รู้ลึก โลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.35 NO.409 Nov.2021 ปีที่ 35 ฉบับที่ 409 ธ.ค.2564

“แนวคิดในการทำงานการเมือง สู่เป้าหมายร่วมด้านแรงงาน”

- ลัทธิสหภาพแรงงานสากลระหว่างสงครามโลกทั้งสองครั้ง : “อารมณ์ พงศ์พงัน”
- อนาคตการเมืองของขบวนการแรงงานไทย : ในมุมมอง “แรงงานกับการเมืองและสังคมประชาธิปไตย : ทฤษฎีและพรรค” (ตอนจบ)
- สรุปการเสวนา “บ้านไม่ใช่วิมาน ภาพและชีวิตในแคมป์คนงานก่อสร้าง”
- สรุปการเสวนาเรื่อง “แนวคิดในการทำงานการเมืองสู่เป้าหมายร่วมด้านแรงงาน”
- สถิติผู้ประกันตนและกรณีว่างงาน ม.33 และ คนงานต่างด้าว พ.ย. 2564
- แรงงานเสนอรัฐบาล 9 ข้อปรับค่าจ้าง
- "ผู้ประกันตนมาตรา 33" ว่างงานหรือตกงาน เดือนมีนาคมใช้สิทธิเดิม

ภาพ voicelabour

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน

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 : apflrc@hotmail.com, apflrc@gmail.com

วัตถุประสงค์ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน	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 ให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำการค้นคว้าเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงของผู้ใช้แรงงาน	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 และมีส่วนร่วมพัฒนาสื่อมวลชนประเภทต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน	5.To promote knowledge and understanding as well as media development participation for the benefits of workers and the public in general.

วัตถุประสงค์ การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปริทัศน์ออนไลน์

"แรงงานปริทัศน์ออนไลน์" 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.นภาพร อติวานิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ นางสาวสุธิลา ลืนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

แรงงานปริทัศน์ออนไลน์ จัดทำขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร เพื่อประโยชน์แห่งสังคมโดยรวม ร่วมสนับสนุนการจัดทำ

โปรดโอนเงินเข้าบัญชีชื่อ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตรีเพชร เลขที่ 006-2-40890-1

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

บทบรรณาธิการ

แรงงานปริทัศน์ออนไลน์ ฉบับที่ 62 (409) ประจำเดือนธันวาคม 2564 ด้วยภาระงานที่มากล้นในขณะที่คนทำงานมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้แรงงานปริทัศน์ฉบับนี้เผยแพร่ต่อผู้อ่านเมื่อเวลาล่วงเลยเข้าสู่ปีใหม่ 2565 ไปแล้วหลายวัน แต่ยังคงไว้ซึ่งเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานและผู้สนใจเหมือนเช่นเคย

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่มีทีท่าว่าจะกระเตื้องขึ้นในช่วงปลายปีที่แล้ว เนื่องจากจำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ลดต่ำลงอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีการเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวต่างชาติภายใต้มาตรการป้องกันโรคระบาดที่ผ่อนคลายลง เศรษฐกิจของจังหวัดที่เป็นเมืองท่องเที่ยวกลับมาคึกคักขึ้นอีกครั้ง แต่แล้วด้วยการกลับมาระบาดของไวรัสโควิดสายพันธุ์ใหม่ ทำให้ธุรกิจต่างๆ ที่เพิ่งจะฟื้นตัวอาจต้องกลับสู่หายนะดังเดิม ซึ่งหมายถึงการล้มละลายทางเศรษฐกิจของประชาชนจำนวนมากที่ใช้เงินสะสมก้อนสุดท้ายในชีวิตหมดไปแล้วในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาซึ่งรายได้หดหายจากการยุติกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม

การใช้ชีวิตอย่างฝืดเคืองในช่วงการเกิดโรคระบาดถูกซ้ำเติมด้วยภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นในขณะที่รายได้ลดลง ราคาน้ำมันและสินค้าจำเป็นพุ่งสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสินค้าที่เป็นอาหารอย่างเนื้อหมู ไข่ไก่ ผัก ฯลฯ

ตั้งแต่ปลายเดือนธันวาคมปีที่แล้ว องค์กรแรงงานเริ่มมีการเคลื่อนไหวขอปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่มีการปรับมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ แต่ความเห็นของนายกรัฐมนตรีคือ “จะขอขึ้นค่าแรง จะเอาเงินมาจากไหน?” เป็นการตอกย้ำให้เห็นว่าการขอปรับค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่เรื่องที่จะพูดคุยกันด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจแต่จะต้องใช้การต่อรองด้วยพลังทางการเมืองของแรงงาน

อำนาจการต่อรองของขบวนการแรงงานสัมพันธ์กับความเป็นเอกภาพของผู้นำแรงงาน แรงงานปริทัศน์ฉบับนี้ได้นำเสนอผลการเสวนาแลกเปลี่ยนเรื่อ “อุดมการณ์และนโยบายด้านการเมือง ประสบการณ์ในความขัดแย้ง” ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2564 ณ อุทยานแหงชาติ ภูหินร่องกล้า จังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นถึง

ทัศนะ ความคิดเห็นทางการเมืองของผู้นำแรงงานที่ในปัจจุบันได้แยกย้ายกันทำงานการเมืองอยู่ในพรรคการเมืองฝ่ายค้านและฝ่ายรัฐบาลและพรรคที่กำลังเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่การเลือกตั้งในอนาคตอันใกล้นี้

ในขณะที่ขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองบนท้องถนนได้สงบลงชั่วคราว การเคลื่อนไหวด้านการเลือกตั้งได้ดำเนินมาอย่างคึกคัก มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหลายพื้นที่ในเดือนมกราคม และมีการรณรงค์หาเสียงของผู้เตรียมตัวสมัครเลือกตั้งเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดกรุงเทพฯ ที่เปิดตัวออกมาแล้วหลายคน รวมถึงการเตรียมความพร้อมของพรรคการเมืองต่างๆ สำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร(สส.)ครั้งหน้าที่อาจมาถึงเร็วกว่ากำหนด

ดูเหมือนว่าในปัจจุบันผู้นำแรงงานจะมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมการเมืองในระบอบรัฐสภากันมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะการมีผู้นำแรงงานที่เป็น สส.ฝ่ายค้าน และมีผู้ที่ทำงานให้กับรัฐมนตรีในพรรครัฐบาล และบางคนเป็นหัวหน้าพรรคการเมืองที่เตรียมตัวลงแข่งขันในการเลือกตั้งสมัยหน้า แต่โจทย์ใหญ่ก็คือทำอย่างไร? จะมีผู้นำแรงงานหรือพรรคการเมืองของแรงงานที่สามารถชนะการเลือกตั้งและนำนโยบายด้านแรงงานเข้าสู่รัฐสภาได้ด้วยคะแนนเสียงของคนงานเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยอื่นๆ เป็นด้านหลัก

อารมณ์ พงศ์พงัน : ชีวิตและงาน

“กรรมกร”

เป็นหนังสือเกี่ยวกับความรู้เรื่องขบวนการกรรมกร เขียนโดย“อารมณ์ พงศ์พงัน”

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย สหพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (ICFTU) พฤศจิกายน 2522

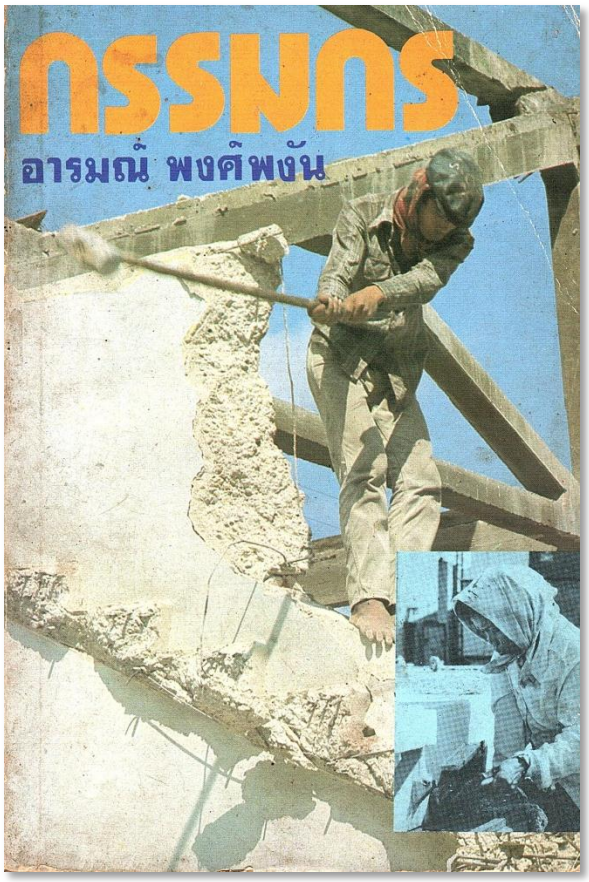
และจัดพิมพ์ซ้ำในหนังสือ *อารมณ์ พงศ์พงัน ปัญญาชนของขบวนการกรรมกรไทย*

จัดพิมพ์โดย มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ธันวาคม 2542

.....

แด่เพื่อนกรรมกร ผู้ทุกข์ยากทั้งมวล



ลัทธิสหภาพแรงงานสากลระหว่างสงครามโลกทั้งสองครั้ง

โลกของคนงานซึ่งเต็มไปด้วยความขมขื่นอันเนื่องมากจากผลของสงคราม ได้พัฒนาตัวเองต่อเนื่องไปอีกกระแสความคิดเกี่ยวกับลัทธิสหภาพแรงงานใหญ่สามลัทธิได้รับแรงกระตุ้นให้ปรับตัวเองเข้าหากันในปี ค.ศ.๑๙๑๘ การปรับตัวเองเข้าหากันนี้มีผลเนื่องมาจากการกำเนิดขึ้นใหม่ของลัทธิสหภาพแรงงานแบบโซเวียต (Soviet Trade Unionism)

ผลของสงครามในทางด้านหนึ่ง ทำให้งานของสหภาพแรงงานที่เรียกร้องลัทธิต่างๆ ตามสภาพ

แห่งความเป็นจริงและควรมีควรได้ของคนงานเต็มไปด้วยความยากลำบาก ขณะที่ในอีกด้านหนึ่งผลของสงครามก็ทำให้กรรมการและสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น ทันทีที่สงครามสิ้นสุดลงก็ได้มีการเตรียมจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในประเทศต่างๆ อย่างรวดเร็ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ และลักษณะพิเศษใหม่ๆ แนวความคิดที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบสหภาพแรงงานถูกทอดทิ้งไปทีละน้อย ที่น่าสนใจก็คือ ได้มีการร่วมงานกันระหว่างแนวความคิดตามลัทธิสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิม แบบอนาธิปไตยกึ่งสังคมนิยม แบบสังคมนิยมประชาธิปไตย และแบบสหภาพแรงงานของชาวคริสต์

กลุ่มลัทธิอนาธิปไตย-กึ่งสังคมนิยมในฝรั่งเศสได้ค้นพบว่า ข้อเรียกร้องของพวกเขาโดยนับแห่งทางด้านการเมืองแล้วยากที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยการใช้ปฏิบัติการทางด้านสหภาพแรงงานอย่างบริสุทธิ์แต่เพียงประการเดียว นี่คือเหตุผลหนึ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหันไปร่วมมือกันในระหว่างลัทธิที่มีอยู่เดิมมากขึ้น ในความปรารถนาที่จะให้บรรลุถึงสันติภาพและภราดรภาพทางด้านสากลนั้นลัทธิสหภาพแรงงานทุกๆลัทธิมีส่วนที่จะเป็นผู้ผลักดันและค้ำจุนด้วย และที่สำคัญก็คือต้องร่วมงานกับพรรคการเมืองในลักษณะที่เป็นพันธมิตรกันด้วย สิ่งที่ต้องการจึงจะเกิดขึ้น

ในประเทศอังกฤษ การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานได้ละทิ้งแนวความคิดดั้งเดิมที่ล้าหลังมากขึ้น สหภาพแรงงานได้ผูกพันแน่นแฟ้นกับพรรคการเมืองมากขึ้น ด้วยความประสงค์ที่จะนำเอาความผูกพันนี้มาป้องกันผลประโยชน์ของคนงานนั้นเอง พรรคกรรมกรจึงกำเนิดขึ้นวิวัฒนาการนี้ได้กลายมาเป็นเป้าหมายที่จริงจังภายหลังจากที่สหภาพแรงงานได้รับความปราชัยในการสไตร์คทั่วประเทศในปี ๑๙๒๖

จากตัวอย่างทั้งสองนี้ แสดงให้เห็นว่าลัทธิสหภาพแรงงานไม่ได้สูญเสียโครงสร้างเดิมหรือหน้าที่ของตนเองด้วยการหันเหไปหารูปแบบใหม่ในการต่อสู้ทางด้านการเมืองแต่ประการใด ลัทธิสหภาพแรงงานได้เข้าสู่สังเวียนแห่งการต่อสู้ทางด้านการเมืองเมื่อเกิดการแทรกแซงทางด้านการเมืองกรณีใหม่ขึ้นมา นั้นคือการกำเนิดขึ้นมาของลัทธิสหภาพแรงงานแบบโซเวียต (Soviet Trade Unionism)

สมาชิกสหภาพแรงงานของโซเวียตได้เพิ่มขึ้นจาก ๒๐๐,๐๐๐ คน เป็น๑,๕๐๐,๐๐๐ คน ในเดือนมิถุนายน ปี ๑๙๑๗ การปฏิวัติที่เกิดขึ้นในปี ๑๙๑๗ เป็นงานชิ้นหนึ่งของสหภาพแรงงานในโซเวียตและได้นำสหภาพแรงงานเข้าไปอยู่ในอาณาจักรใหม่ ระหว่างที่มีการเตรียมการปฏิวัติกัน

อยู่นั้น งานของสหภาพแรงงานโซเวียตก็เป็นเช่นเดียวกันกับพรรคกรรมกร ในแวดวงอันจำกัดของลัทธิอนาธิปไตยได้กลายเป็นข้อผูกมัดให้สหภาพแรงงานอยู่ในระหว่างการต่อสู้ระหว่างชนชั้น หลักสำคัญในการต่อสู้ระหว่างชนชั้นนั้นก็เหมือนกันกับการต่อสู้ของพรรคการเมืองอื่นๆ ที่มีการเรียกร้องความเห็นอกเห็นใจจากคนทั่วๆไป สหภาพแรงงานจะไม่มีสิทธิในการตัดสินใจ ไม่มีส่วนในการเป็นเจ้าของพรรคการเมือง มีการโฆษณาเกี่ยวกับสิทธิพิเศษในเรื่องที่ดินและพรรคการเมืองที่จะทำการต่อสู้ได้ออกคำสั่งให้สหภาพแรงงานปฏิบัติตาม และจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาใหม่ด้วยเป้าหมายที่ปลุกเร้าในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่โดดเดี่ยวของพวกเขา

ความสำเร็จในการปฏิวัติใหญ่รัสเซียปี ๑๙๑๗ ได้สร้างความเข้มแข็งแบบใหม่ให้แก่ระบบสหภาพแรงงานของรัสเซียเป็นอย่างมากและเป็นการบีบบังคับให้สหภาพแรงงานทั่วโลกต้องทบทวนลัทธิประเพณีความเชื่อของตนใหม่ไปตามๆกัน ปัญหาสำคัญคือ ความสัมพันธ์ในอันที่จะร่วมมือกันต่อสู้ของสหภาพแรงงานและการต่อสู้ทางด้านการเมืองได้รับการนำมาทบทวนใหม่อีกครั้งหนึ่ง หลังจากการจัดตั้งขึ้นมาขององค์การแรงงานทางด้านสากลในโลกที่สาม Third International (Communist International) ความแตกแยกในหมู่สหภาพแรงงานทั่วโลกก็กระจายออกทั่วโลก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในโครงสร้างทางด้านประเพณีนิยมของลัทธิสหภาพแรงงาน ความต้องการที่จะปรับปรุงตัวเองเหล่านี้ได้เกิดขึ้นในการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานในฝรั่งเศส อิตาลี และเช็คโกสโลวาเกีย และสายใยส่วนอื่นๆ ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานในที่ไม่ได้เป็นของพรรคคอมมิวนิสต์

ขณะที่เหตุการณ์อย่างรวดเร็วภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ พัฒนาการทางด้านสหภาพแรงงานอย่างละเอียดอ่อนได้ถูกนำมาใช้ สมาชิกภาพของสหภาพแรงงานที่มีเพียง ๘ ล้านคนในปี ๑๙๑๙ อัตราการเพิ่มของสมาชิกสหภาพแรงงานแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ และขึ้นอยู่กับงานของสหภาพแรงงานในแต่ละชาติว่าจะประสบผลสำเร็จหรือประสบผลล้มเหลว แต่ผลงานทั้งหมดค่อนข้างไปทางด้านประสบผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ และยิ่งกว่านั้นพื้นที่ในการขยายงานของระบบสหภาพแรงงานได้เติบโตกว้างขวางออกไปอีก ลัทธิสหภาพแรงงานได้รับการจัดตั้งขึ้นมาในเอเชียตะวันออกไกล ตะวันออกกลาง อาฟริกาและลาตินอเมริกา ขณะเดียวกันปัญหาต่างๆ ของระบบสหภาพแรงงานก็เพิ่มตามขึ้นตามสภาพแห่งการเติบโตตามปกติธรรมดาด้วย และกลายเป็นความยุ่งเหยิงซับซ้อนยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานและองค์การจัดตั้งของนายจ้างได้รับการ

ส่งเสริมให้ดีขึ้นเช่นเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับรัฐบาล หลักการแห่งชัยชนะในช่วงเวลานั้นของลัทธิสหภาพแรงงานประกอบขึ้นด้วย

- สิทธิเสรีภาพในการจัดตั้งองค์การคุ้มครองผลประโยชน์
- สหภาพแรงงานต้องได้รับการรับรอง
- ทำงานไม่มากชั่วโมง
- ป้องกันการหากำไรในการจ้างแรงงานเด็กและผู้หญิง
- มีกำลังในการซื้อสูง
- จัดตั้งคณะกรรมการที่มีสิทธิเท่าเทียมกันทุกฝ่าย
- ร่วมเป็นคณะผู้แทนฝ่ายคนงานในองค์การกรรมการสากล (The International Labour Organisation)

นอกจากนี้แล้ว ยังมีโครงการต่างๆเหล่านี้เอาไว้ด้วยคือ จะตั้งระบบรักษาความปลอดภัยที่สมบูรณ์แบบ ระบบเศรษฐกิจแบบประชาธิปไตยทางด้านเศรษฐกิจภายในแต่ละสังคม แสวงหาสันติภาพและการตัดสินใจด้วยตัวเองของประชาชนโดยทั่วๆไป

ดังนั้น ทิศทางในการเคลื่อนไหวของระบบสหภาพแรงงานจึงเปลี่ยนแปลงไป หมายความว่าจุดมุ่งหมายของระบบสหภาพแรงงานหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่งมิได้มีข้อเรียกร้องอยู่แต่เฉพาะความมั่นคงทางด้านการเงินที่จะต้องเจริญเติมโตขึ้นของคนงานเหล่านั้น แต่รวมไปถึงความรอบรู้ทางด้านการเมืองและการเข้าไปมีส่วนร่วมเท่าที่จำเป็น ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาทางด้านรายได้ด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมแบกรับงานต่างๆ เหล่านี้ในทางด้านสากลของสหภาพแรงงานเป็นสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน อัตราการเข้าแทรกแซงในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ถ้าสหภาพแรงงานทั้งหลายหวังผลในความสำเร็จก็จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และด้วยข้อเรียกร้องที่เข้มแข็งภายใต้การชี้นำจากหน่วยงานในระดับสากลของฝ่ายกรรมกร

หลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง การแบ่งฝ่ายระหว่างโลกของกรรมกรเสรีและคอมมิวนิสต์เด่นชัดมากยิ่งขึ้นในปี ๑๙๑๘ เดือนกรกฎาคมได้มีการจัดตั้งสหพันธ์สหภาพแรงงานสากลขึ้นมา (The International Federation of Trade Union IFTU) โดยการร่วมมือกันของประเทศต่างๆ สิบสี่ประเทศ มีออสเตรีย เบลเยี่ยม เช็คโกสโลวาเกีย เดนมาร์ก ฝรั่งเศส เยอรมนี อังกฤษ ลักแซมเบอร์ก เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ สปน สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์

และสหรัฐฯ ซึ่งมีสมาชิกรวมกันทั้งหมด ๑๗,๖๖๘,๐๐๐ คน

IFTU จัดตั้งขึ้นมาโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนงานของ ILO รวบรวมคนงานทั้งหมดทางด้านสากลเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันของสหภาพแรงงานในแต่ละประเทศให้แนบแน่นยิ่งขึ้น รักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกในทุกๆประเทศ สร้างสรรค์กฎหมายแรงงานและกฎเกณฑ์ทางด้านสังคมที่ก้าวหน้า สนับสนุนและดำเนินการให้การศึกษาแก่คนงาน ป้องกันมิให้เกิดสงคราม และป้องกันไม่ให้เกิดปฏิกิริยาทางด้านทหาร

IFTU จัดตั้งขึ้นมาเป็นสหพันธ์แรงงาน ศูนย์กลางของชาติต่างๆ ITS (International Trade Secretariats) ได้เข้าร่วมด้วยในฐานะองค์การอิสระ สำนักงานใหญ่ของ IFTU ตั้งอยู่ในกรุงอัมสเตอร์ดัม จนถึงปี ๑๙๓๑ แล้วจึงย้ายไปอยู่เบอร์ลิน แล้วจึงย้ายออกไปตั้งอยู่ปารีสในเดือนเมษายน ๑๙๓๓ ด้วยเหตุผลที่ว่าพวกลัทธิเผด็จการขึ้นมา IFTU ก็หันไปต่อต้านเผด็จการในเยอรมัน อิตาลี ฯลฯ โดยร่วมมือกับทางด้านองค์การแรงงานของคอมมิวนิสต์ อาทิเช่น ปฏิเสธที่จะดำเนินการขนส่งอาวุธสงครามเข้าไปในแลนด์ให้แก่เยอรมัน ซึ่งกำลังดำเนินการทำสงครามกับรัสเซียอยู่ในโปแลนด์

ก่อนที่จะเกิดสงครามโลกครั้งที่สองขึ้นมา IFTU มีสมาชิกที่เป็นคนงานถึง ๒๐ ล้านคน และองค์กรสหภาพแรงงานในประเทศต่างๆ นอกยุโรปที่เข้าร่วมกับ IFTU มีดังนี้คือ AFL (American Federation of Labour) ของสหรัฐฯ องค์การสหภาพแรงานของนิวซีแลนด์ จีน อียิปต์ อาฟริกาตะวันตกเฉียงใต้ โมแซมบิค ACL (Argenitna Confederation of Labour) ของอาร์เจนตินา Mexican CTM ของแม็กซิโก คิวบา ทรินิแดดและโทบาโก คูราคาโอ บราซิล ซิลี ญี่ปุ่น ซีเรีย เลบานอน สหภาพแรงงานที่สำคัญๆใน อัลจีเรีย ตูนีเซีย มอรอคโค อินโดจีน มาดาดาสการ์ เซเนกัล มอริตาเรีย บางสหภาพแรงงาน

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ นี้มีองค์การสหภาพแรงงานทางด้านสากลที่น่าสนใจอีกสององค์การคือ The Red Trade Union International (RTUI) ซึ่งเป็นองค์การพวกงานสากลฝ่ายคอมมิวนิสต์ภายใต้การนำของรัสเซีย และ The International Federation of Christian Trade Unions (IFCTU) ซึ่งเป็นองค์การแรงงานทางด้านสากลของชาวคริสต์ ซึ่งยังคงมีอายุยืนยาวผ่านสงครามโลกครั้งที่ ๑ มาจนถึงช่วงเวลาหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑

RTUI จัดตั้งขึ้นมาโดยกลุ่มสหภาพแรงงานของคอมมิวนิสต์และสหภาพแรงงานพวกอนาธิปไตย-กึ่งสังคมนิยม ในการประชุมที่กรุง

มอสโคว์ ในเดือนกรกฎาคม ปี ๑๙๒๑ RTUI มีจุดประสงค์ที่จะจัดตั้งคนงานทั่วโลกขึ้นมาเพื่อ “ล้มล้างอาณาจักรทุนนิยมของชนชั้นกลางและชนชั้นสูง และสถาปนาระบบเผด็จการโดยชนชั้นกรรมาชีพขึ้นมาต่อสู้และต่อต้านกับความคิดปฏิรูประบบสหภาพแรงงานทั้งที่กำเนิดขึ้นมาโดย ILO และ IFTU และเริ่มต้นในการเผยแพร่งานปฏิวัติออกไปทั่วโลก” ในการประชุมครั้งนี้ RTUI ยังได้ปวารณาตัวเองเป็นผู้กระชับสัมพันธ์ระหว่างโลกคอมมิวนิสต์ทั้งหลาย บนพื้นฐานแห่งความร่วมมือระหว่างกันของทั้งสองฝ่าย และ “เห็นด้วยกับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะจัดตั้งร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานกับพรรคคอมมิวนิสต์ในแต่ละประเทศสมาชิก บนพื้นฐานแห่งการร่วมมือกันที่สามารถเป็นจริงได้”

ในปี ๑๙๒๗ สมาชิกของ RTUI ได้มีประมาณ ๑๒ ถึง ๓๐ ล้านคน สมาชิกที่เป็นคนงานซึ่งจัดตั้งแล้วภายในโลกนี้ส่วนใหญ่ยังคงเป็นสมาชิกที่อยู่ภายใต้สังกัดของ IFTU

เดือนมีนาคม ปี ๑๙๓๕ RTUI ได้แสดงความประสงค์ต่อสหภาพแรงงานทั่วโลกในอันที่จะทำให้เอกภาพของระบบสหภาพแรงงานในองค์การทุกๆองค์การรวมตัวเป็นอันหนึ่งเดียวกันอีกครั้งหนึ่ง

การกลับเข้ามาร่วมกับ IFTU ของ AFL ของสหรัฐฯ และสถานการณ์ที่เลวลงทางด้านสากล ได้ทำให้ RTUI ต้องดัดแปลงเป้าหมายบางประการของตนเอง และในเดือนสิงหาคม ปี ๑๙๓๗ สหภาพแรงงานของโซเวียตได้เจรจาโดยตรงกับ IFTU และคณะผู้แทนของ IFTU ได้เดินทางไปมอสโคว์ในเดือนพฤศจิกายน ๑๙๓๗ แต่ในการประชุมคณะกรรมการทั่วไปของ IFTU ในเดือนกรกฎาคมปี ๑๙๓๙ ได้ปฏิเสธเงื่อนไขของสหภาพแรงงานรัสเซียที่จะเข้าร่วมกับ IFTU และช่วงเวลานี้สงครามโลกครั้งที่ ๒ ได้ระเบิดขึ้น

บทความ

อนาคตการเมืองของขบวนการแรงงานไทย : ในมุมมอง "แรงงานกับการเมืองและสังคมประชาธิปไตย : ทฤษฎีและพรรค" (ตอนที่จบ)

โชคชัย สุทธาเวศ
มูลนิธินิคม จันทรวิทุร

ขอทบทวนตอนที่ 1 ข้าพเจ้าได้เขียนถึงปรากฏการณ์ทางการเมืองของประเทศไทย และมองสู่อนาคตผ่านการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับการเมืองในมุมมองในเชิงประสบการณ์และทฤษฎี โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ที่นำเสนอ มาจากหนังสือเรื่อง "แรงงานกับการเมือง และสังคมประชาธิปไตย: ทฤษฎีและพรรค"

สำหรับในตอนที่สองนี้ เป็นตอนจบของบทความ บนสายธารของสังคมนิยมนั้น เราจึงพึงพิจารณาแยกแยะให้ถ้วนทั่ว และเห็นเป็นองค์รวมของความหลากหลายแห่งสังคมนิยม ด้วยสังคมนิยมมีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน และมิใช่มีเพียงแต่สังคมนิยมแบบมาร์กซิสต์ที่มาทีหลัง (แต่ดังกว่า) แต่ก็ผิดพลาดได้ เท่านั้น!นอกจากนี้ ในเชิงเปรียบเทียบเราอาจจำแนกแนวความคิดทางการเมืองและยกตัวอย่างพรรคการเมืองตามแนวฝ่ายซ้าย-ขวาตามเฉดของความเป็นสังคม(นิยม) ประชาธิปไตย และเสรี(นิยม) เป็น 6 เฉด (ระหว่างซ้ายกลางและขวากลางย่อมเป็นสภาวะที่เป็นดุลยภาพหรือเกิดเป็นองค์เอกภาพของสองด้าน) ได้ตามตารางข้างท้าย

เปรียบเทียบพรรคการเมืองฝ่ายซ้ายและขวาตามแนวอุดมการณ์

พรรคการเมืองฝ่ายซ้าย			พรรคการเมืองฝ่ายขวา		
ซ้ายจัด (Extreme/ Far-left)	**ซ้าย** (Left)	**ซ้ายกลาง** (Centre/ Soft-left)	**ขวากลาง** (Centre/ Soft-Right)	**ขวา** (Right)	**ขวาจัด** (Extreme/ Far-Right)
- **พรรคคอมมิวนิสต์ (รัสเซีย)** - **พรรคคอมมิวนิสต์ (อังกฤษ)** - **พรรคคนงานสังคมนิยม (อังกฤษ)** - **พรรคคอมมิวนิสต์ (ไทย)**	- พรรคแรงงาน (อังกฤษสมัยก่อน 1990s) - พรรคแรงงาน (ออสเตรเลีย) - พรรคแรงงานประชาธิปไตย (เกาหลีใต้) - พรรคสังคมนิยม (ญี่ปุ่น)	- พรรคแรงงาน (อังกฤษสมัยปัจจุบัน) - พรรคสังคมประชาธิปไตย (เยอรมนี) - พรรคปฏิบัติการเลือกตั้ง (โปแลนด์) - พรรคคนงาน (บราซิล)	- พรรคเดโมแครท (สหรัฐอเมริกา) - พรรคคริสเตียนเดโมแครท (เยอรมนี) - พรรคประชาธิปัตย์ (ไทยสมัยปัจจุบัน)	- พรรครีพับลิกัน (สหรัฐอเมริกา) - พรรคเสรีประชาธิปไตย (อังกฤษหลังปี 1981) - พรรคเสรีประชาธิปไตย (ญี่ปุ่น) - พรรคเสรีประชาธิปไตย (ออสเตรเลีย) - พรรคประชาธิปัตย์ (ไทยในอดีต) - พรรคไทยรักไทย (ไทย) - พรรคชาติไทย (ไทย)	- พรรคเสรีนิยม (อังกฤษสมัยก่อนปี 1981) - พรรคกิจประชาชน (สิงคโปร์)
	พรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย และพรรคแรงงาน (สวีเดน/เดนมาร์ก/อังกฤษ/นอรเวย์)				

สำหรับสังคมไทย ความสนใจของนักเคลื่อนไหว นักคิด และนักวิชาการฝ่ายซ้ายที่สำคัญๆ ของไทยยุคแรกๆ ทั้งก่อนหน้าและหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ได้ให้ความสนใจกับการปฏิวัติสังคมนิยมและลัทธิมาร์กซ์เป็นอย่างมาก นับจากการแผ่ขยายขบวนการปฏิวัติเพื่อสร้างสาธารณรัฐประชาชนจีนแทนระบบกษัตริย์ของ ดร.ซุน ยัดเซ็น พ.ศ.2454 ถัดมาเป็นอิทธิพลจากพรรคคอมมิวนิสต์จีน (ก่อตั้ง พ.ศ. 2464) ในเอเชียอาคเนย์จนมีการตั้งพรรคคอมมิวนิสต์จีนสาขาสยามและกลายเป็นคณะใหญ่คอมมิวนิสต์สยาม พ.ศ. 2470 ถัดมาในช่วงหลังสากลนิยมที่สาม พ.ศ.2472 ที่มีการส่งเสริมการตั้งพรรคคอมมิวนิสต์ในประเทศต่างๆ จึงเกิดพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยหลัง พ.ศ.2472 เป็นต้นมา นอกจากนี้ในขณะเดียวกันกระแสคอมมิวนิสต์จากยุโรปแบบพรรคบอลเชวิคของรัสเซียก็มีส่วนสร้างความตระหนกให้กับชนชั้นเจ้านายในสังคมไทยเป็นอย่างยิ่งอีกด้วย

การเปลี่ยนแปลงการปกครองไทย พ.ศ. 2475 และหลังจากนั้น คณะราษฎร ขบวนการสังคมนิยม และนักคิดไทยที่สำคัญๆ ต่อๆ มาก็มิได้เทน้ำหนักให้กับขบวนการสังคมนิยมปฏิรูปในระบอบรัฐสภา ดังเช่น ปรีดี พนมยงค์ ในการนำเสนอเค้าโครงการเศรษฐกิจสังคมนิยมที่เน้นการประกอบการเศรษฐกิจโดยรัฐและสหกรณ์สังคมนิยมที่รัฐเป็นเจ้าของและดำเนินการเอง (ไปไกลกว่าวีไอ เลนิน ที่เพียงต้องการส่งเสริมและกำกับสหกรณ์ ด้วยเขาเห็นว่าเป็นวิสาหกิจรวมหมู่ อันมีลักษณะของการพักรบทางชนชั้น แต่เป็นการประกอบการแบบร่วมมือกันของเหล่าผู้คน เช่น ชาวนา ที่ต้องให้อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐสังคมนิยม) จิตร ภูมิศักดิ์ และอัศนี พลจันทร ในการประยุกต์การวิเคราะห์ประวัติศาสตร์สังคมในแนวมาร์กซิสต์ สุภา ศิริมานนท์ ในการวิจารณ์ทุนนิยมไทยตามแนวมาร์กซ์ ขบวนการสังคมนิยมแนวพรรคการเมือง ทั้งพรรคแนวร่วมสังคมนิยมและพรรคสังคมนิยมแห่งประเทศไทย ในการร่วมแข่งขันการเลือกตั้งในระบบรัฐสภา และพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ในการนำเสนอการปฏิวัติสังคมด้วยกองกำลังติดอาวุธในป่าตามแนวทางพรรคคอมมิวนิสต์จีน และการพยายามสร้างความร่วมมือระหว่างกันกับพรรคคอมมิวนิสต์จีนและในกลุ่มอินโดจีน และฉัตรทิพย์ นาถสุภา ในการวิเคราะห์พัฒนาการทุนนิยมไทยตามแนวมาร์กซ์เช่นกัน แต่ให้คุณค่าชุมชนท้องถิ่นตามแนวอนาธิปัตย์นิยม แทนระบบพรรคของเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ และล่าสุด ใจ อึ๊งภากรณ์ ในการถอยกลับไปนำเสนอให้ใช้แนวทางมาร์กซิสต์-เลนินนิสต์ตรอทสกีอิสต์อย่างแท้จริงและเข้าร่วมกับสากลที่สี่ หรือ International Socialist Tendency, IST) ที่กำลังขับเคลื่อนในเวทีสากลปัจจุบันจึงจะแก้ปัญหาสังคมไทยได้

ระลอกคลื่นความคิดและขบวนการเคลื่อนไหวเหล่านี้ในสังคมไทย มีหัวใจของการถกเถียงแบบสุดขั้วในประเด็นที่ว่าในระบบสังคมจะต้องใช้ทฤษฎีมาร์กซิสต์และเลือกเอาสังคมนิยม (แบบปฏิวัติ – โดยภาพรวม) เพื่อล้มล้างหรือมาแทน

ระบบทุนนิยมเสรี/เสรีใหม่ และควบคู่กันไปในทางการเมืองประชาธิปไตย ก็มักจะมีการนำเสนอทางการเมืองแบบเสรีนิยมประชาธิปไตย มิใช่การเมืองแบบสังคมประชาธิปไตย รวมถึงในสมัยต่อมา หลังทหารพ้นจากเวทีการเมืองไทยไประยะหนึ่ง (ระหว่าง พ.ศ. 2535 – 2548) หากมีการกล่าวถึงการปฏิรูปการเมือง ประชาธิปไตยไทย ก็จะมีจุดยืนที่ว่าจะปรับปรุงเสรีนิยมประชาธิปไตยอย่างไรจึงจะดีที่สุด โดยความคิดแบบสังคมประชาธิปไตยที่เป็นรัฐแบบเศรษฐกิจการเมืองผสมระหว่างทุนนิยมและสังคมนิยมไม่ได้ถูกนำมาพิจารณา

พื้นที่สังคมประชาธิปไตยหรือสังคมนิยมปฏิรูปและการอธิบายให้เห็นความสัมพันธ์กับพรรคการเมืองหรือระบบการเมืองแนวนี้ในระบอบรัฐสภาของไทยจึงค่อนข้างเป็นพื้นที่ว่างและขาดการพัฒนาอยู่มาก ทั้งในวาทกรรมการเมือง งานวิชาการ วรรณกรรม และการโฆษณาชวนเชื่อ และเปรียบเทียบกันไม่ได้เลยถึงความขาดแคลน เมื่อเปรียบเทียบกับการเติบโตและกระจายความคิดของฝ่ายมาร์กซิสต์-เหมาอิสต์ หรือที่มักเรียกกันว่า ฝ่ายซ้ายก้าวหน้า แม้กระทั่งในสมัยเผด็จการทหาร โดยเฉพาะในช่วง พ.ศ.2501-2516 ซึ่งสาเหตุนอกจากว่าจุดสนใจไปอยู่ที่แนวความคิดสังคมนิยมปฏิวัติและมาร์กซิสต์เป็นสำคัญตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เฉพาะตัวแนวความคิดสังคมประชาธิปไตยเองที่ไม่สามารถพัฒนาขึ้นโดดเด่นน่าจะยังเนื่องมาจากเหตุผลต่อไปนี้

1) การนำเข้าและการถกเถียงถึงความคิดสังคมนิยมและมาร์กซิสต์จากจีนและตะวันตกในประเทศไทยในยุคแรกๆ เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลและคณะหรือกลุ่ม มิใช่เป็นกระแสสังคม และยังขาดความแจ่มชัดในการแยกแยะความแตกต่างในสายต่างๆ ของความคิดสังคมนิยมกับระบบพรรคการเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความจำกัดในการถกเถียงกันในทางวิชาการและการนำเสนอสู่สาธารณะ หากเปรียบเทียบกับประเทศยุโรปจะเห็นได้ว่าการถกเถียงระหว่างแนวความคิดสังคมนิยมปฏิวัติกับสังคมนิยมปฏิรูป และระบบพรรคการเมืองที่สอดคล้องกันนั้นได้เกิดขึ้นอย่างโจ่งแจ้งและแจ่มชัดในเยอรมนี รัสเซีย สวีเดน และอังกฤษ มาตั้งแต่สมัยกลางคริสต์ศตวรรษที่ 19 – ต้นสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 20 (ปี 1840 – 1900) หรือสมัยรัชกาลที่ 4-5 ของไทย

2) ผู้นำปัญญาชนฝ่ายซ้ายในไทยหลายสมัยตกอยู่ภายใต้ความศรัทธาและลุ่มหลงในแนวคิดมาร์กซิสต์และความประทับใจที่สืบทอดจากนักคิดสังคมนิยมและมาร์กซิสต์คนสำคัญก่อนหน้า เช่น ปรีดี พนมยงค์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะหลัง คือ จิตร ภูมิศักดิ์ อัศนี พลจันทร(นายผี) และสุภา ศิริมานนท์ ทำให้ต้นไม้สังคมประชาธิปไตยไม่สามารถงอกขึ้นมาบนพื้นที่ความคิดของสังคมนิยมในไทยได้เด่นชัด

3) สังคมนิยมปฏิรูปถูกมองอย่างดูถูกดูแคลนว่าเป็นลัทธิแก้และพวกทรยศต่อการปฏิวัติ เพราะทำให้ลัทธิมาร์กซิสต์ผิดไปจากความเป็นดังเดิม ซึ่งเป็นการมองที่รับลูกต่อมาจากฝ่ายซ้ายจัดแบบเลนินนิสต์ (รัสเซีย) และเหมาอิสต์ (จีนแดง) โดยเฉพาะแบบหลังที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อนักคิดฝ่ายซ้ายไทยที่ครอบงำโดยพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย

4) การมุ่งแนวสังคมนิยมปฏิวัตินำโดยพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยซึ่งเป็นแนวมวลชนนอกระบอบรัฐสภา ทำให้ความสนใจการสร้างพรรคการเมืองในระบบรัฐสภา เช่น พรรคสังคมนิยมแห่งประเทศไทย พรรคแนวร่วมสังคมนิยม พรรคพลังใหม่ ไม่ได้รับการเข้าร่วมของปัญญาชน และประชาชนส่วนใหญ่อย่างกว้างขวาง

5) พรรคการเมืองที่สนใจสังคมนิยมหรือสนใจแรงงานในแนวรัฐสภาที่พอจะตั้งขึ้นบ้างนั้นเป็นการเกิดตรงยอดมิใช่ตรงฐาน รวมทั้งมิได้เชื่อมกับฐานในที่สุด และขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาพรรคตลอดมา

แม้กระทั่งทุกวันนี้ นักทฤษฎี และนักเคลื่อนไหวในระบอบการเมืองที่โต้ตอบกับการเมืองแบบอนุรักษ์นิยมที่ทหารมีอิทธิพลทางการเมือง ก็ยังเป็นการนำของเหล่านักทฤษฎีฝ่ายซ้ายแบบมาร์กซิสต์ที่เข้าไปผสมโรงกับนักประชาธิปไตยสาธารณรัฐนิยม มิใช่การนำและเข้าร่วมของชาวสังคมประชาธิปไตยอย่างชัดเจน และในขบวนการแรงงานไทยก็มีสภาวะเช่นนี้อยู่ไม่น้อย

ความถูกต้องกว่าในทางการเมืองของชาวสังคมประชาธิปไตย

ชาวสังคมประชาธิปไตยจึงสมควรสร้างความแตกต่างในแก้ไขวิกฤตการเมืองไทยให้ถูกต้องกว่าและนำหน้านักเคลื่อนไหวกลุ่มอื่นๆ และความถูกต้องกว่าที่สำคัญก็คือ ทฤษฎีการเมืองของแรงงานเพื่อการปกครองประเทศที่เหมาะสมที่สุดนั่นเอง!!!

สาระสำคัญของทฤษฎีสังคมประชาธิปไตยมีอะไรบ้าง

พัฒนาการของสังคมแต่ละยุคสมัยย่อมมีผลต่อการปรับตัวในกรอบสาระของทฤษฎีสังคมประชาธิปไตย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. กรอบการพิจารณาทฤษฎีของพรรคสังคมประชาธิปไตย นอกจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีการปฏิวัติทางชนชั้นหรือปฏิวัติสังคมเพื่อการอธิบายเชื่อมโยงกับพรรคการเมืองแล้ว ทฤษฎีสังคมประชาธิปไตยโดยตัวมันเองเคยพัฒนาขึ้นในเยอรมนีสมัยจักรวรรดิ์ไวมาร์ โดยเฮอร์มาน เฮลเลอร์ ที่โจมตีว่าการใช้หลักนิติรัฐสนับสนุนเงื่อนไขทางวัตถุนิยมและการให้หน้าที่อย่างไม่จำกัดแก่เศรษฐกิจการตลาด ทำให้ทุนนิยมได้รับการครอบครองความชอบธรรมและอาศัยความมั่นคงในระบอบประชาธิปไตยเป็นฐานเพื่อหลักประกันในเสรีภาพ

และความเสมอภาคของระบบการใช้แรงงานและการผลิต แนวความคิดเช่นนี้เป็นการสนับสนุนเสรีนิยมประชาธิปไตย อย่างไม่คำนึงถึงผลที่เป็นจริงและการแก่งแย่งแข่งขันกันของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ในการได้มาซึ่งทรัพยากร ทฤษฎีประชาธิปไตยมี 3 แบบ คือ ประชาธิไตยเสรีนิยม (Libertarian Democracy) สังคมประชาธิปไตย (Social Democracy) และประชาธิปไตยตามแนวศาสนา (Religious Democracy) แต่ที่น่าสนใจในการโต้ตอบกับทุนนิยมเสรีก็คือ สังคมประชาธิปไตยที่คำนึงถึงสังคม แต่ก็มีความจำเป็นต้องปรับตัวในยุคสมัยปัจจุบัน โดยยังคำนึงถึงรัฐบาลแบบรัฐธรรมนูญ หลักนิติรัฐ สิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง และเพิ่มเติมในเรื่องการมีส่วนร่วมทางสังคม ความยุติธรรมทางสังคม รัฐสวัสดิการ และหลักการสิทธิมนุษยชนตามแนวปฏิญญาสากลของสหประชาชาติ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ สิทธิพลเมือง สิทธิการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางสังคม และสิทธิทางวัฒนธรรม

2. คำว่าสังคมประชาธิปไตยมักจะใช้แทนที่คำว่าสังคมนิยมประชาธิปไตย (Democratic Socialism) แต่ในทางทฤษฎีแล้ว ทั้งสองคำนี้ต่างกันในเชิงที่ว่าฝ่ายสังคมนิยมประชาธิปไตยจะมีความเป็นซ้ายมากกว่า หรือมีเนื้อหาแบบมาร์กซิสต์รวมทั้งเลนินนิสต์อยู่มาก และอาจจะใช้วิธีการปฏิวัติหรือการเปลี่ยนแปลงแบบอำนาจนิยมจากเบื้องบน หรือการวิวัฒนาการหรือไม่ก็ได้ รวมทั้งการไม่ให้ความสำคัญกับการเมืองระบบพรรคการเมืองในรัฐสภาเพื่อไปสู่สังคมนิยมและยกเลิกระบบทุนนิยม แต่ฝ่ายสังคมประชาธิปไตยจะใช้วิธีการปฏิรูปหรือวิวัฒนาการ (ซึ่งควรเป็นวิวัฒนาการแบบก้าวหน้า) และไม่อาศัยการปฏิวัติ แต่มีพรรคการเมืองที่แข่งขันกันในการเลือกตั้งในระบอบรัฐสภาเพื่อไปสู่สังคมนิยมอย่างสันติ

3. ในทางสากลจุดสนใจสำคัญในปัจจุบันของสำนักคิดสังคมประชาธิปไตยนั้น ครอบคลุมกว้างขวางในเรื่องและเป้าหมายต่อไปนี้

3.1 ระบบการกำกับสถานประกอบการเอกชนภายใต้ประโยชน์ของคนงาน ผู้บริโภค และสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2 เศรษฐกิจแบบตลาดเพื่อสังคมเหนือตลาดเสรีในบางกรณีรวมถึงการวางแผนเศรษฐกิจหากเป็นไปได้

3.3 การค้าที่ยุติธรรมเหนือการค้าเสรี

3.4 การขยายระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อต่อสู้กับความยากจนและการให้หลักประกันการสูญเสียรายได้ การเจ็บป่วย และการว่างงาน (ตามแนวรัฐสวัสดิการ)

3.5 การบริการหรืออุดหนุนจากรัฐด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ การดูแลเด็ก และอื่นๆ แก่ประชาชน

3.6 การจัดเก็บภาษีในอัตราที่สูงและอัตราก้าวหน้าเพื่อนำมาเป็นงบประมาณรายจ่ายของรัฐ

3.7 การมีระบบการออกกฎหมายในอุตสาหกรรม ครอบคลุมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เงื่อนไขการทำงาน และการปกป้องการเลิกจ้างตามอำเภอใจ

3.8 การมีกฎหมายคุ้มครองสิ่งแวดล้อม

3.9 การดูแลการอพยพโยกย้ายแรงงานและการอยู่ร่วมกันแบบหลากหลายวัฒนธรรม

3.10 การมีนโยบายสังคมเฉพาะด้านในปัญหาสังคมตามยุคสมัยและความก้าวหน้า แต่มีระดับความแตกต่างกันไป

3.11 นโยบายต่างประเทศที่สนับสนุนสถาบันความร่วมมือพหุภาคีและระหว่างประเทศ

4. ประสบการณ์จากประเทศที่ดำเนินการบริหารประเทศในแนวสังคมประชาธิปไตยมาหลายสิบปี ได้ค่อยๆ ปรากฏออกมาในปัจจุบันว่าเป็นเป้าหมายการไปสู่สังคมนิยมยังมีอยู่ (แม้ว่าจะพูดกันน้อยลง) และมีความเข้มมากน้อยแตกต่างกันไป โดยพรรคในแนวสังคมประชาธิปไตยพยายามกำกับและลดความเป็นทุนนิยมเสรี มิให้ตักตวงอย่างไร้ขอบเขตด้วยหลักสังคมนิยมปฏิรูปในระบอบรัฐสภา ทั้งระบบทุนนิยมและลัทธิสหภาพแรงงานเป็นเสมือนเหรียญสองด้านในระบบสังคมใหญ่และล้วนแต่ขึ้นอยู่กับกลไกตลาด หากกลไกตลาดถูกใช้อย่างสุดโต่งขบวนการสหภาพแรงงานของสังคมก็อ่อนแอเพราะแรงงานขาดอำนาจการต่อรองเพื่อสังคมส่วนรวม (จิตนิยม) แต่หากควบคุมกลไกตลาดอย่างเข้มงวดพลังการผลิตของสถานประกอบการก็อ่อนแอเพราะขาดแรงจูงใจทางผลกำไร (วัตถุนิยม) ดังประสบการณ์ของสวีเดน (รวมทั้งกลุ่มประเทศนอร์ดิกหรือสแกนดิเนเวียน) อังกฤษ และเยอรมนี ในปัจจุบันที่มีการผ่อนปรนของแนวคิดสังคม (นิยม) ประชาธิปไตยให้ไปสู่ความซ้ายกลางมากขึ้น แต่ก็ได้ให้น้ำหนักต่อการประกอบกิจการที่แรงงานเข้าร่วมแบ่งปันอำนาจหรือเป็นเจ้าของกิจการทั้งหมดเสมอมา สิ่งเหล่านี้ทำให้พลังชีวิตของทุนนิยมตามกลไกตลาดและพลังชีวิตของแรงงานยังคงมีชีวิตชีวา แต่สวีเดนซึ่งเป็นประเทศหนึ่งที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันในเศรษฐกิจทุนนิยมเสรีสูงที่สุดในโลกสามารถรักษาการเป็นรัฐสวัสดิการที่มีการปฏิรูปใหม่และกำกับควบคุมทุนนิยมเสรีควบคู่กันไปได้ดีและยาวนานกว่าอีกสองประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการที่ประเทศนี้สามารถจัดการทั้งสองด้านคือทุนนิยมเสรีและสังคมนิยมให้เกิดดุลยภาพกันได้อย่างสำเร็จผลกว่าประเทศอื่นๆ

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีสังคมประชาธิปไตยจากตะวันตกก็กลายเป็นทฤษฎีระดับสากล มีจุดเน้นที่การมุ่งสู่สังคมนิยมโดยสันติตามระบอบรัฐสภา โดยการทำงานสร้างสรรค์การเมืองประชาธิปไตย และการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่ความมีอารยะธรรม ภายใต้กระบวนทัศน์สังคมประชาธิปไตย ให้ความสำคัญต่อการเมืองแบบประชาธิปไตยที่ประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย และใช้มันทั้งในกรอบรัฐสภาและนอกกรอบ

รัฐสภา การใช้ประโยชน์ในระดับหนึ่งของกรอบการวิเคราะห์แบบมาร์กซิสต์ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างทุนนิยมกับแรงงาน การควบคุมกำกับระบบทุนนิยมและกลไกตลาดให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของสังคม การจัดการเศรษฐกิจสวัสดิการ การค้าที่เป็นธรรมแทนการค้าเสรี ความมั่นคงทางสังคมและบริการสังคม การเมืองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และสิทธิมนุษยชน พรรคการเมืองในแนวสังคมประชาธิปไตยมีความแตกต่างจากพรรคการเมืองแนวเสรีนิยมหรือเสรีนิยมประชาธิปไตยที่ต้องการความเป็นพรรคการเมืองที่เป็นของ หรือผูกพันอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายแรงงาน และการทำงานร่วมกับขบวนการประชาสังคมต่างๆ รวมทั้งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ และกลุ่มสังคมนิยมต่างๆ ที่ไม่ใช่ฝ่ายซ้ายจัดหรือซ้ายปฏิวัติ นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงแก้ไข (revision) ให้ได้แนวคิดทฤษฎีสังคมประชาธิปไตยใหม่ที่ยังคงรักษารากฐานการวิพากษ์และควบคุมกำกับทุนนิยมให้เท่าทันโลกาภิวัตน์และมีคุณค่าต่อไปในยุคหลังสมัยใหม่ (มีสภาพเป็น Neo-social Democracy แต่ยังนิยมเรียกกันว่า Social Democracy) อันแสดงถึงว่ากระบวนทัศน์สังคมประชาธิปไตยที่มีอายุกว่า 100 ปีนั้น ยังมีอำนาจทำนายสูงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัยและในอนาคต (หากยังคงหลักการของการปรับปรุงและพัฒนาทฤษฎีอยู่เสมอ)

ในทางการเมืองในระบอบรัฐสภา การขับเคลื่อนสังคมในแนวคิดสังคมนิยมปฏิรูป ก็ได้ต่อสู้กับแนวสังคมนิยมปฏิวัติและการขับเคลื่อนสังคมในแนวเสรีนิยมและอนุรักษ์นิยมในหลายประเทศ อย่างโต้ตอบต่อกันมาอย่างยาวนานกว่าหนึ่งศตวรรษ จนกระทั่งปัจจุบันพรรคการเมืองแนวสังคมนิยมปฏิรูปมีประมาณกว่า 40 แห่งทั่วโลก และที่มีบทบาทเด่นๆ และประสบความสำเร็จมิใช่น้อย เช่น พรรคสังคมประชาธิปไตยในสวีเดน และในเยอรมนี พรรคแรงงานในอังกฤษและในนอรเวย์ เป็นต้น พรรคในแนวนี้จึงเป็นคู่แข่งสำคัญของพรรคในแนวเสรีนิยมอนุรักษ์ และเสรีนิยมประชาธิปไตย ในขณะที่พรรคแนวมาร์กซิสต์ซ้ายจัดที่ยอมรับระบบรัฐสภาที่แข่งขันกันในการเลือกตั้งแทนการปฏิวัติยึดอำนาจ ก็ไม่สามารถสู้ได้

ดังนั้น หากข้าพเจ้าเคยหลงใหลกับทฤษฎีมาร์กซิสต์ในทุกเรื่อง ข้าพเจ้าก็จะพิจารณาปล่อยวางมันไปเสีย เพราะมีความเป็นศาสตร์เทียมในองค์รวมของมันอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนหัวคือวัตถุนิยมประวัติศาสตร์วิภาษพัฒนาการ และการปกครองโดยพรรคคอมมิวนิสต์ (พรรคปฏิวัติชนชั้นกรรมาชีพและรัฐบาลคอมมิวนิสต์) และส่วนหาง คือการปฏิวัติล้มล้างด้วยความรุนแรงและรวดเร็ว แต่คงเหลือส่วนตัวตรงกลางเอาไว้ คือ สาระของการอธิบายและวิเคราะห์เกี่ยวกับรัฐ โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและการผลิตแบบทุนนิยม การเอารัดเอาเปรียบของระบบทุนนิยมที่มีต่อแรงงาน และเศรษฐกิจส่วนรวม (ในบางมิติ) โดยใส่หัวใหม่เข้าไปแทน คือ ทวิเอกานุภาพของจิตนิยมและวัตถุนิยม และวิภาษพลังแห่งพรรคการเมืองแนวสังคมประชาธิปไตย และส่วนหางใหม่คือ การสร้างสรรค์

สังคมที่มีจังหวะการขับเคลื่อนแนวการปฏิรูปและสันติภาพประชาธิปไตย!!!

อนึ่ง คาร์ล มาร์กซ์ ตามแนวทางการปฏิวัติสังคมนิยม ไม่ต้องการให้กรรมกรมีสำนึกแห่งปิตุภูมิชาติ (หรือมาตุภูมิชาติก็ตาม) แต่ต้องการให้กรรมกรมีความเป็นชนชั้นเดียวกันทั่วโลก เพื่อล้มชนชั้นนายทุน ตัวตนของชาติกำเนิดหรือรัฐที่กรรมกรสังกัด จึงเป็นอุปสรรคหนึ่งของความเป็นชนชั้นเดียวกันทั่วโลก มาร์กซ์จึงไม่ต้องการให้กรรมกรมีสำนึกแห่งความเป็นรัฐชาติหรือทำเพื่อประเทศใดๆ ที่นายทุนเป็นใหญ่ในรัฐหรือเหนือรัฐและครอบงำความเป็นชาติ เพราะเป็นอุปสรรคที่กรรมกรทั่วโลกจะสามัคคีในการปฏิวัติทุนนิยมสู่สังคมนิยมร่วมกัน ข้อคิดของมาร์กซ์เช่นนี้ ก็มีส่วนดีที่ช่วยระวังการกลืนกินของระบบทุนนิยมต่อแรงงาน แต่ในโลกทุกวันนี้เราก็ไม่ควรเห็นว่าแรงงานจะมีสำนึกร่วมที่เป็นสากลไม่ได้ หากสำนึกแห่งปิตุภูมิยังมีอยู่ เนื่องด้วยชาติของกรรมกรย่อมหล่อหลอมจากรัฐและสังคมเป็นธรรมดา สังคมที่ให้คุณค่าแก่แรงงานก็ย่อมทำให้ชาติของแรงงานแข็งแรงไปด้วย แรงงานจึงควรมีปิตุภูมิชาติหรือมาตุภูมิชาติ แต่ไม่ใช่แบบชาตินิยมที่สำนึกร่วมแบบแรงงานไม่มีนัยสำคัญ ดังที่จะเห็นเป็นตัวอย่างได้ว่า ในทุกวันนี้ คนยุโรปกำลังช่วยกันสร้างสหภาพยุโรปขึ้นจากสำนึกประจำชาติ แต่ยังมองกว้างถึงความเป็นประชาชาติ โดยเอารัฐชาติเดิมของตนเป็นรอง แต่เอาชาติแห่งยุโรปเป็นใหญ่ ไม่ใช่ยกเลิกสำนึกในชาติของตนเสียเลย ไม่เช่นนั้นประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปต่างๆ คงเจริญขึ้นไม่ได้เลย จากการอาศัยการกระทำและคุณค่าร่วมของสหภาพยุโรปกลับคืนไปยังประเทศสมาชิก

แต่ก็เป็นไปได้ที่ชาติของกรรมกรอาจถูกครอบงำจากรัฐชาติที่ผู้ปกครองเป็นกลุ่มคนหรือชนชั้นอื่น ซึ่งพรรคของแรงงานก็ต้องต่อสู้ให้ความเป็นชาติดังกล่าว มีการปรับปรุงแก้ไข เช่น ทำให้สำนึกในความเป็นชาติของประเทศต่างๆ เป็นสำนึกแบบรัฐสวัสดิการ (= รัฐชาติสวัสดิการนั่นเอง) มากขึ้น อันหมายถึงแรงงานในประเทศนั้นๆได้รับการให้คุณค่าและความยุติธรรมในทางคุณภาพชีวิต พรรคการเมืองในระบอบประชาธิปไตยต้องช่วยกันแก้ไขตรงนี้ด้วย มันจึงขึ้นอยู่กับนิยามของความเป็นชาติด้วยว่าจะเขียนให้มันเป็นอย่างไร ไม่ใช่เอาตามความหมายดั้งเดิมของชาติที่แรงงานไม่มีความหมาย

พรรคของแรงงานหรือพรรคในแนวสังคมประชาธิปไตย ไม่ว่าจะชื่อว่าอะไร หรือกระทั่งชื่อว่าพรรคแรงงานสร้างชาติที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่ก็ตาม ในโลกที่เป็นจริงในปัจจุบันแล้ว หากพรรคการเมืองนั้นและขบวนการแรงงานในแต่ละประเทศ ไม่มีสำนึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นชาติแห่งการพัฒนาว่า แรงงานได้มีประสบการณ์และร่วมสร้างความสำเร็จในประเทศชาติของตน ผ่านการทำงานให้กับบริษัทหรืออุตสาหกรรมที่รับผิดชอบต่อแรงงาน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน แต่แท้ที่จริงก็

คือ การทำงานเพื่อบรรลุความสูงสุดในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ผู้ประเสริฐที่ได้เกิดมาในโลก ประกอบคุณภาพชีวิตทั้งทางจิตใจและวัตถุที่ให้ออกไปและได้รับกลับคืนมา โดยบริษัทหรือองค์การทั้งหลาย ก็เป็นเพียงเครื่องมือหรือแหล่งอาศัยแห่งสัมมาอาชีวะนั้นแล้ว แรงงานจะเอาภูมิปัญญาจากประสบการณ์ที่ไหนไปทำงานร่วมกันเพื่อต่อกรกับนายทุนในระดับสากล และเปลี่ยนแปลงสังคมโลกใบนี้ให้อยู่มือแบบ “กรรมกรสร้างโลก” ที่แท้จริงได้เล่า!

พรรคการเมืองของแรงงาน จึงต้องทำงานอย่างกว้างขวาง ไม่พึงจำกัดตนเองเฉพาะแต่ประเด็นแรงงานเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมองออกไปจากจุดของตนอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงเรื่องแรงงานเข้ากับประเด็นปัญหาอื่นๆของประเทศ และความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ (หรือการสร้างชาติแบบใหม่) พรรคการเมืองของแรงงานเช่นนี้ จึงย่อมถูกท้าทายในความเป็นชาตินิยมหรือสากลนิยม และจำเป็นต้องหาจุดสมดุลระหว่างสำนึกในความเป็นชาตินิยมกับสากลนิยมให้ได้

สรุป

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ข้าพเจ้าใคร่ขอให้ชาวขบวนการแรงงานไทยหันมาทำความเข้าใจกับความคิดแบบสังคมประชาธิปไตยให้มากขึ้น และสร้างปฏิบัติการจริงให้เกิดขึ้น โดยเรียนรู้จากทฤษฎีและการปฏิบัติสลับกัน พร้อมกับการศึกษาประสบการณ์จากต่างประเทศ และการปรับปรุงทฤษฎีอยู่เสมอ เพื่อทำให้สังคมประชาธิปไตยมีความเป็นสังคมนิยมวิทยาศาสตร์ประชาธิปไตยของแรงงานและรัฐที่ไม่ล้าสมัย มีพลังอำนาจของการอธิบายและทำนายที่เหนือกว่าเป็นคู่แข่งคือ สังคมนิยมแนวปฏิวัติแบบมาร์กซิสต์ที่กำลังล้าสมัยมากขึ้นๆ ได้อย่างไม่ต้องสงสัยอีกต่อไป

คำถามที่ตั้งไว้ข้างต้น ในหน้าแรกของบทความนี้ จึงย่อมมีคำตอบที่ซ่อนอยู่ ก็เมื่อท่านทั้งหลายได้เรียนรู้ความเป็นสังคมประชาธิปไตยอย่างถ่องแท้ ซึ่งมันมิใช่อะไรอื่นไกล เพราะมันก็คือการเดินบนเส้นทางสายกลางของการจัดการความสัมพันธ์ในสังคมและระหว่างทุนนิยมและสังคมนิยม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานสามารถควบคุมและกำกับทุนนิยม (พร้อมกับการให้ความร่วมมือ) ด้วยการแสวงหาและครอบครองอำนาจรัฐแบบสันติวิธี และอย่างเป็นสากล มิได้ยึดอำนาจรัฐในแนวการปฏิวัติที่รุนแรงและการล้มล้างทุนนิยมให้เป็นสังคมปราศจากชนชั้น ในแบบที่ชาวมาร์กซิสต์ได้พยายามกระทำกันมาในประเทศจำนวนหนึ่ง แต่ก็เป็นไปอย่างที่ไม่สามารถเป็นสากลได้จริง

ผู้เขียนเป็นอดีตหัวหน้าพรรคสังคมธิปไตย (พ.ศ. 2550-2552) และอดีตประธานสมาพันธ์พรรคการเมืองประชาชนและประชาธิปไตย (พ.ศ. 2551-2552) พรรคสังคมธิปไตยเป็นพรรคการเมืองในแนวอุดมการณ์สังคมประชาธิปไตย ที่มีกระบวนการจัดตั้งอย่างเปิดเผยในขบวนการแรงงานไทย และได้รับความร่วมมือในการจัดตั้งและการสนับสนุนในการเลือกตั้งทั่วไปจากสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสนับสนุนในการเลือกตั้งทั่วไปจากคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ระหว่าง พ.ศ. 2547-2552 หัวหน้าพรรคได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาพัฒนาการเมือง (พ.ศ. 2551-2552) ที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 จากการผลักดันของสมาพันธ์พรรคการเมืองประชาชนและประชาธิปไตย (ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของพรรคการเมืองขนาดเล็กประมาณ 20 แห่ง) ในนามพรรคการเมืองที่ไม่มี ส.ส. ในสภาผู้แทนราษฎร ต่อมาใน พ.ศ. 2552 พรรคถูกยุบโดยนายทะเบียนพรรคการเมือง (ประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง) จึงต้องยุติการดำเนินการเนื่องจากมีสมาชิกไม่ถึง 5,000 คน และมีสาขาพรรคไม่ครบ 4 สาขา ภายในหนึ่งปีตามระเบียบของคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างไรก็ตาม แกนนำพรรคยังคงทำงานร่วมกันต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงการให้ความรู้เกี่ยวกับสังคมประชาธิปไตยแก่สาธารณะผ่านสื่อโซเชียลและการจัดกิจกรรมสัมมนาในบางโอกาส ในนามตัวบุคคลที่ทำงานให้กับองค์การพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ชุมชน และอื่นๆ และหลังจากการรัฐประหาร เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 สมาชิกผู้ก่อตั้งพรรคส่วนหนึ่งร่วมกับผู้นำพรรคการเมืองอื่นและนักวิชาการที่ศรัทธาอุดมการสังคมประชาธิปไตยจำนวน 5 คน ได้ร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายสังคมประชาธิปไตยสยาม (คสส.) ขึ้น เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2557 โดยมีผู้เขียนเป็นเลขาธิการ คสส.ยังคงดำเนินการทางความคิดเพื่อส่งเสริมสังคมประชาธิปไตยและรัฐสวัสดิการ แต่ยังไม่ได้เปิดรับสมาชิก และมิได้เน้นการทำงานในนามองค์กรและในรูปแบบที่ปรากฏแก่สาธารณะกระทั่งทุกวันนี้

รูปผู้เขียน ถ่ายหน้าต้นแอบเปิ้ลในสวนผลไม้ที่บ้านชาร์ลส์ ดาร์วิน (Down House)
เมือง Orpington สหราชอาณาจักร วันที่ 4 กรกฎาคม 2561

รายงานพิเศษ 1

สรุปการเสวนา "บ้านไม่ใช่วิมาน ภาพและชีวิตในแคมป์คนงานก่อสร้าง"

โดย วาสนา ลำดี

วันที่ 3 ธันวาคม 2564 การเสวนาเรื่อง "บ้านไม่ใช่วิมาน ภาพและชีวิตในแคมป์คนงานก่อสร้าง" น. ณ ห้องคริสตัล 1-2 โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค แยกดินแดง-ราชปรารภ กทม. จัดโดย เครือข่ายแรงงานอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างเครื่องเรือนและคนทำไม้แห่งประเทศไทย สหภาพคนทำงาน เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ และ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)

ศิววงศ์ สุขทวี เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติรายงานว่าได้มีการเก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติในแคมป์งานก่อสร้างช่วงที่ไปให้ความช่วยเหลือแรงงานในช่วงที่มีการประกาศปิดแคมป์ก่อสร้างหลังการระบาดของโควิด-19 ซึ่งพบว่าความเป็นอยู่ของแรงงาน ซึ่งมีทั้งกลุ่มแรงงานที่ถูกกฎหมายและยังคงมีแรงงานที่ผิดกฎหมายอยู่ร่วมกันในแคมป์ฯ และความเป็นอยู่ยังไม่ได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดอยู่มาก จากการสอบถามแรงงานก่อสร้างในแคมป์ซึ่งประกอบด้วยแรงงานไทย เมียนมาร์ กัมพูชา และลาว จำนวน 30 คน จากแคมป์แรงงานก่อสร้างหลายขนาด โดยมีการคัดผู้แทนในการสัมภาษณ์ โดยสภาพความเป็นอยู่ แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่บริเวณใกล้กับพื้นที่ก่อสร้าง หรือแล้วแต่นายจ้างจะจัดให้ ซึ่งเป็นห้องที่เป็นสังกะสีกั้นล้อมรอบเป็นห้อง ซึ่งแน่นอนดูจะไม่ได้

มาตรฐานด้านมาตรการป้องกันโรคระบาดที่รัฐประกาศ แต่แรงงานตอบว่าพึงพอใจร้อยละ 10 พึงพอใจปานกลางร้อยละ 61 พึงพอใจน้อยร้อนละ 23 และไม่พึงพอใจร้อยละ6 คือพึงพอใจปานกลางค้อนข้างสูงแต่อาจเป็นเพราะแรงงานเองรู้สึกไม่มีทางเลือกเขามาทำงานเพื่อหาเงินส่งกลับบ้าน หรือด้วยเป็นการอยู่แบบชั่วคราว และต้องรื้อย้ายสถานที่บ่อยๆ แต่ก็เป็นที่พักแบบนี้ตลอด

คำถามเรื่องสถานที่พัก พบว่ามีการแยกเป็นสัดส่วนร้อยละ 71 รู้สึกว่าไม่แยกกันนอนเป็นสัดส่วนร้อยละ 29 เมื่อถามถึงขนาดที่นอนร้อยละ 94 กว้างกว่า 198 X 80 เซ็นติเมตร ร้อยละ 6 ตอบว่าแคบกว่า เมื่อถามว่ามีหน้าต่างเพื่อระบายอากาศหรือไม่แรงงานตอบว่า มีหน้าต่างน้อยไม่เพียงพอทำให้การถ่ายเทอากาศได้ดีร้อยละ 0 ตอบว่ามีหน้าต่างน้อยทำให้การถ่ายเทอากาศไม่ดีพอร้อยละ52 และไมมีหน้าต่างระบายอากาศร้อยละ 48 และที่พักของแรงงานมีการแยกระหว่างชาย และหญิงออกจากกันชัดเจนหรือไม่ แรงงานตอบว่าร้อยละ 84 มีการแยกระหว่างชายและผู้หญิงชัดเจน ไม่มีการแยกร้อยละ 16 ซึ่งหากมองก็ไม่ใช่น้อยที่ไม่มีการแยก

คำถามต่อมาเรื่องแสงสว่างในที่พักของแรงงานนั้นเพียงพอหรือไม่ทั้งกลางวัน และกลางคืน แรงงานตอบว่ามีแสงสว่างเพียงพอเพียงทั้งวันร้อยละ 19 มีแสงสว่างเพียงพอเฉพาะเวลากลางคืนร้อยละ 52 ไม่เพียงพอเลยทั้งกลางวัน และกลางคืนร้อยละ 29 และถามอีกว่ามีการจัดโคมไฟสำหรับให้อ่านหนังสือหรือไม่ ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่มีร้อยละ 67 ตอบว่ามีการจัดโคมไฟให้อ่านหนังสือร้อยละ 3 เท่านั้น

เรื่องการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้กับแรงงาน พบว่า มีจัดให้แต่แรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายเองร้อยละ 52 มีจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายร้อยละ 26 และไม่มีการจัดให้เลยร้อยละ 23 ถามเรื่องระบบระบายน้ำเสียบริเวณที่พัก พบว่า มีใช้งานได้ดีร้อยละ 32 มีแต่ใช้งานไม่ได้ (เท่ากับไม่มีใช่หรือไม่)ร้อยละ 26 และไม่มีเลย ร้อยละ 42

คำถามเรื่องการจัดห้องน้ำห้องส้วมให้เพียงพอต่อการใช้งานหรือไม่ พบว่า มีเพียงพอต่อการใช้งานร้อยละ 65 มีการจัดให้แต่ไม่เพียงพอร้อยละ 35 คำถามคือมีแล้วถูกสุขอนามัยหรือไม่ เรื่องการแยกห้องน้ำผู้หญิง กับผู้ชายเพื่อความเป็นสัดเป็นส่วน พบว่า ร้อยละ 0ไม่มีการแยกห้องน้ำตามเพศ มีการจัดเป็นสัดเป็นส่วนมิดชิดร้อยละ 71 และมีการแยกเป็น

ห้องน้ำเพศหญิง และเพศชายเป็นสัดส่วนร้อยละ29 เท่านั้น

เรื่องการกินหรือทำอาหาร ถามว่ามีการจัดให้มีโรงอาหาร หรือที่รับประทานอาหารแยกต่างหากออกจากที่นอนหรือห้องพักหรือไม่ พบว่าร้อยละ 97 ไม่มีการแยกอยู่ในห้องเดียวกัน มีการแยกเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น นั้นหมายถึงเรื่องสุขอนามัยที่ทำอาหารที่กินและที่นอนอยู่ในที่เดียวกัน แน่นอนเมื่อสอบถามเรื่องการป้องกันสัตว์ เช่น หนูแมลงสาปหรือสัตว์อันตรายอื่นๆในห้องพักอย่างไรบ้าง พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีมาตรการป้องกันใดๆถึงร้อยละ74 ตอบว่า มีมาตรการป้องกันแต่ไม่ได้ผลร้อยละ23 และมีมาตรการป้องกันที่ได้ผลเพียงร้อยละ3

ถามเรื่องระบบความปลอดภัย เรื่องการป้องกันอัคคีภัยในที่พักว่ามีหรือไม่ ตอบว่า มีครบถ้วนร้อยละ 35 ไม่มีเลยร้อยละ 39 และมีคนตอบว่าไม่แน่ใจว่ามีหรือไม่ร้อยละ26 ต่อมาเรื่องการจัดการให้ที่พักอาศัยถูกต้องตามสุขลักษณะมีการจัดให้มีข้อปฏิบัติหรือไม่ พบว่าร้อยละ 42 ตอบว่ามี มีคนตอบว่าไม่มีถึงร้อยละ 48 และตอบว่า ไม่แน่ใจร้อยละ10

ธนพร วิจันทร์ เครือข่ายแรงงานอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างฯนำเสนอถึงผลการสำรวจสิทธิแรงงานของคนงานก่อสร้างว่า สิทธิในการคุ้มครองด้านแรงงานนั้น ถามแรงงานว่า มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือไม่ คำตอบคือไม่มีการจัดตั้ง และแรงงานไม่ทราบด้วยว่าสหภาพแรงงานคืออะไร มีความสำคัญอย่างไรต่อแรงงาน ทำไมต้องมีสหภาพแรงงาน ประเด็นเรื่องการตั้งกรรมการลูกจ้างหรือไม่ แรงงานตอบว่าไม่มีร้อยละ 97 และตอบว่าไม่ทราบว่ามีหรือไม่ร้อยละ3

การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการมีหรือไม่ แรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 94 ตอบว่าไม่มี และตอบว่าไม่แน่ใจว่ามีหรือไม่ร้อยละ 6 ต่อมาถามว่ามีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยหรือไม่ ตอบว่าไม่มีร้อยละ 84 ตอบว่ามีร้อยละ 10 และตอบว่าไม่แน่ใจว่ามีหรือไม่ร้อยละ 6 เมื่อถามว่านายจ้างได้เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากน้อยเพียงใด พบว่า ร้อยละ 48ตอบว่ามีน้อย แรงงานบางส่วนตอบว่าไม่มีเลยร้อยละ 42 และตอบว่ามีส่วนร่วมมากร้อยละ 10

ถามเรื่องประเด็นการจ่ายค่าจ้างแรงงานพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ตอบว่าได้รับค่าจ้างที่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 52 นายจ้างจ่ายให้เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำร้อย

ละ 32 จ่ายให้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 13 และมีส่วนหนึ่งตอบว่าไม่แน่ใจร้อยละ 3 ถามว่าระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนเป็นอย่างไร แรงงานตอบว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ทุก 15 วัน ร้อยละ 68 จ่ายค่าจ้างเป็นรายวันร้อยละ 16 คือจ่ายให้ทุกวันที่ทำงาน ซึ่งวันไหนไม่ได้ทำงานก็ไม่ได้ค่าจ้าง มีนายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนร้อยละ 13 และมีนายจ้างบางส่วนจ่ายค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ด้วยอีกร้อยละ 3 ถามถึงความแน่นอนในการรกจ่ายค่าตอบแทน พบว่าร้อยละ 90 มีกำหนดสม่ำเสมอ มีส่วนน้อยที่ไม่มีกำหนดแน่นอนร้อยละ 10

เรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลา หรือโอทีตามกฎหมายมีหรือไม่ ตอบว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายร้อยละ 48 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายร้อยละ 29 และร้อยละ23ตอบไม่แน่ใจ เรื่องการทำงานในวันหยุดมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ ตอบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายถึงร้อยละ 58 นั่นหมายความว่า แรงงานทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายร้อยละ 35 และไม่แน่ใจว่ามีการจ่ายหรือไม่ร้อยละ 6

สอบถามเรื่องชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันโดยเฉลี่ยพบว่า ร้อยละ 61 ทำงาน 8 ชั่วโมงตามกฎหมายกำหนด ทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 23 และร้อยละ 16 ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ถามอีกว่านายจ้างได้มีเวลาพักกลางวันให้หรือไม่ พบว่า นายจ้างมีการจัดเวลาการพักกลางวันให้ชัดเจนร้อยละ 97 และยังมีส่วนหนึ่งที่ตอบว่าไม่มีกำหนดเวลาพักร้อยละ 3

นายจ้างมีการจัดเวลาพักประจำสัปดาห์ให้แรงงานหรือไม่ ร้อยละ52 ตอบว่านายจ้างจัดให้หยุดสัปดาห์ละ 1 วันโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน และไม่มีการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ร้อยละ 48 ซึ่งนั้นหมายถึงทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด คำถามหากเจ็บป่วยลาได้หรือไม่ แรงงานร้อยละ 61 ตอบว่าลาหยุดได้แต่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ และร้อยละ 39 ให้ลาหยุดได้โดยได้รับค่าจ้าง หากมีกิจธุระต้องไปทำสามารถลางานได้หรือไม่ แรงงานตอบว่าลาได้แต่ไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 90และตอบว่าลาได้โดยได้รับค่าจ้างร้อยละ 10 วันนักขัตฤกษ์ท่านได้สิทธิที่จะหยุดหรือไม่ แรงงานตอบว่าได้หยุดแต่ว่าไม่ได้ค่าจ้างร้อยละ 61 นายจ้างไม่ให้หยุดเลยร้อยละ 23 และนายจ้างให้หยุดโดยได้ค่าจ้างร้อยละ 13 มีร้อยละ 3 ที่ไม่แน่ใจว่ามีวันหยุดนักขัตฤกษ์ด้วยหรือ และหากหยุดงานได้รับค่าจ้างด้วยหรือแรงงานยังไม่เข้าใจเรื่องสิทธิ อย่างเช่นกรณีวันลาพักร้อนนายจ้างได้จัดให้มีวันลาหรือไม่

พบว่า นายจ้างไม่ได้จัดให้มีวันลาพักร้อนตามกฎหมายเลยร้อยละ 97 มีเพียงร้อยละ 3 ที่นายจ้างจัดให้มีวันลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย

นายจ้างได้นำลูกจ้างเข้าเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมหรือไม ร้อยละ 52 แรงงานตอบว่านายจ้างได้นำแรงงานเข้าเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ร้อยละ 23 นายจ้างเลี่ยงที่จะนำลูกจ้างเข้าระบบ ร้อยละ 19 นายจ้างนำลูกจ้างบางส่วนเข้าระบบ และบางส่วนไม่ถูกนำเข้าสู่ระบบ หรือเลี่ยงกฎหมาย และร้อยละ 6 ไม่แน่ใจว่าตนเองอยู่ในระบบประกันสังคมหรือไม่ ประเด็นเงินทดแทนได้ถามแรงงานว่านายจ้างได้ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนหรือไม่ แรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 81 ตอบว่าไม่แน่ใจ มีร้อยละ 16 ที่ตอบว่านายจ้างได้ส่งเงินกองทุนเงินทดแทน และร้อยละ 3 นายจ้างไม่ส่งเงินกองทุนเงินทดแทน เมื่อถามว่านายจ้างได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ พบว่าร้อยละ 48 นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ร้อยละ 35 ไม่แน่ใจว่ามีหรือไม่ และร้อยละ 16 นายจ้างไม่ได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ

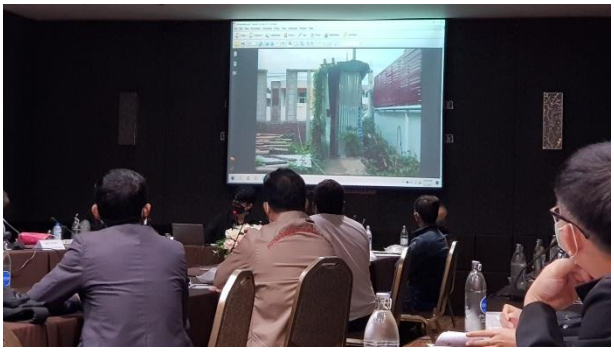
ถามว่า นายจ้างได้จัดให้มีการอบรมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยให้กับลูกจ้างอย่างไร แรงงานตอบว่าพอใจร้อยละ 52 ตอบว่าดีร้อยละ 19 ตอบว่าดีมากร้อยละ 6 และตอบว่าไม่มีการอบรมร้อยละ 23 คำถามเรื่องอุบัติเหตุในแคมป์ก่อสร้างเคยเกิดขึ้นหรือไม่ แรงงานตอบร้อยละ 35 มีเกิดขึ้นแต่ไม่รุนแรง ร้อยละ 29 มีเกิดขึ้นไม่บ่อยมาก ร้อยละ 6 มีบ่อยมาก ร้อยละ 6 มีอุบัติเกิดขึ้นรุนแรงมาก และบางส่วนตอบว่าไม่เคยมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเลยร้อยละ 23

อดิศร เกิดมงคล เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ นำเสนอ เรื่องการจัดระบบความปลอดภัยกรณีโรคระบาดโควิด-19 ว่า นายจ้างได้มีการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องโควิด-19 หรือไม่ แรงงานตอบว่ามีอยู่ในระดับความพึงพอใจในการอบรมสร้างความเข้าใจเรื่องโรคระบาด แต่ก็มีส่วนหนึ่งที่นายจ้างไม่ได้มีการทำความเข้าใจเลยเรื่องโรคระบาด ถามว่า นายจ้างได้มีการแจกจ่ายอุปกรณ์เพื่อป้องกันให้กับลูกจ้างหรือไม่พบว่า มีการจัดหน้ากากอนามัยให้ตามที่กฎหมายกำหนด มีเจลแอลกอร์ฮอร์ให้ มีบางส่วนที่ตอบว่าไม่มีการจัดอะไรเพื่อป้องกันให้ลูกจ้างต้องหาซื้อมาใช้เอง

การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย หรือจุดคัดกรองก่อนเข้าแคมป์แรงงาน นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย ร้อยละ 77 มีจัดให้ แต่ร้อยละ

23 ที่ไม่มีการจัดให้มีซึ่งนั้นก็คือปัญหาที่อาจทำให้เกิดการระบาดของโควิด-19ได้ และการตรวจหาเชื้อโควิด-19ของสถานประกอบการให้กับแรงงาน พบว่านายจ้างมีการจ่ายค่าตรวจให้ร้อยละ 68 ยังไม่มีการตรวจเลยร้อยละ 16 และมีการตรวจครบถ้วนทุกคนร้อยละ 13 ซึ่งน้อยมาก ร้อยละ 3 มีการตรวจบ้าง

กรณีวัคซีน มีการฉีดป้องกันโควิด-19หรือยัง พบว่าแรงงานได้นับการฉีดวัดซีนเข็ม 2 แล้วร้อยละ 34 และร้อยละ 19 ได้รับวัคซีนครบ 2 เข็มเป็นบางรายนั้นหมายความว่ายังมีแรงงานที่ได้รับวัคซีนเพียงเข็มแรก หรืออาจมีบางส่วนยังไม่ได้รับวัคซีนเลยในแคมปืคนงานนั้นๆก็เป็นไปได้ซึ่งตรงนี้มีถึงร้อยละ 25 ที่ไม่ได้รับวัคซีนเลย มีแรงงานได้รับวัคซีนเข็มแรกร้อยละ 6 ได้รับเป็นบางคนร้อยละ 16 โยภาพรวมแรงงานส่วนใหญ่ได้รับวัคซีนแล้ว ส่วนน้อยที่ไม่ได้รับ และกรณีการติดเชื้อโควิด-19นั้นมีแรงงานติดเชื้อหรือไม่ แรงงานตอบว่ามีคนติดเชื้อโควิคและรักษาหายแล้ว โดยนายจ้างจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายเองร้อยละ45 และมีหน่วยงานอื่นมาช่วยดูแลรักษาร้อยละ10 อีกส่วนคือแรงงานหาแนวทางรักษาตนเองจนหายร้อยละ6 และมีแรงงานตอบว่ายังไม่มีใครติดโควิดร้อยละ 39 คือนายจ้างมีการจัดพื้นที่กรณีที่แรงงานติดโควิด-19 แบ่งเป็นสัดเป็นส่วนชัดเจนร้อยละ93 แต่ยังมีบางส่วนไม่จัดการแยกคนป่วยให้ถึงร้อยละ10 ช่วงที่มีการปิดแคมป์นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานหรือไม่ พบว่า ร้อยละ 42 ไม่จ่ายค่าจ้าง และร้อยละ 58นายจ้างจ่ายให้บางส่วน คือจ่ายบ้างไม่จ่ายบ้าง เรื่องการจัดอาหารให้กับคนงานในช่วงที่มีการปิดแคมป์นายจ้างมีการนำอาหารมาให้แรงงานหรือไม่นั้น พบว่านายจ้างไม่ดูแลเลยร้อยละ23 นายจ้างดูแลแต่ว่าไม่ทั่วถึงเพียงพอร้อยละ 52 และนายจ้างดูแลอย่างดีร้อยละ 26 สรุปว่าแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการดูแลจากทั้งนายจ้าง และภาครัฐเลยในช่วงการปิดแคมป์คนงานก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็นประเด็นอาหาร การรักษาเมื่อป่วยยังมีแรงงานส่วนหนึ่งที่ต้องดิ้นรนหาทางดูแลในการเอาตัวรอดในช่วงโควิดเอง



ต่อมา **ฉัตรชัย พุ่มพวง** สหภาพคนทำงาน ได้นำเสนอภาพถ่ายจากมุมมองของคนงานชุด **"บ้านที่ยังไม่ใช่วิมานของพวกเรา"** โดยเล่าถึงภาพถ่าย "บ้านของคนสร้างบ้าน"ว่านี่คือ บ้าน หรือที่พักอาศัย ของคนสร้างบ้าน คอนโด ตึกราม อาคารต่างๆที่มีราคาร้อยล้าน พันล้าน หรือนับสิบล้านบาท ซึ่งเมื่อทุกคนทำงานแล้วต้องกลับบ้านเพื่อพักผ่อน บ้านที่แรงงานสร้างดูใหญ่โตเป็นสัดส่วน แต่ว่าคนที่สร้างบ้านกลับมีสภาพบ้านเป็นห้องสังกะสีปิดล้อม เป็นห้องสี่เหลี่ยม เป็นเพิงที่พัก หรือสร้างเป็นสองชั้น

จัดเป็นห้องพัก บ้านของคนสร้างบ้านมีความเป็นอยู่ที่แออัด การย้ายที่อยู่ไปตามแคมป์งานก่อสร้าง ซึ่งต้องมีที่พักอาศัยอยู่ใกล้ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

บ้านอาจมีหลายแบบซึ่งมีทั้งบ้านเป็นหลังหลายราคา บ้านคอนโด แต่บ้านมันแสนแพงเอื้อมไม่ถึง สำหรับคนสร้างบ้าน ส่วนบ้านคนที่สร้างคือสังกะสีล้อมเป็นห้องสี่เหลี่ยม ซึ่งก็ทราบกันดีว่ามีความร้อนอย่างมาก หากวันหยุดก็ได้ออกไปนอกที่พักบ้างเพื่อผ่อนคลาย บางแคมป์ก็มีบ้านหรือห้องพักดีขึ้นมาบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็จะเป็นห้องสังกะสี

บ้านในความหมาย คือมีห้องรับแขก ห้องนั่งเล่น มีโซฟา แต่คนก่อสร้างห้องนั่งเล่นอยู่ภายใต้หลังคาสังกะสี (ตามภาพโต๊ะไม้ เก้าอี้ต่อขึ้นมาเพื่อนั่งพัก) ด้วยคนงานก่อสร้างก็เป็นมนุษย์ เขาก็มีครอบครัว มีลูก มีหลาน ที่อยู่ร่วมกัน(ห้องพักสังกะสีสี่เหลี่ยมที่เรียกว่าบ้าน) และช่วงโควิดทำให้เขาถ่ายรูปชีวิตของเขามาเปิดให้สังคมได้เห็นว่า ชีวิตคนงานก่อสร้างเป็นอย่างไร ไม่ได้มีความเป็นสัดเป็นส่วน มีห้องนอน ห้องรับแขก หรือครัว

บ้านที่แรงงานสร้างมีห้องครัว ไว้ทำอาหารและกินอาหารร่วมกัน แต่ว่าบ้านของผู้สร้าง(แรงงาน) คือ บริเวณห้องที่พักหรือบ้าน อาจมีการต่อโต๊ะไม้มาเพื่อนั่งกินข้าว และทำครัวรวมๆกัน

บ้านที่สร้างต้องมีห้องน้ำ ห้องอาบน้ำมีกระเบื้องปู มีประตูปิดเป็นสัดเป็นส่วน แต่ว่าผู้สร้างกับมีห้องน้ำที่เปิดโล่ง ที่อาบกลางแจ้งหรือบางทีอาจมีสังกะสีกั้นเป็นห้องๆไม่มีประตู และห้องส้วมเล็กๆใช้รวมกันทั้งแคมป์ ไม่ได้แยกเป็นสัดส่วน แต่บางที่ก็อาจมีแยกเพศให้

บ้านที่แรงงานสร้างมีห้องซักผ้า มีพื้นที่เป็นสัดส่วนในการซักรีด ตากผ้า แต่ผู้สร้างบ้านก็มีเพียงพื้นที่ที่ใช้ร่วมกัน ซัก ตากผ้า มีกระมัง หรือบางไซร์งานมีเครื่องซักผ้าหยอดเหรียญ

บ้านที่สร้างมีห้องนอน มีเตียง เป็นสัดส่วน แต่ว่าผู้สร้างห้องพัก ห้องนอนเป็นพื้นที่ใช้สอยรวม ต้องนอนกับพื้น สื่อน้ำมัน หรือบางคนบางครอบครัวก็จะมีฟูกบางๆให้นอน

โดยสรุปหากไม่มีแรงงานก่อสร้างที่คอยทำงานวางคาน ตอกเสา ฉาบปูน ปูกระเบื้อง ทาสี โครงการหลายสิบล้านที่สวยงามก็คงไม่เกิด ซึ่งคนทุกคนต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี ทุกคนต้องการความเป็นอยู่ที่ดี เขาก็คนเท่ากัน เขาเป็นคนทำงานสร้างบ้าน เราก็คนทำงานเช่นกัน แรงงานก่อสร้างเขามีความสามารถ ใช้ทั้งแรงกาย และกำลังสมองเช่นกัน ไม่ได้มีความแตกต่างกับแรงงานแบบเราเลย

สุเทพ อู่อ้น ประธานกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรบัญชีรายชื่อ เครือข่ายแรงงาน พรรคก้าวไกล กล่าวว่า การปิดแคมป์คนงานซึ่งเป็นมาตรการป้องกันโรคระบาด

ต่างๆที่ออกมาแต่ละครั้ง รัฐมักจะออกมาตรการดูแลมาทีหลังตลอด ภาพหลักการประกาศปิดแคมป์ทำให้เกิดการแตกตื่นแห่กลับบ้านของแรงงานก่อสร้างทำให้เชื้อโควิดระบาดไปทั่วทั้งประเทศนั่นเป็นประเด็นซึ่งจะโทษแรงงานก่อสร้างไม่ได้เมื่อเป็นการปิดแคมป์คนงานโดยไม่มีมาตรการดูแลเลย ทั้งอาหารการกิน การดูแลเรื่องที่พัก จากการที่ได้ลงพื้นที่เข้าไปดูแลแรงงานก่อสร้างในแคมป์ ทั้งถุงยังชีพ ความเป็นอยู่แรงงานไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควรมีความยากลำบากอย่างที่ภาพการนำเสนอ ที่อยู่อาศัยไม่ได้มาตรฐานเพียงพอ ด้วยการลงพื้นที่ส่วนที่แรงงานในแคมป์ร้องมาก็จะเห็นสภาพที่ลำบากชัดเจน และอีกส่วนคือเจ้าหน้าที่รัฐพาลงไปดูเป็นแคมป์ขนาดใหญ่ก็อาจมีที่อยู่อาศัยที่ดีพอประมาณมีมาตรการดูแลเรื่องการป้องกันโรคบ้าง และเมื่อลงพื้นที่ไปรับฟังปัญหาพบว่าแรงงานในแคมป์มีความเดือดร้อนมาก จึงนำเรื่องความเดือดร้อนดังกล่าวเสนอต่อสภาฯเพื่อให้ภาครัฐเข้าไปดูแลแก้ไขปัญหา

อย่างเช่น กรณีแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิสวัสดิการแรงงาน ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายทั้งที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว ระบบประกันสังคมที่ไม่มีการคุ้มครองดูแล การที่แรงงานไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมทางกฎหมายหมายเพื่อให้เกิดการดูแลอย่างเป็นระบบด้วย

ปัญหาแรงงานก่อสร้างหากเป็นประเด็นแรงงานผิดกฎหมาย การจับกุมรัฐมีอำนาจเต็มที่ในการควบคุม ทั้งหน่วยงานสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองดูจะทำงานได้รวดเร็ว แต่เมื่อแรงงานก่อสร้างหรือแรงงานไทยที่อยู่ในระบบกว่าจะมีการได้มาซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน พ.ศ.2537 การดูแลความปลอดภัยอาชีวิอนามัยในการทำงานหรือการดูแลด้านสุขอนามัยให้แรงงานซึ่งกฎหมายเหล่านี้มาจากการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานมาตั้งแต่อดีตแต่ว่าการคุ้มครองดูแลยังไม่ครอบคลุม หรือสามารถคุ้มครองแรงงานและการแก้ปัญหาแบบปะปุมาตลอด หากไม่มีเสียงเรียกร้องก็ไม่ได้รับการดูแล

อย่างตอนนี้ปัญหาแรงงานมีความซับซ้อนมาก และกระทรวงสาธารณสุขเองมีความเกี่ยวข้องอย่างมากด้านงานก่อสร้าง เช่นมาตรฐานความปลอดภัยอาชีวิอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างด้านมาตรฐานที่พักอาศัย การที่บอกว่าแรงงานมีการเคลื่อนย้ายงานรวดเร็วตามที่งานรับเหมาก่อสร้างอาจไม่ใช่ข้ออ้างเพราะมีความแตกต่างกันในชนชั้นงานก่อสร้างระหว่างแรงงานด้วยกันเองด้าน

มาตรฐานที่พัก ซึ่งหากเป็นการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติก็จะแก้ปัญหาได้ อย่างที่ได้ลงพื้นที่ไปดูแคมป์คนงาน ที่ไปดูเอง กำหนดพื้นที่เองก็จะพบสภาพปัญหาที่แย่มากๆ หากว่าแคมป์คนงานที่ภาครัฐกำหนดพาไปดู มีสภาพที่ดีมากมีมาตรการดูแลคุณภาพชีวิตดีมาก ทำไมถึงไม่ทำให้เกิดมาตรฐานเดียวกัน ตรงนี้รัฐไม่ทราบหรือว่าปัญหาแรงงานมีหลายมาตรฐาน การจับกุมแรงงานผิดกฎหมายเข้าทางไหนทำไมรัฐทราบ และจับได้ แต่ทำไหมสถานประกอบการที่ยังทำผิดอยู่รัฐไม่ทราบ มันกลายเป็นแหล่งของการรีดไถแบบผิดกฎหมายหรือไม่ การเข้ามาของแรงงานแบบถูกกฎหมายทำได้หากรัฐอำนวยและมีความจริงจังในการแก้ไขปัญหาตรงนี้จริง ซึ่งรัฐบาลโดยนายกรัฐมนตรีต้องจริงจังในการแก้ไขปัญหา

ประเทศไทยต้องการแรงงานข้ามชาติเพื่อทำงานให้กับประเทศอยู่แล้ว ต้องกำหนดให้ชัดเพื่อการจัดการ จัดระบบการดูแลให้เขาเข้าถึงสิทธิการคุ้มครอง การขึ้นทะเบียนไม่ใช่สูงจนเอื้อมไม่ถึงอย่างปัจจุบันยังคงสูงมาก ต้องมีการปรับระบบต่างๆให้สอดคล้องเพื่ออำนวยให้แรงงานได้เข้าสู่การคุ้มครอง

อำนาจ อัตวรอนันต์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน กล่าว ไม่ได้มีการแบ่งแยกเรื่องระบบการดูแลแรงงานให้เกิดความต่างกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทย หรือแรงงานข้ามชาติ มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานดูแล และยังมีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยมาดูแลเรื่องที่พักอาศัย กฎหมายจัดหางานมาดูแลเพื่อให้ แรงงงานได้รับการขึ้นทะเบียนถูกกฎหมาย และยังมีกฎหมายประกันสังคมเพื่อให้มีการดูแลแรงงานเข้าสู่ระบบ

จากการระบาดของโควิด-19 เป็นโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้น จึงทำให้การดูแลยังอาจไม่มีประสบการณ์ความไม่ทั่วถึงแรงงานซึ่งมีอยู่จำนวนมาก คนที่มาทำงานเริ่มต้นอาจอยู่ห้องเช่า และเมื่อมีเงินก็ซื้อคอนโด แต่ว่า การปฏิบัติกับการทำงานไม่สอดคล้องอย่างที่ว่าจริง ซึ่งก็เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายอยู่แล้ว

การที่ไม่ได้ยกระดับการคุ้มครอง ส่วนหนึ่งเมื่อมีการออกประกาศยกระดับอย่างที่พักอาศัยของแรงงาน ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายแรงงาน ด้วยเป็นข้อตกลงของลูกจ้างกับนายจ้าง การที่นายจ้างจัดที่อยู่อาศัยให้เพื่อการประหยัดเงินมากกว่า แต่การจัดที่พักอาศัยก็มีการขออนุญาตในการจัดสร้าง

ที่พัก ซึ่งมีกฎหมายควบคลุมอยู่ ช่วงที่มีการปิดแคมป์คนงานก่อสร้างได้มีการประกาศให้มีการดูแลเพื่อให้ถูกสุขอนามัยและถูกลักษณะด้วย ซึ่งอาจอยู่ภายใต้งบประมาณที่จำกัดของนายจ้างด้วยและอาจมาจากนโยบายในระดับบนเป็นหลัก แม้แต่เจ้าหน้าที่รัฐเองในช่วงระยะเวลาตอนนั้นการเข้าถึงสิทธิการดูแลก็ยากลำบากอยู่และการประกาศของรัฐในเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานก็เป็นเพียงการขอความร่วมมือกับนายจ้างเพื่อให้ดูแลและป้องกันโรคระบาดที่เกิดขึ้นไม่ได้มีลักษณะการบังคับนายจ้าง ซึ่งการที่จะอยู่ด้วยกันระหว่างสถานประกอบการและแรงงานก่อสร้าง การใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์มาใช้เพื่อการเสนอเพื่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานสิ่งที่ต้องคำนึง หนึ่งค่าใช้จ่ายน้อยและมีความปลอดภัยพอสมควร โดยการปรับปรุงอาจไม่จำเป็นต้องใช้ค่าใช้จ่ายมากก็ได้ ซึ่งการสร้างที่พักอาศัย การสร้างห้องน้ำ การขึ้นโครงก่อสร้างจะมีหน่วยงานกำกับดูแลอยู่แล้ว หากขึ้นต้นดีก็ไปได้ดีแต่หากมีปัญหาก็ค่อยๆปรับแก้กันไป ซึ่งทั้งองคาพยพต้องช่วยกัน แคมป์งานก่อสร้างบางที่สร้างนานบางที่ก็มีการหมุนเวียนไปสร้างในสถานที่ต่างๆบ่อยจึงอาจสร้างที่พักอาศัยแบบเสร็จเร็วไปเร็ว จึงมีสภาพความเป็นอยู่ต่างกัน

ดร.อัมพร จันทวิบูลย์ นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ(ด้านสุขาภิบาล)กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กล่าวว่า แรงงานในประเทศไทยมีความหลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งประเทศไทยเคยพบกับโรคระบาดที่ร้ายแรงมาแล้ว จึงได้มีการนำประสบการมาแก้ปัญหากันในช่วงของการระบาดโควิดครั้งนี้ ซึ่งทำให้เกิดมาตรการ การดูแลบ้านพักคนงานซึ่งมีงานวิจัยรูปแบบการพักอาศัยของแรงงานก่อสร้างในช่วงปี 2562 และปี 2563 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ ที่มองว่ารูปแบบที่พักคนงานควรเป็นอย่างไรซึ่งมีโอกาสในวิกฤตครั้งนี้แน่นอน ทำให้สุขอนามัยนั้นดีขึ้นอย่างทั่วหน้า มีการใส่หน้ากากามีการล้างมือ และมีความตระหนักต่อสุขอนามัยและรับผิดชอบทางสังคมเกิดขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นคือมีส่วนร่วมของภาคส่วนทางสังคมด้วย

คนทำงานมีการปรับตัวอยู่บ้าน ทำงานที่บ้านที่เรียกว่า New Normalกัน การปฏิบัติตัวแบบนี้แก้ได้ทุกโรคจริงๆ และเราจะสู้ได้ทุกโรค การที่จะเกิดได้คือความไม่สมดุลของมนุษย์ อย่างโควิดที่เกิดขึ้น อย่างไข้หวัดใหญ่เราก็มีวัคซีนป้องกันแล้ว และเชื้อโรคเองก็มีการยกระดับตอนนี้ก็มีตัวใหม่เกิดขึ้นแล้ว เช่น โอมิครอนเป็นต้น

มาตรการนั้นจัดการทั้งบุคคล องค์กร และประเทศ ตอนนี้ทำไมต้องมีการฉีดวัคซีนก่อน เพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกัน ซึ่งป้องกันการเสียชีวิต ภูมิที่จะทำให้เกิดด้วยตนเองคืออาหาร อากาศ และออกกำลังกาย ที่พักอาศัย แคมป์คนงานก็มีกำหนดให้มีมาตรการดูแลกลไกเพื่อให้นายจ้างสถานประกอบการป้องกันความ

ปลอดภัยด้วย ซึ่งงานก่อสร้างจะเดินได้แรงงานต้องแข็งแรงไม่ป่วย ซึ่งสถานประกอบการต้องมีการดูแลป้องกันให้เกิดความปลอดภัย มีแอพพลิเคชั่นประเมินด้านมาตรการเพื่อให้ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประกอบการและต้องได้รับความร่วมมือจากแรงงานด้วย แคมป์คนงานต้องมีความรับผิดชอบและมีการป้องกันสูงสุด เพียงจัดสภาพแวดล้อมสะอาดคงไม่พอ แต่ต้องฉีดวัคซีนให้แรงงานและมีการป้องกันตนเองเพื่อความปลอดภัย

หากมีการฉีดวัคซีนครบแล้วสามารถเดินทางได้ ต้องมีการตรวจ ATK ซึ่งตอนนี้มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากอพยพเข้ามาตามตะเข็บชายแดน ซึ่งการเข้ามาจะต้องถูกต้องตามกฎหมายมีการขึ้นทะเบียนเข้าระบบเพื่อการป้องกันโรคระบาดด้วย

สิงหา ผู้แทนแรงงานข้ามชาติ กล่าวว่า ปัญหาการจับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายขณะนี้ที่มีการเข้ามา เนื่องจากรัฐบาลไทยประกาศเปิดประเทศ จึงทำให้แรงงานเข้าใจว่าเข้าประเทศไทยได้แล้วด้วยส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่ออกไปช่วงที่ประเทสไทยประกาศปิดประเทสช่วงโรคระบาด และการประกาศขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายทำให้แรงงานคิดว่าเข้ามาทำงานแล้วจะได้รับการขึ้นทะเบียนให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย แต่เมื่อมีคนบอกเขาแบบนี้(นายหน้าที่นำเข้าแรงงาน) ในการเข้ามาได้ตามที่ประเทศไทยเปิดประเทศแล้วมาได้ การที่แรงงานถูกจับกุมทั้งที่เขาจ่ายเงินไปแล้วกับนายหน้าและยังมีอีกตอนนี้การทำงานก็เป็นค่าใช้จ่ายสูงราคาการขึ้นทะเบียนก็แพงมากทำให้แรงงานไม่มีเงินส่งกลับบ้านเลย เพราะต้นทุนในการดำเนินชีวิตของแรงงานทั้งค่าเจลล้างมือ แอลกอร์ฮอล์ หน้ากากอนามัยที่ต้องซื้อใช้เองทั้งหมด

ผู้แทนแรงงานอีกคนได้เล่าถึงปัญหาการคุ้มครองดูแลแรงงานว่า การจ้างงานแรงงานข้ามชาติในแคมป์ก่อสร้าง การทำงานของแรงงานยังมีจำนวนมากที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมาย เข้าไม่ถึงระบบประกันสังคม และเมื่อใช้วันหยุดวันลาไม่เคยได้ค่าจ้างและไม่มราบถึพงสิทธิว่า การลาหยุดงานต้องได้ค่าจ้างด้วย ซึ่งการที่จะให้แรงงานพม่าต้องไปเรียกร้องกับทางกระทรวงแรงงานเพื่อให้เข้ามาดูแลแรงงานข้ามชาติด้วยนั้นก็กลัวจะโดนจับด้วยเหตุต่างๆ อย่างการควบคุมโรคระบาดก็ได้

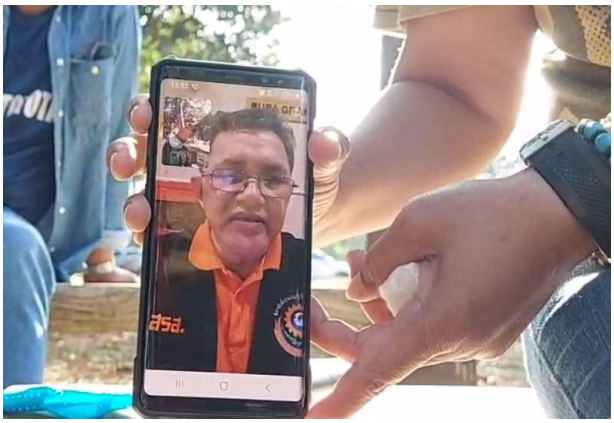
รายงานพิเศษ 2

สรุปการเสวนาเรื่อง "แนวคิดในการทำงานการเมืองสู่เป้าหมายร่วมด้านแรงงาน"

เรียบเรียงโดย กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

สถาบันแรงงานเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและฝึกอบรม มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย ได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพนักสหภาพแรงงานระดับแกนนำ เรื่อง "การศึกษาแลกเปลี่ยนเสริมสร้างโลกทัศน์ ในบริบทสหภาพแรงงานกับการเมือง" ในวันที่ 18 - 19 ธันวาคม 2564 ณ อุทยานแห่งชาติ ภูหินร่องกล้า จังหวัดพิษณุโลก เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักสหภาพแรงงานในการมีส่วนร่วมเสริมสร้างเอกภาพและความเข้มแข็งให้กับขบวนการแรงงานเพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางการเมือง

โดยหัวข้อการเสวนาแลกเปลี่ยน เรื่อง "แนวคิดในการทำงานการเมืองสู่เป้าหมายร่วมด้านแรงงาน" ในวันที่ 18 ธันวาคม 2564 ผู้ร่วมเสวนาประกอบด้วย 5 คน ได้แก่ 1) สุเทพ อู่อ้น ประธานกรรมาธิการการแรงงาน และ ส.ส.พรรคก้าวไกล 2) ทวีศักดิ์ ทักษิณ ส.ส.พรรคก้าวไกล 3) สาวิทย์ แก้วหวาน หัวหน้าพรรคสังคมประชาธิปไตยไทย 4) มนัส โกศล หัวหน้าพรรคแรงงานสร้างชาติ 5) มานิตย์ พรหมการีย์กุล คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



สาวิทย์ แก้วหวาน หัวหน้าพรรคสังคมประชาธิปไตยไทย กล่าวผ่านวีดิโอคอลว่า ไม่นานมานี้ได้รับการเลือกให้เป็นหัวหน้าพรรคสังคมประชาธิปไตย เป็นพรรคที่เสนอว่าเป็นพรรคของ

แรงงาน แต่อย่างไรพรรคนี้ก็ไม่ใช่พรรคแรงงานพรรคแรก ๆ เนื่องจากประวัติศาสตร์แรงงานเคยมีพรรคการเมืองอื่นที่มีผู้แทนแรงงานของรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมมาตลอดซึ่งย้อนกลับไปถึงสหอาชีวะกรรมกรและพรรคกรรมกรไทย นอกจากนี้สมัยพรรคไทยรักไทยก็เคยมีผู้แทนแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็น ส.ส.สัดส่วนแบบบัญชีรายชื่อ แต่ปัญหาที่เห็นคือนักธุรกิจทำงานการเมืองมากขึ้น แล้วคนกลุ่มนี้มีบทบาทของการเขียนกฎหมายขึ้นมาบังคับใช้อย่างไม่เป็นธรรม จึงเกิดการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้การต่อสู้บนท้องถนนมาโดยตลอดแต่ข้อเรียกร้องก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

นอกจากนี้ ประเด็นเร่งด่วนที่ควรผลักดัน คือ ขยายสิทธิประโยชน์ชราภาพของประกันสังคม ธนาคารแรงงาน โรงพยาบาลประกันสังคม ขจัดรูปแบบการจ้างงานชั่วคราวให้เป็นการจ้างงานระยะยาว สร้างสวัสดิการการศึกษาถ้วนหน้า ซึ่งรัฐต้องให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรมมากขึ้น และรัฐต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 เพราะจะทำให้แรงงานมีพลังและเสริมสร้างการต่อรองมากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน อย่างไรก็ตาม ทำให้เห็นว่าการส่งผู้แทนแรงงานเป็นสมาชิกของพรรคการเมืองที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จ จึงเป็นที่มาของการก่อตั้งที่มีแรงงานเป็นสมาชิก ส่วนบทบาทของผู้แทนแรงงานที่ทำงานการเมืองต้องยึดมั่นผลประโยชน์ของแรงงานเป็นที่ตั้ง ต้องมีความพร้อม รู้จักการปรับกระบวนทัพและกระบวนยุทธ์ให้ทั้งสองต้องหนุนเสริมกัน กล่าวคือ ทั้งพรรคการเมืองและขบวนการแรงงานต้องร่วมมือกัน รักษาจุดร่วมและสงวนจุดต่าง หากแต่ละพรรคการเมืองมีผู้แทนแรงงานเป็น ส.ส. ก็ขอให้รักและเคารพเป็นพี่น้องกันไว้

สุเทพ อู่อ้น ประธานกรรมาธิการการแรงงานและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.)พรรคก้าวไกล ในฐานะสัดส่วนเครือข่ายแรงงาน เล่าว่า การเข้ามาทำงานการเมืองครั้งแรกเริ่มต้นกับพรรคอนาคตใหม่ แล้วตลอดที่ผ่านมาเห็นว่า ปัญหาของขบวนการแรงงาน คือ การขาดความเข้มแข็งของการรวมตัว แม้ว่าเคยร่วมกันในเครือข่ายแรงงานยานยนต์ในการตั้งสมัชชาแรงงานได้เพื่อหวังให้เกิดขบวนแต่ก็ไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ซึ่งบทบาทของ ส.ส.พรรคก้าวไกล ในเวลานี้ ไม่ได้มีเฉพาะสัดส่วนหรือตัวแทนของแรงงาน แต่พรรครวมด้วยตัวแทนที่หลากหลายภาคส่วน และเปิดพื้นที่ให้นำเสนอประเด็นปัญหาแรงงานได้ ส่วนบทบาทอีกด้านในฐานะประธานกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งไม่มีอำนาจออกคำสั่งเพื่อบังคับให้หน่วยงานรัฐและอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้ แต่พยายามทำงานสองด้านหลัก ๆ คือ การผลักดันกฎหมายในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติแต่ก็ไม่ผ่านถูกโหวตคว่ำในรัฐสภา และการรับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ติดตามหรือเชิญผู้เกี่ยวข้องมาร่วมแก้ปัญหา ซึ่งผู้

เดือดร้อนเหล่านั้นต้องมาร้องเรียน และการใช้สื่อสังคมออนไลนก็ช่วยเป็นแรงผลักทางอ้อมให้ฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลนำไปแก้ไขปัญหา

ท้ายสุดการสร้างความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในมุมมองของ ส.ส.สุเทพ มองว่า การมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้แต่ต้องไม่แตกแยกในกลุ่มแรงงาน อยากให้เกิดกระบวนการพูดคุยกันบ่อยมากขึ้น อีกทั้งยังตั้งใจว่าถ้าอีกโอกาสได้เป็นผู้แทนราษฎรก็ต้องการเพียงอีกหนึ่งสมัย เพราะต้องผลัดกันให้คนรุ่นใหม่มีบทบาท ส่วนคนรุ่นเก่าคอยทำหน้าที่ประคับประคอง อย่างไรก็ตามในเวลานี้หลายพรรคเริ่มตื่นตัวทางการเมืองและขักชวนแรงงานมากขึ้น แต่อยากให้แรงงานที่จะเป็นนักการเมืองเหล่านั้นทำเพื่อประโยชน์ของพี่น้องแรงงานเป็นที่ตั้ง

ทวีศักดิ์ ทักษิณ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร **(ส.ส.)พรรคก้าวไกล** กล่าวถึงบทบาทของการเป็น ส.ส. และอีกสถานะของการเป็นผู้นำสหภาพแรงงานว่า ทำให้มีประเด็นปัญหาของแรงงานร้องเรียนเข้ามากในกรรมาธิการการแรงงาน และเห็นว่าการแก้ปัญหารายประเด็นทำให้ปัญหานั้น ๆ ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จึงเน้นการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่เคยเสนอร่างกฎหมายแล้วก็ไม่ได้รับความเห็นจากฝ่ายบริหารและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ควรผลักดันเรื่องอื่น ๆ นอกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว ยังมีเรื่องอื่น เช่น การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นโยบายของพรรคก็ไม่ได้เน้นเฉพาะแรงงาน แต่เน้นขับเคลื่อนให้เกิดรัฐสวัสดิการเพื่อดูแลครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย แล้วบ่อยครั้งต้องตั้งข้อคำถามว่าจะใช้งบประมาณจากแหล่งใด เพื่อให้มีเงิน 470,000 ล้านบาท ซึ่ง ส.ส.ทวีศักดิ์ ชี้ให้เห็นว่าการลดงบประมาณบางกระทรวงจะทำให้เรื่องรัฐสวัสดิการมีความเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากการเมืองดีย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นตาม

มนัส โกศล หัวหน้าพรรคแรงงานสร้างชาติ กล่าวว่า การเป็นหัวหน้าพรรคและเป็นหนึ่งในสิบเก้าคนของการก่อตั้งพรรคแรงงานสร้างชาติ ซึ่งผู้ร่วมก่อตั้งพรรคเป็นผู้นำแรงงาน และทั้งหมดนี้ใช้ทุนส่วนตัวมาจดทะเบียนก่อตั้งพรรค จึงไม่มีกลุ่มทุนมาสนับสนุนใด ๆ และเป็นพรรคของแรงงานจริง ๆ เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีในขบวนการ

แรงงาน และมีนโยบายแรงงานที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้จริง ซึ่งทิศทางนโยบายของพรรคเน้นแรงงานก่อนในลำดับแรก เช่น

1) การจ้างงานเหมาบริการของหน่วยงานรัฐมีมากถึง 450,000 คน แต่แรงงานเหล่านี้มีสถานะเป็นพนักงานราชาการ ซึ่งไม่มีสวัสดิการเหมือนข้าราชการ

2) การผลักดันให้จัดตั้งธนาคารแรงงาน

3) การขยายสิทธิประโยชน์บำนาญชราภาพของประกันสังคมในอัตรา 5,000 บาทต่อเดือน

4) การส่งเสริมแรงงานภาคเกษตรกรรมให้มีศูนย์พักรอฤดูกาลการเกษตรเพื่อต่อยอดการแปรรูปและส่งออกผลิตภัณฑ์สู่การค้าในระดับสากล

5) การปฏิรูประบบประกันสังคมเพราะงานในอนาคตจะมีจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 ลดลง ซึ่งจะมีแนวทางอย่างไรให้สมัครใจประกันตนมาตรา 40

6) การส่งเสริมการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่ได้รับความสำคัญเหมือนกับการจัดตั้งสหกรณ์

7) การกำหนดค่าจ้างแลกเข้าที่ไม่ใช่ค่าจ้างขั้นต่ำ

นอกจากนี้ มนัส โกศล ได้กล่าวถึงบทบาทของตนในการขับเคลื่อนแก้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องการเพิ่มสิทธิประโยชน์ค่าชดเชย ซึ่งได้รับการชื่นชมจากฝ่ายบุคคลหลายสถานประกอบการ

มานิตย์ พรหมการีย์กุล คณะทีปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เล่าว่า เคยร่วมจดทะเบียนพรรคสังคมธิปไตยในปี 2550 และมีสมาชิกถึง 5,000 คน ซึ่งเห็นว่าแรงงานและการเมืองเป็นเรื่องเดียวกัน แม้แต่ครั้นที่พรรคอนาคตใหม่ก่อตั้งช่วงแรกธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ ก็มาสนทนาด้วยเพื่อให้มีผู้แทนแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในพรรคการเมือง เมื่อมีบทบาทกับพรรคฝ่ายค้านตนเองเห็นว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เนื่องจากฝ่ายรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไม่รับข้อเสนอไปสนองตอบปัญหาความยากลำบากของแรงงาน แต่การเป็นที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานทำให้การนำข้อเสนอที่เป็นความเดือดร้อนของพี่น้องแรงงานกลับได้นำไปตอบสนองให้ เช่น การฉีดวัคซีนให้แรงงานมาตรา 33 และโครงการเรารักกันสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 33

ดังนั้น มานิตย์ กล่าวอีกว่า การทำงานของรัฐบาลชุดนี้มีความจริงใจเพื่อให้เกิดการทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย และแก้ไขกฎหมายเพื่อทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความกินดีอยู่ดี อย่างไรก็ตาม มานิตย์ ยังไม่ตัดสินใจว่าตนเองจะสังกัดพรรค

การเมืองใดในอนาคต แต่เห็นว่าหากมีโอกาสตนเองก็ต้องการดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี ด้วยเหตุที่การให้คนอื่นเป็นเหมือนเอาของไปฝากคนอื่น

สรุป

มุมมองของผู้แทนแรงงาน 5 คน ที่ทำงานการเมืองของพรรคต่าง ๆ มีจุดร่วมที่เหมือนกันคือความต้องการให้เกิดความสามัคคีและไม่แตกแยกในขบวนการแรงงาน ให้หาจุดร่วมเพื่อผลักดันแก้ไขปัญหาให้แก่แรงงาน นอกจากนี้ พรรคแรงงานสร้างชาติ และ พรรคสังคมประชาธิปไตยไทย มีข้อเสนอที่ไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การขยายสิทธิประโยชน์ชราภาพของประกันสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงวัย การจัดตั้งธนาคารแรงงาน และการจัดตั้งโรงพยาบาลประกันสังคม เป็นข้อเสนอที่เรียกร้องมาเกินทศวรรษ ส่วนพรรคสังคมประชาธิปไตยจะมีประเด็นแตกต่างจากพรรคอื่น คือ คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นข้อเสนอที่ต่อสู้มาตั้งแต่ทศวรรษ 2540 เพราะโดยพื้นฐานการรวมกลุ่มมีสมาชิกมาจากรัฐวิสาหกิจ

ส่วนประเด็นแรงงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สภาพการทำงาน การจ้างงานเหมาช่วง เป็นเรื่องที่ผู้แทนแรงงานจากทุกพรรคในการเสวนาแลกเปลี่ยนครั้งนี้ให้ความสำคัญ แต่จะมีสองพรรคคือ พรรคก้าวไกล และ พรรคสังคมประชาธิปไตย ที่กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่มองค์กรและเจรจาต่อรองของแรงงาน คือ การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 อย่างไรก็ตาม ผู้แทนจากพรรคก้าวไกลจะเน้นแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างของแรงงาน เพราะการแก้ปัญหารายประเด็นเหมือนที่ทำอยู่นั้น ไม่ได้แก้ไขอย่างจริงจัง

ซึ่งการเสวนาครั้งนี้ถือว่าเวลาการสนทนาค่อนข้างน้อย ครั้งต่อไปผู้แทนแรงงานที่ทำงานการเมือง ต้องมองให้ครอบคลุมมากขึ้นว่าแรงงานหมายถึงใคร เฉพาะผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือรวมถึงทุกคนที่ทำงานได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ โจทย์เหล่านี้ใหญ่กว่าการทำอย่างไรให้ประชาชนมองว่าพรรคแรงงานคือภาพแทนของพวกเขา รวมถึงเยาวชนและวัยทำงานตอนต้นจะมองว่าพรรคเหล่านี้มีนโยบายตอบสนองชีวิตพวกเขาหรือไม่ ซึ่งพรรคการเมืองยังต้องทำการบ้านเรื่องนี้อีกมาก

สถิติแรงงาน

จำนวนผู้ประกันตนและกรณีว่างงานประกันสังคม ม.33 และ คนงานต่างด้าว ประจำเดือนพฤศจิกายน 2564

ตารางที่ 1 : จำนวนและอัตราการเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม มาตรา 33

จำนวนและอัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตน ม.33												
เดือน/ปี	2561			2562			2563			2564		
	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM
ม.ค.	10,791,655	3.16	-0.45	11,444,485	6.05	-1.34	11,650,226	1.80	-0.31	11,055,513	-5.10	-0.62
ก.พ.	10,858,657	3.32	0.62	11,502,863	5.93	0.51	11,692,429	1.65	0.36	11,100,132	-5.07	0.40
มี.ค.	10,913,304	3.52	0.50	11,557,682	5.90	0.48	11,730,351	1.49	0.32	11,090,989	-5.45	-0.08
เม.ย.	10,941,422	3.97	0.26	11,515,746	5.25	-0.36	11,520,407	0.04	-1.79	11,051,702	-4.07	-0.35
พ.ค.	11,365,815	7.80	3.88	11,540,945	1.54	0.22	11,391,965	-1.29	-1.11	11,077,670	-2.76	0.23
มิ.ย.	11,454,211	8.04	0.78	11,590,381	1.19	0.43	11,295,514	-2.54	-0.85	11,097,986	-1.75	0.18
ก.ค.	11,475,042	7.71	0.18	11,629,684	1.35	0.34	11,168,914	-3.96	-1.12	11,127,233	-0.37	0.26
ส.ค.	11,537,041	7.90	0.54	11,679,220	1.23	0.43	11,117,083	-4.81	-0.46	11,079,956	-0.33	-0.42
ก.ย.	11,586,458	7.95	0.43	11,687,597	0.87	0.07	11,093,914	-5.08	-0.21	11,037,147	-0.51	-0.39
ต.ค.	11,511,272	7.62	-0.65	11,622,267	0.96	-0.56	11,036,662	-5.04	-0.52	10,990,798	-0.42	-0.42
พ.ย.	11,568,401	7.30	0.50	11,694,184	1.09	0.62	11,075,882	-5.29	0.36	11,067,147	-0.08	0.69
ธ.ค.	11,599,338	7.00	0.27	11,686,393	0.75	-0.07	11,124,209	-4.81	0.44			

ที่มา : กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ตารางที่ 2 : จำนวนและอัตราการเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในระบบประกันสังคม

จำนวนและอัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน																
เดือน/ปี	2561				2562				2563				2564			
	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	อัตราการว่างงาน	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	อัตราการว่างงาน	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	อัตราการว่างงาน	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	อัตราการว่างงาน
ม.ค.	132,294	-0.84	-5.69	1.21	150,265	13.58	-1.44	1.30	161,984	7.80	-4.97	1.37	366,734	126.40	-7.16	3.21
ก.พ.	130,419	0.66	-1.42	1.19	147,624	13.19	-1.76	1.27	151,802	2.83	-6.29	1.28	310,031	104.23	-15.46	2.72
มี.ค.	144,790	-0.25	11.02	1.31	165,040	13.99	11.80	1.41	170,144	3.09	12.08	1.43	345,908	103.30	11.57	3.02
เม.ย.	155,559	5.22	7.44	1.40	173,796	11.72	5.31	1.49	215,652	24.08	26.75	1.84	318,529	47.71	-7.92	2.80
พ.ค.	160,180	2.86	2.97	1.39	176,931	10.46	1.80	1.51	332,060	87.68	53.98	2.83	303,984	-8.46	-4.57	2.67
มิ.ย.	165,310	5.57	3.20	1.42	179,515	8.59	1.46	1.53	395,693	120.42	19.16	3.38	307,883	-22.19	1.28	2.70
ก.ค.	169,418	8.05	2.49	1.45	191,657	13.13	6.76	1.62	410,061	113.96	3.63	3.54	308,295	-24.82	0.13	2.70
ส.ค.	168,676	6.84	-0.44	1.44	184,291	9.26	-3.84	1.55	435,010	136.05	6.08	3.77	304,884	-29.91	-1.11	2.68
ก.ย.	151,910	3.71	-9.94	1.29	172,412	13.50	-6.45	1.45	487,980	183.03	12.18	3.77	273,157	-44.02	-10.41	2.42
ต.ค.	157,997	9.27	4.01	1.35	174,529	10.46	1.23	1.48	491,662	181.71	0.75	3.79	281,820	-42.68	3.17	2.50
พ.ย.	157,410	8.43	-0.37	1.34	174,079	10.59	-0.26	1.47	465,465	167.39	-5.33	4.03	283,009	-39.20	0.42	2.49
ธ.ค.	152,464	8.69	-3.14	1.30	170,455	11.80	-2.08	1.44	395,013	131.74	-15.14	3.43				

ที่มา : กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ตารางที่ 3 : จำนวนและอัตราการเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสาเหตุเลิกจ้างในระบบประกันสังคม

ผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสาเหตุเลิกจ้าง												
เดือน / ปี	2561			2562			2563			2564		
	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM
ม.ค.	23,935	-17.68	3.96	26,073	8.93	6.51	29,369	12.64	2.58	171,075	482.50	-10.00
ก.พ.	23,114	-13.99	-3.43	26,396	14.20	1.24	30,818	16.75	4.93	114,890	272.80	-32.84
มี.ค.	24,238	-6.42	4.86	28,480	17.50	7.90	32,789	15.13	6.40	130,460	297.88	13.55
เม.ย.	23,953	4.91	-1.18	27,741	15.81	-2.59	47,236	70.28	44.06	102,832	117.70	-21.18
พ.ค.	24,608	3.42	2.73	28,065	14.05	1.17	105,488	275.87	123.32	91,794	-12.98	-10.73
มิ.ย.	23,727	9.34	-3.58	25,940	9.33	-7.57	145,747	461.86	38.16	90,744	-37.74	-1.14
ก.ค.	23,858	13.07	0.55	27,307	14.46	5.27	177,770	551.01	21.97	90,957	-48.83	0.23
ส.ค.	23,028	9.53	-3.48	25,370	10.17	-7.09	220,324	768.44	23.94	90,933	-58.73	-0.03
ก.ย.	22,120	2.98	-3.94	25,802	16.65	1.70	242,114	838.35	9.89	72,112	-70.22	-20.70
ต.ค.	23,533	7.59	6.39	27,578	17.19	6.88	233,326	746.06	-3.63	78,166	-66.50	8.40
พ.ย.	23,614	6.31	0.34	27,859	17.98	1.02	231,170	729.79	-0.92	73,217	-68.33	-6.33
ธ.ค.	24,479	6.32	3.66	28,631	16.96	2.77	190,079	563.89	-17.78			

ที่มา : กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ตารางที่ 4 : จำนวนและอัตราคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร

จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร												
เดือน / ปี	2561			2562			2563			2564		
	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM
ม.ค.	2,149,328	46.19	4.19	2,091,021	-2.71	-1.39	2,990,777	43.03	-0.82	2,181,344	-27.06	-13.17
ก.พ.	2,196,536	43.31	2.20	2,095,550	-4.60	0.22	2,940,389	40.32	-1.68	2,144,073	-27.08	-1.71
มี.ค.	2,189,868	49.85	-0.30	3,034,724	38.58	44.82	2,814,481	-7.26	-4.28	2,176,501	-22.67	1.51
เม.ย.	2,288,104	59.15	4.49	3,091,453	35.11	1.87	2,589,353	-16.24	-8.00	2,282,902	-11.84	4.89
พ.ค.	2,244,849	51.52	-1.89	3,189,711	42.09	3.18	2,531,309	-20.64	-2.24	2,307,812	-8.83	1.09
มิ.ย.	2,333,943	49.76	3.97	3,137,130	34.41	-1.65	2,459,785	-21.59	-2.83	2,380,767	-3.21	3.16
ก.ค.	2,232,791	38.08	-4.33	3,122,434	39.84	-0.47	2,419,452	-22.51	-1.64	2,372,419	-1.94	-0.35
ส.ค.	2,329,333	44.39	4.32	3,092,300	32.75	-0.97	2,382,306	-22.96	-1.54	2,347,124	-1.48	-1.07
ก.ย.	2,360,025	31.92	1.32	3,090,825	30.97	-0.05	2,424,490	-21.56	1.77	2,374,501	-2.06	1.17
ต.ค.	2,117,716	14.58	-10.27	3,028,000	42.98	-2.03	2,482,256	-18.02	2.38	2,348,913	-5.37	-1.08
พ.ย.	2,195,861	12.29	3.69	3,030,622	38.02	0.09	2,526,275	-16.64	1.77	2,328,409	-7.83	-0.87
ธ.ค.	2,120,546	2.80	-3.43	3,015,617	42.21	-0.50	2,512,328	-16.69	-0.55			

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ตารางที่ 5 : จำนวนและอัตราผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว

จำนวนและอัตราผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว												
เดือน/ปี	2561			2562			2563			2564		
	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM	จำนวน (คน)	%YoY	%MoM
ม.ค.	284	37.20	-7.49	346	21.83	10.54	488	41.04	4.50	2,853	484.63	51.76
ก.พ.	253	55.21	-10.92	300	18.58	-13.29	476	58.67	-2.46	3,024	535.29	5.99
มี.ค.	270	5.88	6.72	345	27.78	15.00	512	48.41	7.56	4,627	803.71	53.01
เม.ย.	291	37.26	7.78	406	39.52	17.68	5,365	1,221.43	947.85	2,176	(59.44)	-52.97
พ.ค.	343	21.20	17.87	556	62.10	36.95	22,005	3,857.73	310.16	3,978	-81.92	82.81
มิ.ย.	366	24.49	6.71	556	51.91	0.00	22,272	3,905.76	1.21	3,979	-82.13	0.03
ก.ค.	397	35.49	8.47	615	54.91	10.61	10,087	1,540.16	-54.71	17,600	74.48	342.32
ส.ค.	426	35.24	7.30	658	54.46	6.99	4,630	603.65	-54.10	18,768	305.36	6.64
ก.ย.	390	25.00	-8.45	599	53.59	-8.97	3,290	449.25	-28.94	20,773	531.40	10.68
ต.ค.	320	0.00	-17.95	525	64.06	-12.35	2,416	360.19	-26.57	10,707	343.17	-48.46
พ.ย.	340	20.14	6.25	521	53.24	-0.76	2,422	364.88	0.25	5,299	118.79	-50.51
ธ.ค.	313	1.95	-7.94	467	49.20	-10.36	1,880	302.57	-22.38			

ที่มา : กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม
หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม และสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

จัดทำโดย: กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

สรุปข่าวแรงงาน

คสรท.และสรส. แถลงถึงเวลาปรับค่าจ้างแรงงาน เสนอรัฐบาล 9 ข้อ

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.)ได้รวบรวมประเด็นปัญหาและความต้องการของคนงานในเรื่องการปรับค่าจ้างและได้จัดเวทีเสวนา เรื่อง "ประเทศไทย..ถึงเวลาหรือยังที่จะปรับค่าจ้าง" โดยมีนักวิชาการและผู้นำแรงงานเข้าร่วม เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2564 ที่ห้องประชุมสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) มีความเห็นร่วมกันว่าด้วยสภาวการณ์เศรษฐกิจโดยรวมทั้งอัตราเงินเฟ้อทั้งของประเทศไทย และทั่วโลก อีกทั้งช่องว่างทางรายรายได้นำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคม ซึ่งประเทศไทยมีอัตราที่สูงที่สุดในโลก

หลายประเทศได้ให้น้ำหนักและความสำคัญกับคนงาน เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดการเติบโตของระบบเศรษฐกิจ ที่กล่าวเช่นนั้นเหตุผลเชิงประจักษ์ ก็คือการที่รัฐบาลสนับสนุนการลงทุน และมีการจ้างงานอัตราการว่างงานสามารถควบคุมได้ย่อมเป็นสัญญาณการเติบโตของประเทศ แล้วการที่ประเทศใด ๆ สามารถสร้างงานย่อมหมายถึง การสร้างคน สร้างเศรษฐกิจของประเทศให้เกิดการหมุนเวียน เกิดการผลิต มีการจ้างงาน เกิดรายได้ มีการจับจ่าย เพราะท้ายที่สุดแล้ว รายได้ของแรงงานย่อมหมายถึงภาษีที่รัฐสามารถจัดเก็บได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งนั่นคือ เป้าหมายที่แท้จริงของการสร้างความมั่งคั่ง มั่นคงให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

ครั้งสุดท้ายของการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเกิดขึ้นเมื่อ 1 มกราคม 2563 โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ถูกแบ่งออกเป็น 10ราคา ตามเขตพื้นที่ คือ 313, 315, 320, 323, 324, 325, 330, 331, 335 และ 336 บาท แต่หลังจากนั้นจนถึงปัจจุบันปลายปี ๒๕๖๔ ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องที่ไม่มีใครพูดถึงอาจเป็นเพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่รัฐบาลและผู้ประกอบการบางแห่งอ้างว่า ระบบการผลิต การจ้างงาน รวมทั้งระบบเศรษฐกิจอยู่ในสภาวะตกต่ำ ธุรกิจ สถานประกอบการ ร้านค้า ต้องลดการผลิต บางแห่งต้องปิดกิจการไปเลย ทำให้เกิดการเลิกจ้างแต่ความเป็นจริงอีกด้านหนึ่งสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยเช่นกัน ที่อาศัยสถานการณ์โรคโควิดปลด เลิกจ้างคนงาน โดยไม่จ่ายเงินใด ๆ ทำให้คนงานเป็นจำนวนมากขาดรายได้ ไร้อาชีพ รัฐบาล

พยายามยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือด้วยมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการ และแจกจ่ายเงินให้แก่ประชาชนในโครงการต่าง ๆ รวมทั้งมาตรการของระบบประกันสังคม แต่ก็ไม่ได้ทำให้คนงานมีชีวิตที่ดีขึ้น เพราะการช่วยเหลือเป็นเพียงระยะสั้น ๆ และเงินที่นำมาแจกก็ล้วนเป็นเงินที่กู้มา ซึ่งจะเป็นหนี้สาธารณะในอนาคต ที่ประชาชนคนไทยทุกคนจะต้องร่วมชดใช้ แต่ในอีกด้านหนึ่งในขณะที่ประชาชนทุกข์ยากอย่างหนักแต่รัฐบาลเองกลับไม่สามารถควบคุมราคาสินค้าอุปโภค บริโภคให้อยู่ในระดับที่ประชาชนสามารถซื้อหาได้โดยไม่เดือดร้อน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความทุกข์ยากของประชาชนที่มีอยู่แล้วกลับเพิ่มสูงมากขึ้น

จนถึงเวลานี้ สถานการณ์เริ่มคลี่คลายรัฐบาลประกาศเปิดประเทศประกอบกับค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้รับการปรับมาเป็นเวลาถึง 2 ปี ในขณะที่ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปรับค่าจ้างควรถึงเวลาที่จะปรับเพิ่มขึ้น ซึ่งหากดูในหลายประเทศก็ใช้วิธีการปรับค่าจ้างเพื่ออนาคตที่มั่นคงของคนงานสวนทางกับรัฐบาลไทย ทั้ง ๆ ที่อัตราเงินเฟ้อ และการปรับขึ้นของสินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ปรับตัวสูงขึ้นตลอดเวลา เช่น พลังงาน น้ำมัน ก๊าซหุงต้ม และอื่น ๆ อีกทั้งอัตราการว่างงานของคนงานและแรงงานในตลาดแรงงานใหม่ (นักศึกษาจบใหม่) ไม่มีตำแหน่งงานรองรับ ข้อมูลทั้งจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และจากธนาคารแห่งประเทศไทย ต่างมีข้อมูลวิเคราะห์ที่สอดคล้องกัน คือ ภาวะอัตราเงินเฟ้อได้ส่งผลกระทบด้านแรงงานอย่างมีนัยยะสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงาน

ก่อนหน้านี้ รัฐบาลโดยพรรคพลังประชารัฐซึ่งเป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาล ได้เคยแถลงนโยบายต่อสาธารณะว่า จะปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อยวันละ 425 บาท จนถึงปัจจุบันก็ยังไม่ดำเนินการตามที่ได้หาเสียงไว้แต่ประการใด และที่ผ่านมาคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้เคยยื่นนำเสนอหลักการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 360 บาท 421 บาท และ 700 บาท โดยปรับเท่ากันทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึง 2560 เหตุผลในการขอปรับเพิ่มนั้นมาจากการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ซึ่งล้วนแสดงถึงความต้องการถึงความเดือดร้อนค่าจ้างไม่พอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว แม้กระทั่งลูกจ้างในภาครัฐที่รัฐเป็นผู้จ้างงานเองแต่กลับไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐประกาศโดยอ้างว่าลูกจ้างภาครัฐไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติขัดต่อหลักปฏิญญาสากล ขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

คสรท. และ สรส. จึงมีข้อเสนอต่อรัฐบาลต่อการการปรับค่าจ้างตามหลักการ ดังต่อไปนี้

1. รัฐบาลต้องปรับค่าจ้างให้เป็นธรรม ครอบคลุมผู้ใช้แรงงานทุกภาคส่วน โดยค่าจ้างขั้นต่ำต้องเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเอง และครอบครัวได้ 3 คน ตามหลักปฏิญญาสากลของสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

2. รัฐบาลต้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่ากันทั้งประเทศและให้มีผลกับลูกจ้าง คนทำงาน ในทุกภาคส่วน รวมทั้งลูกจ้างภาครัฐ และรักษาการจ้างงานเอาไว้เพื่อความยั่งยืนในการพัฒนาฟื้นฟูประเทศ รวมทั้งยกเลิกการจ้างงานที่ไม่มั่นคง คือ สัญญาการจ้างงานระยะสั้น ชั่วคราว

3. รัฐบาลต้องกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง และให้ปรับค่าจ้างทุกปี

4. รัฐบาลต้องกำหนดมาตรการในการควบคุมราคาสินค้าไม่ให้แพงเกินจริง

5. รัฐบาลต้องตั้งคณะกรรมการค่าจ้างระดับชาติ จากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้แทนผู้ใช้แรงงานทุกภาคส่วน ทีมวิชาการที่เป็นอิสระ และมีองค์ประกอบมากกว่าไตรภาคี ในการพิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้าง

6. เพื่อหลักประกันเพื่อความมั่นคงในอนาคตของคนงานต้องปฏิรูประบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานทุกภาคส่วน และควรปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์แต่ละกองทุนของประกันสังคมให้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะชราภาพต้องให้เพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือน เดือนสุดท้าย

7. ต้องขยายอัตราขั้นสูงสุดของค่าจ้างที่ใช้คำนวณเพื่อจ่ายเงินสมทบประกันสังคมซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ 15,000บาท เป็น 30,000 บาท

8. รัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตราส่วนที่เท่ากัน 3ฝ่าย และจ่ายเงินสมทบที่ค้างจ่ายอยู่ทันที อันเป็นหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 53

9. ในส่วนของแรงงานนอกระบบรัฐต้องกำหนดมาตรการในการคุ้มครอง ดูแล ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ หลักประกันทางสังคมต้องไม่แตกต่างจากแรงงานในระบบ

ข้อนำเสนอทั้งหมดดังกล่าว คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้รวบรวมข้อมูลความเป็นจริง จากแรงงานในทุกพื้นที่ทั่ว

ประเทศ ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากหน่วยงานรัฐ ทั้งจากธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงพาณิชย์ และจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และในสถานการณ์ของประเทศไทย ถึงภาวะการดำรงชีพของคนงานและประชาชนที่มีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ในช่วงของการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาและปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศให้เท่ากัน ทั้งในระยะยาวรัฐบาลต้องสร้างมาตรฐานและหลักประกันที่มั่นคงแก่คนงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

สปส.อัพเดทล่าสุด "ผู้ประกันตนมาตรา 33" ว่างงาน หรือตกงาน เดือนมีนาคมใช้สิทธิเดิม

เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม2564สำนักงานประกันสังคม ได้ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกันตนมาตรา 33 ในระบบประกันสังคมได้รับรู้ถึงสิทธิกรณีว่างงาน ว่า เมื่อว่างงานต้องทำยังไง โดยผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน คือ บุคคลที่เป็น "ผู้ประกันตนมาตรา 33" และจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน

1. กรณี "ว่างงาน" จากการลาออกหรือสิ้นสุดสัญญา ได้รับเงินทดแทน 45% ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วัน/ปีปฏิทิน

2. กรณีถูกเลิกจ้างได้รับเงินทดแทน 70% ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลาไม่เกิน 200 วัน/ปีปฏิทิน

โดยทางสำนักงานประกันสังคมจะคำนวณจากฐานค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

ขั้นตอนการขอรับสิทธิกรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาและถูกเลิกจ้าง คือผู้ประกันตนต้องลงทะเบียนขอใช้ Digital ID ผ่านระบบ https://e-service.doe.go.th เพื่อพิสูจน์ตัวตนทางดิจิทัล พร้อมเข้าระบบ (Log-in) โดยใช้ User/Password ที่ลงทะเบียน Digital ID และกรอกข้อมูลตามระบบให้ครบถ้วน พร้อมแนบไฟล์ภาพหน้าบัญชีธนาคารของผู้ประกันตน (Book Bank) (ตั้งแต่วันที่ 1 พ.ย.2564 ผู้ประกันตนไม่ต้องยื่นเอกสารใดๆกับสำนักงานประกันสังคม) แต่ต้องรายงานตัวตามกำหนด โดยคลิกที่ปุ่ม “บันทึก” เพื่อเป็นการยืนยันการรายงานตัว

ทั้งนี้กรณีการรับสิทธิการเงินทดแทนกรณีว่างงานทางสำนักงานประกันสังคมจะกลับไปใช้อัตราเดิมตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2565

โดยมีสิทธิประโยชน์เดิม ดังนี้ กรณีลาออกจากงานหรือสิ้นสุดสัญญา ได้รับ 30% ของค่าจ้าง

เป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วัน/ปีปฏิทิน และกรณีนายจ้างเลิกจ้างได้รับ 50% ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน/ปีปฏิทิน

ทั้งนี้เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 ผู้สื่อข่าวรายงานว่า ทางสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) หรือสภาพัฒน์ ได้แถลงภาวะสังคมไทยไตรมาส 3/64 พบว่า ตลาดแรงงานได้รับผลกระทบรุนแรง จากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มีความเข้มงวด ส่งผลให้ผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานสูงที่สุดตั้งแต่มีโควิด-19 ในขณะที่หนี้สินครัวเรือนยังขยายตัวเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งสำหรับสถานการณ์ด้านแรงงานในไตรมาส 3/64 ภาพรวมการจ้างงานผู้มีงานทำ มีจำนวนทั้งสิ้น 37.7 ล้านคน ลดลง 0.6% จากช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยการจ้างงานภาคเกษตรกรรมยังคงขยายตัวได้ ซึ่งมีการจ้างงาน 12.7 ล้านคน เพิ่มขึ้น 1.0% เนื่องจากเป็นช่วงเริ่มฤดูเพาะปลูกข้าว ขณะที่การจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมลดลง 1.3% ด้านผู้ว่างงานชั่วคราวสูงถึงเกือบ 9 แสนคน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนที่มีจำนวนเพียง 4.7 แสนคนเท่านั้น แต่ทั้งนี้ การว่างงานเพิ่มขึ้นสูงสุดตั้งแต่มีการระบาดของโควิด-19 โดยมีผู้ว่างงาน 8.7 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานที่ 2.25% นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีอัตราการว่างงานสูงสุด 3.63% รองลงมาเป็น ปวส. 3.16% ซึ่งผู้ว่างงานส่วนใหญ่จบในสาขาทั่วไป (บริหารธุรกิจ การตลาด) จึงมีแนวโน้มประสบปัญหาการว่างงานยาวนานขึ้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัวได้อย่างจำกัด และคนกลุ่มนี้มีทักษะไม่ต่างกันจึงหางานได้ยากขึ้น

ในขณะที่แรงงานที่มีอายุ 15-19 ปี มีอัตราการว่างงานสูงสุดที่ 9.74% สะท้อนว่าโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อเนื่องทำให้ผู้ประกอบการที่เคยชะลอการเลิกจ้างบางส่วนไม่สามารถรับภาระต่อได้ และจำเป็นต้องเลิกจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ขณะที่เด็กจบใหม่ยังไม่มีตำแหน่งงานรองรับ เนื่องจากผู้ประกอบการยังได้รับผลกระทบและรอดูสถานการณ์ จึงชะลอการขยายตำแหน่งงาน (https://www.sanook.com/news)

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)