตร์หลักๆซึ่งปีที่ผ่านมาคสรท.มีการขับเคลื่อนทางการเมืองอย่างหนักโดยการสนับสนุนพรรคสังคมประชาธิปไตยไทย มี

การรณรงค์หาสมาชิกจนสามารถส่งผู้แทนลงสมัครได้ การเคลื่อนไหวเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ทั้งแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติ เรื่องประกันสังคม รณรงค์ให้ รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)ด้านสิทธิแรงงานซึ่งหลักๆคือ อนุสัญญาILOฉบับที่ 87 และ98 เป็นต้น และปี 2563 คงต้องมีการกำหนดแผนร่วมกันว่าจะเดินไปในทิศทางใดบ้างประเด็นไหนที่เร่งด่วนต้องรีบทำ รีบแก้ปัญหาอย่างประเด็นสหรัฐอเมริกาตัดสิทธิทาง GSPประเทศไทย เนื่องจากปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานที่รัฐบาลไทยไม่ยอมแก้ไข ซึ่งยังเหลือเวลาไม่มากนัก



ที่ผ่านมาประเทศสหรัฐอเมริกาก็มีการจัดลดลำดับประเทศไทยจากเทียร์ 2 เป็นเทียร์ 3 กรณีการค้ามนุษย์และละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ ประมงทะเล เมื่อมีการตัดสิทธิทางการค้า ห้ามส่งสินค้าไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา จึงมีการแก้ปัญหาและปราบปรามการค้ามนุษย์และการประมงทะเล ที่มีผลในการดูแลแรงงานข้ามชาติ ล่าสุดสหรัฐอเมริกาส่งสัญญาณที่การตัดสิทธิพิเศษGSP เป็นสิทธิพิเศษด้านภาษีที่ให้สิทธิกับประเทศไทย กรณีการละเมิดสิทธิแรงงานในประเทศไทย และรัฐบาลไทยยังคงไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นเวลายาวนานที่คสรท. ได้มี

การขับเคลื่อนให้รัฐบาลไทยแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน พร้อมทั้งให้มีการรับรองอนุสัญญาILO เพื่อการคุ้มครองสิทธิการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วม แต่อย่างไร้การรับรองอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว



โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้แถลงประเด็นการถูกตัดสิทธิ GSP นั้น ซึ่งจะมีการตัดสิทธิโดยทางสหรัฐอเมริกาในวันที่ 25 เมษายน 2563 ซึ่งเป็นการให้โอกาสกับประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่กำหนดไว้ คสท. ได้มีการขับเคลื่อนปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน และได้เสนอให้รัฐบาลเข้ามาแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังมายาวนานกว่า 20 ปี จึงมีข้อเสนอให้รัฐบาลไทยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. รัฐบาลต้องแสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการตัดสิทธิ GSP โดยกำหนดแผนที่เกี่ยวข้อง อย่างชัดเจน กับการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยกำหนดแผนงานการดำเนินงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน พร้อมทั้งให้มีการนำร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เข้าสู่การพิจารณาทั้งนี้ คสท. และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) จะ

ผลักดันให้รัฐบาลมีการพิจารณา พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ โดยให้มีผลบังคับใช้ก่อนการพิจารณาตัดสิทธิ GSP ของประเทศสหรัฐอเมริกา

2. ตามข้อเสนอของประเทศไทยสหรัฐอเมริกาต้องการให้ประเทศไทยปรับปรุงสาระสำคัญของกฎหมาย ให้ได้ตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 7 ข้อ นั้น โดยมีการยกร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องตามข้อเสนอของประเทศไทยสหรัฐอเมริกาให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด

3. แก้ไขข้อจำกัดสิทธิเสรีภาพในการสมาคม จัดตั้งสหภาพแรงงาน การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างเหมาค่าแรง และแรงงานข้ามชาติ ต้องมีเสรีภาพตามมาตรฐานสากลและการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 นั้น คสท. และเครือข่ายแรงงานขอประกาศว่า เราจะร่วมกันขับเคลื่อนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้รัฐบาลเข้ามาแก้ไขปัญหาโดยเร็วในลำดับต่อไป

ทั้งนี้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้ประกาศเคลื่อนไหวในวันที่ 3 มีนาคม 2563 เพื่อขอพบนายกรัฐมนตรีที่ทำเนียบรัฐบาล พร้อมจะมีการลงพื้นที่ ที่ให้ ความรู้ เรื่อง การตัด สิทธิ GSP จากสหรัฐอเมริกาต่อสมาชิก และเครือข่ายแรงงาน เพื่อการหาแนวร่วมในการเคลื่อนไหวต่อไป

รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ คณบดีสถาบันเศรษฐศาสตร์ วิทยาลัยรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์และโลกาภิวัตน์ มหาวิทยาลัยรังสิต กล่าวว่า ประเทศที่ไทยส่งออกหลักรายใหญ่คือ สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น และประเทศไทยคือประเทศทุนนิยมหน้าด่านขึ้นอยู่กับประเทศที่มีแนวคิดสังคมนิยม ประเทศไทยจึงได้

ถูกพัฒนาเพื่อให้เป็นประเทศที่พัฒนา และได้รับสิทธิพิเศษในการส่งออก และอเมริกาเป็นผู้ให้ ซึ่งจะมีเงื่อนไขอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้ให้กำหนด ซึ่งการให้จะมีเงื่อนไขเสมอ ไม่ว่าจะเป็นอเมริกา ญี่ปุ่น หรือยุโรป



แล้วแต่ใครจะกำหนดอะไร อย่างในแถบยุโรป หรืออเมริกานั้นจะคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน โดยยุโรปแรงงานจะเป็นผู้ปกครองประเทศ มีพรรคของแรงงานในการลงสมัคร และแรงงานเป็นฐานเสียงในการเลือกตั้งทำให้ AFL CIO มีฐานเสียงอย่างมาก และพรรคการเมืองทุกพรรคเลยฟังเสียงของแรงงาน แต่บ้านเราไม่มีใครฟังเสียงแรงงานเลย และไม่มีใครสนใจว่า ผู้ใช้แรงงานเป็นเสียงส่วนใหญ่ของประเทศ และผู้ใช้แรงงานก็ไม่คิดเช่นนั้นอีกด้วย ทำให้แรงงานไม่ได้อยู่ในสายตาของรัฐบาลหรือนักการเมือง การยกเลิก GSP เพราะว่านายทุนกระทบ จึงมีการลุกขึ้นมาส่งเสียงเขาไม่ได้สนใจเรื่องแรงงาน แต่เขากลับทุนเสียประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล พรรคการเมือง หรือนักวิชา การจะมองว่า สิทธิแรงงานเป็นเรื่องระดับใหญ่ของโลกทำไม คนที่เอ่อภาณีให้กับทางประเทศไทย คืออะไร อเมริกา มีเรื่องสิทธิแรงงาน เรื่องสิทธิแวดล้อมก็เป็นประเด็นใหญ่

เรื่องที่ 2 คือ เรื่องสิทธิมนุษยชน เรื่องคำมนุษย์ ซึ่งก็มาเกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิที่ 3 คือสิทธิ

แรงงาน ซึ่งก็เป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนอยู่ด้วย ซึ่งมีเรื่องของมาตรฐานแรงงานอยู่ด้วย หากกล่าวถึงมาตรฐานแรงงาน นักวิชาการ รัฐบาลจะมองไปที่เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่ได้มองเรื่องมาตรฐานด้านสิทธิแรงงาน ที่ ILO กำหนดไว้ 8 ประการ ซึ่งขบวนการแรงงานก็มีสายสัมพันธ์กับขบวนการแรงงานอเมริกา ซึ่งก็ได้ข้อมูลอย่างถูกต้องกับมาตรฐานแรงงานของไทยว่า เป็นอย่างไร เมื่อมาตรฐานที่จำเป็นไทยไม่ได้ปฏิบัติเลย และประเทศไทยได้สิทธิพิเศษทาง GSP มาแล้วท่ามกลางช่วงนี้ ที่สหรัฐอเมริกาเสียเปรียบทางการค้า และไทยก็ไม่ได้มีการดูแลสิทธิแรงงาน 8 ประการ คืออนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ซึ่งตอนนี้ดีขึ้นมากแล้วจากเดิมมีจำนวนมาก แต่ตอนนี้ค่อยแล้ว อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองผู้ก่อตั้งสมาคม ซึ่งเราไม่เข้มแข็งเพราะว่า ข้าราชการ หรือองค์กรอิสระที่รับเงินจากรัฐตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้ หรือว่าก่อตั้งได้ก็ถูกปลดออกจางานอีก จึงเป็นเสรีภาพที่ไม่สมบูรณ์ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ให้เสรีภาพในการก่อตั้งองค์กรสหภาพแรงงาน แต่ไม่มีอำนาจในการต่อรอง ก็ถือว่าไม่สมบูรณ์ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 ก็ค่าจ้างระหว่างหญิง และชายยังไม่ได้เท่ากัน แต่ตอนนี้ก็ดีขึ้นมากแล้ว ความเท่าเทียมก็ไม่สมบูรณ์ คือยังไม่มีค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสุดท้ายคือการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ คืออาจให้แรงงานไทยตั้งสหภาพแรงงาน และว่าคนข้ามชาติตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้

สรุปว่าใน 8 อนุสัญญาหลัก ยังไม่ได้รับการรับรอง 4 ข้อพอได้ แต่อีก 4 ข้อนั้น ยังขยับไปไม่ถึง

สิทธิมาตรฐานนั้น คือต้องมีการศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจัง ต้องมีพันธมิตร ช่วงหลังไม่ได้มีการทำงานกับพันธมิตรระหว่างประเทศเลย ช่วงแรกของขบวนการแรงงานจะมีการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศมีการหยุดงานหนุนกันแต่ละประเทศด้วย ต้องมีพันธมิตรที่เข้มแข็ง และต้องรวมพันธมิตรที่คิดเหมือนกันรวมเป็นกระบวนการต่อรองรัฐบาล ในเมืองไทยต้องผู้สองชั้น คือผู้ทางความคิด กับรัฐบาล นักการเมือง สังคมมนุษย์ส่วนใหญ่ก็อมมนุษย์เงินเดือน คือผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นเสียงส่วนใหญ่ของคนในประเทศเรา ต้องมีการทดสอบความพร้อมของแรงงานเพื่อให้มีเสียงในสภาผู้แทนราษฎร แรงงานอยู่ที่ไหนต้องออกเสียงเลือกตั้งได้เท่านั้น เพราะเราทำไม่ได้ หากทำได้เราก็จะมีตัวแทนในสภาฯ พลังของเรามีแต่เราไม่รู้จักการใช้พลัง ตอนนี้อัดพันธมิตรทางความรู้ และพันธมิตรระหว่างประเทศ และความร่วมมือกันในประเทศ

เรื่องที่หนึ่งปัจจัยการตัดสินใจ GSP ที่จะต้องหยิบมาขับเคลื่อนกดดันอย่างเร่งด่วน ใช้แรงกดดันจากต่างประเทศเพื่อให้ได้ประโยชน์กับแรงงาน และเรื่องที่ สอง คือ GSP อาจเป็นเรื่องของบริษัทขนาดใหญ่ แต่เรื่องการปั่นป่วนที่เข้ามาในการใช้เทคโนโลยี และทำให้ผู้ประกอบการขนาดเล็ก และขนาดย่อมกระทบอย่างมากกับสินค้าจากประเทศจีนที่เข้ามาตีตลาดจนอยู่ไม่ได้ และคนตกงานที่เข้าไปสู่ธุรกิจดิจิทัลถูกควบคุมด้วยจีน อินโดนีเซีย และการซื้อผ่านระบบมือถือ ใช้ระบบดิจิทัลกับหมด เทคโนโลยีปั่นป่วนทำให้คนตกงานมากขึ้น และมีการเคลื่อนย้ายศูนย์การค้ามาอยู่ใกล้บ้านมากขึ้น อาลีบาบาก็มาอยู่ใกล้ตั้งบู๊ได้ปั๊บ ขบวนการแรงงานต้องร่วมกับ

ผู้ประกอบการรายย่อย โขว์หัวนอกจากโลดส์ เช่น เวียดนามยังมีเทคโนโลยีเข้ามาลุ่มเพิ่ม ต้องช่วยกันทำทั้งระดับนานาชาติ และระดับประเทศ



นายสาวิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) กล่าวว่า การต่อสู้ภายในประเทศยังไม่พอ เลยต้องไปหาหนทางในการต่อสู้กับต่างประเทศ การต่อสู้แบบแรงงานเพียวๆคงไม่ได้เพราะรัฐบาลไม่สนใจ แต่ว่าการต่อสู้ต้องด้านการค้า เหมือนกับกรณีประมง แต่เมื่อได้สิทธิขึ้นรัฐบาลก็ไม่ได้ทำอะไร เรื่องการตัดสินใจ GSP ที่อเมริกาให้สิทธิมานาน ซึ่งตัด 500 กว่ารายการ และส่งผลกระทบราว 4 หมื่นล้านบาท ภายในเดือนเมษายน 2563 ซึ่งยังมีเวลาในการที่จะแก้ไขปัญหาละเอียดและรัฐบาลได้มีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาแก้ไขร่วมกันแต่หากไม่ต้องการแก้ไขประเทศไทยก็ไม่ต้องขายของให้กับสหรัฐอเมริกา หากไม่ขายจะขายของให้ใคร เพราะตลาดใหญ่ที่สุดในการส่งออกของไทย คือสหรัฐอเมริกา และยุโรป หากไม่ขายจะขายให้ใคร

การต่อสู้ของขบวนการแรงงานได้ต่อสู้ไปยังต่างประเทศ การที่จะทำให้นายทุนเสียหายรัฐบาลจะมาแก้ไขก่อน เรากล่าวถึงการรับรองอนุสัญญา ILO รัฐบาลไม่สนใจ แต่ว่า หากการต่อสู้ต้องให้รัฐบาลรับรู้ว่าจะเกิดการเสียหายหากไม่แก้ไขปัญหา การ

ต่อสู้ของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงเรารู้กับสมาคมฯจ้างการประมง ให้แก้ไขปัญหา ไม่ใช่การต่อสู้กับนายจ้างสถานประกอบการแล้ว แรงงานข้ามชาติก้าวหน้าด้านการต่อสู้มากกว่าเราแล้ว



ประเด็นใหม่ๆที่เกิดขึ้น ทั้งการปิดกิจการ ล้มสหภาพแรงงาน แต่ว่าเมื่อลงไปดูนี่คือยุค1.0 หรือไม่การต่อสู้ยังเหมือนเดิม ประเทศไทยนั้น แรงงานไทยยังตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้ และไม่ยอมที่จะถูกมาต่อสู้เหมือนแรงงานข้ามชาติ วันนี้การส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐที่มีการได้รับการลดภาษี ทุนมีการรวมกลุ่มกันได้ไม่มีชนชาติ แต่ว่าแรงงานทำไมไม่รวมกัน พอแรงงานข้ามชาติมีการรวมกลุ่มกันแรงงานไทยกลัวเราจะเอาของGSP มาเป็นประเด็น โดยการเปิดโปงว่าเรื่องเก่ายังไม่ได้แก้เรื่องใหม่ก็เข้ามาอีก ในกรณีการละเมิดสิทธิแรงงาน ตอนนี้การตัดสิทธิGSPก็นายทุนได้รับผลกระทบ อย่างไรรัฐบาลต้องแก้ไข ปัญหา แก้วสามดวงตามที่อาจารย์ณรงค์เสนอว่า จะหาพันธมิตรข้างนอก และจะสร้างพันธมิตรภายใน สร้างอำนาจอย่างไร และสร้างพลังอำนาจต่อรองทางการเมืองอย่างไร

เรื่องGSP และที่ประเทศไทยไปรับรองเรื่องสิทธิมนุษยชนแล้วไม่ได้มีอะไรก้าวหน้าในการแก้ไข

ปัญหาเลย เราต้องมีการขับเคลื่อน และสิ่งที่ต้องคิดคือเรียนรู้อะไรกับความสำเร็จ และเรียนรู้อะไรกับความล้มเหลว จะมีความร่วมมือกันอย่างไร กับผลประโยชน์ส่วนตัว ต้องมีการจัดตั้งทางความคิด เราจะสร้างขบวนของเราสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

นายชาติ ลอยสูง รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กล่าวว่า ส่วนของคสรท. และสรส.ก็มีการทำงานรับปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานส่งไปให้กับทางเครือข่ายต่างประเทศ เพื่อมีการกดดันให้มีการแก้ไขการละเมิดสิทธิแรงงาน และGSP นั้นประเทศที่ได้รับคือประเทศที่ด้อยพัฒนา โดยเงื่อนไขที่ได้รับมี 6 ข้อ มีอยู่หนึ่งข้อว่าด้วยการพัฒนาประเทศ และประเทศที่มีค่าหัว 6,610 เหรียญยังอยู่ในเงื่อนไข และการไม่ละเมิดสิทธิทางปัญญา และข้อของการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงาน และข้อกำหนดนโยบายที่ชัดเจนทางการค้า และการสนับสนุนอเมริกาในเรื่องการต่อต้านการร้าย ซึ่งประเทศไทยในการละเมิดสิทธิแรงงานยังคงมีอยู่ตลอดไม่ได้มีการแก้ไข และผลกระทบกับสินค้าที่จะถูกตัดสิทธิ 573 รายการ และใน บางรายการไม่ได้ส่งไปต่ออเมริกา ส่งอยู่ 321 รายการ ที่ส่งอยู่ ตอนนี้ที่กระทบเพียง 4 หมื่นล้านบาท ทำให้รัฐบาลมองว่า ไม่กระทบกับทุนมากนัก โดยสินค้าที่กระทบประกอบด้วย อุปกรณ์ไฟฟ้า เคมีภัณฑ์ เหล็กกล้า พลาสติก อาหารปรุงแต่ง ยานยนต์ และรถยนต์ ดอกไม้ประดิษฐ์ เครื่องสุขภัณฑ์ แผงควบคุมไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงอาหารปรุงแต่งก็ไม่ให้เติมน้ำตาลลงไป แล้วรัฐบาลมีการทำอะไรบ้าง การที่จะถูกตัดสิทธิจีเอสพีวันที่ 25 เมษายน 2563นี้ หากไม่มีการส่งออกไปอเมริกาจะมีการปลด

ออกเลิกจ้าง 4 หมื่นคน แต่การตัดสิทธินั้น สินค้าส่งได้ แต่ว่าไม่ได้รับส่วนลดจากภาษีทำให้เราต้องส่งออกสินค้าแพง และคนอาจไม่ซื้อของประเทศไทยด้วยเขาซื้อเพราะสินค้าเราราคาถูก หากแพงเขาก็ซื้อของประเทศที่พัฒนาแล้ว ทางรัฐบาลไทยมองว่าไม่มีผลกระทบยังส่งออกได้ มาดูกันในอนาคต ซึ่งผลกระทบไม่ใช่แค่แรงงาน 4 หมื่นคนเท่านั้น มีผลกระทบต่อแรงงานที่รับงานไปทำอื่นๆด้วย

การที่ถูกตัดสิทธิด้วยปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน ซึ่งน่าอายหากไม่มีการแก้ปัญหประเทศอื่นๆ ซึ่งรับรู้ว่ามี การละเมิดสิทธิแรงงาน ซึ่งเกี่ยวกับการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้ขอแรงงานเหมาค่าแรง หากสมัครก็จะถูกย้าย และเกี่ยวกับการรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้ง 2 ฉบับ จึงอยากให้ประเทศไทยรัฐบาลต้องแสดงเจตจำนง ในการรับรองอนุสัญญา ILO 87 และ 98 เพื่อแสดงความต้องการแก้ไขปัญหา เมื่อมีท่าทีแล้วก็จะได้รับการตอบรับที่ดีขึ้น มีการตั้งคณะทำงานร่วมกันทุกภาคส่วนเพื่อปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ แรงงานที่มาทำงานในประเทศไทยก็ต้องมีสิทธิในการจัดตั้งองค์กรของเขาเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง และแรงงานภาคเกษตร ภาคเกษตรกรต่างๆ ให้เข้าใจเรื่องการตัดสิทธิด้วยว่า สิ่งที่เราทำไปเพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิแรงงานด้วย และเรารู้สึกเจ็บปวดต่อการตัดสิทธิ GSP และเราจะไปพบกับนายกรัฐมนตรีในวันที่ 3 มีนาคม 2563 และมีการลงพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจเรื่องการตัดสิทธิจีเอสพีถึงที่มาที่ไปเพื่อให้ร่วมมือกัน

ในการขับเคลื่อนให้รัฐบาลมาแก้ไขปัญหาการตัดสิทธิ GSP ด้วย



นางเคที ไฟน์โกลด์ ผู้นำแรงงานจาก AFL-CIO ซึ่งมีสมาชิกเป็น คนงานและลูกจ้างในสหรัฐ ๑ กว่า 12 ล้าน คน , และ ITUC ซึ่งมีสมาชิกกว่า 250 ล้านคนทั่วโลก ได้กล่าวว่า ขบวนการแรงงานในสหรัฐ ๑ ได้ต่อสู้ผลักดันตั้งแต่ยุคทศวรรษที่ 1980 ให้มีเพิ่มเติมเงื่อนไขการเคารพมาตรฐานแรงงานสากลตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เข้าไปในการให้สิทธิ ๑ GSP ของรัฐบาลสหรัฐ ๑ เพื่อป้องกันมิให้ประเทศที่ได้รับสิทธิฉวยโอกาสหาความได้เปรียบทางการค้าและลดต้นทุนการผลิตด้วยการละเมิดหรือจำกัดสิทธิต่อคนงานและลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ ๑ และเจรจาต่อรอง ขบวนการแรงงานในสหรัฐ ๑ ยังได้ต่อสู้เพื่อให้การได้สิทธิ GSP ของแต่ละประเทศ นำมาสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการปกป้องคุ้มครองสิทธิของคนงานและลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงสิทธิในการได้รับค่าจ้างและสภาพการจ้างที่เป็นธรรม และ ได้รับการเคารพและส่งเสริมสิทธิพื้นฐานด้านอื่น ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้แต่ละประเทศมุ่งเน้นการพัฒนาโดยวัดจากตัวเลขการส่งออก หรือ GDP โดยไม่ได้คำนึงคุณภาพชีวิตของคนงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ใน

ประเทศ การถูกตัดสิทธิ GSP ด้วยเหตุจากการละเมิดสิทธิแรงงานไม่ได้มีผลกระทบเฉพาะต่อการค้ากับสหรัฐ ฯ แต่ยังเป็นการส่งสัญญาณไปยังประเทศคู่ค้าอื่น ๆ ให้เข้ามาตรวจสอบด้วยเช่นกัน โดยทาง AFL-CIO ได้มีการเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2556 เพื่อรายงานต่อสำนักผู้แทนการค้าสหรัฐ ฯ (USTR) จนนำมาสู่การตัดสิทธิในปี พ.ศ.2562 เนื่องจากไม่มีความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานตามที่ได้ร้องเรียนไป



กรณีข้อสงสัยและคำถามอย่างจากรัฐบาลไทยว่า การตัดสิทธิ GSP เป็นเรื่องที่รัฐบาลสหรัฐ ฯ กดดันให้รัฐบาลไทยให้สิทธิแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานไทยจริงหรือไม่ โดยกล่าวว่า กรณีการละเมิดสิทธิที่อยู่ในข้อร้องเรียนส่วนมากเป็นกรณีที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นกรณีของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.), สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย หรือ กรณีของสหภาพแรงงานมิตรซูบิชิ อิเล็กทริก ข้อร้องเรียน GSP เป็นการมุ่งหวังให้มีการเคารพมาตรฐานแรงงานตามหลักการของ ILO ซึ่งต้องการให้เกิดการเคารพและส่งเสริมสิทธิต่อคนงานและลูกจ้างทุกคนโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติหรือสัญชาติ

นอกจากนี้ ในการจัดอันดับประเทศที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานของ ITUC ประจำปี 2562 ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในเรตติ้ง 5 หรือ ประเทศที่ไม่มีการรับประกันเรื่องสิทธิ กรณีเช่นนี้ไม่ได้เกิดมาจากการเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง แต่เป็นการละเมิดสิทธิทั้งระบบจากการที่กฎหมายและนโยบายของรัฐล้มเหลวในการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ความล้มเหลวของประเทศไทยเห็นได้ชัดจากความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของประเทศและการที่มีสมาชิกสหภาพ ฯ ในประเทศเพียงแค่ 1 เปอร์เซ็นต์กว่า ๆ ซึ่งน้อยมากและส่งผลกระทบต่ออำนาจการต่อรองของคนงานและภาคประชาชน

ดังนั้น ขบวนการแรงงานสากลจะใช้กลไกและเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อต่อสู้ให้คนงานและลูกจ้างในประเทศไทยได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ รวมทั้งมีโอกาสนในการรวมตัวจัดตั้งและต่อรองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับตนเอง และกรณีที่รัฐบาลไทยมองว่าสิทธิ GSP ที่ถูกระงับเป็นเพียงส่วนน้อย โดยมองว่ารัฐบาลอาจจะยังไม่เข้าใจผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการระงับสิทธิที่มีการประกาศเมื่อเดือนตุลาคมที่ผ่านมาเป็นเพียงแค่หนึ่งในสามของสินค้าจากไทยที่ได้รับสิทธิ GSP ทั้งหมด คนในฐานะตัวแทนจาก AFL-CIO มีการทำงานร่วมกับรัฐบาลสหรัฐ ฯ ซึ่งมีคำถามถึงความคืบหน้าของการแก้ไขปัญหา จากการที่ตนได้พบกับ รมว.แรงงาน และได้รับคำตอบกระทรวงแรงงานจะปรึกษากับที่ปรึกษาทางเทคนิค ซึ่งตนคิดว่าการแก้ปัญหาที่ถูกต้องควรจะต้องให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะจากผู้นำแรงงานที่ได้ประสบและได้รับผลกระทบจากกรณีการละเมิด

สิทธิต่าง ๆ มากกว่าความเห็นจากที่ปรึกษาทางเทคนิค นอกจากนี้ คนในฐานะตัวแทนจาก ITUC ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเครือข่ายสหภาพแรงงานในยุโรปเสมอ และผู้นำรัฐบาลจากทั้ง EU และ สวิตเซอร์แลนด์ที่มีแผนจะเจรจาข้อตกลงด้านการค้าเสรี (FTA) กับไทยจะต้องรับรู้ถึงปัญหาการละเมิดสิทธิและทำลายสหภาพแรงงานในประเทศไทยก่อนที่จะมีการเจรจาใด ๆ เนื่องจากการเจรจา FTA กับประเทศเหล่านี้ล้วนแต่มีเงื่อนไขให้ประเทศคู่ค้าเคารพสิทธิแรงงานตามมาตรฐานหลักของ ILO ด้วยเช่นกัน

Mr.Mark Del Greco สมาพันธ์แรงงานขั้นสูงระหว่างประเทศ (ITF-FRN) กล่าวว่า การที่สหรัฐมีการตัดสิทธิ GSP จะทำให้ประเทศไทยมีการปรับปรุงทางกฎหมาย จากการที่ประเทศไทยได้ใบเหลืองก็ทำให้มีการปรับปรุงด้านสิทธิแรงงานเรือประมงไทย เรื่องการค้ำมนุษย์ ตอนนี้มีการจัดตั้งสมาคมแรงงานสาขาประมง แต่การรวมตัวก็ไม่ใช่เรื่องง่ายด้วยรัฐไทยไม่ได้เคารพสิทธิแรงงาน หรือยอมรับสิทธิแรงงานข้ามชาติ ปัญหาแรงงานประมงยังมีการถูกนายจ้างขีดยาเสพติดไว้ และรวมถึงการดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และยังทำให้แรงงานอยู่ในภาวะของแรงงานพลัดถิ่น และกฎหมายแรงงานไทยไม่สามารถที่จะคุ้มครองแรงงานไทย หรือแรงงานข้ามชาติได้ไม่ว่าจะอยู่ในสัญชาติใด และยังประสบปัญหาคำตัดสินทางความยุติธรรมไทย ยังไม่เป็นธรรม ยังมีปัญหา ส่งผลให้มีการละเมิดสิทธิแรงงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรณีของรถไฟ หรือการบินไทยที่มีการฟ้องร้องผู้นำแรงงานอยู่ สิ่งที่เราต้องการก็คือให้แรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ

หรือแรงงานต่างๆ ได้รับสิทธิเสรีภาพในการดูแลเรื่อง การรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม สำหรับการคุ้มครอง ลูกเรือประมง ประเทศไทยได้รับสัตยาบันอนุสัญญา 188 แล้วแต่ว่า ก็ยังไม่ได้ทำตามอนุสัญญาดังกล่าวเท่าที่สมควร จึงอยากให้ประเทศไทยมีการเคารพสิทธิ และปฏิบัติตามกฎหมาย อนุสัญญาด้วย และการไม่ยอมรับสิทธิของแรงงานมากเท่าไร จึงต้องมีการเรียกร้องให้รัฐบาลไทยมีการรับรองอนุสัญญา ILO และปฏิบัติตาม โดยการแก้ไขปัญหา หากไม่มีการแก้ไขการที่สหรัฐ มีการตัดสิทธิ GSP ก็เป็นความสมควรแล้ว



Mr.Robert Pajkovski ผู้อำนวยการ โซลิดาริตี เซ็นเตอร์ ประเทศไทย (SC) กล่าวว่า GSP นั้นคือ การส่งเสริมทางการค้าของประเทศที่กำลังพัฒนาเข้าถึงสิทธิทางการค้า และ AFL CIO ก็มีการเรียกร้องให้การส่งเสริมทางการค้าต้องมีกลไกให้คนงานได้รับประโยชน์ทางการผลิตภายในประเทศด้วย AFL CIO ได้มีการต่อสู้ให้นำมาตรฐานหลักของ ILO มาใช้ด้วย และมีเงื่อนไขอื่นๆ แต่ต้องการให้ประเทศที่รับสิทธิ GSP ต้องมีการพัฒนาด้านสิทธิแรงงานด้วย ไม่ใช่การใช้เพียงมาตรฐานการส่งออกเท่านั้น และบางประเทศมีการพัฒนาด้านสิทธิแรงงาน แต่บางประเทศก็ไม่ทำงานมาถึงการสูญเสีย GSP อย่างบังกลาเทศ

หรือเบลาลูสที่มีการตั้งสหภาพแรงงานก็ถูกล้ม ซึ่งถูกตัดGSP

ส่วนในประเทศไทยก็มีประเด็นว่า ประเทศไทยยังไม่มี การปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และ 10 ปีที่ผ่านมา มีการละเมิดสิทธิแรงงานจำนวนมากและไม่มีการแก้ไข ซึ่งต่อมาก็ได้มีการประกาศที่จะตัดสิทธิGSP ในประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่รับสิทธิมากที่สุด และไทยไม่ได้มีการทำอะไรเลยเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และข้อร้องเรียนGSP ได้มีการวิเคราะห์ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานไว้ รวมถึงการละเมิดสิทธิการเจรจาต่อรอง ซึ่งหลายคนมีความเกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิแรงงานเรื่องการเจรจาต่อรองซึ่งปี2015 มีผู้แทนจากรัฐบาลไทยที่เข้าไปชี้แจงเป็นระยะต่อการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยรัฐบาลไทยมีการไปโต้แย้งว่าได้ให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างดี โดยมีการพาผู้นำแรงงานบางท่านไปร่วมชี้แจงด้วย



ปีต่อมารัฐบาลก็ต้องไปให้การอีกครั้งเรื่องการละเมิดสิทธิแรงงาน แต่คราวนี้มีการเปลี่ยนจากที่ว่าไม่มีการละเมิดสิทธิแรงงาน เป็นให้ทราบว่า มีการร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ ซึ่งทางสหรัฐอเมริกาได้มาร่วมแสดงความคิดเห็นต่อร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ว่า แย่กว่าเดิม และ

รัฐบาลไทยได้ส่งผู้แทนไปในปีที่ผ่านมาว่า เขาไม่จำเป็นต้องทำอะไร ซึ่งเวลาใกล้กันคือ มีการตัดสิทธิกรณีของรัฐวิสาหกิจรถไฟออกมา และอีกหลายกรณี คนที่มาตรวจสอบขอพบกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่มาจากUNHCR เป็นผู้แทนคือรูอิส ซึ่งเป็นผู้แทนระดับสูงของUNHCR และทุกอย่างก็แย่งไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติ ที่มีการฟ้องร้องกัน เดือนกันยายน ได้มีการส่งคำแนะนำว่าจะมีการตัดสิทธิหรือไม่ไปที่ทำเนียบขาว แต่พอคำตัดสินออกมาตอนเดือนตุลาคม 2562 จึงเป็นเรื่องที่น่าตกใจว่า ภายในเดือนเมษายน 2563 จะมีการระงับสิทธิพิเศษประเทศไทยที่ต้องสูญเสียประมาณ 3 หมื่นล้านบาท และช่วงเวลา 6 เดือนที่รัฐบาลจะมีการแก้ไขปัญหาแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิทั้งหมด ซึ่งรัฐบาลเสียเวลาในการเล่นเกมส์ที่ไม่ยอมแก้ปัญหาแรงงาน ช่วงเดือนธันวาคม 2562 ทางสหรัฐมีความสนใจและถามเรื่องปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานซึ่งทางคสท.มีผู้แทนเข้าไปเป็นทีมที่ปรึกษาคณะกรรมการ การแรงงานสภาผู้แทนราษฎร 2 ท่าน หากรัฐบาลไทยไปกล่อมประธานาธิบดีโดนัลด์ ทรัมป์ ให้ยอมคืนสิทธิเรื่องGSP โดยไม่ต้องแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน ซึ่งหากได้คืนมารัฐบาลไทยคงไม่ทำอะไรให้ดีขึ้น และคิดว่า เดือนเมษายน 2563 ประเทศไทยคงถูกตัดสิทธิGSP

UNHCR ที่มีการตัดสิทธิทางการค้าของไทยนั้นเกิดขึ้น ด้วยผู้แทนทางการค้าเขามีการสืบสวนอย่างเป็นระบบ และกระบวนการที่ทำมานานต้องทำอย่างเป็นระบบ รัฐบาลไทยมีการปลุกกระแสชาตินิยม ทำให้แรงงานไทย ออกมาต่อต้านแรงงานข้ามชาติ

ด้วยการใช้คำพูดว่า สหรัฐอเมริกาต้องการให้ไทยดูแลแรงงานข้ามชาติดีกว่าแรงงานไทย แม้ว่าการต่อสู้แรงงานข้ามชาติให้ได้สิทธิ แต่การดูแลแรงงานไทยให้ได้รับการคุ้มครองก็มีนิตติผล จึงคิดว่าหากแรงงานไทยได้รับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติก็ได้รับการคุ้มครองด้วยเช่นกัน ซึ่งคิดว่า ตอนนี้เป็นโอกาสที่ดีในการที่จะกดดันรัฐบาลให้แก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน และการรับรองอนุสัญญาILO องค์การแรงงานในยุโรป จะมีการให้ผู้แทนแรงงานหยิบประเด็นปัญหาแรงงานในประเทศไทยพูดในสภาเช่นกัน และเวทีสากลอาจไม่เข้าใจเรื่องการละเมิดสิทธิแรงงานในประเทศไทย และเราเองก็มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับองค์กรแรงงานสากล ทั้งอเมริกา ยุโรป ฯลฯ และทุกอย่างอยู่ที่ขบวนการแรงงานไทยว่าจะขับเคลื่อนอย่างไร ต้องเคลื่อนไหวผลักดันไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล หรือกรรมการการแรงงานในรัฐสภาก็ต้องไป ต้องต่อสู้เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของขบวนการแรงงาน และเป็นช่วงที่ดีที่จะมีการเรียกร้องให้มีการแก้ไขปัญหาระบบแรงงาน และสหรัฐอเมริกาจะมีการเลือกตั้งใหม่อีกครั้งในเดือนมีนาคม 2563 นี้



Mrs. Vesna Rodic ผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) กล่าวว่า เนื่องจากประเทศเยอรมันไม่ได้มีการแสดงถึงความขัดแย้งทางการค้าของ

ประเทศไทยกับสหรัฐอเมริกา ด้วยไม่สามารถที่จะพูดถึงความขัดแย้งในประเทศที่สามได้ จึงของกล่าวถึงความสมานฉันท์ ในฐานะที่ FES เป็นองค์กรทางการเมือง และคิดว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่พิทักษ์ด้านสิทธิแรงงาน และให้กับประชาชนทั่วไป แม้เวลา 20 ปีที่ผ่านมาในยุโรปจะสูญเสียสมาชิกสหภาพแรงงานจาก 12 ล้านคน เหลือเพียง 6 ล้านคน สหภาพแรงงานก็ยังเป็นแกนหลักในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนทางสังคม และในการขับเคลื่อนให้นายจ้างลูกจ้างมาต่อรองกันด้านสิทธิทางสังคม และเห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือที่แข็งแกร่งในการต่อสู้ของสังคม และแรงงาน ซึ่ง FES ขอสนับสนุนการต่อสู้ของขบวนการแรงงาน และเชื่อว่าประเทศไทยอยู่ในสภาพที่ลำบาก การขับเคลื่อนให้การให้สัตยาบัน ILO ฉบับที่ 87 และ 98 และ FES ได้ขับเคลื่อนร่วมกับขบวนการแรงงานมาโดยตลอด สถานการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงจะบังคับให้เราต้องทำงานร่วมกันรวดเร็วขึ้น ดังนั้น ทั้งนายจ้าง และภาครัฐบาลควรมีการปรับทัศนคติเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันสหภาพแรงงานมากขึ้น โดยหวังว่าหลังจากวันนี้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จะมีการสร้างพันธมิตรร่วมมือกับแรงงานกลุ่มต่างๆต่อไป ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบ แรงงานข้ามชาติ เพื่อให้คุ้มครองด้านสิทธิแรงงานด้วย

ทั้งนี้ ยังมีกรณีสหภาพยุโรปตัดสิทธิทางการค้าของกัมพูชานั้น ปกติทางสหภาพจะลงเอยในการที่จะตัดสิทธิ และไม่ปล่อยครั้งที่จะมีทำแบบนี้ เมื่อ 2 ปีที่แล้ว FES มีรายงานฉบับหนึ่งถึงมาตรการการ

ลงโทษทางการค้า เป็นการลงโทษในวงจำกัด มาตรการลงโทษของ EU จะทำให้กระทบกับแรงงาน นั้น แต่ว่าหากมาตรการ การลงโทษจะลงโทษเฉพาะ บริษัท ภาครัฐ หรือหน่วยงานที่ทำให้เกิดปัญหาต่อ เหตุการณ์การละเมิดสิทธิอื่นๆ เท่านั้น เพื่อไม่ให้ แรงงานได้รับผลกระทบ หรือกระทบน้อยที่สุด หากมี การลงโทษที่กัมพูชาจริงไม่ควรที่จะเป็นผลกระทบต่อ แรงงานหลายแสนคน แต่ว่า อยากเรียกร้องให้ยุโรป ลงโทษจำกัดในส่วนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้น เช่นใช้มาตรการการแซ่แข็งทางบัญชีการเงิน ของคน กระทำการสร้างผลกระทบเท่านั้นเพื่อ ไม่ให้กระทบ กับแรงงานจำนวนมาก

Mr.Pong-Sul Ahn องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (ILO) กล่าวว่า ประเด็นGSPมีความสำคัญ ไม่ใช่รัฐบาลอย่างเดียวแต่มีความสำคัญต่อทุกคน GSPเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หากไม่มีGSP การ ส่งออกก็น้อยลง และกระทบกับแรงงานแน่นอน ผลกระทบจากGSPต่อแรงงาน ซึ่งเมื่อ 3 วันที่ผ่านมา ยุโรปประกาศจะตัดสิทธิพิเศษทางการค้ากับทาง กัมพูชาด้วยประเด็นการละเมิดสิทธิต่างๆ และส่งผล กระทบทางการส่งออกหมื่นพันล้านยูโร ซึ่งการตัด สิทธิทางการค้าจะส่งผล 12 สิงหาคม2563เป็นต้นไป ผลที่จะกระทบต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเทศ กัมพูชาเป็นคู่ค้าใหญ่กับยุโรป และส่งสินค้าไป 5.2 หมื่นล้านยูโร ขบวนการสหภาพแรงงานจึงต้อง ตรวจสอบสถานประกอบการด้านการละเมิดสิทธิ แรงงาน และองค์การการค้าโลก (WTO)ที่ดั่งขึ้นในปี 2014



WTO มีข้อมูลว่า ประเทศไทยมีการค้ากับ ประเทศต่างๆ เมื่อมีข้อตกลงการค้าเสรีก็จะมี การ ลงทุน และเปิดกิจการในประเทศไทยก็จะมีการส่งผล ด้านสิทธิแรงงานเมื่อมีการมาลงทุน จะสังเกตได้ว่า เวลาประชุมWTO จะมีภาคประชาสังคม และแรงงาน จัดประท้วงใหญ่เพื่อให้รับรู้เรื่องการลงทุนที่มาเอา เปรียบ หรือละเมิดสิทธิในประเทศ WTO ไม่ใช่ องค์การที่จะมีความรู้ด้านสิทธิแรงงาน จึงได้มีการหาผู้ เชี่ยวชาญ หรืออ้างไปที่ILO เมื่อมีการทำข้อตกลง การค้าเสรี ในข้อตกลงทุนฉบับจะมีหมวดว่าด้วยสิทธิ แรงงาน ว่าให้บริษัทที่ไปลงทุนในประเทศกำลัง พัฒนาต้องมีการดูแล และนำข้อปฏิบัติในมาตรฐาน แรงงานของประเทศตนเองด้วย แต่ปัญหาคือไม่ได้มี การนำไปปฏิบัติจึงเป็นปัญหา ILO มีแนวปฏิบัติทาง แรงงาน สังคม ข้อกำหนดในปฏิญญาให้บริษัททำ ตามไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม มาตรฐานแรงงาน ILOครบ 100 ปี ได้มีการเสนอให้บริษัททำตามข้อแนะนำด้วย มาตรฐานแรงงาน การที่จะให้มีการลงทุนเพื่อสร้าง งาน และพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมความเสมอภาค มากขึ้น การลงทุนทางการค้าต้องลงทุนด้านสิทธิ แรงงาน และมาตรฐานด้านสิทธิแรงงานด้วย

ดังนั้นการคำนวณต้นทุนต้องเคารพสิทธิ
แรงงาน และสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานด้วย และ
การค้าเสรีที่เกิดขึ้นไม่มีระบบที่ทำให้แรงงานได้ร่วม
ร่างเลย ประเด็นสุดท้ายทางสหประชาชาติสนับสนุน

SDGs ว่าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และเคารพสิทธิ
แรงงานด้วย

รายงานพิเศษ 2

แรงงานยานยนต์เตรียมพร้อม รับมือภาวะเศรษฐกิจโลก

วาสนา ลำดี voicelabour

โครงการสัมมนา กรรมการบริหาร และสมาชิกสภา
องค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย
หัวข้อ “การเตรียมความพร้อมสถานการณ์ยานยนต์
กับภาวะเศรษฐกิจโลก” เมื่อวันที่ 31 มกราคม และ
วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2563 ที่ โรงแรมเมทาเท่นบีช พัทยา
ผู้เข้าร่วมประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร และ
สมาชิกกว่า 80 คน

นายมานิตย์ พรหมการีย์กุล ประธานสภา
องค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย
กล่าวว่า หลังจากที่ได้มีการคัดเลือกกรรมการบริหาร
สภาฯ ชุดที่ 5 ซึ่งได้มาจากสหภาพแรงงานกว่า 90
แห่ง กรรมการบริหารต้องมาร่วมกันบริหารงานสภา
ฯ หลังจากที่ย่างเข้าปีที่ 13 ของการบริหารงาน ที่ผ่าน
มาได้รับการยอมรับจนถึงปัจจุบัน ปัจจุบันนี้ได้รับคัด

สรรให้ไปเป็นกรรมการ คณะกรรมการประกันสังคม
(บอร์ด)



แม้ว่า จะมาด้วยมาตรา 44 แต่ก็ได้มีความ
พยายามทำงานในบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ในการที่
จะให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบสิทธิ
สวัสดิการประกันสังคม ทั้งเรื่องการขยายสิทธิการทำ
ฟัน และเรื่องกรณีเกษียณอายุ และการรับเงินบำนาญ
ทั้งการเจ็บป่วย การเสียชีวิต อย่างโรคที่ระบาดด้าน
ไวรัสโควิด-19 ที่ประเทศจีน และประเทศไทยเองก็พบ

คนป่วยเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องมีการเฝ้าระวัง ซึ่งถือเป็นสัญญาณบอกเหตุถึงผลกระทบด้านเศรษฐกิจด้วย เนื่องจากประเทศจีนเองก็มีการสั่งปิดบางเมือง ที่มีการระบาด เพียง 3 เดือนที่ห้ามไม่ให้คนจีนออกนอกประเทศก็กระทบกับเศรษฐกิจในประเทศไทยแล้ว กว่า 3 แสนล้านบาท ในการจัดงานทั้งสองวันนี้ก็หวังว่า จะทำให้เกิดการพัฒนาด้านศักยภาพ และส่งเสริมให้สภาเดินหน้าอย่างมีคุณภาพ และการเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีใหม่เราก็ต้องพัฒนาตนให้ก้าวหน้ามากขึ้นวันนี้ขบวนการแรงงาน โดยสภามีผู้แทนราษฎรเข้าไปเป็นผู้แทนในสภาผู้แทนราษฎรแล้วเราต้องใช้ช่องทางในการผลักดันทางการเมือง เพื่อผู้ใช้แรงงาน



รศ. ดร.กริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้บรรยายเรื่อง แนวโน้มเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมยานยนต์ ว่า ธนาคารโลกได้พยากรณ์เปิดตัวเลขว่า เศรษฐกิจโลกจะเติบโต 2.5 เปอร์เซ็นต์ ปีที่ผ่านมาอยู่ที่ 2.4 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งกลุ่มที่พัฒนาแล้วจะเติบโตลดลง คือโตน้อยลง แต่ขณะที่ประเทศที่กำลังพัฒนาโตขึ้น 4.1 เปอร์เซ็นต์ และเอเชียโตขึ้น 4.9 เปอร์เซ็นต์ จากการประเมินผลปีนี้คาดว่า ประเทศจีนเศรษฐกิจโต ญี่ปุ่น อเมริกา อัตรา

การเติบโตทางเศรษฐกิจลดลง ซึ่งถือเป็นประเทศคู่ค้ากับประเทศไทย และทิศทางราคาน้ำมันก็ลดต่ำลง

ส่วนค่าเงินบาทปีที่ผ่านมาเงินบาทแข็งตัว และปีนี้ก็อาจอ่อนตัวลงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งหลายสถาบันมีการคำนวณทางเศรษฐศาสตร์ตรงกันอยู่ที่ 30 บาท และกรณีสงครามทางการค้า คือประเทศจีนกับอเมริกาที่ทำกัน ด้วยทางสหรัฐอเมริกาเสียดุลการค้าให้กับจีน ซึ่งมีการทำนายว่า จะยืดเยื้อไปอีก จากนักลงทุนญี่ปุ่นได้มีการคำนวณเรื่องการลงทุนแล้ว และในส่วนของทรัมป์เองก็มีการทำการกีดกันทางการค้า ด้วยเขากำลังจะมีการเลือกตั้งประธานาธิบดีใหม่ในเดือนมีนาคม 2563 ซึ่งไทยเองก็ต้องระวังตัวหากอเมริกามองว่าประเทศไทยมีดุลการค้าสูงกว่า การส่งออกที่ผ่านมาสหรัฐฯยังเป็นตลาดที่ไทยยังสามารถส่งออกได้ ซึ่งระหว่างการทำสงครามการค้าของยักษ์ใหม่ทั้งสองประเทศ คือไม่ว่าจะเป็นสินค้าประเภท คอมพิวเตอร์ แอร์ อาหารผลไม้ฯฯ ในส่วนประเทศจีนก็มีการย้ายฐานการผลิตการลงทุนไปที่ประเทศเวียดนามมากที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งทอ เสื้อผ้า รองเท้า ส่วนไทยค่าจ้างสูงขึ้น จึงยังเป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เงินเฟ้อในประเทศไทยยังไม่สูงมาก สินค้าไม่ได้มีราคาแพงขึ้น ซึ่งการเรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำ อาจจะอิงภาวะเงินเฟ้อไม่ได้ อัตราดอกเบี้ยยังต่ำมาก ยังไม่ได้มีการปรับขึ้น การไหลเข้าไหลออกของเงิน การขยายตัวของเศรษฐกิจยังขยายตัวน้อยมาก รายได้ต่อหัว 2.6 เปอร์เซ็นต์ การเติบโตจึงไม่มากอยู่ที่ 3 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น และการส่งออกยังติดลบ 3 เปอร์เซ็นต์ในปีที่แล้ว ส่วนการ

เดบโตด้านการส่งออกยังเท่าเดิม คนไม่ใช้จ่าย ไม่สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจได้ เพราะคนไม่ใช้จ่ายด้วย รายได้ยังต่ำ ไม่กล้าใช้จ่าย ซึ่งสิ่งที่จะทำให้เศรษฐกิจโตขึ้นคือการกระตุ้นด้วยมาตรการของรัฐด้านต่างๆ การออกนโยบายอย่างเข้มข้นใช้ บัตรสวัสดิการคนจน



การลงทุนของภาคเอกชนก็มีปัญหาด้วย นักลงทุนไม่ยอมลงทุน เขายังกังวลความไม่มั่นคงด้านเศรษฐกิจ ในโรงงานยังใช้ไม่เต็มประสิทธิภาพ แต่ก็มียกลงทุนเงินกับญี่ปุ่นที่มาลงทุนในEEC

ปี2020 นั้นสินค้าเกษตรจะส่งออกได้ราคามากขึ้น ด้วยปัญหาภัยแล้งที่เกิดขึ้น ทำให้เกษตรกรมีปัญหาด้านการผลิตเช่นกัน ทำให้การส่งออกข้าว ยางพาราได้ราคามากขึ้น ด้านอาหารมีทรัพย์สินอ่อนแอมากขึ้น ภาคก่อสร้างแอ้งด้วยไม่มีกำลังซื้อ ด้านท่องเที่ยวการเดบโต ที่ผ่านมามีนักท่องเที่ยวจีน อินเดียก็มาท่องเที่ยวเยอะมากขึ้น และรายได้ปีนี้เพิ่มมากขึ้น แต่ตอนนี้ปัจจัยของโรคระบาดไวรัสโคโรนาจากอู่ฮั่น ประเทศจีน ทำให้นักท่องเที่ยวลดลงมาก

การเดบโตของGDP นั้น โตขึ้น และการลงทุนเพียงนิดเดียว แต่ภาครัฐจะมีการเร่งการลงทุน ใช้จ่ายการส่งออกไม่สูงขึ้นเงินเพื่อเล็กน้อย และ การจ้างงานในภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 5 เท่านั้น หากมองดูระดับ ภาพรวมการจ้างงาน 4 กว่าคนการจ้างงาน ไม่เพิ่มขึ้น ตัวเลขการตกงานก็ยัง ไม่มาก ด้วยปี 2019 มีการเลิกจาก 4 แสนกว่าคน ปิดกิจการ1พันกว่าแห่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีคนงานตกงาน 5 พันกว่าคน แต่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 1 หมื่นกว่าคน ผลผลิตจากอุตสาหกรรมมีการหดตัว ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ด้วยการผลิตได้รับผลกระทบการใช้มาตรการผลิตต่ำลง มีการใช้ถู่มือแรงงานไม่เต็มศักยภาพใช้เพียง 75 เปอร์เซ็นต์ รถยนต์นั่งอัตราขาย ยังติดลบ แม้กระทั่งรถมอเตอร์ไซด์ ก็ติดลบ การส่งออกของยานยนต์หดตัว ติดลบมาโดยตลอดในปีที่ผ่านมา เศรษฐกิจปีหน้าอาจ ไม่แย่กว่าเดิมแต่ก็อาจดีขึ้นเล็กน้อย ปีหน้าเศรษฐกิจไทย หรือเศรษฐกิจโลกยังทรงๆอยู่

นอกจากเศรษฐกิจที่ต้องเผชิญในปีนี้ ปัจจัยเทคโนโลยีป่วนโลกมีเทคโนโลยีที่เข้ามาทำงานกับแรงงาน หรือใช้ทดแทนแรงงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ยานยนต์ก็จะเจอทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งแรงงานไทยจะกระทบมากใน ส่วนที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีที่จะทดแทนแรงงาน ซึ่งแรงงานต้องมีการรีสกิล อัปสกิล มีการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ได้ และหรือเป็นนายหุ่นยนต์ได้ หรือว่าต้องมีการเพิ่มทักษะให้ทำงานได้มากกว่านั้น เมื่อมีการเปลี่ยนงานใหม่

เรื่องสิ่งแวดล้อม ช่วงที่มีฝุ่นPM2.5 ก็มีคนเรียกร้องให้ใช้รถไฟฟ้าได้แล้ว จะมีการปรับการทำงานอย่างไรในการผลิตรถยนต์ ซึ่งจะมีการปรับตัวเริ่มจากไฮบริด และปลั๊กอิน คือในอนาคตจะเป็นEV หรือBEV เป็นไฟฟ้า หรือว่า เป็นระบบไฮโดรเจน ซึ่งทางยุโรปเองมองว่า การปรับตัวด้านเทคโนโลยี ซึ่งอาจทำให้คนต้องตกงาน โดยมองว่า ไม่มีการจ้างงานบนโลกที่ตายแล้ว แต่ว่า การปรับเทคโนโลยีก็ต้องมีการดูแลแรงงานด้วย

การผลิตรถยนต์ไฟฟ้า ต่อไปรถยนต์จะเหมือนมือถือ คือ ทำทุกอย่างได้มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต และต่อมารถยนต์ขับเคลื่อนอัตโนมัติ โดยไม่ต้องมีคนขับ เป็นระบบรถยนต์แชร์กันคือต่อไปไม่ต้องซื้อรถยนต์เป็นของตนเองแล้ว จะเป็นระบบการเช่ารถหรือแชร์รถกันใช้มากขึ้น โดยรถจะถูกใช้ 24 ชั่วโมงคนที่เช่าของไม่ใช่ส่วนบุคคลแล้ว อาจเป็นรูปแบบธุรกิจซึ่งจะเปลี่ยนไปไม่ใช่การขายรถแต่เป็นการเช่า รถยนต์ไม่ใช่เครื่องจักร คนที่ทำจะเป็นโปรแกรมเมอร์ที่ทำรถยนต์ คนที่ทำแผนที่ เซนเซอร์ รูปแบบการทำงานจึงต้องเปลี่ยนไป

อีก 10 หรือ 20 ปีจากนี้ 2540 ลักษณะของรถยนต์จะเป็นอย่างไร รถยนต์จะมีทั้งระบบน้ำมัน รถยนต์ไฟฟ้า หรือรูปแบบอื่นๆ รถยนต์น้ำมันอาจยังมีแต่น้อยลง ตอนนี้รถยนต์ไฟฟ้ามีกว่า 5 ล้านคัน ตอนนี้ที่ประเทศจีนมีรถยนต์ไฟฟ้าครึ่งหนึ่งคือ 2.3 ล้านคัน และบางส่วนก็อยู่ในยุโรป 1.2 ล้านคัน และอยู่ที่ อเมริกา 1.1 ล้านคัน โดยจำนวนรถจดทะเบียนสะสมจำแนกตามเชื้อเพลิง วันที่ 30 กันยายน 2562

รวม 40,385,957 คัน เป็นรถเบนซิน-ไฟฟ้า 131,874 คัน เป็น ดีเซล-ไฟฟ้า 11,448 คัน เป็น LPG เป็นเบนซิน – ไฟฟ้า 34 และไฟฟ้า 1,933 คัน



ประเทศไทยก็จาก 40 ล้านคน มีที่จดทะเบียนใหม่ปี 2561รวม 3,093,791เป็นเบนซิน-ไฟฟ้า20,167 คัน ดีเซล-ไฟฟ้า 177คัน ไฟฟ้า 325 คัน แบ่งเป็นรถยนต์ส่วนบุคคลไม่เป็น 7 คน จำนวน 698,743 คัน เป็นเบนซิน-ไฟฟ้า 19,790 คัน ดีเซล-ไฟฟ้า 176คัน และไปป์ 57 คัน รถยนต์6. รับจ้างบรรทุกโดยสารไม่เกิน 7 คน จำนวน 14,844 คัน เบนซิน -ไฟฟ้า 25 คัน ไฟฟ้า 50 คัน และร.12 รถจักรยานยนต์ 1,942,494 คัน เป็นเบนซิน-ไฟฟ้า287 คัน และไฟฟ้า 135 คัน เป็นรถโดยสาร 12,820 คัน เป็นรถดีเซล-ไฟฟ้า 1 คัน และไฟฟ้า 38 คัน และตอนนี้ก็มีการนำเขารถไฟฟ้า มูลค่าการลงทุน 5. หมื่นล้านบาท ซึ่งมีค่ายรถที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ประกอบด้วย โตโยต้า 20,000 ล้านบาท ฮอนด้า 5,821 ล้านบาท นิสสัน 10,960 ล้านบาท ค่ายมิตซูบิชิ 3,130 ล้านบาท เมอร์เซเดสเบนส์ 607 ล้านบาท บีเอ็มดับเบิลยู 705 ล้านบาท ฟอรั่ม 700 ล้านบาท เอ็มจี 1,360 ล้านบาท โดยมีแผนที่จะผลิตรถไฟฟ้าในไทย ซึ่งยังมีแบบ HEV,PHEV,BEV โดยมีรถที่นำเข้ามาขาย

แล้วอย่า MG และมีรถแท็กซี่ที่เริ่มวิ่งแล้วในส่วน รถไฟฟ้า ซึ่งปี 2030 -2040 มีบางประเทศที่ห้าม รถยนต์น้ำมันวิ่งในเมืองแล้ว อย่างประเทศในโนเวย์ และอีกหลายประเทศในยุโรป



อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย มีคนทำงาน ที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้ 8-9 แสนคน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มผลิต กลุ่มผู้ประกอบการ รถจักรยานยนต์ 11 บริษัท รถยนต์ 21 บริษัท ผู้ประกอบ 100,000 คน บวก ตัวแทนจำหน่าย 200,000คน กลุ่มที่ 2 คือ Tier 1 ประกอบด้วยผู้ผลิตชิ้นส่วน 369 บริษัท ผู้ผลิต ชิ้นส่วน 130 บริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ 201 บริษัท จำนวน 250,000 คน กลุ่ม Tier 2&3 ผู้ผลิตรถยนต์ชิ้นส่วนขนาดกลางและขนาดเล็ก มากกว่า 1,700 บริษัท จำนวน 340,000 คน

กลไกผลกระทบต่อการทำงาน เป็นการใช้ เทคโนโลยีสูงขึ้นใช้คนน้อยลง การบำรุงรักษาน้อยลง ใช้การรีไซเคิล ทำให้การบำรุงรักษาค่ากว่ายานยนต์ที่ใช้ระบบเผาไหม้ภายใน การนำเข้าพลังงานลดลง ด้วยการเปลี่ยนไปใช้ไฟฟ้าในการขับเคลื่อน จะส่งผล ให้การทำงานในอุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน ตลอดจน สถานีน้ำมัน ได้รับผลกระทบ ซึ่งมากกว่าการทำงาน

ที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในระบบโครงสร้าง พื้นฐาน เช่นสถานีชาร์จไฟฟ้า มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น อย่างงานก่อสร้าง งานติดตั้ง และบำรุงรักษาสถานี ชาร์จไฟฟ้า โครงสร้างการบริการเป็นต้น ราคาขาย ยานยนต์ไฟฟ้าที่สูงขึ้น จ้างงานลดลง ราคาขาย ยานยนต์ไฟฟ้าที่แพงขึ้น จะส่งผลให้ยอดขายลดลง โดยรวมค่า เดินทางถูกลง เนื่องจากเดินทางด้วยยานยนต์ไฟฟ้า ประหยัดกว่า ทำให้คาดว่าผู้ใช้มากขึ้น และส่งผลดี ไปยังการจ้างงานโดยอ้อม ตรงนี้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

สุดท้ายค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการครอบครอง ยานยนต์ไฟฟ้า หากต้นทุนในการเป็นเจ้าของยาน ยนต์ไฟฟ้าต่ำลง รวมถึงเกิดการประหยัดจากการใช้ พลังงานลดลง ผู้บริโภคสามารถไปบริโภคสินค้า อื่นๆได้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้าEV มีเพียง 1,500-3,000 ชิ้นเท่านั้น จากเดิมชิ้นส่วนรถยนต์สันดาปภายในใช้ ชิ้นส่วนราว 3 หมื่นชิ้น หากมีการผลิตรถยนต์ไฟฟ้า จะมีชิ้นส่วนเพียง 3 พันชิ้นเท่านั้น พาวเวอร์เทรนมี 1 พันกว่าชิ้นเท่านั้น ซึ่งประเทศไทยตอนนี้มีการ ส่งเสริมการผลิตรถยนต์แบบใหม่

รถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งรถยนต์ไฟฟ้ามีอะไหล่ล้นน้อย ชิ้นส่วนที่ไม่ต้องใช้อย่างเช่น ไม่มีท่อไอเสีย เครื่อง พอกไอเสีย การดูแล หรือบำรุงรักษา หากเป็นรถยนต์ ไฟฟ้าไม่ต้องมี ช่างก็ไม่ได้ทำงานตรงนี้แล้ว แต่ อย่งไรก็ต้องมีงานใหม่ๆเกิดขึ้นหากดูตัวที่ได้รับ ผลกระทบ คือ ระบบส่งกำลัง ท่อไอเสีย เครื่องยนต์ ระบบระบายความร้อน ระบบเชื้อเพลิง ระบบกำลัง ส่งที่จะหายไป แต่ตัวถัง กระบอก เครื่องปรับอากาศ

อุปกรณ์ภายใน อุปกรณ์ไฟฟ้า สายไฟ มอเตอร์ไฟฟ้า อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ส่องแสงสว่าง และอื่นๆอย่าง อุปกรณ์ตกแต่ง สี เป็นต้น ที่ยังใช้อยู่ ชิ้นส่วนที่จะได้รับผลกระทบมี 999 แห่ง ระบบส่งกำลัง 548 แห่ง ประกอบด้วย ระบบเครื่องยนต์ 334 แห่ง ระบบส่งกำลัง 97 แห่ง ระบบระบายความร้อน 34 แห่ง และระบบเชื้อเพลิง 38 แห่ง ระบบช่วงล่าง 151 แห่ง ประกอบด้วยระบบเบรค 140 แห่ง ระบบบังคับเลี้ยว 11 แห่ง ไฟฟ้า 8 แห่ง มาตรการระดับน้ำมันเชื้อเพลิง 8 แห่ง อุตสาหกรรมสนับสนุน 233 แห่ง แยกเป็น โรงกลึง 50 แห่ง แม่พิมพ์ 133 แห่ง ผู้จัดการหน้าย 50 แห่ง ฝ่ายสนับสนุนก็อาจมีความเสี่ยง รว 1 พันแห่ง คนที่มีความเสี่ยงประมาณ 3 แสนกว่าคนที่ผลิตชิ้นส่วนที่ได้รับผลกระทบกับการจ้างงาน การจ้างงานที่จะเกิดขึ้นคือ แบตเตอรี่ มอเตอร์

สิ่งที่น่ากลัวคือ แรงงานไม่สามารถย้ายงานได้ หรือปรับเปลี่ยนงานได้ด้วยไม่ได้มีความรู้ หรือการปรับทักษะใหม่ๆ อย่างเช่น ทำงานแบตเตอรี่ ทักษะจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องทักษะเทคโนโลยีการเชื่อม เครื่องยนต์ไฟฟ้า ทักษะการตั้งค่าการใช้งาน การตรวจสอบ และการบำรุงรักษา การทดสอบ และการประกันคุณภาพอิเล็กทรอนิกส์ ปรับทักษะที่จำเป็น คืออิเล็กทรอนิกส์เมคคาทรอนิกส์ เพื่อดูแลบำรุงรักษาระบบอัตโนมัติ ต่อมาชิ้นส่วนเซลล์เชื้อเพลิง ทักษะที่จำเป็นคือ การเคลือบฟิล์มบาง และเคมีไฟฟ้า การดูแลรักษาความบริสุทธิ์ การประกันคุณภาพความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างน้ำหนักเบา และการเก็บในถังแรงดันสูง เป็นต้น

กิจกรรมทักษะ และตำแหน่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า เช่น สาขากิจกรรม การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ของแบตเตอรี่ ตำแหน่งนักเคมี นักวิทยาศาสตร์ หรืออื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ต้องทักษะสูง ทั้งวิศวกร ผู้เชี่ยวชาญระบบไฟฟ้า การออกแบบและการพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ สาขการผลิต สาขาการบำรุงรักษายานพาหนะ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาขาฝ่ายขายและสนับสนุน ก็ต้องปรับตัวด้วย ซึ่งนายจ้างเองก็บอกว่า ยังมาไม่ถึงยังมีเวลาการปรับตัวอีกนับ10 ปี ด้วยภาครัฐยังไม่มีมีการปรับตัวด้านชิ้นส่วนใหม่ใช้ในรถยนต์ไฟฟ้า เช่น แบตเตอรี่ เองยังไม่รู้จะมีการคงทน การผลิตการประกอบ การตรวจสอบดูแลด้านคุณภาพ มอเตอร์ขับเคลื่อน การผลิตชิ้นส่วน ได้แก่ ตัวเรือน โรเตอร์ การพันขดลวด ระบบการควบคุมการขับเคลื่อน และชิ้นส่วนรอง เช่น อุปกรณ์การชาร์จ สายชาร์จแบตเตอรี่ ระบบปรับอากาศ อุปกรณ์แปลงระดับแรงดันไฟฟ้า อุปกรณ์เปลี่ยนกระแสไฟฟ้า ฯลฯ



ภาครัฐ ประกอบด้วย กระทรวงอุตสาหกรรม สร้างระบบโครงข่ายทักษะบุคลากรแห่งชาติ องค์กร BOI ส่งเสริมการลงทุน นักลงทุนนอกอุตสาหกรรม ยานยนต์มาขอรับการส่งเสริมการลงทุน การผลิต

รถยนต์ไฟฟ้า ปริมาณการจ้างงานลดลง สัดส่วนการจ้างงานระดับปฏิบัติการน้อยลง อย่างระดับปวช. ปวส. วิศวกรมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรมีต้นทุนสูง การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาไม่สามารถใช้ทำงานได้จริง กระทรวงการคลัง ปรับอัตราภาษีสรรพสามิตของรถยนต์ไฟฟ้าปรับลดลงเหลือ 0% อยู่ระหว่างปรับปรุงโครงสร้างภาษีรถยนต์ทั้งระบบ กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จะมีงานใหม่ๆ เกิดขึ้น ขึ้น ส่วน วัสดุ น้ำหนักเบา อิเล็กทรอนิกส์ ทักษะความรู้ต้องเปลี่ยนในทุกขั้นตอนการผลิต เช่น บริการหลังการขาย เชิงกรรมการขนส่งทางบก หน่วยกู้ภัย ขาดแคลนวิศวกรไฟฟ้า และซอฟต์แวร์ แรงงานฝีมือในการบำรุงรักษาและวางระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ในโรงงาน เป็นต้น ส่วนกระทรวงแรงงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARAT) โดยสนับสนุนให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายจ้างมองว่า ยังมีเวลาในการปรับตัว นโยบายภาครัฐยังไม่ชัดเจน การปรับตัวด้านเทคโนโลยียังไม่แน่นอน คนที่ทำงานใน SME หรือการที่มีหุ่นยนต์มาทำแทนนั้นน่ากังวลกว่า OEM (Original Equipment Manufacturer) คือ ผู้รับจ้างผลิตสินค้าให้กับบริษัท ที่มีการย้ายฐานไปประเทศอื่นๆ ที่ค่าจ้างถูกกว่า หรือการใช้ Automation และ IOT (Internet of Things) เป็นเทคโนโลยีใหม่ และการขยายไปสู่ตลาดธุรกิจผลิตอะไหล่ทดแทนประเภท

REM (Replacement Equipment Manufacturing: REM) ทั้งในทางต่างประเทศ และในประเทศ รองรับรถเก่า หรือผันตัวเองไปสู่อุตสาหกรรมอื่นที่มีอนาคต เช่น เครื่องมือแพทย์ การบิน หุ่นยนต์อุตสาหกรรม ต้องมีการปรับทักษะแรงงานไทยให้สูงขึ้น ยังต้องการวิศวกร แรงงานยังขาดแคลน เนื่องจากคนเกิบน้อย แรงงานเก่าเกษียณอายุพอดีจึงยังไม่กระทบมากนัก ในส่วนของแรงงาน นี่เป็นมุมมองนายจ้าง

ด้านผู้ใช้แรงงานกังวลว่า จะถูกเลิกจ้าง มีการนำระบบอัตโนมัติมาใช้มากขึ้น บริษัทลดจำนวนพนักงานลง มีโครงการเกษียณก่อนวัย ลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ลดวันทำงาน ไม่รับพนักงานใหม่ เลิกจ้างพนักงานชั่วคราวคอนแทค โดยการจ้างงานในอนาคตเป็นการจ้างงานระยะสั้น มีความมั่นคงน้อยลง แรงงานทำงานหนักมากขึ้น จนไม่มีเวลาไปพัฒนาฝีมือ ในส่วนของบริษัทขนาดใหญ่มีกำลังในการจ่ายค่าชดเชยในอัตราที่สูงกว่าบริษัทขนาดเล็ก หากถูกเลิกจ้างแรงงานที่สูงอายุจะกลับบ้านไปทำงานในภาคเกษตร หรือรับจ้าง แต่ถ้าอายุยังไม่มากจะหางานใหม่ทำ รวมทั้งมีข้อเสนอว่า อยากให้ภาครัฐมีการเร่งดำเนินการเก็บภาษีเงินค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง และอยากให้มีการกองทุนแรงงานเพื่อใช้ในการเยียวยาและพัฒนาทักษะเป็นต้น

แนวโน้มกลับมาประเทศตัวเอง ที่มีอุตสาหกรรมที่ทันสมัยอยู่ ไม่ต้องการแรงงานหรือไม่ประเทศไทยมีการทำซ่อมรถเก่า หรือปรับไปผลิตเครื่องมือแพทย์ และนักวิชาการเองก็อยู่เฉยไม่ได้ เพราะต่างประเทศต้องการรถ EV เราต้อง

ปรับตัวด้วย เกษตรกรก็ต้องปรับตัวด้วย ไม่ใช่แรงงานอย่างเดียว เพราะการปรับตัวทางการผลิตทำให้เกิดการโยกย้ายฐานผลิตได้ง่าย ภาครัฐก็ต้องมีการปรับตัว จากวิกฤติที่เกิดขึ้นมีทั้งคนที่ไปต่อได้ หรือคนที่ปรับตัวไม่ได้ มีทั้งคนที่ได้ประโยชน์ และคนที่เสียประโยชน์ แรงงานที่อายุน้อยกว่า 45 ปี จะมีความเสี่ยงต่อการปรับตัวด้านการจ้างงาน แรงงานทักษะน้อยจะมีความเสี่ยงมาก

ข้อเสนอคือ ต้องการให้มีการตั้งคณะทำงานด้านการศึกษา มีการตั้งกรรมการขึ้นมาหนึ่งชุด ประกอบด้วยผู้แทนแรงงานด้วย เพื่อเขาจะได้เห็นรูปแบบที่เกิดขึ้น ด้วยการเปลี่ยนผ่านไม่ได้ง่ายอย่างนั้นคนตงงานก็ต้องตงงาน ด้วยการเปลี่ยนงานไม่ได้ง่ายขนาดนั้น ซึ่งประเทศเยอรมันจะมีการตั้งคณะกรรมการศึกษา และมีการทำงานเชิงรุก กระทรวงแรงงานต้องเข้ามาดูแล มีการปรับหลักสูตรในการสอน มีการร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับงานเทคโนโลยีใหม่ที่เข้ามาต้องร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) ต่อองค์กรแรงงาน สภาแรงงานต้องมีการนำเสนอข้อเสนอวิจัยขึ้นนี้ และมีการทำงานที่เชื่อมโยงกันระหว่างสหภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการเรียนรู้และช่วยกันปรับตัว

ส่วนนักวิชาการ มองว่า มูลค่าการส่งออกของไทยจะลดลงร้อยละ 30-40 หากต่างประเทศเลิกใช้รถยนต์สันดาปภายใน ผลกระทบจะเชื่อมโยงไปยังอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น ไฟฟ้า น้ำมัน ขนส่ง

อิเล็กทรอนิกส์ ซอฟแวร์ ซึ่งการรับจ้างผลิตทำให้แรงงานไทยได้รับค่าจ้างต่ำ และมีความเสี่ยงย้ายฐานไปประเทศที่มีค่าจ้างต่ำกว่า หรืออาจย้ายกลับประเทศแม่เพราะสามารถใช้เทคโนโลยีแทนคนได้ ห่วงโซ่อุปทานที่สั้นลง ทำให้ไทยสูญเสียความสามารถในการแข่งขันได้ง่ายขึ้น ไทยควรผลิตแบตเตอรี่ เป็น HUB ของซอฟต์แวร์รถยนต์จะทำให้การจ้างงานสูงขึ้น และควรปรับหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานใหม่ด้วย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยที่ทำต่อภาครัฐ และ
ต่อนายจ้าง- ต่อภาครัฐ

1. ตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามสถานการณ์และประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากเทคโนโลยี และปัญหาโลกร้อน ที่ประกอบด้วยหลายภาคส่วน (นายจ้าง แรงงาน ภาครัฐ นักวิชาการ ภาคประชาสังคม)
2. ตั้งหน่วยงานพิเศษทำงานเชิงรุกแบบมีอาชีพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการกระจายงานในภาคส่วนใหม่ๆ
3. กระทรวงแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และแรงงานชั่วคราว
4. ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ข้อเสนอต่อนายจ้างประกอบด้วย

1. จัดทำแผนงานพัฒนากำลังคนและเทคโนโลยี โดยให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วม

2. ร่วมมือกับสหภาพแรงงานในการจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่ แรงงานในสถานประกอบการ ทั้งการยกระดับฝีมือแรงงาน และการสร้างทักษะใหม่ รวมทั้งสนับสนุนด้านงบประมาณ

3. อนุญาตให้แรงงานใช้เวลาทำงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. SMEs ทำงานร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาการผลิต

ซึ่งข้อค้นพบคือ 1. การเปลี่ยนผ่านจะก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อ SMEs ที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เผาไหม้เพียงไม่กี่ประเภท และถูกจ้างที่ไม่มีทักษะเพียงพอในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า

2. OEMs ผู้รับจ้างผลิตตามออเดอร์ให้กับรถยนต์ยี่ห้อต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมขนาดใหญ่ จะได้รับผลกระทบน้อยกว่า

3. การเปลี่ยนผ่านสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าจะส่งผลให้ทักษะแรงงานด้านช่างกลและช่างโลหะเป็นที่ต้องการลดลง

4. การเปลี่ยนผ่านสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าจะเพิ่มการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

5. การผลิตแบตเตอรี่ไฟฟ้าใช้ทักษะขั้นสูงในการวิจัยและพัฒนา ขณะที่ทักษะของแรงงานในยานยนต์เผาไหม้เป็นทักษะที่ต่ำกว่า อย่างเช่น การบำรุงรักษาและจำหน่ายอะไหล่ยานยนต์

6. แบตเตอรี่ที่ใช้ในยานยนต์ไฟฟ้าแม้ว่าจะผลิตในประเทศไทย แต่คาดว่า จะไม่สร้างงานเพิ่มขึ้นนัก ไม่สามารถทดแทนความเสียหายในตลาดแรงงานที่เกิดจากการเลิกผลิตยานยนต์แบบเผาไหม้ได้

7. แรงงานต้องฝึกทักษะใหม่ เพื่อไปให้เกิดการจ้างงาน

อย่างกรณี แรงงานในประเทศเยอรมนีได้รับการฝึกอบรมและสามารถทำงานกับวงจรไฟฟ้า ที่มีแรงดันไฟฟ้าได้สูงถึง 60 โวลต์ แต่ในยานยนต์ไฟฟ้ามีแรงดันสูงถึง 1,000 โวลต์ ส่งผลให้แรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมใหม่ เพื่อทำงานกับวงจรไฟฟ้าที่ระดับแรงดันสูงขึ้นได้

โดยสรุปผลการศึกษารถไฟฟ้าหลักเลียงไม่ได้ เพียงแต่เมื่อไร ประเภทไหน ไทยจะเป็นผู้ผลิตหรือไม่ ซึ่งมีวิกฤต มีโอกาส ผู้ได้ประโยชน์ ผู้เสียประโยชน์ แต่ยังพอมีเวลาปรับตัว ซึ่งแรงงานที่ขณะนี้อายุ 45 ปี น่าจะเกษียณพอดี และแรงงานที่มีความเสี่ยง คือ แรงงานขับเคลื่อนแทรก และงานสัญญาจ้าง แรงงานในSMEs และแรงงานที่มีทักษะน้อย ทั้งเก่าและใหม่

ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ถึงสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย และสหภาพ

แรงงานต่างๆ ในกิจการยานยนต์ คือ เผยแพร่ข้อมูล ความรู้จากงานวิจัยให้แก่ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งจัดทำ ศูนย์ข้อมูลเรื่องนี้ มีแผนการทำงานเรื่องนี้ โดยตั้ง คณะทำงานทำหน้าที่รับผิดชอบ นำข้อมูลความ คืบหน้ามารายงานต่อที่ประชุมใหญ่ทุกเดือน ให้ ปรีทศน์หรือกับนายจ้างในการจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่สมาชิก ทั้งการยกระดับฝีมือด้าน เทคโนโลยี และการสร้างทักษะใหม่ โดยอาจจัดทำ โครงการนำร่องในสถานประกอบการ ใช้เป็น ต้นแบบเผยแพร่ขยายผลต่อไป และจัดเวที ปรีทศน์หรือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เป็นระยะ เช่น นักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบาย หน่วยงานราชการ นายจ้าง โดยเชื่อมโยงกับสหภาพ แรงงานต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และบทเรียน



นายวิชัย นราไพญญ์ ผู้จัดการพิพิธภัณฑ ์ แรงงานไทย นำเสนอ ยุทธศาสตร์ ALCT เพื่อการ เป็นพลังนำทางสังคม ว่า การปรับตัวนั้น มี ความสำคัญด้วยภาวะเศรษฐกิจการปรับตัวทาง อุตสาหกรรมมาถึงเร็วมาก ซึ่งการที่เราจะก้าวเข้าสู่ ทางการเมืองด้วย จึงต้องมีการปรับตัวอย่างมาก หาก มีความเข้มแข็งก็มีอำนาจต่อรอง

กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ คือ ต้องมีการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากการวางแผนต้องม ีการหยิบยกขึ้นมาเพื่อการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ฉาก ทัศน์ หรือมโนภาพ หรือภาพอนาคตที่ต้องสร้าง โดย มีการนำอดีตมาเป็นบทเรียนเพื่อไปยังอนาคต ซึ่ง ไม่ใช่สิ่งที่เพื่อฝัน และอีก 10 ปีกรรมการเก่าของ สหภาพแรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง ขบวนการ แรงงานจะมีเหลือสักกี่คน และการเปลี่ยนผ่านด้าน เทคโนโลยีที่เข้ามา จะมีสมาชิกสหภาพแรงงานเหลือ กี่คน ความมั่นคงในการทำงานยังมีอยู่หรือไม่ อำนาจ ต่อรองเพิ่มขึ้น หรือลดลง ที่ว่าองค์กรที่เข้มแข็งยังอยู่ หรือไม่ ข้อตกลง ผลประ โยชน์สหภาพแรงงาน เพิ่มขึ้น หรือคงอยู่ได้หรือไม่ในอีก 10 ปีข้างหน้า แล้ว สิ่งที่เราสร้างไว้ ทั้งทรัพย์สิน ที่สร้างไว้จะเป็นอย่างไร และเราจะสร้างอะไรไว้ให้คนรุ่นนี้และรุ่นต่อไป จะ เป็นอย่างไร ซึ่งเราต้องมองไปข้างหน้าถึงอนาคตเรา ในฐานะนักสหภาพแรงงานต้องทำเรื่องนี้อย่างจริงจัง หากตอบคำถามไม่ได้เราจะตอบอนาคตไม่ได้ว่าจะมี อะไรอยู่หรือไม่?

การมองอนาคตต้องมองให้ครบขบวนการ แรงงานไม่ได้อยู่ในในรั้วโรงงาน แรงงานคือ คน ส่วนใหญ่ของสังคม ซึ่งปีที่ผ่านมาการนำสถิติว่า ประเทศไทยมีความเหลื่อมล้ำสูงสุด ด้วยแรงงานราว 38 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 21 ล้านคน ซึ่ง เป็นแรงงานที่ด้อยสิทธิ ขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย แรงงานในระบบที่อยู่ในกฎหมายคุ้มครองราว 17 ล้านคน รวมถึงแรงงานแห่งรัฐ แรงงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการด้วย แต่เรามีสหภาพแรงงานเพียงร้อยละ

0.6 เท่านั้น ทำให้เห็นว่า ทำไมอำนาจการต่อรองของ
แรงงานจึงน้อย



ช่วงที่ผ่านมา มีการนำเสนอเรื่องของรัฐ
สวัสดิการมากขึ้น และรัฐเองได้มีการนำแนวคิด
บางส่วนมาทำ แต่ไม่ได้เรียกว่ารัฐสวัสดิการ ซึ่งใช้
วิธีการแจกเป็นครั้งคราว โดยเรียกว่า สวัสดิการแห่ง
รัฐ หากมองรัฐสวัสดิการในประเทศในแถบยุโรป จะ
เป็นการดูแลทั้งสังคมด้วยสวัสดิการพื้นฐาน ทั้งการ
รักษาพยาบาล การดูแลด้านการเกษียณอายุ บำนาญ
ชราภาพ การตกงานหรือว่างงาน เป็นการดูแลทุกคน
เท่าเทียมกัน การได้มาของรัฐสวัสดิการเป็นอำนาจ
ต่อรองของสหภาพแรงงาน ที่ต่อรองทางการเมือง ขอ
ยกตัวอย่างบางประเทศให้เห็นถึงพลังของการมีความ
เข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เช่น ประเทศสวีเดน มี
สหภาพแรงงานร้อยละ 82 ของแรงงานทั่วประเทศ
เดนมาร์ก กับอังกฤษ มีสมาชิกร้อยละ 76 ประเทศ
นอร์เวย์ มีสมาชิกร้อยละ 57 หากมองว่า ประเทศใน
แถบยุโรป สแกนดิเนเวีย ประเทศที่มีรัฐสวัสดิการ
เป็นประเทศที่ขบวนการแรงงานอำนาจต่อรอง
ทางการเมือง มีพรรคของแรงงาน มีสหภาพแรงงานที่
เข้มแข็ง

สถานการณ์ การรวมกลุ่มของสหภาพแรงงาน
ทั่วโลกมีการปรับตัวไม่ใช่การรวมตัวแบบสหภาพ
แรงงานสถานประกอบการ หรือประเภทกิจการแล้ว
ซึ่งประเทศไทยแม้ว่า จะมีสหภาพแรงงานแต่การ
เรียกร้องสวัสดิการเป็นเพียงเฉพาะกลุ่มเท่านั้น อย่าง
ระดับสหภาพแรงงานเดิมเป็นระบบสหภาพแรงงาน
อุตสาหกรรม เช่น สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก
โลหะ สิ่งทอ แต่ว่าสหภาพแรงงานในประเทศไทย
เป็นเพียงสหภาพแรงงานสถานประกอบการเท่านั้น

ปัจจุบันขบวนการแรงงานทั่วโลกมีการ
ปรับตัวแล้วมีความพยายามที่จะรวมตัวกันข้าม
อุตสาหกรรมอย่างอินดัสทรีออลด์ โกลบอล ยูเนียน
ซึ่งผลมาจากการปรับตัวของทุนทำให้สหภาพ
แรงงานสากลมีการปรับตัวในการรวมตัวด้วยเช่นกัน
ซึ่งประเทศไทยที่เป็นสมาชิกระดับสากลก็มีความ
พยายามที่จะรวมตัวกันในรูปแบบเดียวกัน อย่าง
สมาพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
(CILT) ซึ่งเป็นความพยายาม การรวมกลุ่มในหมู่
แรงงาน กิจการยานยนต์ เหล็ก โลหะ ไฟฟ้า
อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอตัดเย็บเสื้อผ้า น้ำมัน ปิโตรเลียม
เคมีภัณฑ์ ยาง เป็นต้น ต้องการรวมกันเพื่อสร้างความ
เป็นเอกภาพ สร้างพลังอำนาจในการต่อรอง ซึ่ง
ตอนนี้ยังไม่เพียงพอ ขบวนการแรงงานต้องเป็นพลัง
ทางสังคมให้ได้ด้วย

การรวมกลุ่มของแรงงานต้องหลากหลาย
มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแรงงานนอกระบบ แรงงานใน
ระบบ แรงงานข้ามชาติ สหภาพแรงงานยังต้อง
ผสมผสานระหว่างความเป็นขบวนการเคลื่อนไหว

ทางสังคมแบบใหม่ โดยไม่ได้มีเป้าหมายแค่แคบ เพียงพิทักษ์ผลประโยชน์ของแรงงานในรั้วโรงงาน เท่านั้น สหภาพแรงงานยังมีเป้าหมาย และความร่วมมือกับชุมชน สังคม เพื่อเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ร่วมกับกลุ่มอื่นๆ อย่างกว้างขวางด้วย

ส่วนในกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้น ยังส่งเสริมให้มีการรวมตัวในรูปแบบที่แบ่งแยกกันเป็นส่วนๆ เช่น การรวมตัวของแรงงานรัฐวิสาหกิจ แรงงานเอกชน และแรงงานนอกระบบ แต่ละกลุ่มรวมตัวกันไปคนละรูปแบบ เป็นกลุ่มๆ ทำให้อำนาจการต่อรองลดน้อยลง มีข้อเสนอให้รัฐบาลให้สัตยาบันรับรอง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 นั้นรัฐบาลก็ยังไม่ได้ให้สัตยาบันรับรองทั้ง 2 ฉบับ ยังมีการนำระบบการจ้างงานที่ไม่มั่นคงมาใช้ในบริษัทมากขึ้น เช่น การจ้างงานเหมาค่าแรง จากเดิมเป็นการจ้างแรงงานระยะสั้น การจ้างงานแบบสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นการปรับตัวในการจ้างงานของระบบทุนเพื่อลดการรวมตัวสร้างอำนาจต่อรองในสถานประกอบการ ฉะนั้นขบวนการแรงงานทุกกลุ่ม จึงมีความจำเป็นและพยายามที่จะเข้าสู่วิถีทางทางการเมือง เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างเป็นระบบโดยใช้ระบบรัฐสภา ซึ่งจากที่เห็นเป็นแนวคิดของขบวนการแรงงานทุกกลุ่ม ซึ่งหากมองดูจะเห็นว่า ฝ่ายนายทุนเขาเข้าไปควบคุมทิศทางทางการเมืองนานแล้ว อย่างคำที่ว่า ชนชั้นไหนออกกฎหมายก็เพื่อชนชั้นนั้น เมื่อ

กลุ่มทุนเข้าไปคุมทิศทางทางการเมืองก็ออกกฎหมายมาเพื่อควบคุมแรงงานไม่ใช่การคุ้มครองแรงงาน



การที่สหภาพแรงงานจะเข้าสู่ทิศทางการเมืองนั้น ในต่างประเทศจะเป็นสหภาพแรงงานทางสังคมด้วย ซึ่งขบวนการแรงงานต้องศึกษาเรื่องชนชั้น และทางสังคม ด้วยต้องนำประเด็นทางสังคมมาเคลื่อนไหวขับเคลื่อนด้วยมีการเข้าไปร่วมทำงานร่วมกับภาคประชาสังคม เรื่องที่ทำการ ภาวะโลกร้อน ปัญหาสิ่งแวดล้อม น้ำเสียจากโรงงานที่กระทบกับสภาพแวดล้อม ซึ่งต้องไม่มองแค่เรื่องภายในโรงงานเพียงอย่างเดียว เป็นการมองมุมกว้างเพื่อหาเพื่อนร่วมทาง ซึ่งเดิมในอดีตเคยมีสหภาพแรงงานที่มีการเคลื่อนไหวทางสังคม อย่างเช่น มีการต่อต้านฐานทัพอเมริกา การต่อต้านคัดค้านการปรับขึ้นราคาน้ำมัน เป็นการเรียกร้องทางสังคมที่ไม่ใช่สวัสดิการแรงงาน และยังมีเรียกร้องแบบนัดหยุดงานทั่วประเทศ อย่าง ราคาข้าวสารแพง ข้าวเปลือกกราถูถูก ซึ่งตอนนั้นคุณไพศาล รัชชชนันท์ ได้เป็นแกนนำการเจรจากับ นายกรัฐมนตรี หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช จนมีผู้แทนแรงงาน คือคุณอารมย์ พงศ์พจน์ เข้าไปเป็นผู้แทนในการพิสูจน์ราคาข้าวเปลือกเพื่อให้ชาวนาได้รับราคาข้าวเปลือกที่เป็นธรรมขึ้น

ในปัจจุบันขบวนการแรงงาน ก็มีการเรียกร้อง และเข้าไปมีส่วนร่วมอยู่บ้างทางสังคม ทั้งการขับเคลื่อน เรื่องสินค้าราคาแพง ที่อยู่อาศัย ที่ทำกิน เรื่องการศึกษาเด็ก เรื่องการชุมนุมในพื้นที่สาธารณะ เรื่องการเมืองการเลือกตั้ง กฎหมายรัฐธรรมนูญ ปัญหาแรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นการหาเพื่อนมาร่วมกัน ซึ่งประเด็นแรงงานข้ามชาตินั้น มีคุณูปการต่อการพัฒนาประเทศมาตั้งแต่ประวัติศาสตร์แล้ว อย่างแรงงานจีน และแรงงานไทยเองก็ไปทำงานในต่างประเทศ และเข้าไปแบบผิดกฎหมายจนถูกเรียกว่า ผีน้อยในเกาหลีใต้ แรงงานไทยกรณีเก็บเบอร์รี่ด้วยเป็นต้น เราเองก็อยากให้มีการดูแลแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศแบบเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศนั้นๆ เช่นกัน การทำงานเชิงสังคม เรื่องความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางเพศ ประเด็นความหลากหลายทางเพศ เด็ก และสตรี มีความสำคัญมากซึ่งต้องมีการส่งเสริมบทบาทผู้หญิง สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น ซึ่งขบวนการแรงงานหญิงมีความเข้มแข็งในการเคลื่อนไหวด้านสวัสดิการทางสังคมด้วย



ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ ALCT ต้องเป็นกำลังหลักทางสังคม ซึ่งต้องมีการวางแผนเชิง

ยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ ซึ่งการวางแผนมีความสำคัญมากในทางการทำงาน เป็นกลยุทธ์ในการต่อสู้หากแพ้ คือแพ้อยู่ จึงต้องทำให้แผนนี้ไปสู่ความสำเร็จให้ได้ ซึ่งเราต้องทำงานด้านสังคมด้วย หากมองทางการเมือง เราก็จะเห็นว่า พรรคการเมืองทำงานต้องครองใจประชาชนสังคมด้วย แล้วองค์กรแรงงานจะก้าวเข้าไปอยู่ในใจของคนในสังคมได้อย่างไร และเราจะก้าวไปเป็นผู้แทนของคนทั้งประเทศได้อย่างไร ถามว่า ข้อเสนอไม่ใช่เรื่องใหม่ด้วยอดีตมีการทำกันอยู่ คือ การสร้างพลังสามประสานเป็นการทำงานเพื่อต่อต้านเผด็จการ แล้วในยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคของการสื่อสาร สื่อเข้าถึงตัวเราตลอดเวลา แต่นักสหภาพแรงงานสื่อสารกับสมาชิกได้ปีละครั้งในการประชุมใหญ่ ด้วยยุคดิจิทัลสหภาพแรงงานต้องใช้การสื่อสารให้เป็นประโยชน์ ซึ่งตอนนี้เราเพียงผู้เสนอแต่เรายังไม่ได้มีการใช้สื่อ เพื่อการสื่อสารกับสมาชิกอย่างมีคุณภาพ และมีพลัง

ประวัติศาสตร์แรงงานมีความสำคัญมากๆใน การที่ทำให้ทั้งสังคม และผู้ใช้แรงงาน เห็นคุณค่าของการใช้แรงงาน และพิพธิภัณฑ์แรงงานไทยมีความพยายามที่จะทำงาน เพื่อตอบสนองขบวนการแรงงาน ด้วยการสื่อสารกับสังคม และผู้ใช้แรงงานถึงคุณค่าด้วยพิพธิภัณฑ์แรงงานไทยถูกสร้างมาจากขบวนการแรงงาน นักวิชาการ เพื่ ทำหน้าที่บอกเล่าประวัติศาสตร์ความเป็นมาของแรงงาน พิพธิภัณฑ์ฯ จึงเป็นของส่วนรวมไม่ได้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง จึงมีความพยายามที่จะทำงานเชิงสถาบันแรงงาน ทั้งด้านการศึกษา และการ

ค้นคว้าวิจัย ด้วยเห็นสถาบันสหภาพแรงงานยุโรป ซึ่งตั้งมาตั้งแต่ 1973 ราว 40 ปีแล้ว ที่เขาทำงานทั้งด้านการศึกษาพัฒนาแรงงาน งานค้นคว้าวิจัยทางวิชาการ การทำงานด้านการสื่อสาร และงานนโยบายด้านแรงงาน ซึ่งใช้บังคับกับแรงงานทั้งยุโรป

พิพิธภัณฑสถานแรงงานไทยตั้งเมื่อปี 2536 มี 150 สหภาพแรงงานมาร่วมตั้ง สิ่งที่เขาอยากเห็นพิพิธภัณฑสถานไทยเป็น คือ อยากเห็นความเป็นสถาบันแรงงาน และเป็นของกลางเข้าไปทำงานสนับสนุนขบวนการแรงงาน ทั้งการศึกษา และการค้นคว้าวิจัย ซึ่งหลังจากมีการจัดระดมความคิดเห็นร่วมกัน และการระดมด้วยการจัดงานวิ่งที่ผ่านมา ทำให้เราได้งบประมาณเล็กน้อย จึงเริ่มการจัดการศึกษานอกสถานที่ โดยจะพาผู้นำแรงงานไปที่เชียงใหม่ ด้วยเห็นว่า ที่เชียงใหม่มีนักวิชาการที่เชี่ยวชาญไปอยู่ที่นั่นจำนวนมาก และส่วนใหญ่เป็นผู้นำแรงงาน และได้เรียนรู้มาากแล้ว อยากให้มีการพัฒนาด้านทัศนคติ จากผู้เชี่ยวชาญ

อีกงานก็อยากมีการทำการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ซึ่งได้มีการพัฒนาหลักสูตรโดยมองว่า สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ต้องมีทักษะอะไรบ้าง ซึ่งพิพิธภัณฑสถานไทย มีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร ซึ่งแน่นอนทุกคนมีการสื่อสาร แต่ว่า การสื่อสารต้องมีเนื้อหาด้วย ซึ่งหากมีทักษะตรงนี้ก็สามารที่จะสื่อสารกับสมาชิกได้อย่างรวดเร็ว อีกเรื่องคือ ข้อมูล เราขับเคลื่อนวันสำคัญๆ มีข้อเรียกร้อง แต่ไม่มีข้อมูล เราจะฝึกทักษะด้านการทำข้อมูลแบบนักวิจัยไทยบ้าน อาจไม่ใช่งานวิจัยแบบ

นักวิจัย แต่สามารถทำข้อมูล หรือวิเคราะห์ข้อมูลของแรงงานเองได้ อย่างการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเคลื่อนไหวต้องใช้ข้อมูล

พิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย ทำงานก็ต้องมีทุน ซึ่งก็มีการระดมทุนจากแรงศรัทธา โดยมีการจัดผ้าป่า จัดโบว์ลิ่ง การจัดงานวิ่งนำมาใช้ในงานสถาบันเพียงอย่างเดียวไม่ได้นำมาใช้ในกิจกรรมพิพิธภัณฑสถานไทย

ALCT/ 2020 การจะก้าวไปสู่ยุทธศาสตร์องค์กรนำทางสังคมได้อย่างไรนั้น วัตถุประสงค์คือหลายสภาฯ มีการเปิดรับสมาชิกหลากหลายได้ แต่ว่าสภาพองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์นั้น แก่ชื้อก็จำกัดเฉพาะยานยนต์ เราต้องการที่จะก้าวสู่กลุ่มอื่นๆ หรือไม่ แล้วจะอย่างไร สภาฯต้องมีการจัดคนให้เข้ากับงาน และงานนั้น จะก้าวไปสู่กลุ่มอื่นๆต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้สามารถที่จะทำงานในหน้าที่ที่รับนั้นด้วย การศึกษาของประเทศไทยตอนนี้ต่ำกว่าลาวแล้ว เราคิดว่า จะก้าวไปข้างหน้า ในฐานะสหภาพแรงงานนำทางการเมือง ปัญหาคืออุดมการณ์ทางการเมือง สภาฯมั่นใจหรือไม่ว่า สมาชิกมีอุดมการณ์ที่ไม่ต่างจากเรา และพร้อมจะไปทางการเมืองกับสภาฯหรือไม่ หรือว่า จะหาฐานการเมืองจากไหน หากไม่ใช่สมาชิก ซึ่งถือว่าเป็นฐานกำลังหลักที่มีการจัดตั้งและ หากจัดตั้งถูกวิธีจะมีพลังมากทีเดียว แนวทางในการดำเนินงาน การให้การศึกษานั้นไม่ใช่เฉพาะเรื่องเดียว วันนี้สภาฯยังไม่สามารถที่จะให้การศึกษามหาชิกสหภาพแรงงานได้ครบถ้วน ซึ่งในปีหนึ่งๆสหภาพแรงงานให้การศึกษากับสมาชิกได้น้อย

มาก แล้วจะต้องให้การศึกษาแบบครบถ้วน ได้อย่างไร เพราะเขาต้องขึ้นมาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานด้วยในอนาคต ทักษะการคิดวิเคราะห์มีการฝึกฝนกันมากน้อยเพียงใด เน้นอนสหภาพแรงงานมีความรู้แต่เราไม่ได้ฝึกที่จะคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งหากคิดวิเคราะห์ไม่ได้ก็หาที่ปรึกษาซึ่งก็มีที่ปรึกษาหลายคนแล้วจะนำไปในทิศทางใด?

การสร้างทัศนคติให้มีจิตในมุ่งมั่นทำงานบนฐานสำนึกและอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ให้สหภาพแรงงานเป็นดินแดนสนธยาที่เข้าไม่ถึงปกปิด ไม่ให้ออกมามีส่วนร่วมกับใครหรือใครก็เข้าไปไม่ได้ ข้อเสนอ สภาฯต้องมีการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นๆ ได้ เพื่อที่จะเป็นกำลังทางสังคมด้วย แนวทางการดำเนินการ ต้องสร้างโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรแรงงานระดับสูง สร้างองค์กร สร้างตนเองแล้วต้องร่วมสร้างสังคม หลายองค์กรอาจไม่ได้เข้มแข็งแต่ทำเรื่องสาธารณะ จัดประเด็นร่วมทางสังคม หรือบางองค์กรจัดแต่ประเด็นของตนเอง ไม่สนใจประเด็นทางสังคมเลย ซึ่งทำให้องค์กรคับแคบ ฉะนั้นสภาฯต้องมีการจับประเด็นสาธารณะ ประเด็นทางสังคม เพื่อการขับเคลื่อนด้วย

ยุทธศาสตร์ต่อมา คือการสร้างอำนาจต่อรองทางการเมือง สนับสนุนหรือสร้างพรรคการเมืองของแรงงาน ซึ่งในต่างประเทศขบวนการแรงงานมีทั้งที่มีพรรคแรงงาน หรือไม่มีพรรค แต่ขบวนการแรงงานที่เข้มแข็ง จึงมีการสร้างอำนาจต่อรองทางการเมือง คือต้องมีคะแนนเสียงไปต่อรองกับพรรคการเมือง ซึ่ง

ต้องสร้างให้สมาชิกมีอุดมการณ์ร่วมทางการเมืองมีทิศทางเดียวกัน ถึงจะกำหนดทิศทางการเมืองได้ หรือจะมีพรรคการเมืองของแรงงานก็ได้ หากสร้างอุดมการณ์ร่วมไม่ได้ การเลือกตั้งเราก็ไม่สามารถกำหนดให้สมาชิกเลือกพรรคการเมืองที่เป็นพรรคแรงงานได้ หรือพรรคที่แรงงานสนับสนุนได้ ความฝันเราตั้งได้ แต่เราต้องตั้งเป้าหมายไปให้ถึงความฝันและนำไปสู่ความสำเร็จให้ได้ ซึ่งต้องมีแผนปฏิบัติการ และต้องทำให้เป็นจริง



นายสุเทพ อู่อ้น ประธานคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร การนำเสนอร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับแก้ไขครั้งที่ ... ว่าขณะนี้ผู้ใช้แรงงานถูกระงับการละเมิดสิทธิแรงงานจำนวนมาก ที่เกิดจากการจ้างงานชั่วคราวที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ซึ่งตนได้เข้าไปเสนอกับทางกระทรวงแรงงาน แต่ทางกระทรวงเองอ้างว่ากำลังมีน้อยในการที่จะไปตรวจสอบสถานประกอบการ ซึ่งระบบกฎหมายของไทยเป็นระบบกล่าวหา จึงต้องมีคนที่ร้องเรียนไปยังหน่วยงานรัฐซึ่งการเข้าไปคุยกับกระทรวงก็เนื่องจากทางสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทยได้ร้องเรียนเรื่องดังกล่าวมายังคณะกรรมการการแรงงาน

เรื่องที่มีการแก้ไขอยู่ตอนนี้มี 6 กรณี คือ
หนึ่งเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่ได้มีการปรับขึ้นแบบ
อัตโนมัติ เนื่องจากบางที่เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้าง
เป็นไปตามที่มีการประกาศปรับซึ่งไม่ได้มีการปรับก็
ไม่ได้รับการปรับ จึงเห็นว่า การปรับขึ้นค่าจ้างควรมี
การปรับขึ้นทุกปีแบบอัตโนมัติ มี 13 เปอร์เซนต์ ที่
ได้รับประโยชน์ และ 40 เปอร์เซนต์ที่ปรับขึ้นอยู่แล้ว
ซึ่งกลุ่มที่มาต่อต้านคือกลุ่มที่เสียประโยชน์ ซึ่งเรา
เห็นว่า การปรับขึ้นค่าจ้างควรบัญญัติไว้ในกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานเลย ซึ่งแรงงานประมาณร้อยละ 7 ที่
ได้ค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมาย และมีร้อยละ 10 ที่ได้ปรับ
ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ แรงงานที่ทำงานมานานนับ 10 ปี
ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตลอด ซึ่งตรงนี้จะเงินเก็บออม
เพื่ออนาคตได้อย่างไร เมื่อค่าจ้างที่ได้รับไม่เพียงพอ
ต่อการดำรงชีพ ค่าอาหารสามมื้อก็ 300 กว่าบาทแล้ว
ที่อยู่ได้เพราะมีOT หรืองานล่วงเวลา จึงเสนอให้มีการ
การปรับขึ้นค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละ 1 ที่ต้องมีการ
ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย



เรื่องการลาคลอด กฎหมายได้กำหนดไว้ 98
วันแล้ว แต่มองว่า เรื่องการดูแลประชากรที่มีวัย
สูงอายุ เมื่ออดีตครอบครัวมีบุตรกันมากกว่า 1-10 คน
แต่ปัจจุบันมีบุตรไม่เกิด 2 คน ซึ่งทำให้ประชากร

น้อยลงมาก ด้วยอนาคตต้องมีการพัฒนาเด็กแรกเกิด
ด้วยต้องการให้มีการลาคลอดได้ 180 วัน ซึ่งมีผู้ที่
ได้รับประโยชน์ 20 ล้านคน ซึ่งกลุ่มที่ต่อต้าน คือ
กลัวจะมีผลกระทบต่อการทำงาน และการเลิกจ้าง
ผู้หญิงเมื่อมีการตั้งครรภ์ โดยกำหนดว่า 90 วันแรกแม่
ลา 90 วันหลังก็ให้ดูว่าแม่ หรือพ่อจะลาตามดูแลบุตร
รวมเป็น 180 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

ต่อมาคือการลาพักผ่อน ซึ่งควรมีการลด
ชั่วโมงการทำงานรายสัปดาห์ เพื่อให้มีการพักผ่อน
มากขึ้น โดยต้องได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ซึ่งกลุ่มที่
ต่อต้านคือแรงงานเข้มข้นที่ต้องทำงานเพื่อให้ได้
รายได้สูงขึ้น

การปรับค่าจ้างต้องมีการปรับเปลี่ยน
พนักงานจากรายวันเป็นรายเดือน แรงงานที่ได้รับ
ผลประโยชน์ราว 7 ล้านคน

วันพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดเพียง 6
วัน ซึ่งกลุ่มคนที่มีวันหยุดพักผ่อนมากกว่า 6 วันมี
เพียงร้อยละ 0.6 เท่านั้น ด้วยมีองค์กรสหภาพแรงงาน

การแก้ไขกฎหมายต้องมีการจ้างงานให้
มั่นคง มีค่าจ้างที่เพียงพอ มีเวลาการทำงานที่ไม่
ยาวนานมีเวลาพักผ่อน การทำงานไม่ต้องทำวันหยุด
ไม่ต้องทำOT มีรายได้เพียงพอ และต้องมีวันหยุด
ที่เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมือนนานา
อารยประเทศที่เจริญแล้ว

ส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ทางกระทรวงแรงงาน ได้มีการร่างแก้ไขแล้ว เนื่องจากทางสหรัฐอเมริกาได้มีการแจ้งตัดสิทธิ GSP คือ ตัดสิทธิภาษีทางการค้าของไทย จึงต้องมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาละเมิดสิทธิแรงงาน ด้วยการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 และยังมีประเด็นแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทย ที่ยังให้เพียงสิทธิการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ แต่การรวมตัวตั้งสหภาพแรงงานยังไม่ได้ รวมถึงแรงงานรับเหมาช่วงรับเหมาค่าแรงที่ยังไม่สามารถที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ และตั้งสหภาพแรงงานได้ ตรงนี้ต้องมีการเข้าไปเสนอเพื่อให้แก้ไข เพื่อให้สิทธิแรงงานเกิดความเท่าเทียมกัน และไม่ให้มีการละเมิดสิทธิแรงงาน

การทำงานของกรมการการแรงงาน ก็มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากพี่น้องผู้ใช้แรงงาน แต่ว่าเป็นการแก้ไขปัญหาแบบรายกรณีไปซึ่งจริงแล้วเราอยากที่จะทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาระบบโดยตอนนี้ก็พยายามเสนอให้ทางกระทรวงแรงงาน แก้ปัญหาทั้งระบบ ซึ่งตอนนี้ก็ได้เข้าไปร่วมประชุมกับทางกระทรวงแรงงาน เนื่องจากทางสภาฯได้มีการร้องเรียนเรื่องปัญหาแรงงานไปยังกระทรวงแรงงาน บริษัทขนาดใหญ่ที่มีการประกาศเลิกจ้าง หรือประกาศปิดกิจการแล้วเปิดบริษัทใหม่และรับสมัครคนเข้าทำงานในวันรุ่งขึ้น ซึ่งตอนนี้มีหลายบริษัทเริ่มมีการกระทำการแบบนี้ ซึ่งได้สอบถามทางกระทรวง

แรงงาน แต่กระทรวงฯยังตอบแบบไม่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหา หรือหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เรื่องการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 11/1 การบังคับใช้กฎหมายยังไม่เป็นจริง ซึ่งแต่ละสหภาพแรงงานต้องช่วยกันทำข้อมูลเรื่องการจ้างงาน และปัญหาการจ้างงานเหมาค่าแรงที่แต่ละแห่งมีการจ้างอยู่นั้นว่า มีค่าจ้าง สวัสดิการเท่ากันหรือไม่ นายจ้างมีการทำตามกฎหมายมาตรา 11/1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ จะได้มีนำเสนอให้กระทรวงแรงงาน แก้ไขปัญหาดังนี้ หากภาครัฐไม่ทำจะได้ฟ้องร้องศาลปกครองได้ ถือเป็นบทบาทของสหภาพแรงงาน การเสนอให้มีการปรับเปลี่ยนระบบไตรภาคี เพื่อให้เป็นผู้แทนแรงงานอย่างแท้จริง การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ในประเด็นการเลิกจ้าง ปิดกิจการถูกจ้างเดี๋ยวนั้นอยู่ต้องเร่งให้มีการพิจารณาให้รวดเร็วมากขึ้น หากใช้เวลา 60 วันนั้น แรงงานก็ไม่มีรายได้เดี๋ยวนั้นอีก 60วันซึ่งก็พยายามเร่งให้เร็วขึ้นอย่างกรณีถูกจ้างบริษัทเชอชิน ที่นายจ้างปิดกิจการ ไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งเร่งให้มีการแก้ไขปัญหabeื้องต้นต่อกระทรวงแรงงาน

กรณีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายราว 2 ล้านคน ตัวเลขจริงๆที่คาดการณ์ว่ามีราว 4 ล้านคน ซึ่งตรงนี้รัฐต้องดูแลด้วยเนื่องจากแรงงานทุกคนต้องได้รับการดูแลแม้ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวก็ตาม

ประกันสังคม กรณีบ้านญาติ การเกษียณอายุก็มีการผลักดันให้มีการประกันคนได้อยู่ด้วยมีเรื่องการเจ็บป่วย พิกัดที่ต้องการได้รับการดูแลเมื่อสูงอายุ

และมาตรา 40 อยากให้มีเรื่องเงินออมเป็นบ้านอายุ ด้วย ซึ่งตรงนี้รัฐมองว่าต้องไปเข้าสู่กองทุนบ้านอายุ เป็นการเข้าซ้อน แต่จริงแล้วเราคิดว่าน่าจะมีการ ประกันสังคมได้ด้วย และยังมีการมองเรื่องการ ติดตามทวงถามเรื่องเงินประกันสังคมที่รัฐยังมีการคิด หนี้ค้างจ่ายอยู่ 9 หมื่นกว่าล้านบาท ซึ่งจากมีการตาม ตอนนี้นี้รัฐบาลได้ส่งเงินเข้ากองทุน 1 หมื่นกว่าล้านบาท ซึ่งที่ค้างอยู่ก็ต้องตามต่อ และต้องดูว่าเงิน ประกันสังคมจะมีการจัดสวัสดิการเพิ่มให้กับผู้ใช้ แรงงานได้อย่างไร และเรื่องการส่งเสริมการลงทุน EEC นั้นคนก็จะไปตั้งกระทู้สอบถามในสภา ผู้แทนราษฎรว่า จะมีการส่งเสริมการทำงานอย่างไร ซึ่งรอกระทรวงแรงงานมาตอบ

ทั้งนี้ ในฐานะที่ได้รับการส่งเข้าไปเป็นผู้แทนราษฎร บัญชีรายชื่อพรรคอนาคตใหม่ ซึ่ง ได้รับการสนับสนุนส่งเข้าไปโดยสภาองค์กรลูกจ้าง แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย เพื่อทำงานรับใช้พื้ น้องผู้ใช้แรงงานและสังคมโดยรวมจึงถือเป็นหน้าที่ที่ ต้องมารายงานการทำงานกับคณะกรรมการ และ สมาชิกสภาฯ พร้อมหากสภาพแรงงานใดมีการ ประชุมใหญ่ขอให้เชิญมาเพื่อจะได้รายงานการ ทำงานในฐานะผู้แทนแรงงานในสภาผู้แทนราษฎรให้ พี่น้องได้รับทราบความคืบหน้า เรามีปีกแรงงาน ของ พรรคอนาคตใหม่ที่พร้อมจะเข้าไปชี้แจง และตนเอง ก็พร้อมที่จะไปร่วมทุกครั้ง

ต่อมาวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2563 ทางสภาฯได้ มีการกำหนดแผนงาน และยุทธศาสตร์การทำงาน โดยกำหนด ยุทธศาสตร์ การสร้างเครือข่าย ใน

องค์กรแรงงานเป็นกลุ่มที่สนับสนุนกับในระดับสภา ฯ สร้างแผนงานและบูรณาการ และสร้างบุคลากรใน การเป็นแกนนำ โดยต้องสร้างให้เกิดการยอมรับใน ระดับสภา



ทั้งนี้ ได้มีการนำเสนอประเด็นระดับ สหพันธ์แรงงาน สมาพันธ์แรงงาน กับสถานการณ์ ต่างๆที่ผ่านมาของการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจา ต่อรอง โดยผู้อภิปรายบนเวทีประกอบด้วย นายภูการ สมათา ประธานสหพันธ์แรงงานโตโยต้า นายคทาฐ ศรีสุวรรณ ประธานสหพันธ์แรงงานอีซูซุ นาย สมเกียรติ เจียดกำจร ประธานสหพันธ์แรงงานฟอร์ด มาสด้า นายปิยะ พวงเพชร ประธานสหพันธ์แรงงาน รอยนต์มิตซูบิชิ นายชัยพงศ์ โคมเฉลา สมาพันธ์ แรงงานเดินโซ่ และนายศรายุทธ กุดมาลา สมาพันธ์ แรงงานฮอนด้า โดยสรุปได้ดังนี้ ว่า สถานการณ์ ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันกระทบหรือไม่ ก็อาจยังไม่ มากนักด้วยก็มีการทำกิจกรรมภายในมากขึ้น มีการ ลดค่าใช้จ่ายภายในองค์กร ต้องมีการวิเคราะห์อนาคต ได้ ซึ่งขณะนี้แต่ละที่ แนวการบริหารของบริษัทต้อง กลับไปสู่จุดเดิมทั้งค่าจ้าง และสวัสดิการ ตรงนี้

สหภาพแรงงานต้องมีการประเมิน อย่างการรับพนักงานใหม่ตอนนี้ส่วนใหญ่ไม่มี และต้องมีการจัดการให้ระดับองค์กรธุรกิจมากขึ้น หลายที่ในเครือบางบริษัทเริ่มมีการริเริ่มใหม่ด้านค่าจ้างสวัสดิการ ซึ่งบางส่วนถูกส่งไปผลิตในประเทศที่มีค่าจ้างที่ถูกกว่าประเทศไทย บางส่วนย้ายฐานการผลิตไปประเทศกัมพูชา มีการควบรวมภายในบริษัทควบรวมสาขาย้ายคนไปรวมกัน และเริ่มไม่มีความชัดเจน ซึ่งสหภาพแรงงานต้องมาคิดว่า จะสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกให้ดำรงอยู่อย่างไร ที่ยิ่งกว่าโบนัส หรือสวัสดิการอื่นๆ อีก ตอนนี้คือความมั่นคง

ในการมีงานทำ และธุรกิจที่มีการย้ายไปทั่วประเทศ เวียดนาม กัมพูชา ซึ่งประเทศเหล่านี้ขณะนี้อาจเป็นขาขึ้น ของการเรียกร้องสวัสดิการแรงงาน แต่ในประเทศไทยการเรียกร้องของสหภาพแรงงานขึ้นไปถึงจุดสูงสุดแล้ว วันข้างหน้าต้องดูอนาคตเรื่องความมั่นคงทั้งการจ้างงาน สวัสดิการเมื่อเกษียณอายุ โดยปีนี้น่าจะมีการสร้างมาตรฐานใหม่โครงสร้างการเจรจาที่คงเปลี่ยนใหม่ ทั้งผู้บริหารPM คนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาก็มีแนวคิดใหม่ในการเจรจา ต้องมีการปรับตัวอีกมากด้านข้อเรียกร้อง

สถิติแรงงาน

ข้อมูล สถานประกอบกิจการ
ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563 โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

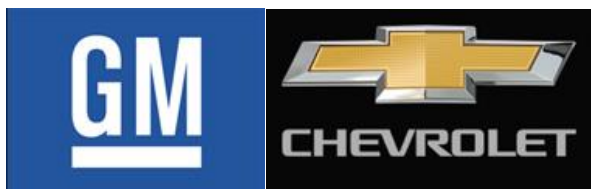
ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	9,515	128,090
การประมง	13,302	95,581
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	1,519	45,704
การผลิต	71,134	4,121,353
การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา	3,244	92,621
การก่อสร้าง	33,494	622,817
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	151,133	1,939,941
โรงแรมและภัตตาคาร	30,672	540,321
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	20,895	561,912
ตัวกลางทางการเงิน	19,081	339,973
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	50,746	1,022,156
การศึกษา	1,424	26,528
การบริการด้านสุขภาพและสังคม	3,972	154,133
การให้บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	13,595	215,527
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	1,002	1,425
รวม	424,728	9,908,082

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน	
	แห่ง	ลูกจ้าง
1 - 4 คน	194,540	420,241
5 - 9 คน	110,665	759,775
10 - 19 คน	46,907	637,975
20 - 49 คน	43,094	1,348,268
50 - 99 คน	13,510	957,419
100 - 299 คน	11,344	1,893,095
300 - 499 คน	2,371	900,493
500 - 999 คน	1,487	1,016,926
1,000 คน ขึ้นไป	810	1,973,890
รวม	424,728	9,908,082

สรุปข่าวแรงงาน

เลิกขาย “เชฟโรเลต” ในไทย 1.5 พันคนตกงาน

เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563 ข่าวหลายสำนักรายงานว่า บริษัทเจนเนอรัล มอเตอร์ส หรือ จีเอ็ม ได้เผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ โดยระบุว่าจะยุติการจำหน่ายรถยนต์เชฟโรเลตในประเทศไทยภายในสิ้นปี 2563 แต่จะยังคงให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าเชฟโรเลต อาทิ การรับประกันคุณภาพรถยนต์ การซ่อมบำรุง และการบริการต่างๆ ผ่านเครือข่ายของศูนย์บริการ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเชฟโรเลตทั่วประเทศ



นายแอนดี้ ดันสแตน ประธานกรรมการตลาดเชิงกลยุทธ์ พันธมิตรและผู้แทนจำหน่าย จีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล โอเปอเรชั่นส์ กล่าว กับ <https://www.khaosod.co.th/breaking> ว่า การถอนเชฟ

โรเลตออกจากตลาดรถยนต์ประเทศไทยนั้นเป็นการตัดสินใจของจีเอ็ม หลังจากที่มีการขายศูนย์การผลิต

รถยนต์และเครื่องยนต์ของจีเอ็ม ประเทศไทย ในจังหวัดระยองให้แก่ เกรท วอล มอเตอร์ส ซึ่งจีเอ็มได้ประเมินทางเลือกหลายทางในการรักษาเชฟโรเลตไว้ในตลาดประเทศไทย แต่ความเป็นจริงก็คือหากไม่มีการผลิตในประเทศไทยแล้ว เชฟโรเลตก็ไม่อาจที่จะแข่งขันในตลาดรถยนต์ประเทศไทยได้เลย และจีเอ็มได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์โดยละเอียดถึงแผนธุรกิจที่จะจัดสรรโครงการรถยนต์รุ่นใหม่ให้แก่ศูนย์การผลิตในจังหวัดระยอง แต่พบว่าจะมีอัตราการใช้กำลังการผลิตของศูนย์การผลิตแห่งนี้ได้อย่างไม่เต็มที่ ตลอดจนความต้องการสินค้าในตลาดประเทศไทยและตลาดส่งออกที่ราคาการณ์ไว้นั้นจะมีจำนวนน้อย อีกทั้งยังมีปัจจัยทางเศรษฐกิจหลายประการที่ไม่เอื้อต่อแผนธุรกิจนี้ และการตัดสินใจที่จะยุติการผลิตและการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศไทยนั้นเป็นไปตามกลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจทั่วโลกของจีเอ็ม และขอขบายการจัดสรรเงินทุนภายในองค์กรของเรา การตัดสินใจในครั้งนี้ไม่ได้สะท้อนถึงศักยภาพและความสามารถของทีมงานใน

ประเทศไทย รวมถึงผู้จัดจำหน่ายของเราแต่อย่างใด ซึ่งจีเอ็ม และเกรท วอล มอเตอร์ส ได้ลงนามในสัญญาซื้อขายศูนย์การผลิตรถยนต์และเครื่องยนต์ของจีเอ็ม ประเทศไทยในจังหวัดระยอง ทั้งสองบริษัทคาดว่าจะการซื้อและส่งมอบศูนย์การผลิตทั้งสองจะเสร็จสิ้นในปลายปี 2563

นายเฮกเตอร์ บีจาเรียล ประธานกรรมการจีเอ็ม เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กล่าวว่า บริษัทให้คำมั่นสัญญาที่จะดูแลช่วยเหลือพนักงานและลูกค้า และจะปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่างๆ สำหรับลูกค้าพนักงาน ผู้จัดจำหน่ายรถยนต์เซฟโรเลตและผู้จัดหาวัตถุดิบหรือบริการให้สำเร็จเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และเราจะให้ความช่วยเหลือและมอบแพ็คเกจเงินชดเชยให้กับพนักงานที่ได้รับผลกระทบทั้งหมดในจำนวนที่มากกว่ากฎหมายแรงงานไทยกำหนด และให้คำมั่นสัญญาว่าจะดูแลและให้บริการลูกค้าของเราต่อไป

ทั้งนี้ บริษัทเกรท วอลล์ มอเตอร์ส ที่เป็นหนึ่งในผู้ผลิตรถยนต์ SUV รายใหญ่ของจีน ระบุว่าทางบริษัทจะจำหน่ายรถยนต์ที่ผลิตจากโรงงานในจังหวัดระยองให้แก่ตลาดในประเทศไทย รวมไปถึงประเทศอื่นๆในกลุ่มอาเซียน และออสเตรเลีย ในช่วงเวลาที่ทางบริษัทกำลังรุกขยายธุรกิจในต่างประเทศท่ามกลางตลาดในประเทศจีนที่เริ่มชะลอตัวลง

ล่าสุด พนักงานรายหนึ่งเปิดเผยกับ "ทีมข่าวไทยรัฐออนไลน์" ว่า เมื่อเข้าสู่ผู้บริหารได้แจ้งให้พนักงานทราบว่า ได้ขายโรงงานให้กับบริษัทจีนไปแล้ว ซึ่งทางบริษัทจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานทุกอย่างให้กับพนักงาน และเวลา 14.00 น. ก็ให้พนักงานกลับบ้านได้ โดยโรงงานจะปิด และเปิดให้พนักงานเข้ามาทำงานที่ค้างเก่าอยู่ในไลน์ผลิตในวันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563 จนกว่าจะเสร็จสิ้นเพื่อจะได้ส่งมอบโรงงานให้กับบริษัทจีน ซึ่งพนักงานท่านใดที่จะทำงานต่อก็ต้องไปสมัครใหม่กับบริษัทจีนที่มารับซื้อโรงงาน ส่วนรถยนต์ที่ผลิตเสร็จ และจอดอยู่หลายคันนั้นเป็นรถยนต์ที่ผลิตออกมาเพื่อการออกจำหน่าย

วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 เว็บไซต์ <https://businesstoday.co/cover-story> รายงานว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้รองศาสตราจารย์ ดร.จักษ์ พันธ์ชูเพชร ที่ปรึกษา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ลงพื้นที่จังหวัดระยอง ผลจากการตรวจสอบของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง พบว่า บริษัท เจนเนอรัลมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 111/1 หมู่ที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบกิจการประกอบรถยนต์เซฟโรเลต ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ 1,100 คน และบริษัท เจนเนอรัล

มอเตอร์ส เพาเวอร์เทรน (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ เลขที่ 111/4 หมู่ที่ 4 นิคมฯ อีสเทิร์นซีบอร์ด ตำบล ปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบ กิจการผลิตเครื่องยนต์ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ 400 คน รวมทั้งสองบริษัทมีลูกจ้างประมาณ 1,500 คน กรณีที่ทั้งสองบริษัทฯ ได้เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด ประมาณ 1,500 คน (ปัจจุบันไม่มีลูกจ้างรับเหมา ค่าแรง) โดยมีแผนกำหนดการเลิกจ้างในเบื้องต้น จะ เลิกจ้างลูกจ้างในส่วนของการผลิตชิ้นส่วน ปลาย เดือนมิถุนายน 2563 เลิกจ้างลูกจ้างในส่วนของ เครื่องยนต์ ปลายเดือนตุลาคม 2563 และเลิกจ้าง ลูกจ้างในส่วนของงานสนับสนุนในปลายปี 2563

ทั้งนี้ จากผลการหารือกับผู้แทนบริษัทฯ กับ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน โดยทั้งสอง ฝ่ายจะบูรณาการการทำงานตามภารกิจ โดยบริษัทฯ จะจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ จะจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างเป็นเวลาอีก 4 เดือน ทางด้านหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จะให้การดูแลคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ขึ้นทะเบียน ว่างงาน การให้บริการจัดหางาน การพัฒนาฝีมือ แรงงานให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบ ในส่วนของ ตำแหน่งงานได้ประสานให้จัดหางานจังหวัดและ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่อีอีซี ซึ่ง ประกอบด้วย จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา ลงพื้นที่ไปช่วยเหลือดูแลลูกจ้างของทั้งสองบริษัทที่มี

จำนวนกว่า 1,500 คน ในเบื้องต้น ได้เตรียมตำแหน่ง งานว่างทั่วประเทศที่เกี่ยวกับยานยนต์ไว้แล้วจำนวน 15,132 อัตรา ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านการผลิต ช่าง ช่อมเครื่องจักรกลและยานยนต์อื่นๆ ช่างซ่อมยาน ยนต์ ช่างเทคนิควิศวกรรม และวิศวกรด้านยานยนต์ เป็นต้น

ส่วนตำแหน่งงานว่าง 3 จังหวัดเขตเศรษฐกิจ พิเศษ (อีอีซี) แยกเป็น จังหวัดฉะเชิงเทรา 660 คน ชลบุรี 643 คน และระยอง 1,233 คน รวมจำนวน ทั้งสิ้น 2,536 คน ทั้งนี้ เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความ เดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบให้ได้รับสิทธิ ประโยชน์คุ้มครองตามกฎหมาย

ต่อมาเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563 ที่รัฐสภา ในการประชุมสภาน.ส.อนุสรณ์ ทับสุวรรณ ส.ส.บัญชี รายชื่อ พรรครวมพลังประชาชาติไทย ได้ตั้งกระทู้ ถาม เรื่อง การปิดโรงงานจีเอ็ม มาตรการรองรับ แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง โดยกล่าวว่า เรื่องนี้น่าสนใจและ เป็นห่วงแรงงานมาก เนื่องจากพื้นที่ตั้งของโรงงานอยู่ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) จึง ต้องการสอบถามว่าบริษัทได้ชดเชยให้กับแรงงาน มากกว่ากฎหมายแรงงานไทยอย่างไร ที่สำคัญ กระทรวงแรงงานได้เจรจากับบริษัท เกรท วอลล์ มอเตอร์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ซื้อกิจการจีเอ็มเพื่อให้ รับแรงงานเดิมได้หรือไม่อย่างไร

ด้าน ม.ร.ว.จตุมงคล โสณกุล รมว.แรงงาน ชี้แจงว่า การซื้อโรงงานเป็นการซื้อขายระหว่างกลุ่มของสหรัฐอเมริกาและจีน แน่แน่นอนว่าจะต้องมีการชดเชยตามกฎหมายงานไทยและกลุ่มจีเอ็มเอ็มยืนยันว่าจะให้คนงานได้รับการชดเชยเพิ่มอีก 4 เดือน จีเอ็มเอ็มเป็นบริษัทอเมริกา รดพื้นฐานของเขาไว้วิ่งทางไกลและทางตรงเป็นหลัก แต่กลุ่มรถยนต์ในเอเชียเป็นรถที่คล่องแคล่วว่องไว คนงานจะชินหรือสามารถผลิตได้แค่ไหนก็ต้องดูกัน โดยระยะเวลาที่จะให้คนงานออกนั้นอีก 3-6 เดือน เขาจะต้องดูว่าคนงานไหนใช้ได้หรือต้องชดเชยออก" รมว.แรงงาน กล่าวและว่า ได้มอบหมายให้อธิบดีกรมจัดหางานและที่ปรึกษาลงพื้นที่ทันทีเพื่อคุยกับจีเอ็มเอ็มว่าจะดูแลคนงานไทยอย่างไร จนได้คำตอบว่าจะมีการชดเชยเพิ่มอีก 4 เดือนนอกเหนือจากการชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ขณะเดียวกัน อยู่ในระหว่างการติดต่อกับบริษัท เกรทวอลล์ มอเตอร์ จำกัด ส่วนสถานการณ์แรงงานกระทรวงก็ทำการจัดหางานและจัดงานว่าง เปิดดูได้ในคอมพิวเตอร์ ภูเก็ต ก็สมัครงานได้แล้ว วันที่ 1 ต.ค. มีงานว่าง 76,000 งานพร้อมจะรับคนที่ทำงาน และวันที่ 18 ก.พ.มี 94,440 งานที่สามารถรับได้ ในเรื่องยานยนต์ตำแหน่งงานในระดับแรงงานมีว่างอยู่ 15,000 ตำแหน่ง และอยู่ในอีอีซี 2,536 ตำแหน่ง การหางานนั้นกระทรวงแรงงานประสานงานติดต่อให้ได้ และถ้าจะต้องมีการฝึกอบรมเราก็มีให้ทั้งเรื่องAI และการใช้เครื่องจักรสมัยใหม่ในเขตEEC บริษัท เกรท

วอลล์ มอเตอร์ จำกัด กับ จีเอ็มเอ็ม ผลิตรถยนต์ไม่เหมือนกัน โดยจีเอ็มเอ็มที่ผลิตขายอยู่ในประเทศไทยเป็น 2% ของรถยนต์ทั้งหมด ดังนั้น ปัญหาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมไม่น่าจะมีมากนัก

ในวันเดียวกันด้านนายสุเทพ อู่อัน ส.ส. พรรคอนาคตใหม่ และประธานกรรมาธิการแรงงาน ได้โพสต์ในFacebook และทางสปริงนิวส์ได้นำมา รายงานว่า กรณี บริษัท จีเอ็มเอ็ม มอเตอร์ ประเทศไทย ปิดโรงงานและเลิกการผลิตในประเทศไทย และต่อมา ม.ร.ว.จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แนะนำคนที่ตกงานจากกรณีดังกล่าวให้เข้าเว็บไซต์กูเกิ้ลแล้วจะสามารถหางานได้นั้น ความคิดแบบนี้ สะท้อนว่ารัฐบาลชุดนี้ ไม่เข้าใจสถานการณ์เศรษฐกิจของคนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะคนระดับล่าง เพราะสถานการณ์ขณะนี้ คนทั่วไปไม่สามารถที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ได้ทันที สิ่งที่รัฐบาลควรทำ คือ พยายามทำให้เกิดการเลิกจ้างขนาดใหญ่ให้น้อยที่สุด อย่างกรณีนี้ บริษัทมีการขายกิจการต่อ และจะมีบริษัทใหม่เข้ามาดำเนินการแทน ซึ่งสิ่งที่กระทรวงแรงงานควรทำ คือ การเข้าไปเป็นคนกลางในการเจรจาพูดคุย ให้มีการถ่ายโอนคนงานเดิมซึ่งมีทักษะการทำงานมาอย่างยาวนาน ไปยังบริษัทใหม่ให้มากที่สุด ไม่ใช่ไล่คนงานให้ไปเข้ากูเกิ้ลหางานใหม่ เพราะถ้าการเข้ากูเกิ้ลหางานง่ายขนาดนั้น ขอแนะนำให้ ม.ร.ว.จตุมงคล และ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์

โอชา นายกรัฐมนตรี ลาออก แล้วไปเข้าคุกเกิลหางานใหม่เสีย

(สรุปรวบรวมโดย วาสนา ลำคิ)

สร.รฟท.แถลงจุดยืนต้องการผู้ว่ารถไฟคนใน ย้าคุณสมบัติคนในเหมาะสมที่สุด

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563 ณ ที่ทำการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) ได้จัดประชุมสมาชิกสาขาพร้อมแถลงข่าวอย่างเป็นทางการ เรื่องจุดยืนสร.รฟท. ทำไม???ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทยต้องเป็นคนใน”



นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) ได้แถลง จุดยืน สร.รฟท. ทำไม???ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทยต้องเป็นคนใน” นั้นว่า นับตั้งแต่ปี 2560 ที่การรถไฟแห่งประเทศไทยว่างเว้นผู้ว่าการ ซึ่งก่อนหน้านี้ คสช.ได้มีคำสั่งแต่งตั้งรักษาการผู้ว่า การมาแล้ว 2 คน คือ นายอานนท์ เหลืองบริบูรณ์ และ นายวรวิทย์ มาลา ต่อมา มีการ

คณะกรรมการรถไฟฯ (บอร์ด) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการรถไฟฯ โดยเปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ 28 พฤศจิกายน ถึง 27 ธันวาคม 2562 โดยมีผู้ยื่นใบสมัคร 4 ราย ประกอบด้วย บุคคลภายนอก 2 ราย บุคคลภายใน 2 ราย ตามที่ปรากฏเป็นข่าว โดยได้มีการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้สมัคร เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2563

จากที่มีข่าวปรากฏออกมาในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ภายหลังจากที่ ประธานคณะกรรมการรถไฟฯ (บอร์ด) นายจิรุตม์ วิศาลจิตร เป็น ได้ให้สัมภาษณ์กับสื่อมวลชนเกี่ยวกับการสรรหาผู้ว่าการรถไฟฯว่า ได้ผู้ที่มีคะแนนสูงสุดประมาณ 90 คะแนนจาก 100 คะแนนเป็นบุคคลภายนอก ขณะที่บุคคลภายในได้คะแนนเป็นลำดับ 2 คะแนน ห่างกันประมาณ 2 – 3 คะแนน ทำให้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวาง ถึงความไม่ชอบมาพากลในการคัดสรรในครั้งนี้โดยเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ที่คนนอกจะได้คะแนนมากกว่าบุคคลภายใน เพราะในประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งผู้ว่าการรถไฟฯ มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยเฉพาะคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ที่ระบุ ว่า....

3.2.3 มีความรู้และจัดเจนเกี่ยวกับการรถไฟ การขนส่ง วิศวกรรม พาณิชยกรรม การเศรษฐกิจ หรือการเงิน

3.2.4 มีวิสัยทัศน์และแนวคิดในการพัฒนากิจการรถไฟ ให้เจริญก้าวหน้า มีความทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการขนส่งระบบรางทั้งภายในและระหว่างประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับ

บริการที่ สะดวก ตรงต่อเวลา และปลอดภัย รวมถึงมี
วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการและกำกับดูแล
กิจการที่ดี ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ
องค์กร

เมื่อไปดูคุณสมบัติบุคคลที่ปรากฏเป็นข่าว
คือ นายนิรุฒ มณีพันธ์ ตามประวัติเป็นผู้ที่ทำงาน
และมีความรู้ด้านกฎหมาย ไม่ได้มีคุณสมบัติตามที่
ประกาศไว้แต่อย่างใด ทำให้เกิดคำถามและเสี่ยง
วิพากษ์วิจารณ์ ว่า... ผู้สมัครที่มาจากคนนอกนั้น จะ
มีคะแนนมากกว่าผู้สมัครที่เป็นบุคคลภายใน ที่
ทำงานในการรถไฟฟ้ามานานได้อย่างไร
คณะกรรมการสรรหามีหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ใน
กระบวนการสรรหานั้นเป็นอย่างไร มีการบันทึกเสียง
การแสดงวิสัยทัศน์ของผู้สมัครทุกคนไว้หรือไม่.???

โดยนายสาวิทย์ กล่าวย้าว่า “ไม่ได้รังเกียจ
บุคคลภายนอกแต่อย่างใด” หากมาดูคุณสมบัติของ
คณะกรรมการรถไฟฟ้า(บอรรถ)ซึ่งได้รับการแต่งตั้งมา
จากบุคคลภายนอกให้มาทำหน้าที่กำกับดูแลการ
รถไฟฟ้า โดยแต่ละท่านมีความรู้ ความสามารถในการ
รถไฟฟ้าแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถที่
หลากหลาย ที่เพียงพอสำหรับการเข้ามากำกับดูแล
องค์กร แต่ในส่วนความรู้ความสามารถของผู้ว่าการ
รถไฟฟ้า ที่จะต้องมาทำหน้าที่บริหารงานภายใน จึง
จำเป็นต้องมาจากคนใน โดยเป็นผู้ที่มีความรู้และจัด
เจนเกี่ยวกับการรถไฟฟ้า การขนส่ง และอื่นๆ

สหภาพแรงงานฯ ขอขึ้นขัน ในจุดขึ้น
คือ “ต้องการบุคคลภายในมาเป็นผู้ว่าการรถไฟฟ้า”
เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจคน เข้าใจงาน ทำงานใน
องค์กรมานานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถ

ทำงานได้ต่อเนื่องทันที และขอเรียกร้องไปถึง
ประธานกรรมการรถไฟฟ้าให้มีการเปิดเผยข้อมูลและ
การบันทึกเสียงการแสดงความวิสัยทัศน์ของผู้สมัครทุกคน
ต่อสาธารณะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตาม
หลักธรรมาภิบาล และไม่ให้เกิดข้อครหาว่ามีใบสั่ง
จากการเมือง ซึ่งหากกระบวนการไม่โปร่งใstkคงยาก
ที่จะยอมรับได้ ประกาศย้านี้คือเหตุผลที่ว่า ทำไม...
สร.รฟท.พนักงานการรถไฟฟ้า และคนรถไฟฟ้า จึง
ต้องการ “คนใน” มาเป็นผู้ว่าการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย

ทั้งนี้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่ง
ประเทศไทย (สร.รฟท.) ได้มีการเคลื่อนไหวยื่น
หนังสือ และมีการรณรงค์ คนรถไฟฟ้า จึงต้องการ “คน
ใน” มาเป็นผู้ว่าการรถไฟฟ้า ดังนี้

วันที่ 14 มกราคม 2563 เวลา 11.30 น .
คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่ง
ประเทศไทย(สร.รฟท.) นำโดยนายสาวิทย์ แก้วหวาน
ประธาน สร.รฟท. ได้เข้ายื่นหนังสือกับ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม (นายศักดิ์สยาม
ชิดชอบ) เรื่อง การพิจารณาคัดสรรผู้ว่าการรถไฟฟ้าแห่ง
ประเทศไทยขอให้พิจารณาจากคนภายในการรถไฟฟ้า
โดยมีนายสุชาติ โชคชัยวัฒนากร โดย กรรมการ
ผู้ช่วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม เป็นผู้แทน
รัฐมนตรีว่าการฯ มารับหนังสือ

วันที่ 28 มกราคม 2563 สหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย ยื่นหนังสือถึง
นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เรื่อง
จุดยืน สร.รฟท. ผู้ว่าการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยคน
ใหม่ ต้อง “คนใน”

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563 ที่ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) เข้าพบนายสุภรณ์ อัตถาวงศ์ ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำนายกรัฐมนตรี เพื่อให้ขอข้อมูลเอกสารและการบันทึกเสียงการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้สมัครในตำแหน่งผู้ว่าการรถไฟฯ หลังประธานกรรมการรถไฟฯ(บอร์ด)นายจิรุตม์ วิศาลจิตรให้สัมภาษณ์ว่าคนนอกคะแนนนำคนในห่างกัน 2-3 คะแนน ทำให้ สร.รฟท.และพนักงานการรถไฟฯเกิดข้อสงสัยว่า บุคคลภายนอกจะรู้และเข้าใจงานของการรถไฟฯดีกว่าบุคคลภายในได้อย่างไร และเมื่อพิจารณาจากคุณสมบัติประจำตำแหน่งของผู้ที่จะมาเป็นผู้ว่าการรถไฟฯ ที่ระบุว่าต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้และชัดเจนเกี่ยวกับการรถไฟ การขนส่ง วิศวกรรม พาณิชยกรรม การเศรษฐกิจ หรือการเงิน มีวิสัยทัศน์และแนวคิดในการพัฒนากิจการรถไฟ ให้เจริญก้าวหน้า มีความทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการขนส่งระบบรางทั้งภายในและระหว่างประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ สะดวกตรงต่อเวลา และปลอดภัย รวมถึงมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการและกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงขอให้ นายสุภรณ์ อัตถาวงศ์ เรียกหลักฐานการแสดงวิสัยทัศน์จากคณะกรรมการรถไฟฯ เพื่อรายงานให้นายกรัฐมนตรีทราบและพิจารณาอย่างรอบคอบในการแต่งตั้งผู้ว่าการรถไฟฯคนใหม่

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

ขบวนผู้หญิง เสนอดีไลซ์ใหม่รัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน

ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) และองค์กรเครือข่ายได้แถลง “รัฐธรรมนูญใหม่นี้ดีไลซ์ เพื่อพวกเรา “ทุกเพศทุกสภาพ” ” เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2563 ณ สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนาโดยเนื้อหาแถลงการณ์มีดังนี้



สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญ 2560 มีประเด็นในเชิงหลักการและสาระสำคัญหลายประการที่สร้างปัญหาและส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวม ผู้หญิง และเพศหลากหลายอย่างมาก ตลอดช่วงของการร่างรัฐธรรมนูญ 2560 ขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) และองค์กรเครือข่ายได้เสนอหลายประเด็นต่อคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ แต่ไม่ได้รับการยอมรับที่จะบัญญัติในร่างรัฐธรรมนูญ 2560 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงการร่างรัฐธรรมนูญ ปี 2560 นั้น ไม่มีบรรยากาศประชาธิปไตย ขาดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเพียงพอและกว้างขวาง นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญ 2560 ยังได้บัญญัติเรื่องใหม่ๆ ที่ขัดแย้งต่อหลักการ

ประชาธิปไตย จึงทำให้เกิดปัญหานานัปการตั้งแต่ประกาศใช้จนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น ในการริเริ่มของสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้มีการศึกษาและแก้ไขรัฐธรรมนูญ ในขณะนี้ ขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove) และองค์กรเครือข่ายจึงตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขรัฐธรรมนูญให้เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมกับทุกเพศสภาพ โดยเริ่มการศึกษาวิเคราะห์รัฐธรรมนูญ 2560 ว่ามีข้อเด่น ข้อด้อยอะไร และในการแก้ไขรัฐธรรมนูญในวาระนี้ ควรมีกระบวนการอย่างไรในแบบที่ผู้หญิงและทุกเพศสภาพต้องการ



ข้อเสนอเชิงหลักการที่ WeMove ห่วงกังวล และต้องการผลักดันเป็นพิเศษ คือ

1) ต้องประกันและบัญญัติเรื่อง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ สิทธิชุมชน ความเสมอภาค และความเสมอภาคระหว่างเพศ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2) WeMove ยืนยัน หลักความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยใช้มาตรการพิเศษเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางโอกาส เช่น การจัดให้มีสัดส่วนของหญิง-ชาย (Gender Quota) โดยให้มีเพศใดเพศหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามในองค์กรตัดสินใจทุกระดับ รวมทั้งในการเลือกตั้งส.ส. ส.ว. และกรรมการใน

องค์กรอิสระต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งขอยืนยันการทำงานนโยบายและงบประมาณของรัฐทุกหน่วยงานที่ต้องคำนึงถึงเพศสภาพ วัยและสภาพของบุคคล (Gender Responsive Budgeting-GRB) ต ำ ม รัฐธรรมนูญ 2560 มาตรา 71 วรรค 4

3) ผู้หญิงและเพศหลากหลายต้องเข้าถึงและได้รับการคุ้มครองในกระบวนการยุติธรรม ปกป้องคุ้มครองนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน และพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ต้องมีสันติภาพและปลอดภัยสำหรับผู้หญิง เด็ก และผู้บริสุทธิ์ทุกศาสนา

4) เพิ่มกลไกและประสิทธิภาพของภาคประชาชนในการตรวจสอบนักการเมือง เจ้าหน้าที่รัฐ และองค์กรอิสระ

5) ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และให้หลักการข้อเสนอออกกฎหมาย เอื้ออำนวยต่อประชาชนมากกว่าปัจจุบัน

6) ยืนยันการจัดสวัสดิการสังคมถ้วนหน้า โดยเฉพาะเด็กเล็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ และสุขภาพ

7) เพิ่มอำนาจการตัดสินใจของผู้หญิงในการจัดการฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

8) ให้บัญญัติสิทธิแรงงานในหมวดสิทธิเสรีภาพ “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน สิทธิด้านหลักประกันในการดำรงชีพทั้งระหว่างการทำงาน และเมื่อพ้นภาวะการทำงาน มีระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน รวมทั้งระบบประกันสังคมที่เป็นอิสระ” และรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87, 98, 183 และ 190

ข้อเสนอของ WeMove และองค์กรเครือข่าย
ต่อกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ

1) ให้มีสภาร่างรัฐธรรมนูญที่ประกอบด้วย
ประชาชนทุกเพศสภาพและทุกภาคส่วน คล้ายคลึง
กับสภาร่างรัฐธรรมนูญฉบับปี 2540

2) มีกลไกรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
อย่างกว้างขวางตลอดกระบวนการร่างรัฐธรรมนูญ
ทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ก่อนร่างรัฐธรรมนูญ ระหว่าง
ร่างรัฐธรรมนูญ และหลังจากร่างเสร็จแล้ว

3) ให้ทำประชามติ โดยต้องเผยแพร่อย่าง
ทั่วถึง และให้ประชาชนมีเวลาศึกษาร่างรัฐธรรมนูญ

: ข้อมูล ขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย (WeMove)