



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์ แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.34 NO.394 JULY 2020 ปีที่ 34 ฉบับที่ 394 กรกฎาคม 2563



แผนฟื้นฟู พลิกชีวิตแรงงานหลังโควิด เพิ่มทักษะฝีมือ สร้างงาน สร้างรายได้

ภาพ <https://www.facebook.com/Nunsawrongan>

- การพัฒนาคนรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน (ตอนจบ)
- นักวิชาการแฉ สปส.หอบเงินถือหุ้นธนาคารซื้อพันธบัตรรัฐบาล เสนอตั้งธนาคารแรงงาน
- ผลพวงโควิด คนตกงานเพียบความรุนแรงในครอบครัวเพิ่ม
- แรงงานภาคโรงแรมฯ เสนอกระทรวงเยียวยา รักษางาน ส่งเสริมไทยเที่ยวไทย
- สหภาพรถไฟ-รถไฟฟ้า จี้เปิดเดินรถไฟฟ้าสายสีแดง
- นักวิชาการชี้วิกฤตโควิดเสี่ยงตกงาน 3.8 ล้านคน มากกว่าต้มยำกุ้ง
- สถิติจำนวนผู้ประกันตนถึงกรกฎาคม 2563

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 การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปรีกษณ์ออนไลน์

“แรงงานปรีกษณ์ออนไลน์” 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 มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปรีกษณ์ออนไลน์ 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

แรงงานปรัศน์ออนไลน์ฉบับที่ 47 (394) ประจำเดือนกรกฎาคม 2563 สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่สงบนิ่งมาระยะหนึ่ง กลับกลายเป็นกระแสข่าวขึ้นมาอีกจากกรณีทหารอียิปต์ 1 คนที่เดินทางเข้ามาพักอยู่ในจังหวัดระยอง และเด็กหญิงลูกสาวทูตชูดานที่พักอยู่ในกรุงเทพฯ ติดเชื้อโควิด-19 ทำให้การท่องเที่ยวและการค้าขายในจังหวัดระยองที่กำลังเริ่มฟื้นฟูกำลังมาใหม่ต้องชะงักลงไปอีกครั้ง ผู้ที่รับผลกระทบโดยตรงคือแรงงานในภาคบริการและผู้ประกอบการ อีกทั้งโรงเรียนต่างๆ ในบริเวณใกล้เคียงที่บุคคล 2 คนนี้เข้าพักอาศัยอยู่ต้องพลอยถูกปิดไปด้วย

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้รัฐบาลต้องรับผิดชอบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะไม่ได้เกิดจากประชาชน “การ์ดตก” แต่มาจากการที่รัฐบาลมีข้อบกพร่องต่อนักท่องเที่ยวกลุ่มที่เดินทางเข้าประเทศไทย ให้ได้รับสิทธิไม่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างเข้มงวดเหมือนประชาชนทั่วไป ทั้งนี้บุคคลที่ติดโรคก็ถือว่าเป็นแขกของรัฐบาลที่ได้รับสิทธิ แต่ไม่มีมาตรการป้องกันจนเกิดปัญหาขึ้นมา

ในด้านสถานการณ์ทางการเมือง คงยังจำกันได้ว่าในช่วงเดือนมีนาคมก่อนเกิดวิกฤตโรคระบาด นักเรียน นักศึกษา และประชาชนบางกลุ่มมีการชุมนุมเคลื่อนไหวที่เรียกว่า “แฟลชม็อบ” เพื่อแสดง

ความไม่พอใจต่อการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมของรัฐบาลและสถาบันตุลาการ แต่การเคลื่อนไหวต้องยุติลงเนื่องจากปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

เมื่อสถานการณ์ของโรคระบาดคลี่คลายไป ความไม่พอใจรัฐบาลของประชาชนที่ต้องอดกลั้นมายาวนานก็ปะทุขึ้นมา โดยเกิดการชุมนุมทางการเมืองที่นำโดย “กลุ่มเยาวชนปลดแอก” และสหภาพนักเรียนนิสิต นักศึกษาแห่งประเทศไทย เพื่อแสดงความไม่พอใจต่อการบริหารงานของรัฐบาลชุดนี้ เริ่มต้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม ที่อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย และขยายไปยังภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ในขณะที่พรรคการเมืองฝ่ายรัฐบาลยังคงวุ่นวายอยู่กับการแย่งชิงอำนาจภายในพรรคและตำแหน่งรัฐมนตรีกระทรวงต่างๆ

ควบคู่กับวิกฤตทางการเมืองคือวิกฤตทางเศรษฐกิจที่มาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำก่อนเกิดปัญหาโรคระบาด และมาถูกผลักดันให้ดังลงเหวเมื่อเกิดการ “ล็อกดาวน์” ประเทศในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ข่าวสารที่ปรากฏในแรงงานปรัศน์ฉบับนี้ยังคงเต็มไปด้วยเรื่องราวของการเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ปัญหาเศรษฐกิจโดยเฉพาะปัญหาการว่างงานและการขาดรายได้ของประชาชน และที่จะขาดเสียไม่ได้คือการขอให้รัฐบาลใช้จ่ายเงินกู้สำหรับแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมให้

มีประโยชน์ต่อประชาชนส่วนใหญ่ที่เดือดร้อนอย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ของประเทศในเวลานี้ อาจดูเหมือนมีคมน แต่ทุกปัญหาย่อมมีทางออก ซึ่งควรจะต้องเป็นไปตามครรลองของระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้พลังที่บริสุทธิ์ของประชาชนกลุ่มต่างๆรวมทั้งพลังของขบวนการแรงงานจะต้องมีการ

รวมตัวกันเพื่อถ่วงดุลอำนาจ และกดดันให้ชนชั้นนำทางการเมืองไม่กล้ากระทำการอย่างฉ้อฉล และต้องปฏิบัติตามกฎ กติกาของระบอบประชาธิปไตยที่มีความเป็นสากล

บทความ 1

การพัฒนาคนรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหว ของสหภาพแรงงาน (ตอนจบ)

นภาพร อติวานิชยพงศ์

นักวิชาการ

ข้อเสนอต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่

จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ มีเรื่องสำคัญที่ควรพิจารณาอย่างน้อย 2 ประการคือ บทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นอาวุโสและการให้การศึกษาแก่ผู้นำรุ่นใหม่โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บทบาทของผู้นำรุ่นอาวุโสในการพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่

จากการศึกษาความเห็นของผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนในต่างประเทศ(Engelfried, 2018) มีหลักการและวิธีการทำงานระหว่างผู้นำรุ่นอาวุโสและผู้นำรุ่นใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานได้ดังนี้



1) ผู้นำรุ่นอาวุโสควรเชื่อมั่นในศักยภาพ ความเป็นผู้นำของคนรุ่นใหม่

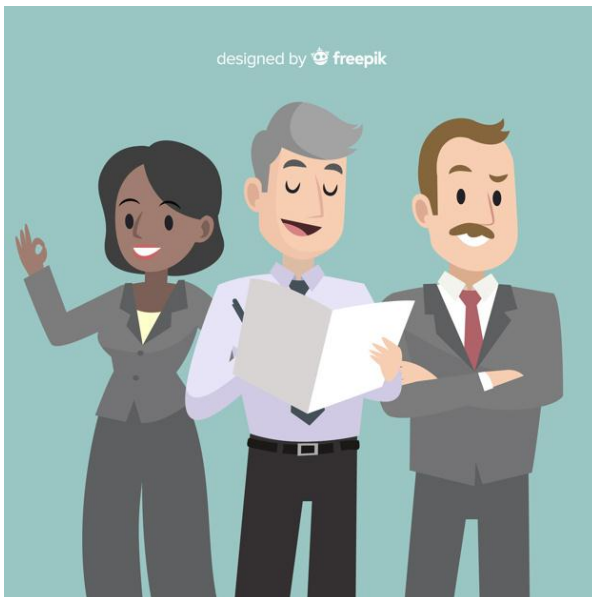
อารยา แก้วประดับ อดีตประธานสตรีภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์พลังงาน เหมืองแร่ ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจว่า“เราต้องเปลี่ยนความคิด ถ้ามองว่าประธานต้องเป็นตลอดไปละจบแน่ เราต้องหาผู้นำ

แรงงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้มากกว่ารุ่นเรา เป็นนักรอ่าน นักคิด” (นิตริตน์ ทรัพยัสมบูรณั, 2559 : 289)

การที่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพจะมี โอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงในองค์กรได้ ผู้นำ แรงงานรุ่นอาวุโสต้องมีทักษะที่เปิดกว้าง และเชื่อมั่น ว่าผู้นำแรงงานรุ่นใหม่สามารถพัฒนาตนเองได้ ท่ามกลางการทำงานในบทบาทผู้นำขบวนการ เคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน

2.) การถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้นำรุ่นอาวุโสต้องมีการถ่ายทอดทักษะใน การทำงานด้านต่างๆให้กับคนรุ่นใหม่ เช่น ทักษะใน การจัดเวทีการประชุม จัดประชาสัมพันธั การ ฝึกอบรมที่จะทำใหัคนรุ่นใหม่นำไปใช้กับการ ผนรงคัและเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ



3.) ยึดหลักประชาธิปไตยและความเสมอภาค

ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำรุ่นใหม่กับ ผู้นำรุ่นอาวุโส พบว่าผู้นำรุ่นใหม่ต้องการใหัผู้นำรุ่น อาวุโสรับฟังและใหัความสำคัญต่อความเห็นของคน

รุ่นใหม่ในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้จาก บทเรียนของผู้นำรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อ ลดปัญหาภาวะ โลกร้อนในต่างประเทศได้ให้ ข้อคิดเห็นที่น่าสนใจคือผู้นำรุ่นใหม่ต้องการผู้นำ ดันแบบ(mentor) ที่มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ ความรู้โดยตระหนักว่าผู้นำรุ่นใหม่ก็มีความรู้และ ทักษะของตัวเองที่ผู้นำรุ่นอาวุโสควรรับฟังและ ปฏิบัติต่อผู้นำรุ่นใหม่โดยยึดหลักประชาธิปไตยและ ความเสมอภาค

2. การให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่

ข้อเสนอต่อการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นำ สหภาพแรงงานรุ่นใหม่ประกอบด้วยเรื่องหมวด ความรู้ที่จำเป็น รูปแบบการให้การศึกษา และองค์กร ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 หมวดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่

จากผลการศึกษาพบว่า หมวดความรู้ที่จำเป็น ต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ควรมีอย่าง น้อย 2 หมวดใหญ่ๆคือ 1) ความรู้ด้าน โลกทัศน์ จิตสำนึกทางสังคมและอุดมการณ์ และ2)ความรู้ด้าน ทักษะการเป็นผู้นำที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ โลกสมัยใหม่

1) ความรู้ด้านโลกทัศน์ จิตสำนึกทางสังคม และอุดมการณ์

ความรู้ด้านนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้นำ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ผู้นำสหภาพแรงงาน รุ่นใหม่ควรมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อใหัสามารถ วิเคราะห์เชื่อมโยงปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมไทย

และสังคมโลก ในขณะเดียวกันต้องมีจิตสำนึกทางสังคมและอุดมการณ์ของการต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมให้ชนชั้นแรงงานหรือคนที่เสียเปรียบในสังคมความรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาโลกทัศน์ จิตสำนึกทางสังคม และอุดมการณ์ของผู้นำสหภาพแรงงาน ได้แก่ ความรู้เรื่องประวัติศาสตร์การต่อสู้ของแรงงาน ความรู้เรื่องปัญหาสังคมไทย สถานการณ์โลก และลัทธิสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

2) ความรู้ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่

ในปัจจุบันโลกและสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่จำเป็นต้องมีความรู้ด้านทักษะมากกว่าผู้นำในอดีตในเรื่องต่างๆดังนี้

2.1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ควรเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน นอกเหนือไปจากการใช้เพื่อการสื่อสารทั่วๆ และความบันเทิงแบบคนทั่วไป

2.2 การบริหารองค์กรสหภาพแรงงาน เป็นหัวข้อที่มีการจัดการศึกษาให้ผู้นำสหภาพแรงงานมากที่สุดมาหลายสิบปีแต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการบริหารสหภาพแรงงานได้ การบริหารองค์กรสหภาพแรงงานในปัจจุบันควรเริ่มจากการศึกษาก่อนว่า สหภาพแรงงานมีปัญหาการบริหารในเรื่องใด นอกจากนี้ควรมีการจัดการศึกษาในเนื้อหาเชิงหลักการ เช่น เรื่องความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

สหภาพแรงงานทุกระดับ การพัฒนาบทบาทสหภาพแรงงานให้เป็นทั้งองค์กรที่ต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกและเป็นองค์กรเคลื่อนไหวทางสังคม



2.3 ภาษาอังกฤษและกฎหมายแรงงาน ทั้งสองเรื่องนี้เป็นหัวข้อที่ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ส่วนใหญ่เห็นว่ามีสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำระดับสูง ความรู้ภาษาอังกฤษแม้มีความจำเป็นแต่ผู้นำสหภาพแรงงานควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการศึกษาภาษาอังกฤษว่าไม่ใช่เป็นการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ควรเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อขบวนการแรงงาน เพื่อการเพิ่มโอกาสในการรับรู้ข่าวสารในระดับสากล การสื่อสารข้อมูลของสหภาพแรงงานที่ต้องใช้ในการรณรงค์ และเพิ่มความสามารถในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาระหว่างประเทศโดยไม่ต้องพึ่งล่ามเป็นต้น ส่วนความรู้เรื่อง

กฎหมายแรงงานซึ่งมักมีการจัดอบรมกันอยู่เสมอโดยสหภาพแรงงานหรือกระทรวงแรงงาน หากจะให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง ควรต้องเป็นการศึกษาตัวอย่างการใช้กฎหมายแรงงานในแง่มุมต่างๆ เช่น ศึกษาการที่นายจ้างใช้ช่องว่างของกฎหมาย หรือการตีความกฎหมายให้เกิดประโยชน์ต่อนายจ้างแต่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นต้น



2.2 รูปแบบการให้การศึกษา

ความรู้ของผู้นำสหภาพแรงงานมีแหล่งที่มาที่หลากหลาย ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า การจัดการศึกษาในรูปแบบอบรมสัมมนาไม่เพียงพอที่จะทำให้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ได้พัฒนาตนเอง จำเป็นต้องมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยให้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ได้ศึกษาจากประสบการณ์จริงในการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวของคนงาน ซึ่งรูปแบบที่มีผลต่อการเรียนรู้มากที่สุดคือ ประเพณีการไปร่วมให้กำลังใจแก่สหภาพแรงงานที่กำลังชุมนุมนัดหยุดงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง แต่

ปัจจุบันรูปแบบดังกล่าวมีน้อยลง ดังนั้นการให้การศึกษาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ควรต้องมีกระบวนการที่กระทำผ่านรูปแบบที่หลากหลาย อย่างน้อย 3 รูปแบบ ดังนี้คือ

รูปแบบที่ 1 ให้การศึกษาผ่านการมอบบทบาทที่เหมาะสมในการทำงานในขบวนการแรงงานให้กับผู้นำรุ่นใหม่ โดยผู้นำรุ่นอาวุโสควรมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้นำรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้โดยผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสหรืออาจมีองค์กรภายนอกเช่น องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ เข้ามาช่วยสนับสนุน ซึ่งจะได้กล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

นอกจากนี้การจัดโครงสร้างการทำงานภายในองค์กรที่เอื้อต่อการส่งเสริมบทบาทของคนรุ่นใหม่เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของคนรุ่นใหม่ดังเช่นกรณีของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ที่ได้มีการตั้งอนุกรรมการแรงงานหนุ่มสาวอยู่ในโครงสร้างการทำงานของสรส. ทำให้ผู้นำแรงงานหนุ่มสาวได้มีโอกาสเข้ามาบริหารงานของสรส.และเข้าร่วมกิจกรรมของขบวนการแรงงานมากขึ้น

รูปแบบที่ 2 ให้การศึกษาผ่านโครงการอบรมต่างๆ โดยเฉพาะหลักสูตรที่มีเนื้อหาในการพัฒนาจิตสำนึกแรงงาน แนวคิดในการวิเคราะห์ปัญหาสังคม ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเท่าทัน ซึ่งหลักสูตร

ดังกล่าวองค์กรสหภาพแรงงานอาจมีข้อจำกัดในการจัดการศึกษาโดยลำพัง จึงมีความจำเป็นที่ต้องทำความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเช่นองค์กรพัฒนาเอกชนหรือนักวิชาการที่มีความใกล้ชิดกับขบวนการแรงงาน

รูปแบบที่ 3 ให้การศึกษาผ่านการเข้าร่วม ขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่มีโอกาสเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมน้อยกว่า ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส ดังนั้นควรต้องมีการฟื้นฟูปฏิบัติการไปเชื่อมโยงเยียนให้กำลังใจเพื่อนสหภาพแรงงานในพื้นที่ซึ่งกำลังมีข้อพิพาทหรือนัดหยุดงาน นอกจากนี้ในกิจกรรมการชุมนุม เดินขบวนในวันสำคัญของแรงงาน ไม่ควรเป็นเพียงการทำตาม ประเพณี ควรมีการให้การศึกษาระหว่างผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสและผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่ได้เข้าใจข้อเรียกร้องต่างๆ ที่แรงงานนำเสนอ นอกจากนี้ ในสถานการณ์ทางการเมืองที่มีความซับซ้อนในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จนถึงปัจจุบัน ควรต้องมีการจัดเวทีเสวนาเพื่อสรุปบทเรียนการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองของผู้นำแรงงาน โดยมีองค์กรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ

2.3 องค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่

ที่ผ่านมามององค์กรที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่
ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ มี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1)

องค์กรสหภาพแรงงานในระดับต่าง ๆ 2) องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานร่วมกับขบวนการแรงงานในส่วนขอองค์กรสหภาพแรงงานระดับต่าง ๆ ในทัศนะของผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ การจัดอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆโดยองค์กรสหภาพแรงงานเพื่อการศึกษาแก่ผู้นำรุ่นใหม่ในปัจจุบัน ยังทำได้ไม่ทั่วถึงในองค์กรระดับชาติ บางองค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ที่จะนำมาจัดการศึกษาให้องค์กรสมาชิก อีกทั้งยังมีคนทำงานที่จะบริหารจัดการด้านการศึกษาน้อยมาก นอกจากนี้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่บางคนสังกัดอยู่ในองค์กรนำของสหภาพแรงงานหลายองค์กรซึ่งมีบทบาทในระดับเดียวกันพบว่า เมื่อได้รับเงินสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กรระหว่างประเทศยังไม่มีระบบการแบ่งงานที่ชัดเจนในเรื่องการจัดการทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในแผนงานด้านการศึกษา



ในปัจจุบันมีการนำเสนอ “โครงการจัดตั้งสถาบันแรงงานกลาง” โดยมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงาน

ไทย และองค์กรสหภาพแรงงานหลายแห่ง เพื่อให้เป็นสถาบันกลางของแรงงานที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้นำแรงงาน รวมถึงการเป็นเวทีแลกเปลี่ยนในการรณรงค์ขับเคลื่อนประเด็นด้านแรงงาน โดยได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งแรก เมื่อวันที่ 6-7 เมษายน 2562 ณ บ้านกล้วยรีสอร์ท จังหวัดนครนายก เพื่อระดมความเห็นของผู้นำแรงงานในเรื่องการจัดการศึกษาของขบวนการแรงงาน และต่อมาได้มีการจัดประชุมระดมความเห็นของนักวิชาการด้านแรงงาน เพื่อนำเสนอหัวข้อสำหรับการจัดการศึกษาให้ผู้นำแรงงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรื่องหลักการของการจัดตั้ง “สถาบันแรงงานกลาง”



ข้อเสนอต่อองค์กรที่จะทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ คือต้องมีบทบาทในการจัดการศึกษาและจัดการความรู้ (Knowledge management) ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีความรู้ที่เกิดจากการทำงานในองค์กร

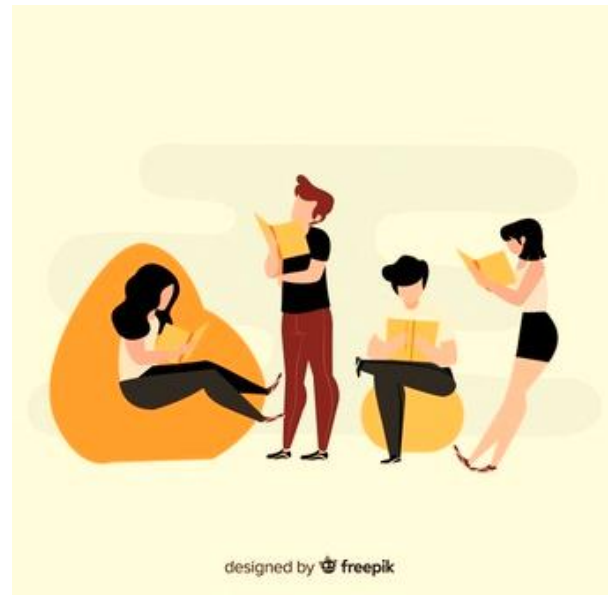
บทเรียนจากการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง หรือขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ประสบการณ์ของผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่ได้จากการต่อสู้ของสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ หรือการผลักดันนโยบายระดับชาติอยู่มากมายที่ยังไม่มีใครมาจัดระบบความรู้และนำมาให้การศึกษาแก่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ ทำให้ความรู้นั้นกลายเป็นประสบการณ์เฉพาะบุคคลที่จะหมดไปพร้อมกับบทบาทของผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่เกษียณอายุการทำงานและหมดบทบาทในองค์กรไปแล้ว

ในเรื่องของการจัดการความรู้ดังกล่าวยังเป็นข้อจำกัดขององค์กรสหภาพแรงงานในปัจจุบันที่ขาดทรัพยากรบุคคลที่จะมาจัดทำ แม้ว่าบางองค์กรจะมีงบประมาณแต่ก็ไม่สามารถทำได้ เพราะเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้และทักษะในการจัดการความรู้เช่น ความรู้ในการทำวิจัย การจัดระบบและวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลมาสื่อสารเผยแพร่ จึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างองค์กรสหภาพแรงงานที่มีงบประมาณ มีความใกล้ชิดกับข้อมูลและองค์กรอื่น ๆ ที่มีเครือข่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะมาช่วยในเรื่องการจัดการความรู้ ทั้งนี้ ในปัจจุบันมีองค์กรแรงงานจำนวนหนึ่งที่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้กับผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ มีทรัพยากรด้านเงินทุนและมีองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น มูลนิธิด้านแรงงานต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาผู้นำแรงงาน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้อยู่แล้ว จึงมีโอกาที่จะร่วมมือกันเพื่อสร้างองค์กรที่มาทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ได้อย่างเป็นจริง

อย่างไรก็ตาม ในอดีตการจัดการศึกษาให้ผู้นำแรงงานซึ่งแรกเริ่มใช้รูปแบบที่เรียบง่ายมีต้นทุนต่ำ เช่น ใช้รูปแบบกลุ่มศึกษาซึ่งมีการใช้กันมากในช่วงหลัง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 คือก่อนตุลาคม พ.ศ. 2519 และระหว่างปี พ.ศ. 2529-2531 เป็นรูปแบบที่ประหยัดเรียบง่าย เนื่องจากสามารถใช้สำนักงานของสหภาพแรงงาน หรือบ้านของกรรมการสหภาพแรงงานเป็นที่จัดกลุ่มศึกษาได้ ต่อมาเมื่อมีองค์กรระหว่างประเทศ หรือองค์กรพัฒนาเอกชนภายในประเทศให้งบประมาณสนับสนุนในการจัดการศึกษาแก่องค์กรสหภาพแรงงาน ทำให้รูปแบบการจัดการศึกษาให้กับคนงานไม่แตกต่างจากรูปแบบที่จัดให้กลุ่มข้าราชการ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีงบประมาณในการจัดอบรม สัมมนาเป็นของตนเอง เช่น มีการจัดการศึกษาทั้งที่จัดในวันเดียวหรือพักค้างคืนในโรงแรม ซึ่งมีความสะดวกสบาย ซึ่งองค์กรที่ไม่มีเงินทุนสนับสนุนจากสมาชิกมากเพียงพอไม่สามารถจัดการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวด้วยตัวเอง ต้องขอความสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

ในทำนองเดียวกัน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานบางแห่ง ที่มีวัตถุประสงค์ด้านการจัดการศึกษาเผยแพร่ความรู้ให้คนงาน เช่น มูลนิธิอารมย์ พงศ์พັນ และการเป็นสถาบันค้นคว้าวิจัยและฝึกอบรมให้ขบวนการแรงงาน เช่น มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทยก็ขาดแคลนทรัพยากรด้านเงินทุนที่จะจัดโครงการด้านการศึกษาให้ผู้นำแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพราะต้องอาศัยเงินทุนสนับสนุนจาก

องค์กรอื่น ๆ ทั้งองค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรภายในประเทศ

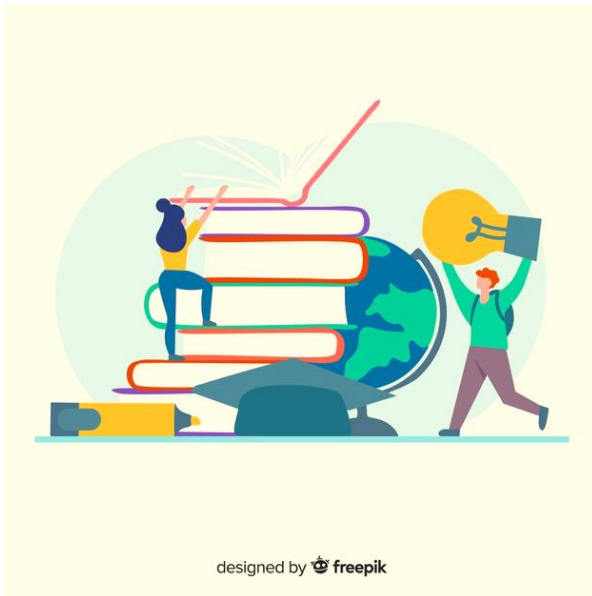


อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่า องค์กรนำในระดับกลุ่มสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงานหลายแห่งมีการพัฒนาในด้านการจัดเก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกจนมีฐานะการเงินค่อนข้างมั่นคง สามารถที่จะจัดกิจกรรมด้านการศึกษาและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อขบวนการแรงงานได้

ด้วยเหตุนี้ถ้าจะมีการพิจารณาเรื่ององค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้ให้แก่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการแบ่งบทบาทและสนับสนุนกันในระหว่างองค์กรที่จะทำหน้าที่จัดการศึกษาดังนี้คือ

(1) องค์กรสหภาพแรงงานตั้งแต่ระดับกลุ่มสหภาพแรงงาน สมาพันธ์แรงงาน กลุ่มสหภาพแรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง หรือองค์กรสหภาพ

แรงงานที่รวมตัวกันในระดับชาติในรูปแบบอื่น ๆ มีหน้าที่ส่งเสริมบทบาทในการทำงานแก่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่เพื่อการเรียนรู้จากการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้คนรุ่นใหม่มีอำนาจในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง โดยผู้นำรุ่นอาวุโสทำหน้าที่ถ่ายทอดและแนะนำทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และความเชื่อมั่นว่าคนรุ่นใหม่มีศักยภาพที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำระดับสูงได้ หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเหมาะสม



(2) องค์กรที่จะทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้ อาจเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทในขบวนการแรงงานอยู่แล้วในปัจจุบัน ซึ่งมีเครือข่ายขององค์กรสหภาพแรงงานที่ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด หรือมีการสร้างองค์กรขึ้นมาใหม่ที่มีความร่วมมือกันระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคล กับองค์กรสหภาพแรงงานซึ่งเน้นความสำคัญเรื่องการจัดการศึกษาและการจัดการ

ความรู้ และพร้อมที่จะให้ความสนับสนุนด้านการเงินในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา

(3) องค์กรพัฒนาเอกชนควรมีบทบาทในการสร้างหลักสูตรหรือหัวข้อการศึกษาร่วมกับองค์กรสหภาพแรงงาน โดยเน้นไปที่หลักสูตรที่เสริมสร้างโลกทัศน์และจิตสำนึก ซึ่งเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคปัจจุบัน ส่วนหลักสูตรด้านทักษะการทำงานควรเป็นหลักสูตรที่องค์กรสหภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินการได้เอง เช่น การนำความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในขบวนการแรงงาน บทเรียนจากกฎหมายแรงงาน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาที่ทำให้ลูกจ้างเปลี่ยงปล้าในกระบวนการยุติธรรม

ในด้านการจัดการความรู้เป็นบทบาทที่ต้องอาศัยองค์กรจัดการศึกษาทำการถอดบทเรียนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหารองค์กร การต่อสู้ในประเด็นข้อพิพาทต่าง ๆ กับนายจ้าง ทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ บทเรียนในการรณรงค์เคลื่อนไหวปัญหาแรงงาน การถอดบทเรียนเรื่องการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือแม้กระทั่งการเข้าร่วมกับพรรคการเมืองต่าง ๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน นอกจากนี้บทบาทในการผลิตความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ สื่อเอกสาร เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีองค์กรจัดการศึกษาทำงานเหล่านี้เพื่อนำไปพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ของขบวนการแรงงาน

สรุป

การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำสหภาพแรงงานที่มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ต้องมีแนวทางที่เหมาะสมกับผู้นำรุ่นใหม่ซึ่งเติบโตมาในบริบททางสังคมและประสบการณ์ซึ่งแตกต่างจากผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส กล่าวคือผู้นำรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านประสบการณ์ของการต่อสู้อย่างยากลำบากเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้าง สภาพการจ้างที่เป็นธรรม และสวัสดิการที่ดีเหมือนผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส ไม่ได้ผ่านการหล่อหลอมจิตสำนึกทางการเมืองและชนชั้นจากการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่มีความชัดเจนในการต่อสู้กับรัฐบาลเผด็จการเพื่อสร้าง

ระบอบประชาธิปไตย หรือการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อหนุนช่วยประชาชนกลุ่มอื่นๆ ที่ต่อสู้เพื่อความเป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่การเป็นผู้นำระดับสูงในองค์กรสหภาพแรงงานระดับต่างๆ ได้ หากได้รับโอกาสจากผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสให้มีบทบาทในองค์กรนำระดับสูง และมีกระบวนการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหาความรู้ที่จำเป็น ผ่านรูปแบบการให้การศึกษาที่หลากหลาย โดยมีองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้ร่วมกับองค์กรสหภาพแรงงาน

บทความ 2

แผนฟื้นฟูช่วยพลิกชีวิตแรงงานหลังโควิด ต้องเพิ่มทักษะฝีมือ สร้างงาน สร้างรายได้

วาสนา ลำดี
voicelabour

ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2519 (โควิด-19) ที่ผ่านมา เสี่ยงของความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นทั่วโลกซึ่งได้รับผลกระทบแบบเท่าเทียมกันเมื่อเกิดการเจ็บป่วย แต่ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจนั้นคนทำงานที่ไม่ได้มีปัจจัยการผลิตเป็นของตนเอง ที่เรียกว่าลูกจ้างหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบได้รับผลกระทบอย่างแสนสาหัสจากการประกาศปิดเมืองเพื่อลดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 แต่แน่นอนว่ามันมีความเดือดร้อนไม่เท่ากันในเรื่องการจ้างงานซึ่งคำถามว่าประเทศไทยมีคนติดเชื่อและเสียชีวิตน้อย แต่ทำไมเศรษฐกิจพังและมีผลกระทบกับแรงงานจำนวนมาก คำตอบคือประเทศไทยเป็นประเทศรับจ้างผลิต และเป็นประเทศที่ผลิตเพื่อส่งออก ไม่ได้เน้นการขายภายในประเทศ และประเทศไทยยังส่งเสริมการจ้างงานราคาถูกให้กับทุนที่ต้องการมาลงทุนในประเทศไทยอีกด้วย

วันนี้อยากยกตัวอย่างของแรงงานหม่าค่าแรง หรือซับคอนแทรค ระบบซับพลายเออร์ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทแม่ หรือผู้นำแรงงานใช้คำว่าบริษัทเบรนด์โดยตรงที่มีการจ้างงานช่วงหลายระดับที่เรียกกัน



นายมานิตย์
พรหมกาวี กุล
ประธานสภาองค์กร
ลูกจ้างแรงงานยานยนต์
แห่งประเทศไทย ที่เล่า
ถึงสถานการณ์แรงงาน
ผลกระทบจากโควิด-19
และแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจ

และสังคม เรื่องข้อกังวลห่วงใยอะไรบ้าง เรื่องการเลิกจ้างว่างงานหลังโควิด -19 ที่ตอนนี้เริ่มจะมีผลกระทบจากยอดการส่งออกหรือยอดการผลิตลดลงเกิน 50% เกือบทุกบริษัท ทั้งบริษัทที่เป็นผู้ผลิตรายยนต์ และซับพลายเออร์รวมทั้งที่เกี่ยวข้องและ

พนักงานที่เป็นซับกอนแทรคให้ส่งกลับบริษัทต้นสังกัด ไม่มีระยะเวลาแน่นอนว่า จะเรียกเข้ามาทำงาน เหมาค่าแรง กลุ่มนี้ถูกทิ้งไม่รู้จะไปทางไหน ไปแจ้งลงทะเบียนขอเงินประกันว่างงาน แต่ในเรื่องที่ นายจ้างที่ส่งกลับต้นสังกัดตกลงว่าได้เลิกจ้าง เพื่อที่ นายจ้างจะได้ไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานมาตรา 118 นี่ก็ประเด็นของซับกอนแทรค ส่วนมากทางบริษัทซับลายเออร์จะทำแบบนี้หมด และตอนนี้หลายบริษัทคาร์เบอร์นด์เริ่มจะผลิตประกอบรถยนต์แล้ว แต่อาจไม่เต็มที่ทำให้บริษัทซับกอนแทรคไม่ว่าจะเป็นเทียร์ 1 เทียร์ 2 เทียร์ 3 โดยเฉพาะ เทียร์ 2 เทียร์ 3 เทียร์ 4 นายจ้างให้พนักงานมาทำงานบ้าง หยุดงานบ้าง ทั้งที่ในสายการผลิตนั้นยังทำงานอยู่ อันนี้ก็ไม่ใช่หลักเกณฑ์ของกฎกระทรวงที่ว่าด้วยเหตุสุดวิสัย ไปขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม อ้างสุดวิสัยรับ 62% นี่ก็ปัญหาที่เกิดขึ้น กับแรงงานเหมาค่าแรง ซึ่งมีจำนวนมากในกิจการผลิตยานยนต์ และชิ้นส่วน สิ่งที่กำลังกลัวว่า พอเลย 3 เดือน แรงงานจะทำยังไง แต่ถ้าเลิกจ้างคนงานเลยจะได้เงินประกันว่างงาน 70% เป็นเวลา 200 วัน มันจะดีกว่าที่บอกว่า จะเลิกจ้าง หรือไม่เลิกจ้าง จะเรียกกลับมาทำงานเมื่อไร

ด้านสภาพแรงงานในกิจการชิ้นส่วนยานยนต์โดยตรงเองก็เห็นปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้น แม้ว่าสภาพแรงงานจะมีความพยายามในการหาทางออกด้วยการส่งเสริมให้สมาชิกได้ฝึกทักษะฝีมือเพื่อการรองรับอาชีพใหม่ หรือว่าเป็นอาชีพเสริมไม่ว่าจะเป็นเกษตรทางเลือกในครัวเรือนใช้แนวคิดปลูกที่กินได้ เลือกลงแบ่งปันก็ขาย อาชีพช่างล้างแอร์ตาม

บ้าน เพื่อรายได้เสริมหากทำได้ก็สามารถนำมาเป็นอาชีพหลักได้อีก ช่วงตัดผมเป็นอีกหนึ่งทางเลือก ซึ่งตรงนี้มีหลายสภาพแรงงานเลยที่เดียวที่ตอบรับและหาทางในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาตัวเอง



นางสาวศิริจรรยาพร
แจ้งทองหลวง เลขานุการ
สหภาพแรงงานชิ้นส่วน
ยานยนต์ไทย ได้กล่าวถึง
สถานการณ์แรงงานหลัง
โควิด-19 ความพร้อมเพื่อ
การฟื้นฟู เพื่อความมั่นคง

ของชีวิต เรื่องการเตรียมพร้อม โดยแยกเป็น 2 สถานะของกลุ่มแรงงานที่มองว่าจะได้รับผลกระทบมากที่สุดในกลุ่มของยานยนต์ คือ สถานะของกลุ่มลูกจ้างที่เปราะบาง อาจจะเป็นพนักงานเหมาค่าแรง เป็นพนักงานสัญญาจ้าง แน่แน่นอนมันเป็นเรื่องของข้อกฎหมาย เพราะมาตรฐานการจ้างงานที่มันต่ำ และอำนาจการต่อรองก็ไม่มี ฉะนั้น เมื่อเกิดวิกฤตคนกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบ สถานการณ์การปรับลดองค์กรของบริษัทขนาดใหญ่ การจ้างงานต้องลดลง และเลือกในส่วนองงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงาน “คนที่ทำงานด้านงานซับกอนแทรคต่างๆพวกงานบริหาร งานบัญชี งานจัดซื้อ อนาคตเขาอาจจะไม่ต้องมาทำงานที่บริษัท เป็นการ work from home ก็ได้ ความมั่นคงในการจ้างงานความคุ้มครองในการทำงานของเขาก็จะหายไป ถ้าเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เจ็บป่วยแล้วแรงงานทำงานอยู่บ้านถือว่าเป็นการเจ็บป่วยด้วย

ใหม่ สถานการณ์การจ้างงานที่มันเปลี่ยนแปลงไป แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมันยังเหมือนเดิม”

เป็นคำถามว่า อะไรที่มารองรับการจ้างงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะเป็นรายเดือน เป็นรายวัน เป็นรายชั่วโมง เป็นสัญญาจ้างชั่วคราว ที่ตอนนี้มีการเสนอขึ้นมาถึงการจ้างงานรายชั่วโมง เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานในอนาคต แต่ประเด็นคือเดิม การจ้างงานรายชั่วโมงถูกกำหนดไว้เพื่อการจ้างงาน นิสิตนักศึกษาที่ต้องการหารายได้พิเศษช่วยเหลือครอบครัวช่วงเวลาที่ว่าง หากการจ้างงานรายชั่วโมงที่กระทรวงแรงงานเสนอขึ้นมานั้น เพื่อการจัดการให้คนได้ทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการว่างงาน ประเภทแบ่งงานกันทำ หรือมองว่าคนจะได้มีงานทำเป็นการกระจายงาน ภายใต้ระบบคุ้มครองหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิสวัสดิการ ค่าจ้างที่เป็นธรรม สำหรับการดำรงชีพจะเป็นอย่างไรทำงานกี่ชั่วโมงจึงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ได้ แล้วระบบประกันสังคมจะอย่างไร อันนี้ยังไม่นับถึงสภาพด้านแรงงานสัมพันธ์ ความเป็นลูกจ้างนายจ้างหากว่า มีการทำงานมากกว่าหนึ่งบริษัท

ในมุมมองของนักวิชาการ



รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์ ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจ คนว่างงานยังไร้ทิศทาง แรงงานอาจยังรอดู

สถานการณ์บริษัทจะเปิด แล้วได้กลับเข้าไปทำงานใหม่ สภาพจิตใจแย่ๆ ไม่รู้จะไปทางไหนต่อ จะ

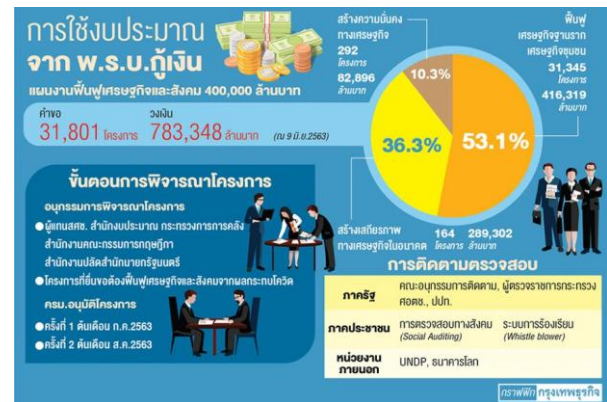
เริ่มต้นใหม่ยังงี้ดี กว่าเศรษฐกิจจะฟื้นตัวอาจต้องรออีก 1-2 ปี แรงงานทราบความไม่แน่นอนตรงนี้แค่ไหน ภาครัฐน่าจะให้ความรู้ให้ข้อมูลแนวโน้มนการจ้างงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจ ประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางว่า ตกลงแล้วต้องทำอะไรบ้าง หางานได้ที่ไหน แนะนำอาชีพที่เหมาะสมทั้งกับตัวแรงงานและสภาพเศรษฐกิจ ตลอดจนการฝึกอบรมทักษะฝีมือเพื่อนำไปสู่อาชีพที่มั่นคงยั่งยืน ซึ่งภาครัฐก็มีข้อเสนอให้ขยายประกันสังคมออกไปอีก 6-9 เดือน ฝ่ายแรงงานเห็นด้วยหรือไม่ มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่านี้ไหม ในการจะคิดเรื่องนี้ ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดที่มีก่อน และควรจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างไม่เลิกจ้าง ในปัจจุบันบริษัทที่ยังไม่ได้ปิดชั่วคราว ยังผลิตหรือให้บริการบางส่วน ใช้วิธี leave without pay ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะไม่ได้รับการช่วยเหลือใดๆ แม้ว่ารายได้จะลดลง และนายจ้างกลุ่มนี้ควรเป็นกลุ่มที่รัฐให้การสนับสนุนด้วยเพราะถือว่า ยังจ้างงานอยู่ โดยอาจใช้เงินจากประกันสังคมจ่ายส่วนต่างบางส่วน ของรายได้ที่ลดลง เช่น หากนายจ้างตกลงกับลูกจ้างแล้วเห็นว่าให้หยุดงานลงครึ่งหนึ่งของวันทำงานปกติ รายได้ของแรงงานก็จะลดลงครึ่งหนึ่ง ในส่วนนี้ประกันสังคมช่วยจ่ายบางส่วนของรายได้ที่ลดลง ในขณะเดียวกัน รัฐต้องให้การสนับสนุนแรงงานในการหาอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติม และที่สำคัญต้องอุดหนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมทักษะฝีมือให้กับแรงงานเหล่านี้อีกด้วย

แน่นอนช่วงนี้มีการกล่าวถึง แผนฟื้นฟูเศรษฐกิจ และสังคมหลังโควิด-19 ภายใต้กรอบวงเงิน 4 แสนล้านบาท ตาม พ.ร.ก.กู้เงินฯ 1 ล้านล้าน

บาท (รอบที่ 1) โดยโจทย์เป้าหมายสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจฐานราก โดยเน้นการจ้างงาน เกษตรทฤษฎีใหม่ ท้องเที่ยว ชุมชน กองทุนหมู่บ้าน และโลจิสติกส์ 2) เน้นการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค ด้วยการลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจใหม่ ที่มีศักยภาพ (Nec, NeEC, CWEC, SEC) เพื่อรองรับการเติบโตที่ยั่งยืนในอนาคต เน้นเกษตรสมัยใหม่ เศรษฐกิจชีวภาพ ท้องเที่ยวคุณภาพ และ 3) เน้นกระตุ้นอุปสงค์ และการท่องเที่ยวในประเทศเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคบริการ และเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศ¹ ซึ่งมีคนออกมาตั้งประเด็นคำถาม ถึงแนวคิดโครงการที่จะฟื้นฟูหลายส่วนมองว่า อาจไม่ตรงจุดแรงงานผู้ที่ได้รับผลกระทบซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่

รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ กล่าวถึง “แผนฟื้นฟูมีความสำคัญมาก อยากให้เอาไปใช้ในการพลิกฟื้นเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง นำเสียดายหากดูจากโครงการที่ยื่นขอของพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นโครงการของภาครัฐ โครงการซ้ำเดิม ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องการจ้างงาน และการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง คิดว่า การใช้น้ำนี้มีความรีบเร่งมากเกินไปเกรงว่า จะขาดการกลั่นกรองที่ดี และเงินจะสูญเปล่าอยากให้ประชาชนและภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากกว่านี้”

สุดท้ายแล้วโครงการจะสำเร็จมากน้อย
เพียงไรอาจไม่สำคัญเท่ากับประชาชนได้มีส่วนร่วม
ในกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการพัฒนา
ประเทศ



หากดูข้อเสนอของแรงงาน ต่อแผนฟื้นฟู ไม่ว่าจะเป็น นางสาวศิริจรรยาพร แจ่มทองหลาง หรือนายมานิตย์ พรหมการีย์กุล นำเสนอว่า เรื่องแผนงานในอนาคต สิ่งที่มีนัยจำเป็นจะต้องมีคืออาชีพให้กับคนงานมากกว่า 1 อาชีพ เมื่อเดินเข้าไปในโรงงานทำงานประจำ ควรมีโอกาสได้ไปฝึกอบรมพัฒนาตัวเองในเรื่องของอาชีพทางเลือก โดยควรจะได้รับ การสนับสนุนจากนายจ้างแล้วก็ภาครัฐ และเรื่องการวางแผนการเงิน เพราะทุกคน เงินมาควรจะต้องออม ส่วนหนึ่งเป็นเงินสำรอง หรือบริษัทจะต้องมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รัฐก็ต้องออกมาตรการ เพื่อเป็นแหล่งเงินออมของลูกจ้าง การวางแผนรองรับการเกษียณอายุด้วย เมื่อมาทำงานก็ควรจะให้ นายจ้างมีการบรรจุไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับพนักงานด้วย เพื่อเขาจะได้มีการวางแผนชีวิตตัวเองได้ถูกต้อง ในส่วนของภาคีสังคมแรงงานสู้วิกฤตโควิด กลุ่มแรงงานกลุ่มต่างๆที่มารวมตัวกัน รวมทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิชาการ มีข้อเสนอหลักๆต่อรัฐบาล

1 แผนการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมจากผลกระทบ
ของไวรัสโควิด-19 และโครงการภายใต้กรอบวงเงิน 4 แสน
ล้านบาท ตาม พ.ร.ก.กู้เงินฯ 1 ล้านล้านบาท (รอบที่ 1) โดย
คณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้

เมื่อคนงานที่ออกจากงาน ยังไม่สามารถหางานอาชีพอื่นได้ ฉะนั้นรัฐบาลจะมีโครงการอะไรที่จะมาดูแลมาเยียวยา ส่งเสริมด้านเงินทุนไม่ว่าจะทำงานอาชีพอิสระ ขายของออนไลน์หรือทำอาหารให้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาไปด้วย ส่วนกลุ่มที่อยู่ในสถานประกอบการ ปัจจุบันเขามีปัญหาเรื่องรายได้ลดลงเหลือ 75% บางสถานประกอบการนายจ้างจ่าย 50% บางทีก็เอาเงินประกันสังคม 62% ตรงนี้รัฐบาลน่าจะมีเงินเยียวยาแรงงานในส่วนที่อยู่ในระบบบ้างและหลังจากที่ตอนนี้การเยียวยาของประกันสังคมหมดไป แรงงานหลังจากนี้จะมีรายได้จากที่ใด



ในส่วนที่โดนเลิกจ้างกลุ่มนี้เป็นกลุ่มใหญ่ แบ่งเป็น 2 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มที่มีอายุเกิน 40 ปี หรือ 50 ปีขึ้นไปกลุ่มนี้อาจไม่สามารถปรับตัวกับการทำงานมันเปลี่ยนไป New Normal หรือการทำงานวิถีใหม่ ที่ต้องใช้เทคโนโลยี แต่อย่างไรคนในกลุ่มนี้ก็อาจมีบางสว่นที่สามารถรับการพัฒนาฝีมือด้าน

เทคโนโลยีใหม่ๆได้ และบางส่วนอาจต้องพัฒนาอาชีพใหม่ให้กับแรงงานกลุ่มนี้ด้วย

อีกกลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานที่ผู้นำแรงงานมองว่าน่าจะไปต่อกับธุรกิจที่มีการปรับเทคโนโลยีใหม่ได้คือแรงงานที่มีอายุ 40 ปี หรือ 39 ปี จนถึงบัณฑิตจบใหม่ แม้จะเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ก็ตามแต่ก็มีความจำเป็นในการที่ต้องพัฒนาฝีมือเพื่อให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ที่จะถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตในอนาคตด้วย โดยรัฐบาลจะมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถทำให้แรงงานสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้เขาได้ จะเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษาหรือเอกชนที่จะมาพัฒนาแรงงาน ซึ่งแน่นอนเงินกู้ 4 แสนล้านบาท ที่รัฐบาลจะนำมาฟื้นฟูเศรษฐกิจจากหุบเหว การเขียนโครงการโดยรัฐ มุมมองในการฟื้นฟูหากอยากเห็นอนาคตของแรงงานอย่างเราๆสามารถที่จะมีเงิน มีงาน มีอนาคตมีความมั่นคงในการมีงานทำ แรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วม มีข้อเสนอต่อการฟื้นฟูด้วยเศรษฐกิจในความหมาย คือ การสร้างคน และสร้างงาน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการจับจ่ายใช้สอยขยับขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สมดุล และพร้อมแนวคิดการสร้างสวัสดิการสังคมที่มารองรับยามวิกฤติในอนาคตด้วย

รายงานพิเศษ 1

นักวิชาการแฉ สปส.ชอบเงินถือหุ้นธนาคาร ซื้อพันธบัตร รบ. เสนอตั้งธนาคารแรงงาน

วาสนา ลำดี voicelabour

เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2563 เสวนา "กองทุนประกันสังคม เงินของใคร บริหารจัดการอย่างไร ผู้ประกันตนได้ประโยชน์" จัดโดย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.) คณะกรรมการสมานฉันท์ฯแรงงานไทย(คสรท.) ณ ห้องประชุมสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย(สร.รฟท.) กรุงเทพฯ



รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กล่าวว่า อีกประมาณ 3 ปี จะพบกับปัญหาที่ตกต่ำลงเรื่อย โดย

สถานการณ์โลก 1 สงครามการค้าที่ขยายตัวเป็น สงครามด้านเทคโนโลยี หรือสงครามเงินตรา ที่ทำให้เกิดปัญหาการลงทุน อันที่ สอง โรคระบาดโควิด และสามความตึงเครียดในภูมิภาคที่จะรบกวน จึงเป็นความตึงเครียดในการที่จะรักษาเศรษฐกิจ ของตนเอง โดยลดการนำเข้า ซึ่งไม่ว่า จะประเทศจีน สหรัฐอเมริกา หรือ ฯลฯ ซึ่งประเทศไทย ต้องหันมาพึ่งตนเองให้มากขึ้น ด้วยการทำให้ตลาดภายในเข้มแข็งมากขึ้น คือการเพิ่มรายได้ให้กับคนซึ่งเป็นกำลังซื้อ แต่ว่า ตอนนี้คนตกงานรุนแรงมากขึ้น

ธนาคารแห่งประเทศไทยบอกว่า เศรษฐกิจประเทศติดลบ 8 เท่ากับถอยหลังแปดก้าว กรุงเทพฯ ติดลบ 10 ทางไอเอ็มเอฟ บอกว่าติดลบ 7,8,9, ซึ่งถอยแล้วจะหยุดเมื่อไร หรือหากไม่ถอยอยู่กับที่แล้วอย่างไร หรือหากถอยหลังไปจะมีอะไรมารองรับคนจะตกงานเท่าไร ธนาคารโลกบอก 7.3 ล้านคน ทุกคน

มีครอบครัวมีคนต้องดูแล ซึ่งต้องดูแล 4 หรือคุณ 3 เท่ากับ 25 ล้านคน เกือบครึ่งประเทศที่ตกดอย

สำหรับเราในฐานะลูกจ้าง ซึ่งทุกประเภทในกลุ่มกินค่าจ้างมี 18 ล้านคน จากคนที่ทำงานได้จำนวน 39 ล้านคน ภาคเกษตร 12 ล้าน อาชีพอิสระ 9 ล้านคน ที่หาบเร่แผงลอย มอเตอร์ไซด์ รับจ้าง คนที่เป็นราชการ คนทำงานที่เป็นมนุษย์ค่าจ้างรวม 18 ล้านคน และในส่วนของคนที่อยู่ในระบบประกันสังคม 16 ล้าน 7 แสนคน ที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 จำนวน 11.7 ล้านคน ผู้ประกันตนโดยสมัครใจราว 5 ล้านคน รวม 16.7 แสนคน มีเงินประกันสังคม 2.203 ล้านล้านบาท ระยะสั้นพอดูแลกันได้

แต่ทำไมมาดูแลกันเองไม่ได้ รัฐบาลว่าต้องใช้ตามพระราชบัญญัติ ว่างงานมี 1 แสน 6 หมื่นล้าน บาท แต่ทำไมไม่พอ ด้วยรัฐบาลว่า จ่ายเงินไม่ถึงกำหนด หรือหากจะกู้มาใช้ก็ผิดพระราชบัญญัติอีก ในความเป็นจริง คือเงินที่ประกันสังคมใช้ได้ ในธนาคาร มีเพียง 1.5 หมื่นพันล้านบาทเท่านั้น ด้วยเงินส่วนใหญ่เงินกองอยู่ในการลงทุนพันธบัตรรัฐบาล 1.4 ล้านล้านบาท ลูกจ้างก็รู้ว่า เป็นการลงทุนไม่ใช่การกู้ให้รัฐบาลกู้ เรียกว่าเป็นการลงทุนในพันธบัตร และซื้อหุ้นกู้เอกชน เป็นการให้เอกชนกู้ 1 แสนล้านบาท แต่ลูกจ้างเจ้าของเงินกู้ไม่ได้ บอกพระราชบัญญัติไม่ให้กู้ เงินอีก 4-5 แสนล้านบาทอยู่ที่หุ้น

จริงแล้ว ประกันสังคมถือหุ้นธนาคารกรุงเทพอันดับ 3 ธนาคารกสิกรไทยอันดับ 4 ธนาคาร

ไทยพาณิชย์อันดับ 5 ตอนนี้ประกันสังคมถือหุ้นในธนาคารกรุงเทพ 86 ล้านหุ้น ธนาคารกสิกรไทย 86 ล้านหุ้น ธนาคารไทยพาณิชย์ 102 ล้านหุ้น เงินอยู่ตรงนี้ หากอยากได้เงินคืนต้องขายหุ้น ซึ่งหากขายตอนนี้ก็ขาดทุน ตรงนี้รัฐไม่พูดถึง บอกว่าเงินอยู่ครบ แต่เป็นกระดาษ ขายคืนไม่ได้ จะเอาเงินสดมาใช้ไม่ได้ เงินที่ใช้ได้มีเพียง 1.5 หมื่นล้านบาทเท่านั้น ยังไงก็ต้องนำเงินกองทุนประกันสังคมมาใช้ในชีวิตคนงานให้ได้ ด้วยจริงแล้วมองการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจที่กระทบกับแรงงานมาเป็นเวลานาน ไม่สามารถที่จะช่วยคนงานได้ แม้มีกองทุนประกันสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเข้ามามีคนตกงาน



ซึ่งตนได้มีการทดลองด้วยการสร้างบ้านมั่นคง รองรับคนงานที่ปราจีนบุรี โดยคิดว่า วันหนึ่งต้องพบกับปัญหาแน่นอน จึงต้องสร้างหลักประกันของคนงานไว้บ้างหากตกงาน จึงได้เสนอเรื่องการเงินประกันสังคมไปตั้งธนาคาร ซึ่งได้เสนอมานานนับสิบปี การที่เราอยู่ในระบบทุนนิยม หากจะมีชีวิตอยู่ได้ต้องมีปัจจัยการผลิตเป็นเครื่องยังชีพของคนในยุคทุนนิยม ปัจจัยการผลิต หนึ่งคือ แรงงาน สองที่ดิน

สามเงินทุน ทุกคนมีแรงงานแต่ไม่มีที่ดินไม่มีเงินทุน
ฉะนั้นเมื่อกองทุนประกันสังคมใหญ่ที่สุด เดิม
กระทรวงแรงงานเรียกว่า กระทรวงจ้างไม่มีใคร
อยากเป็นรัฐมนตรี แต่วันนี้มีคนแย่งกันอยู่ 3 พรรค
เพราะเพิ่งรู้ว่ามิเงินอยู่ 2 ล้านล้านบาท ซึ่งทุกปีมีเงิน
จะเข้ามา 2-3 แสนล้านบาท แล้วพระราชบัญญัติยัง
บอกว่าเงินที่สมทบเข้ามาสามารถหักได้ 10% เป็นค่า
บริหารจัดการได้ ซึ่งอยู่ที่ 2-3 หมื่นล้านบาท

หนึ่ง หากนำเงินที่หักออกมาทุกปี ปีละ 10%
นำมาตั้งธนาคารของแรงงานได้หรือไม่ หากจะทำก็
เป็นไปได้เพราะไม่ได้กู้

สอง รัฐบาลเอาเงินจากเราไป 1.4 ล้านล้านบาท
ขอคืน 3 หมื่นล้านบาทเพื่มาตั้งเป็นธนาคาร
แรงงาน แต่ก็อ้างไม่ได้อีก บอกว่า ไม่ให้คนงานกู้เงิน
พระราชบัญญัติบอกไม่ให้คนงานกู้เงิน ที่น่าเสียใจคือ
ผู้นำแรงงานเองกลับพูดว่า ให้คนงานกู้ไม่ได้ หรือนำ
เงินไปตั้งธนาคารไม่ได้ เพราะพระราชบัญญัติไม่ให้
ทำ ธุรการและนายทุนป้อนให้พูด ผู้ประกันตน
เป็นเจ้าของเงิน แต่กู้เงินตนเองไม่ได้ เงินนี้ถูกนำไป
ให้นายทุน หรือรัฐบาลกู้ได้ ที่รัฐบาลเอาเงินไปแล้ว
ขอให้รัฐบาลดึงกลับมาโดยการออกพันธบัตรพิเศษ
มาให้กับประกันสังคม จากเงิน 1.4 ล้านล้านบาท ให้
รัฐบาลออกพันธบัตรใหม่ 3 หมื่นล้านบาทให้
ดอกเบี้ย 5 % เพื่อเอาเงิน 3 หมื่นล้านบาท มาใส่ใน
ธนาคารของรัฐเพื่อให้ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างกู้
อย่างเดียว เพื่อคนงานทำได้แต่ไม่ทำ เพราะว่า
หลักการของธนาคาร คือ การเอาเงิน 3 หมื่นล้านบาท

มาปล่อยกู้ คนงานกู้ได้ 3 เท่าของเงินเดือนผ่อนได้ 3-
5 ปี ดอกเบี้ย 10%

ตอนนี้คนงานไม่ได้เบิกกับฝ่ายบุคคลแล้ว มี
ATM เบิกเอง โดยโรงงานทุกแห่งเอาเงินใส่ธนาคาร
แล้วให้ลูกจ้างกดเงินเอง และที่พบตอนนี้คนงานจะกู้
เงินนอกระบบในโรงงาน ซึ่งจะมีการยึดบัตร ATM ไว้
แล้วดอกเบี้ย 10% หากมีการตั้งธนาคารแรงงานขึ้นมา
ให้นายจ้างโอนเงินค่าจ้างเงินเดือนเข้ามาในธนาคาร
แรงงาน หากคนงานกู้ธนาคารก็หักเงินได้ ซึ่งหนี้นี้ได้
คืนแน่นอน แต่รัฐไม่ทำ เพราะเงินที่ตั้งธนาคาร
แรงงานนั้น มาจากเงินที่กู้ยืมแล้ว รัฐบาลทำไมเอาเงิน
ไปใส่ในกองทุนหมู่บ้านได้ให้ชาวบ้านกู้ได้ แต่
แรงงานกู้ไม่ได้ ข้อเสนอการตั้งธนาคารแรงงานนี้ได้
เคยถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแล้ว แต่ว่า
รัฐธรรมนูญนั้นถูกฉีกด้วยการรัฐประหาร ซึ่งหากทำ
การตั้งธนาคารแรงงาน เพื่อให้คนงานกู้ ตัวอย่างเช่น
ต้องมีเงื่อนไขสำหรับการกู้ เช่น ต้องมีการหักเงิน
เพื่อฝากประจำ 10% กู้ 30,000 บาทก็หักฝากประจำ
3,000 บาท ฝากไว้ในธนาคารไม่ได้เอาไปไหน กู้
10,000 บาท ก็หัก 1,000 บาท กู้ 20,000 บาทหัก
2,000 บาท ครบ 3 ปีใช้หนี้หมด จะมีเงินเหลืออยู่ 3-5
พันล้านบาท เก็บไว้ตั้งธนาคารต่อไป ธนาคารที่
เกิดขึ้นเป็นของคนงานทุกคนเพราะเงินที่ฝากไว้ไปตั้ง
เงินที่ฝากไว้เป็นการถือหุ้นตามจำนวนเงินที่ฝาก
ประจำไว้

คำถามที่ถูกถามคือตั้งธนาคารคนงาน
บริหารเป็นหรือ เดี่ยวแจ้ง ความจริงมีคนเก่งๆ เรียน
จบดอกเตอร์จำนวนมากที่เป็นสมาชิกประกันสังคม

ผู้จัดการสาขาธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งเป็นสมาชิก ประกันสังคม เขาบริหารให้ธนาคารนายทุนได้ ทำไม จะบริหารธนาคารตัวเองไม่ได้ ซึ่งต้องมีการประชุม กันทุกเดือน เพื่อคว่ามีการนำเงินไปลงทุน หรือกู้ไป ทำอะไรกันบ้าง โดยมีหลักเกณฑ์กำหนด เงินที่ปล่อย กู้ดอกเบี้ย 10% ต่อปีหักให้รัฐบาล 5% หรือ 7% เพื่อให้รัฐบาลนำเงินไปใช้ประกันสังคม 5% อีก 2% เป็นกำไรให้รัฐบาลหรือ 3 % ให้ธนาคาร อีก 2 % ใช้ จ่ายใน 10% สามารถทำได้หมด แต่เพราะว่า การเกิด ของธนาคารแรงงานจะไปขวางผลประโยชน์ของ ธนาคารพาณิชย์ หากมีธนาคารแรงงานจริงๆ วันนี้ อาจจะไปสร้างธุรกิจเล็กๆ เพื่อรองรับวิกฤติตอนนี้ได้ จริง สามารถค้าขายกันเองได้อย่างโครงการข้าวหอม มะลิอีสาน แลกปลาทางใต้ ผลไม้ทางภาคตะวันออก แลกกับทางอีสาน ทางเหนือ ทางใต้ทำได้หมด เพราะ มีทุนสามารถแข่งขันกับห้างได้ ขายออนไลน์ก็ได้ ทั้งหมดทำได้แต่รัฐบาลไม่ให้ทำ

สุดท้ายคำถามต่อรัฐบาล 1.4 ล้านล้านบาทที่ รัฐบาลยืมไปนั้นเอาไปทำอะไร ตอนนี้รัฐบาลเป็นหนี้ อยู่แล้ว 6.9 ล้านล้านบาท กู้ไปอีก 1 ล้านล้านบาท รวมเป็น 7.9 ล้านล้านบาท เป็นหนี้ ไม่รวมดอกเบี้ย เขาบอกยังไม่ถึงเพดาน 60% ยังไม่ถึงเพดาน เรามีจีดีพี 16 ล้านล้าน เป็นหนี้ 7.9 ล้านล้านบาท หากบวก ดอกเบี้ยถึงเพดาน 60% ซึ่งคนไทยต้องใช้หนี้ราว 77 ปีถึงจะหมด เงินกู้ที่กู้มาคนงานได้ประโยชน์ อะไรบ้าง ขนาดเงินของเราก็ยังไม่ได้ประโยชน์อะไร เลย ผู้นำแรงงาน หรือผู้แทนก็ไม่รู้เรื่อง ซึ่งอยากเสนอ ว่ากฎหมายต่างๆ ไม่ได้ห้ามหากคุณจะเสนอกันนอก ที่เป็นผู้แทนแรงงานเข้าไปเป็นคณะกรรมการต่างๆ

เพราะไม่ได้กำหนดว่าคณะกรรมการประกันสังคมผู้ แทนแรงงาน ต้องเป็นแรงงานเท่านั้น ทำไมไม่เชิญ คนที่รู้เรื่องไปเป็นผู้แทน ยุคดิจิทัล วันนี้ข้อมูลและ ความรู้เท่านั้นที่จะนำไปสู้กับเขา จึงอยากฝากไว้



นางศิริรัตน์ รัตนพันธ์ สหภาพพนักงาน ประกันสังคม กล่าวว่าระบบการจ้างงานในสำนักงาน ประกันสังคม มีข้าราชการ 2,000 คน ลูกจ้างของรัฐ ซึ่งเป็นพนักงานราว 4,500 คน และยังมีการจ้างงาน รูปแบบอื่นๆอีก หากกล่าวถึงระบบประกันสังคม หลายเรื่องที่มีการกล่าวถึงนั้นตนเองก็ยังไม่รู้ ซึ่ง ประกันสังคมมีการเก็บเงินสมทบมาจากนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ เพื่อดูแลสวัสดิการให้ลูกจ้าง การ บริหารมี 3 ขั้นตอน มีส่วนของงบประมาณ 10%ใน การบริหารประกันสังคม และเรื่องการจ่ายสิทธิ ประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด คือกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ คลอดบุตร เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร ว่างาน ชราภาพ และ ขั้นตอนที่สามคือ การนำเงิน สมทบตรงนี้ไปลงทุน ในฐานะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ ในสำนักงานประกันสังคม ซึ่งต้องมองดูว่า เงิน สมทบตรงนี้เงินของเรา การบริหารเป็นระบบ ราชการมาบริหาร ซึ่งข้าราชการไม่ใช่เจ้าของเงิน

สมทบ ข้าราชการไม่ใช่ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบ เขามีสิทธิได้รับเงินเดือนจากกระทรวงการคลังสวัสดิการต่างๆ แล้วมาบริหารตรงนี้ข้าราชการมองภารกิจตรงนี้หรือไม่ การมาทำงานมองแค่ตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ได้ต้องมององค์กรว่าจะเดินหน้าอย่างไร

ในฐานะเจ้าของกองทุน ผู้ประกันตนจะทำอย่างไรกับกองทุน ที่จะให้ออกจากระบบราชการ ซึ่งเห็นมีอะไรหลายอย่าง เช่น มีการจัดให้คนไปต่างประเทศบ่อยเมื่อในอดีต และทำไมมีการอบรมกันบ่อย เป็นโครงการ และอย่างประกันสังคมมาตรา 40 ตรงนี้มายังไง ซึ่งมีข้อสงสัย และได้มีการศึกษาเรื่องประกันสังคมมาราว 10 ปี ศึกษายุทธศาสตร์ประกันสังคม ซึ่งเห็นว่า มีการเขียนโครงการในกองสำนักงานใหญ่ แต่ว่าไม่ได้มีการมาดูแลพื้นที่ว่า มีการทำงานอย่างไร ซึ่งการทำงานต้องมองเรื่องวัตถุประสงค์ของเจ้าของกองทุน

ประกันสังคมเป็นองค์กรที่น่าทำงานที่สุด เพราะได้ช่วยเหลือคน และตอนนี้ตนก็ได้ดูแลคนที่ทุพพลภาพ ผู้ป่วยโรคไต ซึ่งดูแลเรื่องการรับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน อีกประเด็นการเกษียณอายุของแต่ละโรงงานก็ไม่ได้เหมือนกันในการดูแลสิทธิ หากมองประกันสังคมหลักการบริหารคล้ายกับระบบสหกรณ์ คือเหมือนเป็นการออมเพื่อสวัสดิการ ซึ่งเมื่อเรียนจบทำงาน และเกษียณอายุทุกคน เมื่อกลับไปบ้านต่างจังหวัดก็ต้องมีอาชีพเกษตรกรรม ก็สามารถดูแลกันได้ หากทำระบบสหกรณ์ ทำให้คนมีรายได้ การแลกเปลี่ยนสินค้าแบบค้าขายกันข้ามภูมิภาคก็ทำได้

เรื่อง การจ่ายการว่างงานเหตุสุดวิสัย นั้นเป็นการบริหารภายในซึ่งรับบาลกำหนด จริงๆก็มีปัญหาเรื่องระบบประกันสังคมที่เก๋ๆจริงๆ และมีผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบไม่ครบตามกำหนดจึงไม่ได้สิทธิ ตอนนี้ได้มีส่งเรื่องไปยังกระทรวงการคลังเพื่อให้ออกช่วยเหลือซึ่งทางกระทรวงการคลังได้อนุมัติแล้วคนละ 5,000 บาท จำนวน 3 เดือน รอดำเนินการอยู่

การทำโครงการเป็นเรื่องของการบริหารภายใน ประกันสังคมมีการกำหนดยุทธศาสตร์แล้วให้แต่ละกองในสำนักงานประกันสังคมทำโครงการขึ้นมา ซึ่งไม่รู้ที่มาที่ไปของโครงการว่ามาอย่างไร ซึ่งก็น่าศึกษาว่า ใช่หรือไม่กับการที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมากับโครงการที่แต่ละกองในสำนักงานประกันสังคมทำโครงการมาว่าสอดคล้องหรือไม่



นายชาติ ลอยสูง รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กล่าวว่า เรื่องกองทุนประกันสังคม ตอนนี้มี 2.2 ล้านล้านบาท 90% ได้มีการไปลงทุนเกี่ยวกับหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง ประมาณ 81% เงิน 1.6 แสนล้านบาท เงินพันธบัตรรัฐบาล 1.4 ล้านล้านบาท เงินตราสารหนี้ 9 แสนล้านบาท เงินฝากธนาคาร 7.9 หมื่นกว่าล้านบาท ยังมีการ

ลงทุนใน เงินหุ้นกู้เอกชน เงินทุนหลักทรัพย์ที่เป็น
ตราสารหนี้ต่างประเทศ ตราสารหนี้หุ้นไทย
พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ โดยผลตอบแทนตั้งแต่ปี 2534-
2562 ประมาณ 666,030 ล้านบาท รวบรวม 34% ก็ได้
กำไรพอสมควรในการที่ได้ไปลงทุนมา แต่ว่าเงินถูก
แปลเป็นกระดาษ ซึ่งการลงทุนมีทั้งระยะสั้น และ
ระยะยาว ซึ่งคณะกรรมการประกันสังคม (บอร์ด
สปส.) ต้องเป็นผู้พิจารณา

ข้อสงสัยคือ เงินรัฐบาลที่จัดสรรงบประมาณ
มาให้ประกันสังคม 2.75% ซึ่งค้างอยู่ราว 87,737.6
ล้านบาท ปี 2554 -2556 ค้างอยู่ 65,371 ล้านบาท ปี
2557-2558 ค้างจ่าย 22,000 กว่าล้านบาท ปี 2559-
2562 ไม่มีค้างจ่าย รัฐบาลจ่ายทุกปี สองช่วงที่ไม่จ่าย
ยังคงค้างจ่ายอยู่ ซึ่งรัฐบาลชุดนี้อ้างว่า ชุดนี้ไม่ได้ค้าง
จ่ายแต่ที่ค้างจ่ายเป็นรัฐบาลชุดเก่า แล้วเป็นเช่นนี้จะ
อย่างไร แล้วดอกเบี้ยจะได้หรือไม่ ต้นจะจ่ายหรือไม่
อย่างไร ซึ่งต้องพิจารณาว่าผู้ประกันตนจะทวง
อย่างไร



โครงสร้างประกันสังคม เป็นโครงสร้าง
ประจำปี 2558 ซึ่งมีบอร์ดประกันสังคมเป็นนายจ้าง 7
คน ลูกจ้าง 7 คน ข้าราชการ 7 คน เป็นระบบไตรภาคี
ส่วนของนายจ้าง และลูกจ้างที่มา ก่อนปี 2557 บอร์ด

กำลังจะหมดวาระ และจะให้มีการเลือกตั้ง แต่ว่าจา
การที่พูดคุยกันว่า การเลือกตั้งตามมาตรา 8 วรรค 3
ที่เขียนว่าให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่าย
ผู้ประกันตนตามวรรค 1 มาจากการเลือกตั้งโดย
คำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้าง
และฝ่ายผู้ประกันตน สัดส่วนระหว่างหญิง และชาย
รวมถึงการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของคน
พิการและผู้ด้อยโอกาส ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการ
เลือกตั้งให้เป็นไปตามรัฐมนตรีกำหนด

ฉะนั้นตอนนั้นทางสำนักงานประกันสังคม
ได้บอกว่า หากจะเลือกตั้งมีค่าใช้จ่ายถึง 2,000 กว่า
ล้านบาท จึงไม่ยอมให้มีการเลือกตั้ง กรรมการชุดเก่า
หมดวาระ และเมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
(คสช.) เข้ามาก็ใช้มาตรา 44 แต่งตั้งบอร์ดชุดปัจจุบัน
ที่เราเห็นกันอยู่ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คน ตอนนี้ออก
ไป 2 คน เหลือ 3 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน ภาครัฐ
5 คน ซึ่งหากผู้แทนลูกจ้างลาออกอีกหนึ่งคนเท่ากับ
ต้องยุบทั้งคณะเพราะกฎหมายกำหนดไว้เกินกึ่งหนึ่ง
หนึ่งคน ในไตรภาคีของแต่ละฝ่าย แต่ยังมีอยู่ 3 คนเลย
ยังทำงานได้ แต่ตอนนี้ก็หมดวาระแล้ว แต่คสช.ก็ยัง
แต่งตั้งใหม่ให้รักษาการ และจัดการเลือกตั้งบอร์ดชุด
ใหม่ภายในวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 การเลือกตั้งหนึ่ง
คนหนึ่งเสียงจะอย่างไร จะมีการเลือกตั้งโดยใช้
ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ขั้นตอน มีการขร่างปี 2562 รับ
ฟังความคิดเห็นแล้ว และรับทราบความคิดเห็นแล้ว
ขร่างแล้ว วันนี้เสนอคณะกรรมการประกันสังคม
เกี่ยวกับการขร่างผ่านเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการ
ขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานในเดือนสิงหาคม 2563

วิธีการเลือกตั้งจะใช้ประเทศไทยเป็นแบบแบ่งเขต ใช้บัตรลงคะแนนอาจใช้หน่วยในบริษัท หรือการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่อาจใช้ระบบลงทะเบียนก่อนใช้สิทธิ และผู้ประกันตนต้องใช้สิทธิได้ไม่เกิน 3-6 เดือน และผู้ลงสมัครได้ต้องเป็นผู้ประกันตนไม่น้อยกว่า 36 เดือน ตอนนี้พิจารณาว่าจะให้เสียค่าสมัครหรือไม่ คาดการณ์ว่า จะใช้เงินราว 100 ล้านบาทในการจัดการเลือกตั้งครั้งนี้ เป็นค่าบริหารจัดการ แล้วจะมีการคัดค้านมากน้อยแค่ไหน หากมีการร้องทั่วประเทศหลังการเลือกตั้ง เพราะขนาดการเลือกตั้งแบบ 1 สภาพแรงงานหนึ่งเสียงยังเป็นปัญหาฟ้องร้องกัน นี่ก็ต้องช่วยกันคิดด้วย

เรื่องสุดท้ายปัญหาอุปสรรคการเปิดศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ ประกันสังคมที่ออกมาช่วงของวิกฤตโรคระบาดที่มีการออกมาตราพิเศษว่าด้วยเหตุสุดวิสัยกรณีปิดงานด้วยผลกระทบจากโควิด ซึ่งต้องเป็นลูกจ้างของบริษัทกับสมาชิกประกันสังคมหากปิดงานไปปรับเงิน 62% ช่วงเดือนมีนาคม สาเหตุนายจ้างเก็บเงินสมทบลูกจ้างแล้วไม่จ่ายประกันสังคม ลูกจ้างก็ไปใช้สิทธิรับเงิน 62% ไม่ได้แจ้งประกันสังคมตั้งแต่เดือนมีนาคม เดือนเมษายน 2563 ยังไม่ได้รับเงิน หรือปัญหานายจ้างแจ้งประกันสังคมแต่ไม่ครบเงื่อนไข ด้วยต้องการผลการให้ปรับ 62% ด้วยไม่อยากจ่าย 75% ให้ลูกจ้าง และปัญหาการทำงานของสำนักงานประกันสังคมล่าช้า ทำให้สิทธิของลูกจ้างยังไม่ได้ และการประกาศเลื่อนการนำส่งเงินประกันสังคม เดือนมีนาคม ถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2563 ตามที่ประกาศออกมาใครไม่จ่ายเงินก็เลื่อนได้ ใครที่ไม่มีปัญหา

ฐานะการเงินให้จ่ายได้ แต่ไม่บอกให้ชัดเจนนายจ้างก็เลื่อนกันหมด แล้วการจ่ายเงินจะต้องจ่ายย้อนไปเดือนมีนาคมจนถึงปัจจุบันก็ไม่ได้แจ้งอีกมีปัญหาอีก

การที่รัฐบาลค้างจ่ายอยู่รัฐจ่ายดอกเบี้ยไหม แต่หากเป็นทางผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่ไปจ่ายที่ร้านสะดวกซื้อ จ่ายเงินไปหนึ่งวัน ร้านสะดวกซื้อหักเงินดอกเบี้ย 1.75 บาท ด้วยเป็นสูตรในการหักเงิน ซึ่งมีการร้องทุกข์มา และได้้นำเรื่องนี้ร้องรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแล้ว และร้านสะดวกซื้อบอกว่ารับผิดชอบและคืนให้ 10 บาท รัฐบาลที่ไม่จ่ายเงินให้กองทุนจะต้องจ่ายดอกเบี้ยให้กองทุนเท่าไร ซึ่งอำนาจการบริหารเป็นของภาครัฐ ส่วนผู้แทนประกันสังคมฝ่ายแรงงานก็ไม่เคยนำข้อมูลมาเผยแพร่ให้ผู้ประกันตนได้รับทราบถึงการบริหารกองทุนเลย ว่าขณะนี้เป็นอย่างไบบ้าง เพื่อให้มีการตรวจสอบให้เกิดความโปร่งใสให้การบริหารจัดการประกันสังคม



เรื่องที่เคยร้องต่อศาลปกครองไว้ 2 เรื่อง เรื่องค่าหัวที่กำหนดไว้หัวละ 80 บาทนั้นเงินตรงนี้อยู่ในส่วนของผู้ประกันตนที่มีการจ่ายในการเหมาหัวแล้ว จึงคิดว่า เป็นการจ่ายซ้ำซ้อน ซึ่งครั้งแรกศาลปกครองไม่รับเรื่อง บอกว่า สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้เสียหาย ซึ่งตน และคณะจึงได้อุทธรณ์ 2 ปี ว่า

ผู้ประกันตนเป็นผู้เสียหายโดยตรงด้วยเป็นผู้จ่ายเงินประกันสังคม 5% เข้าสู่กองทุน เห็นว่า เงินนี้ที่จ่ายออกไปไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระเบียบข้อบังคับประกันสังคม และตอนนี้มีการทำวิจัยว่าเงินกองทุนประกันสังคม ปี 2586 คาดว่า เงินจะหมดมีแนวโน้มจะเพิ่มการเกษียณอายุจาก 55 ปี เป็น 60 ปี นี่คือการเสียหาย ซึ่งอุทธรณ์ขณะนี้ เรื่องยังอยู่ในศาลชั้นอุทธรณ์ทั้งสองเรื่องที่ได้ฟ้องร้อง ซึ่งต้องคิดต่อว่า จะทำอะไรให้ประกันสังคมเป็นองค์กรอิสระและการตั้งธนาคารแรงงาน



นายสมศักดิ์ โกศัยสุข ที่ปรึกษาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) กล่าวว่า ในฐานะที่ได้มีส่วนร่วมในการเรียกร้องกฎหมายนี้ และได้ร่วมร่างกฎหมายประกันสังคมฉบับดังกล่าว และมีอีกหลายคนแม้ว่า จะออกมาไม่ได้ตามใจเท่าไร และพอใช้มาหักพักรัฐบาลจ่ายเงินสมทบน้อยลงกว่าเดิมจาก 5% เท่ากัน เหลือเพียง 2.75 ทราบอยู่แล้วว่าประกันสังคมสำหรับลูกจ้างฝ่ายเดียว เป็นสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง วันนี้เมื่อโควิดมาทำให้รู้ว่าเงินประกันสังคมมีประโยชน์ได้ใช้กรณีว่างงาน 62% ประกันสังคม คือ สวัสดิการเพื่อดูแลลูกจ้างในอนาคต เป็นระบบรัฐสวัสดิการ แต่มีบางคนที่เสนอ

ว่าเอาเงินประกันชราภาพเป็นเงินก้อนได้หรือไม่ ขอบอกว่า คิดสั้นมาก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนก่อนได้หรือไม่ ขอบอกว่า คิดสั้นมาก ต่อไปจะได้กินอะไร ในฐานะคนที่รับบำนาญเกษียณอายุยังมีเงินเดือนใช้ ซึ่งหากเกษียณต้องการเงินก้อนเอาไว้หว่านแล้วเขาคำนวณว่าอยู่ได้ 54 เดือน ถ้าถามหากรับมาครบ 54 เดือนเงินหมดไม่ตายจะกินอะไร ใครรู้ไหมว่า จะมีชีวิตอยู่กี่ปี แต่อย่างน้อยต้องคิดสัก 80 ปีก่อนหากไม่ตายจะกินใช้ชีวิตอยู่อย่างไรต้องคิดก่อน

ตอนนี้ต้องมาเรียกร้องประกันสังคมเป็นหลักสวัสดิการ ไปเรียกร้องนายจ้างได้ไหม ซึ่งต่อไปนี้จะเลิกจ้างเท่าไร นี่คือการจริงวิฤติของโลกจริงตอนนี้ มีการเลิกสหภาพแรงงานไปมากแล้วตอนนี้สหภาพแรงงานมีราว 3-4 แสนคน การเลือกตั้งประกันสังคมจะมีแต่คนของนายจ้างเข้าไป ด้วยอยู่ที่ความรู้และจิตสำนึก คน 11 ล้านคนมาเลือกตั้ง ทั้งที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีเพียง 3-4 แสนคน ชราภาพยังร่างในกฎหมายประกันสังคมไว้ที่ 15,000 บาท ตั้งแต่ปี 2533 แถมยังนำ 5 เดือนสุดท้าย 60 เดือนหารเฉลี่ยออกมา การรับเงินสุ่วิสัยประกันสังคม 62% ที่เราเรียกร้องให้เป็น 75% มีจำนวนกว่า 8 หมื่นคนที่ได้ไม่ถึงเดือนละ 5,000 บาท ซึ่งคนที่ไม่เห็นด้วยคือบอร์ดประกันสังคม ต้องคิดว่าหากมีคนว่างงานต้องจ่าย 75% ทำให้รัฐต้องเร่งรีบหางานให้ทำ ทุกวันนี้ นายจ้างก็จ่ายให้ 75 % อยู่

ประกันสังคมในยุโรปโดยเฉลี่ยเก็บสมทบประมาณ 20.90% หากเฉลี่ยโลกเก็บ 15.75% อเมริกา 13% เอเชีย 14% แอฟริกา 11% ประเทศไทย 5% เวลาแก้ปัญหาเราก็ไปต่อรองให้ลดลงอีก จริงแล้วควร

เสนอให้ใส่เพิ่มลงไปเพราะเงินได้แก่แรงงานจะกลัว
ทำไมตอนนี้ นายจ้างก็ลด ลูกจ้างก็ลดจะเอาสิทธิ
ประโยชน์เพิ่มได้อย่างไร



จากนั้นได้มีการแถลงข่าวร่วมกันโดยนายสา
วิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการสมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.)เป็นผู้แถลง ดังนี้

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.
2533 ประกาศใช้และได้มีการเก็บเงินสมทบจาก
คนงาน ผู้ประกอบการและรัฐบาลในอัตราส่วนที่
เท่ากัน แม้ว่าต่อมาภายหลังได้มีการแก้ไขกฎหมายทำ
ให้รัฐจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมใน
อัตราส่วนที่น้อยกว่าคนงานและผู้ประกอบการ แต่
การบริหารจัดการทั้งหมดก็อยู่ภายใต้รัฐบาล โดย
กระทรวงแรงงานมีอำนาจในการแต่งตั้ง
คณะกรรมการ (บอร์ด) ประกันสังคมรวมทั้ง
อนุกรรมการชุดต่าง ๆ โดยปราศจากการมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจของผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้า
กองทุนมากกว่ารัฐ จนถึงปัจจุบัน ตัวเลขอย่างไม่เป็น
ทางการ กองทุนประกันสังคมทั้ง 7 กองทุนมีเงิน
ประมาณ 2.3 ล้านล้านบาท จากผู้ประกันตนตาม
มาตรา 33 ประมาณ 12 ล้านคน มาตรา 39 ประมาณ 1.5
ล้านคน และมาตรา 40 ประมาณ 1.2 ล้านคน ที่จ่ายเงิน

สมทบให้กับกองทุนประกันสังคม ส่วนจำนวนเงิน
ทั้งหมดนั้นจะนำไปบริหารจัดการกันอย่างไร ลงทุน
ที่ไหน ใช้จ่ายกันอย่างไรแทบจะไม่มีใครทราบ หรือ
แม้กระทั่งข้าราชการนอกจากจ่ายในสัดส่วนที่น้อย
และยังค้างจ่ายตัวเลขที่แน่นอนเป็นจำนวนเท่าใด ก็
ไม่มีใครยืนยันตัวเลข จึงเกิดคำถามและข้อเรียกร้อง
ของผู้ประกันตนเสมอมา ประมวลได้ว่าต้องการให้
สำนักงานประกันสังคมบริหารงานอย่างโปร่งใส ให้
ผู้ประกันตนมีส่วนร่วม และต้องการให้สำนักงาน
ประกันสังคมมีผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ ให้องค์กรมี
สถานะเป็นอิสระปราศจากการครอบงำสั่งการจาก
รัฐบาล และนักการเมือง แต่เสียงเรียกร้องและ
ข้อเสนอไม่ได้รับการตอบสนองแต่อย่างใด

ความไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน ความล่าช้าและ
การบริหารจัดการที่ล้มเหลว ปรากฏชัดเจนจาก
สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสาย
พันธุ์ใหม่หรือ โควิด-19 ผู้ประกันตนที่ได้รับ
ผลกระทบจากการสั่งการของรัฐให้ปิดกิจการ การ
ประกาศให้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นเหตุ
สุดวิสัย หรือการปิดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนของ
ผู้ประกอบการเอง ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน
ต้องไปขอรับเงินเยียวยาแก้ปัญหาความเดือดร้อนจาก
กองทุนประกันสังคม ซึ่งจนถึงขณะนี้กว่า 4 เดือน
นับตั้งแต่การแพร่ระบาดมีคนงานผู้ประกันตน
จำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการช่วยเหลือเยียวยาด้วยเหตุ
ผลต่าง ๆ นานา เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์เก่า ไม่พร้อม
นายจ้างไม่แจ้งแสดงฐานะลูกจ้าง บุคลากรน้อย ซึ่ง
แตกต่างโดยสิ้นเชิงกับประชาชนทั่วไป เกษตรกร ที่

ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนใด ๆ แต่ได้รับการช่วยเหลือเยียวยาจากรัฐบาลอย่างทันท่วงที

โดยแท้จริงแล้ว เงินที่รวมอยู่ในกองทุนประกันสังคมล้วนเป็นเงินของผู้ประกันตนไม่ว่าสัดส่วนที่รัฐจ่ายสมทบก็มาจากภาษีของผู้ประกันตนและประชาชน สัดส่วนที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจ่ายสมทบถูกรวมอยู่ในต้นทุนราคาผลผลิต แต่การบริหารจัดการแม้ข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ และผู้ประกันตนต้องการกลับไม่ได้รับการตอบสนองต่อผู้ประกันตน ดังนั้น สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) จึงมีข้อเสนอต่อรัฐบาลและสำนักงานประกันสังคม ดังนี้



1. เปิดเผยข้อมูลสถานะทางการเงินของสำนักงานประกันสังคมทั้งหมดว่ามีจำนวนเท่าใด รัฐบาลยังค้างจ่ายเงินสมทบเท่าใด นำไปลงทุนที่ไหนบ้าง จำนวนเท่าใด เงินสำหรับการบริหารในอัตราร้อยละ 10 ของเงินประกันสังคมที่จัดเก็บได้ในแต่ละปี นำไปใช้จ่ายอะไรบ้าง

2. ดำเนินการให้มีสถานพยาบาล บุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุขเป็นของสำนักงานประกันสังคมเองทั้งในภูมิภาคต่าง ๆ และส่วนกลาง เพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนและการลงทุนในกิจการนี้ ยังสามารถหารายได้จากบุคคลภายนอกได้

3. ให้ผู้ประกันตนเข้าถึงแหล่งเงินของประกันสังคมในรูปแบบการฝาก การกู้ยืม เพื่อมาตรฐานการดำเนินชีวิตและการประกอบการสร้างอาชีพ โดยการจัดตั้ง “ธนาคารแรงงาน” ตามแนวคิดของรองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ

4. สำคัญที่สุดให้มีการปฏิรูปการบริหารจัดการสำนักงานประกันสังคมเสียใหม่ “ให้เป็นองค์กรอิสระ” ปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาล นักการเมืองและข้าราชการ มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ประกันตน ทั้งระดับนโยบาย โครงสร้างผู้บริหารและการบริหารจัดการ

ข้อเสนอในครั้งนี้เป็นข้อเสนอที่ตกผลึกและเสนอมาหลายครั้งในหลายสถานการณ์ แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองแต่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด -19 ทำให้เห็นถึงความไม่แน่นอน ไม่ชัดเจนความล่าช้าและการบริหารจัดการที่ล้มเหลว ปรากฏชัดเจน ด้วยเงื่อนไข สถานการณ์ ระยะเวลา จาก ปี 2533 จนถึงปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกันตนจะต้องร่วมกันผลักดันให้มีการปฏิรูประบบการประกันสังคมให้มีการพัฒนา ก้าวหน้า และ

ยั่งยืนเพื่อประโยชน์ของผู้ประกันตนเองทั้งในยาม
สถานการณ์ปกติและยามวิกฤต สมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และคณะกรรมการ
สมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) จะติดตาม

ตรวจสอบ และผลักดันอย่างเข้มข้นโดยคณะทำงานที่
จะจัดตั้งขึ้นจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทาง
ในการขับเคลื่อนต่อไป

รายงานพิเศษ 2

ผลพวงโควิด คนตกงานเพียบ ความรุนแรงในครอบครัวเพิ่ม

วาสนา ลำดี voicelabour

วันที่ 10 กรกฎาคม 2563 ได้มีเวทีอภิปรายรวมพลังสู่ทางเลือก-ทางรอดของทุกเพศภาพ Gender Co-Solutions EP.1 :วิกฤตและทางรอดของแรงงานหญิง VS. โควิด – 19 ณ ห้องประชุมกุ่มวิภา โรงแรมสวนดุสิตเพลส เขตดุสิต กทม. จัดโดย สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ อนุกรรมการกิจการ เด็ก เยาวชน สตรี และผู้มีความหลากหลายทางเพศ สภาผู้แทนราษฎร และInternational Republican Institute (IRI)



นางพุดทรีพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์ ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ กล่าวว่าประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบมีจำนวน 2

ใน 3 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ ทางโสมเนทได้ร่วมกับทางสถาบันวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบต่างๆในเมืองที่ได้รับผลกระทบ 400 คนช่วงเดือนเมษายน 2563 พบว่า เขาไม่มีงานทำ รายได้ลดลง และยึดเชื้อไปหลังโควิด ทั้งกลุ่มที่ผลิตสินค้าพื้นเมือง กลุ่มเย็บผ้า และหมอนวด อีกอย่างที่พบคือ รัฐอย่าคิดว่า แรงงานกลับบ้านต่างจังหวัด ซึ่งจริงแล้วมีเพียง 2% เท่านั้นที่กลับคืนถิ่น ตอนนี้สายป่านในการดำเนินชีวิตด้านการจะประกอบภาวะเศรษฐกิจครอบครัวอยู่ได้เพียง 3 เดือน ตอนนี้กำลังจะกระทบมากขึ้น และผลกระทบทางรายได้พบว่ามีปัญหาแม้แต่คนขับวิน คนทำงานบ้านก็ยังลดลง ช่างเสริมสวย กับหมอนวด ก็รายได้ลดลงแม้ว่าจะมีการเปิดให้มีการทำงานได้แล้วก็ตาม

ลูกจ้างทำงานบ้านเกือบร้อยเปอร์เซ็นต์เป็นแรงงานหญิง และสิ่งที่พบคือเด็กร้อน ซึ่งคนที่ทำงานกับต่างชาติ กลุ่มนี้นายจ้างจะให้หยุดเพราะกลัวนำโควิดไปติดกับคนที่บ้าน ทำให้คนงานขาด

รายได้อยู่ในภาวะเครียดมาก กลัวตกงาน คนทำงานพาร์ทไทม์ก็ให้หยุดงานยาว และก็พบว่า มีคนที่ต้องการถูกเลิกจ้างด้วย ลูกจ้างที่มีงานประจำก็ถูกลดเงินเดือน ลดวันทำงาน ต้องจำยอมไม่กล้าต่อรอง ขาดโอกาสในการหางานใหม่ เพราะไม่มีใครรับในช่วงสถานการณ์แบบนี้ ส่วนแรงงานข้ามชาติที่องค์กรเลิกจ้าง นายจ้างจ่ายเงินเดือนสุดท้ายแล้วให้ออกจากงาน ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานบ้านที่เป็นแรงงานข้ามชาติได้รับผลกระทบหลายคนกลับบ้านยังไม่ได้ เงินก็ไม่มีหรือมีก็เหลือน้อยเต็มที

การช่วยเหลือกันด้วยความเป็นองค์กรที่รวมกลุ่มกัน มีการช่วยกันในช่วงปิดเมือง คือ มีการช่วยเหลือด้านถุงยังชีพ มอเตอร์ไซค์รับจ้างได้เปิดโครงการตามสั่งตามส่ง เพื่อช่วยกลุ่มทำอาหารและขับวินมอเตอร์ไซค์และผู้บริโภคลให้อยู่ได้ เพื่อหาอาชีพในการทำงาน กลุ่มหมอนวดก็มีการชวนมาผลิตสินค้าจากสมุนไพรธรรมชาติ

มีการสื่อสารช่วงที่ลงทะเลเบียนให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่สามารถลงทะเลเบียนเองได้ เพื่อให้เข้าถึงสิทธิตรงนี้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเกษตรกร กลุ่มแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม ซึ่งจะช่วยในกลุ่มที่เป็นสมาชิก แน่นนอนต้องมีกลุ่มคนที่ตกหล่นแน่นอน

กรณีการฟื้นฟูที่มีการกู้เงินมานั้นแม้แรงงานนอกระบบจะเป็นกลุ่มแรกๆที่ได้รับผลกระทบ แต่กลุ่มนี้ก็จะกลับมาเป็นกลุ่มสุดท้าย และยังไม่มีโครงการในการที่จะฟื้นฟูด้วย ทั้งที่แรงงานนอกระบบที่ได้รับผลกระทบหนักอยู่ในเมือง และแรงงานนอกระบบเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวถึง 50 % ผลกระทบส่วน

ใหญ่จะเป็นผู้หญิงเพราะส่วนใหญ่ผู้หญิงดูแลลูกและครอบครัว

ข้อเสนอคือ อย่าทิ้งใครไว้ข้างหลัง ไม่ทำร้ายหรือซ้ำเติม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกระดับตั้งแต่ปฏิบัติการจนถึงการตัดสินใจในเชิงนโยบาย และคิดว่า รัฐต้องมีการดูแลแรงงานที่เป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวเป็นพิเศษว่าหรือไม่ และการที่จะมีการส่งเสริมเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ คนกรุงเทพฯไม่ได้รับการดูแล เป็นเพราะเราไม่ได้เลือกตั้งในพื้นที่ใช้หรือไม่ ตอนนี้ลำบากมาก ตอนนี้หมอนวดลำบากมากเรื่องที่พักอาศัยและที่ทำมาหากิน และการที่กล่าวถึงNew normal รัฐต้องส่งเสริมที่รัฐหรือไม่เพราะเป็นภาระสำหรับแรงงาน รัฐต้องส่งเสริมเรื่องการทำงาน ให้คนมีอาชีพ เรื่องศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน เงินอุดหนุนเด็กถ้วนหน้า พ่อแม่ตอนนี้ไม่มีเงินที่จะดูแล เด็กไม่มีพื้นที่ ในการเรียนรู้ช่วงที่แม่ต้องไปทำงาน ต้องกักขังลูกไว้ในห้องลำพัง ซึ่งรัฐควรมีการดูแล



นางอัมรินทร์ เจริญศักดิ์ รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) กล่าวว่า คสรท.และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้มีการรวบรวม ข้อมูลรับเรื่องราวร้องทุกข์มาตั้งแต่ 7 เมษายน 2563 ตอนนี้ขยายถึง 19

มิถุนายน 2563 วิกฤตครั้งนี้ทำให้แรงงานทุกกลุ่มได้รับผลกระทบอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานในภาคบริการในระบบการท่องเที่ยวที่หนักมาก สิ่งที่ได้รับผลกระทบคือ มีการปิดกิจการ เลิกจ้าง ให้หยุดงานจ่ายค่าจ้าง ซึ่งมีทั้งแจ้งและไม่แจ้งภาครัฐ

จากการรวบรวมมีการแบ่งพื้นที่การรับเรื่องราวร้องทุกข์ 14 เขต มีสำนักเขตรับเรื่องราวร้องทุกข์ และได้มีการนำเสนอข้อเรียกร้องต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแล้ว เช่น ได้เสนอให้ประกันสังคมจ่ายเงินให้กับผู้ประกันตนที่ถูกนายจ้างปิดงาน 75 % หากเป็นการใช้เหตุสุดวิสัย ซึ่งปัจจุบันประกันสังคมจ่าย 62% ก็ได้แต่ว่าที่เหลืออีก 13% รัฐบาลต้องจ่ายเพิ่มเข้ามาเพื่อให้เป็น 75% และวันนี้จำนวนมากยังไม่ได้สิทธิเนื่องจากนายจ้างไม่ยอมแจ้งปิดงานด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งในส่วนของกิจการโรงแรมก็ได้รับผลกระทบแต่ไม่ได้สิทธิตรงนี้เกิดการเลิกจ้างว่างงานจำนวนมาก แม้ว่ารัฐบาลจะมีการหาเสียงเสนอนโยบายด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคมไว้ จนถึงปัจจุบันยังไม่ได้ทำตามนโยบายที่หาเสียงไว้ และยังมากระทบจากโควิดยังไม่มีการดูแลแรงงานซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่

ปัญหาใหญ่คือ การเลิกจ้างคนที่ต้อง ที่ได้มีการร้องเรียนมา 30 กว่าคน การที่จะช่วยกลุ่มเปราะบางต้องดูแลมากกว่าคนปกติ ด้วยมีทั้งกลุ่มแม่เลี้ยงเดี่ยว คนท้องแก่ และคนพิการด้วย ซึ่งก็ต้องมีการร้องไปในหลายที่ทั้งกระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์(พม.) ฯลฯ เพื่อให้มีการช่วยเหลือแบบเต็มรูปแบบ วันนี้กระทรวงแรงงานยังไม่ได้ให้คำตอบต่อการแก้ไข

ปัญหา ซึ่งมีทั้งคนพิการและคนที่ท้อง ซึ่งให้คนที่ท้องเดินทางไปรับเงิน พม.จังหวัดเพื่อได้รับเงิน 2 พันบาท ซึ่งคนท้องแก่คงลำบาก

ในช่วงโควิด คสท. และสรส. ได้มีข้อเสนอ 2020 มี 10 กว่าข้อ ทั้งมีเรื่องโควิดว่า การลาออกเท่ากับการเลิกจ้าง ตอนนี้นายจ้างจะให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกมากกว่าการเลิกจ้างทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิกรณีว่างงาน และการเลิกจ้างช่วงนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งมีจำนวนมากที่เสี่ยงกฎหมาย ในเรื่องความเดือดร้อนทุกคนเท่ากัน จึงควรได้สิทธิเยียวยา 5,000 บาทต่อเดือนด้วย และให้ได้รับสิทธิว่างงานกรณีจากการเลิกจ้าง แม้ว่าจะเป็นการเซ็นลาออกเนื่องจากการถูกกระทำก็ต้องเขียนใบลาออกและขอให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิในระบบประกันสังคม เช่น เดียวกัน เพราะเขาคือ ผู้ประกันตนเช่นกัน



นางสาวชนพร วิจันทร์ ประธานกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี กล่าวว่า ช่วงโควิดทำให้เป็นตัวเร่งให้สถานการณ์ต่างๆมีผลกระทบเพิ่มมากขึ้น สังคมและวัฒนธรรม ที่ครอบงำทำให้เกิดปัญหาการแก้ไขไม่ตรงจุด โครงสร้างทางการเมืองแบบชายเป็นใหญ่

ก็เป็นประเด็นในระดับนโยบาย และการที่ไม่มีผู้หญิงในคณะกรรมการไตรภาคี ชุดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทำให้นโยบายที่ออกมาดูแลไม่มีมิติหญิง ชาย ความแตกต่างในการดูแล นโยบายไม่มีผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมกำหนดจึงจะเห็นถึงปัญหาแก้ไขไม่ตรงจุด เพราะปัญหาของผู้หญิงแตกต่างกับผู้ใช้ความเดือดร้อนของแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ตกงานจึงเดือดร้อนหนักกว่า และรัฐเองก็ไม่มีกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้หญิงอย่างจริงจังอย่างที่แท้จริง เช่น พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ก็ยังไม่มีแก้ไข รวมถึงการแต่งกายที่ไม่สอดคล้องกับเพศที่หลากหลาย ตอนนี้ก็มีกฎหมายคู่ชีวิต และกฎหมายต้องมีเหตุและผลด้วยอย่างที่มีการสื่อสารเรื่องความรุนแรงที่เกิดขึ้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็มีปัญหามาก ในการคุ้มครองแรงงาน ไม่มีการดูแลตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง อยากให้กระทรวงแรงงานมีการตรวจสอบการใช้เหตุสุดวิสัยเพราะโควิด ที่ลดย่ำแรงงาน และให้แรงงานไปปรับสิทธิประกันสังคม 62% หด ทั้งที่จริงแล้วนายจ้างไม่ได้มีผลกระทบจริงก็แอบมาใช้ตรงนี้ด้วย

ปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและสตรีก็ไม่ชัดเจนมากขึ้นในช่วงโควิด-19ในครอบครัวแรงงาน ซึ่งรัฐมีแต่การเยียวยาเหตุเกิดแล้วเยียวยา แต่รัฐควรมีกฎกติกาในการที่จะป้องกันคุ้มครอง การออกนโยบายมาตรการเยียวยา แรกๆเยียวยา และระยะฟื้นฟูต้องทำให้มีการจ้างงาน ต้องทำให้คนมีงานทำที่ยั่งยืน แต่ว่า โครงการที่มีการเสนอเพื่อการฟื้นฟูกับเป็นเรื่องโครงสร้าง สร้างถนนหนทาง ขุดบ่อ ขุดหกลอง ส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งแผนฟื้นฟูต่างๆยังไม่

มีแผนชัดเจน ต้องมีการปรับอย่างไร และการขาดกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญเรื่องอาชีพ การส่งเสริมจะให้เป็นอย่างไร อาชีพที่หายไป และอาชีพที่ยั่งยืนในอนาคตคืออะไรจะได้มีการส่งเสริมมากขึ้น

กรณีการเลิกจ้างด้วยเหตุตั้งครรภ์ แต่การเลิกจ้างเขาไม่ได้อ้างเรื่องเพราะตั้งครรภ์ แต่ต้องดูกันที่เจตนา เรื่องศูนย์เลี้ยงเด็กก็เป็นปัญหา ที่เป็นศูนย์เลี้ยงเด็กในชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล แรงงานข้ามชาติที่มีครอบครัวมีเด็กต้องใช้สิทธินี้ได้ด้วย ไม่ใช่มองว่าเด็กข้ามชาติจะมาแย่งทรัพยากรในชุมชนทั้งที่เราต้องการแรงงานพ่อแม่เขา และเขาก็อาจเป็นแรงงานให้ประเทศเราในอนาคตด้วย แม้รัฐบาลว่าประชากรน้อยลงคนสูงอายุมากขึ้น ตรงนี้แม้จะอยากมีลูกกันแต่การมีลูกหนึ่งคนต้องมีค่าใช้จ่ายสูงมาก จึงไม่กล้าที่จะตั้งครรภ์ และตอนนี้ผู้หญิงก็ตัดสินใจที่จะเป็นโสดมากขึ้นด้วย



นางสาววรรณวิภา ไม่นาน สส.พรรคก้าวไกล ในถาการณ์โควิดนี้จะแก้ไขปัญหาผู้หญิงอย่างไร ... กฎหมายที่มีช่องว่างเรื่องเพศ กล่าวว่า ปัจจุบันเรากำลังที่จะเดินเข้าสู่สังคมสูงวัย แต่เราก็มีการเกิดของ

เด็กน้อยมากด้วยมุมมองว่า การมีลูกคือการเพิ่มภาระให้พ่อแม่ ด้วยการเลี้ยงดูต้องใช้เงินจำนวนมาก และการเรียนการศึกษาก็ไม่ได้ฟรีจริงมีค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายจำนวนมาก และช่วงสถานการณ์โควิดรัฐบาลก็แก้ไขปัญหาคส่วนหนึ่ง ทั้งงบเงินกูและงบเยียวยาพบว่าแรงงานในระบบไม่ได้รับแม้แต่บาทเดียว แต่ต้องใช้หนี้ร่วมกันเพราะเป็นงบที่กู้ของคนทั้งประเทศ แต่ภาระไปตกอยู่ที่ประกันสังคม และประชาชนทั่วไปเองก็ยังไม่ได้รับการเยียวยาอีกทั่วหน้า ซึ่งยังมีคนที่ตกหล่นอีกจำนวนมากของผู้สูงวัยด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในต่างจังหวัด การแก้ไขปัญหาด้านกฎหมายปัจจุบันก็ไม่ได้มีความสอดคล้องต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ขณะนี้พรรคก้าวไกลได้เสนอแก้พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานซึ่งอยู่ระหว่างการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งอยู่ในเว็บไซต์ของสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวกับวันทำงาน และเพิ่มวันลาคลอดที่มีการเรียกร้องกันมาให้เป็น 180 วัน ขอให้ช่วยกันแสดงความคิดเห็น แม้จะเป็นฝ่ายค้าน แม้ว่านโยบายจะไม่สามารถปฏิบัติได้ทันทีแต่ก็ก็จะใช้ช่องทางเช่นการเสนอพ.ร.บ.หรือตั้งกระทู้ถามญัตติต่างๆ เข้าสู่สภาตอนนี้ร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอยู่ระหว่างการรับฟังความคิดเห็น

อีกประเด็นคือ เรื่องการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ซึ่งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบเพราะว่าไม่เห็นเรื่องสิทธิการคุ้มครองที่ดีพอในระบบประกันสังคม ที่การรักษาพยาบาลก็ไม่ได้ต่างกับการใช้สิทธิ 30 บาทรักษาจึงไม่มีแรงจูงใจที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม ต้องคิดว่าจะทำอย่างไรให้แรงงานนอกระบบกลับเข้าสู่ระบบ จะมีการอัด

งบประมาณเข้าไปเพื่อให้เขาเข้าถึงสวัสดิการ เช่นเดียวกับผู้ประกันตนมาตรา 33 ให้ได้ทำไมถึงจะมีการส่งเสริมให้คนเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพื่อให้คนทุกคนมีระบบสวัสดิการ ส่วนกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการคุ้มครองต้องช่วยกันในการแก้ไขทั้งรัฐบาลฝ่ายค้าน และการมีส่วนร่วมของแรงงาน ซึ่งใช้มานานแล้วไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวเจรจาต่อรอง เพราะยังไม่มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO)ฉบับที่ 87 และ98 ทำให้แรงงานนอกระบบไม่สามารถใช้สิทธิการรวมตัวเจรจาต่อรองได้

ทั้งนี้อยากเห็นรัฐสวัสดิการทั่วหน้า อย่างเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดถ้วนหน้า



นางสาวธนิศานต์ พรพงษ์โรจน์ สส.พรรคพลังประชารัฐ เขตบางซื่อ-ดุสิต กทม. กล่าวว่า จากการที่ลงพื้นที่ได้พบว่า มีปัญหาปากท้องเศรษฐกิจ ไม่มีงานทำ หาบเร่แผงลอย ออกมาค้าขายไม่ได้ หมนวด ทำมาหากินไม่ได้ ยังมีประเด็นสังคมที่คนไม่มีผ้าปิดจมูกรู้สึกไม่ปลอดภัยที่จะออกมา และมีประเด็นสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตของเขาทั้งในและนอกบ้าน

ขอกล่าวถึงงบประมาณของรัฐควรมีการเน้นเรื่องผู้หญิงโดยเฉพาะทั้งด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม เพราะมีปัญหาและช่วงที่เกิดโควิดมีความรุนแรงในครอบครัวสูงขึ้น ด้วยคนเรายู่บ้านมากขึ้น ซึ่งได้ข้อมูลจากศูนย์พึ่งได้กระทรวงสาธารณสุข ตัวเลขที่เพิ่มขึ้น จากการที่โดนทำร้าย 90%เป็นผู้หญิง ซึ่งก็มีบางกรณีที่ไม่ได้แจ้งดำเนินการทางกฎหมาย เข้าสู่กระบวนการสืบค้นเพื่อดูแล ประกอบกับสังคมไทยที่ผู้ชายเป็นใหญ่ มีความอายที่จะมาสื่อสารเรื่องเหล่านี้ กรณีที่โดนพ่อทำร้ายและโดนข่มขืน เป็นผลกระทบมาต่อเนื่องจากที่มีการปิดเมือง มีปัญหาเหล่านี้เพิ่มขึ้น ประเด็นคำถามคือจะอย่างไรที่จะช่วยให้แรงงานหญิงที่ว่างงานสามารถมีรายได้ในการดูแลตัวเอง ดูแลครอบครัวได้โดยไม่เครียด และไม่ก่อให้เกิดความรุนแรงในครอบครัว ประกอบด้วยลูกๆไม่สามารถไปเรียนได้ ต้องมีการดูแลเด็กที่จะเป็นอนาคตของชาติต่อไปจะอย่างไร ในฐานะสส.เขตเท่าที่ทำได้ นอกจากพ่นยา และหมอเพื่อลงพื้นที่ไปให้ความรู้ว่าจะดูแลกันอย่างไรดูแลครอบครัว ชุมชนคนรอบข้างให้ปลอดภัย และการที่จะสร้างสังคมแบบใหม่ ซึ่งเชื่อว่าปัญหาโควิดหลังจากนี้ไปอาจเจอปัญหาอาชญากรรม ซึ่งมีการเข้าไปปรับฟังปัญหา และมีการอบรมทำเพจออนไลน์เพื่อให้เขาสามารถที่จะมีการขายของออนไลน์ ของดีชุมชน ทำงานออนไลน์ได้ด้วย

แม้ว่าจะไม่มีปัญหาโควิด แต่ก็จะมีปัญหาเรื่องของการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีใหม่ที่เข้ามากระทบต่ออาชีพอยู่เช่นกัน จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อที่จะให้มีงานทำ ต้องมีการปรับเรื่องศักยภาพเพื่อ

การมีงานทำช่วงวิกฤติโควิดผู้หญิงทำงานมากขึ้น อย่างงานบ้านก็ต้องทำแต่ไม่ได้ค่าจ้าง และผู้หญิงที่เข้ามาเป็นกระบอกเสียงในรัฐสภา ระบบโควต้า เราก็อยากได้เพราะเสียงส่วนใหญ่ในสภาเป็นเสียงของผู้ชาย เมื่อเข้ามาทำงานการเมืองก็ต้องเข้มแข็งในการกล้าที่จะขึ้น และอยากให้มีผู้หญิงเข้ามาทำงานการเมืองจำนวนมากขึ้น



นายธานี ศิริสัน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า ประเด็นเพศในสถานที่ทำงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มีระบุไว้ในมาตรา 15 ซึ่งมีการกำหนดเรื่องความเท่าเทียม เช่นให้นายจ้าง กำหนดการจ้างงานลูกจ้างชาย และหญิงโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งแน่นอนอาจมีการละเมิดบ้าง ซึ่งการตรวจสอบภาครัฐไม่สามารถจะตรวจสอบได้หมดร้อยเปอร์เซ็นต์ และต้องมีการแจ้งเข้ามาจึงจะทราบว่า มีการละเมิดสิทธิแรงงานหญิง หรือมีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้น ซึ่งต้องลงไปตรวจสอบทุกอาทิตย์ได้เข้าไปดูแลกระทรวงแรงงาน มีการส่งเสริมเรื่องความเท่าเทียมทางเพศตอนนี้ก็มีผู้หญิงในตำแหน่งบริหารจำนวนมากเกือบครึ่งหนึ่ง และยังส่งเสริมมุม

นมแม่ ให้สถานประกอบการ ด้วยมองว่า เด็กแรกเกิด มาต้องการนมแม่ ซึ่งส่งเสริมผ่านทางนายจ้าง ซึ่งแต่ละปีก็มีจำนวนมากที่เข้าร่วมโครงการ และมีการส่งเสริมเรื่องศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ และมีส่งเสริมในสถานก่อสร้างด้วย และมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้หญิงในสถานประกอบการ เป็นที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบการ ด้วยผู้หญิงเวลามีปัญหาก็ต้องการปรึกษาผู้หญิงด้วยกัน มากกว่าผู้ชาย หรือฝ่ายบุคคล ซึ่งกรณีคำถามว่า ผู้หญิงเข้ามาเป็นกรรมการไต่ทาคีน้อย ก็ต้องบอกว่าให้มีผู้หญิงเข้ามาเป็นผู้นำแรงงานให้มากๆ เพื่อจะได้เข้ามามีส่วนตรงนี้ และกรณีที่ผู้หญิงยุคใหม่ไม่มีครอบครัว ด้วยผู้หญิงมีการทำงานทางสังคมมากขึ้น จึงไม่มีเวลาเพียงพอในการมีครอบครัวซึ่งก็น่าชื่นชม

การจะแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2541 มาตรา 16 ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการแก้ไขกฎหมายก่อน ข้าราชการเองไม่ได้ ซึ่งอย่างกรณีเหตุสุตวิสัยประกันสังคมกรณี 62% เป็นการเสนอเร่งด่วนโดยสำนักงานประกันสังคม (สปส.) ต้องการที่จะช่วยเหลือผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบจากโควิด จึงออกเป็นกฎกระทรวง แต่ไม่ได้ผ่านการพิจารณาพิจารณาเหมือนกฎกระทรวงฉบับอื่นๆ อยากบอกว่า ข้าราชการจะทำงานฝ่ายเดียวไม่ได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากภาคประชาชน และภาคประชาสังคมด้วย สิ่งที่จะทำงานร่วมกันได้ กรมสวัสดิการ มั่นใจว่าจะทำงานเพื่อผู้ใช้แรงงาน แต่บทบาทอยู่แต่ละสถานะแต่ละคนก็ทำงานตามหน้าที่

สถิติแรงงาน

ตารางสถิติ จำนวนผู้ประกันตนภาคบังคับมาตรา 33 รายเดือนตั้งแต่ปี 2554-เดือนมิถุนายน 2563

กองทุนประกันสังคม
จำนวนผู้ประกันตนภาคบังคับ (มาตรา 33) ปี 2554-2563

หน่วย : คน

เดือน / ปี	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563
ม.ค.	8,925,245	8,994,501	9,401,055	9,753,663	10,004,515	10,314,551	10,460,594	10,791,655	11,444,485	11,650,226
ก.พ.	8,970,704	9,012,280	9,465,388	9,783,559	10,057,328	10,348,753	10,509,866	10,858,657	11,502,863	11,692,429
มี.ค.	9,017,797	9,036,872	9,497,576	9,791,644	10,074,677	10,365,424	10,542,660	10,913,304	11,557,682	11,730,351
เม.ย.	9,019,343	9,055,518	9,516,104	9,794,974	10,058,715	10,338,067	10,523,934	10,941,422	11,515,746	11,520,407
พ.ค.	8,978,298	9,097,331	9,529,202	9,791,769	10,066,532	10,347,954	10,543,612	11,365,815	11,540,945	11,391,965
มิ.ย.	9,014,320	9,187,828	9,600,371	9,856,171	10,118,561	10,377,038	10,601,371	11,456,384	11,590,381	11,295,514
ก.ค.	9,057,785	9,265,175	9,653,813	9,890,353	10,176,391	10,389,934	10,653,972	11,475,042	11,629,684	
ส.ค.	9,096,089	9,296,577	9,675,824	9,878,006	10,188,797	10,385,238	10,692,454	11,537,041	11,679,220	
ก.ย.	9,146,756	9,365,702	9,730,849	9,946,202	10,234,349	10,435,407	10,733,498	11,586,458	11,687,597	
ต.ค.	9,162,178	9,395,282	9,764,063	9,988,134	10,266,653	10,439,864	10,695,748	11,512,272	11,622,267	
พ.ย.	9,126,797	9,428,612	9,752,823	9,986,298	10,363,495	10,477,172	10,781,241	11,568,401	11,694,184	
ธ.ค.	9,054,535	9,425,478	9,781,101	10,029,777	10,391,761	10,511,821	10,840,579	11,599,338	11,686,393	

ที่มา : สำนักเงินสมทบ สำนักงานประกันสังคม

โดย : กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

จำนวนผู้ประกันตน มาตรา 33.มาตรา 39 และมาตรา 40
ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม



สรุปข่าวแรงงาน

แรงงานภาคโรงแรมและบริการ เสนอกระทรวง เยียวยา-รักษางาน พร้อมส่งเสริมไทยเที่ยวไทย

เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2563 ภาคีสังคมแรงงานผู้วิกฤตโควิด นำโดย นายมานิตย์ พรหมการีย์กุล ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย นายวิจิตร ดาสันทัต ประธานสหพันธ์แรงงานธุรกิจโรงแรมและบริการ จ.ภูเก็ต ร่วมกับมัคคุเทศก์ ได้เข้าพบปลัดกระทรวงแรงงาน นายสุทธิ สุโกศล เพื่อยื่นข้อเสนอ และร่วมแลกเปลี่ยนสถานการณ์แรงงานภาคบริการ ซึ่งนางสาวอำพันธ์ ชูวิทย์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง มาร่วมรับข้อเสนอและร่วมแลกเปลี่ยนในครั้งนี้



นายวิจิตร ดาสันทัต ประธานสหพันธ์ธุรกิจโรงแรมและบริการ จ.ภูเก็ต ได้ยื่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงแรงงานเรื่อง การฟื้นฟูแรงงานภาคการท่องเที่ยว ดังนี้

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา การท่องเที่ยวไทย ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง สร้างรายได้คิดเป็น

22% ของ GDP ประเทศ การท่องเที่ยวเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญ มีการจ้างงานประมาณ 6 ล้านคน แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีหลายกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุดคือ แรงงานในกิจการโรงแรมและกิจการการขนส่ง แรงงานแทบทั้งหมดต้องหยุดงานตั้งแต่โควิดเริ่มระบาด ปัจจุบันแม้สถานการณ์จะดีขึ้นมาก แต่ธุรกิจการท่องเที่ยวยังเปิดบริการเพียงบางส่วน แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้กลับมาทำงาน ขณะที่การช่วยเหลือเยียวยาระยะแรกก็สิ้นสุดลงแล้ว จึงกำลังเดือดร้อนอย่างหนัก ไม่มีเงินเลี้ยงชีพ

ผู้ใช้แรงงานภาคการท่องเที่ยวในกิจการโรงแรม การขนส่งทางอากาศและมัคคุเทศก์ ได้ปรึกษาหารือกันถึงปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า และมีข้อเสนอเพื่อปรึกษาหารือกับกระทรวงแรงงาน เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการขาดรายได้และไม่มีเงินเลี้ยงชีพ

เนื่องจากมาตรการช่วยเหลือกรณีประกันว่างงานจากเหตุสุดวิสัย 62% เป็นเวลา 3 เดือน ได้สิ้นสุดลงแล้ว แต่ผู้ใช้แรงงานยังไม่ได้กลับเข้าทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โดยไม่มีความชัดเจนจากนายจ้างว่าจะจ้างงานต่อหรือไม่

ข้อเสนอ ให้อายายเวลาการช่วยเหลือเยียวยา

ลูกจ้างและรักษาการจ้างงานโดยมีเงื่อนไข กล่าวคือ จัดให้มีคณะกรรมการทำการตรวจสอบกลั่นกรอง

ศักยภาพทางการเงินของสถานประกอบการ และกำหนดแนวปฏิบัติต่อลูกจ้างตามศักยภาพทางการเงินดังนี้

(1.) กรณีสถานประกอบการที่ยังมีศักยภาพและจะดำเนินธุรกิจต่อ แต่ยังไม่ได้เปิดบริการตอนนี้ ต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2.) กรณีสถานประกอบการที่จะลดขนาดกิจการหรือปิดกิจการ ต้องการเลิกจ้างบางส่วนหรือทั้งหมด ต้องจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้างให้ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3.) กรณีสถานประกอบการที่ประสงค์จะดำเนินกิจการต่อแต่มีปัญหาทางการเงิน ภาครัฐต้องให้ความช่วยเหลือโดยขยายเวลาการช่วยเหลือเยียวยา ลูกจ้างหรือสมทบการจ่ายค่าจ้าง โดยใช้งบประมาณจากกระทรวงการคลัง และต้องกำหนดเงื่อนไขว่านายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้าง

2. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีการละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวนมากโดยอ้างเหตุจากโควิด เช่น การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ การไม่จ่ายค่าจ้าง/ค่าชดเชยตามกฎหมาย การบังคับให้เซ็นเอกสารลาออก/ลดสวัสดิการ เหล่านี้ทางฝ่ายลูกจ้างอยู่ในภาวะจำยอม และไม่มีกำลังทรัพย์ที่จะดำเนินการทางกฎหมาย

ข้อเสนอ ขอปรึกษาหารือว่า ทำอย่างไรจึงจะบังคับใช้กฎหมายได้โดยไม่เป็นภาระต่อลูกจ้าง

1. ปัญหาการว่างงาน

ข้อเสนอ

1) พัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ การขายของออนไลน์ ฯลฯ รวมทั้งพัฒนาบทบาทเชิงรุกของหน่วยงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กว้างขวาง จัดบริการที่เข้าถึงได้ง่ายและอุดหนุนด้านการเงิน

2) ส่งเสริมการท่องเที่ยวในประเทศ “ไทยเที่ยวไทย”

3) พัฒนาระบบการจัดหางาน โดยนำเทคโนโลยีมาช่วย

4) พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อแก้ปัญหาการหางานใหม่โดยไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา

5) สินเชื่อที่เข้าถึงได้ง่าย สำหรับคนที่ไม่มียินทรัพย์ค้ำประกัน เพื่อนำมาลงทุนทำธุรกิจขนาดเล็กโดยช่วยประสานนโยบายกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

2. ปัญหานี้สินค้างชำระ จากการซื้อ รถบ้าน ฯลฯ

ข้อเสนอ ขยายเวลาการพักชำระหนี้ อย่างน้อยถึงสิ้นปี 2563 โดยช่วยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

สหภาพรถไฟ-รถไฟฟ้า จี้เปิดเดินรถไฟฟ้าสายสีแดง

วันที่ 21 กรกฎาคม 2563 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) และ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟ (สร.รฟฟ.) ได้ร่วมกันแถลงข่าว “ จุดยืน สร.รฟท. และ สร.รฟฟ. ต่อประเด็น ” การเดินรถไฟในโครงการระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน (สายสีแดง) ”



นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานสหภาพแรงงานสร.รฟท. ได้แถลงว่า จากที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยให้ความสำคัญกับการลงทุนที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดพลังงาน การลดต้นทุนการขนส่ง และการลดปัญหามลพิษ จึงได้มีการพิจารณาการลงทุนด้านการขนส่งทางระบบราง โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2550 อนุมัติโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน (สายสีแดง) ช่วงรังสิต – บางซื่อ – คลิ่งชัน ประกอบด้วยช่วงบางซื่อ – รังสิต ระยะทางประมาณ 26 กม. และ ช่วงบางซื่อ – คลิ่งชัน ระยะทางประมาณ 15 กม. โดยรัฐบาลเป็นผู้รับภาระการลงทุนในส่วนโครงสร้างพื้นฐานทั้งหมด รูปแบบของโครงการเป็นระบบขนส่งมวลชนทางรางในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีการเดินรถของการรถไฟแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน ได้แก่ ขบวนรถไฟทางไกล รถชาน

เมือง และรถสินค้า ที่ลากจูงด้วยหัวรถจักรดีเซล เดินรถร่วมกับระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน โดยติดตั้งระบบการป้องกันขบวนรถอัตโนมัติ (Automatic Train Protection – ATP) เพิ่มเติมเพื่อให้ขบวนรถทั้งสองระบบเดินรถร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย เพื่อป้องกันผู้โดยสารเข้าสู่โครงข่ายระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนของการรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟม.) หรือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) โดยมีสถานีหลักคือ สถานีกลางบางซื่อ โดยใช้งบประมาณในการก่อสร้างรวมทั้งหมด 99,840.40 ล้านบาท เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2552 มีกำหนดเปิดให้บริการในช่วงปลาย พ.ศ. 2564 หรืออย่างช้าต้น พ.ศ. 2565

โครงการนี้ยังมีส่วนต่อขยายที่ออกแบบเพื่อทดแทนระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนเดิม ที่มีแผนก่อสร้างส่วนต่อขยายออกไปถึง ธรรมศาสตร์รังสิต-บ้านภาชี / บางซื่อ-หัวลำโพง-มหาชัย-ปากท่อ/ คลิ่งชัน-ศาลายา-นครปฐม / บางซื่อ-พญาไท-หัวหมาก-ฉะเชิงเทรา และยังเป็นโครงการเสริมเพื่อยกระดับทางรถไฟปัจจุบันจากทางเดี่ยวเป็นทางคู่ ซึ่งเป็นการยกระดับทางรถไฟทั่วประเทศครั้งใหญ่ อ้างอิงตามแผนแม่บทโครงการระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน โดยในระยะแรกของโครงการทางคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ได้มีมติ “กำหนดให้เอกชนร่วมลงทุนและเป็นผู้ให้บริการรถไฟฟ้าสายสีแดงและ

ARL แทนการให้ รฟท. เป็นผู้ดำเนินการเอง เพื่อลดภาระการลงทุนของภาครัฐในภาพรวม”

จากมติดังกล่าว สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) และ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟฟ้ (สร.รฟฟ.) ได้เข้าพบอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม (นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ) เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2560 เพื่อเสนอให้รัฐบาลมอบให้การรถไฟฯ เป็นผู้บริหารงานโครงการรถไฟฟ้สายสีแดง ซึ่งการรถไฟฯ มีบริษัทลูกคือบริษัทรถไฟฟ้ รฟท. จำกัด (รฟฟท.) ซึ่งมีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติการเดินรถและซ่อมบำรุงรถไฟฟ้ (แอร์พอร์ตเรลลิงก์) และเพื่อที่จะให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีการต่อ ยอดองค์ความรู้เรื่องรถไฟฟ้สู่ภายในการรถไฟฯ ได้ในอนาคต ซึ่ง คนร. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 “เห็นชอบในหลักการเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการโครงการระบบรถไฟฟ้ชานเมือง (สายสีแดง) โดยให้ รฟท. จัดตั้งบริษัทลูกเพื่อเดินรถและซ่อมบำรุง (Operation & Maintenance) และให้จัดตั้งบริษัทลูกเพื่อบริหารสินทรัพย์ของ รฟท. โดยหากผลการดำเนินงานของบริษัทลูกไม่เป็นไปตามแผนที่คาดการณ์ไว้ รวมทั้งไม่สามารถปฏิบัติตามตัวชี้วัดได้ในระยะเวลา 5 ปี การรถไฟฯ จะต้องดำเนินการคัดเลือกบริษัทเอกชนอื่นมาให้บริการเดินรถแทนโดยเร็วต่อไป

จากกรณีที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2561 อนุมัติโครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อมสามสนามบิน โดยมอบสิทธิโครงการแอร์พอร์ต เรลลิงก์ ให้เอกชนที่ได้รับการคัดเลือกร่วมลงทุน (CPH) ซึ่งจะเริ่มดำเนินโครงการดังกล่าวเมื่อเอกชนชำระค่าสิทธิภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ลงนามในสัญญาร่วมลงทุนของโครงการรถไฟความเร็วสูงฯ และหลังจากนั้นบริษัท รถไฟฟ้า รฟท. จำกัด (รฟฟท.) จะหมดสภาพการเป็นผู้ดำเนินงานบริหารแอร์พอร์ตเรลลิงก์ การรถไฟฯ ได้นำเสนอต่อ กระทรวงคมนาคมขอความเห็นชอบในการจัดตั้งบริษัทลูกเพื่อเป็นผู้บริหารจัดการธุรกิจรถไฟฟ้ภายใต้โครงการระบบรถไฟฟ้ชานเมือง (สายสีแดง) โดยใช้แนวทางการจัดตั้งหน่วยธุรกิจขึ้นภายใต้บริษัท รฟฟท. ให้เป็นผู้เดินรถไฟฟ้ในโครงการฯ ซึ่งสามารถส่งต่อความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติการเดินรถและซ่อมบำรุงรถไฟฟ้ ให้มีการถ่ายทอดและต่อยอดภายในการรถไฟฯ ได้ และยังเป็นการช่วยลดภาระในด้านการจ้างพนักงานใหม่และการปลดพนักงานเก่าออกบางส่วน ทั้งนี้ คนร. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2562

“เห็นชอบการเพิ่มพันธกิจให้แก่บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด (รฟฟท.) ให้เป็นผู้เดินรถและซ่อมบำรุงรถไฟฟ้สายสีแดง ตามที่กระทรวงคมนาคมเสนอ ซึ่งจะเป็นการใช้ประโยชน์จาก

ทรัพยากรและบุคลากรของ รฟพท. ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เนื่องจาก รฟพท. มีประสบการณ์ในการเดินรถและซ่อมบำรุงโครงการ ARL โดยให้ปรับปรุงแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการหารายได้และทำกำไร และให้กระทรวงคมนาคมแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินโครงการรถไฟฟ้าสายสีแดงและ รฟพท. ให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานเทียบเท่าเอกชน เป็นไปตามแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดที่กำหนดโดยไม่เป็นภาระของภาครัฐในอนาคต ”

จากกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ ได้มีนโยบายเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มพันธกิจให้แก่บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด (รฟพท.) ให้เป็นผู้เดินรถและซ่อมบำรุงรถไฟฟ้าสายสีแดง เป็นการเปิดทางให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุน (PPP) โดยอ้างว่าเพื่อการลดความเสี่ยงภาครัฐในการลงทุน ลดภาระหนี้สิน ร.ฟ.ท. จากการบริหารจัดการและด้วยสาเหตุที่เกิดปัญหาการก่อสร้างโครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง (สายสีแดง) ช่วง บางซื่อ – รังสิต ค่าใช้จ่ายจำเป็นต้องขยายระยะเวลาก่อสร้างออกไป ส่งผลกระทบต่อการเปิดให้บริการในเดือน มกราคม 2564 ต้องเลื่อนออกไปด้วย ซึ่งข้อเท็จจริงความคืบหน้าของโครงการ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2563 นั้น สัญญา (สถานีกลางบางซื่อ) คืบหน้าร้อยละ 99.80 (ค่าเช่า 0.20%) งานสัญญาที่ 3 (งานระบบ) แผนงาน 100%

ผลงาน 83.72% แยกเป็นสัญญาที่ 3A (บางซื่อ-รังสิต) แผนงาน 100% ผลงาน 85.12% สัญญาที่ 3B (บางซื่อ-ตลิ่งชัน) แผนงาน 100% ผลงาน 76.82% ซึ่งส่วนใหญ่เหลืองานระบบไฟฟ้าและอาณัติสัญญาณสำหรับรองรับรถไฟทางไกล

ที่ประชุมคณะกรรมการรถไฟฟ้า(บอร์ด) เมื่อวันที่ 16 ก.ค.63 ได้เห็นชอบผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการเดินรถโครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง (สายสีแดง) ระหว่าง การรถไฟฟ้า ดำเนินการ กับการให้เอกชนร่วมลงทุน (PPP) ซึ่งทาง สร.รฟท. และ สร.รฟฟ. ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุน (PPP) ในการบริหารจัดการเดินรถโครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง(สายสีแดง) เนื่องจากเป็นโครงการที่มีความแตกต่างในเชิงบริบทกับโครงการอื่นๆเนื่องจากการลงทุน จัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดแล้วโดยรัฐผ่านทางการเงินกู้จาก JICA ด้วยอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ(ร้อยละ 0.3) ระยะยาว 20 ปี

ดังนั้นจึงไม่มีความต้องการด้านประสิทธิภาพในการลงทุนและจัดหาของเอกชน และความต้องการในการลดความเสี่ยงจากความล่าช้าของรัฐ ดังเช่นในกรณีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆจากการวิเคราะห์ โครงการพบว่าโครงการนี้มีโอกาstkู้มทุนได้ต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ความเป็นไปได้ทางการเงินของโครงการในระยะเวลา 30 ปี จะมีกำไรก่อนหักดอกเบี้ยภาษี และค่าเสื่อมราคา (EBITDA) เป็น

บวกในปีที่ 13 และมีอัตราผลตอบแทนภายในโครงการ (IRR) เป็นร้อยละ 2.53 ซึ่งไม่สามารถสร้างผลตอบแทนที่พึงพอใจให้เอกชนได้ หากเอกชนเข้ามาบริหารโครงการ เนื่องจากผลตอบแทนที่เอกชนยอมรับได้อยู่ที่ประมาณร้อยละ 12.5-13.5 (อ้างอิงจาก MRT standardization) หากรอให้เอกชนมาร่วมลงทุนรัฐคงต้องเสียผลประโยชน์อื่นเพิ่ม ในการเชิญชวน จูงใจให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุน และทำให้การเปิดเดินรถล่าช้าออกไป แต่หากให้ทาง รฟท.รับดำเนินการต่อไป

ทาง รฟท.และ รฟฟท. ยืนยันว่ามีความพร้อม และมีความสามารถในการบริหารจัดการเดินรถไม่แพ้เอกชน ซึ่งเวลานี้ทุกอย่างอยู่ระหว่างการเตรียมพร้อม โดยเฉพาะบุคลากร และที่สำคัญในอนาคตโครงการรถไฟฟ้าสายสีแดงจะมีการขยายเส้นทางออกไปเพื่อกระจายความเจริญ และประสิทธิภาพในการขนส่ง ระบบโลจิสติกส์ของประเทศไปยังภูมิภาคดังที่การรถไฟฟ้าและรัฐบาลกำลังสร้างทางคู่ทั่วประเทศในเวลานี้ ซึ่งขนาดทางเป็นขนาดเดียวกันกับรถไฟฟ้าสายสีแดงซึ่งสามารถใช้ทางร่วมกันได้ ซึ่งหากยกให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนรัฐในโครงการรถไฟฟ้าสายสีแดงที่จะเปิดให้บริการในปี 2564 ก็เท่ากับว่าเอกชนที่ได้สัมปทาน จะกินรวบระบบรางทั้งประเทศ นั่นหมายถึงประเทศชาติจะไม่ได้ประโยชน์ ประชาชน

ขาดโอกาสเข้าถึงบริการได้ยากเพราะราคาแพง ดังที่เกิดขึ้นกับรถไฟฟ้าในเมืองจนเป็นกระแสวิพากษ์วิจารณ์ว่าค่าโดยสารรถไฟฟ้าในเมืองประเทศไทยแพงที่สุดในโลก

จุดยืนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย (สร.รฟท.) และ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟฟ้า (สร.รฟฟ.) เห็นว่าจากเหตุผลที่กล่าวมาจึงไม่มีเหตุอันใดที่จะเลื่อนการเปิดให้บริการออกไปในปี 2566 เพราะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการรถไฟฟ้าต่อประเทศชาติ และประชาชนขาดโอกาส ดังนั้น เพื่อมิให้กระทบต่อแผนการฝึกอบรมและสามารถเปิดให้บริการเดินรถไฟฟ้าในโครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง (สายสีแดง) ช่วง บางซื่อ – รังสิต และ บางซื่อ – คลิ่งชัน ในปี 2564 เห็นสมควรให้เพิ่มพันธกิจให้ รฟฟท. เป็นผู้เดินรถและซ่อมบำรุง (รูปแบบบริษัทลูกที่ รฟท. ถือหุ้นร้อยละ 100) ตามมติคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2562 ให้ รฟฟท.เป็นผู้เดินรถและซ่อมบำรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

นักวิชาการชี้วิกฤตโควิดเสี่ยงตงาน 3.8 ล้านคน มากกว่าต้มยำกุ้ง

วันอาทิตย์ที่ 28 มิถุนายน 2563 มูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท (FES) ร่วมกับ ภาควิชาสังคมแรงงานศึกษา วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดโครงการเสวนา เรื่อง การฟื้นฟูเศรษฐกิจ และการจ้างงานหลังโควิด ณ ห้องประชุม โรงแรมอะบิลูม เอ็กซ์คลูซีฟ เซอร์วิส อพาร์ทเมนต์ ถนนพหลโยธิน ซอย 3 กทม. (พร้อมถ่ายทอดสดทาง <https://www.facebook.com/voicelabour.org/>)



ผศ.ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ อดีตคณบดี เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้บรรยายใน หัวข้อ การฟื้นฟูเศรษฐกิจและการจ้างงานหลัง Covid-19 ว่า พลวัตเศรษฐกิจโลก และ ทิศทาง เศรษฐกิจโลก 2020-2024 ภาพรวมเศรษฐกิจโลก เติบโตในระดับเพิ่มขึ้นเล็กน้อยโดยเฉลี่ย โดย เศรษฐกิจจีน ญี่ปุ่นและเอเชียตะวันออก อาจ ขยายตัวต่ำกว่าประมาณการ ประเทศไทยไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในนโยบายเศรษฐกิจ การบริหารเศรษฐกิจและ กระบวนทัศน์ใหม่ในการ บริหารธุรกิจ จากการวิเคราะห์ผลกระทบของ COVID-19 กับการถดถอยของ เศรษฐกิจไทย โดย

มองว่า ผลกระทบที่รุนแรงจาก COVID-19 สะท้อน ความเปราะบางของเศรษฐกิจไทย จากโครงสร้าง เศรษฐกิจที่กระจุก ตัวสูงในภาคการท่องเที่ยวและ ความเชื่อมโยงทางการค้ากับประเทศจีน โดย ผลกระทบไม่ได้จำกัดอยู่แค่ภาคการท่องเที่ยว แต่จะ ลุกลามไปยังธุรกิจต้นน้ำและปลายน้ำที่อยู่ในห่วงโซ่ อุปทาน ของภาคการท่องเที่ยว ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ ห่วงโซ่การผลิตของจีน รวมทั้งผลกระทบรอบสอง จากรายได้ที่ลดลง ซึ่ง แรงงานในภาคบริการทั้งในและ นอกกระบวนเสี่ยงตกงานและสูญเสียรายได้ ขณะที่ภาค การเกษตรและภาคการผลิต ไม่สามารถทำหน้าที่ดูด ซับแรงงานเหล่านี้ได้ในภาวะปัจจุบัน และสิ่งที่ต้อง ติดตาม คือ (1) การแพร่ระบาดจะยืดเยื้อและลุกลาม ในไทยหรือไม่ (2) มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของ ภาครัฐจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดในการ ควบคุมนโยบายเศรษฐกิจ

โควิด -19 ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับแรงงานจะมีการ ฟื้นฟูได้อย่างไร ผลกระทบจากโควิด เศรษฐกิจ โลกบอกว่า จะติดลบ 49 เปอร์เซ็นต์ ส่งผลอย่างไรกับ เศรษฐกิจไทย การที่ประเทศไทยหนักกว่าประเทศ อื่นๆด้วยประเทศไทยมีความพึ่งพาการท่องเที่ยวมาก ขึ้น และยังมีการส่งออกที่พึ่งพาที่ได้รับผลกระทบ หนัก ซึ่งทั้งลดค่าจ้าง เลิกจ้าง หากบริษัทขนาดใหญ่มี การจ่ายตามกฎหมายแรงงาน หรือเพิ่มให้เล็กน้อย แต่ บางส่วนก็มีการดิ้นเพื่อความอยู่รอดอาจทำแค่ตาม

กฎหมาย หรือแม้จะมีน้อยกว่ากฎหมาย ภาครัฐกิจ และบริการที่ต่อเนื่องจากภาคการท่องเที่ยวประเทศไทยมีการเชื่อมกับเศรษฐกิจการท่องเที่ยวประเทศจีนอย่างมาก หากกล่าวว่าการประเทศไทยเป็นการจัดการเรื่องการระบาดของโรคค่อนข้างดี เมื่อมีการจัดการที่ไม่ดีที่ประกาศปิดกิจการหลายประเภทโดยไม่มีมาตรการดูแลทำให้เกิดการระบาดไปทั่วประเทศ และการที่มีการคลายล็อกในแง่เศรษฐกิจอาจดีขึ้น แต่ที่ยังไม่ถึงจุดต่ำสุดของการจ้างงานของแรงงาน

ปัญหาการว่างงานที่รุนแรงที่สุด ที่ประเทศไทยประสบคือวิกฤตการณ์ต้มยำกุ้ง ตอนแฮมเบอร์เกอร์ ยังไม่มีปัญหาการว่างงานมากนัก ตอนวิกฤตต้มยำกุ้งมีอยู่ 4.4 เปอร์เซ็นต์ และกระทรวงแรงงานคิดว่า อัตราการว่างงานจะอยู่ที่ 3-4 เปอร์เซ็นต์ ราว 2-3 ล้านคน ซึ่งใกล้เคียงกับต้มยำกุ้งแต่คิดว่า น่าจะอยู่ที่ 3.8 ล้านคน และคิดว่า ตัวเลขวิ่งไปถึง 5 ล้านคน เป็นภาวะที่น่าเป็นห่วงอย่างมากในจำนวนแรงงาน 38 ล้านคน ซึ่งจะกระทบกับสถาบันครอบครัวอย่างมาก และสังคมไทยที่ไม่ได้รับการดูแลดีนัก จะกระทบจนทำให้คนออกมาก่อความวุ่นวายได้หากไม่ได้รับการดูแลดีพอ

การจะแก้ปัญหาต้องการเพิ่มความหนืด ในการผ่อนคลายการเลิกจ้าง เพราะหากไม่เพิ่มความหนืดอาจมีการเลิกจ้างมากขึ้น ด้วยสถานการณ์โควิด

มีความเสี่ยงและยาวนานไปอีก ซึ่งต้องมีการเสนอเพิ่มเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง และการว่างงานให้มากขึ้นอีก จริงๆแล้วแรงงานต้องการที่จะทำงานแต่ก็ต้องเห็นใจด้วยเมื่อนายจ้างขายของไม่ได้จริง แต่ต้องใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์เข้ามาคุยกันจริงๆ หากจุดตรงกลางร่วมกัน ต้องมีสภาพแรงงาน ซึ่งต้องให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ด้วยการจัดตั้งสภาพแรงงานปัจจุบันขึ้นอยู่กับอำนาจรัฐ ต้องคิดแบบเปิดกว้าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมนายจ้างต้องคิดแบบนี้ ให้ลูกจ้างเป็นคนในครอบครัว มีคนงานเป็นเจ้าของร่วมกัน

ปัญหาการว่างงาน นโยบายการเงินที่มีการความเกี่ยวข้องกับการเงินที่มีดอกเบี้ย และเกี่ยวกับธนาคารแห่งประเทศไทย และเป็นนโยบายอนุรักษ์นิยม แต่ไม่ได้คิดโจทย์ที่ก้าวหน้ากว่านี้ ไม่ได้มีนโยบายการเงินแก้ปัญหาวิกฤติอะไร มาตรการการคลังก็เกี่ยวกับภาษี รายได้ ซึ่งก็เมื่อมีการล็อกดาวน์ก็มีการชดเชยการขาดรายได้ และเงินกู้อีก 4 แสนล้านบาท แรงงานยังไม่มียกยทบาทเรื่องนี้ และตอนนี้มีคนเสนอโครงการมาแล้ว 1 ล้านล้านบาท ซึ่งคนก็เสนอให้เน้นไปที่การส่งเสริมการจ้างงาน แต่ก็เท่าที่รู้ข้อมูลก็จะเป็นงบประมาณสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เมื่อเลยเวลาการเสนอคงเข้าไป คงต้องไปร่วมกับรัฐที่มีเสนอไป และต้องมีกระบวนการตรวจสอบ

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)