



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.35 NO.408 Nov.2021 ปีที่ 35 ฉบับที่ 408 พ.ย.2564

“แรงงานแพลตฟอร์ม : เส้นทางสู่การจัดตั้งและสถานภาพทางกฎหมาย

- ความเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานสากลถึงปี ค.ศ.1919 : “อารมณ พงศ์พันธ์”
- อนาคตการเมืองของขบวนการแรงงานไทย : ในมุมมอง “แรงงานกับการเมืองและสังคมประชาธิปไตย : ทฤษฎีและพรรค” (ตอนที่ 1)
- แรงงานแพลตฟอร์ม : เส้นทางสู่การจัดตั้งและสถานภาพทางกฎหมาย
- สถานการณ์และข้อเสนอ : การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลังเปิดประเทศ
- สถิติการประกันสังคม ผู้มีงานทำ และผู้ว่างงาน เดือน ตุลาคม 2564
- แกลงการณ “แรงงานข้ามชาติคือกลุ่มเปราะบาง อย่าใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง”

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 มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปรีกษณ์ออนไลน์ จัดทำขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร เพื่อประโยชน์แห่งสังคมโดยรวม ร่วมสนับสนุนการจัดทำโปรดอนเงินเข้าบัญชีชื่อ มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตรีเพชร เลขที่ 006-2-40890-1 หรือ ธนาคารกรุงเทพ สาขาซอยพิวเจอร์รังสิต เลขที่ 026-0-91018-7 (กรุณาแนบสำเนาส่งมายังมูลนิธิฯ ด้วย)

บทบรรณาธิการ

แรงงานปรีกัสน์ออนไลน์ ฉบับฉบับที่ 61 (408) ประจำเดือนพฤศจิกายน 2564 ใกล้จะผ่านพ้นไปอีก 1 ปีของความยากลำบาก ทั้งจากพิษของวิกฤตเศรษฐกิจโควิด-19 และวิกฤตทางการเมืองที่สะสมมาหลายปี

หลังการเลือกตั้งทั่วไปเมื่อ 24 มีนาคม 2562 รัฐบาลผสมที่จัดตั้งขึ้นโดยพรรคการเมืองที่สนับสนุนพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรีและรัฐสภาไม่สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในการคลี่คลายความขัดแย้งและความเห็นต่างทางการเมืองในสังคมไทยที่เกิดขึ้นมายาวนานก่อนการเลือกตั้ง ในทางตรงกันข้ามมติของศาลรัฐธรรมนูญที่ให้ยุบพรรคการเมืองที่มีผู้ได้รับเลือกตั้งเข้ามามากเป็นอันดับ 3 เป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองของ “คนรุ่นใหม่” เพื่อเรียกร้องให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ปฏิรูปสถาบันฯ และขับไล่นายกรัฐมนตรี เป็นขบวนการเคลื่อนไหวที่นำโดยนิสิต นักศึกษา และนักเรียนจากสถาบันต่างๆ ทั่วประเทศ เป็นขบวนการเคลื่อนไหวขนาดใหญ่หลังรัฐประหาร 2557 ที่มีประชาชนเข้าร่วมหลายหมื่นคนในระยะแรก แม้ว่าจะถูกขัดจังหวะโดยสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นระยะ แต่ก็ยังมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

ขณะนี้ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความขัดแย้งและเห็นต่างทางการเมืองในสังคมไทยที่มีมาเกือบ 2

ทศวรรษได้ฝังรากลึกจนยากที่สลายได้ ตลอดเวลาที่ผ่านมาขบวนการแรงงานที่นำโดยสหภาพแรงงานได้เข้าร่วมการเคลื่อนไหวทางการเมืองตั้งแต่ยุคที่ยังเป็นขั้วความขัดแย้งเสื้อเหลืองกับเสื้อแดง ต่อมาผู้นำสหภาพแรงงานหลายท่านก็ได้ร่วมลงสมัครรับเลือกตั้งในเดือนมีนาคม 2562 และได้ร่วมทำงานให้กับพรรคการเมืองทั้งฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้านหลังการเลือกตั้ง

องค์กรแรงงานส่วนหนึ่งได้พยายามผลักดันให้เกิดทิศทางของการทำงานร่วมกันของผู้นำแรงงานเพื่อผลประโยชน์ของคนงานแม้ว่าจะอยู่ต่างพรรคการเมืองกัน ดังเช่น ที่สถาบันแรงงานเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและฝึกอบรม ภายใต้มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย เตรียมจัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักสหภาพแรงงานระดับแกนนำเรื่อง “การศึกษาแลกเปลี่ยนเสริมสร้างโลกทัศน์ในบริบทสหภาพแรงงานกับการเมือง” ในวันที่ 18-19 ธันวาคม 2564 ณ อุทยานภูหินร่องกล้า จังหวัดพิษณุโลก

นอกจากความเคลื่อนไหวทางการเมืองแล้วแรงงานปรีกัสน์ฉบับนี้ได้นำเสนอข่าวสารและมุมมองที่น่าสนใจต่อการเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติเมื่อไม่นานมานี้ โดยเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2564 แรงงานข้ามชาติ 8 คนถูกจับกุมข้อหาเข้ามาอยู่เมืองไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตขณะกำลังเคลื่อนไหวกว่ร่วมกับองค์กรเครือข่ายต่างๆ ที่หน้ากระทรวง

แรงงานเพื่อยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรีให้ติดตามการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติหลายเรื่อง ทำให้เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ(MWG)ออกแถลงการณ์เรียกร้องให้รัฐบาลเปลี่ยนรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวในการบริหารจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ในขณะเดียวกันคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.) มีปฏิริยาที่แตกต่างออกไปในโดยได้มีการออกแถลงการณ์เรื่อง “แรงงานข้ามชาติคือกลุ่มเปราะบาง อย่าใช้แรงงานข้ามชาติเป็นเครื่องมือทาง

การเมือง” รายละเอียดติดตามได้ในรายงานปรีกษณ์ฉบับนี้

ต่อกรณีที่เกิดขึ้นนี้ก็จะเห็นได้ว่าทั้งองค์กร MWG คสรท.และ สรส. ต่างก็เป็นองค์กรแรงงานที่ทำงานปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติด้วยกันทั้งสิ้น แต่มีมุมมองที่เห็นแตกต่างกันซึ่งคงจะเป็นผลดีต่อการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานหากจะได้มีการแลกเปลี่ยนความเข้าใจกัน เช่นเดียวกับความเห็นต่างทางการเมืองในประเด็นอื่นๆ ของผู้นำแรงงานที่ต้องการเวทีในการแลกเปลี่ยนความเห็นกันฉันมิตร

อารมณ พงศ์พจน์ : ชีวิตและงาน

“กรรมกร”

เป็นหนังสือเกี่ยวกับความรู้เรื่องขบวนการกรรมกร เขียนโดย“อารมณ พงศ์พจน์”

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย สหพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (ICFTU) พฤศจิกายน 2522

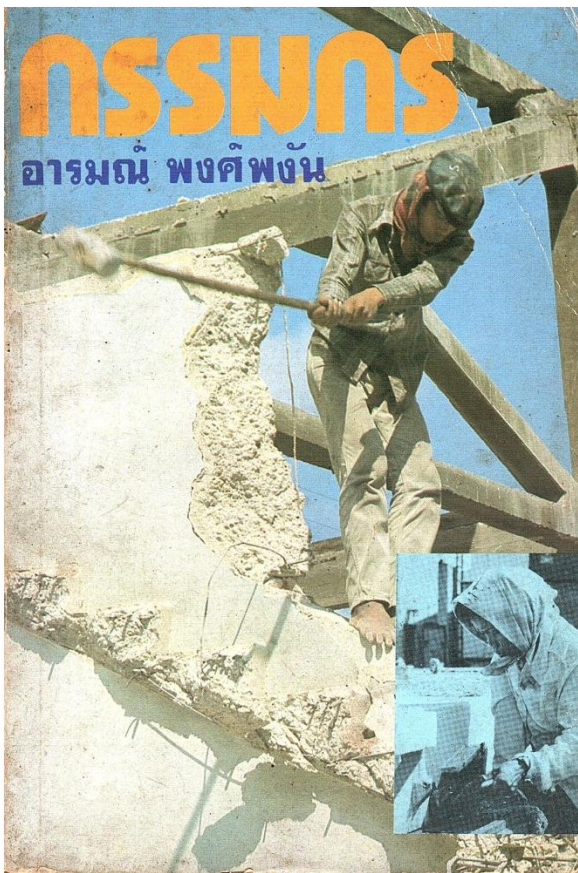
และจัดพิมพ์ซ้ำในหนังสือ อารมณ พงศ์พจน์ ปัญญาชนของขบวนการกรรมกรไทย

จัดพิมพ์โดย มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ธันวาคม 2542

.....

แต่เพื่อนกรรมกร ผู้ทุกข์ยากทั้งมวล



ความเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานสากลถึง
ปี ค.ศ.1919

ความพยายามอันดับแรกที่จะจัดตั้งองค์การ
ประสานงานระหว่างประเทศของสหภาพแรงงาน
ต่างๆ ในแต่ละประเทศนั้น มาจากศูนย์กลางการค้า
ภายในแต่ละชาตินั้นเอง

ก่อนถึงปี 1901 ความผูกพันระหว่างสหภาพ
แรงงานที่เป็นรูปแบบองค์การระหว่างชาติ มีอยู่เพียง
องค์การเดียวเท่านั้น คือ องค์การเลขานุการทางด้าน
แรงงานระหว่างประเทศ (The International trade
Secretariats) องค์การแรงงานระหว่างชาติ องค์การ
นี้จัดตั้งขึ้นมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพ
แรงงานในประเทศต่างๆ ที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน

เท่านั้น และรักษาผลประโยชน์แต่เฉพาะของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกในสาขาอาชีพนี้เท่านั้น

สมาชิกขององค์การเลขาธิการทางด้านแรงงานระหว่างประเทศนี้มีดังต่อไปนี้คือ สหภาพแรงงานผู้ทำหมวกตั้งขึ้นในปารีสปี 1889 สหภาพแรงงานผู้ผลิตบุหรี่ ในแอนท์เวิร์ป ปี 1889 สหภาพแรงงานผู้ผลิตรองเท้า ตั้งขึ้นในปารีส ปี 1889 สหภาพแรงงานคนงานเหมืองแร่ ในแมนเชสเตอร์ ตั้งขึ้นในปี 1890 สหภาพแรงงานเหล็กในบรัสเซล ตั้งขึ้นในปี 1891 สหภาพแรงงานคนทำกระจก ตั้งขึ้นในปี 1892 สหภาพแรงงานการพิมพ์ ตั้งขึ้นในปี 1892 สหภาพแรงงานช่างตัดเย็บเสื้อผ้าในซูริก ตั้งขึ้นเมื่อปี 1893 สหภาพแรงงานคนงานรถไฟในซูริก ตั้งขึ้น ค.ศ.1893 สหภาพแรงงานคนงานในแมนเชสเตอร์ ตั้งขึ้นในปี 1894 สหภาพแรงงานพิมพ์หินในลอนดอน ตั้งขึ้นเมื่อปี 1896 สหภาพแรงงานคนงานดัมहेล้าในเบอร์ลิน ตั้งขึ้นเมื่อปี 1896 สหภาพแรงงานคนงานขนส่ง ตั้งขึ้นเมื่อปี 1897 สหภาพแรงงานคนงานช่างหล่อ ตั้งขึ้นในปี 1898 สหภาพแรงงานคนงานทำหินในซูริก ตั้งขึ้นเมื่อปี 1902 สหภาพแรงงานคนงานก่อสร้างในเบอร์ลิน ตั้งขึ้นเมื่อปี 1903 สหภาพแรงงานทำไม้ในอัมสเตอร์ดัม ตั้งขึ้นเมื่อ 1904 สหภาพแรงงานช่างปั้นดินเผา ตั้งขึ้นในปี 1905 สหภาพแรงงานช่างเพชรพลอยในแอนท์เวิร์ป ตั้งขึ้นเมื่อปี 1905 สหภาพ

แรงงานช่างทำปกหนังสือในนูเรมเบิร์ก ตั้งขึ้นเมื่อปี 1907 สหภาพแรงงานช่างทำผมในสตูดการ์ท ตั้งขึ้นเมื่อปี 1907 สหภาพแรงงานข้าราชการในเบอร์ลิน ตั้งขึ้นปี 1907 สหภาพแรงงานคนงานโรงงาน ตั้งขึ้นในปี 1908 สหภาพแรงงานคนงานโรงแรมและภัตตาคารในอัมสเตอร์ดัม ตั้งขึ้นในปี 1911 สหภาพแรงงานช่างทาสี ตั้งขึ้นในแฮมเบิร์กเมื่อปี 1911 สหภาพแรงงานคนงานไปรษณีย์ในปารีส ตั้งขึ้นเมื่อปี 1916

ก่อนจะเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 สำนักงานเลขาธิการแรงงานระหว่างประเทศ มีสมาชิก 33 สหภาพแรงงานด้วยกัน งานของสำนักงานนี้มีอยู่น้อยมาก และในระยะแรกๆ ก็ทำงานเกี่ยวกับการรวบรวมสถิติต่างๆ ทางด้านแรงงานและเอกสารต่างๆ ทางด้านกฎหมายในช่วงเวลาที่มีการสไตรค์ สำนักงานนี้ได้ช่วยป้องกันการนำเอาคนเข้ามาทำงานแทนให้แก่สหภาพแรงงานต่างๆ รวมทั้งสนับสนุนทางการเงินให้เป็นครั้งคราวด้วย

สำนักงานเลขาธิการทางด้านแรงงานระหว่างประเทศ ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางด้านความคิดของพวกสังคมนิยมและได้เผยแพร่ความคิดนี้ไปสู่คนงานทั้งหลายอย่างเป็นเอกภาพอย่างรวดเร็ว อิทธิพลทางด้านความคิดจากระบบสังคมนิยมนี้ไม่เคยมีมาก่อนในหมู่คนงานจนกระทั่งในปี 1901

เมื่อคณะผู้แทนคนงานจากประเทศต่างๆ ได้จัดประชุมร่วมกันขึ้น ในขณะนั้นลัทธิสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิม (Original Trade Unionism) ยังคงมีผู้นิยมอยู่ในยุโรป สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในแอฟริกาและเอเชีย แต่ก็มีกำริเริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาแล้วในอาร์เจนตินา (ทวีปอเมริกาใต้)

ความคิดในการจัดตั้งองค์การสหภาพแรงงานสากลในการประชุมครั้งนี้ ได้รูปแบบมาจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานของคนงานในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย (Scandinavian Labour Congress) ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในกรุงโคเปนเฮเกน ในปี 1901 ความคิดอันนี้ได้รับการสนับสนุนจากผู้แทนสหภาพแรงงานจากเดนมาร์ก ฟินแลนด์ นอร์เวย์ และสวีเดน และจากคณะผู้แทนจากเบลเยียม เยอรมนี และอังกฤษ การประชุมครั้งนี้ได้ตกลงใจร่วมกันว่า มันเป็นความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องจัดตั้งองค์การแรงงานสากลขึ้นมา เพื่อความสัมพันธ์พื้นฐานระหว่างสำหรับทำหน้าที่เป็นเลขาธิการศูนย์กลางของสหภาพแรงงานต่างๆ และเพื่อดำเนินการจัดการประชุมร่วมกันสำหรับทำหน้าที่เป็นเลขาธิการศูนย์กลางของสหภาพแรงงานต่างๆ การประชุมครั้งแรกตามมตินี้ได้จัดขึ้นที่เมืองสตูดการ์ทประเทศเยอรมนี ในปี 1902 และสำนักงานเลขาธิการ

ทางด้านแรงงานระหว่างประเทศได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นและใช้เยอรมันเป็นศูนย์กลาง

การประชุมในเมืองดับลิน เมื่อปี 1903 สำนักงานเลขาธิการทางด้านแรงงานระหว่างประเทศได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาอย่างแน่นอนเป็นครั้งแรก โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศเยอรมัน ณ กรุงเบอร์ลิน คาร์ล ลีเยิน ได้รับเลือกเป็นเลขาธิการคนแรกของสำนักงานเลขาธิการทางด้านแรงงานระหว่างประเทศ (International Trade Union Secretariat-ITUS) และเข้าอยู่ในตำแหน่งนี้จนถึงปี 1919 งานของ ITUS คือ การรวบรวมและแจกจ่ายรายงานประจำปีของงานขององค์การในชาติต่างๆ พิจารณาจากหลักการแห่งความตั้งใจที่จะยกระดับการประสานงานระหว่างศูนย์กลางของสหภาพแรงงานในชาติต่างๆ รวมทั้งงานทางด้านข่าวสารระหว่างกันยังคงเป็นลักษณะที่ต้องตัดสินใจร่วมกันที่ผูกพันกันอยู่ ในช่วงเวลานั้นจึงก่อให้เกิดความรู้สึกมากกว่า การประชุมของสหภาพแรงงานสากลแต่ละครั้งอาจจะเลยปัญหาทางด้านทฤษฎี หรือปัญหาสำคัญโดยทั่วไปได้ แม้แต่การออกกฎหมายที่ใช้บังคับในสังคมต่างๆ ไปได้ นำเข้ามาพิจารณาภายในที่ประชุมของ ITUS ก่อให้เกิดความยากลำบากในการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน ความระแวงเกี่ยวกับความเป็นอิสระของศูนย์กลางสหภาพแรงงานของชาติต่างๆ ที่กลัวว่า ITUS จะควบคุม

บังคับตนเองเอาไว้ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา ทางด้านทฤษฎีของสหภาพแรงงาน ITUS จึงถูกเฉื่อยงาน (Slow Down) โดยสมาชิกของ ITUS เอง การประชุมที่อัมสเตอร์ดัมในปี 1905 สมาชิกของ ITUS ได้ปฏิเสธที่จะพูดถึงข้อเสนอของฝรั่งเศส (โดย CGT) ที่ให้ทำการสไตรค์อย่างกว้างขวางเพื่อเรียกร้องเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง และต่อต้านลัทธิการปกครองโดยทหาร ในปี 1907 การประชุมได้ถูกยกเลิกเนื่องจากการโต้เถียงกันในเรื่อง “ปัญหาทางด้านทฤษฎีทั้งหมดและความกังวลเกี่ยวกับความเอนเอียงทางด้านยุทธวิธีต่างๆของการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานในประเทศต่างๆ”

ต่อมาในการประชุมที่ซูริคในปี 1913 สำนักงานเลขาธิการสหภาพแรงงานสากลจึงได้เปลี่ยนมาเป็น สหพันธ์สหภาพ

แรงงานสากล International Federation of Trade Unions (IFTU) ตามที่ได้กำหนดในธรรมนูญขององค์การเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์การสหภาพแรงงานทางด้านสากลได้ชะงักลงเมื่อสงครามได้ระเบิดขึ้นในเดือนสิงหาคม 1914 โดยเหตุผลหลักสองประการคือ ประการแรกสำนักเลขาธิการของ ITUS ตั้งอยู่ในประเทศคู่สงครามเยอรมนี ประการที่สอง สหภาพแรงงานศูนย์กลาง (สภาแรงงาน) ของชาติต่างๆ ได้ละทิ้งความเป็นกลางทางการเมืองของตนเอง หรือแม้แต่ประเพณีในการต่อต้านนโยบายจักรวรรดินิยมไปอย่างสิ้นเชิง หันไปเข้าข้างรัฐบาลของตนเองเสียหมดสิ้น หลังจากสงครามได้เกิดขึ้น โลกของคนงานที่เคยสามัคคีกันมาอย่างเหนียวแน่นแต่เดิมจึงเต็มไปด้วยความแตกแยกในระหว่างกันและกันอย่างรวดเร็ว

บทความ

อนาคตการเมืองของขบวนการแรงงานไทย : ในมุมมอง “แรงงานกับการเมืองและสังคม ประชาธิปไตย : ทฤษฎีและพรรค” (ตอนที่ 1)

โชคชัย สุทธาเวช
มูลนิธิรณรงค์ จันทรวิฑูร

บทนำ

ณ ปัจจุบันนี้ (พ.ศ. 2560-2570) ปรากฏการณ์ทางการเมืองหลายประการที่กำลังเกิดขึ้น ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น ชวนให้สงสัยและขบคิดเป็นอย่างยิ่งว่าอนาคตการเมืองไทยจะเป็นไปเช่นไร อาทิ

1.รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มีคุณค่าต่อประชาธิปไตยและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศอย่างแท้จริง และมากกว่ารัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ 2550 หรือไม่ และหากมิใช่ การแก้ไขฉบับ พ.ศ. 2560 บางมาตราเกี่ยวกับการเลือกตั้งที่รัฐสภาอนุมัติไป (25 สิงหาคม 2564) นั้นแล้ว (ในขณะที่ร่างรัฐธรรมนูญที่ประชุมชนร่วมลงชื่อนำเสนอสองฉบับ ก็ไม่ผ่านที่ประชุมรัฐสภา เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2563 และ 17 กันยายน 2564) ควรจะยัง

มีในเรื่องใดอีกบ้าง หรือหากจะต้องจัดทำรัฐธรรมนูญใหม่กันแล้ว จะยังเป็นไปได้หรือไม่?

2.รัฐบาลที่ทหารกลับเข้ามามีอิทธิพล (การนำโดย คสช.) ด้วยการอาศัยพรรคพลังประชารัฐจะดำรงอยู่ต่อไปอีกนานเท่าใด และพรรคการเมืองที่มีความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าจะชนะการเลือกตั้งในคราวหน้า (พ.ศ. 2565/2566) หรือไม่?

3.การเคลื่อนไหวของคนหนุ่มสาว (นำโดยคณะราษฎร 2563 และกลุ่มเยาวชนปลดแอก) เพื่อปฏิรูปสถาบันกษัตริย์อย่างเร่งร้อนจะดำเนินต่อไปอย่างไรในความสัมพันธ์กับข้อ 4.?

4.การเมืองการปกครองไทยจะเป็นไปในทางไหนระหว่างสามทางเลือกหลักคือ (1) การคงไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่กษัตริย์เป็นประมุข (ในแบบปัจจุบัน) (2) การ

เปลี่ยนแปลงการปกครองไปสู่รูปแบบสาธารณรัฐประชาธิปไตยแบบประชาธิปไตยหรือถึงประธานาธิบดีก็ถึงรัฐสภา (3) การเปลี่ยนแปลงการปกครองไปสู่รูปแบบสาธารณรัฐสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ และพรรคการเมือง รวมทั้งขบวนการเคลื่อนไหวที่นำหรือสนับสนุนไปในทางเลือกนั้นๆ จะประสบความสำเร็จตามทางเลือกไหน?

5. คนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ที่มีทั้งเป็นปฏิปักษ์ต่อกันและเป็นมิตรกัน จะทำให้การเมืองไทยพัฒนาการไปสู่ความรุนแรง หรือสามารถเป็นไปอย่างสันติ (คือเป็นสันติภาพประชาธิปไตย)?

นอกเหนือข้อควรพิจารณาข้างต้น สำหรับขบวนการแรงงานไทยแล้ว ข้าพเจ้ามีชุดข้อคำถามควรขบคิดที่เกี่ยวข้องกันด้วยกับคำถามข้างต้นคือ “ขบวนการแรงงานไทย ควรมีทำอย่างไรในสภาวะทางการเมืองโดยทั่วไปในปัจจุบัน รวมทั้งการปฏิรูปสถาบันกษัตริย์” “ในอนาคตแรงงานกับการเมืองควรดำเนินไปในทิศทางไหน ควรทำอะไรอย่างไร และทำไมจึงควรกระทำเช่นนั้น” และ “ขบวนการแรงงานควรจัดตั้งพรรคการเมืองของตนเอง (ตั้งขึ้นใหม่หรือปฏิรูปพรรคที่มีอยู่แล้ว) ในแนวพรรคแบบสังคมนิยมประชาธิปไตยหรือแนวพรรคแรงงาน อย่างเป็นจริงเป็นจัง (อีกครั้ง!?) หรือให้การสนับสนุนพรรคการเมืองอื่นที่เป็นมิตรกับแรงงาน เพื่อปฏิรูปการปกครองแบบประชาธิปไตยในแนวรัฐสภาที่มีการแข่งขันในการเลือกตั้ง หรือการเคลื่อนไหวเพื่อสร้างการเมืองของพรรคเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ ในแนวปฏิวัติสังคมนิยมเพื่อการปกครองในระบอบคอมมิวนิสต์ เช่น แบบการปฏิวัติใน (อดีต) โซเวียต รัสเซีย จีน คิวบา และ

เวียดนาม ฯลฯ หรือ การสนับสนุนแนวทางการเมือง และพรรคการเมืองในแนวสาธารณรัฐที่เป็นการปกครองในระบอบประธานาธิบดีที่ประธานาธิบดีเป็นประมุขแทนกษัตริย์ เช่น สหรัฐอเมริกา อินโดนีเซีย เมียนมาร์ หรือระบอบถึงประธานาธิบดีก็ถึงรัฐสภา เช่น ฝรั่งเศส รัสเซีย สิงคโปร์ ที่ไม่มีกษัตริย์เป็นประมุข แต่มีทั้งประธานาธิบดี และนายกรัฐมนตรี หรือการสนับสนุนให้มีพรรคการเมืองที่อยู่ในระบอบการปกครองที่มีกษัตริย์เป็นประมุขต่อไป เช่น ไทย มาเลเซีย และกัมพูชา ในปัจจุบัน?”

ในบทความนี้ ข้าพเจ้าจะไม่ตอบคำถามที่ตั้งขึ้นเหล่านี้โดยตรง แต่ใคร่ขอให้อ่านและความเห็นต่อท่านผู้อ่าน โดยสังเขป เพื่อประกอบการพิจารณาการเมืองของประเทศและของแรงงานไทยในอนาคต อันจะเป็นการตอบคำถามดังกล่าวไปโดยปริยาย (ไม่มากนักน้อย) โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ที่นำเสนอ มาจากหนังสือเรื่อง **“แรงงานกับการเมือง และสังคมประชาธิปไตย: ทฤษฎีและพรรค”**¹ ของผู้เขียน ตีพิมพ์ พ.ศ. 2549 ดังต่อไปนี้

¹¹ ผลงานที่ข้าพเจ้าได้ศึกษาค้นคว้า โดยทุนของวุฒิสภา (ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน) ซึ่งโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของขบวนการแรงงานเพื่อการคุ้มครองสุขภาพและสวัสดิการแรงงาน โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ประมาณ 10 ปีที่แล้ว) ได้ช่วยสรุปไว้ส่วนหนึ่ง และข้าพเจ้าได้ปรับปรุงในข้อเขียนชิ้นนี้อีกบ้าง ท่านที่สนใจเนื้อหาที่มากกว่าในบทความนี้ สมควรอ่านจากหนังสือเล่มนี้ ซึ่งสามารถหาได้จากมูลนิธิไพศาล ธวัชชยันต์

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับการเมือง : มุมมองในเชิงประสบการณ์และทฤษฎี

คำอธิบายในเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงงานกับการเมือง อย่างน้อยสามารถแบ่งออกได้ดังนี้คือ

กรอบ	ตัวละครหลัก	คำอธิบาย
1. แรงงาน สัมพันธ์กับ การเมือง	ผู้ใช้แรงงาน สถาน ประกอบการ และอำนาจ การเมือง	ในระบบทุนนิยม การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ในเชิงความขัดแย้ง และความร่วมมือระหว่างนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน โดยรัฐทำหน้าที่กำกับกติกาและอาจเข้ามาเป็นคนกลางในการจัดการความสัมพันธ์ หากฝ่ายลูกจ้างมีการจัดตั้งอย่างเข้มแข็ง และสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับการเมืองระดับชาติได้ย่อมจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายแรงงานและการออกกฎหมายด้านแรงงาน และต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับรัฐและนายจ้างในอุตสาหกรรมและการทำงานของผู้ใช้แรงงาน อย่างไรก็ดี มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า สภาพภาพแรงงานจะใช้วิธีการทางการเมืองในลำดับต่อมา เพื่อสัทับให้วิธีการทางแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้ก่อนหน้านี้ได้ผลมากขึ้น สภาพภาพแรงงานในบางประเทศก็อาจพัฒนาอิทธิพลทางการเมืองไปเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับพรรคการเมืองบางพรรคในระดับมากน้อยไม่เท่ากัน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดที่สุด คือ การมีพรรคการเมืองเป็นของขบวนการสภาพภาพแรงงานเอง
2. กลยุทธ์และ กลไกทางการเมืองของ แรงงาน	ฝ่ายสภาพ ภาพ แรงงาน	ในทางกลยุทธ์ขบวนการแรงงานอาจพยายามสร้างความก้าวหน้าของการเคลื่อนไหว โดยการใช้กลยุทธ์และกลไกทางการเมืองต่างๆ เช่น 1) การเรียกร้องโดยสงบ เช่น ยื่นหนังสือ ขอเข้าพบผู้นำรัฐบาล 2) การแสดงพลังมวลชน โดยเดินขบวน ชุมนุมประท้วงนัดหยุดงาน เป็นต้น 3) การลอบปั่นการเมืองหรือพรรคการเมือง 4) การมีคนเข้าเป็นที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการในรัฐสภา

กรอบ	ตัวละครหลัก	คำอธิบาย
		5) การเข้าซื้อพร้อมกับประชาชน 6) การเป็นพันธมิตรกับนักการเมืองหรือพรรคการเมืองที่มีนโยบายสนับสนุน 7) การมีคนของฝ่ายแรงงานเข้าเป็นสมาชิกพรรคการเมือง 8) การส่งคนของตนลงสมัครรับเลือกตั้งทางการเมือง 9) การจัดตั้งพรรคของฝ่ายแรงงานเป็นการเฉพาะ 10) การจัดตั้งพรรคของฝ่ายแรงงานร่วมกับพันธมิตรอื่น
3. ระบบการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม กับ การเมืองของฝ่ายแรงงาน	ผู้ใช้แรงงาน สถานประกอบการ และอำนาจการเมือง	ข้อถกเถียงอันยาวนานในความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับระบบการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม มี 2 ประการ คือ ประการแรก: การเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยแนวความคิดว่าควรยึดถือแนวทางใดระหว่างการบรรลุสังคมนิยมด้วยแนวทางการปฏิวัติกับการบรรลุด้วยแนวทางปฏิรูป ประการที่สอง: สภาพภาพแรงงานควรผูกพันกับการเมืองและพรรคการเมืองอย่างแน่นแฟ้น หรือควรเป็นอิสระจากการเมืองพรรคการเมือง และรัฐ

ในบทความนี้จะเน้นสาระว่าด้วย “การเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยแนวความคิดว่าควรยึดถือแนวทางใดระหว่างการบรรลุสังคมนิยมด้วยแนวทางการปฏิวัติกับการบรรลุด้วยแนวทางปฏิรูป”

แรงงานกับการเมือง: การเปลี่ยนแปลงสังคมและรัฐด้วยแนวทางปฏิวัติหรือปฏิรูป

คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) นักปรัชญาสังคมชาวเยอรมนี และฟรีดริช เองเงิลส์ (Friedrich Engels) บุตรของนายทุนโรงงานทอผ้า ได้ร่วมกันสร้างคำอธิบายในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 1840s ถึงแนวคิดของการปฏิวัติสังคมนิยม (Socialist

Revolution) ว่ามีความจำเป็นต้องนำมาใช้เพื่อปลดปล่อยการกดขี่ขูดรีดที่ฝ่ายนายทุนมีต่อชนชั้นกรรมาชีพ และจะสำเร็จได้โดยการทำให้ความมั่งคั่งและความขัดแย้งทางชนชั้น ระหว่างแรงงานและทุนหมดไป ด้วยการปกครองแบบเผด็จการของพรรคคอมมิวนิสต์ของชนชั้นกรรมาชีพ

ในการปฏิวัติเพื่อล้มล้างระบบศักดินานี้ ฝ่ายนายทุนควรร่วมมือกับชนชั้นกลางและกรรมกร ส่วนการล้มล้างระบบทุนนิยมนั้น คนชั้นกลางควรร่วมมือกับกรรมกรและนายทุนน้อยต่างๆ เพื่อทำการสถาปนารัฐปกครองที่ปราศจากชนชั้นโดยเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จะต้อง

เปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างรุนแรงแบบปฏิวัติล้มล้างชนชั้นศักดินาและนายทุนให้หมดสิ้นไป แต่การปฏิวัติจะไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยขบวนการสหภาพแรงงานเป็นหัวหอก เนื่องมาจากปัญหาสำคัญคือ สหภาพแรงงานยังขาดจิตสำนึกทางการเมืองที่เพียงพอ จึงต้องร่วมมือกับชนชั้นกลางและปัญญาชนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสังคม และจำเป็นต้องจัดตั้งพรรคคอมมิวนิสต์เพื่อทำหน้าที่ทางการเมืองการปฏิวัติอย่างถาวร ความชัดเจนของหลักการปฏิวัติปรากฏในแถลงการณ์พรรคคอมมิวนิสต์ที่เขียนเสร็จในปี ค.ศ. 1848

แนวทางปฏิวัติได้รับการสนับสนุนและต่อต้านในประเทศต่างๆ แตกต่างกันไป ในเยอรมนีที่มาร์กซ์เกิด แต่ต้องลี้ภัยออกไปอยู่อังกฤษก่อนสิ้นชีวิตนั้น เอ็ดูอาร์ด แบร์นสไตน์ (Eduard Bernstein) และออกุสต์ เบเบล (August Bebel) นักคิดสังคมนิยมคนสำคัญและผู้นำยุคแรกๆ ของพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยเยอรมนี (ที่เคยมุ่งสร้างสังคมนิยมแนวปฏิวัติในยุคแรกๆของพรรคมาก่อน) ในช่วงปี 1890s ไม่เห็นด้วยกับการไปสู่สังคมนิยมแบบมาร์กซิสต์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เอ็ดูอาร์ด แบร์นสไตน์ สหายระดับลูกศิษย์คู่หูของฟรีดริช เองเงิลส์ และสมาชิกของกลุ่มสังคมนิยมเฟเบียนในอังกฤษ เขาเสนอให้เปลี่ยนไปสู่สังคมนิยมโดยผ่านการเปลี่ยนแปลงในระบบบริหารสภา แนวทางดังกล่าวเป็นการปฏิรูปแทนการปฏิวัติ พรรคการเมืองจึงไม่ควรเป็นพรรคปฏิวัติ แต่ข้อเสนอนี้ถูกนักมาร์กซิสต์-เลนินนิสต์โจมตีว่าเป็นข้อเสนอของพวกลัทธิแก้ (Revisionism) และความไม่ลงรอยในพรรคนี้เกิดรุนแรงมากขึ้นๆ

ระหว่างฝ่ายสังคมนิยมแบบปฏิวัติรุนแรงและฝ่ายสังคมนิยมแบบปฏิรูป แต่อิทธิพลของแบร์นสไตน์ทำให้คณะผู้บริหารพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยเยอรมนีส่วนใหญ่ที่เคยติดขัดในแนวสังคมนิยมปฏิวัติค่อยๆหันมายึดมั่นกับทฤษฎีการปฏิรูปสังคมนิยมในที่สุด

โรซา ลุกเซิมเบิร์ก (Rosa Luxemburg) นักทฤษฎีสังคมนิยมแนวปฏิวัติไม่เห็นด้วยกับการปฏิรูปแต่ได้แย้งว่าการปฏิรูปเป็นปฏิบัติการส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การปฏิวัติในภาพใหญ่และสำคัญกว่าได้ และได้สร้างกลุ่มสปาร์ตาซิสต์เพื่อขับเคลื่อนการปฏิวัติในพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกส่วนใหญ่ กลุ่มนี้จึงได้แยกตัวออกมาสร้างเป็นพรรคคอมมิวนิสต์แห่งเยอรมนีเพื่อทำการปฏิวัติสังคมนิยมอย่างจริงจัง และจากการที่เธอพยายามนำการปฏิวัติสังคมนิยมร่วมกับคาร์ล ลีบ์คเนคท์ (Karl Liebknecht) ในเยอรมนีครั้งนั้น ก็พบกับความล้มเหลว ทั้งสองคนถูกฆ่าตายในที่สุด และนอกจากทั้งสองคนแล้ว ยังมีชาวเยอรมันอีกร่วม 15,000 คนทั่วประเทศ โดยเฉพาะตามเมืองใหญ่ๆ ต้องเสียชีวิตเพราะสงครามกลางเมืองแห่งการปฏิวัติสังคมนิยมในครานั้น ซึ่งเกิดขึ้นต่อเนื่องนานเป็นเวลา 5 ปี ในช่วงค.ศ. 1918-1923 แต่ความน่าอับอายที่สุด อันน่าจะเกิดจากสถานการณ์บีบคั้นให้ต้องกระทำ แต่มิใช่เจตนาที่แท้จริงของการปราบปรามกันเองระหว่างฝ่ายซ้ายด้วยกัน เพราะการไม่สามารถประนีประนอมกันได้ ในช่วง 102-103 ปี ที่ผ่านมา ก็คือการปราบปรามการพยายามปฏิวัติของเหล่านักสังคมนิยมหัวรุนแรงแนวลัทธิมาร์กซิสต์ ในช่วงปีปลาย ค.ศ. 1918- ต้น ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2461-2462)

จนถึงแก่ความตาย เกิดขึ้นโดยรัฐบาลที่พรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยมีอำนาจในขณะนั้น ต้องอาศัยกำลังทหารอิสระที่ฝ่ายรัฐบาลจัดตั้งขึ้นเข้าจัดการ และต่อมาในช่วงท้ายของสงครามกลางเมืองแห่งการต่อสู้ระหว่างฝ่ายซ้ายและฝ่ายขวาที่ยืดเยื้อดังกล่าว ในที่สุดก็จบลงด้วยชัยชนะของพรรคแนวชาตินิยมที่ปรับตัวมาจากพรรคคนงานเยอรมัน คือ พรรคนาซีที่เปิดโอกาสให้ออดอล์ฟ ฮิตเลอร์ ซึ่งไม่เอาด้วยกับสังคมนิยมแบบซ้ายๆ เป็นผู้นำ

แม้ว่าคาร์ล มาร์กซ์ ผู้ให้กำเนิดลัทธิมาร์กซิสม์ ในช่วงเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว (อายุ 41 ปี) จะสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมในแนววิวัฒนาการมากขึ้นอย่างที่เขาสนใจงานศึกษาวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตของชาร์ลส์ ดาร์วิน (งานเขียนว่าด้วยกำเนิดของสปีชีส์ ตีพิมพ์ ค.ศ. 1859 ห่างกัน 11 ปี หลังคำแถลงการณ์พรรคคอมมิวนิสต์ของมาร์กซ์ที่ตีพิมพ์ ค.ศ. 1848 สมัยที่เขาอายุได้ 30 ปี) อย่างกระตือรือร้น อันแสดงถึงการปฏิรูปเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมนิยมอย่างสันติวิธี ก็สามารถเป็นไปได้ รวมทั้งฟรีดริช เองเงิลส์ คู่หูที่ร่วมกันสร้างทฤษฎีปฏิวัติสังคมนิยม ก็ยอมรับการดำเนินแนวปฏิรูปของพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยเยอรมันว่าสามารถกระทำได้ (แต่ก็ยังมีความกังวลใจ ตามประสาคนที่ยึดมั่นถือนั่นกับอนาคตที่มองไม่เห็นและความเสี่ยงต่อการล้มตายของผู้คนในการคลั่งลัทธิว่า ไม่ให้ทั้งแนวทางการปฏิวัติในระยะยาว) แต่เมื่อทั้งคู่ตายไปแล้ว นับจากปลายคริสต์ทศวรรษ 1880s ถึง 1910s วี.ไอ. เลนิน (V.I. Lenin) นักปฏิวัติชาวรัสเซียก็ได้ต่อยอดแก่นวามาร์กซิสต์ดั้งเดิม รวมทั้งขยายความชัดเจนเพิ่มเติมของความคิดสังคมนิยม

นิยมคอมมิวนิสต์สากลในลัทธิมาร์กซ์ เช่น การนำเสนอเรื่องจักรวรรดินิยมของทุนนิยมผูกขาดและการปฏิวัติสังคมนิยมสากล และยืนยันว่าจะต้องเป็นการปฏิวัติที่รุนแรงด้วยการจัดตั้งกองกำลังติดอาวุธของตนเองเท่านั้น จึงจะสามารถบดขยี้และล้มล้างกลไกรัฐเดิมลงได้ และการปกครองโดยเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพจะต้องมีอยู่เพื่อเป็นเพียงการปกครองชั่วคราวเพื่อจัดการสังคมให้ไปถึงการบรรลุสังคมนิยมที่ปราศจากชนชั้นของสังคมในที่สุด สหภาพแรงงานจะต้องเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิวัติ และจัดองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของพรรคการเมืองที่ทำหน้าที่นำการปฏิวัติ รวมทั้งคนงานจะต้องเข้าเป็นสมาชิกพรรคปฏิวัติ โดยจัดตั้งในสาขาพรรคตามเขตเมืองต่างๆ เลนินเปลี่ยนพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยแบบสายกลาง (นำโดยกลุ่มเมนเชวิก) ให้มีปีกปฏิวัติ (นำโดยกลุ่มบอลเชวิก) เพิ่มขึ้นมา และต่อมาแยกตัวออกมาตั้งเป็นพรรคบอลเชวิกทำงานปฏิวัติได้สำเร็จ การปฏิวัติรัสเซีย จีน คิวบา เวียดนาม และอื่นๆ สะท้อนถึงความเป็นจริงในเรื่องนี้ โดยเฉพาะการล้มล้างผู้ปกครองเดิม

การปฏิวัติสังคมนิยมของมาร์กซ์และเลนินได้รับการขยายความเพิ่มเติมโดยลีออน ตรอตสกี (Leon Trotsky) ด้วยหลักการปฏิวัติถาวร (Permanent Revolution) ว่าชาวสังคมนิยมจะต้องสร้างสังคมนิยมสากลให้เกิดขึ้นด้วยตนเองและจากการร่วมมือของชนชั้นกรรมาชีพทั่วโลก มิใช่การปฏิวัติสังคมนิยมในประเทศเดียวซึ่งเลนินสนับสนุนอันเป็นหลักการที่แตกต่างจากหลักการของสตาลินผู้ครองอำนาจสหภาพโซเวียตหลังเลนินและนำพา

สหภาพโซเวียตไปในทางที่ตรงกันข้ามกับเลนิน และตรอทสกี ด้วยการเน้นการรักษาการปฏิวัติสังคมนิยมแบบโซเวียต และมีลักษณะอำนาจนิยมจากเบื้องบนมากกว่าการปฏิวัติจากการมีส่วนร่วมของประชาชนข้างล่าง จนเกิดสภาพการครอบงำเบ็ดเสร็จทั้งสังคม (Totalitarianism) และทุกวันนี้ แม้สหภาพโซเวียตจะล่มสลายไปแล้ว ตั้งแต่เมื่อ 30 ปีก่อน (พ.ศ. 2534) หลังจากดำรงความเป็นรัฐคอมมิวนิสต์ได้ 74 ปี นับจาก พ.ศ. 2460 เมื่อเลนินนำการปฏิวัติได้สำเร็จ แต่จีนแผ่นดินใหญ่นับจากเหมา เจ๋อตง กระทั่งจนปัจจุบัน ก็ยังคงใช้แนวทางการไปสู่สังคมนิยมที่มีลักษณะเฉพาะแบบจีนคล้ายคลึงกันตลอดมา

ประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน การกลายเป็นสังคมนิยมที่เป็นจริง (real socialism) มิได้เป็นไปตามลัทธิคอมมิวนิสต์อุดมคติของมาร์กซ์ ทั้งในสหภาพโซเวียตและที่อื่นๆ เช่น รัฐมิได้สูญสลายไปเอง (The state will wither away.) แบบที่ทฤษฎีกล่าวถึง แม้ว่าคนงานจะเข้าร่วมทางการเมืองอย่างเป็นประชาธิปไตยกับรัฐอย่างกว้างขวางในช่วงและหลังการปฏิวัติระยะเวลาหนึ่งแล้วของระบบเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ การปรากฏสภาพการควบคุมสังคมโดยรัฐใหม่อันมิได้มีแนวโน้มว่ารัฐจะค่อยๆ สูญสลายไป (ก่อนที่เลนินจะจากโลกไป) ในสมัยสตาลิน เกิดกลุ่มผู้มีอภิสิทธิ์และความไม่เท่าเทียมกัน เผด็จการชนชั้นกรรมาชีพถูกแทนที่ด้วยชนชั้นข้าราชการอย่างมั่นคงถาวร การต้องการรักษาอำนาจรัฐใหม่และการรักษาสภาพการปฏิวัติเอาไว้ให้ได้ ทำให้เกิดตรรกะการครอบงำจากเบื้องบนไปทั่วสังคม และมีผลต่อการสูญเสียเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

และบทบาทของชนชั้นกรรมาชีพให้กับรัฐสังคมนิยมแบบโซเวียตที่ข้าราชการเป็นปฏิปักษ์และมีอำนาจเหนือกรรมกรไปในที่สุด สภาพเช่นนี้มิได้เกิดเฉพาะในรัสเซีย แต่เกิดในประเทศสังคมนิยมอื่นๆ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน เวียดนาม คิวบา รวมทั้งกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกภายใต้การครอบงำของรัสเซีย (แต่มิได้หมายถึงว่าการดำเนินไปสู่สังคมนิยมจะครอบงำทั่วโลกและนำโดยสหภาพโซเวียตรัสเซียได้ทั้งหมด ประเทศยูโกสลาเวีย และสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นตัวอย่างประเทศที่พยายามสร้างแบบอย่างของตนเอง แม้ว่าบางส่วนจะรับจากสหภาพโซเวียตรัสเซียบ้าง) การปฏิวัติสังคมนิยมทั่วโลกอันเป็นการบังคับสังคมให้เป็นไปตามภาพฝันและเป้าหมายที่ตั้งไว้ล่วงหน้ามากกว่าการทำให้เกิดอย่างสมัครใจจึงเป็นการทดลองปรับเปลี่ยนสภาพสังคมอย่างรวดเร็วและมโหฬารที่โลกสูญเสียมากกว่าได้ การเปลี่ยนแปลงที่ดูจะเป็นความก้าวหน้าของมวลมนุษยชาติอาจมิให้เห็นบ้างในประเทศเหล่านี้ แต่ตั้งอยู่ไม่นานและต้องแลกด้วยความทุกข์ยากและชีวิตของคนทำงานอย่างมหาศาล อุทาหรณ์ที่ได้ก็ค่อนข้างชัดว่า การปฏิวัติอาจทำให้เกิดการปฏิวัติขึ้นได้ ซึ่งดูน่าทึ่งอย่างสูง แต่การบริหารสังคมหลังการปฏิวัติให้เป็นจริงตามภาพฝันนั้น นักปฏิวัติมักประสบความล้มเหลว คำว่า “เผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ” ตามแนวของมาร์กซ์และเลนิน จึงเป็นเพียงสโลแกนที่ดูสวยหรู แต่อันตรายต่อความก้าวหน้าและความเป็นชีวิตชีวาอันแท้จริงของแรงงานเองและสังคม

การปฏิวัติสังคมนิยมอาจดำเนินโดยวิธีการประชาธิปไตยของคนข้างล่าง (Democratic

Revolution) หรือการปฏิวัติโดยอำนาจเบื้องบนก็ได้ (Autocratic Revolution) และในขณะที่แนวทางสังคมนิยมปฏิวัติไม่ได้ให้อิสระแก่ขบวนการสหภาพแรงงาน แต่รวมมันเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการปฏิวัตินั้น แนวความคิดการปฏิรูปสังคมนิยมหรือการบรรลุสังคมนิยมโดยแนวทางรัฐสภากลับยอมรับการดำรงอยู่อย่างเป็นอิสระและมีพลังของขบวนการสหภาพแรงงาน โดยที่พรรคการเมืองในแนวสังคมนิยมประชาธิปไตย หรือสังคมนิยมประชาธิปไตยจะพยายามสร้างความร่วมมือกับสหภาพแรงงาน และในทางกลับกัน หากมีพรรคแรงงานของกรรมกรจัดตั้งขึ้นก็จะใช้แนวความคิดสังคมนิยมประชาธิปไตยในการดำเนินการงานการเมืองมากกว่าแนวทางปฏิวัติ อย่างไรก็ตามข้อเท็จจริงว่านับจากอดีตจนสมัยปัจจุบันในหลายๆ ประเทศ พรรคการเมืองที่ทำงานกับฝ่ายแรงงานในรัฐสภาก็มิใช่มีเพียงพรรคหลักๆ ในแนวพรรคแรงงานหรือพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยเท่านั้น พรรคในแนวซ้ายจัดหรือสังคมนิยมปฏิวัติและพรรคแนวมาร์กซิสต์ดั้งเดิมก็มีการทำงานร่วมกับฝ่ายแรงงาน เนื่องจากยังไม่สามารถทำการปฏิวัติตามสมการดั้งเดิมหรือปรับใหม่ได้ และหลายพรรคแตกแถวจากพรรคใหญ่ที่เน้นการปฏิรูปสังคมนิยม เพราะไม่สามารถทนอยู่ร่วมกันได้ ดังเช่นใน สวีเดน อังกฤษ บราซิล แต่พวกที่แยกตัวออกไปไม่สามารถสร้างพลังการขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่ได้เลย และหากไม่อยู่อย่างอับเฉาก็สร้างพันธมิตรฝ่ายซ้ายจัดด้วยกันอย่างสะเปะสะปะ หรือไม่เช่นนั้นก็ยุบพรรคในที่สุด

ในปัจจุบันขบวนการปฏิวัติสังคมนิยมภายหลังการล่มสลายของสังคมนิยมที่ครอบงำโดย

รัสเซียภายใต้อำนาจของสตาลินกำลังเกิดการฟื้นฟูขึ้น คือ ในรูปสากลนิยมที่สี่ (The Fourth International) และแนวทางที่กลับมามีชีวิตชีวาอีกครั้งคือ แนวทางที่ผสมกันของกรัมนักสังคมนิยมชาวอิตาลี ตรอทสกีอิสต์ และอนาร์คิสต์ เนื่องจากขบวนการของนักสังคมนิยมซ้ายจัดแบบมาร์กซิสต์-เลนินนิสต์-ตรอทสกีอิสต์ รวมทั้งกลุ่มมาร์กซิสต์ใหม่ (Neo-Marxist) แบบกรัมนิเชียน ขบวนการนี้เชื่อว่าสภาพหลังปฏิวัติรัสเซียโดยเลนินก่อนที่จะจากโลกไป เป็นสภาพอันพึงประสงค์ที่สุดของสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตยและกำลังดำเนินไปสู่สังคมคอมมิวนิสต์แล้ว

ข้อเสนอของอันโตนิโอ กรัมนิเช่ ในเรื่องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตสำนึกปฏิวัติโรงงานสู่กับการจัดการอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของฝ่ายทุนนิยมโดยสภาพงาน ข้อเสนอของตรอทสกีที่ให้มุ่งมั่นต่อการร่วมมือกันระหว่างประเทศในการปฏิวัติสังคมนิยมร่วมกันทั่วโลก และการเคลื่อนไหวของกลุ่ม/องค์กร/ขบวนการประชาชนระดับฐานล่างและชุมชนนิยมที่ปฏิเสธทุนนิยมและรัฐตามแนวอนาร์คิสต์ล้วนเป็นเรื่องสำคัญ (แม้จะขัดกันอยู่ในรายละเอียดบ้าง) ที่จะต้องยึดมั่นต่อไป

ในบรรดาขบวนการสังคมนิยมทั้งหลายนั้น เราอาจพิจารณาการเกาะเกี่ยวกันของขบวนการสังคมนิยมหลักๆ ห้าขบวนการภายใต้สามขบวนการใหญ่คือ สังคมนิยมอุดมคติ (กำลังหลัก: ขบวนการสหกรณ์) สังคมนิยมปฏิรูป (กำลังหลัก: ขบวนการสหภาพแรงงานอิสระ) สังคมนิยมปฏิวัติ (กำลังหลัก:

รู้จักโลกคนงาน

สากลนิยมที่สี่ – มาร์กซิสต์ เลนินนิสต์ ตรอทสกีอิสต์
อนาร์คิสต์ และกรั้มเชียน)

แผนภาพแสดงการเกาะเกี่ยวกันของแกนกระบวน
ทัศน์สังคมนิยม (ภาพจากปกหนังสือ)



แรงงานปรีกัสน์ออนไลน์

บนสายธารของสังคมนิยม เราจึงพึง
พิจารณาแยกแยะให้ถ้วนทั่ว และเห็นเป็นองค์รวม
ของความหลากหลายแห่งสังคมนิยม ด้วยสังคมนิยม
มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน และมีไข่มุกเพียงแต่
สังคมนิยมแบบมาร์กซิสต์ที่มาทีหลัง (แต่ดีกว่า)
เท่านั้น!

หมายเหตุ: ตอนต่อไปซึ่งเป็นการจำแนก
แนวความคิดทางการเมือง เปรียบเทียบพรรค
การเมืองฝ่ายซ้ายและขวาตามแนวอุดมการณ์ (ตอน
จบ) ในจดหมายข่าวแรงงานปรีกัสน์ฉบับเดือน
ธันวาคม 2564 นี้ด้วย

รายงานพิเศษ 1

แรงงานแพลตฟอร์ม : เส้นทางสู่การจัดตั้งและสถานภาพทางกฎหมาย

โดย วาสนา ลำดี

สรุปการสัมมนา เรื่อง “แรงงานแพลตฟอร์ม : เส้นทางสู่การจัดตั้งและสถานภาพทางกฎหมาย” เมื่อวันที่ 4-5 พฤศจิกายน 2564 เป็นการประชุมออนไลน์ จัดโดย คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร สถาบันเอเชียศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม และ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)

Anja Bodenmüller-Raeder ผู้ประสานงานโครงการสหภาพแรงงานในเอเชีย มูลนิธิ ฟรีดริค เอแบร์ท กล่าวว่า ธุรกิจแพลตฟอร์มทำให้เกิดการจ้างงาน และคนทำงานต้องทำงานมากขึ้น และถูกเอาเปรียบทางสภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ธุรกิจแพลตฟอร์มเข้ามาในธุรกิจปัจจุบัน ซึ่งได้มีการศึกษาเพื่อไม่ให้มีการเอาเปรียบการจ้างงาน และมีการทำกรณีศึกษาทั่วโลก

ดิจิทัลเทคโนโลยีทำให้เกิดความยากลำบากในหมู่แรงงาน มีการประท้วงกัน โดยแรงงาน และสหภาพแรงงาน ซึ่งมีแหล่งอำนาจ 4 แหล่ง หนึ่งในบริษัทว่ามีใครมีอำนาจต่อรองแบบใดบ้าง เป็นเรื่องอำนาจในองค์กร เรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย กฎองค์กรต่างๆเป็นอย่างไร และอำนาจทางสังคมที่มีการมีส่วนร่วมในการเคลื่อนไหว 4 อำนาจมีการเชื่อมต่อและมีผลในการเปลี่ยนแปลงด้านอำนาจด้วย

กรณีศึกษาจะแสดงให้เห็นว่าอำนาจทั้ง 4 มีความเกี่ยวข้องกับตัวสหภาพการค้า หากพบกันายจ้างที่มีอำนาจมากๆ แรงงานเองจะมีความลำบาก 2 แบบ คือคนที่ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงอยากให้ทุกอย่างเป็นแบบเดิม หรือคนที่อยากได้ความเปลี่ยนแปลง และการขยายสิทธิ และปกป้องแรงงานและนำไปสู่การรวมตัวของแรงงานเพื่อให้มีอำนาจ

การต่อรองมากขึ้น องค์กรที่เป็นผู้แทนการรวมตัวมีมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานรากหญ้าเพื่อให้ตนเองมีสิทธิในการเรียกร้องรวมตัวมากขึ้น และให้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรสหภาพแรงงานแบบเดิม

ผลลัพธ์ยังมีสภาพเศรษฐกิจที่ไม่เป็นใจเท่าไร ในส่วนของเดลิเวอรี่ ไม่ค่อยมีกฎหมายที่แพลตฟอร์มมีรูปแบบๆไหน เขาจะใช้คำว่า พาร์ทเนอร์ มีการเก็บคะแนนการทำงานเพื่อให้โบนัส และทำให้สภาพการทำงานที่แย่ง และมีความเสี่ยงต่อระบบสุขภาพ และชีวิต เป็นการทำงานที่ทำให้สุขภาพไม่ดี ในประเทศเนเธอร์แลนด์มีส่วนของแกร็บ(Grab) ในประเทศเกาหลีมีการรวมตัวกันเรียกร้องในการจัดการให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และตัวแรงงานไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทเหล่านี้ หลังจากมีการรวมตัวกันได้ก็ขอให้เพิ่มค่าแรง และเงื่อนไขทำงานต้องมีความปลอดภัย การประกันอุบัติเหตุ มีประกันสังคม และต้องไม่โดนยกเลิกงาน กระทั่งหัน ต้องการันตีเรื่องงานที่เขาต้องได้ทำ แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนทำงาน กับนายจ้างมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ในประเทศเกาหลี จะมีกฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน ทำให้เกิดความท้าทายใหม่ๆ เมื่อมีระบบการทำงานแบบเทคโนโลยีเข้ามาและมีการทำงานรูปแบบใหม่ๆเกิดขึ้น

การรวมตัวใหม่ๆของคนทำงานแพลตฟอร์มจากตัวอย่าง เช่นแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศอินโดนีเซีย ประเทศอาเจนตินาที่ทุกคนมีส่วนร่วมกับสหภาพแรงงาน การรวมตัวของแรงงานในรูปแบบใหม่จะเป็นยุค “นิว นอร์มอล” ('New Normal') และการรวมตัวต้องหาบทบาทตนเองให้พบเพื่อการต่อรองแบบพาร์ทเนอร์ (พันธมิตรทางธุรกิจ) ที่มีอำนาจมากขึ้น รวมถึงฟรีแลนซ์(ผู้ที่มีอาชีพรับจ้างอิสระ ที่ไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยงาน หรือองค์กร หรือบริษัทใด)ด้วย ซึ่งมีเว็บไซต์ที่มีการสื่อสารตัวอย่างเพื่อการให้ข้อมูลเพิ่มเติม

Fahmi Panimbang, ศูนย์ทรัพยากรแรงงานชิดาน อินโดนีเซีย นักวิจัยจากอินโดนีเซีย ได้ยกตัวอย่างการจัดตั้งแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศอินโดนีเซีย ดังนี้ ไรเดอร์ที่จากดาร์จะมีจำนวนมากที่สุดในประเทศ จากการสำรวจคนที่เป็นผู้แทนของไรเดอร์ จะมีการอยู่อาศัยกันในชุมชนที่เป็นไรเดอร์ รวมถึงปริณทลอื่นๆรอบๆเมืองจาการ์ตา ซึ่งการรวมตัวมีการจ่ายค่าสมาชิก เป็นการรวมตัวกันของชุมชนผู้ขับขี่เอง เป็นการจัดเก็บเพื่อช่วยเหลือกันหรือสร้างผลประโยชน์หรือกำไรเพื่อตนเอง เช่นการที่ต้องร่อยู่ข้างถนนต้องมีการตั้งร่ม หรือจุดชาร์ตไฟมือถือ เป็นการอำนวยความสะดวกของเขาเอง หรือว่า ตัวสมาชิก หรือครอบครัวต้องได้รับบาดเจ็บ ทางกลุ่มจะนำเงินตรงนี้มาช่วยเหลือกันเองได้ เช่นตอนที่

ไม่มีงานก็นำเงินนี้มาช่วยเรื่องรายได้ให้กับสมาชิกกลุ่มด้วย ทั้งนี้ยังมีสมาชิกบางคนทำงานในโรงงานแล้วมาทำอาชีพเสริมในการเป็นไรเดอร์ด้วย ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นบ้างดีกว่าบางส่วนของที่เป็นไรเดอร์อาชีพเดียว

การรวมตัวเป็นสมาคมผู้ขับขี่ก็มีผู้ขับขี่ที่เป็นอิสระมารวมรวมกลุ่มด้วย ซึ่งก็มีตัวแทนในหลายระดับ เช่น ระดับชุมชน ระดับเมือง และภูมิภาคด้วย ซึ่งบางชุมชนมีทั้งระดับ 10 คน ถึง 100 คน เช่นเดียวกันสมาคมผู้ขับขี่จะมีวงที่กว้างขึ้น มีการรวมตัวกันขนาดใหญ่ และมีการรวมตัวเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ แต่ในส่วนของชุมชนสมาคมจะมีความชัดเจนกว่า มีผู้แทนที่ดูแลเจรจาต่อรองด้วย

รูปแบบที่ 3 มีการจัดตั้งรูปแบบสหภาพด้วย แต่ยังมिन้อยอยู่ มีความพยายามที่รวมตัวกันมากขึ้น และมีการจดทะเบียนการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ต้องมีระเบียบมากขึ้น เช่นต้องมีบริษัทใดบริษัทหนึ่ง หากบริษัทอื่นก็จะไม่สามารถมีส่วนร่วม การตั้งสหภาพทำให้มีโครงสร้างที่จับต้องได้ หากไม่มีรูปแบบที่ไม่เป็นทางการก็จะไม่เหมาะสม การรวมตัวในชุมชนไม่ได้ดูว่าทำงานในรูปแบบแพลตฟอร์มไหนและไม่ขึ้นอยู่กับต้นสังกัด สหภาพแรงงานก็พยายามที่จะปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับการทำงาน หลากหลายสังกัดให้ได้เช่นกัน

การจัดตั้งกลุ่มคนทำงานบนแพลตฟอร์มขึ้นมาและเป็นหนึ่งในผู้นำที่ทำงานบนแพลตฟอร์ม ซึ่งมีความท้าทายในการที่มีคนมาจัดการ และคนมาทำงานอย่างไร ผู้ขับขี่ต้องการรวมตัวผู้ขับขี่มากกว่าการเป็นรูปแบบสหภาพ ซึ่งมีทีมที่ทำงานจัดการประท้วง หรือผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งมีทีมผู้ขับขี่แต่ละชุมชน 3-4 คนต่อวันในการมารวมตัวกันเพื่อให้มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือหากผู้ขับขี่ประสบอุบัติเหตุ หรือว่าเกิดปัญหาต่างๆ เป็นทีมที่ตอบสนองอย่างรวดเร็วบนท้องถนน เป็นกิจกรรมการช่วยเหลือ จึงต้องมีผู้แทนจากชุมชน เป็นทีมที่สื่อสารกัน เพื่อให้ความช่วยเหลือหากเกิดปัญหา หรือเกิดอุบัติเหตุอยู่ เป็นหลักการในการช่วยเหลือทุกคน ซึ่งจะมีการประสานงานความช่วยเหลือของผู้ขับขี่กันเอง แต่ละชุมชนที่ขับขี่ก็จะมีตราสัญลักษณ์ของแต่ละชุมชน หากมีการประชุมก็จะมีการแลกเปลี่ยนสถิติเกอร์ของแต่ละชุมชนกันเพื่อให้เห็นถึงการรวมตัวกัน

สิ่งที่ได้เรียนรู้คือการรวมตัวกัน การเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมร่วมกัน และการเรียนรู้ในการให้ความช่วยเหลือคนอื่นที่ต้องการความช่วยเหลือด้วย และสองเรื่องโครงสร้างอำนาจ และการแทรกแซง ของผู้ขับขี่ ซึ่งก็มีกลุ่มผู้ขับขี่ มีการรวมตัวกันปิดแพลตฟอร์มโดยไม่ทำงานให้แพลตฟอร์ม แต่ก็มีความท้าทาย ของการที่มองไม่

เห็นสถานการณ์จ้างงาน ว่าเป็นพาร์ทเนอร์การทำงาน ไม่ใช่ลูกจ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่แพลตฟอร์มให้ทำงานตามกฎระเบียบกัน จึงเป็นการแทรกแซงด้วยและการผลักดันขององค์กรต่างๆ

ประเด็นแลกเปลี่ยน เรื่อง “บทเรียนจากต่างประเทศและแนวทางการทำงานของไทย”

มณฑิตา ประดิษฐพล ตัวแทนแรงงานหญิงบนแพลตฟอร์ม (มุก ไรเดอร์หญิง) กล่าวว่า มีการรวมกลุ่มและมีผู้ติดตามเพจมากขึ้น ซึ่งพบปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงานก็จะส่งคำถามเข้ามาในเพจ และเมื่อไรเดอร์ถูกลดค่าแรง เมื่อเดินทางไปเรียกรถที่นำบริษัทที่ไม่ได้รับการตอบรับ จึงเกิดกลุ่มมาช่วยเหลือกันขึ้นมา ซึ่งมีการรวมตัวเพื่อเรียกรถกับบริษัทที่ทำให้ไรเดอร์ได้รับการดูแลด้านค่าจ้างสวัสดิการ ซึ่งได้ยื่นข้อเสนอ แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ปัญหาแบบจริงจัง และล่าสุดมีการปรึกษาหารือกันว่า จะรวมตัวกันไปยื่นข้อเรียกร้องอีกครั้ง การรวมกลุ่มก็เพื่อให้ความช่วยเหลือกันในการต่อรองกับตำรวจเมื่อเกิดปัญหา หรือช่วยเหลือกันเมื่อเกิดอุบัติเหตุบ้าง ซึ่งเป็นกลุ่มเคลื่อนไหวที่เร็วของไรเดอร์ ยังไม่ได้เรียกรถเพื่อให้เกิดกฎหมาย แต่ต้องการเรียกรถสวัสดิการมารองรับไรเดอร์ เช่น สวัสดิการประจำอย่างกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุได้รับการดูแลจากบริษัทบ้าง กลุ่มต้องการชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น หรือรับแก้ไขปัญหาก็เป็นรายกรณีไป Grab! เคลื่อนที่

เร็วก็มีทั้งในห้องไลน์ 2 พันคน หน้าเพจมี 6 หมื่นคน ไม่รวมคนที่ดูเท่านั้น

การเรียกรถแต่ละครั้งของกลุ่มเคลื่อนไหวที่เร็วในการชุมนุมก็จะมีระบบการจัดการมากขึ้นตอนหลัง การพูดคุยปรึกษากับบริษัทมากกว่า ด้วยเรื่องโรคระบาดโควิด-19 เป็นปัญหาหลักทำให้รวมตัวกันยากขึ้น และต้องมีการมาปรับกระบวนการ การรวมตัวกัน และยังพอใจกับการรวมตัวเป็นกลุ่มเคลื่อนไหวอยู่แบบปัจจุบันนี้

อนุกุล ราชกุล เลขาธิการสหภาพไรเดอร์ (เรย์) เล่าว่า การทำงาน หรือภารกิจอะไรบ้าง สหภาพไรเดอร์ เกิดขึ้นหลังจากบริษัทแห่งหนึ่งมีการเรียกเก็บเงินประกันคนละ 200 บาท โดยอ้างว่า เป็นการนำเงินมาจ่ายเรื่องค่าเสียหายจากสินค้าไรเดอร์ทำให้เกิดความเสียหาย ตามความจริงทั้งที่บริษัทกำหนดอยู่แล้วว่าหากไรเดอร์มีการทำของเสียหายต้องจ่ายเอง แต่บริษัทกลับมาหักเงินตรงนี้ จึงสร้างความไม่พอใจให้กับแรงงานไรเดอร์อย่างมาก จึงได้มีการสร้างเพจมาแก้ปัญหาของแรงงานไรเดอร์ ซึ่งก็ไม่ได้แก้ปัญหาเพียงแค่ไรเดอร์กลุ่มเดียว หรือบริษัทเดียวกันเท่านั้น ซึ่งเข้าใจว่า การเรียกรถต้องเปิดกว้างกับไรเดอร์กลุ่มอื่นๆที่เป็นพาร์ทเนอร์ ไม่ควรติดอยู่กับมายาคติที่ว่า เป็นหุ้นส่วนกับบริษัท

ตอนนี้เป้าหมายคือ ต้องการกฎหมายมาคุ้มครองคนทำงานแพลตฟอร์มที่มีความเติบโตทางรายได้ ขณะนี้มีสมาชิกสหภาพพันกว่าคนแล้ว และคนติดตามเพจสหภาพไรเดอร์ราว 4-5 หมื่นคน ซึ่งสหภาพมีการทำงานเพื่อคุ้มครองต่อรองให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และปัจจุบันได้มีการรวมตัวกัน 40 จังหวัด และมีความคิดลงพื้นที่ให้มีสหภาพแรงงานระดับจังหวัดในปีหน้าให้มากขึ้น

มงคล ยางงาม ผู้นำสหภาพแรงงาน กล่าวถึงปัญหาต่างๆทำให้คนมารวมกันของไรเดอร์เป็นทั้งโอกาสที่คนที่มีปัญหาใกล้เคียงกัน เช่น ปัญหาปากท้อง เป็นต้น การรวมตัวก็แก้ปัญหาร่วมกันได้ อย่างการรวมกลุ่มมองเพียงปัญหาของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาใกล้ตัว พอแก้แล้วก็ไม่มี การรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องทางนโยบาย ซึ่งนายจ้างก็ตั้งกลุ่มขึ้นมาเพื่อโจมตีกลุ่มไรเดอร์ที่ออกมารวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องด้วย

การรวมกลุ่มปัจจุบันยังไม่ได้มีการเก็บค่าสมาชิก โดยการรวมกลุ่มต้องมีการรวมคน รวมความคิด รวมเงินกัน คือต้องมีการรวมกลุ่มกันพัฒนาแนวคิดให้เติบโตขึ้น และอยากเริ่มจากการรวมตัวกันเป็นการช่วยเหลือกันไปก่อน หรือการที่จะให้คนมีความคิดทางชนชั้นต้องใช้เวลา ภายใต้สังคมอุปถัมภ์ที่คลุมอยู่ของคนไทยทำให้ยังเป็นปัญหาอยู่ของแรงงานในกลุ่มไรเดอร์ด้วย บทเรียนของไรเดอร์ควร

มีการทำงานกับร้านค้า ผู้บริโภคล้วนถูกกดขี่จากนายทุน หรือบริษัทด้วย หากสร้างความเข้าใจให้ได้ทั้งสามกลุ่มก็จะทำให้การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับแพลตฟอร์มได้ดีและเข้มแข็งยิ่งขึ้น กลุ่มเคลื่อนที่เร็ว เขาทำงานร่วมกันดีมากเป็นการรวมตัวแนวระนาบไปด้วยกันดีถือว่าเป็นอีกจุดแข็งที่เอากการรวมกลุ่มมาช่วยเหลือกัน แต่หากสามารถที่จะขับเคลื่อนอื่นๆได้ด้วย

ความพยายามในการขอระดมทุนจากสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบการได้ความช่วยเหลือมา 6 พันบาท เพื่อการทำผ้าป่า และสตีกเกอร์ในการประชาสัมพันธ์ ซึ่งการเก็บค่าบำรุงของไรเดอร์จะเก็บอย่างไรเพื่อให้ได้มีงบประมาณในการขับเคลื่อนประเด็น

โดยวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 ได้มีการนำเสนอบทเรียน “มาตรฐานระหว่างประเทศ: ความสัมพันธ์ในการจ้างงานของแรงงานแพลตฟอร์ม” สรุปได้ดังนี้

Alain Pelce ผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) กล่าวว่า การแก้ปัญหการจ้างงานแบบนี้ต้องแก้ทางนโยบายของรัฐ ซึ่งต้องมีการให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 198 เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่า ฉบับที่

87 และ 98 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม และอีกหลายฉบับ ซึ่งเป็นอนุสัญญาด้านการคุ้มครองดูแลสิทธิแรงงาน ซึ่งต้องมีกฎหมายแรงงานที่ชัดเจนในการรองรับ และข้อเสนอนี้ยังไม่ถูกนำมาปฏิบัติ สิ่งที่เกิดขึ้นผลประโยชน์ต้องเป็นของแรงงานด้วย ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง และแหล่งรายได้ของแรงงานมาจากการจ่ายเงินจากบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางของไรเดอร์ และเกี่ยวข้องด้านการเงินของแรงงานด้วย โดยข้อเสนอที่แนะนำ เป็นแนวทางที่ดีต่อแรงงานบนแพลตฟอร์ม ใช้เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการดูแลการจ้างงานแบบนี้ทำให้แรงงานมีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น และกฎหมายแรงงานใดๆก็ตามที่เกิดขึ้น สำหรับประเทศไทยอาจเป็นความท้าทาย

อุปสรรคในประเทศไทยมีกฎหมายแรงงานที่ค่อนข้างคับแคบ ด้วยตัวแรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการคุ้มครองการรวมตัว ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มอีก ด้วยตอนนี้ไม่มีกฎหมายปกป้องคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้อย่างชัดเจน เมื่อต้องไปสู่ศาลหากมีปัญหา ในข้อเสนออนุสัญญา 198 เรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่มี ก็เป็นคำแนะนำเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการที่ให้ระดับประเทศสามารถมาดูแลแรงงานได้ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการออกอนุสัญญานี้มานานร้อยปี แต่ว่าก็

เป็นกฎบัตรที่ควรมีการรับรองสิทธิการรวมตัวที่รัฐบาลไทยควรให้สัตยาบัน และไม่เห็นด้วยที่จะเขียนกฎหมายเพื่อจำกัดสิทธิการรวมตัว

Dr. Melisa Serrano สำนักแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ University of the Philippines การยกระดับการทำงานแพลตฟอร์มที่มีการทำงานในสถานที่จริง และที่ต้องไปเจอลูกค้าทำงานกับแอปพลิเคชันและกลุ่มที่ทำงานที่ไหนก็ได้ เป็นสัญญาการทำงานที่เป็นอิสระ ทำให้คนทำงานบนแพลตฟอร์มทำงานมีรายได้ที่ไม่เพียงพอ การรองานก็ไม่ได้เงิน และการลงทุนด้วยตนเอง ทุนมือถือไม่ได้รับการจ่าย และบริษัทก็จะเป็นคนสั่งว่าจะได้งานหรือไม่อยู่ที่บริษัทอย่างเดียว และเรื่องเวลาการทำงานไม่มีการได้พัก และไม่มีประกันทางสังคม ประสิทธิภาพ ประกันชีวิตเข้าไม่ถึง

อัลกอริทึมขั้นตอนวิธีการทำงานของแอปพลิเคชันที่ควบคุมแรงงาน และทำให้ไม่สามารถที่จะไปต่อรองกับบริษัทอย่างไร แรงงานทำงานโดยได้รับคำสั่งอย่างเดียว และการจ้างงานเขาจะได้รับสิทธิต่างๆ ได้ไหม สถานะเมื่อเกิดคดีความก็เป็นประเด็น เพราะเขาต้องมีสถานะการจ้างงานก่อน การจ้างงานในระบบแพลตฟอร์มซึ่งตอนนี้มีจำนวนมากขึ้นมีความหลากหลายมาก มีทั้งการจ้างงานตนเอง และการจ้างงานสถานะปกติที่มีนายจ้าง และที่อยู่ระหว่างกลางของเทรนการจ้างงานแบบนี้ สามารถ

มองได้จาก 4 มุม กฎหมายการจ้างงาน คือสร้างการควบคุมที่ทำได้จริง การจ้างงานผ่านระบบแพลตฟอร์มที่นำมาใช้งานได้จริง ในทางปฏิบัติต้องได้จริง และสถานะความเป็นลูกจ้าง นายจ้างนั้นบางบริษัทไม่จัดเป็นพนักงานจะได้ค่าจ้างขึ้นต่อการรับงานข้อตกลงกัน การลางานโดยได้รับเงินเดือนอยู่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และที่เดินสายกลางคือการจ้างงานโดยระบบบางแพลตฟอร์มจะเป็นการจ้างงานและคนงานมีสิทธิในการเลือกว่าจะทำงานแบบใหม่ มีการกำหนดขอบเขตงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ

แนวปฏิบัติอย่างไรที่จะคุ้มครองแรงงานในระบบแพลตฟอร์มได้ คนงานทั่วโลกมีปัญหาเหมือนกัน และจากการศึกษามี 6 ทางที่คนงานสามารถทำได้ คือ 1) ใช้โซเชียลรวมตัวกันทางอินเทอร์เน็ตก่อน 2) การรวมตัวแบบไม่เป็นทางการ 3) การตั้งสมาคมคนงานที่รวมตัวกันที่จริงจังมากขึ้น หรือจดทะเบียน หรือแบบที่ไม่เป็นทางการ 4) เป็นรูปแบบสหกรณ์ เช่นสหกรณ์แท็กซี่ เป็นการรวมตัวจริงจังมากขึ้น 5) สหภาพแรงงาน ที่มีการนำสมาชิกที่มีในประเทศอินโดนีเซียที่มีการทำออนไลน์ ไดรเวอร์ 6) ความร่วมมือบนแพลตฟอร์มที่คนงานเป็นคนนำ สามารถซื้อรถ เช่ารถ มีการรวมตัวได้หลายรูปแบบ และเวลาเดียวกันมีการกระทำร่วมกัน ซึ่งได้รับการแทรกแซงทางกฎหมาย เช่นการณรงค์

การฟ้องคดีความ ตัวแทนทางกฎหมาย ทั้งระดับเทศบาล

สุดท้ายคือ การเจรจาต่อรองสาธารณะ อย่างที่รัฐนิวเซาท์เวลส์ที่มีการพูดถึงการจ้างงานสวัสดิการ ซึ่งมีปัญหาทางนโยบายให้มีสถานะลูกจ้าง ซึ่งมีปัญหากันทั้งโลกและมีการประท้วงของฟู้ดเดลิเวอรี่ใน 36 ประเทศ 527 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 17 เปอร์เซ็นต์เกิดขึ้นในอเมริกา และที่เป็นคนงานจริงๆ จัดการประท้วงเรื่อง สถานะการจ้างงาน และปัญหาสุขภาพ ซึ่งรัฐบาลหลังการเรียกร้องที่เกิดขึ้นในประเทศเกาหลี สภาเศรษฐกิจสังคมได้ประกาศให้มีสัญญาที่เป็นธรรมในการจ้างงาน เพื่อจัดสวัสดิการและประเทศสิงคโปร์มีการตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา โดยให้อำนาจแรงงานต่อรองกับแพลตฟอร์มได้มากขึ้น อีกกรณีที่รัฐบาลออกนโยบายเรื่องสุขภาพความปลอดภัย ช่วยด้านการเงินหากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของไดรเวอร์ โดยมีการนิยามกฎหมายที่กว้างขึ้น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมการจ้างงานแบบนี้ และประเทศอินเดียมีการดูแลทั้งจากรัฐบาลและการทำงานต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งประเทศเกาหลีก็ออกกฎหมายมาเรื่องไดรเวอร์เพื่อให้ถือว่าเป็นงานและได้รับการคุ้มครองเหมือนกัน ส่วนประเทศจีนให้บริษัทออกมาเพื่อคุ้มครองคนงาน ซึ่งประชุมวิเลตตีโคโนมิกฟอรัมที่ผ่านมาซึ่งแรงงานต้องออกมาเรียกร้องก่อนเพื่อให้รัฐบาลออกกฎหมายมา

ดูแล การยกตัวอย่างเกาหลีที่ออกกฎหมายมาคุ้มครองมากขึ้น

Niels van Doorn, มหาวิทยาลัยอัมสเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์ กล่าวว่า อยากรู้ว่าคนไทยจะถอดบทเรียนจากเนเธอร์แลนด์ได้หรือไม่ด้วยความท้าทาย ด้วยระบบไม่เหมือนกันซะทีเดียว เพราะเนเธอร์แลนด์มีการเคลื่อนไหวเรื่องนี้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนการจ้างงานกรณีแอปพลิเคชัน ส่วนใหญ่การจ้างไรเดอร์ เริ่มจากประเทศอังกฤษพนักงานไรเดอร์ เมื่อมีกฎหมายเปลี่ยนไรเดอร์ให้เป็นการจ้างงานอิสระแทน ซึ่งคนงานไม่พอใจจึงได้มีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และประท้วงเรียกร้อง โดยสื่อมวลชนให้ความสนใจนำเสนอ ทำให้สหภาพแรงงานไรเดอร์ที่รวมตัวครั้งแรกรวมตัวกันใหญ่ขึ้น

การเข้าร่วมกันของแรงงานหลายกลุ่มทำให้เกิดเป็นองค์กรใหญ่ และหลายคนก็ไม่พอใจในการที่มาร่วมของSME และไรเดอร์เริ่มไม่พอใจและออกไป แอปพลิเคชันเดลิเวอรี่เริ่มมีการปรับตัวและเห็นไรเดอร์แบบใหม่ที่เป็นคนต่างชาติเข้ามาทำงานทำ จึงกลายเป็นเรื่องที่แตกต่างกันจากเดิมที่เป็นชาวดัตช์ เป็นชาวนเนเธอร์แลนด์

ยังมีการฟ้องศาลมีการอุทธรณ์ ของกรณีเดลิเวอรี่ที่ศาลตัดสินว่า มีสถานะเป็นพนักงานของบริษัท แต่หากไรเดอร์ต้องการสถานะพนักงาน ไรเดอร์ต้อง

ไปต่อร้องยื่นเรื่องเอง ซึ่งไม่ว่าใครแต่ละคนจะทราบว่าเดินเรื่องยื่นเรื่องอย่างไร จึงได้มีการรวบรวมรายชื่อเพื่อยื่น โดยในความเป็นจริงเชื่อว่าทุกคนจะได้สถานะพนักงานโดยพนักงานจะได้ค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งน้อยมากและหากอยากได้ความคุ้มครองให้แรงงานไปทำงานที่จ้างผ่านสถานะอื่นแทน หากต้องการค่าแรงที่สูงขึ้น

การที่ได้คุยกับไรเดอร์เขาต้องการรายได้มากขึ้น หากเป็นพนักงานจะต้องทำงานตามคำสั่ง ต้องเปิดรับลูกค้าตลอดเวลาและไม่สามารถปฏิเสธงานได้ด้วยดีลิเวอรี่ไม่สามารถจ้างงานทุกคนได้อยู่แล้ว ซึ่งทำให้มีการให้ไรเดอร์ออกจากงานเกินครึ่ง คนตั้งมากก็กลัวว่า ทำงานมารายได้ต่ำ และเด็กนักเรียนที่ต้องการเงินเพื่อเรียนทำให้ต้องหางานอื่นมากทำและมีการดูว่า เป็นคนยุโรปหรือไม่ สำหรับคนต่างชาติการเป็นพนักงานก็จะได้ค่าแรงที่ไม่เพียงพอสำหรับเขา

เรื่องขนบธรรมเนียมปฏิบัติ ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง และคนที่จ้างส่วนใหญ่ไม่ใช่คนตัวเองอีก ประเด็นของเนเธอร์แลนด์หลักๆคือกฎหมาย จึงอยากถามว่าการพาไปสู่ตอนจบหรือไม่ และจบได้อย่างไร คำพิพากษาคดีแต่ว่าในที่สุดเกิดอะไรกับการจ้างงานแบบขั้นต่ำ และการจ้างงานแบบถูกๆ หากบอกว่าไรเดอร์เป็นพนักงาน มีการจ้างงานกับบริษัทขนส่ง เป็นการจ้างคนผ่านคนอีกหนึ่งทอด และบริษัทคนกลางก็จะมีรถมอเตอร์ไซค์ มีความซับซ้อนกว่านี้

ด้วย หากมีการปรับจริงก็ต้องหาทางคืนรนเพื่อหาทางออกที่อาจไม่จริงสำหรับใครเคอร์

อันแรกคือต้องฟังคนงานโดยเริ่มจากล่างสุด โดยให้คนที่เป็เจ้าของเรื่องมีส่วนร่วม หากเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ใหญ่ขึ้นและมีหลายส่วนที่เข้ามาเกี่ยวข้องก็ต้องเริ่มจากคนงาน และขอขึ้นต่อที่จะได้ แต่ไม่ใช่เพดานว่าสูงสุดได้แค่ไหนและการต้องดูแล ไม่ใช่อยู่ดีๆ ให้ออกโดยไม่เป็นธรรม หรือตัดสิทธิโดยไม่ยุติธรรม การให้จ้างใครเคอร์มีจำนวนมากไปก็ไม่ได้ สัญญาจ้างงานเป็นทางเลือกหนึ่งแต่ก็ไม่ใช่ทางเลือกเดียว และมีคนอื่นๆ มาเกี่ยวข้องด้วยอย่างร้านค้าหรือผู้ร่วมทุน เป็นต้น การจะให้เป็แค่คนงานกับแอปพลิเคชัน ไม่ได้ต้องมีคนอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามาด้วย และต้องมีการนำแรงงานขึ้นด้าเพียงอย่างเดียว

วาสนา แก้วพิลา ผู้แทนแรงงานแพลตฟอร์ม (ใหม่)เล่าว่า เป็อีกหนึ่งคนที่ทำงาน แต่ละคนมีแอปพลิเคชัน 5 แอป เพื่อรับงานผ่านแอป ใช้โทรศัพท์หลายเครื่อง ซึ่งทางแอปพลิเคชันก็มีนโยบายดูแล มีการเสนอการประกันสุขภาพ และให้แม่บ้านเข้ามาในระบบแอปพลิเคชันนี้มากขึ้น และการพบลูกค้าที่ไม่เหมือนกัน และลูกค้าแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ด้านความสะอาด ซึ่งคนงานอาจทำไม่ถึงมาตรฐานลูกค้าก็มีการร้องมาที่แอปฯ ซึ่งจะถูกหักเงิน แต่หากลูกค้าล่าช้าก็ไม่เห็นมีการลงโทษเป็ความเหลื่อมล้ำในระบบ ตอนนี้มีแอปพลิเคชันตัว

ใหม่มาอีก ซึ่งเขามีการจัดสวัสดิการให้ด้วย แต่ยังไม่แนใจว่าจะใช้สวัสดิการได้จริง จึงยังไม่ได้เข้าไปอบรม การที่จะเข้าไปอยู่ในแอปพลิเคชันแต่ละตัวนั้น มีการควบคุมจากแอปฯคือต้องใส่ชุดฟอร์มของเขาซึ่งคนทำงานต้องซื้อเองด้วย

ดร.ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ หัวหน้าศูนย์ศึกษากฎหมายกับเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กล่าวว่า การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และไม่มั่นคง การที่ไม่มีการประกันค่าแรงขั้นต่ำทำให้เกิดปัญหาในการที่จะไม่ได้รับการคุ้มครอง และมีการผลักความเสี่ยงให้คนทำงานต้องรับผิดชอบเอง การจ้างงานแบบแพลตฟอร์มเป็การทำงานในระบบ แต่กลับถูกให้เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งก็มีการเรียกร้องให้ฟ้องร้อง แต่ปัญหาการฟ้องร้องก็เป็ภาระกับแรงงาน คนทำงานอีก และแนวโน้มประเทศไทยจะมีการเลิกแบ่งแรงงานออกมาเป็สองส่วน

หนึ่งคือ ถ้าได้รับการดูแลด้านสิทธิวาจะเป็อะไร กระทรวงแรงงานกำลังแบ่งเป็การดูแลแรงงานนอกระบบ คนที่หลุดไปเลยคือนายจ้าง ทำให้กลายเป็คนทำงานกับรัฐในการลงทุนร่วมกันกับรัฐในการดูแลสวัสดิการ

สองสัญญาที่มีการจ้างงานว่ามีความเป็ธรรมหรือไม่ในการดูแล โดยอาจยกให้กับกระทรวงเศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้คนทำงานกับแพลตฟอร์มไม่

เป็นธรรมชาติที่ฟ้องร้องเอา และไม่ได้เสียไปทั้งหมด สิ่งที่เป็นประโยชน์คือใช้ให้เกิดความโปร่งใส ว่าด้วยการรับจับข้อพิพาทที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งมีการยกเลิกบัญชีของคนที่ยื่นฟ้องร้องจะร้องที่ไหน กระทรวงแรงงานก็อาจมองว่าไม่ใช่หน้าที่ หรือว่าร้องที่กระทรวง DE ซึ่งก็อาจมองว่าไม่เกี่ยวกันอีก

การทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มคนตัวเล็กที่ต้องฟ้องศาล เพื่อให้ศาลบังคับว่าสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม เมื่อศาลตัดสินจึงหาทางเข้าสู่การได้รับสิทธิหรือที่รัฐไทยทำอยู่เพื่อให้เกิดความโปร่งใสทำได้จริงหรือไม่ เป็นการจ้างงานที่หาคนรับผิดชอบไม่ได้ สวัสดิการแรงงานกลายเป็นรัฐกับแรงงานจัดการกันเองโดยนายจ้างหรือเจ้าของแพลตฟอร์มไม่ต้องรับผิดชอบหรือ ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐไทยที่จะให้มีการฟ้องร้อง เมื่อมีการชุมนุมประท้วงหน้าบริษัทรัฐไทยก็ไม่พอใจมองว่าจะกลายเป็นปัญหาการลงทุนระหว่างประเทศ มาดูกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้มีการรวมกลุ่มเป็นองค์กร โดยให้มีผู้แทนในการเจรจาต่อรองหวังให้เกิดการดูแลคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม การที่ให้คนทำงานต้องหาทางพิสูจน์สัญญาจ้างว่าเป็นลูกจ้างบริษัทแพลตฟอร์มหรือไม่ ทั้งที่ควรเป็นหน้าที่ของรัฐ ไม่ใช่คนทำงานต้องเป็นคนพิสูจน์ตนเองมิใช่หรือ

พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กล่าวว่า ทางกระทรวงแรงงานก็

ได้รับการร้องเรียนจากไรเดอร์จำนวนมาก เรื่องสถานะการจ้างงานว่าเป็นอย่างไร ซึ่งในต่างประเทศก็ยังมีประเด็นนี้เช่นกัน ซึ่งข้อมูลที่ทางกรมศึกษามาก็คือผู้ทำงานในประเทศไทย ไรเดอร์นั้น ด้วยการทำงานในระบบแพลตฟอร์มนั้นมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น อย่างไรก็ตามไรเดอร์ในประเทศไทยเป็นผู้รับจ้างแต่เนเธอร์แลนด์มองว่าเป็นลูกจ้าง แต่จากการศึกษาของออสเตรเลียก็มีคดีฟ้องร้องขึ้นศาลกันของดิอีเวอรูคณะกรรมการตัดสินเป็นลูกจ้าง แต่อีกบริษัทที่ตัดสินว่าเป็นการจ้างงานอิสระซึ่งตั้งอยู่ที่ประเทศเดียวกันตรงนี้ก็ก็เป็นปัญหา ด้วยประเทศไทยมีกำหนดการคุ้มครองแรงงานอยู่อย่างสัญญาจ้างแรงงานได้คือมีการควบคุมการทำงานมีเวลาเข้าออกงานตามกำหนด และมีการบังคับบัญชาลูกจ้าง ซึ่งการทำงานบนแพลตฟอร์มเป็นปัญหาว่าจะทำตอนไหนก็ได้หรือเลิกงานตอนไหนก็ได้ทำให้ศาลมองว่าไม่ได้มีการควบคุม สัญญาจ้างเป็นการจ้างทำของไรเดอร์แต่ละคนทำงานแตกต่างกัน บางคนทำงานเต็มเวลาหรือบางคนทำงานเมื่อเวลาว่าง ซึ่งมีความต่างอยู่มีบริบทต่างกันในการทำงานและศาลเคยมีคำตัดสิน ฎีกาสมัยก่อนกรณีช่างตัดผม ที่ไปทำงานร้านมีการหาเงินกับเจ้าของร้าน ลักษณะการทำงานอิสระไม่มีการต่อบัตรเข้าออกงาน จึงเป็นการจ้างทำของ หรือสัญญาจ้างทำของหากจะดูสถานะการจ้างงานด้วยลักษณะการทำงานมีความเป็นอิสระจึงยังคงเป็นลักษณะรับจ้างทำของอยู่

ดร.เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร สถาบัน
แรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม กล่าวว่า การจะ
วิเคราะห์ว่าเป็นการจ้างงานแพลตฟอร์มเป็นรูปแบบ
การจ้างงานแบบไหนนั้น ซึ่งต้องดูว่ามีการควบคุม
ตั้งแต่เปิดแอปพลิเคชันแล้ว เมื่อรับงานหากผิดพลาด
ก็จะถูกทำโทษโดยเรียกว่าเป็นการควบคุมอยู่แล้ว
และที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั้งในงานวิจัยที่เคย
สำรวจไว้หลายปี พบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหา
ไม่มีคำตอบเดียว ด้วยปัจจัยสำคัญคือความ
หลากหลายในการจ้างงานของแพลตฟอร์ม และ
ความคุ้มครองที่หลากหลายของแต่ละประเทศ ส่วน
ประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน การแก้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อคุ้มครอง
แรงงานในการรวมตัวเจรจาต่อรอง และทัศนคติของ
แรงงาน และประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานใน
บริบทของการทำงาน

ด้วยเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นความทำ
หายระบบของรัฐ การที่อยู่ในการจ้างงานในระบบ
แพลตฟอร์มมานานกว่า 5 ปี และแรงงานก็มีความ
พยายามในการรู้เรื่องสถานะการจ้างงานที่คลุมเครือ
และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความไม่มั่นคงใน
การจ้างงานเพิ่มขึ้น เกิดความเหลื่อมล้ำในการจ้างงาน
ที่ไม่สมดุลเกิดความเสี่ยง ความไม่สมดุลของการ
กระจายรายได้ และเศรษฐกิจของรายได้ มันถูก
กำหนดโดยแพลตฟอร์มฝ่ายเดียวโดยที่ไม่มีแรงงาน

เข้าไปมีส่วนร่วมในการหักหัวง ถือว่าเป็นความทำ
หายเช่น การทบทวนสถานะการยอมรับทางกฎหมาย
ที่จะเป็นการจ้างงาน โดยไม่กำหนดว่าเป็นคนงาน
หรือไม่เป็นคนงาน แต่ความยอมรับทางกฎหมายการ
กำหนดกรอบการมีแพลตฟอร์มที่มีอยู่สั้นเกิน ควรมี
คนเข้ามาดูแล และในประเทศไทยยังจำกัดอยู่ในวงที่
แคบของแนวคิดรัฐที่ล่าสมัย คือแรงงานไม่อยู่ใน
ระบบก็ต้องอยู่นอกระบบ มีกรอบคิดแยกเป็นสอง
แบบ ซึ่งตัวแทนแรงงานแพลตฟอร์มพูดมีความ
น่าสนใจที่ต้องมองแพลตฟอร์มที่มีความสัมพันธ์กับ
คนทำงาน ผู้บริการและร้านค้า นำมายกย้ายในรายได้
ซึ่งงานไรเดอร์นั้นมีความครบถ้วนกันถึง 5 กระทรวง
ไม่ใช่กระทรวงแรงงานอย่างเดียว จึงมีหลายข้อเสนอ
ที่ควรมีคณะกรรมการที่มีหลายฝ่ายมาร่วมกัน
ประกอบด้วยตัวแทนแพลตฟอร์ม ลูกค้า ผู้ค้า ร้านค้า
แรงงาน รัฐซึ่งเป็นคนกลางที่ยังไม่ทราบว่าจะมี
ตัวกลางอย่างไร

อย่างประเทศเกาหลีใต้ที่ฝ่ายบริหารเห็นเรื่อง
นี้เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งกรอบกติกาต้องผ่านเป็น
กฎหมาย และคณะกรรมการที่จะยอมรับทุกฝ่ายด้วย

รายงานพิเศษ 2

สถานการณ์และข้อเสนอ : การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลังเปิดประเทศ

โดย วาสนา ลำดี

สรุปเสวนา เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลังเปิดประเทศ – สถานการณ์และข้อเสนอ วันพุธที่ 17 พฤศจิกายน 2564 จัดโดย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มุานิติเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์(MAP) เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) โดยสรุปได้ดังนี้

อรรถพันธ์ มาตังสรรค์ ที่ปรึกษาสมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย กล่าวว่า สมาคมเป็นผู้ใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ซึ่งสมาคมมี สมาชิก 26

ราย และส่งออกทั่วโลก และใช้แรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก โดยมีการใช้จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบทาง

สังคม ไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือไม่มีแรงงานบังคับ และทำงานร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILOX จัดทำคู่มือ GLP(Good Labour Practices) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานและมีการตรวจแรงงาน มาเยี่ยมเยือนและเก็บข้อมูลสัมภาษณ์คนไทย และแรงงานข้ามชาติ เพื่อสรุปผลให้ทราบ และสมาชิกได้นำไปใช้ พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกับทางกระทรวงแรงงานด้วย และให้ความสำคัญกับคณะกรรมการสัมพันธ์เนื่องจากการเป็นเจ้าภาพพูดคุยกับแรงงานโดยตรงถึงความต้องการ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงโควิด-19 เนื่องจากโรงงานเป็นสถานที่ปิดจึงมีการจัดการเรื่องโควิดได้ และโรงงานของเราเป็นโรงงานที่ต้องส่งอาหารออกต่างประเทศจึงมีการควบคุมดูแลและเข้า

ระบบบับเบิลเอนด์ซิด มีการจัดระบบในการตรวจหาเชื้อโควิดและกักตัวหากพบเชื้อมีการเตียงให้การดูแลแรงงานจนกว่าจะหาย

การที่กระทรวงแรงงานมีการประกาศให้มีการจัดการ การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องขาดแคลนแรงงานอย่างมาก การที่ให้นำแรงงานเข้าสู่การคุ้มครองทางกฎหมายให้ถูกต้องโดยการขึ้นทะเบียนจึงเป็นเรื่องที่ดี ปัญหาที่พบอยู่ตอนนี้คือเรื่องการทำMOUตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน(รมว.)ประกาศเรื่องการนำเข้าแรงงานข้ามชาติแบบถูกต้อง แต่ว่ายังติดปัญหาเรื่องสถานที่กักตัวสถานที่ไหนจะกักกัน และประเทศต้นทางจะฉีดวัคซีนป้องกันโควิดให้หรือไม่ ประเทศไทยจะฉีดให้กับแรงงานหรือไม่ หากฉีดจะฉีดที่ไหน หากฉีดแล้วจำเป็นต้องกักตัวอย่างไรหรือไม่ ซึ่งปัญหายังไม่มีข้อมูล

การที่จะทำMOU เป็นเรื่องที่ดี แต่ขั้นตอนไม่ควรมีมากนัก ลดขั้นตอนได้หรือไม่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการที่จะได้แรงงานที่ถูกกฎหมายเข้ามาทำงาน หยุดวงจรการนำเข้าแรงงานที่ผิดกฎหมายและก็ทราบกันดีอยู่แล้วว่า แรงงานไทยไม่ทำงานนี้ทั้งที่แรงงานไทยตกงานจำนวนมาก จะทำอะไรให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานนี้ หรือหากเป็นแรงงานข้ามชาติก็ต้องช่วยอำนวยความสะดวกให้นายจ้างได้ใช้แรงงานที่ถูกกฎหมายด้วย

สุชาติ ตระกูลหุทิพย์ มูลนิธิ MAP กล่าวว่า ช่วงก่อนโควิด แรงงานข้ามชาติเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศไทยและอยู่ในทุกอุตสาหกรรม การที่แรงงานข้ามชาติเข้าไม่ถึงสิทธิและเข้าไม่ถึงด้านสุขภาพที่ยังมีบางอาชีพอาจเข้าได้แต่บางอาชีพเข้าไม่ได้ นั่นคือระบบประกันสังคมหรือที่แรงงานเข้าได้เพราะนายจ้างมีการนำเข้าสู่ระบบแต่หากนายจ้างไม่นำเข้าระบบแรงงานก็เข้าไม่ได้ ซึ่งทำให้แรงงานที่ได้รับอันตรายจากการทำงานไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลจากเงินกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนด้วยและปัญหาตัวเองจัดการแรงงานข้ามชาติขอแยกกฎหมายอีก อย่างเช่นพระราชกฤษฎีกา(พรก.)การจัดการแรงงานข้ามชาติ ด้วยแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ทุกอาชีพ ทั้งที่แม้กฎหมายจำกัดอาชีพการทำงานทำให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในอาชีพต้องห้ามต้องหลบซ่อน ซึ่งการที่มีมติคณะรัฐมนตรี(ครม.)เพื่อผ่อนผันออกมาเป็นช่วงๆ อย่างช่วงโควิด-19จะมีมติครม.ออกมาจำนวนมาก แต่ว่ากลับแก้ปัญหาแรงงานไม่ได้เลย เนื่องจากยังมีการจับ หรือการขึ้นทะเบียนแรงงานเพื่ออยู่ทำงานต่อบางพื้นที่ก็ปิดแล้วทำให้แรงงานไม่สามารถขึ้นทะเบียนได้ทัน

การที่แรงงานข้ามชาติถูกละเมิดสิทธิตั้งแต่ก่อนที่จะเกิดการระบาดของโควิด เมื่อโควิดระบาดเขาจึงไม่ได้รับการดูแลและถูกเลือกปฏิบัติซึ่งในการ

ที่ไม่มีมาตรการในการดูแล เยียวยา เมื่อต้องถูกปิดงานในช่วงการระบาดการขาดรายได้ เรื่องวัคซีนก็มีปัญหาไม่ชัดเจนยังมีแรงงานข้ามชาติอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับวัคซีนในหลายจังหวัดและหลายอาชีพ ยังมีจุดช่องว่างในการที่จะเข้าถึงวัคซีน อย่างเด็กถูกหลานผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติเขายังไม่เข้าถึงวัคซีนเนื่องจากเป็นมาตรการที่มองไม่ครอบคลุมปัญหาแรงงานข้ามชาติ และเขาก็ไปทำงานอื่นไม่ได้การอยู่ได้ผ่อนผันได้ แต่ไม่ได้จริงด้วยยังมีการจับอยู่อย่างกรณีที่แรงงานที่ไปร้องทุกข์กลับถูกจับเป็นต้น

การที่จะมีการเปิดประเทศตามนโยบายภายใต้ความต้องการแรงงานข้ามชาติ การจำกัดเรื่องของอาชีพทั้งที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก จะมีการเปิดหรือไม่ มีการนำเข้าแรงงานมาจำนวนมาก หรือมีการกลับไปเพื่อต่อใบอนุญาตก็ถูกจับ การผ่อนผันที่จะมีการขึ้นทะเบียนในประเทศไทยจะมีการจัดการเอกสาร ขั้นตอนต่างๆจะจัดการอย่างไร ขั้นตอนที่เข้าช้อนจะต้องแก้ไข และทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงระบบประกันสังคม ด้วยประกันสังคมน่าจะรองรับปัญหาความเหลื่อมล้ำเมื่อเกิดวิกฤติได้ ไม่ใช่จะมากำหนดเรื่องอาชีพเพื่อทำให้เขาเข้าสู่ระบบการเข้าถึงระบบสุขภาพทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับการดูแลได้อย่างถูกกฎหมาย การพัฒนากองทุนออกมามูลค่าคนในสถานะวิกฤติชาติ และควรมีการจัดงบประมาณในการที่จะออกมารองรับตรงนี้เพื่อให้

คนทุกคนได้รับการดูแลเยียวยา รวมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย เนื่องจากเปิดประเทศแล้วโควิดยังอยู่ไม่ได้หายไปไหน รัฐตอนนี้อยู่ในฐานะลอยตัวในการดูแลแรงงาน จึงควรได้รับการแก้ไขปัญหาในฐานะผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย

อำนาจ สังข์ศรีแก้ว นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมการจัดหางาน กล่าวว่า ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ซึ่งในส่วนของแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทยจะมีการการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้าน และมีการออกมติกรมเพื่อการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติและมติกรม.เดือนสิงหาคม 2562 ที่จะให้แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายทั้งหมด แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์ระบาดของโควิดทำให้เกิดการปิดประเทศ แต่ความต้องการแรงงานข้ามชาติซึ่งต้องการที่จะให้แรงงานอยู่ต่อ มติกรม.ช่วงแรกก็ออกมาทุกเดือนเพื่อให้แรงงานข้ามชาติอยู่ต่อได้

ตอนนี้เราปิดประเทศมา 1.5 ปีแล้ว และต่อมานายจ้างอ้างเรื่องการออกมติกรม.ทุกเดือนทำให้จัดการวางแผนการลงทุนไม่ได้ จึงได้มีการขอให้มีการเปิดจดทะเบียนแทนการผ่อนผันระยะสั้น และเพื่อให้ตอบโจทย์คนที่มาไม่ถูกต้องให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วยการนำขึ้นมามาจดทะเบียน ซึ่งปัญหาคือเรื่องค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียน โดยมีการตรวจโควิด ทำทะเบียนประวัติและเอกสารประจำตัว ซึ่งเกี่ยว

ของกับประเทศต้นทาง โดยมีมติกรม.จำนวนมากที่รัฐได้ออกมา และการจดทะเบียนล่าสุดถึง 30 พ.ย. 64 เพื่อให้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศอยู่แล้วไม่ใช่การนำเข้าใหม่ ด้วยต้องอยู่ในจังหวัดๆนั้นๆโดยห้ามเคลื่อนย้ายข้ามจังหวัด และมีนายหน้าที่มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับการเปิดประเทศ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติเดินทางตามกติกาที่ประเทศไทยเปิดไว้ตอนนี้ถึงปี 2566 จะคงอยู่หากเดินทางขึ้นตอนปกติ

สิ่งที่ค้นพบ คือประเทศไทยใช้มติกรม.ค่อนข้างบ่อยมาก แก้ปัญหาได้ทันทีทันใดและขบวนการที่จะวางไปถึงเป้าหมายทำให้ถูกลดขั้นตอนไป แต่เกิดการเรียนรู้ว่าภาครัฐใช้มติกรม.เพื่อให้คนอยู่ต่อไปได้เรื่อยๆ แรงงานข้ามชาติก็มีการเดินทางเข้ามาทั้งมีการนำพา หรือนายจ้างต้องการ หรือนายหน้าหลอกลวงบ้าง แต่การที่มีมติกรม.ในการขยายทำให้แรงงานข้ามชาติที่ทำคืออยู่แล้ว มาคิดหรือไม่ว่า การเข้ามาตาม MOU ต้องจ่ายสูง จึงมาใช้ตามมติกรม.ที่มีการผ่อนผันอยู่บ่อยครั้งหรือไม่ การเข้ามาสูงของแรงงานข้ามชาติตอนนี้และการที่มีการเข้ามาตาม MOU เพื่อให้เป็นระบบ ซึ่งต้องเป็นนายจ้างที่มีกำลังใจถึงจะทำได้ด้วยระบบนี้ต้องใช้เงินจำนวนมาก ตอนนี้ยอดการติดเชื้อ 7 พันกว่าคน คนอาจไม่ตกใจเหมือนตอนนั้นที่มีการระบาดของโควิด ซึ่งหากมีการจัดการระบบการนำเข้าตาม MOU มีการตรวจ กักตัว ฉีดวัคซีน เพื่อ

ไม่ให้เกิดการระบาดจากแรงงานกลุ่มนี้อีก เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับสังคมด้วย

มนตรี มณีรัตน์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า การที่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาแบบผิดกฎหมาย ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานฯ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะถูกหรือผิดกฎหมาย เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครอง เช่นค่าจ้างขั้นต่ำ การเลิกจ้างก็ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับแรงงานไทย คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานข้ามชาติก็มีสิทธิในการเข้าเป็นตัวแทนได้ และแรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานไทยไม่ว่าจะถูกหรือผิดกฎหมายหรือไม่ทุกคนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในช่วงที่มีการลักลอบเข้ามาของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับการดูแล นายจ้างมีการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่ากฎหมาย มีการละเมิดสิทธิแรงงานจำนวนมากจนทำให้ประเทศไทยถูกประเทศสหรัฐอเมริกาจัดลำดับในเทียร์สองสีเหลือง จากแดง

มาเป็นเหลือซึ่งเราได้มีการเปิดพื้นที่ให้แรงงานข้ามชาติแจ้ง ร้องเรียนได้ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครอง และมีมาตรฐานในการดูแลคุ้มครองเรื่องแรงงาน คือห้ามเลิกจ้างแรงงานหญิงตั้งครรภ์ การดูแลเรื่องแรงงานหญิงด้วย และยังมีความเคร่งครัดเรื่องการส่งออก จะมีการกำหนดเรื่องมาตรฐานการใช้แรงงาน และมีการดูแลเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และยังมีการส่งเสริมเรื่องการจัดการดูแลเรื่องมาตรฐานการสร้างที่พักให้กับแรงงานข้ามชาติ ก่อสร้าง และกิจการทั่วไป เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อโควิด และมีการจัดให้กิจการที่มีแรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานที่บ้านหรือหลีกเลี่ยงในการที่จะให้แรงงานหญิงมีครรภ์ทำงานที่อันตรายด้านสุขภาพความปลอดภัย เมื่อไม่ให้ติดเชื้อโควิด หรือกรณีหากลูกจ้างติดเชื้อให้ลาหยุดได้ด้วย

ในกรณีที่สถานการณ์โควิดตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมาไม่ว่าจะอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจำนวนมาก ทั้งชิ้นส่วนยานยนต์ ยานยนต์ ก่อสร้าง และท่องเที่ยวมีหลายประกอบที่ได้รับผลกระทบและไม่ได้รับการเยียวยา ทางกรมฯก็มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาจ่ายช่วยเหลือแรงงานอยู่ และกลุ่มลูกจ้างบางกลุ่มที่เรียกร้องว่าประเทศไทยควรมีการตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงเมื่อมีการเลิกจ้าง ปิดกิจการ กรณีนายจ้างหนีไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย จึงมี

การตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อพิจารณา โดยประกอบหลายส่วน หลักการเบื้องต้น เก็บจากนายจ้างเป็นหลัก ส่วนลูกจ้างไม่เห็นด้วยการที่จะมาเก็บด้วยการเลิกจ้างมาจากนายจ้าง ส่วนของกรมฯ เราใช้หลักความเท่าเทียมไม่เหลื่อมปฏิบัติ

สมหมาย อิโรว์ แรงงานข้ามชาติ กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาได้รับผลกระทบมากทั้งการกั้นการเดินทาง การที่ติดโควิดรอบแรก รอบสองหรือรอบต่อไป โควิดไม่ได้มาจากพวกเราแรงงานข้ามชาติ และไม่ต้องการให้เกิดเหตุการณ์แบบนี้ ไม่ต้องการให้ใครติดเชื้อโควิด ตอนนี้การทำงานและการใช้ชีวิตไปมาลำบากมากโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมา อย่างที่ตลาดกุ้งในสมุทรสาครที่ทำงานอยู่ แรงงานข้ามชาติได้รับความช่วยเหลือจากคนไทย นายจ้าง และมูลนิธิต่างๆ แต่เราเสียใจมากที่โดนถูกเหยียดหยามเรารู้สึกแย่มากในตอนนั้นที่ถูกกล่าวหาว่าน่าเชื่อโรคมาติดคนไทย รวมถึงปัญหาการเมืองในประเทศเมียนมาที่หนักมากพวกเราเสียใจเราไม่มีงานทำเราขาดรายได้และไม่ได้รับการเยียวยา ดูแลเลย แถมยังถูกรังเกียจดูถูกอีกด้วย การเมื่อแรงงานข้ามชาติเจ็บป่วยเราอยากได้รับการดูแลรักษาอย่างเท่าเทียมกัน แม้รู้ว่าตอนนี้ที่มีปัญหาเรื่องการเข้ามาแบบผิดกฎหมายอยู่และการที่รัฐไทยจะมีการดูแลทำให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ถูกกฎหมาย ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายสูงแต่เขาก็อยากต่อให้เขาถูก

กฎหมาย แต่ตอนนี้ที่ผ่านมามีแรงงานข้ามชาติได้รับการดูแลดีมาก เจ็บป่วยก็ได้รับการรักษา กฎหมายมีการดูแลดีมากจนแล้ว

อาจารย์สืบสกุล กิจนุกร สำนักวิชานวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กล่าวว่า เรามองแรงงานข้ามชาติเป็นคนอื่น และมองว่าเป็นภัยคุกคามอีก รัฐสังคมไทยอาจไม่พอ ต้องมีสังคมโลกมามองด้วย โควิดตอกย้ำว่าเรื่องการคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่องใหญ่ซึ่งเมื่อเกิดการระบาดใหญ่ในเมียนมา ที่มีการสร้างภาพที่น่าหวาดกลัวมากให้กับแรงงานข้ามชาติ ภาพของแรงงานข้ามชาติอพยพกลับบ้าน แต่สื่อมาสื่อว่าเขาอพยพมาไทย และมีการตอกย้ำให้ดูเป็นภาพที่เลวร้ายมาก แอมยังมองเขาแบบไม่เท่ากับเรา ทั้งที่โรคไ้พรหมแดนแต่เราสร้างพรมแดนปิดกั้นแรงงานทั้งที่เขาเป็นคนที่คุณดูแลและพัฒนาเศรษฐกิจ

การที่มีการเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับค่าชดเชยแม้กฎหมายจะคุ้มครองแต่เขาเข้าไม่ถึงการเยียวยา รวมถึงเรื่องหน้ากากอนามัยที่ไม่เพียงพอด้วย ในช่วงแรกแม้แต่คนไทยก็ไม่มีเช่นกัน ที่จังหวัดเชียงรายเมื่อแรงงานข้ามชาติติดโควิด ด้วยปัญหาทางภาษาการสื่อสารทำให้เขาไม่ถึงการบริการสาธารณสุข หรือสิทธิตามกฎหมาย จึงได้มีการสร้างศูนย์คอลเซ็นเตอร์ในการที่ช่วยทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการดูแลได้

ตอนนี้ก็มีการสอบสวนโรคเพื่อให้เขาเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และมีการตั้งชื่อไทยให้เขาอีกหากเขาไปใช้ชื่อของเขาก็ตอบชื่อของเขาในภาษาของเขาก็กลายเป็นคนละชื่อเป็นความสับสน

การที่แรงงานเขามีบัตรหรือไม่มันไม่สำคัญ แต่เขาต้องได้รับการดูแล มีการร่วมมือกับอนามัยจังหวัดเชียงรายและได้มีการอบรมอาสาสมัครในชุมชนเพื่อให้รู้จักกัน เพื่อให้จัดการง่ายหากมีการระบาดของโควิด และเป็นการลดการหวาดระแวงในชุมชน วัคซีนไม่มีให้ในส่วนองแรงงานข้ามชาติในเชียงราย ก็จะมีการดูว่า ที่ไหนมีวัคซีนซึ่งก็จะมีวันสำคัญๆนายจ้างจะต้องพยายามหาวัคซีนให้กับแรงงานข้ามชาติ บางคนก็พยายามหาซื้อเอง ในทางปฏิบัติมีการทำร่วมกับเทศบาลนครเชียงใหม่ มีการกรอกข้อมูล บัตรคิวให้ข้อมูลเซ็นยินยอมเพื่อให้เขาได้เข้าถึงวัคซีน ด้วยรัฐบาลไม่เคยมองคนเท่ากันและไม่ว่ารัฐบาลจะมีการเปิดประเทศให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาอย่างไร แต่เราก็ยังมองแรงงานข้ามชาติเป็นภัยคุกคามอยู่ดี และหากยังไม่เปิดมิติด้านมุมมองคนเท่ากัน และแม้ว่าจะบอกว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ไม่ได้มีการคุ้มครองจริง รวมถึงที่พักอาศัยที่ยังไม่ได้คุณภาพการมีที่อยู่แออัด ห้องน้ำห้องส้วมก็ยังคงเป็นปัญหา และเกิดโรคระบาดอยู่ดี การที่ต้องดูแลสิทธิและวัฒนธรรม มองแรงงานเท่ากันไม่มองแรงงานข้ามชาติเป็นอื่นเท่านั้น

สถิติแรงงาน

จำนวนการประกันสังคม และผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน เดือน ตุลาคม 2564

การประกันสังคม

1. กองทุนประกันสังคม		
สปก.ที่มีลูกจ้าง ๑ คนขึ้นไป	489,398 แห่ง	ค.ศ. 64
ลูกจ้างผู้ประกันตน	23,481,757 คน	ค.ศ. 64
มาตรา 33	10,990,798 คน	ค.ศ. 64
มาตรา 39	1,954,304 คน	ค.ศ. 64
มาตรา 40	10,536,655 คน	ค.ศ. 64
2. เงินกองทุนสะสมกองทุนประกันสังคม		
= 2.37	ล้านบาท	Q3/64 ณ กันยายน
3. การรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม 7 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ คาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน)		
จำนวนเงิน ที่จ่ายประโยชน์ทดแทน	11,290.71 ล้านบาท	ก.ย. 64
จำนวนผู้รับบริการ	5.3 ล้านราย	ก.ย. 64
4. จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน		
= 273,157 ราย	ก.ย. 64	
5.สถานะกองทุนเงินทดแทน		
เงินกองทุน	72,963 ล้านบาท	Q3/64 ณ กันยายน
จำนวนนายจ้าง	435,437 คน	ค.ศ. 64
จำนวนลูกจ้าง	11,026,204 คน	ค.ศ. 64
จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน	5,785 คน	ก.ย. 64
6. การจ่ายประโยชน์ทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน		
จำนวนเงิน	166.59 ล้านบาท	ก.ย. 64
7. อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมาตรา 33		
(YoY) ค.ศ. 64 = -0.42%	(YoY) ก.ย. 64 = -0.51%	
(QoQ) Q2/64 = -0.06%	(QoQ) Q1/64 = 0.76%	
8. อัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) ต่อประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป		
Q2/64 = 19.45%	Q1/64 = 19.46%	

ตารางจำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามช่วงอายุ (ไตรมาส 2/64)

อายุ (ปี)	จำนวนผู้มีงานทำ (คน)	จำนวนผู้ว่างงาน (คน)
15-19	600,770	58,000
20-24	2,793,640	257,820
25-29	4,172,590	151,150
30-34	4,061,720	65,730
35-39	4,100,100	62,640
40-49	9,004,030	71,450
50-59	8,308,100	50,240
>=60	4,780,850	14,790

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สถิติแรงงานรายเดือน ตุลาคม 2564
แรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

จัดทำโดย ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการแรงงาน กองเศรษฐกิจการ

สรุปข่าวแรงงาน

คสท. และ สรศ. ออกแถลงการณ์ “แรงงานข้ามชาติ คือ กลุ่มเปราะบาง อย่าใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง”

เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสท.) และ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ออกแถลงการณ์ เรื่อง “แรงงานข้ามชาติ คือ กลุ่มเปราะบาง อย่าใช้แรงงานข้ามชาติเป็นเครื่องมือทางการเมือง” โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติมีปัญหาอย่างยาวนานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยกลุ่มใหญ่ ๆ มีสามกลุ่ม คือ เมียนมาร์ ลาว และ กัมพูชา ซึ่งขบวนการแรงงานต่างทราบดี และมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาของพี่น้องแรงงานข้ามชาติเสมอมาทั้งที่ขบวนการแรงงานไทยเป็นปากเสียงให้ในช่วงแรก ๆ ของการเคลื่อนไหวเนื่องจากทัศนคติ ความเชื่อความเข้าใจที่ผิด ๆ ของข้าราชการ นักการเมือง ประชาชนทั่วไป หรือแม้แต่ผู้นำแรงงานบางคนบางกลุ่ม แต่จากการทำงานหนักของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสท.) และ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ในการรณรงค์ทั้งเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ ควบคู่กับการ

นำเสนอประเด็นปัญหา และแนวทางการแก้ไข ทั้งในเวทีเสวนา การลงพื้นที่ หรือแม้แต่การนำปัญหาแรงงานข้ามชาติลงบนท้องถนนเพื่อรณรงค์ให้สังคมรับรู้ เข้าใจในประเด็นปัญหาแรงงานข้ามชาติว่า คนเหล่านี้มีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างไร และปัญหาต่าง ๆ ที่เขาไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกกระทำ ถูกละเมิดสิทธิ ซึ่งก็เป็นพัฒนาการเชิงบวกที่ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติรวมกลุ่มดูแลกัน ช่วยเหลือกันแม้ว่ากฎหมายแรงงานจะยังไม่ยอมรับ

แต่เงื่อนไขการรวมกลุ่มกัน การสมาคมกันเป็นหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานขององค์การสหประชาชาติ (UN) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จนทำให้ขบวนการปกป้องสิทธิ และการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติมีการพัฒนาขึ้น แม้ว่าจะยังมีปัญหาอีกมากมายหลายประการโดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ก็จะพบว่าจำนวนไม่น้อยที่เข้าไม่ถึงการป้อง การรักษา การฟื้นฟู และการเยียวยา ซึ่ง คสท. และ สรศ. ก็พยายามผลักดันให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงสิทธิเช่นเดียวกับพี่น้องแรงงานไทย ดังปรากฏในเอกสารในวันกรรมกรสากล 2563 และ 2564 (May Day) แม้กระทั่งในงานที่มีคุณค่าสากล (Decent work) โดยกำหนดให้เป็นประเด็นเร่งด่วน และในช่วงที่มี

นโยบายปิดแคมป์ก่อสร้าง คสรท. และ สรส. ก็ได้จัด
ถุงยังชีพ อุปกรณ์ป้องกันไปช่วยเหลือพี่น้องคนงาน
กว่า 20 แคมป์

จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นที่กระทรวง
แรงงานที่มีการชุมนุมเพื่อเรียกร้องปกป้องสิทธิของ
แรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นเรื่องที่พี่น้องแรงงาน
องค์กรต่าง ๆ เห็นความสำคัญและพยายามที่จะยื่น
ข้อเสนอเพื่อให้กระทรวงแรงงานและรัฐบาลแก้ไข
ปัญหา เพียงแต่การนำแรงงานข้ามชาติไปรวมชุมนุม
นั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อนอย่างมาก แม้แต่คนที่มี
เอกสารการเดินทาง (Passport) มีใบอนุญาตการ
ทำงาน (Work permit) ถูกต้องก็เป็นการเสี่ยงที่จะทำ
ให้เขาถูกจับกุม ถูกดำเนินคดี ถูกถอนใบอนุญาตการ
ทำงาน รวมถึงการส่งตัวกลับประเทศ ยิ่งคนที่ไม่มี
เอกสารใด ๆ ก็ยิ่งแล้วใหญ่ที่จะถูกดำเนินคดีในฐานะ
หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และอาจสืบลึกไปถึง
คนนำพา คนให้ที่พักพิงที่จะมีความผิดมิโทษหนัก
ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่น่าห่วงใย ที่สำคัญใครจะ
ดูแลพวกเขา ใครจะช่วยพวกเขา และยิ่งใน
สถานการณ์ที่ล่อแหลมทางการเมืองซึ่งมีข่าวบ่อยครั้ง
ว่า ว่างานข้ามชาติเข้าร่วมการชุมนุม แม้ว่าจะมี
การปฏิเสธจากผู้เกี่ยวข้องแต่ที่สุดแล้วก็ไม่เป็นผลดี
อันใดเลยต่อพี่น้องข้ามชาติ และอาจทำให้ประเด็น
ปัญหาแรงงานข้ามชาติแก้ได้ยากมากขึ้น หรืออาจทำ
ให้องค์กร บุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
รวมทั้งผู้สนับสนุนทำงานได้ยากมากขึ้น

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(สรส.) ในฐานะที่เป็นองค์กรของพี่น้องผู้ใช้แรงงาน
มีข้อเสนอ ดังนี้

1. คสรท. และ สรส. เห็นด้วยกับข้อเสนอที่
จะให้กระทรวงแรงงานและรัฐบาลเร่งแก้ไขปัญหา
ของพี่น้องแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติที่
หมักหมมสะสมมาอย่างยาวนานซึ่งเป็นข้อเสนอที่
เกิดขึ้นจากการทำงานหนักขององค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่
ทำงานจริง ทั้งเรื่องการเข้ามาในประเทศเพื่อทำงาน
ค่าจ้างง่ายในการขออนุญาตการทำงาน เรื่องสิทธิขั้น
พื้นฐาน เรื่องสุขภาพ เรื่องหลักประกันทางสังคม ที่
ทำให้พี่น้องแรงงานข้ามชาติทำงานอย่างมีความสุข
สร้างผลผลิต ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยทั้งเรื่องการ
บริโภค การจ่ายภาษี และอื่น ๆ ดังที่ คสรท. และ
สรส. เคยเสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและ
รัฐบาลไปแล้ว และควรดำเนินการอย่างจริงจัง
เร่งด่วน

2. ให้ตรวจสอบขบวนการนำพาแรงงานข้าม
ชาติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และเอาผิดกับคนเหล่านั้น
อย่างจริงจังทุกคน ไม่ว่าจะเป็นอำนาจ อิทธิพลแค่ไหน
เพราะเป็นเรื่องการหาประโยชน์โดยมิชอบจาก
แรงงานข้ามชาติ และอาจเข้าข่ายการค้ามนุษย์ ที่ต้อง
ลงโทษอย่างหนัก เพราะนอกจากไม่เคารพศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์แล้วยังเป็นการทำให้ประเทศชาติ
เสียหายทั้งในเรื่องการเมือง และการค้า การลงทุน
ระหว่างประเทศด้วย

3. สำหรับบุคคลที่ถูกจับกุมในลักษณะที่เข้า
ประเทศที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรืออื่น ๆ ที่เกิดจาก
การกระทำที่ประมาท รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ควรปฏิบัติต่อ
เขาด้วยดี และต้องให้เขาเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายของ

ไทย และกฎหมาย กติกา ระหว่างประเทศโดยยึดหลัก ปณิญาสาทุกว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การ สหประชาชาติซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิก และประเทศร่วมก่อตั้ง

4. ไม่ว่ากรณีใด คสท. และ สรส. ไม่เห็น ด้วยกับการนำแรงงานข้ามชาติไปชุมนุมประท้วงใน ลักษณะที่ลุ่มเสี่ยงต่อสิทธิ เสรีภาพของแรงงานข้าม ชาติเอง และ หากบุคคล องค์กรใดนำแรงงานข้าม ชาติไปเคลื่อนไหวเพื่อหวังผลทางการเมืองโดยมิได้ คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และผลที่จะตามมาต่อแรงงาน ข้ามชาติเหล่านั้น ก็ขอประณาม....!!

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

MWG แฉล้งรัฐล้มเหลวต่อการแก้ปัญหา คำนุญฯ หลังตำรวจจับแรงงานข้ามชาติ 8 คนไม่มีเอกสาร

เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564 เครือข่ายองค์กร ด้านประชากรข้ามชาติ แฉล้งการฉ้อ ราษฎร์บังหลวง เปลี่ยนตัวผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงาน เพื่อแสดงความรับผิดชอบ ต่อความล้มเหลว ต่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างชาติทั้ง ระบบและปัญหาการคำนุญฯ เนื่องจากวันที่ 29 ตุลาคม 2564 ตัวแทนลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ และเครือข่ายช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน จากสหภาพ คนทำงาน (Workers' Union) เครือข่ายองค์กรด้าน ประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group) และ เครือข่ายแรงงานเพื่อสิทธิประชาชน (Labour Network for Peoples Rights) ได้เดินทางไปยัง

กระทรวงแรงงาน เพื่อยื่นหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน เรื่อง ติดตามการดำเนินการตาม ข้อเสนอ เพื่อแก้ไขปัญหาในกลุ่มแรงงานก่อสร้าง และแรงงานข้ามชาติระหว่างการระบาดของโควิด 19 รวมทั้งเรียกร้อง ให้มีการแก้ไขปัญหาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อาทิ

การเรียกรับสินบนจากคนงาน ค่าใช้จ่ายอัน เนื่องมาจากการเข้าสู่ กระบวนการขึ้นทะเบียนตาม นโยบายของรัฐที่ขาดความชัดเจน และแนวทางการ ดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติ เข้าสู่ระบบการขึ้น ทะเบียนของรัฐตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 (อ่านรายละเอียดเพิ่มเติม ได้ที่ <https://m.facebook.com/labornetworkforpeoplesright/posts/398840005277170>) ในระหว่างที่มีการยื่น หนังสือและหารือกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน อยู่ นั้น ปรากฏว่ามีพนักงาน ตำรวจ พนักงานตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง และกลุ่มชายไม่ทราบสังกัดแต่สวม เสื้อ “รมต.แรงงาน สุชาติ ชม กลิ่น” เข้าตรวจเอกสาร แรงงานข้ามชาติพร้อมทั้งถ่ายรูปไว้ภายในบริเวณของ กระทรวงฯ

จากนั้นได้มี การนำตัวแรงงานข้ามชาติ จำนวน 8 ราย ไปที่สน.ดินแดงทันที ซึ่งต่อมา พนักงานตำรวจได้ทำบันทึก ซึ่งจัดทำที่ สำนักตรวจ คนเข้าเมือง กล่าวหาว่าแรงงานข้ามชาติ 8 รายที่ถูก ควบคุมตัวมีแรงงานจำนวน 7 รายที่ การจับกุม กล่าวหาว่า เป็นบุคคลต่างด้าวเดินทางเข้ามา และอยู่ ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต

ทั้งนี้ในขณะที่ถูก ควบคุมตัว แรงงานข้ามชาติถูกปฏิเสธสิทธิในการเข้าถึงที่ปรึกษากฎหมายและล่ามที่ตนเองไว้วางใจได้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติและองค์กรภาคี ขอประณามเหตุการณ์จับกุมแรงงานขณะอยู่ระหว่างการยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อหาทางออกถึงปัญหาที่ แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เพื่อมิให้ตนต้องกลายเป็นแรงงานที่ อยู่ในราชอาณาจักรไทยและทำงานโดยมิได้รับอนุญาตและไม่ให้ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ทางเครือข่าย ฯ จึงมีข้อคิดเห็นและข้อเรียกร้องเร่งด่วนดังนี้

1. กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นเจ้าภาพของการนำเสนอนโยบายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นระยะเวลาหลายสิบปี ไร้ความจริงจังในการสรุปบทเรียนด้านการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ให้เกิดความยั่งยืน จนกลายเป็นต้นเหตุให้ประเทศถูกลดการจัดอันดับความน่าเชื่อถือด้านการ ส่งเสริมการค้าอย่างปลอดภัย เป็นต้นทางของการของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก เช่น การจับกุมแรงงานข้ามชาติช่วงที่ประเทศไทยประสบวิกฤติ ด้านการเมืองช่วงปี 2557 ที่เกิดจากการที่ผู้นำไม่รู้และไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการต่อใบอนุญาตทำงาน ให้กับแรงงานข้ามชาติที่วาระการจ้างงานครบกำหนด เป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติเกรง กลัวต่อการปราบปรามจึงต้องเดินทางกลับสู่ประเทศต้นทางนับแสนราย และทำให้ประเทศไทย

ถูกลดลำดับในความพยายามตอบสนองต่อการค้ามนุษย์ที่ต่ำสุด (Tier 3-TIP report)

2. จากวิกฤติการบริหารจัดการแรงงานที่เกิดขึ้นเมื่อปี 2557 รัฐบาลทำเพียงการเน้นไปที่การออก กฎหมายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ในปี 2560 แต่การบังคับใช้กฎหมายหรือการกำหนดนโยบายให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม ยังไม่ก่อให้เกิดการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่ปลอดภัยได้จริง อีกทั้งการกำหนดตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำกระทรวงแรงงาน ของรัฐบาลชุดปัจจุบัน เครือข่ายฯ พบว่า ผู้นำกระทรวงยังขาดวิสัยทัศน์องค์ความรู้และภาวะของการเป็นผู้นำเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยเฉพาะในช่วงการเกิดวิกฤติของประเทศครั้งสำคัญเนื่องจาก การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 แม้กระทรวงแรงงานจะเป็นเจ้าภาพเสนอแผนแก้ไขปัญหาวิกฤติ การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ แต่ผู้นำกระทรวงแรงงานไม่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดการ จับกุมแรงงานข้ามชาติอันเนื่องมาจากการการได้รับผลกระทบจากการจ้างงานในหลายภาคกิจการ ดังกรณีที่เกิดการจับกุมแรงงานข้ามชาติในบริเวณของกระทรวงแรงงานเอง หรือที่เกิดขึ้น ก่อนหน้านี้กรณีของนางสาวป.ที่ถูกจับกุมตัวโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และต่อมาได้รับการปล่อยตัว ภายหลังการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายจากภาคประชาสังคม (รายละเอียดเพิ่มเติม

<http://hrdfoundation.org/?p=2649>)

3. เครือข่ายฯ ขอเรียกร้องให้กระทรวงแรงงาน ปล่อยตัวแรงงานข้ามชาติที่ถูกควบคุมตัวไว้

ทั้ง 7 รายทันที โดยเร่งแก้ไขปัญหาล่องหนของการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเนื่องจาก การเสนอแผนด้านการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยการขออนุมัติในที่ประชุมคณะรัฐมนตรี และกระทรวงแรงงานจะต้องเร่งทำงานร่วมกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในการเร่งดำเนินการออกประกาศตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารที่เสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เช่น ผลการประชุมล่าสุดเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 ได้อนุมัติในหลักการบนเป้าหมายเพื่อการ บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในภาวะวิกฤติ เพื่อนำไปสู่การเฝ้าระวังป้องกันโรค โดยกำหนด มาตรการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอย่างไม่ถูกต้อง สามารถอยู่และทำงานได้

(https://resolution.soc.go.th/PDF_UPLOAD/2564/P_404607_7.pdf) ความล่าช้าของ การออกประกาศและการจับกุมแรงงานข้ามชาติที่กระทรวงแรงงานครั้งนี้จนเป็นสาเหตุให้ แรงงานข้ามชาติต้องถูกจับกุม

4. เครือข่ายฯเห็นว่า การจัดการของกระทรวงแรงงาน มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการลงทุนในประเทศไทยที่ยังถูกมองว่าไม่ส่งเสริมให้เกิดการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัย อันนำไปสู่การแสวงหา

ประโยชน์ โดยมีขอบ การค้ามนุษย์และแรงงานเด็กจึงเรียกร้องให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาปรับเปลี่ยนผู้ดำรง ตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยจัดให้มีการสรรหาผู้นำกระทรวงแรงงาน ที่มีวิสัยทัศน์องค์ความรู้และมีภาวะของการเป็นผู้นำเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงานเพื่อให้ เกิดการส่งเสริมการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจของชาติภายใต้พื้นฐานความเข้าใจเรื่อง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) และการเคารพสิทธิของแรงงานตามกรอบกฎหมายระหว่างประเทศ และมาตรฐานด้านแรงงานสากล รวมทั้งทำให้ คำมั่นของการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติโดยไม่เลือกปฏิบัติของผู้แทนรัฐบาลไทยในเวทีต่างๆ ของ โลก เช่น เวทีประชุมข้อตกลงเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติ (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration-GCM) และเวทีที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Actional Plan on Business and Human Rights)

(รายงานโดย เครือข่ายประชากรข้ามชาติ)