



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.36 NO.411 Feb.- Mar.2022 ปีที่ 36 ฉบับที่ 411 ก.พ.- มี.ค.2565



วิเคราะห์เพิ่มทางเลือก รับบำเหน็จ-บำนาญชราภาพ

ขัดหลักประกันสังคม กระทบความมั่นคงในชีวิต

ภาพ <https://mgronline.com>

- ขบวนการกรรมกรไทย - กำเนิดกรรมกรในประเทศไทย : “อารมณี พงศ์พจน์”
- สิบประเด็นสิทธิแรงงานที่ท้าทายในรอบปี 2564 (ตอน2)
- สรุปประเด็นการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. (บำเหน็จ-บำนาญ)
- ผลกระทบการจ้างงานแบบยืดหยุ่น ไม่มั่นคง ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ดำรงที่ผู้หญิงและคนชายขอบต้องการ
- สกิติแรงงานมกราคม 2565 การจ้างงาน ว่างงาน เลิกจ้าง
- เครือข่ายแรงงานจี้เลือกตั้งบอร์ดประกันสังคม - เสนอปรับค่าจ้าง 492 บาท

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 การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปักษ์ออนไลน์

“แรงงานปักษ์ออนไลน์” เป็นจดหมายข่าวออนไลน์ของมูลนิธิฯ กำหนดออกเดือนละ 1 ฉบับ เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน สถานการณ์แรงงานสำคัญในรอบเดือน และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานส่วนรวม

As a labour foundation, we publish a monthly journal for workers called ‘Labour Review’ to report on worker movement and give some analytical reviews on current labour issues. Interested one may leave questions or subscribe ‘Labour Review’ via apfirc@hotmail.com

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

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



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

บทบรรณาธิการ

แรงงานปรัศนีออนไลน์ ฉบับที่ 64 (411) ประจำเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2565 นับตั้งแต่ว่ายเข้าปี 2022 ตามปฏิทินสากล สถานการณ์โลกยังคงปกคลุมไปด้วยเรื่องของโรคระบาดโควิด-19 ซึ่งหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่การประกาศจากโรคระบาดไปสู่การเป็นโรคประจำถิ่นแต่แล้วจู่ๆ ก็เกิดสถานการณ์ใหม่ที่สร้างความตื่นตระหนกให้แก่ชาวโลกขึ้นมาอีก จากการที่ประเทศสหพันธ์รัฐรัสเซียบุกยึดประเทศยูเครนบางส่วนและกำลังทำสงครามกับรัฐบาลยูเครนเพื่อยึดยูเครนทั้งประเทศ

สงครามครั้งนี้มีผลกระทบต่อประเทศไทยหรือไม่? ในทางเศรษฐกิจเฉพาะหน้านี้คือการสูญเสียรายได้จากนักท่องเที่ยวรัสเซียและยูเครน โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวรัสเซียซึ่งเป็นลูกค้ารายใหญ่ที่เพิ่งกลับมาเที่ยวเมืองไทยภายหลังการผ่อนคลามาตรการโควิด-19 ในระยะยาวราคาสินค้าบางอย่างย่อมต้องสูงขึ้นจากผลกระทบของสงครามและการแซงก์ชันสินค้าจากรัสเซียของชาติอเมริกาและยุโรป

ในทางความคิด ในยุคที่การสื่อสารทางสังคมออนไลน์เป็นไปอย่างกว้างขวาง สงคราม

รัสเซียบุกยูเครนก่อให้เกิดการปะทะทางความคิดเล็กๆ ขึ้นในสังคมไทยระหว่างฝ่ายที่ประณามรัสเซียซึ่งบุกยูเครนโดยไม่สนใจต่อชีวิตประชาชนชาวยูเครนและทหารรัสเซียที่ต้องสูญเสียไปและความเดือดร้อนแสนสาหัสที่เกิดขึ้นกับประชาชนยูเครน ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเกลียดสหรัฐอเมริกาด้วยสาเหตุบางอย่าง เชื่อว่าเป็นความผิดของผู้นำยูเครนเองที่ยอมเป็นเครื่องมือของสหรัฐอเมริกาและยุโรปตะวันตกคุกคามรัสเซียก่อน ในหมู่ผู้นำของสหภาพแรงงานไทยระดับต่างๆ เชื่อว่าในความคิดของแต่ละคนมีจุดยืนในการตัดสินความถูก ผิดของเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่แล้วแม้ว่าจะดูเหมือนเป็นเรื่องที่ห่างไกลตัวอยู่บ้าง

สำหรับสถานการณ์ทางการเมืองในประเทศไทยที่มีผลต่อคนไทยและแรงงานโดยตรง ขณะนี้วันเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครถูกกำหนดขึ้นแล้วในวันที่ 22 พฤษภาคม 2565 พร้อมกับการปรากฏตัวของผู้สมัครหน้าใหม่หลายคนที่มาพร้อมกับการนำเสนอนโยบายที่น่าสนใจสำหรับการแก้ไขปัญหาของกรุงเทพฯ ที่สะสมมาเกือบ 10 ปี ตลอดเวลาภายใต้การบริหารงานของผู้ว่าฯ ที่ได้รับ

การแต่งตั้งจากรัฐบาล คสช.หลังรัฐประหาร 2557 เป็นต้นมา

การเมืองในระดับชาติก็ปรากฏความคึกคักของพรรคการเมืองฝ่ายค้านเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเลือกตั้งที่คาดว่าจะมาถึงเร็วกว่ากำหนดภายในขบวนการแรงงานคาดว่าจะมีการเตรียมการของผู้นำแรงงานหลายคนเพื่อเข้าสู่การเมืองในระบบรัฐสภา ทั้งการตระเตรียมสร้างหรือสานต่อพรรคของแรงงานให้ทันต่อการเลือกตั้งสมัยหน้า หรือการพิจารณาว่าจะเข้าร่วมสมัครรับเลือกตั้งในนามพรรคการเมืองใหญ่พรรคใดที่มีอยู่แล้ว

ในขณะเดียวกัน ขบวนการเคลื่อนไหวภาคประชาสังคมรวมถึงขบวนการแรงงานที่กำลังขับเคลื่อนประเด็นต่างๆ อยู่ในช่วงเวลานี้ก็มีการกิจที่ต้องขบคิดข้อเสนอเชิงนโยบายที่จะผลักดันให้พรรคการเมืองต่างๆนำไปบรรจุเป็นนโยบายหาเสียงของพรรคเพื่อแลกกับการได้คะแนนเสียงจากภาคประชาสังคม และผลักดันให้เป็นจริงหลังการเลือกตั้งไม่ว่าจะได้เป็นรัฐบาลหรือฝ่ายค้านก็ตาม หากประชาธิปไตยไม่ถูกทำให้สะดุดหยุดลงเหมือนในอดีต ประชาชนย่อมมีความหวังที่จะร่วมกันพัฒนา “ระบอบประชาธิปไตยที่เห็นหัวคนจน” ให้เกิดขึ้นจริง

อารมณ พงศ์พ้งน : ชีวิตและงาน

“กรรมกร”

เป็นหนังสือเกี่ยวกับความรู้เรื่องขบวนการกรรมกร เขียนโดย“อารมณ พงศ์พ้งน”

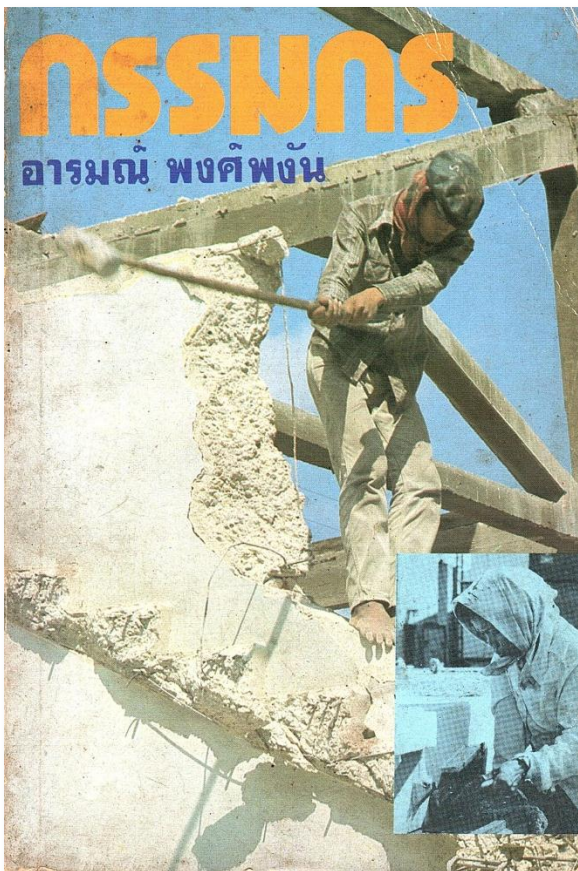
สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย สหพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (ICFTU) พฤศจิกายน 2522

และจัดพิมพ์ซ้ำในหนังสือ อารมณ พงศ์พ้งน ปัญญาชนของขบวนการกรรมกรไทย

จัดพิมพ์โดย มูลนิธิอารมณ พงศ์พ้งน

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ธันวาคม 2542

แต่เพื่อนกรรมกร ผู้ทุกข์ยากทั้งมวล



2. ขบวนการกรรมกรไทย

กำเนิดกรรมกรในประเทศไทย

ความคิดในการที่จะเปลี่ยนรูปแบบทางด้านการเมืองภายในประเทศไทยบางประการในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวนั้นเกิดขึ้นเพื่อผลักดันระบบการบริหารงานของประเทศในขณะนั้นให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้ทอดพระเนตรมาจากตะวันตก

เป็นความจำเป็นอีกประการหนึ่งในขณะนั้นที่จะต้องปรับปรุงสังคมของประเทศไทยให้เหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับของตะวันตก เพื่อจะได้ชื่อว่า

เป็นประเทศอารยะเช่นเดียวกัน จะได้นำเอาความเป็นอารยนี้ไปคบหาสมาคมกับมหาอำนาจตะวันตกผู้กำลังคลั่งไคล้มัวเมาอยู่ในผลประโยชน์แห่งลัทธิล่าอาณานิคม และนั่นก็ย่อมหมายความว่านโยบายหลักทางด้านการเมืองประการหนึ่งที่จะทำให้เอกราชของชาติสามารถอยู่รอดได้

การเข้ามาสู่ประเทศไทยพร้อมกับการลงทุนเล็ก ๆ น้อย ๆ ในขณะนั้นของชาวตะวันตกมีชนบทรณนิยมประเพณีที่ชาวตะวันตกไม่สามารถทนได้อยู่หลายต่อหลายประการ ชนบทรณนิยมประเพณีที่ชาวตะวันตกเห็นว่าป่าเถื่อนเหล่านี้ได้ถูกยกเลิกไปในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวแทบทั้งสิ้น

โดยเฉพาะผลงานที่ยิ่งใหญ่ที่สุดอีกผลงานหนึ่งของพระองค์ก็คือการประกาศเลิกทาส

แต่เดิมนั้นในสังคมไทยการใช้แรงงานทาสแรงงานไพร่ฟ้าโดยรัฐ รัฐถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะเป็นทีทุกคนซึ่งเป็นประชาชนจะต้องปฏิบัติในบางยุคบางสมัย อย่างเช่นในรัชการที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ประชาชนที่ไม่ต้องการที่จะถูกเกณฑ์ไปทำงานให้แก่รัฐ ต้องจ่ายเงินให้แก่รัฐเพื่อที่รัฐจะได้นำเอาเงินจำนวนนี้ไปว่าจ้างประชาชนคนอื่น ๆ มาทำงานแทนต่อไป

การเลิกทาสแม้ว่าจะมีเหตุผลอื่นประกอบอยู่ด้วย แต่ก็ต้องนับว่าเป็นก้าวแรกของการปลดปล่อยแรงงานที่รัฐใช้อำนาจเกาะกุมบังคับเอาไว้ตลอดเวลานานนับเป็นศตวรรษๆ ให้เป็นอิสระและถึงแม้ว่าภายหลังการประกาศเลิกทาสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 แล้ว การจ้างแรงงานที่เป็นรูปแบบเป็นระบบจะยังไม่มีเกิดขึ้น (นอกจากในงานราชการ) แต่ต่อมาภายหลังเมื่อเริ่มมีการลงทุนภายในประเทศไทยอย่างจริงจัง การจ้างงานที่เป็นระบบก็ได้เกิดขึ้น

ถึงแม้ตามประวัติจะระบุเอาไว้ว่าประเทศไทยมีกรรมกรเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2401 (รัชกาลที่ 4) โดยชาวอเมริกันได้เข้ามาตั้งโรงสีและว่าจ้างกรรมกรเข้าทำงานในโรงสีเป็นจำนวนมากถึงสามร้อยคน แต่การว่าจ้างนั้นส่วนใหญ่แล้วเป็นการว่าจ้างผ่านเจ้าขุนมูลนาย เป็นการเกณฑ์แรงงานทาสเสียเป็นส่วนใหญ่

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของไทยยุคสมัยแรกๆ

กฎหมายที่ถือกันว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานฉบับแรกของไทยคงจะได้แก่ ข้อบังคับของกรมตำรวจที่ออกมาเพื่อควบคุมคนใช้ชาวไทยที่ไปทำงานอยู่ตามบ้านของชาวต่างชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2444 ซึ่งเป็นปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กฎหมายฉบับนี้จะมีผลต่อ

การใช้แรงงานของคนงานไทยโดยตรงก็จะเป็นไปไม่ได้ เพราะไม่ได้กำหนดเงื่อนไขกฎเกณฑ์อะไรเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่มีลักษณะสมบูรณ์เอาไว้

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 (2457-2461) และผลจากการปฏิวัติใหญ่ของคอมมิวนิสต์ในรัสเซียเมื่อปี พ.ศ. 2460 ลัทธิอำนาจของพระเจ้าซาร์ลงไปได้ส่งผลกระทบต่อกระเทือนแก่ระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ของไทยในสมัยนั้นระดับหนึ่งเช่นเดียวกัน รัฐบาลภายใต้การนำของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้พยายามที่จะปรับประคองสภาพการเมืองที่กำลังดำเนินอยู่ให้เป็นปกติ วิฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำภายหลังสงครามทั่วโลกสร้างความยากลำบากให้เกิดขึ้นกับประชาชนไทยในสมัยนั้นมาก ในปี พ.ศ. 2470 รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกรออกมา โดยเหตุผลที่ว่าต้องการที่จะคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่คนที่ทำงานอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ การออกกฎหมายฉบับนี้มีผลต่อสวัสดิภาพของคนงานไทยเพิ่มมากขึ้น และก็เป็นการผ่อนคลายทางด้านการเมือง ประการหนึ่งที่รัฐบาลพึงพอใจ

ช่วงเวลาในขณะนั้นมีการรวมตัวกันของกรรมกรบ้างประปราย ส่วนใหญ่แล้วเป็นการรวมตัวกันของกรรมกรชาวจีนที่กระจัดกระจายทำงานอยู่

ตามโรงงานต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพฯ การรวมตัวก็เป็นการรวมตัวในรูปแบบของสมาคมหรือของอั้งยี่ ให้ความคุ้มครองทางด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการกันเองไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายบ้านเมืองและโดยข้อเท็จจริงแล้ว การรวมตัวกันในลักษณะเช่นนี้ถือว่าเป็นการผิดกฎหมายบ้างเมืองด้วยซ้ำ

ในปี พ.ศ. 2457 (1914) เป็นปีที่มีการออก พ.ร.บ. กฎอัยการศึกออกมาเพื่อให้อำนาจแก่รัฐบาลที่จะสามารถประกาศบังคับใช้แก่ประชาชนได้โดยข้อเท็จจริงและ พ.ร.บ. กฎอัยการศึกนี้เป็นเรื่องของระบบทหารโดยเฉพาะ และที่มีการประกาศใช้กันในประเทศอื่นนั้นก็เนื่องจากภาวะสงคราม เพราะเนื้อแท้ของ พ.ร.บ. ฉบับนี้คือกฎหมายห้ามรวมตัวของกรรมกรที่รัฐบาลในหลายประเทศในยุโรปเคยนำมาใช้ในภาวะปกติมาก่อน กฎระบบสหภาพแรงงานในยุโรปเคยนำมาใช้ในภาวะปกติมาก่อน กฎระบบสหภาพแรงงานในยุโรปคัดค้านต่อต้านจนต้องยกเลิกไปในที่สุด (Anti Combination Laws)

ปัญหาทางด้านแรงงานปัญหาแรกของไทย

วิฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจของไทยในสมัยรัชกาลที่ 7 อันเนื่องมาจากสงครามโลกครั้งที่ 1 และการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้ทำให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานปัญหาหนึ่ง นั่นก็คือ รัฐบาลได้ปลดลูกจ้างของตนเองที่เป็นข้าราชการ

ระดับผู้น้อยจำนวนมากออกจากงาน เพื่อแก้ไขภาวะความตกต่ำ ทางด้านเศรษฐกิจให้ดีขึ้นในปี พ.ศ. 2474-2475

ข้าราชการนั้นก็เป็นผู้ใช้แรงงานและเป็นกรรมกร เช่นเดียวกันกับกรรมกรในแขนงอาชีพอื่น ๆ แตกต่างกันไปเพียงแต่ว่าข้าราชการมีอำนาจตามระบบงานราชการมากเกินไปฐานะปัจจุบันของข้าราชการจึงกลายเป็นชนอีกชั้นหนึ่งของสังคมไป แต่ถ้าหากเราถือว่าข้าราชการเป็นผู้ใช้แรงงานแล้ว ปัญหาแรงงานปัญหาแรกของไทยที่เกิดขึ้นน่าจะได้แก่กรณีการปลดข้าราชการผู้น้อยออกจากงานในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการกระทำของรัฐบาลเอง

ปัญหาทางด้านแรงงานที่ถือกันว่าเป็นปัญหาแรงงานปัญหาแรกของไทยก็คือการนัดหยุดงานของกรรมกรชาวจีนตามโรงสีไฟต่าง ๆ และการนัดหยุดงานของคนงานรถไฟเมื่อปี พ.ศ.2477

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองภายในประเทศไทย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 คณะราษฎรได้วางหลัก 6 ประการที่ย้ำถึงอุดมการณ์ของคณะราษฎรขึ้นมา หลัก 6 ประการนี้เน้นให้ถึงอุดมการณ์ที่จะให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนชาวไทยตามระบบเสรีนิยมอย่างเต็มที่ และผลแห่งการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนชาวไทยของคณะราษฎรนี้ก็ได้ทำให้กรรมกรทั้งชาวไทยและชาวจีนที่ทำงานอยู่

ตามสถานประกอบการต่าง ๆ สามารถรวมตัวกันเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองได้อย่างเต็มที่

สภาพความกดดันการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมในยุคสมัยที่ผ่านมาและจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ก็ได้ทำให้การเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานไทยในขณะนั้นเป็นไปอย่างคึกคัก ประกอบกับรูปแบบการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานสากลเริ่มจะแพร่หลายเข้ามายังประเทศไทยบ้างแล้ว กลุ่มผลประโยชน์ใหม่ในสังคมไทย ซึ่งเคยถูกประณามมาโดยตลอดว่าเป็นคนชั้นต่ำของสังคมก็ประทุออกมา จากการนัดหยุดงานครั้งแรกที่เป็นรูปแบบอย่างทางการของกรรมกรโรงสีข้าวและกรรมกรรถไฟในปี 2477 นี้เอง

แม้ว่าคณะราษฎรจะมีอุดมการณ์ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนทุกหมู่เหล่าระดับหนึ่ง แต่การนัดหยุดงานของกรรมกรโรงสีข้าว และกรรมกรรถไฟเมื่อปี พ.ศ.2477 ได้สร้างความกระทบกระเทือนให้แก่คณะราษฎรระดับหนึ่งเหมือนกัน ยิ่งคณะราษฎรกำลังถูกพายุทางการเมืองกระหน่ำหนักในข้อกล่าวหาที่มาจากกลุ่มคนที่สูญเสียอำนาจอันเนื่องมาจากการปฏิวัติเมื่อปี 2475 โดยกล่าวหาว่าคณะราษฎรเป็นกลุ่มของผู้ที่จะนำเอาลัทธิคอมมิวนิสต์มาใช้ในประเทศไทย ปี 2479 รัฐบาลจึง

ได้ออกกฎหมายสอบสวนภาวะกรรมากรออกมาเพื่อจัดการให้ปัญหาต่าง ๆ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ปัญหาทางด้านแรงงานต่าง ๆ ภายในประเทศหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเริ่มก่อตัวขึ้นเรื่อย ๆ กรรมากรผู้ใช้แรงงานซึ่งเพิ่งได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของตนเองจากการให้สิทธิเสรีภาพนั้นจากคณะราษฎรได้เริ่มต้นรณรงค์ต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองบ้าง ภายหลังจากที่ถูกกดเอาไว้ภายใต้อำนาจลัทธิชาตินิยมในระบบสมบูรณาญาสิทธิราชมานานปี ในปี พ.ศ. 2482 รัฐบาลไทยได้

ออก พ.ร.บ.เกี่ยวกับใช้แรงงานออกมาอีกฉบับหนึ่ง คือ พ.ร.บ.ควบคุมโรงงาน เป็นการออกมาโดยผลสืบเนื่องมาก พ.ร.บ.สอบสวนภาวะกรรมากรและภาวะการลงทุนภายในประเทศที่กำลังเริ่มกระตือรือร้นมากขึ้น

บทความ 1

สืบประเด็นสิทธิแรงงานที่ท้าทาย ในรอบปี 2564 (ตอนที่ 2)

ชฤทธิ์ มลิทธิ์



ในครั้งนี้อาจจะเป็น
การนำเสนอประเด็น
สิทธิแรงงานที่ท้าทาย
ในรอบปี 2564 ต่อ
จากครั้งที่แล้วนะครับ

รวม 3 กรณี คือ กรณีที่ 5 กรณีที่ 6 และกรณีที่ 7 ดังนี้
ครับ

กรณีที่ 5

กรณีแรงงานใช้ชีวิตตามปกติ เช่น ไปตลาด
ซื้อของในห้างสรรพสินค้า หรือ ไปโรงพยาบาล แต่
ปรากฏว่าสถานที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่เสี่ยง และมีการ
ติดเชื้อโควิด-19 หรือ โอมิครอน ทำให้แรงงานต้อง
กักตัว เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดโรค ระหว่างกักตัว
ดังกล่าว แรงงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินช่วยเหลือ

หรือไม่ ใครมีหน้าที่ต้องจ่าย และหากนายจ้างมี
ประกาศหรือคำสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยให้
แรงงานแจ้งข้อมูลให้นายจ้างทราบ หากมิได้แจ้งถือ
เป็นความผิดทางวินัย การกระทำของนายจ้างดังกล่าว
ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่

ก่อนอื่นคงต้องกลับไปทบทวนความเข้าใจ
ในเรื่องนายจ้างกับลูกจ้างเสียก่อนว่า ในการเป็น
นายจ้างกับลูกจ้างนั้น ตามกฎหมายแรงงานให้อำนาจ
นายจ้างในการควบคุม ออกคำสั่ง ให้ความดี
ความชอบ และลงโทษลูกจ้างได้ หากเป็นเรื่องที่
เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น *แม้ว่าในเวลา
ทำงาน หรือเนื่องจากการทำงาน นายจ้างก็ไม่มี
อำนาจกระทำการใด ๆ ที่เป็นการมาก้าวล่วงความเป็น
ส่วนตัวของลูกจ้าง เพราะการจ้างงานไม่ได้ทำให้ชีวิต*

ของลูกจ้างตกเป็นสิทธิขาดของนายจ้าง ลูกจ้างยังคงเป็นเจ้าของชีวิต มีอิสระในการกำหนดและเลือกวิถีในการดำเนินชีวิตของตนเอง และยังได้รับการปกป้องคุ้มครองในสิทธิและเสรีภาพ รวมทั้งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ตอนที่โควิด-19 ระบาดใหม่ ๆ หลายคนเคยประสบพบเจอ หรือได้ยินกันมาบ้างแล้วว่า นายจ้างหลายแห่งได้ออกประกาศและคำสั่งที่เกี่ยวกับโควิด-19 ว่า หากพนักงานคนใดติดเชื้อโควิดให้ถือว่าการทำงานสิ้นสุดลง หรือจะต้องถูกเลิกจ้างในทันที หรือจะต้องพักงานเพื่อไปรับการรักษาทางการแพทย์ โดยนายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างเวลาดังกล่าว

แต่ต่อมาสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวเริ่มดีขึ้นบ้าง เนื่องจากหน่วยงานทางด้านสาธารณสุข และองค์การภาคประชาสังคมที่ทำงานเกี่ยวกับสิทธิทางสุขภาพ และสิทธิมนุษยชน ได้สื่อสารความคิดว่าเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นั้น จะต้องช่วยกันสร้างความรู้และความเข้าใจร่วมกัน และจะต้องร่วมกัน ช่วยเหลือกัน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรค

อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างอีกหลายส่วนที่ยังดำเนินมาตรการต่าง ๆ ในลักษณะ**ขวังปัญหาให้พ้นตัว หรือแก้ปัญหาโดยการใช้อำนาจ** คำสั่งหรือการ

ลงโทษลูกจ้างแทนที่จะ**สร้างความรู้ ความตระหนักเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือไม่ร่วมมือกัน** ดังเช่น กรณีที่ลูกจ้างไปในพื้นที่เสี่ยง หรือพื้นที่ที่มีการติดเชื้อ แล้วไม่แจ้งให้นายจ้างทราบ และกักตัว ถือว่าผิดวินัยร้ายแรง จะต้องถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หรือกรณีที่ต้องกักตัวเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการใด ๆ เป็นต้น



ประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ **เรื่องนี้มีใครเรื่อง** ที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานโดยตรง และ **เหตุการณ์ก็มิได้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ หรือระหว่างการทำงาน หรือเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง แต่เป็นเรื่องการดำเนินชีวิตปกติของลูกจ้าง และครอบครัว เพียงแต่ผลจากเรื่องดังกล่าวมันมีส่วนไปกระทบต่อการประกอบการหรือการทำงานให้นายจ้าง** เนื่องจากหากลูกจ้างติดเชื้อ และไม่ป้องกันเมื่อกลับเข้าไปทำงานตามปกติ ก็อาจแพร่เชื้อไปยังพนักงานคนอื่นได้

ดังนั้น หากจะมาตั้งแง่กันในทางกฎหมายว่า คำสั่งของนายจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจ้าง

หรือการทำงานหรือไม่ คำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หรือคำสั่งนั้นเป็นธรรมหรือไม่ ก็ต้องนำคดีไปสู่ศาล หรือให้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการตีความหรือให้ความเห็นทางกฎหมาย ซึ่งอาจจะยิ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดโรค ทางที่ควรในแง่การตีความกฎหมายก็อาจจะดำเนินการกันไป แต่ในความเป็นจริง ในทางปฏิบัติอันจะมีผลจริงจังก่อปัญหาที่เกิดขึ้น ก็คงต้องดำเนินการไปตาม หลักการ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การร่วมไม้ร่วมมือ การให้โอกาสกันและกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดโรค ไม่ควรดำเนินการใด ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างหรือขยายปัญหาให้ลุกลาม บานปลาย หรือทำให้ลูกจ้างและครอบครัวต้องตกอยู่ในภาวะยากลำบากยิ่งขึ้น จะกลายเป็นการสร้างปัญหาซ้ำเติมลูกจ้างและครอบครัว ในยามที่วิกฤติอยู่แล้ว ซึ่งจะเกิดผลกระทบหรือเสียหายแก่ธุรกิจเองในระยะยาว



อีกเรื่องหนึ่ง มีข่าวกระเซ็นกระสายออกมาว่า หากลูกจ้างคนใดยังไม่ฉีดวัคซีนป้องกันโควิด-19

นายจ้างจะเลิกจ้าง หรือจะไม่ต่ออายุสัญญาจ้าง โดยไม่จ่ายเงินใดๆกรณีเลิกจ้าง ก็ขอว่า อย่าให้เป็นจริงดังว่านั่นเลยครับ ถึงอย่างไรก็ต้องยึดหลักสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของแต่ละบุคคล และหลักความเต็มใจที่จะฉีดวัคซีน เพราะถึงฉีดวัคซีนแล้ว ก็ทั้งแพร่เชื้อได้ และ ติดเชื้อได้ เพียงแต่ลดความสูญเสียหรือความรุนแรงลงได้เท่านั้นเอง เข้าใจได้นะครับสำหรับนายจ้างที่มีท่าทีหรือความคิด หรือการปฏิบัติดังกล่าว เพราะก็ด้วยเจตนาดี มุ่งรักษาชีวิตของลูกจ้างและสังคมส่วนรวม และเป็นไปตามนโยบายที่ดีของรัฐบาล แต่ก็ต้องไม่ลืมว่า นายจ้างมีหลายแบบ บางคนบางแบบก็มีเจตนาแอบแฝง เช่น ต้องการลดกำลังคน หรือเลิกจ้างพนักงาน จึงฉวยเอาเรื่องวัคซีนมาเป็นเครื่องมือ ซึ่งในที่สุดปัญหาจะไม่จบ และเป็นรอยมลทินติดตรึงไปตราบนานเท่าที่มีคนจดจำ

อย่าไรก็ตาม หากลูกจ้างที่ถูกกระทำการต่างๆ ดังกล่าว เห็นว่าไม่เป็นธรรม หรือไม่ชอบด้วยกฎหมายด้านแรงงาน ลูกจ้างก็มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือทางกฎหมายไปยังหน่วยงานของสภาพนายความ สำนักงานอัยการจังหวัด ศูนย์ช่วยเหลือทางกฎหมายของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานได้ครับ เพื่อเป็นคดีตัวอย่างเพื่อทำความเข้าใจความชัดเจนทางกฎหมาย หรืออาจจะเสนอ

เรื่องราวต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่แก้ไขปรับปรุงกฎหมายก็ได้

กรณีที่ 6

นายจ้างในกิจการอุตสาหกรรมจ้างแรงงานข้ามชาติ โดยอ้างว่าเป็นการจ้างตามมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาคราวละ 3 เดือน และต่ออายุการจ้างไปเรื่อย ๆ คราวละ 3 เดือน ชอบด้วยมาตรา 64 หรือไม่ และจะถือว่าการจ้างนั้นมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่มีกำหนดระยะเวลา

ความเป็นมาของกรณีนี้ สืบเนื่องจากแรงงานข้ามชาติในโรงงานผลิตกางเกงในชายยี่ห้อดังที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 4 คน ได้มีบทบาทเป็นแกนนำในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ตลอดมานายจ้างบอกลูกจ้างว่าเป็นการจ้างงานตามมาตรา 64 เป็นการจ้างงานชั่วคราว ซึ่งต้องขออนุญาตการทำงานทุกระยะเวลา 3 เดือน โดยนายจ้างเป็นผู้เก็บเงินจากแรงงานและไปดำเนินการกับหน่วยราชการเอง ทุกครั้งที่ครบระยะเวลา 3 เดือน ไม่มีการทำสัญญาจ้างใด ๆ กันอีก

ต่อมาภายหลังที่ฝ่ายแรงงานข้ามชาติได้ยื่นข้อเรียกร้องแล้ว เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลา 3 เดือน นายจ้างได้ขอให้แรงงานลงชื่อในใบสมัครงาน

ใหม่ และทำสัญญาจ้างใหม่ ฝ่ายแรงงานเกิดความสงสัยว่า ก็ตลอดเวลาที่ผ่านมานายจ้างไม่ได้ทำอย่างนี้ จึงไม่ยอมลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าว นายจ้างจึงไม่ยอมรับเงินค่าต่อไปใบอนุญาตการทำงาน ฝ่ายแรงงานจึงประสานไปยังเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สาขาแม่สอด เพื่อช่วยแก้ไขปัญห เพราะแรงงาน ยังต้องการที่จะทำงานกับนายจ้าง เมื่อฝ่ายแรงงานไม่ยอมเซ็นชื่อในเอกสารที่นายจ้างจัดให้ นายจ้างจึงไม่อนุญาตให้แรงงานเข้าทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้แรงงาน



หลังจากนั้นแกนนำแรงงาน โดยการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ของมูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ หรือเรียกย่อๆว่า “มูลนิธิแมป” ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานข้ามชาติ ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ขอให้มีการสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พนักงาน

ตรวจแรงงาน สั่งจ่ายค่าชดเชย แต่ไม่สั่งจ่ายค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยว่า เนื่องจาก สัญญาจ้างแรงงานระหว่างแกนนำแรงงานข้ามชาติ กับนายจ้าง เป็นการจ้างงานตามมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 จึงเป็นการจ้างงานชั่วคราว มีกำหนดเวลาคราวละ 3 เดือน เมื่อไม่มีการต่ออายุการจ้างงาน สัญญาจ้างจึงสิ้นสุดลงโดยอัตโนมัติ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่แรงงานข้ามชาติ มูลนิธิแมป จึงให้ความช่วยเหลือนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ตามความประสงค์ของแกนนำแรงงาน



ข้อควรทราบในเบื้องต้น

สาระสำคัญของการทำงานตามมาตรา 64

(1) บุคคลต่างด้าวที่จะมาทำงานตามมาตรานี้จะต้องมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ตามที่กฎหมาย

กำหนดทั้งฝั่งประเทศพม่าและฝั่งไทย เพราะหากมิใช่พื้นที่ดังกล่าวแล้ว ไม่อาจมีการจ้างงานตามมาตรา 64 ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

(2) ต้องเป็นการจ้างงานชั่วคราว หรือชั่วคราวเวลาหนึ่ง หรืองานที่มีลักษณะครั้งคราว งานตามฤดูกาล หรืองานเกษตรกรรมชั่วคราว

(3) กฎหมายกำหนดระยะเวลาที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรได้ คราวละไม่เกิน 3 เดือน

เดิมทีก่อนที่จะมีการจ้างงานตามมาตรา 64 ก็มีการจ้างงานที่เรียกว่าไปเข้าเย็นกลับ การจ้างงานชั่วคราว ซึ่งมักจะเป็นงานตามฤดูกาล หรืองานเกษตรกรรม อยู่ก่อนแล้วตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2550 กับอีกประเภทหนึ่งคือการจ้างงานแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งมักจะเป็นการจ้างงานในงานอุตสาหกรรมหรืองานผลิตในโรงงาน แต่พอมีกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานตามมาตรา 64 ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 นายจ้างจึงหันมาจ้างงานโดยอาศัยรูปแบบการจ้างงานตามมาตรา 64 ทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดว่า เป็นการจ้างงานชั่วคราว มีกำหนดระยะเวลาการจ้างคราวละ 3 เดือน ทั้ง ๆ ที่งานอุตสาหกรรมในโรงงานนั้นเกือบทั้งหมดหรือโดยปกติมิใช่งานชั่วคราว ส่วนเรื่อง

ระยะเวลาสามเดือนก็อาจจะไม่ใช่ระยะเวลาการจ้าง แต่เป็นระยะเวลาที่กฎหมายอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติหรือคนต่างด้าวทำงานได้ตามมาตรา 64

รูปแบบการจ้างงานที่ผิดเพี้ยนดังกล่าวนี้ ส่งผลกระทบต่อสิทธิแรงงานในหลาย ๆ เรื่อง กล่าวคือ เมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล นายจ้างก็ไม่จ่ายค่าชดเชย และไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน ตามกฎหมายประกันสังคม และไม่ขึ้นทะเบียนเข้าระบบตามกฎหมายเงินทดแทน และตามกรณี 6 นี้ นายจ้างก็อ้างว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างจึงสิ้นสุดเองเมื่อครบกำหนดเวลา ไม่มีการเลิกจ้าง แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ก็ขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายด้านแรงงานของไทย และมีข้อจำกัดในการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย หรือการฟ้องคดีต่อศาล

แม้ว่าตามกฎหมายด้านแรงงาน แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แม้จะอ้างว่าจ้างงานตามมาตรา 64 ก็จะมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน รวมทั้งถูกจ้างเหล่านี้มีสิทธิเรียกร้องสิทธิต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายด้านแรงงาน และฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน โดยเท่าเทียมกับลูกจ้างที่มีสัญชาติไทย

ประเด็นที่ควรพิจารณาคือ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจ้างงานตามมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560



จากการไต่สวนหรือสืบพยานในคดีนี้ เห็นได้ว่า พนักงานตรวจแรงงาน มิได้สอบสวนให้ได้รับความจริงโดยแท้จริง ถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบว่าด้วยการพิจารณาคำร้อง ตามแบบ คร. 7 ว่าการจ้างงานดังกล่าวมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขประการใดบ้าง เป็นไปตามมาตรา 64 กำหนดไว้หรือไม่ จากการสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงาน ได้ความแต่เพียงว่า เป็นการจ้างงานคราวละ 3 เดือน และมีการต่ออายุทุกๆ 3 เดือนเท่านั้น ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ก็ไม่ปรากฏว่าได้ระบุหลักการและเจตนารมณ์ของการจ้างงานตามมาตรา 64 ทั้งมิได้ระบุหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการจ้างงานดังกล่าวไว้ ซึ่งถือเป็นสาระสำคัญที่พนักงานตรวจแรงงานจะต้องสอบสวนและรวบรวมไว้ในสำนวนเพื่อประกอบการพิจารณา วินิจฉัยและออกคำสั่ง

หัวใจสำคัญของการจ้างงานตามมาตรา 64 คือการจ้างงานที่เป็นการชั่วคราว ซึ่งไม่อาจปฏิเสธความจริงได้ว่า เหตุที่มีการจ้างงานชั่วคราว ก็เพราะลักษณะและสภาพของงานนั้นย่อมเป็นงานชั่วคราว หากเป็นงานประจำ แต่กลับมาจ้างงานในลักษณะชั่วคราวซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ก็จะเกิดการจ้างงานคราวละ 3 เดือน และต่ออายุการทำงานคราวละ 3 เดือนไปเรื่อย ๆ ไม่รู้จบ เพราะแท้จริงมิใช่ งานชั่วคราว ซึ่งย่อมมิใช่เจตนารมณ์ของการจ้างงานตามมาตรา 64



อย่างไรก็ตาม ในงานประจำ หรืองานที่เป็นกระบวนการผลิตปกติ ก็อาจมีการจ้างงานตามมาตรา 64 ได้ แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าเป็นการชั่วคราว หรือชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งแล้วก็จะจบสิ้นกันไป มิใช่ในลักษณะที่ต่ออายุการจ้างกันไปโดยไม่รู้จบสิ้น เช่น เป็นช่วงต้องเร่งการผลิตเพื่อส่งมอบให้ทันเวลา เกิดความผิดพลาดในการผลิตจนทำให้สินค้าเสียหาย และจำเป็นต้องจ้างแรงงานเพื่อทำการซ่อมหรือแก้ไข

ความเสียหาย เพื่อจะได้ส่งสินค้าได้ทันเวลา หรือมีคำสั่งซื้อพิเศษเข้ามาเป็นจำนวนมากในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะมากหรือน้อยกว่าระยะเวลา 3 เดือนที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักรแต่ละคราวก็ได้

กรณีเช่นนี้หากงานชั่วคราวนั้นต้องใช้เวลาถึง 6 เดือน หรือจนกว่างานนั้นจะเสร็จ นายจ้างย่อมมีเหตุผลที่จะจ้างงานตามมาตรา 64 ต่อไปได้คราวละ 3 เดือน จนกว่างานนั้นจะเสร็จซึ่งต้องมีจุดจบสิ้นของการจ้างงาน มิใช่จ้างต่อกันไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีวันยุติ แต่กรณีนี้ไม่ปรากฏว่ามีเหตุจำเป็นเร่งด่วน หรือมีความจำเป็นต้องจ้างงานชั่วคราวอย่างไร กรณีจึงชัดเจนว่า นายจ้างนำงานที่เป็นกระบวนการผลิตปกติเป็นงานต่อเนื่องไม่รู้จบ ซึ่งมีใช้งานที่มีลักษณะครั้งคราว ชั่วคราวชั่วคราวหนึ่ง แต่มาอาศัยช่องทางของมาตรา 64 จ้างงานคราวละ 3 เดือนแล้วก็ต่ออายุกันไปเรื่อยๆ ไม่รู้จบสิ้น ย่อมมิใช่เจตนารมณ์ของการจ้างงานตามมาตรา 64

เมื่อมิใช่การจ้างงานตามมาตรา 64 ก็ต้องถือว่าสัญญาจ้างแรงงานกรณีนี้ มิใช่การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เพราะงานมีตลอดไป ต่ออายุกันตลอดไป ย่อมเป็นสัญญาจ้างหรือการจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

เกี่ยวกับประเด็นระยะเวลาตามอายุใบอนุญาตการทำงานกับระยะเวลาในการจ้าง ซึ่งเป็นคนละเรื่องหรือคนละประเด็นกัน

ความต้องการของนายจ้างที่จะจ้างงานตามมาตรา 64 อาจมีระยะเวลายาวกว่า 3 เดือนก็ได้ เพราะกฎหมายมิได้ห้ามมิให้นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาจ้างเกินกว่า 3 เดือน ซึ่งเป็นเรื่องที่นายจ้างกับลูกจ้างต้องตกลงกันให้เกิดผลทางกฎหมายเป็นสัญญาจ้างแรงงานว่าจะมีการจ้างหรือทำงานให้กันจนกว่างานจะเสร็จหรือจนกว่าจะครบเวลาที่กำหนดซึ่งอาจจะยาวนานกว่า 3 เดือน แต่ต้องเป็นชั่วคราวหรือชั่วคราวระยะเวลานานเท่า่นั้น ส่วนนี้ย่อมเป็นระยะเวลาในการจ้างหรือที่ตกลงทำสัญญาจ้าง แต่กฎหมายกำหนดระยะเวลาในการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในราชอาณาจักรได้ไม่เกินคราวละ 3 เดือนเท่านั้น หากงานเดิมยังไม่เสร็จ หรือยังไม่ถึงกำหนดเวลาตามที่ตกลงกัน ก็ต้องดำเนินการขอต่อใบอนุญาตการทำงานตามกฎหมาย ซึ่งเป็นคนละเรื่องกัน

ดูเหมือนว่าในคดีนี้จะมีการปะปนกันระหว่างระยะเวลาในการจ้างกับระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน หรือในทำนองว่ากฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้คราวละไม่เกิน 3 เดือน จำเลยที่ 2 หรือนายจ้างก็ขอจ้างเท่ากับระยะเวลาดังกล่าว หากกฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้ไม่เกิน 1 ปี ก็จะจ้างกัน 1 ปีและต่ออายุการจ้างกันไปเรื่อย ๆ คราวละไม่เกิน 1

ปี โดยไม่มีวันยุติในการจ้าง ซึ่งมีใช้ความมุ่งหมายของกฎหมายและการจ้างงานตามมาตรา 64



คดีนี้แรงงานข้ามชาติได้รับความช่วยเหลือทางคดีจาก**มูลนิธิแม่ป** และต่อมามูลนิธิแม่ปได้ร่วมกับ**มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา** ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร และดำเนินงานในประเด็นสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานข้ามชาติ ได้ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติและองค์กรชุมชนชาวพม่า คือ **อาร์กัน** และ **ยังชีอุล** ร่วมกันดำเนินการทางกฎหมาย**เพื่อเป็นคดีตัวอย่างหรือคดีเชิงนโยบาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในบรรทัดฐาน การตีความ และการบังคับใช้กฎหมาย**

ความคืบหน้าคดีในขณะนี้คือ ภายหลังจากที่แรงงานแพคดีในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน เพราะพนักงานตรวจแรงงาน จ. ตาก วินิจฉัยว่า การจ้างงานตามมาตรา 64 เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา 3 เดือน แต่แรงงานข้ามชาติมาขณะคดีในชั้นศาล

แรงงานภาค 6 โดยศาลได้วินิจฉัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

(1) สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาเอาไว้แน่นอน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงและต้องเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นด้วย

เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างในคดีเริ่มต้นเป็นการจ้างตามมาตรา 64 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีระยะเวลาการจ้าง 3 เดือน แต่ปรากฏว่ามีการต่ออายุสัญญาจ้างคราวละ 3 เดือนต่อมาอีกหลายครั้ง



(2) ข้อสัญญาก็กำหนดให้ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันต่ออายุสัญญาจ้างได้ ระยะเวลาการจ้างจึงไม่แน่นอน

(3) หลังปี 2560 แรงงานข้ามชาติในไลน์การผลิตส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างคราวละ 3 เดือนตามมาตรา 64 แสดงว่านายจ้างใช้ช่องทางการจ้างงานตามมาตรา 64 ให้ทำงานตามปกติของธุรกิจ มีโรงงานชั่วคราวตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว และ

(4) การที่นายจ้างต่อไปอนุญาตทำงานให้คราวละ 3 เดือน ก็เป็นเพียงขั้นตอนการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง หรือต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย (คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 6 คดีหมายเลขดำที่ ร 1185-1188/2563 และคดีหมายเลขแดงที่ ร 349-352/2564)

ที่ศาลแรงงานภาค 6 พิพากษา เพียงค่าจ้างแทนการบอกกล่าวฯ เพียงก่อนเดียว ก็เพราะพนักงานตรวจวินิจฉัยให้จ่ายค่าชดเชยและนายจ้างก็ยอมจ่ายเงินค่าชดเชยแล้ว คดีพิพาทกันเรื่องต้องบอกกล่าวหรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวฯ หรือไม่ เพียงก่อนเดียว

อย่างไรก็ตาม ถือว่าเป็นคำพิพากษาของศาลแรงงานชั้นต้น ที่มีความก้าวหน้าในการตีความเจตนารมณ์ของกฎหมาย ยังไม่ทราบว่าฝ่ายนายจ้าง

จะใช้สิทธิอุทธรณ์คดีหรือไม่ คาดว่าน่าจะอุทธรณ์ เพราะมีผลกระทบต่อธุรกิจที่มีการจ้างงานตามมาตรา 64 อย่างมากในงานกระบวนการผลิต หากกรณีนี้ถึงที่สุดแล้วศาลสูงเห็นพ้องด้วย แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในกระบวนการผลิต หรืองานธุรกิจการค้าที่เป็นงานปกติ ย่อมมิใช่งานครั้งคราวที่จะจ้างกันตามมาตรา 64

**หากมีการจ้างก็ต้องถือว่าเป็นการจ้างแบบ
ไม่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อมีการ เลิกจ้าง หรือไม่**

ต่ออายุสัญญา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย โดยนับรวมระยะเวลาการทำงานทั้งหมด ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย และอาจเข้าข่ายการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อีกด้วย

บทความ 2

สรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.

ศาสตราจารย์ ดร.วรงค์ สุวรรณระดา
คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์วุฒิคุณ นายแพทย์ถาวร สกุกาณิชย์
Centre for Social Health Protection Study
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ม มหิดล

บทความนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงวิชาการเกี่ยวกับการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆต่อไปนี้ (1) การเปิดทางให้เลือกรับเงินบำนาญชราภาพได้ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (2) การเพิ่มทางเลือกเงินบำนาญจ่ายล่วงหน้า (เงินที่จ่ายให้ก่อนรับเงินบำนาญชราภาพ) และ (3) การเพิ่มทางเลือกให้สามารถนำเงินบางส่วนไปเป็นหลักประกันกับสถาบันการเงินที่มีความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมเพื่อใช้ในการดำรงชีพของผู้ประกันตน)



1. การเปิดทางให้เลือกรับเงินบำนาญชราภาพได้ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน

1.1 ส่งผลให้ความมั่นคงทางรายได้ยามชราภาพลดลง เนื่องจากสมาชิกรับเงินเป็นก้อนแล้วต้องบริหารจัดการด้วยตนเองไปจนถึงวันสุดท้ายของชีวิต แม้ว่าสมาชิกจะได้เงินก้อนใหญ่ในปัจจุบันไป แต่ไม่

มีอะไรกันดีได้ว่าเงินนั้นจะเพียงพอไปจนถึงวันสุดท้ายของชีวิต หากมีอายุยืนเกินกว่าที่คาดไว้จะทำให้ขาดหลักประกันที่มั่นคงอย่างต่อเนื่องในช่วงบั้นปลายได้ รวมทั้งความเสี่ยงจากการเลือกเอาเงินไปลงทุนทั้งโดยตัวเองหรือครอบครัวแล้วไม่ประสบผลสำเร็จการมีทางเลือกให้สามารถรับเงินบำนาญชราภาพจึงทำให้น้ำหนักของบำนาญด้านการจัดความยากจนยามชราภาพ การกำจัดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของอายุขัย และการเกลี่ยทรัพยากรระหว่างเวลา (consumption smoothening) หายไปโดยสิ้นเชิง

1.2 การให้รับเงินบำนาญชราภาพยังนำไปสู่การเพิ่มภาระทางการคลังของรัฐบาลในระยะยาว เมื่อผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้ในยามชราภาพจะทำให้เกิดปัญหาทางการเงินและเศรษฐกิจ ซึ่งในที่สุดรัฐบาลต้องจัดหางบประมาณมาช่วยเหลือ

1.3 การเปิดให้มีทางเลือกให้รับเงินบำนาญชราภาพแทนการรับเงินบำนาญชราภาพ เป็นการทำให้ระบบบำนาญไม่แตกต่างจาก “การออม” โดยทั่วไป ถ้าเปิดให้มีทางเลือกนี้ (และหากสมาชิกส่วนใหญ่เลือกทางเลือกนี้) อาจจะสะท้อนให้เห็นถึงวิธีคิดและพฤติกรรม “การมองระยะสั้น” (myopic) ของประชาชน ให้ความสำคัญสถานการณ์ปากท้องของตนเองในระยะสั้น ไม่คำนึงถึงความมั่นคงทางรายได้ยามชราภาพในระยะยาว ซึ่งในทางหลักการหากเป็นเช่นนี้ รัฐบาลควรที่จะเข้ามาคิดแทน/

วางแผนแทนประชาชน โดยการแทรกแซงตลาดจัดให้มีบำนาญเพื่อบังคับให้ประชาชนมีบำนาญเพื่อประกันความมั่นคงทางรายได้ระยะยาว

1.4 การเปิดโอกาสให้รับบำนาญชราภาพได้ด้วย เป็นสิ่งที่ไม่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง กองทุนประกันสังคมควรเป็น Defined Benefits หรือ Defined Contributions อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ควรที่จะเป็นทั้งสองรูปแบบในขณะเดียวกัน การเปิดโอกาสให้รับบำนาญชราภาพอาจจะดูเหมือนช่วยผู้ประกันตนในระยะสั้นได้ แต่จะขาดความมั่นคงทางด้านรายได้ยามชราภาพในระยะยาวซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการออกแบบกองทุนประกันสังคมตั้งแต่เริ่มต้น

2. การเพิ่มทางเลือกให้สามารถนำเงินบางส่วนไปเป็นหลักประกันกับสถาบันการเงินที่มีความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมเพื่อใช้ในการดำรงชีพของผู้ประกันตน ในกรณีที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สาธารณภัย หรือเหตุการณ์อื่นใดฯ

2.1 เป็นแนวทางที่ไม่เป็นธรรมและขัดต่อหลักการ “การประกันสังคม” ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขกันระหว่างสมาชิก ในกรณีปกติโดยการทำงานของกองทุนอย่างที่เป็น เงินในส่วนที่กองทุนเตรียมไว้ช่วยให้สมาชิกเป็นบำนาญชราภาพ สมาชิกที่เสียชีวิตเร็ว (ดึงเงินออกจากกองทุน

น้อยกว่า) จะช่วยสมาชิกที่เสียชีวิตช้า (ดึงเงินออกจากกองทุนมากกว่า) การทำงานในลักษณะนี้ช่วยให้กองทุนประกันสังคมอยู่ได้ ซึ่งถ้าไม่มีการปฏิรูปใดๆ กองทุนเองก็กำลังจะประสบปัญหาในระยะยาวอยู่แล้ว หากมีการอนุญาตให้ สมาชิกที่นำเงินบางส่วนไปเป็นหลักประกันการกู้ยืม หากเสียชีวิตก่อนเวลาอันควร ไม่สามารถใช้คืนเงินกู้ยืมของตนได้ ทำให้สถาบันการเงินสามารถยืมเงินค่าประกันได้ นั่นหมายความว่า หน้าที่การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกที่เสียชีวิตเร็วกับเสียชีวิตช้าก็จะลดบทบาทลงไป รวมทั้งสมาชิกที่ไม่ได้มีส่วนได้จากการกู้ยืม แต่ต้องมารับความเสี่ยงที่อาจต้องเพิ่มเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมที่ต้องมีการระดมเงินกู้ ทำให้การดำเนินการในลักษณะนี้ทำให้ฟังก์ชันการประกันสังคมสูญเสียไปและไม่เป็นธรรม

2.2 เป็นแนวทางที่ขัดต่อการคำนวณทางคณิตศาสตร์ประกันภัยสำหรับการจ่ายเงินบำนาญแบบกำหนดผลประโยชน์บำนาญ (Defined Benefit) ทั้งนี้ การเปิดทางเลือกให้สมาชิกในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติที่รุนแรงหรือเกิดโรคระบาดสามารถนำเงินบางส่วนไปเป็นหลักประกันธุรกิจการเงินจะทำให้ไม่สามารถประมาณการทางคณิตศาสตร์การประกันภัยเพื่อคุณสมบัติของรายได้รายจ่ายของบำนาญชราภาพได้ เนื่องจาก

(1) ไม่สามารถประมาณวงเงินที่เป็นของผู้ประกันแต่ละคนได้ ความไม่แน่นอนนี้เกิดจากรูปแบบกองทุนประกันสังคมเป็นการสมทบเงินจากผู้ประกันตนเข้ากองกลาง (Collective finance) ไม่ได้เป็นบัญชีเฉพาะตัว จะทราบว่ามีสิทธิได้เงินบำนาญเท่าใดนั้นก็ต่อเมื่อถึงอายุเกษียณหรือออกจากการทำงาน สมาชิก มีความไม่แน่นอนของเงินบำนาญที่ จะได้ ตั้งแต่ไม่ได้สัปดาห์ เนื่องจากส่งไม่ครบ หรือถ้าอยู่จนเกษียณต้องคำนวณย้อนหลังตามสูตรบำนาญ (Define Benefit formula: DB) ถึงจะรู้ว่าจะได้บำนาญเท่าใด การคำนวณเงินกู้โดยมีความไม่แน่นอนว่าผู้ประกันตนจะมีเงินในอนาคตที่เป็นสิทธิประโยชน์ชราภาพของตนเองเท่าใด อาจเกิดการคำนวณหนี้เกินวงเงินบำนาญที่จะได้รับ ซึ่งจะเป็นปัญหาทางกฎหมายต่อด้วยว่าเป็นความผิดของใคร ไล่เบี้ยความเสียหายจากใคร

ซึ่งต่างจากรูปแบบการสะสมเงินแบบบัญชีส่วนตัวของกองทุนเงินออมหรือProvident fund ที่เงินที่ส่งจะเก็บเป็นบัญชีส่วนตัวและจ่ายบำนาญบำนาญโดยดูเพียงเงินที่ออมบวกผลตอบแทนการลงทุน (Define contribution: DC)

(2) มีความไม่แน่นอนจากการที่อาจมีหนี้สูญจากการที่กองทุนประกันสังคมเป็นผู้คำนวณแล้ว ถูกยึดเงินค่าประกัน เพราะผู้กู้ไม่ชำระหนี้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

(3) ไม่สามารถคำนวณเงินที่จะใช้ในการลงทุนของกองทุนได้อย่างถูกต้อง เพราะความยากลำบากในการคำนวณความน่าจะเป็นของเงินเข้าเงินออกของกองทุนประกันสังคมได้ และไม่สามารถไล่เบี้ยได้ เพราะประมาณการหนี้สูญไม่ถูก มีโอกาสที่สูตรใหม่ในการคำนวณเงินบำนาญของผู้ประกันตนจะได้เงินบำนาญลดลง เพราะต้องกันเงินไว้สำหรับหนี้สูญ (ซึ่งคาดประมาณได้ยากมาก เพราะหลักการของประกันสังคมเป็นแบบ DB จะเสียชีวิตช้าหรือเร็ว จึงไม่สามารถคาดการณ์เงินบำนาญที่คาดว่าจะได้ตลอดชีวิตของแต่ละคนได้ไม่แน่นอน)

2.3 เป็นนโยบายที่อาจมี Quick win แต่ Long term loss ทั้งในเชิงบริหารจัดการ ทางเศรษฐกิจ และทางการเมือง

(1) ระยะสั้นมีปัญหาการบริหารจัดการของประกันสังคม และอาจนำไปสู่การไร้เสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม เนื่องจากมีโอกาสเกิดปัญหา moral hazard ขึ้น โดยที่สมาชิกที่ต้องการจะกู้ นำเงินดังกล่าวไปค้าประกัน แล้วทำที่สุดเบี้ยหวัดนี้ เงินค้าประกันจากกองทุนประกันสังคมต้องโดนยึดไป มีการฟ้องร้องไล่เบี้ยกันมากมาย และยิ่งหากธนาคารเห็นว่า มีกองทุนประกันสังคมเป็นผู้ค้าประกันที่มีความน่าเชื่อถือ ปลอ่ยกู้โดยไม่พิจารณาจริงจึง เกิดปัญหา principal-agent ตามมาอย่างเลี่ยงไม่ได้

(2) อาจเป็นประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการผูกฟ้องร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญและศาลปกครอง โดยประเด็นที่จำเป็นต้องทำให้กระจ่างคือ รัฐบาลโดยกองทุนประกันสังคมสามารถออกกฎหมายใช้เงินกองทุนประกันสังคมไปค้าประกันหนี้สินของบุคคลได้หรือไม่ โดยประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ เงินในกองทุนนั้นสำหรับกองทุนประกันสังคมแล้วเป็นสินทรัพย์หรือเป็นหนี้สิน เนื่องจากเงินเหล่านั้นเป็นการผูกพันระยะยาวที่จะต้องนำมาจ่ายเป็นเงินบำนาญชราภาพให้กับสมาชิกตามข้อตกลงที่วางไว้

(3) นอกจากจะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินของกองทุน ยังมีผลกระทบทางการเมืองต่อรัฐบาลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แม้ว่าสิทธิประโยชน์ชราภาพตามมาตรา 33 จะมีรูปแบบเป็นกองทุนสำรองแบบไม่เต็มวงเงิน (partial fund) ไม่ต้องคำนวณสมดุลของรายได้รายจ่าย (actuarial balance) เต็มรูปแบบ เปิดโอกาสให้มีการปรับสูตรสิทธิประโยชน์บำนาญชราภาพได้ โดย ผลกระทบทางการเมืองเกิดขึ้นเพราะไม่ใช่สมาชิกทุกคนจะได้ประโยชน์ (better off) จากแนวคิดนี้ แต่สมาชิกส่วนใหญ่จะเสียประโยชน์ (worse off) เพราะคนได้ประโยชน์คือคนใช้เงินบำนาญชราภาพไปค้าประกัน แต่ทุกคนจะเสียประโยชน์เพราะต้องถูกปรับสูตร

คำนวณบำนาญใหม่เพื่อ take care คนกลุ่มส่วนน้อยที่จะไปกู้

3. การเปิดทางเลือกให้สมาชิกในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ สาธารณภัย หรือเหตุการณ์อื่นใดสามารถนำเงินบางส่วนไปเป็นหลักประกันกับสถาบันการเงินที่มีความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมเพื่อใช้ในการดำรงชีพของผู้ประกันตน สามารถใช้แนวทางอื่นที่อาจช่วยเหลือเหมาะสมกว่า เช่น

- มีทางเลือกเชิงนโยบายอื่นที่รัฐบาลสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ประสบปัญหาดังกล่าว เช่น การให้เงินช่วยเหลือ การตั้งกองทุนช่วยเหลือเป็นการเฉพาะกิจ เป็นต้น

- ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมที่เปิดโอกาสให้กองทุนประกันสังคมสามารถลงทุนได้ อาจจะใช้วิธีการปล่อยกู้ให้กับสมาชิกโดยตรงบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เหมาะสม ซึ่งการเปิดโอกาสให้สมาชิกกู้เงินจากกองทุนประกันสังคมได้นั้นจำเป็นต้องศึกษาอย่างรอบคอบ

4. โดยหลักการ การเปิดทางเลือกให้สมาชิกในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ สา

ธารณภัย หรือเหตุการณ์อื่นใดสามารถนำเงินบางส่วนไปเป็นหลักประกันกับสถาบันการเงินที่มีความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมเพื่อใช้ในการดำรงชีพของผู้ประกันตน เป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานวิธีคิดของระบบบำนาญแบบ Defined Contribution เจ้าตัวออมเงินมาในระบบเท่าไร มีผลตอบแทนจากการบริหารเงินออมนั้นเพียงไร สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน หากใช้เงินนั้นเป็นหลักประกันเงินกู้ได้คงจะไม่แปลกอะไร แต่การนำแนวคิดการนำเงินบำนาญแบบ Defined Benefits มาคำนวณประกันเงินกู้ยืมคงจะไม่เหมาะสมตามเหตุผลที่กล่าวไป หรือหากประกันสังคมต้องการที่จะเน้นให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ใหม่แบบนี้ คงจะต้องจำเป็นต้องปรับหลักการของระบบบำนาญไปสู่แนวคิด Notional Defined Contribution หรือ Defined Contributions ซึ่งนั่นแปลว่า ต้องยกเลิกระบบประกันสังคม (Social Insurance) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงนี้มีนัยต่อความจำเป็นในการดำรงอยู่ของกองทุนประกันสังคมด้วย

.....

Version: วรเวชม์-ถาวร ยกร่าง แก้ไข 8 พฤศจิกายน 2564 แก้ไขครั้งที่ 2 2 กุมภาพันธ์ 2565

รายงานพิเศษ 1

ผลกระทบการทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่มั่นคง ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดย วาสนา ลำดี

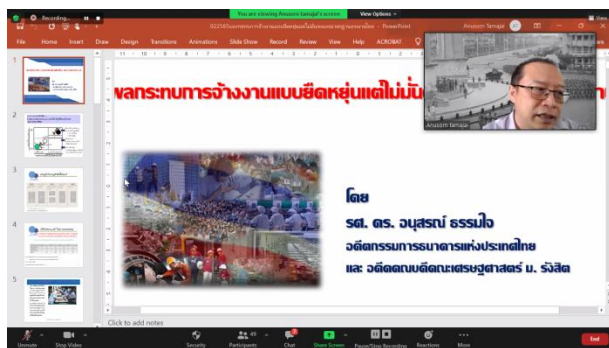
วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2565 มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย ในภารกิจสถาบันแรงงานเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย และฝึกอบรม จัดโครงการศึกษาอบรม เสริมสร้างศักยภาพแกนนำแรงงานแบบออนไลน์ครั้งที่ 3 เรื่อง “ม.11/1 VS AI : ใครอยู่? ใครไป?” ผ่านแอปพลิเคชัน zoom ซึ่งมีการบรรยายวิชาการเรื่อง “ผลกระทบการทำงานแบบยืดหยุ่น แต่ไม่มั่นคง” และการเสวนาเรื่อง “ม.11/1 VS AI ส่องอนาคตการทำงานและคุ้มครองแรงงาน”



อาจารย์สุณี ไชยรส รองประธานมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย กล่าวว่า การจัดการศึกษาครั้งนี้เป็นครั้งที่ 3 ซึ่งเป็นการช่วยลงขันเพื่อห้งบประมาณสมทบกัน การต่อสู้ของขบวนการแรงงานเพื่อการต่อสู้เพื่อสังคมและเพื่อแรงงานทุกกลุ่มด้วย ช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 ทำให้การจัดการศึกษามีการจัดผ่านระบบออนไลน์ทำให้มีการสานกันเข้ามาในการศึกษา และยังมีการหยิบยกเรื่องประเด็นแรงงานขึ้นมาวิเคราะห์ด้วยทฤษฎี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กัน

บรรยายวิชาการและแลกเปลี่ยน หัวข้อ “ผลกระทบการทำงานจากการผลิตในห่วงโซ่อุปทานโลก” โดย รศ.ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ อดีตกรรมการธนาคารแห่งประเทศไทย และอดีตคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต สรุปได้ดังนี้

แนวโน้มเศรษฐกิจโลก เมื่อมีการผลิตน้ำมันลดลงซึ่งทวนกระแสความต้องการน้ำมันของโลกที่เพิ่มขึ้น ด้วยการเดินทางที่เป็นปกติเช่นการใช้รถส่วนตัวบนท้องถนนราคาน้ำมันที่ปรับตัวขึ้นไม่หยุดและเรื่องของสงครามรัสเซียกับยูเครนซึ่งกระทบกับเศรษฐกิจโลกกระทบแน่นอน



หากมองระบบทุนนิยมโลก ซึ่งในความเป็นจริงไกลตอนนี้คือระบบเศรษฐกิจการตลาด และระบบทุนนิยมโลกครอบโลกอยู่ในปัจจุบันที่บีบคั้นทางเศรษฐกิจอยู่ มีคนรายน้อยคนจนทั่วโลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางเศรษฐกิจซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้หากใครเปลี่ยนแปลงได้ก็จะเดินหน้าต่อได้แต่หากไม่ปรับตัวก็จะหายไปจากระบบทุนนิยมโลกนี้ เช่นทางการเงินก็มีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงเป็นระบบใหม่รูปแบบเดิมจะหายไปจากระบบ อย่างระบบรถยนต์ก็เช่นกันมีการปรับตัวตั้งเป้าในการที่จะลดรถยนต์สันดาปภายในแบบเก่าให้หมดไป โดยประเทศไทยรับจ้างผลิตรถยนต์สันดาปภายในที่มีการจ้างงานจำนวนมาก การปรับเปลี่ยนมีผลกระทบต่อการจ้างงานแน่นอน

ทำไมประเทศไทยควรมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ปรับขึ้นเพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจได้ ซึ่งในหลายประเทศมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด เพื่อให้มีการกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศ ซึ่งการมองการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำว่าเป็นผลกระทบต่อการลงทุนก็จะเป็นปัญหาทางการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ ซึ่งทางสหรัฐเองก็มีการรับแรงงานอพยพ มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ไม่ใช่การสูญเสียงาน แต่เป็นการกระตุ้นการจ้างงานและเพิ่มเศรษฐกิจด้วย แต่ประเทศไทยไม่มองเรื่องการจ้างงานเป็นการเพิ่ม Job building แต่การที่มีการเพิ่มขึ้นของ AI หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการฆ่าแรงงาน ควรต้องมองว่าการปรับตัวของแรงงานและการพัฒนาระบบใหม่นี้เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างไรให้คนทำงานน้อยลงแต่รายได้เพิ่มขึ้น โดยคนทำงานกับเทคโนโลยี คนทำงานกับหุ่นยนต์ AI มีการเพิ่มโปรดักส์ขึ้นคนมีรายได้เพิ่มพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ส่วนของระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นเป็นสถานะที่เกิดขึ้นมาหลาย 10 ปีแล้วพื้นฐานคือ องค์กรทุนไม่ต้องการที่จะรับภาระการจ้างงานและสวัสดิการแรงงาน การจ้างงานที่ยืดหยุ่นทำให้การทำงานที่มีความรวดเร็วลดต้นทุนมีความหลากหลายด้วย แล้วการจ้างงานแบบยืดหยุ่นเป็นเอาเปรียบแรงงานหรือไม่ การจ้างงานนั้นมีความเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปมากเดิมอาจเป็นการจ้างงานในงานที่สกปรก งานที่ไม่

ปลอดภัยซึ่งตอนนี้มีการเปลี่ยนไปเมื่อมีการต่อสู้ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและเป็นธรรมขึ้น เกิดระบบ สามแปดและแนวคิดในประเทศคอมมิวนิสต์เองก็เห็น ถึงความไม่สอดคล้องมีการพัฒนามาเรื่อย และมีการ ปรับเรื่องการจ้างงานอย่างไรให้เกิดต้นทุนต่ำได้ผล กำไรมากขึ้น เช่นการปรับตัวด้านเทคโนโลยีให้ สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ อย่างการจ้างงานไม่ จำเป็นต้องจ้างคนในประเทศก็ได้ อย่างเช่น โอเปอเรเตอร์ เป็นต้น

ประเทศไทยก็เป็นประเทศที่รับจ้างผลิตทำให้ มีคู่แข่งในการลงทุนโดยเดิมไทยก็ไปลงทุนที่ประเทศ จีนเพื่อค่าแรงต่ำ แต่เมื่อจีนมีการพัฒนา นโยบายของ ประธานาธิบดี สีจิ้นผิง มีการเพิ่มค่าแรงที่สูงขึ้นทำให้ สังคมจีนเป็นสังคมค่าจ้างสูงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ประชาชน แม้จีนมาที่หลังไทยเดิมรับจ้างผลิตแต่ ตอนนี้อยกระดับตัวเองจนสามารถมีเทคโนโลยีปรับ ทักษะแรงงานให้สูงและผลิตเองแทนการรับจ้างผลิต ได้ ส่วนประเทศไทยยังคงอยู่ที่เดิมคือรับจ้างผลิต และ เมื่อเกิดโควิดทำให้เกิดการจ้างงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่นการทำงานที่ไหนก็ได้และการทำงานทางไกลคือ ส่วนหนึ่งในการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งการจ้างงานแบบ นี้เป็นการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐานคือจ้างเท่าไรก็ได้ แต่ อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศก็มองว่าเป็นการจ้างงานที่ไม่ได้ มาตรฐาน การจ้างงาน Outsource (เอาท์ซอร์ส) โลก

แมน แกร็บ โรบินฮู้ด ซึ่งการที่จะให้เกิดการจ้างงานที่ เป็นธรรมจะต้องมาจากการเรียกร้องไม่ใช่ได้มาโดยไม่ มีการเรียกร้อง ซึ่งการเรียกร้องต้องมีเห็นผลมีข้อมูล ไม่เช่นนั้นการต่อสู้ก็จะดูไม่มีพลัง การจ้างงานแบบ ยืดหยุ่น อย่างงานพาร์ทไทม์ซึ่งคนรุ่นใหม่ทำงานแบบ นี้จำนวนมาก ด้วยอุตสาหกรรมนี้ทำงานแบบ short-term แต่งานนั้นเป็นแบบงานประจำ หรือแบบหลาย คนรับงานวิจัยแบบที่ไม่ชอบสอนเป็นต้น และการที่ นำเอามหาวิทยาลัยออกนอกระบบก็มีการจ้างงานแบบ สัญญาจ้างระยะสั้นหากไม่พอใจก็ไม่ต่อสัญญาอาจารย์ ได้ การจ้างงานแบบสัญญาจ้างในสื่อมวลชนก็เพิ่มขึ้น หรือในเอกชนจำนวนมากก็มีการใช้การจ้างงานแบบนี้ ด้วย หรือหากนำมามาตรฐานการจ้างงาน เช่นเรื่องรายได้ ค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งมีการ ออกมาต่อสู้ของแรงงานทั่วโลกด้วยไม่ใช่เฉพาะใน ประเทศไทย

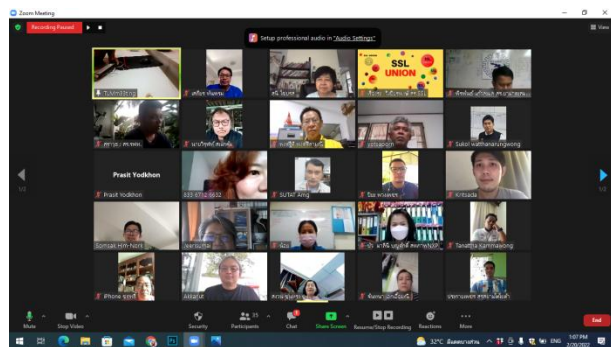
สิ่งที่ปัญหาทำงานในหลายประเทศคือ ประเทศไทย อินเดีย คือการรับงานมาทำที่บ้านที่เป็น

ปัญหาเป็นการรับงานเป็นชิ้นๆ ซึ่งไม่มีการดูแล มาตรฐานการจ้างงานขั้นต่ำ ตอนนี้อย่างงานมีการ กินหัวคิวแรงงานด้วย ต่อไปที่จะเกิดมากขึ้น คือการ ทำงานแบบ Remote Working การจ้างงานข้าม ประเทศเป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน อยู่ที่ไหนก็ทำงานได้ มีการจ้างงานแบบB2Bเป็นการ จ้างงานแบบไม่ประจำ คือจ้างงานแบบไหนก็ได้แต่

รู้จักโลกคนงาน

ต้องเป็นการทำงานที่เป็นธรรมโดยรัฐต้องเข้ามาดูแล
และรัฐส่วนใหญ่ไม่ดูแลแรงงาน จะเข้าข้างนายจ้าง
อย่างประชาชนส่วนใหญ่อีกสนับสนุนทุน

การเสวนา “ม.11/1 ปะทะ AI ส่องอนาคตการ
จ้างงานและคุ้มครองแรงงาน” สรุปได้ดังนี้



ปิยะ พวงเพชร ประธานสหภาพแรงงาน
รถยนต์มิตซูบิชิแห่งประเทศไทย กล่าวถึงการปรับตัว
กระบวนการผลิตนั้นว่า มีมาตั้งแต่หลังวิกฤติเศรษฐกิจ
ปี 2540 และมีการปรับมาตลอด มีการนำโรบอทเข้ามา
ทำงานร่วมกับคนงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ
ของงาน และลดจำนวนแรงงานลงไปราว 20% และยัง
มีการจ้างงานสัญญาการจ้างงานแบบชั่วคราว งาน
Outsource (เอ้าท์ซอร์ส) เป็นต้น เมื่อมาถึงช่วงวิกฤติ
โควิด-19 ทำให้การปรับตัวของนายจ้างเพิ่มขึ้น ทั้งการ
ขอลดสวัสดิการและยืดระยะเวลาในการจ่ายสิทธิ
สวัสดิการออกไป รวมถึงการลดจำนวนคนทำงาน
ประจำลง และการใช้มาตรการทางกฎหมายมาปราม
เพื่อเป็นการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก อย่างการ
ใช้พรบ.ประกันทำให้แรงงานมีความเดือดร้อนไม่

แรงงานปริทัศน์ออนไลน์

สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมได้ และยังมีการให้คนงาน
หยุดงานใช้มาตรา 75 และมีการจ้างงานเอาข้อดเข้ามา
แทน และมีการจ้างงานระยะสั้นเข้ามาทั้ง 3 เดือน และ
11 เดือน เป็นการจ้างงานที่มีระยะเวลาที่ชัดเจน

ระบบราชการเองก็มีการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ด้วยรูปแบบการทำงานแบบสัญญาจ้างอยู่ และการเกิด การจ้างงานแบบนี้เพราะนายทุนต้องการรักษาอัตรา ต้นทุนการทำงานให้คงที่ ซึ่งภาครัฐเองก็ไม่ได้ให้ ความสำคัญในการคุ้มครองการทำงานที่ให้เกิดความ เป็นธรรม ในอุตสาหกรรมยานยนต์เองก็มีการจ้างงาน ระยะสั้น และการรับฝึกงานนักศึกษาที่มีการให้ ปฏิบัติงานในรูปแบบลักษณะเดียวกับการจ้างงาน ประจำอยู่กระบวนการผลิตจำนวนมาก โดยสภา องค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์ฯเองได้มีการยื่น หนังสือต่อภาครัฐเพื่อให้เข้ามาดูแลว่าเข้าข่ายการจ้าง งานที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่

การทำงานในกิจการยานยนต์ที่เป็น
ลูกจ้างประจำมีตัวเลขไม่ถึงแสนคนที่ว่ามีการจ้างงาน
สูงปัจจุบันนั้นส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานเหมาช่วงเหมา
ค่าแรง และนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับ
การดูแลด้านสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ซึ่ง
ขบวนการแรงงานต้องช่วยกันขับเคลื่อนผลักดัน
ภาครัฐให้แก้ปัญหาเรื่องนี้ด้วย

ดร.พงศ์ฐิติ พงศ์ศิลาณีย์ รองเลขาธิการ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) กล่าวว่า การจ้างงานที่มีการเปลี่ยนไป และรูปแบบการจ้างงานแบบเสรีนิยม เช่นการจ้างงานประจำที่มีการลดลง ไม่ใช่เพราะงานที่ทำน้อยลงหรือความต้องการแรงงานลดลงมีการจ้างงานแบบชั่วคราวมากขึ้น มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาเสริมศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น อีกปัจจัยคือความต้องการงานที่ลดลงของผู้ใช้บริการที่มีความต้องการที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัยด้วย

ซึ่งรูปแบบการจ้างงานก็มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้น การจ้างงานก็มีการปรับตัวจ้างแรงงาน Outsource เข้ามาทำงานแทนตอบสนองความต้องการของงานที่เป็นช่วงๆตามสัญญางาน ลักษณะไม่ประจำ แบบช่วงไหนที่ต้องการแรงงานมากก็ Outsource เข้ามาทำแทนรวดเร็วกว่า ขณะนี้รูปแบบการจ้างงานรัฐวิสาหกิจมีการปรับตัวภายในอย่างมาก การที่เอกชนจะตอบสนองการทำงาน ทันสถานการณ์ความต้องการรวดเร็วทันสถานการณ์ความต้องการของผู้ใช้บริการ ทำให้เกิดการปรับตัวของรัฐวิสาหกิจเนื่องจากการจ้างงานภายในรัฐวิสาหกิจมีพนักงานจำนวนมาก มีการใช้งบประมาณการจ้างงานมากแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้มีการใช้ระบบการจ้างงานแบบ Outsource เข้ามาเป็นต้น

ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก็มองว่า การจ้างงานแบบ Outsource นั้น ยังไม่ใช้การจ้างงานแบบเลือกปฏิบัติ ด้วยการเลือกปฏิบัติต่อการจ้างงานนั้นเป็นเรื่องสีผิว เชื้อชาติ ศาสนา

การจะใช้ประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจในการทำงานด้านการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเภทกิจการเดียวกันได้อย่างไรนั้น ด้วยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543มีการแยกทำให้แรงงานเอกชนกับรัฐวิสาหกิจไม่สามารถรวมตัวกันแบบแรงงานอุตสาหกรรมเดียวกันได้ และการที่รัฐวิสาหกิจถูกแยกออกจากเอกชนมานานจึงทำให้ไม่สนใจแรงงานในภาคเอกชน และการมองว่าแรงงานรัฐวิสาหกิจเองก็มีสวัสดิการและสภาพการจ้างที่ดีกว่าจึงไม่ใส่ใจแรงงานในภาคเอกชนเลย นี่ก็เป็นอีกประเด็น ส่วนเรื่องการช่วยกันให้ความรู้หรือจัดตั้งสหภาพแรงงานเอกชนทางสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในส่วนขนส่งได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้กับบริษัทลูกเพื่อให้มีการต่อรองร่วมกัน

ในส่วนของไรเดอร์ก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นในต่างประเทศมีการทำงานร่วมกัน แต่ประเทศไทยกฎหมายไม่เอื้อในการให้รัฐวิสาหกิจเข้าไปร่วมหรือจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเดียวกัน ตอนนี้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสนามบิน โดยตอนนี้มีการเปิดรับสมัครสมาชิกในแรงงานสนามบิน และมี

การรวมตัวกันจำนวนมาก มีการจัดตั้งแรงงานในประเภทกิจการประมงด้วย

โลกเปลี่ยนไว่มากในการพัฒนา ซึ่งขบวนการแรงงานต้องมีการเรียกร้องเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทุกกลุ่ม และมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เพิ่มทักษะงานในการที่จะเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการจ้างงานในอนาคตด้วย ซึ่งคงมีการใช้ระบบดิจิทัลมากขึ้น

ชอุทธิ์ มีสิทธิ์ ทนายความนักสิทธิแรงงาน กล่าวว่า รูปแบบการจ้างงานที่อยู่ในประเทศไทยเป็นการจ้างงานแบบนายจ้างกับลูกจ้าง หากใครไม่อยู่ภายใต้ลักษณะนี้ก็ถือว่าไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้าง จึงมีการจ้างงานหลายรูปแบบ อย่างที่ว่าเป็นรูปแบบการจ้างทำของ อย่างเกษตรพันธสัญญา เป็นต้น

หลังวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้งก็เกิดการจ้างงานในรูปแบบจ้างทำของเพิ่มมากขึ้นและมีการเคลื่อนไหวของภาคประชาชนจำนวนมากในการที่ต้องการให้เกิดการคุ้มครอง รูปแบบการจ้างงานมีการปรับตัวอย่างมากอย่างกรณีไรเดอร์ก็เป็นรูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่น การจ้างงานแบบเหมาค่าแรงเป็นรูปแบบสัมพันธ์อีกรูปแบบหนึ่งของการจ้างทำของ เป็นการนำลูกจ้างของบริษัทรับเหมาค่าแรงมาทำงานในบริษัทที่จ้างทำของ มาทำงานในกระบวนการผลิตของตนเอง ซึ่งก็มีเงื่อนไขการจัดหางาน และบริษัทเหมา

ค่าแรงก็มาใช้รูปแบบการเป็นนายจ้างลูกจ้าง และกฎหมายแรงงานมาเขียนเสริมเพื่อรับรองให้มีการจ้างงานแบบนี้อีกหลังสถานการณ์ต้มยำกุ้ง และยังมีแนวความคิดให้การเคลื่อนไหวสองแบบ คือ เคลื่อนไหวให้ยกเลิกไม่มีให้มีการจ้างงานแบบนี้ และอีกรูปแบบคือเห็นว่ายกเลิกไม่ได้แต่อยากให้มีการจ้างงานให้เป็นธรรมมีการดูแล เพราะว่ารูปแบบการจ้างงานแบบนี้มีทั่วโลก ทำให้เราได้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 11/1 เกิดขึ้นมาซึ่งไม่พอ ได้เห็นการคุ้มครองแบบนายจ้างสองคน เช่น มีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง หากเลิกจ้างก็มีการจ่ายค่าชดเชยจากนายจ้างอีกคนหนึ่งจึงทำให้เกิดปัญหาอยู่ หรือการจ้างงานสวัสดิการ ต้องมีความเท่าเทียมกัน จากกฎหมายแบบนี้จึงเป็นว่าใครมีกำลังมากก็ต่อรองได้มากใครมีน้อยก็ได้น้อย การจ้างงานแบบเหมาช่วงก็มีการจ้างรับเหมาช่วงกันเป็นทอดๆไป และต้องมีการรับผิดชอบกันเป็นช่วงๆ ซึ่งกฎหมายก็ให้ร่วมรับผิดชอบแต่ไม่ได้ให้เป็นนายจ้าง

ปัญหาที่เป็นอยู่ตอนนี้ ที่รับหลักการไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 11/1 คือ ความเท่าเทียมกันในการดูแลยังไม่มีมีการปฏิบัติเท่าไร ในส่วนของธุรกิจที่จัดหาแรงงานที่เข้าไปทำในธุรกิจต้องมีมาตรฐานแค่ไหนไม่ใช่ใครก็ได้ ซึ่งตอนนี้มีนายจ้างเปิดรับสมัครงานผ่านคอมพิวเตอร์ ระบบออนไลน์ใครก็ได้กฎหมายไม่มีมาตรฐานพอในการดูแล และการจ้างงานเหมาค่าแรงมีเท่าไรที่ไหนบ้างไม่มีข้อมูลเลย

และไม่มีระบบบริหารจัดการในส่วนนี้เรื่องสภาพการจ้างหรือมาตรฐานเลย ทำให้กฎหมายเขียนไว้เป็นหลักแต่ไม่มีหลักฐานการบังคับใช้เลย

เมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้แต่ก็อยู่ที่แรงงานในการมีอำนาจในการต่อรองให้มีผล จริงเรามีกฎหมายแรงงานตั้งแต่ปี 2541 ในการดูแลแรงงานในการที่นายจ้างมีการปรับปรุงเทคโนโลยีต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว แต่ว่า กฎหมายที่ปรับแก้ทำให้นายจ้างทำได้มากขึ้นในการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้อย่างชอบธรรมมากขึ้น หากใช้มาตรา 121 ในการเลิกจ้างว่ากรณีนี้เป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม การจ้างงานแบบยืดหยุ่นเป็นวาทกรรม จ้างได้แต่ต้องมีมาตรฐานที่เป็นธรรม ม.11/1 เป็นการทำลายสภาพแรงงาน เป็นการจ้างงานที่ไม่เท่าเทียมและไม่เป็นธรรมแน่ การจ้างงานต้องมีมาตรฐานและเป็นธรรม ซึ่งต้องเคลื่อนไหวทางสังคมด้วย การจะให้แรงงานรับเหมาค่าแรงมาต่อสู้อย่างไม่ได้ และมีการกล่าวถึงเรื่องการเรียกร้องไม่ครอบคลุมแรงงานเหมาค่าแรง แต่จริงศาลเคยตัดสินแล้วว่าครอบคลุมลูกจ้างเหมาค่าแรงด้วย กรณีมาตรา 11/1 ไม่ได้มีผลแค่การจ้างงานในแรงงานเอกชน แต่ว่าครอบคลุมการจ้างงานในระบบรัฐวิสาหกิจด้วย

อรรถกัญญ์ วันทนะสมบัติ ศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย งานวิจัยที่ทำอยู่คือการสำรวจสภาพการทำงานของกลุ่มไรเดอร์ และเรื่อง

การค้าปลีก หลังมีธุรกิจการค้าแบบออนไลน์เข้ามาในภาคผลิตแบบเทคโนโลยีดิจิทัล มีทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เริ่มจากต้นน้ำ คือฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรือฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ มี WiFi Module โดยเฉพาะที่เป็นโปรแกรมเมอร์ ซึ่งอาจกระทบน้อยในวิกฤตินี้ การผลิตยอดซื้อและยอดขายไม่ได้ลดลงรูปแบบการจ้างงานมีการปรับตัวรวดเร็วและมีการเติบโตกันเรื่องเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนไป ซึ่งมีคนกลุ่มหนึ่งกล่าวว่า เป็นการนำมาซึ่งโอกาสมากกว่า เมื่อโลกที่เปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้นก็มีการนำเทคโนโลยีใช้มากขึ้นเกือบทุกชิ้นส่วนแล้ว และเมื่อเทคโนโลยีเป็นฐานเข้ามาทดแทนในการจ้างงาน ซึ่งมีการกล่าวถึงมีการปรับสเกลแรงงานใหม่ มีการพัฒนาทักษะซึ่งคิดว่ายากมากที่จะมีการปรับตัวให้เกิดการสมดุลขึ้น

การจ้างงานแบบใหม่ที่เกิดขึ้นมาและแรงงานถูกมองว่าเป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งเดิมมีอยู่แล้วแต่ตอนนี้ถูกทำให้มีแรงงานนอกระบบมากขึ้น ปัจจุบันที่มีการจ้างงานแบบเดิมก็เริ่มมีการสร้างอาชีพที่หนึ่งอาชีพที่สองและสามมารองรับ ซึ่งเป็นการทำงานเพิ่มมากขึ้นของแรงงาน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นในการปรับอาชีพโดยคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่ใช้เทคโนโลยีได้ดีจึงไม่สนใจเรื่องสวัสดิการทางสังคมมากนัก เพราะคิดว่าตนมีทางเลือกทางอาชีพสร้างรายได้ได้มากขึ้น แต่คนที่เริ่มสูงวัยก็จะสนใจมากในเรื่องสวัสดิการสังคมโดยเมื่อเริ่มป่วยหรือมีผล

กระทบกับตนเองจึงต้องการมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่นการเข้าสู่กฎหมายประกันสังคมมาตรา 40 ซึ่งก็ไม่ได้สนองตอบความต้องการของแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้ โดยเฉพาะแรงงานวัยรุ่นมองว่าสวัสดิการที่ได้ไม่ได้เอื้อที่จะเข้าสู่ระบบ และยังไม่ใช้ความสนใจด้วย

การต่อสู้ตอนนี้ในกลุ่มของไรเดอร์จำนวนมากที่ออกมาบอกถึงความเติบโตของธุรกิจแบบนี้มากขึ้น ซึ่งตอนนี้ก็มีกลุ่มธุรกิจใหญ่ๆเริ่มเข้าสู่ตลาดนี้และตลาดที่มีการแข่งขันสูงเขามองว่าเป็นโอกาสของงานและผู้บริโภค แต่ว่า ไม่ได้เป็นอย่างนั้น ภายใต้อุตสาหกรรมที่แข่งขันสูงขึ้นมีการควบคุมเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนซึ่งในต่างประเทศเริ่มมีการรวมตัวกันเพื่อต่อรองเรื่องค่าตอบแทน และรัฐหรือขบวนการแรงงานในประเทศไทยก็ไม่ได้เข้าไปดูแลแรงงานกลุ่มนี้ ขบวนการแรงงานไม่ได้เข้าไปเรียกร้องในรูปแบบจริงๆ ซึ่ง

ตอนนี้การเข้าไปของแรงงานการต่อสู้ที่ดูจะเข้มข้นก็เริ่มมีการแทรกแซงจากรัฐเข้ามาควบคุมด้วย

การทำงานรูปแบบการทำงานด้วยกันเป็นเพื่อนกันและยังเป็นคู่แข่งกันเองด้วยการกดรับงานและข้อเรียกร้องของแรงงานไรเดอร์ก็ยังไม่เป็นเป้าประสงค์ร่วมกัน ซึ่งการจ้างงานแบบนี้ในอนาคตก็จะมีการเพิ่มมากขึ้น ด้วยแรงงานในระบบวันนี้ก็ออกมาเข้าสู่แรงงานนอกระบบกลุ่มนี้จำนวนมากขึ้นด้วย

จากแรงงานที่มีระบบดูแลมีมาตรฐาน และสวัสดิการมาเป็นแรงงานที่ไม่มีระบบในการดูแลซึ่งอาจเป็นบทบาทหน้าที่ของขบวนการแรงงานในการที่จะมีการออกมาเรียกร้องต่อรองมาตรฐานการจ้างงานในกลุ่มนี้ด้วย

รายงานพิเศษ 2

ตำรวจที่ผู้หญิงและคนชายขอบต้องการ

โดย วาสนา ลำดี

เมื่อวันพุธที่ 4 มีนาคม 2565 การเสวนาในโอกาสวันสตรีสากล 2565 “ตำรวจที่ผู้หญิงและคนชายขอบต้องการ” ณ โรงแรมพูลแมน ชอยรังกาน้ำกอม.และทางออนไลน์ จัดโดย มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ร่วมกับเครือข่ายผู้หญิง



เป้าหมายการจัดเสวนาครั้งนี้ก็เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ข้อ 5 เรียกร้องให้มีความเสมอภาคทางเพศ โดยมีเป้าหมายย่อยที่สำคัญคือต้องขจัดความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและเด็กหญิง และ SDG ข้อ 16 เรียกร้องให้มีความยุติธรรม

โดยการสร้างกระบวนการยุติธรรมที่ทุกคนเข้าถึงได้มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ ในการที่จะบรรลุ SDGs ทั้งสองประการได้ องค์การตำรวจเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญมาก แต่ต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบและวัฒนธรรมบางประการ กล่าวคือ การปรับองค์ประกอบของกำลังคนให้มาจากหลากหลายกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีผู้หญิงเป็นตัวแทนอยู่ในโครงสร้างองค์กรทุกระดับ เพราะนี่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่จะตอบสนองต่อความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยที่หลากหลายของประชาชนกลุ่มชายขอบทุกกลุ่ม อันรวมถึง ผู้หญิง เด็ก ผู้มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มชาติพันธุ์ แรงงานข้ามชาติ และชนกลุ่มน้อยทางศาสนา ในประเทศไทย ยังมีผู้หญิงในองค์กรตำรวจน้อยมาก โดยเฉพาะในภารกิจสำคัญขององค์กรคืองานสอบสวน ซึ่งปัจจุบัน มีพนักงานสอบสวนทั้งหมดประมาณ 12,000 คน แต่มีพนักงานสอบสวน

หญิงเพียง 700 คน หรือ ร้อยละ 5.8 ในขณะที่มีสถานีดำรงทั่วประเทศกว่า 1,400 แห่ง นั่นหมายความว่าสถานีดำรงเกินครึ่งที่ไม่มีพนักงานสอบสวนหญิงอยู่ประจำ

ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุความรุนแรงทางเพศผู้เสียหายจำนวนมากจึงไม่กล้าแจ้งความเพื่อนำคดีเข้าสู่

กระบวนการยุติธรรม ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ สถิติความรุนแรงทางเพศที่ยังคงสูงมาก และความรุนแรงทางเพศเหล่านี้คืออุปสรรคสำคัญที่ขวางกั้นความเสมอภาคทางเพศในทุกมิติทั้งด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจในช่วงสองสามปี ที่ผ่านมา

เวสนา โรดิช มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) กล่าวว่า การเสวนาวันนี้เป็นเรื่อง ดำรงที่ผู้หญิงและคนชายขอบต้องการ มูลนิธิมีความสนใจ และทำงานเรื่องความเท่าเทียมและความเสมอภาคมาช้านานแล้ว เรื่องความรุนแรงทางเพศ การคุกคามการล่วงละเมิดทางเพศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั่วโลก ประเด็นนี้หลายองค์กรที่ทำงานด้านผู้หญิงได้ร่วมกันขับเคลื่อนรณรงค์ร่วมกัน มีการจัดทำข้อมูลเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจตระหนักรู้ถึงสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการประชุมครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและมีผู้หญิงเกิดขึ้นในอาชีพดำรงมากขึ้นและมีงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้หญิงด้วย

เพศสภาพในงานดำรง-ทำไมต้องมีและจะเพิ่มได้อย่างไร?



ปนัดดา วงศ์ผู้ดี นักแสดง/พิธีกรกล่าวว่า จากการเข้าไปช่วยเหลือกรณีสมุทราคารกรณีพ่อแพ้ว ข่มขืนลูกสาวสองคน ซึ่งคนข้างห้องที่เด็กไปขออาศัยหลบพ่อได้มาขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิ การที่คนข้างบ้านมาขอความช่วยเหลือจากเราเพราะคิดว่า หากดำรงจับพ่อแล้วเด็กจะอยู่อย่างไร และเมื่อเราพาไปแจ้งความ แต่ดำรงบอกคนข้างบ้านว่าไม่ควรบอกเรา เพราะจะเป็นข่าวซึ่งวันที่ไปแจ้งความมีนักข่าวมาจำนวนมากไปรอ ซึ่งเข้าใจว่าเมื่อเป็นข่าวแล้วเรื่องคดีจะได้รับการแก้ไขเร็วมาก

กรณีที่สองที่เขาถือ เด็กถูกข่มขืนมา 10 ปี จากเจ้าของร้านของชำซึ่งถือเป็นคนมีอิทธิพลในพื้นที่ และยังมีการล่วงละเมิดเด็กชายอีก 3 คน ดำรงไม่รับแจ้งความ และเมื่อเราพาไปแจ้งความดำรงบอกว่าไหนหลักฐาน ซึ่งเด็กต้องจำยอมให้ถูกล่วงละเมิดอีกครั้งเพื่อให้เพื่อนเก็บหลักฐานแจ้งความดำเนินคดี จังหวัด

ต่อมาเหตุเกิดที่จังหวัดสระบุรี เป็นกรณีพ่อเลี้ยงข่มขืนลูกเลี้ยง ซึ่งแม้อ้างว่าหากแจ้งความลูกอีกคนใครจะเลี้ยงลูกอีกคนที่เกิดกับสามีคนใหม่นี้

อีกกรณีเกิดที่หาดใหญ่ การเดินทางลำบากมากเพราะยังมีโรคระบาดโควิด-19 ทำให้ลำบากเพิ่มอีก และสิ่งที่ต้องหาหลักฐานเพื่อแจ้งความซึ่งเป็นปัญหามาก กรณีสมุทรสาครก็เป็นประเด็นที่น้ำสาวพาหนีจากพ่อ แม่ และลูกแจ้งความว่าน้ำสาวลักพาตัว และตำรวจเองก็มีการดำเนินคดีกับน้ำสาวให้เดินทางกลับไปในท้องที่เพื่อดำเนินคดีด้วย ซึ่งจริงแล้วอยากให้ตำรวจเข้าใจด้วยว่าท้องที่ที่เกิดเหตุเป็นถิ่นของผู้ที่กระทำต่อเด็กการกลับไปที่นั้นอาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยได้ ทำไมตำรวจจึงไม่ดำเนินคดีนอกพื้นที่ และทำไมแต่ละเคส ผู้ที่ถูกกระทำหรือผู้แจ้งความต้องเป็นผู้หาหลักฐานเอง อาจเป็นเพราะพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เป็นผู้ชายใช่ไหม หากเป็นตำรวจผู้หญิงในการสอบสวนจะทำให้ผู้หญิงที่เป็นผู้ถูกกระทำสามารถที่จะบอกได้ว่าเจ็บตรงไหน ซึ่งหากเป็นหมอสอบถามคนไข้จะกล้าพูดด้วยว่าเป็นอย่างไร ซึ่งตำรวจจะพูดเหมือนกันหมด

ตำรวจหญิงมีความมั่นใจมากกว่าในการที่จะสอบสวนกรณีดังกล่าว ซึ่งจริงๆ ก็เข้าใจว่าตำรวจมีงานมากและทุกเรื่องก็ตำรวจมีทั้งขโมย เมายา ปล้น สาระพัดเรื่องเข้ามา แต่เมื่อมีกรณีผู้หญิงถูกข่มขืนมาแจ้งความจึงอาจพบเจอกับทำที่น้ำเสียงที่อาจดู

หงุดหงิดลำคาญใจ ซึ่งในความต้องการของผู้ที่ได้รับผลกระทบก็ต้องการให้ตำรวจที่มีความเห็นอกเห็นใจ โดยมีทักษะเฉพาะด้าน ด้วยผู้เสียหายอาจต้องมีการตรวจร่างกาย ต้องเป็นแบบวันสต็อปเซอร์วิสได้



ทิชา ณ นคร ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนบ้านกาญจนาภิเษก กล่าวว่า เราขอรับใช้ใหม่ว่าตำรวจผู้หญิงทำงานได้เทียบเท่ากับผู้ชาย และเมื่อปี 2552 มีการรับนักเรียนผู้หญิงเป็นนายร้อยตำรวจ และปี 2562 มีการยกเลิกไป ครบ 10 ปีไม่รับผู้หญิงเป็นนายร้อยตำรวจการที่ไม่มี คือความล่าช้า และการที่มีแล้วทำให้ไม่มี นั่นคือการหักหลังประชาชนซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องตอบ และผู้หญิงต้องการตำรวจแบบไหน ผู้หญิงต้องการตำรวจมืออาชีพซึ่งเกิดขึ้นลอยๆ ไม่ได้ ต้องมาจากเบ้าหลอมที่ดี โรงเรียนตำรวจยังไม่ใช้เบ้าหลอมที่ดีพอ เพราะเป็นโรงเรียนอำนาจนิยม นอกจากโครงสร้างอำนาจนิยมแล้วยังมีแนวคิดที่ล้าหลัง

โครงสร้างในประเทศนี้ยังมีเพียงสองเพศ ซึ่งมีความล้าหลังและเป็นความอับของประเทศไทย และอาชีพต่างๆ ซึ่งเมื่อหลายปีก่อนบ้านกาญจนาพิเศษได้รับนักเรียนนายร้อยมาและสิ่งที่เราทำกิจกรรมเป็นปกติ และพบว่านักเรียนตำรวจไม่เคยดูหนังกรณีเชอริแอนเลยทั้งที่นี้เป็นกรณีอับของกรมตำรวจเป็นความผิดพลาดของตำรวจ เมื่อโรงเรียนตำรวจเป็นบ้านหลอมที่ไม่ดี และควรเป็นบ้านหลอมที่ดี มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาตำรวจที่มีคุณภาพ ระบบไม่ดีไม่เปิดกว้างพอให้คนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้

มีกรณีหนึ่งที่เด็กถูกละเมิดทางเพศเกิดขึ้นอยู่กับเด็ก แต่ผู้ที่ละเมิดเป็นผู้มีอำนาจและยังมีตำรวจที่เป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งเป็นอำนาจนิยมเสียด้วยการสอบการหาวัตถุพยานในศาลด้วย เด็กตัวเล็กๆที่ไม่ได้มีอำนาจแต่ต้องพบกับคนที่มีความอำนาจ อย่างน้องที่มุกดาหาร เด็ก 3 คนที่ถูกละเมิดทางเพศจากครู และเพื่อนอีก เราพาเขาเข้าสู่กระบวนการเอ็มพาวเวอร์ ทำให้เขามีพลังในการที่จะลุกขึ้นมาสู้ และเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอย่างมั่นใจกล้าที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมเอาคนร้ายตัวจริงมาลงโทษ

คำถาม หากมีเงิน 4 พันล้านจะเลือกไปฝากใครระหว่างวัดสังฆบาล์ของคณิศ กับธนาคาร หากคิดได้ นั่นแหละเราก็จะมีการปฏิรูปตำรวจได้อย่างแท้จริง



อัญญา หีมมิหน๊ะ กลุ่มด้วยใจ (องค์กรประชาสังคมชายแดนใต้) กล่าวว่า ปัญหาคนชายขอบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากเป็นผู้หญิงแล้วยังเป็นมลายูและมีความเป็นมุสลิมอีกด้วย หากตกเป็นเหยื่อของการถูกละเมิดทางเพศ จะมีคนในชุมชนและครอบครัวของศาสนาเข้ามาตัดสิน ทำให้เขาเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และมีความสำคัญในความเชื่อทางศาสนาและกลไกสังคมชุมชนทำให้เข้าไม่ถึงความยุติธรรม และมีกลไกทางสังคมที่ไม่มีผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมเลย ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำทางศาสนา มีการใช้อำนาจทางวัฒนธรรม ศาสนามาจัดการใช้แนวการตัดสินและโรงพักไม่ได้ใช้กระบวนการมีการตรวจสอบ การจับกุมใช้กลไกภายใต้กฎหมายพิเศษ ใช้กลไกการไต่สวนคดี ซึ่งเข้าสู่ความเป็นธรรมไม่ได้

ผู้หญิงถูกดำเนินการภายใต้กฎหมายพิเศษทำให้กลไกนี้ไม่มีผู้หญิงเข้ามาได้เลย และผู้หญิงที่ไม่สามารถให้เปิดเผยแม้แต่เส้นผมให้ชายที่ไม่ใช่พ่อคู่ได้เลย และการที่ผู้หญิงมลายูไม่สามารถสื่อสารภาษาได้

และบางที่ใช้กลไกทหารผู้หญิงมาควบคุมผู้หญิงเข้าค่ายทหาร

ผู้หญิงชายแดนใต้ถูกกดทับเข้าไม่ถึงกระบวนการยุติธรรม และกระบวนการกลไกต่างต่างๆทางนโยบายไม่มีผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วม และไม่มีผู้หญิงที่เป็นผู้เสียหายในกระบวนการต่างๆเข้าไปมีส่วนร่วม และทำให้ผู้หญิงถูกลดค่าด้อยค่า แม้แต่ทหารหญิงก็ถูกกระทำให้เห็นภาพที่อ่อนโยนดูแลแต่ในความจริงคือผู้ชายที่อยู่ข้างหลัง และยังมีความต้องการของผู้หญิงที่ต้องการอาหารอาชีพเย็บผ้า ผู้ชายต้องการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งต่างกัน แต่ว่ากระบวนการรับฟังการมีส่วนร่วมแบบนี้ไม่มีและเป็นการใช้ความเมตตาเข้ามาใช้ทำให้มุมมองการแก้ปัญหาชายแดนภาคใต้ไม่ได้รับการดูแล

“เราจะส่งเสริมเรื่องนี้ในระดับนโยบายอย่างไรดี?”



ส.ส.อาดิลัน อาลีอิสเฮาะ พรรคพลังประชารัฐ กล่าวว่า จะมีการเพิ่มอัตรากำลังตำรวจหญิงเพิ่มขึ้นแต่

ตอนนี้มีการระบาดโควิด-19 และภายในมีการเปิดเพื่อรับการอบรม 400 คนนั้นผู้หญิงเข้ามาในอัตรากำลังส่วนหนึ่งจำนวน 28 คน กรณีโรงพักที่เรียกว่าเป็นโรงพักประชาชนในส่วนนโยบายนั้นมีการเสนอมาหลาย 10 ปีแล้ว และต้องการที่มีการแก้ไขปัญหา ซึ่งวันนี้ยังเป็นปัญหาย่อยยากให้กลุ่มผู้หญิงยื่นหนังสือต่อกรรมการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อนำเสนอเชิงนโยบายให้กรรมการการะมีการเสนอแก้กฎหมายต่อสภาฯ เป็นการใช้สภานิติบัญญัติในการแก้ไขปัญหา ในอดีตไม่เคยใช้ช่องทางสภาผู้แทนราษฎรด้วยเป็นนักกฎหมายก็จะใช้ช่องทางกฎหมาย แต่เมื่อมาเป็นส.ส.ก็เห็นว่าช่องทางนี้ก็เป็นอีกช่องทางในการที่จะเสนอเพื่อการแก้ไขกฎหมาย สามารถเสนอข้อมูลต่อกรรมการการะเพื่อแก้ไขนโยบาย ขอให้กลุ่มมาขึ้นข้อเสนอกับทางกรรมการการะเพื่อแก้ไขปัญหา

พ.ต.อ.ฉัตรแก้ว วรรณจิวิ ประธานชมรมพนักงานสอบสวนหญิง กล่าวว่า ปัญหาที่ทำให้เกิดพนักงานสอบสวนหญิงแล้ว แต่ก็ยังไม่มีความคืบหน้าไปอีกหรือ แต่ก็มีความคืบหน้าไปบ้างแล้ว แต่ว่าผู้หญิงต้องสอบปากคำ และต้องเอ็มเพาเวอร์ สอบสวนหาหลักฐาน กระบวนการที่จะเร่งรัดบางทีก็ไม่ได้ จากประสบการณ์เรื่องล่วงละเมิดทางเพศ แล้วทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติมองว่าใครก็ทำได้นั้นไม่จริง หากว่ามีมุมมองแบบนี้ก็น่าจะแก้ปัญหาไม่ได้ จะมาอ้างถึงการดำเนินคดีมากมายอย่างลวกซังวิ่งปล้น คดี

เหล่านี้นั้นเรื่องเล็กกว่าเรื่องการล่องละเมิดทางเพศ ซึ่งการสอบสวนนั้นสอบที่ไหนก็ได้หากเขาไม่ต้องการขึ้นโรงพักหากไม่สบายใจ

ด้วยเป็นเรื่องภาพลักษณ์การแต่งกาย รูปแบบที่ทำให้ตำรวจต้องดูเข้มแข็ง งานสอบสวนแบบนี้ไม่ใช่ตำรวจคนไหนก็ทำได้ และรูปแบบการสอบสวนรับแจ้งความทำที่ไหนก็ได้ต่างประเทศเขาเปลี่ยนกันแล้ว และพนักงานสอบสวนหญิงที่ถูกหล่อหลอมมาชุดหนึ่งที่เขาสามารถทำได้ การเพิ่มพนักงานสอบสวนหญิงเป็นเรื่องดี แต่ว่าการมีใจในการทำงานตรงนี้ด้วยคือต้องมีคุณภาพ การรับตำรวจหญิงนั้นต้องให้อยู่ได้ทุกที่ไม่ใช่แค่เสิร์ฟกาแฟนั่งหน้าห้องอย่างเดียว แต่ผู้หญิงสามารถทำงานอะไรก็ได้ถ้าออกไปทำงานจราจร ทำงานไล่จับผู้ร้ายก็ได้ ต้องมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ใหม่ให้กับตำรวจหญิงการสอบสวนสอบปากคำเหยื่อเขามีความสามารถ การยกระดับภาพจำตำรวจหญิงใหม่ ควรมีการส่งเสริมเขา และตำรวจหญิงทำงานได้เท่าเทียมกับผู้ชาย

ควรดูความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยภาพลักษณ์ของตำรวจหญิงที่ถูกทำให้เป็นแค่ตำรวจหน้าห้อง ซึ่งรัฐควรมีการให้ความรู้ตำรวจหญิงในความเป็นผู้นำด้วย



ส.ส.นันทวุฒิ บัวประทุม พรรคก้าวไกล กล่าวว่า เมื่อก้าวเข้าสู่สนามการเมือง ก็จะขอถามเรื่องโรงเรียนนายร้อยชุมชนตรงนี้ยังอยู่หรือไม่ และมีกรณีน้องผู้หญิง ที่ศาลตัดสินว่าผู้กระทำไม่มีรอยสักอย่างที่นักเรียนหญิงร้องเรียนอยู่ และนักเรียนนายร้อยรู้สึกว่าเขาเป็นคนทำคดีเขาจะทำให้ดีกว่านี้ ขณะนี้รัฐสภาได้มีการร่างกฎหมายปฏิรูปตำรวจเกือบแล้วเสร็จแล้ว พนักงานสอบสวนตำรวจหญิง องค์กรประกอบกรรมการมีกี่คนที่เป็นผู้หญิง และคณะกรรมการ 7 คนอย่างน้อยต้องมีผู้หญิง

ตำรวจที่มีเพศสภาพหลากหลายจะมีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่ และการพิจารณาความดีความชอบ ต้องห้ามการนำผู้มีเพศสภาพที่หลากหลายและเพศวิถีในการมาปรับตำแหน่งด้วย

อดีต ความรวยความจนในการตัดสิน และแตกต่างกันอย่างไร หลักทรัพย์การประกันตัว คนรวยคนจนมีการแตกต่างกันอย่างไร พรรคก้าวไกลกำลังเสนอเรื่องการปรับ อดีตด้านการศึกษาสูงต่ำ อย่างที่มี

การนำไม้ตีกอล์ฟตีกรรยาตาย อคติ ชายหญิง และอคติ
ความเป็นไทย ความเป็นชาติพันธุ์ สิ่งเหล่านี้ยังไม่ได้มี
การปรับอคติได้อย่างไร ในสภาผู้แทนราษฎร กรณี
กรรมการชุดต่างๆควรมีการกำหนดสัดส่วนการมี
ส่วนร่วมของผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ

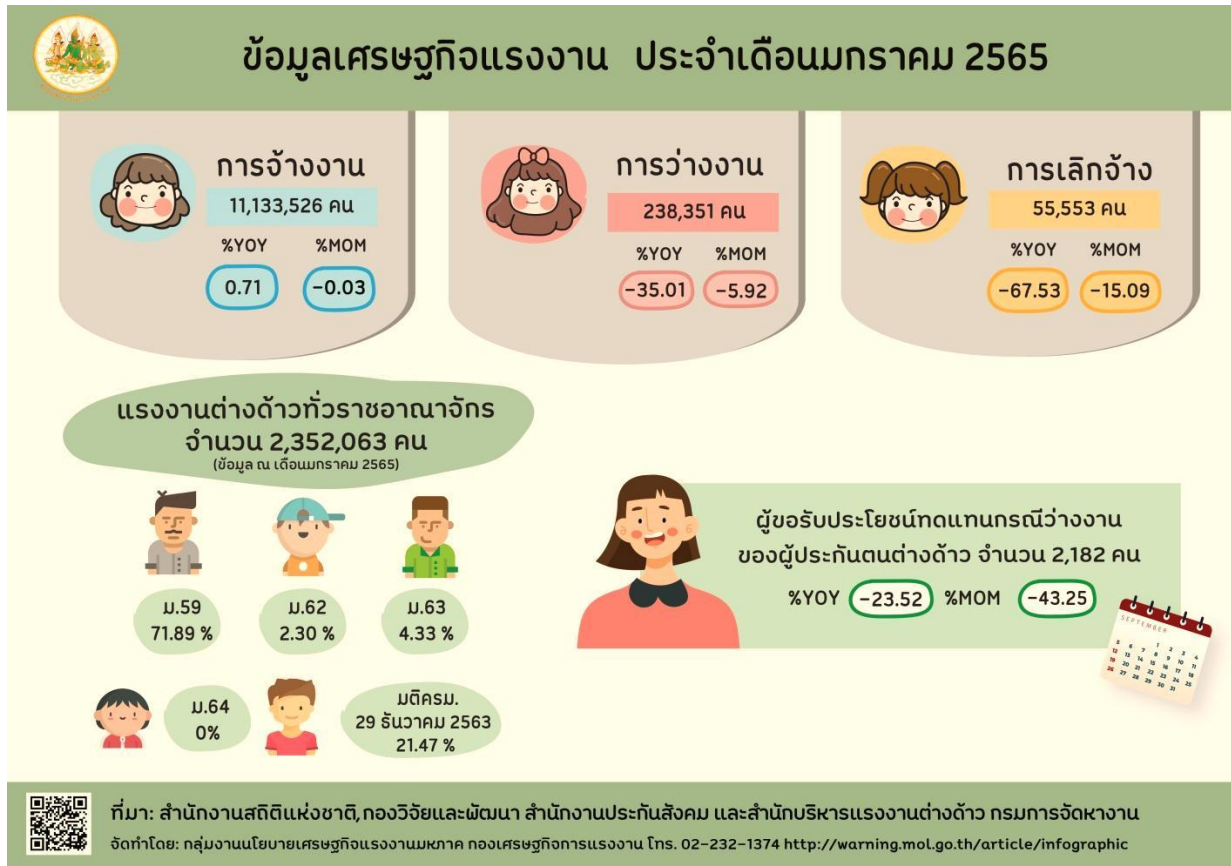
สังคมไทยจะเป็นการขับเคลื่อนด้วยการค้า
จริงๆ หลายเคสที่เกิดการล่วงละเมิดในครอบครัวต้อง
ผ่านการขับเคลื่อนแก้ปัญหา ซึ่งสำนักงานตำรวจต้องม
ีการปรับการทำงาน ซึ่งสถานีตำรวจควรมีคนที่
ทำงานสอบสวน และเป็นรายชื่อในการที่จะให้คน
สามารถร้องทุกข์ การนำตุ๊กตามาใช้แทนผู้หญิงเมื่อถูก
ละเมิดทางเพศ ซึ่งต้องซื้อจากต่างประเทศ

ส.ส.มีการตั้งกลุ่มเพศภาพในสภาฯมีกลุ่มส.ส.
หลายคนที่มาคุย และสนับสนุนข้อมูลกันและกัน

ประเด็นที่มีการสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นประเด็นที่
ผิดปกติที่ทำเป็นปกติ การที่ต้องเดินไปโรงพัก หา
หลักฐานเอง หาทุนเอง เป็นความปกติที่ไม่ปกติใน
กระบวนการเข้าถึงความยุติธรรม การที่คนๆหนึ่ง
จะต้องมีการเข้าถึงกฎหมาย

หากให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่าง
รัฐธรรมนูญใหม่จะทำให้เกิดการแก้ไขปัญหา เรื่องนี้
ไม่ได้แตกต่างกับสมรสเท่าเทียม และประเด็นอื่นๆเลย
เรื่องเป้าหมายของระบบของตำรวจ รวมถึงองค์ก
ต่างๆในระบบราชการและอำนาจรัฐในประเทศไทยที่
เป็นปัญหาอย่างมาก การปฏิรูปและแก้ไขปัญห
เชิงนโยบายจึงต้องมีส่วนร่วมของประชาชนอย่าลื
มใช้กลไกของสภาในการแก้ไขปัญหาด้วย

สถิติแรงงาน



ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือนมกราคม 2565

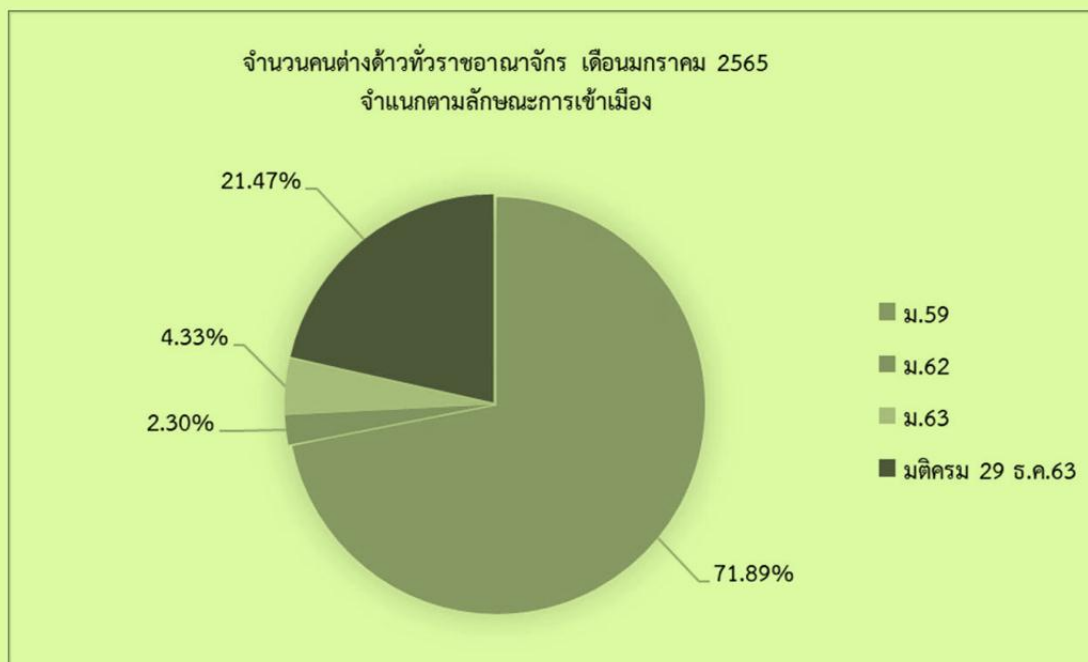
ภาพรวมเศรษฐกิจแรงงาน เดือนมกราคม 2565

	จำนวน (คน)	เมื่อเปรียบเทียบกับ เดือนเดียวกันของปี ที่ผ่านมา (%YoY)	เมื่อเปรียบเทียบกับ เดือนที่ผ่านมา (%MoM)	การเปลี่ยนแปลง ขยายตัว/หดตัวเฉลี่ย ปี 2565 (average %YoY)
ผู้ประกันตนมาตรา 33 (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม)	11,133,526	0.71	-0.03	0.71
ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในระบบประกันสังคม (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม)	238,351	-35.01	-5.92	-35.01
ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม)	55,553	-67.53	-15.09	-67.53
แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือทั่วราชอาณาจักร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน)	2,352,063	7.83	0.06	7.83
ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม)	2,182	-23.52	-43.25	-23.52
อัตรา	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ไตรมาส 4/2564 = 1.6 %		
การว่างงาน	สำนักงานประกันสังคม	2.10 %		
อัตราการเลิกจ้างในระบบประกันสังคม		0.49 %		

หมายเหตุ :

- ประมวลข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
- อัตราการว่างงานในระบบประกันสังคม = จำนวนผู้ว่างงานในระบบประกันสังคม/(จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม+จำนวนผู้ว่างงานในระบบประกันสังคม)*100
และอัตราการว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ = (จำนวนผู้ว่างงาน/กำลังแรงงานรวม)*100
- อัตราการเลิกจ้างในระบบประกันสังคม = จำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง/ (จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม + จำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน) *100

แผนภาพที่ 12 : คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง



ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

1. ประมวลข้อมูลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
2. ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง มาตรา 63/2 บต.23 และมาตรา 63/2 บต.24 ณ เดือนมกราคม 2565 ไม่มีข้อมูล

1. จำนวนคนต่างด้าวในมาตรา 59 (ตลอดชีพ, ทั่วไป, นำเข้าตาม MOU และนำเข้าตามมติคณะรัฐมนตรี 20 สิงหาคม 2562) เท่ากับ 1,360,560 คน คิดเป็นร้อยละ 71.89 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรทั้งหมด

2. จำนวนคนต่างด้าวในมาตรา 62 (ส่งเสริมการลงทุน) เท่ากับ 43,504 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรทั้งหมด

3. จำนวนคนต่างด้าวในมาตรา 63 (63/1 ชนกลุ่มน้อย, 63/2 บต.23 และ 63/2 บต.24) เท่ากับ 81,971 คน คิดเป็นร้อยละ 4.33 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรทั้งหมด

4. จำนวนคนต่างด้าวในมาตรา 64 (คนต่างด้าวทำงานไป-กลับ หรือตามฤดูกาล) เท่ากับ 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรทั้งหมด

5. จำนวนคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี 29 ธันวาคม 2563 เท่ากับ 406,400 คน คิดเป็นร้อยละ 21.47 ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรทั้งหมด

5. ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว

เดือนมกราคม 2565 มีผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว มีจำนวน 2,182 คน ลดลงร้อยละ -23.52 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมา (จำนวน 2,853 คน) แต่เมื่อเทียบกับเดือนที่ผ่านมา (จำนวน 3,845 คน) ลดลงร้อยละ -43.25 ดังแผนภาพที่ 13

สรุปข่าวแรงงาน

เครือข่ายแรงงาน จีกระทรวงแรงงานจัด เลือกตั้งบอร์ดประกันสังคม

เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565 เครือข่ายผู้ใช้แรงงาน ประกอบด้วยกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง เครือข่ายแรงงานเพื่อสิทธิประชาชน สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย กลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียง และ พร้อมด้วยผู้แทนผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ได้เข้ายื่นหนังสือถึงนายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อขอให้มีการกำหนดการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคม หลังถูกคองมานานตั้งแต่ยุคคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่หน้ากระทรวงแรงงาน



สื่อมวลชน <https://www.matichon.co.th/> รายงานว่า นายชนพงศ์ เชื้อเมืองพาน ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง กล่าวว่า นับตั้งแต่การประกาศพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2558 ซึ่งในมาตรา 8 ได้กำหนดให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนให้มาจากการเลือกตั้ง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ประกันตนสัดส่วนระหว่างหญิงและชาย รวมทั้งมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของคนพิการและผู้ด้อยโอกาสสำหรับเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง แต่ต่อมาเมื่อ คสช.ที่ 40/2558 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันสังคม (บอร์ด) ชุดใหม่ โดยให้ชุดเก่าหยุดปฏิบัติงาน พร้อมกับคำสั่งหัวหน้าคสช.ที่ 9/2562 วันที่ 9 กรกฎาคม 2562 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จัดทำระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนตามมาตรา 8 วรรคสาม แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 ให้เสร็จใน 2 ปี จนกระทั่ง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ลงนามเห็นชอบระเบียบฯ และได้ส่งถึงเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

(กรม.) เพื่อประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา แต่จนถึงขณะนี้ยังไม่มีจัดการเลือกตั้งขึ้น ดังนั้น เครือข่ายผู้ใช้แรงงานจึงต้องทวงถาม และเรียกร้อง ดังนี้

1. ให้เร่งกำหนดวันและประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งบอร์ด สปส.ภายในเดือนมิถุนายน 2565 ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม ประกาศเมื่อ 8 กันยายน 2564

2. ให้แก้ไขกำหนดให้ผู้ประกันตนที่ไม่มีสัญชาติไทย มีสิทธิเลือกตั้งทั้งนายจ้างและผู้ประกันตน การกำหนดไว้ในข้อที่ 16 ขัดแย้งกับหลักการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ประกันตนตามมาตรา 8 วรรคสาม ได้ เพราะ พ.ร.บ.ประกันสังคม ไม่มีข้อกำหนดสัญชาติไทยไว้ ขณะที่กฎหมายบัญญัติให้ผู้เป็นนายจ้างและผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบโดยเท่าเทียมกัน

3. ให้แก้ไขกำหนดสัดส่วนผู้แทนผู้ประกันตนสอดคล้องกับจำนวนผู้ประกันตน มาตรา 33, 39, และ 40

4. ให้แก้ไขการกำหนดให้มีหน่วยเลือกตั้งจังหวัดละ 1 หน่วย ในข้อ 14 ให้สอดคล้องเหมาะสมตามสัดส่วนผู้ประกันตนที่มีในแต่ละจังหวัด เพื่อ

อำนวยความสะดวกและลดอุปสรรคในการใช้สิทธิของผู้ประกันตน

5. ควรจัดให้มีการเลือกตั้งแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ออนไลน์) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเลือกตั้ง



นางสาวชนพร วิจันทร์ ผู้แทนเครือข่ายแรงงานเพื่อสิทธิประชาชน กล่าวว่า เป็นเวลากว่า 7 ปีแล้ว ที่ไม่ได้มีการเลือกตั้งบอร์ด สปส.ให้เป็นไปตามกฎหมาย แม้กระทั่งมีการออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลือกตั้งฯ แล้วเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 แต่จนถึงตอนนี้ก็ยังไม่มีการประกาศวันเลือกตั้งออกมา ขณะที่บอร์ดชุดปัจจุบันเหลือสัดส่วนภาคประชาชนเพียง 2 คน เท่านั้น อย่างไรก็ตาม ทราบมาว่ามีแนวโน้มที่รัฐมนตรีว่าการแรงงานจะใช้หลักการสรรหาและแต่งตั้ง ซึ่งกลับไปอยู่ในระบบที่ล้าหลังเครือข่ายแรงงานไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการสืบทอดอำนาจเช่นนี้ จึงเรียกร้องให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเร่งประกาศวันเลือกตั้ง ให้สิทธิผู้ประกันตน

1 สิทธิ 1 เสี่ยง ในการเลือกผู้แทนของตัวเองเข้าไปเป็นบอร์ด รวมถึงควรปรับแก้กฎหมายให้สิทธิผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานข้ามชาติมีสิทธิในการเลือกตั้งด้วย เพราะผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานข้ามชาติก็จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเช่นเดียวกัน ก็ควรมีสิทธิในการเลือกผู้แทนของตัวเอง

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมชุมนุมได้หอบโหลยาคอง “บอร์ดประกันสังคม” เป็นสัญลักษณ์ไปยังกระทรวงแรงงาน พร้อมชูป้ายข้อความ อาทิ หยุดคอง! เร่งจัดเลือกตั้ง บอร์ดประกันสังคม แรงงานข้ามชาติในระบบประกันสังคม ควรมีสิทธิเลือกตั้งบอร์ด เป็นต้น

(เรียบเรียงโดย วาสนา ลำดี)

ไอแอลโอ ปรับลดประมาณการการฟื้นตัวของตลาดแรงงานปี 2565

เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2565 สำนักข่าวไอแอลโอ (เจนีวา) รายงานแนวโน้มการจ้างงานทั่วโลกและประเด็นสังคม 2565 (World Employment and Social Outlook Trends 2022) ของไอแอลโอ เดือนการฟื้นตัวเป็นไปอย่างช้าและไม่แน่นอน เนื่องจากระบาดใหญ่ยังคงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจมีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงานทั่วโลก โดย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ได้ปรับลดประมาณการการฟื้นตัวของตลาดแรงงานในปี 2565

โดยคาดการณ์จำนวนชั่วโมงการทำงานทั่วโลกลดลงเทียบเท่ากับงานเต็มเวลาจำนวน 52 ล้านตำแหน่งซึ่งเป็นระดับที่ใกล้เคียงกับไตรมาส 4 ของปี 2562 ประมาณการก่อนหน้านี้ เมื่อเดือน พฤษภาคม 2564 ได้คาดการณ์การลดลงของงานเทียบเท่ากับงานเต็มเวลาจำนวน 26 ล้านตำแหน่ง

แม้ว่าตัวเลขประมาณการล่าสุดเป็นการปรับปรุงจากสถานการณ์ในปี 2564 แต่ประมาณการล่าสุดนี้ยังคงต่ำกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานทั่วโลกช่วงก่อนการระบาดใหญ่เกือบร้อยละ 2 ตามแนวโน้มการจ้างงานทั่วโลกและประเด็นสังคม 2565 (WESO Trends) ของไอแอลโอ

มีการคาดการณ์ว่าการว่างงานทั่วโลกจะยังคงสูงกว่าระดับก่อนเกิดการระบาดของโรคโควิด 19 จนถึงปี 2566 เป็นอย่างน้อย มีการประเมินว่าระดับการว่างในปี 2565 อยู่ที่ 207 ล้านคน เทียบกับ 186 ล้านคนในปี 2562 รายงานของ ไอแอลโอ ยังเตือนด้วยว่าผลกระทบโดยรวมต่อการจ้างงานมีมากกว่าตัวเลขที่แสดงไว้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากหลายคนได้ออกจากกำลังแรงงาน มีการคาดการณ์ว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานทั่วโลกในปี 2565 จะยังต่ำกว่าอัตราในปี 2562 ที่ 1.2 จุดร้อยละ

การปรับลดการประมาณการในปี 2565 ในระดับหนึ่งสะท้อนผลกระทบที่ไวรัสสายพันธุ์ใหม่

ของโรคโควิด 19 อาทิ สายพันธุ์เคด้าและสายพันธุ์โอมิครอน มีต่อโลกของการทำงานรวมถึงความไม่แน่นอนอย่างมากเกี่ยวกับระยะเวลาการระบาดใหญ่ในอนาคต

รายงานแนวโน้มการจ้างงานทั่วโลกและประเด็นสังคม (WESO Trends) เตือนถึงความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงในแง่ผลกระทบที่วิกฤตการณ์มีต่อกลุ่มแรงงานและประเทศต่างๆ ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้ความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศมากขึ้นไปอีก และทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเงิน และสังคมของเกือบทุกประเทศอ่อนแอลง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพแห่งการพัฒนาใด ความเสียหายนี้อาจต้องใช้เวลานานนับปีในการซ่อมแซมซึ่งอาจส่งผลกระทบในระยะยาวต่อการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน รายได้ครัวเรือนและความสมานฉันท์ทางสังคมและ เป็นไปได้ ทางการเมือง

ผลกระทบต่างๆ เป็นที่รู้สึกได้ในตลาดแรงงานในทุกภูมิภาคทั่วโลก แม้จะสังเกตเห็นความแตกต่างอย่างมากของรูปแบบการฟื้นตัวภูมิภาคยุโรปและอเมริกาเหนือกำลังมีสัญญาณการฟื้นตัวที่ดีที่สุดในขณะที่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ละตินอเมริกาและแคริบเบียนมีแนวโน้มเชิงลบมากที่สุด ในระดับประเทศ การฟื้นตัวของตลาดแรงงานแข็งแกร่งที่สุดในประเทศที่มีรายได้สูง

ในขณะที่เศรษฐกิจที่มีรายได้ปานกลางระดับต่ำมีการฟื้นตัวของตลาดแรงงานน้อยที่สุด

รายงานระบุว่าผลกระทบของวิกฤตซึ่งมีผลต่อการจ้างงานแรงงานหญิงเป็นอย่างมาก คาดว่าจะคงอยู่ต่อไปอีกในปีต่อๆ ไป ในขณะที่การปิดสถาบันการศึกษาและการอบรม “จะมีผลกระทบระยะยาวต่อเนื่อง” สำหรับเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ต

“สองปีที่ผ่านมาวิกฤตนี้ แนวโน้มยังคงเปราะบางและเส้นทางสู่การฟื้นตัวยังคงเป็นไปอย่างช้าและไม่แน่นอน” นายกาย ไรเคอร์ ผู้อำนวยการใหญ่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศกล่าว “เราเห็นความเสียหายที่อาจจะคงอยู่กับตลาดแรงงาน ควบคู่ไปกับการเพิ่มขึ้นของความยากจนและความเหลื่อมล้ำแล้ว แรงงานหลายคนจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่เพื่อ - ยกตัวอย่างเช่น รับมือกับการตกต่ำยาวนานของการเดินทางระหว่างประเทศและการท่องเที่ยว”

“มันไม่สามารถมีการฟื้นตัวอย่างแท้จริงจากการระบาดใหญ่ โดยปราศจากการฟื้นตัวของตลาดแรงงานในวงกว้าง และเพื่อความยั่งยืน การฟื้นตัวนี้จะต้องตั้งอยู่บนฐานของหลักการต่างๆ ของงานที่มีคุณค่าซึ่งรวมถึง ความปลอดภัยและสุขภาพ ความ

เท่าเทียม การคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคม”

รายงานแนวโน้มการจ้างงานทั่วโลกและประเด็นสังคม (WESO Trends) รวมการประเมินตลาดแรงงานที่ครอบคลุมสำหรับปี 2565 และ 2566 รายงานให้การประเมินการฟื้นตัวของตลาดแรงงานว่าเกิดขึ้นทั่วโลกอย่างไร สะท้อนแนวทางระดับประเทศที่ต่างกันต่อการฟื้นตัวจากการระบาดใหญ่และการวิเคราะห์ผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานและภาคการผลิตต่างๆ

รายงาน ไอแอลโอ แสดงให้เห็นว่า เช่นเดียวกับวิกฤตครั้งก่อนๆ การจ้างงานชั่วคราวเป็นตัวกันชนจากแรงกระแทกของการระบาดใหญ่สำหรับบางคน แม้ว่างานชั่วคราวหลายตำแหน่งได้ถูกยกเลิกหรือไม่ได้รับการต่อสัญญาใหม่ แต่ก็เกิดทางเลือกอื่น รวมถึงกลุ่มแรงงานที่ตกงานจากงานประจำด้วย โดยเฉพาะ ธุรกรรมการทำงานชั่วคราวไม่ได้เปลี่ยนแปลง

รายงานแนวโน้มการจ้างงานทั่วโลกและประเด็นสังคม (WESO Trends) ยังเสนอบทสรุปที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญที่มุ่งไปที่การสร้างการฟื้นตัวจากวิกฤตทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติอย่างครอบคลุมและเน้นคนเป็นศูนย์กลาง ข้อเสนอเหล่านี้อิงตาม หลักการดำเนินการเพื่อการ

ฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด 19 โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางครอบคลุม ยั่งยืนและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ที่ได้รับการรับรองจากประเทศสมาชิกของ ไอแอลโอ 187 ประเทศ เมื่อเดือนมิถุนายน 2564

This electronic message may contain confidential, proprietary or privileged information intended solely for the use of the named recipient. The ILO is not liable for any error or virus connected with this transmission.

Ce message électronique peut contenir des informations confidentielles, ou spécialement protégées, à la seule intention du destinataire. L'OIT ne peut être tenue responsable des erreurs ou des virus qui s'y trouveraient.

Este mensaje electrónico puede contener información confidencial o especialmente protegida para el uso exclusivo del destinatario indicado. La OIT no se responsabiliza en caso de error o virus.

สำนักข่าวไอแอลโอ รายงาน

คสรท.- สรส. เสนอคลังสนับสนุนปรับขึ้น ค่าจ้าง 492 บาท

วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565 คณะกรรมการ
สมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และสมาพันธ์
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้ยื่นเรื่อง
ข้อเสนอเพื่อความมั่นคงอย่างยั่งยืนของประชาชน ถึง
นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงการคลัง โดยหนังสือดังกล่าวมีเนื้อหา ดังนี้



สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
(สรส.) และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
(คสรท.) ได้ติดตามสถานการณ์เกี่ยวกับการปรับตัว
ของค่าครองชีพที่พี่น้องประชาชนต้องแบกรับภาระ
นั้นเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นราคา
เนื้อสัตว์ โดยเฉพาะเนื้อสุกรที่ปรับตัวสูงสุดในรอบ
10 ปี ราคาไข่ไก่ ราคาน้ำมันพืช สินค้าในหมวด
อาหาร ราคาพลังงาน ค่าไฟฟ้า ค่าเดินทางรวมถึง
สินค้าอุปโภคบริโภคอย่างอื่น และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และด้วย
นโยบายรัฐบาลที่สั่งการให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน
ปรับวิธีการทำงานโดยพนักงาน ลูกจ้าง ข้าราชการ
พนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวนมาก ทำงานที่บ้าน (Work
from Home) และให้นักเรียน นักศึกษาเรียนออนไลน์
ทำให้ภาระทั้งหมดไปตกที่ประชาชน ครอบครัว ทำให้
ต้องแบกรับภาระ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต
และอื่นๆ ที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก บางส่วนก็ถูกเลิกจ้าง ตก
งาน ขาดรายได้ ไร้อาชีพ อยู่ในภาวะที่เดือดร้อนกัน
อย่างถ้วนหน้าทั่วประเทศ

แม้ว่ารัฐบาลจะเยียวยาช่วยเหลือแต่ก็เป็น
เพียงระยะสั้นๆ เกษตรกรรายย่อยเองก็ต้องเผชิญกับ
พิบัติธรรมชาติไม่สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ รวมทั้ง
ราคาผลผลิตเองที่พอจะผลิตขายเลี้ยงชีพได้ราคาก็
ตกต่ำ ปัจจัยส่วนหนึ่งที่สำคัญมาจากปัญหาราคา
น้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่ประเทศ
ไทยก็มีแหล่งพลังงานน้ำมันเป็นของตนเองที่สามารถ
ขุดเจาะแล้วนำมาใช้เองได้ และกระทรวงการคลังก็ยัง
เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทน้ำมันที่เป็นรัฐวิสาหกิจราย
ใหญ่ของประเทศแต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาหรือ
ควบคุมราคาน้ำมันให้ถูกลงได้ จากราคาน้ำมันใน
ประเทศไทยเมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียงยังพบว่า
มีราคาสูงกว่าเกือบเท่าตัว หากพิจารณาถึงโครงสร้าง
และการจัดเก็บภาษีที่ถือเป็นการถ่วงดุลการใช้
ทรัพยากรธรรมชาติของประเทศอย่างเป็นธรรม ที่

สำคัญใครใช้หรือถือครอง ยึดเอาทรัพยากรธรรมชาติ อันถือเป็นทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมของชาติและประชาชนไว้มากก็ย่อมต้องเสียภาษีมากเพื่อนำมาใช้พัฒนาประเทศด้านอื่นๆ แต่จะเห็นได้ว่าคนที่จ่ายภาษีมากที่สุด คือ ประชาชนคนส่วนใหญ่ของประเทศนี้ ทั้งที่เป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม บริการ ทุกอาชีพ

ในขณะที่รายได้รวมของรัฐผ่านกระบวนการเก็บภาษี ข้อมูลจากกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมสรรพากร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในปี 2563 อยู่ที่ประมาณ 2,475,896 ล้านบาท เป็นข้อมูลของการเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม หรือ VAT ซึ่งคนจำนวนมากเป็นผู้จ่ายภาษีมากกว่าคนรวยโดยสัดส่วนในภาพรวม ถ้าเอาภาษีมูลค่าเพิ่มที่เก็บได้ประมาณ 750,000 ล้านบาท มาบวกกับภาษีบุคคลธรรมดาที่เก็บได้ 350,000 ล้านบาท รวมแล้วเป็น 1,100,000 ล้านบาท แต่ภาษีมรดก ภาษีทรัพย์สินไม่มีตัวเลขข้อมูลแสดงว่าเก็บภาษีได้ในอัตราส่วนที่น้อยมาก

ดังนั้น ความร่ำรวย ทั้งเงินทอง ทรัพย์สินที่ดิน จึงตกไปอยู่ในการครอบครองของกลุ่มทุนซึ่งเป็นคนส่วนน้อยของสังคม ภาษีหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ซึ่งซื้อขายในวันหนึ่งๆ เกือบ 1,000,000 ล้านบาท ก็ไม่มีการเก็บภาษี พอมีข่าวเสนอว่าจะเก็บภาษีเพียง 0.1% ของมูลค่าที่ซื้อขายเกินกว่า 1,000,000 บาทต่อเดือน นายทุน กลุ่มทุนเอกชนทั้งหลายต่าง

ออกมาคัดค้าน ต่อต้าน จนรัฐบาลต้องหยุดชะลอ ทบทวนนโยบายดังกล่าว ในขณะที่ข้อเสนอของภาคประชาชน เครือข่ายแรงงาน ที่เสนอให้เก็บภาษีมรดก ภาษีทรัพย์สิน ภาษีสินค้าฟุ่มเฟือย ภาษีที่ดิน หรือ แม้แต่การปฏิรูปที่ดิน การจำกัดการถือครองที่ดินแล้วกระจายที่ดินให้แก่เกษตรกรอย่างเป็นธรรม และห้ามซื้อขายเปลี่ยนมือ ยกเว้นมอบให้แก่ทายาทที่ชอบด้วยกฎหมายกลับไม่เกิดขึ้น ไม่มีใครกล้าในประเทศนี้



นี่คือ สาเหตุหลักของความเหลื่อมล้ำที่ถูกบันทึกไว้ในประวัติศาสตร์อย่างน่าละอาย คือ “ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำสูงที่สุดในโลก” และ “สถิติการทุจริตขยับสูงขึ้นทุกปี” แล้วจะพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าเทียบเท่าอารยประเทศได้อย่างไร ราคาพลังงาน น้ำมัน ก๊าซ ที่ราคาแพงอย่างมากจากการเก็บภาษีที่ซ้ำซ้อน ซ้ำซาก ประชาชนเรียกร้องให้ยกเลิกการเก็บ หรือลดอัตรา การเก็บลง รัฐบาลก็เพิกเฉยไม่ตอบสนองต่อข้อเรียกร้องความต้องการของประชาชน รัฐบาลอย่าง ที่ว่านี้เป็นรัฐบาลแบบไหนกัน ซึ่งหากรัฐบาลเก็บ ภาษีแบบก้าวหน้าในสิ่งที่กล่าวมาแล้วมาอุดหนุน

บริการสาธารณะ เช่น การรักษาพยาบาล การสาธารณสุข การศึกษา การขนส่งสาธารณะ การสื่อสารโทรคมนาคม การเกษตรที่ยั่งยืน การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และลดการเก็บภาษีที่ซ้ำซ้อนในสินค้า การบริการที่สามารถให้ประชาชนเข้าถึงสินค้าและบริการในราคาที่ เป็นธรรม ประเทศไทยก็สามารถปลดล็อกความเหลื่อมล้ำได้แน่นอน อีกด้านหนึ่ง หากรัฐบาลต้องสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างอาชีพ ประกันเรื่องค่าจ้าง ประกันรายได้ที่เป็นธรรม ส่งเสริม สนับสนุนเกษตรกร ธุรกิจรายย่อยให้สามารถมีพลังในการทำอาชีพปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ อย่างไม่เดือดร้อนทางการผลิตและการจำหน่ายแล้ว

นั่นคือเป้าหมายที่รัฐบาลวางไว้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” รัฐวิสาหกิจที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ล้นเกล้ารัชกาลที่ 5 ได้ทรงมีสายพระเนตรอันยาวไกลในการสถาปนาให้มีรัฐวิสาหกิจขึ้นในประเทศไทย จนพระองค์ท่านได้รับพระราชสมัญญานามว่า “พระบิดาแห่งรัฐวิสาหกิจไทย” เพื่อให้รัฐวิสาหกิจเป็นกลไกหลักของรัฐในการทำหน้าที่ยึดแบ่งปันความมั่นคงด้วยการบริการสาธารณะให้พี่น้องประชาชนทุกคนได้เข้าถึงก็ได้เปลี่ยนไป มุมมองของกระทรวงการคลังและรัฐบาลพยายามออกแบบให้รัฐวิสาหกิจในปัจจุบันนี้เป็นหน่วยธุรกิจของรัฐ เพื่อทำกำไรแทนการจัดบริการ

สาธารณะให้กับประชาชน เพื่อสร้างรายได้จากการบริการสาธารณะที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมเพื่อนำไปใช้พัฒนาประเทศด้านอื่นๆ เหมือนที่ผ่านมา หากแต่รัฐบาลและกระทรวงการคลังให้รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยธุรกิจที่ต้องทำกำไร ซึ่งผู้รับบริการทั้งหมด ก็คือ ประชาชนก็ไม่ต่างอะไรกับการซ้ำเติมความยากจน ขูดรีด หรือการปล้นความสุข ความมั่นคงในชีวิตของประชาชนไปอย่างถาวร รวมถึงเป็นการลดหน้าที่อันพึงมีของรัฐในการดูแลประชาชนให้มีความผาสุก และยังมีความพยายามจะให้เอกชนกลุ่มทุนต่างๆ ได้เข้ามาเพื่อใช้ประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจที่ถือเป็นสมบัติของชาติ และประชาชนไปใช้ในการสั่งสมความมั่งคั่งกันมากขึ้นอีก ยังผลให้รัฐวิสาหกิจอ่อนแอ รัฐบาลกลไกในการจัดแบ่งปันอย่างเป็นธรรม ผลักภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตไปอยู่ในมือประชาชนแทนรัฐ รัฐต้องมานั่งให้รัฐวิสาหกิจต้องจัดทำ CSR เพื่อแสดงให้เห็นถึงการมีความรับผิดชอบในการดูแลสังคมดูแลประชาชนทางอ้อม ทั้งที่เป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐ โดยรัฐวิสาหกิจ

สถานการณ์ดังที่กล่าวมาข้างนี้เป็นปัญหาที่โหมทัບอย่างหนักหน่วงขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รัฐบาลต้องกู้เงินจำนวนมหาศาลมาสร้างระบบสาธารณสุข สร้างภูมิคุ้มกันโรค รวมทั้งการเยียวยาในโครงการต่างๆ จนต้องขยายเพดานเงินกู้

และเงินที่กู่มาที่จะเป็นหนี้สาธารณะนั้นหมายถึงประชาชนคนไทยทุกคนทั้งที่อยู่ในวันนี้และลูกหลานที่จะเกิดมาในวันหน้าต้องร่วมกันชดใช้หนี้ทั้งหลายชั่วอายุคน ซึ่งหากรัฐบาลปรับโครงสร้างและการจัดเก็บภาษีในอัตราที่ก้าวหน้าก็จะทำให้รัฐ นำรายได้ไปจัดสรรให้แก่กิจการ การบริการสาธารณะให้แก่หน่วยงานต่างๆ ได้ และสามารถลดภาระการกู้ยืมและลดภาระหนี้สาธารณะลงได้ และเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) จึงมีข้อเสนอเพื่อความมั่นคงอย่างยั่งยืนของประชาชนมายังท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังและรัฐบาล และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อเสนอนี้จะเป็นประโยชน์กับรัฐบาลเพื่อนำไปเป็นแนวทางสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้ประชาชนได้อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมต่อไป ดังนี้

1. รัฐบาลโดยกระทรวงการคลังต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างทางภาษี เพื่อลดความเหลื่อมล้ำสร้างเป็นธรรมให้กับประชาชนอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาใช้เป็นงบประมาณแผ่นดินในการพัฒนาประเทศ ยกย่องคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนทุกมิติทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

1.1 ต้องปรับปรุงการจัดเก็บภาษีน้ำมันที่ซ้ำซ้อน รวมถึงกำหนดการงดเก็บ หรือเก็บภาษีสรรพสามิตน้ำมันให้มีความเหมาะสม รวมถึงยกเลิกการเก็บเงินเข้ากองทุนน้ำมัน

1.2 ต้องกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีอัตราก้าวหน้าอย่างจริงจัง เช่น ภาษีหุ้น ภาษีสินค้าฟุ่มเฟือย ภาษีทรัพย์สิน ภาษีมรดก ภาษีที่ดิน และรวมไปถึงการปฏิรูปที่ดิน จำกัดการถือครองที่ดิน เพื่อกระจายที่ดินที่ตกอยู่ในกรรมสิทธิ์ของคนรวยไปให้แก่เกษตรกรและผู้ไร้ที่ดินทำกิน ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 6 ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 72

1.3 สนับสนุนให้มีการจัดเก็บภาษีการซื้อขายหุ้นในอัตราที่ไม่น้อยจนเกินไปให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว

2. รัฐบาลโดยกระทรวงการคลังต้องไม่แปรรูปรัฐวิสาหกิจ ยกเลิกการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (Public Private Partnership) หรือ PPP ซึ่งทำให้รัฐวิสาหกิจอ่อนแอและเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มทุนเอกชน จนทำให้รัฐขาดกลไกหลักในการจัดรัฐสวัสดิการให้กับประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำ โดยรัฐบาลต้องมุ่งส่งเสริมให้รัฐวิสาหกิจได้ทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะของรัฐเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

3. รัฐบาลโดยกระทรวงการคลังต้องสนับสนุนให้มีการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำ 492 บาทเท่ากันทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มรายได้ เพิ่มกำลังซื้อให้กับประชาชน โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานล่างในภาพรวมอย่างแท้จริง เพราะเมื่อคนส่วนใหญ่มีรายได้ก็จะสามารถมีกำลังซื้อ ก่อให้เกิดพลังในการผลิต เกิดการจ้างงาน และรัฐก็สามารถจัดเก็บภาษีทั้งทางตรงและทางอ้อมได้

(รายงานโดยวาสนา ลำดี)

วันสตรีสากล คสท. และสรส.ยื่น 9 ข้อ แก้ปัญหาผู้หญิงและเด็ก

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสท.) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ยื่นข้อเสนอ 9 ข้อนายกรัฐมนตรีนพคุณ จันทร์โอชา ในวันสตรีสากล 8 มีนาคม 2565 โดยมีเนื้อหาดังนี้



นับศตวรรษที่มีการก่อกำเนิดวันที่ 8 มีนาคม วันสตรีสากล ซึ่งมาจากการต่อสู้ของแรงงานหญิง

ด้วยความกล้าหาญที่เสียสละเลือดเนื้อและชีวิตให้คนรุ่นหลังได้รำลึกถึงตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแรงงานหญิงมีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในประเทศและเศรษฐกิจโลก แต่ในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นวิกฤตของโลกและเป็นวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศที่ประชาชนต้องเผชิญกับชะตากรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การแพร่ระบาดของโรคร้ายทำให้มีการเจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมาก อุปสรรคป้องกัน ยารักษาโรค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สถานการณ์เลวร้ายเพิ่มขึ้นเมื่อมีการล็อกดาวน์ โรงงานอุตสาหกรรม งานก่อสร้างห้างร้านปิดตัวลงซึ่งผู้ใช้แรงงานทั้งที่เป็นแรงงานหญิง ชาย เพศสภาพ รวมถึงแรงงานข้ามชาติได้รับผลกระทบกันอย่างทั่วถึง แม้รัฐบาลจะมีมาตรการต่างๆ ออกมารองรับแต่ก็เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ ความยากลำบากนี้กลับเพิ่มทวีความรุนแรงมากขึ้นเมื่อรัฐบาลไม่สามารถควบคุมราคาล้างจานได้ ปลดปล่อยให้น้ำมัน ก๊าซหุงต้ม ไฟฟ้า ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ข้าวปลาอาหาร ค่าครองชีพสูง ส่งผลกระทบต่อปัญหาปากท้องของพี่น้องประชาชน คนยากจนลง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงาน ปัญหานี้ยังส่งผลกระทบต่อถึงครอบครัว เด็กๆ ลูกๆ ของผู้ใช้แรงงานที่ไม่สามารถไปเรียนแบบปกติได้ ขาดความรู้ ขาดทักษะ ปัญหาครอบครัวแตกแยก เด็กๆ อ่อนแอในผลการเรียน เหตุผลนี้เป็นเพียงหนึ่งของแรงงาน

หญิงที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากและต้องการให้
รัฐบาลแสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจัง

วันสตรีสากลในปี นี้ เครือข่ายแรงงาน
เครือข่ายผู้หญิง เครือข่ายเพศภาพ ขอเรียกร้องให้
รัฐบาลแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้
แรงงานหญิง เร่งดำเนินการทางนโยบาย กฎหมาย
เพื่อปกป้องคุ้มครอง และเยียวยาสิทธิของผู้หญิงให้
อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีตามหลักการกฎบัตรขององค์การ
ระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการประสานความ
ร่วมมือกับนายจ้างผู้ประกอบการ การทำธุรกิจต้องไม่
ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่ฉกฉวยสถานการณ์วิกฤตโค
วิด-19 เลิกจ้าง ลอยแพ เอารัดเอาเปรียบคนงานหญิง
และเลือกปฏิบัติ กีดกันแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะ
การละเมิดสิทธิแรงงานหญิง (การเลิกจ้างแรงงาน
หญิงตั้งครรภ์) ถือเป็นการละเมิดสิทธิทางเพศที่
รุนแรง นายจ้างบางส่วนได้ใช้ช่องว่างของกฎหมาย
ทำให้คนงานสูญเสียสิทธิและขาดโอกาสในการ
ทำงานที่มั่นคง ยั่งยืน ไร้ความเป็นธรรม ส่งผลถึง
คุณภาพชีวิตตัวคนงานเอง ครอบครัว สังคม และ
เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

นางสาว นิไลมอน มนตรีภานนท์ ฝ่ายสตรี
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กล่าวว่า
คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และ
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) มีมติ
ร่วมกันที่จะยื่นข้อเสนอต่อรัฐบาลเนื่องในวันสตรี

สากลประจำปี 2565 พร้อมกับติดตามข้อเสนอใน
หลายปีที่ผ่านมาที่รัฐบาลยังมิได้ดำเนินการ หรือบาง
ข้อที่ดำเนินการบ้างแล้วแต่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์
และล่าช้าเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้



1. รัฐต้องรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183
ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดา
2. รัฐต้องกำหนดให้ผู้หญิงมีสิทธิลาคลอดได้
180 วัน และให้ผู้ชายลาไปดูแลภรรยาคลอดบุตร
ได้ 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างตามที่จ่ายจริง 100% และ
ให้เร่งรัดการจ่ายค่าจ้างวันลาคลอด 98 วันตามมติ
คณะรัฐมนตรีที่เห็นชอบให้ครบถ้วน
3. รัฐต้องรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190
ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดใน
โลกแห่งการทำงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้างหญิง
ตั้งครรภ์และการล่วงละเมิดทางเพศให้เป็น คดีอาญา
ที่ยอมความไม่ได้
4. รัฐต้องรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 189
ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน ให้

ได้รับสิทธิประโยชน์ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและไม่ถูกละเมิดสิทธิคนทำงานทุกรูปแบบ และอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างเคร่งครัดและค่าจ้างที่เป็นธรรม

5. รัฐต้องกำหนดมาตรการเพื่อจัดการละเมิดสิทธิแรงงานทุกรูปแบบ รวมถึงมาตรการปกป้อง คุ้มครอง และเยียวยา เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานและเข้าถึงสิทธิสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมให้เป็นที่ไปตามหลักการ การดำเนิน “ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน” (UNGP) ที่รัฐบาลไทยได้ให้สัตยาบัน แต่ยังไม่มีการดำเนินการใดๆ



6. รัฐต้องจ่ายเงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้า 0-6 ปี เดือนละ 600 บาท

7. รัฐต้องกำหนดสัดส่วนที่เท่ากันระหว่างหญิง-ชาย และเพศสภาพในการตัดสินใจของคณะกรรมการทุกมิติ ทุกระดับ เพื่อความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. รัฐต้องกำหนดให้ วันที่ 8 มีนาคมของทุกปีเป็นวันหยุดตามประเพณี

9. รัฐต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เป็นไปตามหลักการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ข้อเรียกร้องนี้ ได้ยื่นมาหลายปีแต่รัฐบาลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังมิได้ดำเนินการให้เป็นรูปธรรม

ด้านนางอภันtri เจริญศักดิ์ รองประธานฝ่ายสตรีคณะกรรมการสมานฉันท์ กล่าวว่า หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่าน นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา และรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับสิทธิและบทบาทของสตรีด้วยการดำเนินการตามข้อเสนอที่ “คณะทำงานวันสตรีสากล 2565 ” อันประกอบด้วย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) รวมถึงเครือข่ายสตรีทุกภาคส่วน ทุกสาขาอาชีพ ได้นำเสนอในปีนีเพื่อให้ท่านดำเนินการโดยเร็วซึ่งจะเป็นการแสดงออกถึงความจริงใจของรัฐบาลในการยกระดับสิทธิและสวัสดิภาพของผู้หญิงให้อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีคนทำงานในสังคมต่อไป

พร้อมกล่าวอีกว่า “ในส่วนของเด็กเล็กนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะได้รับการดูแลตั้งแต่แรกเกิด0-6 ปี เพื่อให้เด็กได้มีพัฒนาการที่ดี ซึ่งการที่มีการเรียกร้องในสิทธิการเป็นมารดาให้ผู้หญิงมีสิทธิ

ลาคลอด 180 วัน และสามีลาเพื่อช่วยดูแลบุตรได้ 30 วัน เนื่องจากช่วงแรกคลอดนั้นมีความจำเป็นที่ต้องมีคนช่วยดูแลแม่ด้วย และการที่รัฐช่วยเงินอุดหนุนเด็กเล็กแบบถ้วนหน้าจะทำให้เด็กได้รับอาหารได้รับพัฒนาการที่ดีขึ้นเพื่อการเติบโตสมวัย สถานประกอบการเองควรมีมุมนมแม่ให้แม่ได้มีจุดปั๊มนมแม่เพื่อเก็บรักษาไว้ให้บุตร ซึ่งสำคัญมาก รวมถึงการมีศูนย์รับเลี้ยงบุตรในสถานประกอบการ หรือว่าเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใกล้กับสถานประกอบการ พร้อมให้สอดคล้องกับคนทำงานด้วยเนื่องจากคนทำงานมีการทำงานกะไม่เป็นเวลาปกติ มีการทำงานล่วงเวลาการเปิดและปิดของศูนย์จึงอาจไม่ปกติเหมือนปัจจุบันนี้ที่เปิดและปิดตามเวลาราชการ เป็นต้น”

นางสาวนิโลบล กล่าวเพิ่มเติมว่า เรื่องศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการเป็นปัญหามาก ในตอนนี้ ในที่ทำงานเคยมีศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจTOT แต่ว่าในช่วงของโควิด-19 ระบาดปิดศูนย์เลี้ยงเด็ก และพ่อแม่ส่วนใหญ่ส่งเด็กกลับต่างจังหวัด หรือเลี้ยงกันเอง และตอนนี้เด็กที่เกิดน้อยลงด้วย จึงปิดศูนย์เลี้ยงเด็กไปแล้ว

ส่วนศูนย์เลี้ยงเด็กที่กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีเคยจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยของแรงงานเพื่อรับลูกของคนทำงานด้วยรัฐไม่ได้ให้การสนับสนุนด้านการเงินหรือสถานที่และปัจจุบันโดยรอบๆบริเวณใกล้ๆนั้น ได้มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กขึ้นมาจำนวนมาก รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการจัดตั้งและได้รับงบรายหัวจากรัฐบาล ทำให้ศูนย์เลี้ยงเด็กของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีที่พ่อแม่ต้องจ่ายเงินเอง ซึ่งเด็กน้อยลงก็ต้องปิดศูนย์ไปเช่นกันซึ่งก็ต่อสู้กับวิกฤติเศรษฐกิจด้านงบประมาณราว 10 กว่าปีโดยปิดตัวลงในวันที่ 11 มิถุนายน 2560 คนทำงานน้อยลงด้วย ซึ่งจริงๆก็ยังสนับสนุนอยากให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการยิ่งในส่วนของสถานประกอบการที่มีคนทำงานจำนวนมาก และอยากให้มีการปรับปรุงศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานของพ่อแม่รวมถึงความสะดวกปลอดภัย

(รายงานโดย วาสนา ลำคำดี)