

คนทำงาน



'ค่าจ้างราย
อาชีพ' ของคน
ไทย ปี 2563
และ 2564 [หน้า
14]

คนทำงานรุ่นใหม่ใน
สหรัฐฯ ตั้งเป้าเก็บ
ออมเพื่อการ
เกษียณมากกว่าคน
รุ่นก่อน [หน้า 20]

คลื่นการประท้วงของ
'คนทำงานก่อสร้าง' ภายใต้
ความไม่แน่นอนของ 'ตลาด
อสังหาริมทรัพย์จีน' [หน้า
24]

นักวิชาการชี้ไทยควร
ยกเลิกยุทธศาสตร์
'ค่าแรงถูก' เพื่อดึงดูด
การลงทุน [หน้า 31]

รอบโลกแรงงาน

ภาคการผลิตเงินหดตัวกว่าคาด ขณะที่โควิด-19 กลับมาแพร่ระบาด

ผลการสำรวจล่าสุดเปิดเผยว่าภาคการผลิตของเงินหดตัวเกินคาดในเดือน ก.ค. 2022 หลังจากมีการฟื้นตัวขึ้นมาบ้างจากเดือนก่อนหน้า ขณะที่มีการแพร่ระบาดรอบใหม่ของโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในประเทศและสภาพเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวลงส่งสัญญาณความต้องการสินค้าที่ลดลง

รายงานดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ

(Manufacturing Purchasing Managers' Index – PMI) อย่างเป็นทางการที่สำนักสถิติแห่งชาติจีน (National Bureau of Statistics – NBS) เปิดเผยออกมาในวันอาทิตย์ ระบุว่า ดัชนีดังกล่าวของจีนลดลงจาก 50.2 จุด ในเดือนมิถุนายนมาอยู่ที่ 49.0 จุด ในเดือน ก.ค. 2022 ซึ่งเป็นการหดตัวถึงระดับต่ำสุดในรอบ 3 เดือน

ตัวเลขดังกล่าวยังต่ำกว่าค่ามัธยฐานที่ 50.4 จุด ซึ่งสำนักข่าวรอยเตอร์สำรวจมาจากภาคคาดการณ์ของนักวิเคราะห์ต่างๆ

จ้าว ฉิงเหอ นักสถิติอาวุโสของ NBS ระบุในแถลงการณ์ที่โพสต์ขึ้นทางเว็บไซต์ของสำนักฯ ว่า การหดตัวอย่างต่อเนื่องในอุตสาหกรรมที่พึ่งพาพลังงาน เช่น น้ำมัน ถ่านหิน และโลหะที่มีเหล็กเป็นองค์ประกอบหลัก มีส่วนอย่างมากในการจุดดัชนี PMI ในเดือน ก.ค. 2022 ลง

ขณะเดียวกัน บรูซ แปง หัวหน้านัก

เศรษฐศาสตร์จาก Jones Lang Lasalle Inc ระบุในรายงานวิจัยว่า ความต้องการสินค้าที่อ่อนตัวยังคงเป็นปัจจัยที่จำกัดการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ และคาดด้วยว่า “การขยายตัวในไตรมาสที่ 3 อาจจะไม่เผชิญกับความท้าทายที่หนักกว่าที่คาด ขณะที่ การฟื้นตัวยังคงเป็นไปได้ค่อนข้าง ๆ และเปราะบาง”

ทั้งนี้ เศรษฐกิจของจีนแทบไม่ขยายตัวเลย ในไตรมาสที่ 2 ของปี ท่ามกลางมาตรการล็อกดาวน์ที่มีการประกาศบังคับใช้หลายจุดทั่วประเทศ และสัญญาณของผู้นำประเทศที่ยืนยันว่า การดำเนินงานตามนโยบายโควิดเป็นศูนย์ ยังคงเป็นแผนงานที่มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ

[ที่มา: VOA, 1/8/2022](#)

แรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอินโดนีเซียประท้วงการขึ้นค่าตัวชมมังกกรโคโมโต

24 สมาคมแรงงานท้องถิ่นได้ออกมาประท้วงหลังรัฐบาลอินโดนีเซียได้ปรับขึ้นค่าตัวเข้าชมมังกกรโคโมโตในอุทยานแห่งชาติบนเกาะหลัก 2 แห่งของอินโดนีเซียเป็นราคา 3.75 ล้านรูเปียห์ เพิ่มขึ้นจากราคาเดิมถึง 18 เท่า โดยแรงงานภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวตั้งข้อสังเกตว่ามีราคาแพงเกินไป ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติดลดลง และแรงงานท้องถิ่นก็จะเสียรายได้

[ที่มา: France24, 1/8/2022](#)

คณะกรรมการของรัฐบาลญี่ปุ่นเสนอแนะให้เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยของญี่ปุ่นสูงขึ้นเป็นประวัติการณ์

คณะกรรมการของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากสหภาพและฝ่ายบริหารบริษัทหารือกันเรื่องการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงของปีงบประมาณนี้เมื่อปลายเดือน ก.ค. 2022 แต่ไม่ได้ข้อสรุป สมาชิกของคณะกรรมการประชุมกันอีกครั้งเมื่อวันจันทร์ที่ 1 สิงหาคม และหารือกันในวันพุธนี้ประมาณ 7 ชั่วโมง ทางคณะเสนอให้เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยทั่วประเทศอีก 31 เยนสูงสุดเป็นประวัติการณ์ รวมเป็น 961 เยนต่อชั่วโมง หรือคิดเป็นประมาณ 260 บาทต่อชั่วโมง ส่วนที่เพิ่มขึ้นนี้มากที่สุดตั้งแต่รัฐบาลญี่ปุ่นเริ่มรวบรวมข้อมูลในปีงบประมาณ 2022 ระดับค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในแต่ละจังหวัดนั้นจะอิงตามที่คณะกรรมการนี้แนะนำ โดยรัฐบาลญี่ปุ่นเคยกำหนดเป้าหมายค่าจ้าง

ขั้นต่ำรายชั่วโมงโดยเฉลี่ยไว้ให้ถึง 1,000
เยน

[ที่มา: NHK, 2/8/2022](#)

ได้วันส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติ ทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย จบแล้ว ยกระดับเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ

ได้วันประสบวิกฤติเด็กเกิดน้อย ส่งผลต่อ
การพัฒนาของประเทศชาติ โดยเฉพาะขาด
แคลนแรงงาน แม้แต่สถาบันการศึกษา
เนื่องจากนักเรียนนักศึกษาใหม่ลดลง ต้อง
เผชิญกับปัญหาการปิดตัวลง เพื่อแก้ปัญหา
ดังกล่าว กระทรวงแรงงานกำลังพิจารณา
ผ่อนปรนมาตรฐาน ผู้ประกอบการใด
อนุญาตให้แรงงานต่างชาติของตนทำงาน
ไปด้วยเรียนไปด้วย จะได้รับสิทธิประโยชน์
ข้อใดข้อหนึ่ง ได้แก่รับโควตาพิเศษว่าจ้าง
แรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นจากปกติสูงสุดไม่
เกิน 5% หรือลดการจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อ
ความมั่นคงในการทำงาน 50% ซึ่งปัจจุบัน
นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างชาติ จะต้อง
จ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อความมั่นคงในการ

ทำงานของแรงงานในโควตาพิเศษ 9,000
เหรียญต่อคนต่อเดือน

จากข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ปัจจุบันมี
แรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในได้วันจำนวน
687,178 คน ในจำนวนนี้ ทำงานอยู่ในภาค
การผลิตกว่า 460,000 คน อีกประมาณ
210,000 คน กระทรวงแรงงานได้วันได้
ส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติทำงานไปด้วย
เรียนไปด้วย เมื่อจบการศึกษาระดับ
อนุปริญญาหรือปริญญาตรี จะได้รับการ
ยกระดับเป็นแรงงานกึ่งฝีมือทันที และ
เพื่อให้ นายจ้างให้การสนับสนุนแรงงานของ
ตนเข้าเรียนต่อในสถาบันการอาชีวศึกษา
หรือมหาวิทยาลัย กระทรวงแรงงานจะแก้ไข
เกณฑ์การนำเข้าแรงงานต่างชาติและ
มาตรฐานในการชำระเงินเข้ากองทุนเพื่อ
ความมั่นคงในการทำงานของแรงงาน

[ที่มา: Radio Taiwan International,
5/8/2022](#)

**ญี่ปุ่นเรียกร้องให้ภาคเอกชนเพิ่มความ
พยายามด้านสิทธิมนุษยชน**

รัฐบาลญี่ปุ่นกำลังจัดทำแนวทางสำหรับ
ความพยายามของภาคเอกชนที่จะ
สนับสนุนสิทธิมนุษยชน โดยกระทรวง
เศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมได้ออก
ร่างมาตรการเรียกร้องให้บริษัทต่าง ๆ
ดำเนินการในเรื่องนี้มากขึ้น

ทางการกำลังร่วมมือกับคณะผู้เชี่ยวชาญที่
จัดตั้งขึ้นเมื่อเดือนมีนาคมเพื่อจัดทำ
แนวทางดังกล่าว

ร่างมาตรการนี้เรียกร้องให้ธุรกิจต่าง ๆ เพิ่ม
ความพยายามด้านสิทธิมนุษยชน โดยรวม
เอาบริษัทในห่วงโซ่อุปทานและบริษัทคู่ค้า
เข้ามีส่วนร่วมด้วย

แนวทางนี้ยังเรียกร้องให้เพิ่มความใส่ใจต่อ
ประเด็น อาทิ การบังคับใช้แรงงานและการ
ใช้แรงงานเด็ก

ทางกระทรวงมีแผนจะบังคับใช้ร่าง
มาตรการนี้ หลังรับฟังเสียงสะท้อนจาก
ประชาชน

[ที่มา: NHK, 5/8/2022](#)

ตัวเลขจ้างงานสหรัฐฯ พุ่ง 5 แสน ตำแหน่งในเดือน ก.ค. 2022

ตัวเลขการจ้างงานนอกภาคเกษตรของ
สหรัฐฯ เพิ่มขึ้น 528,000 ตำแหน่งในเดือน
ก.ค. 2022 ท่ามกลางสัญญาณเดือนเรื่อง
ทิศทางเศรษฐกิจขาลง ตัวเลขการว่างงาน
ของอเมริกาปรับลดลงมาจาก 3.6% มาอยู่ที่
3.5% ในเดือน ก.ค. 2022 นับเป็นระดับ
การว่างงานที่ต่ำสุดในรอบ 50 ปี

เศรษฐกิจสหรัฐฯ ตอนนี้มีฟื้นตัวจาก
ภาวะการระบาดของโควิด-19 ในแง่ของการ
จ้างงานที่กลับคืนมาราว 22 ล้านตำแหน่ง
ในช่วงก่อนโควิด และตัวเลขการจ้างงานที่
เปิดเผยโดยกระทรวงแรงงานสหรัฐฯ จุด
ประเด็นถกเถียงว่าสหรัฐฯ อยู่ภาวะ
เศรษฐกิจถดถอยจริงหรือไม่

ไบรอัน โคลตัน หัวหน้านักเศรษฐศาสตร์
จากสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ Fitch
Ratings ระบุหลังจากตัวเลขจ้างงาน
ออกมาในวันศุกร์ว่า “เศรษฐกิจสหรัฐฯ
สร้างตำแหน่งงานใหม่ราว 6 ล้านตำแหน่ง
ต่อปี นั่นคือการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในอัตรา

เร่งถึง 3 เท่าเมื่อเทียบกับช่วงเวลา
เศรษฐกิจเติบโตดีตามปกติเสียอีก”

เมื่อเดือน ก.ค. 2022 นักเศรษฐศาสตร์คาด
ว่าตัวเลขจ้างงานสหรัฐฯ จะเพิ่มขึ้น
250,000 ตำแหน่ง ลดลงจากเดือน มิ.ย.
2022 ที่จ้างงานราว 398,000 ตำแหน่ง ทำให้
เดือน ก.ค. 2022 เป็นเดือนที่มีการจ้าง
งานสูงสุดในรอบ 5 เดือนที่น่าสนใจคือ
ตัวเลขค่าจ้างรายชั่วโมงโดยเฉลี่ยของ
แรงงาน ดิดตัวขึ้น 0.5% เมื่อเทียบรายเดือน
และพุ่งขึ้น 5.2% เมื่อเทียบรายปี ตัวเลข
ค่าจ้างรายชั่วโมงนี้เป็นข้อมูลที่เผยให้
ความสำคัญเพื่อหาสัญญาณบ่งชี้ภาวะเงิน
เฟ้อ

ชาร์ลี ริปป์ีย์ นักกลยุทธ์การลงทุนจาก
Allianz Investment Management มองว่า
ตลาดแรงงานที่แข็งแกร่งทำให้เฟดมีภาระ
งานอีกมากที่ต้องสะสาง โดยตัวเลขการจ้าง
งานที่ออกมาในวันศุกร์ทำให้ความกังวล
เรื่องเศรษฐกิจถดถอยของสหรัฐฯ ถูก
ลดทอนความสนใจไปในตอนนั้น

[ที่มา: VOA, 6/8/2022](#)

สายการบิน Qantas ขาดแคลนพนักงาน ต้องขอผู้บริหารมาช่วยจนกระเป่า สัมภาระของผู้โดยสาร

ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการของ
Qantas ระบุในอีเมลว่าอุตสาหกรรมการบิน
กำลังเผชิญความท้าทาย ทั้งจากโรคไข้หวัด
ใหญ่และโควิด-19 ที่กลับมาระบาดใหม่
ในช่วงนี้ ซึ่งเป็นฤดูหนาวของออสเตรเลีย
ทำให้จำนวนพนักงานดิ่งตัว บริษัทไม่ได้
คาดหวังให้ผู้บริหารต้องเลือกทำงานนี้
เพิ่มเติมจากงานบริหารที่ทำอยู่ แต่ต้องการ
อาสาสมัครอย่างน้อย 100 คน มาทำงานที่
ท่าอากาศยานซิดนีย์ และท่าอากาศยาน
เมลเบิร์น สัปดาห์ละ 3 วัน หรือ 5 วัน มี
หน้าที่ขนกระเป่าสัมภาระของผู้โดยสาร ทั้ง
ขึ้นและลงเครื่องบิน รวมทั้งขับรถขนกระเป่า
สัมภาระภายในท่าอากาศยาน อาสาสมัคร
จะต้องสามารถขนกระเป่าที่หนักมากถึงไป
ละ 32 กิโลกรัมได้

[ที่มา: Nation World News, 9/8/2022](#)

Alibaba ปลดพนักงานต่อเนื่องในไตร
มาสล่าสุด

มีการเปิดเผยว่า Alibaba เหลือพนักงานกว่า 245,000 ราย ณ สิ้นไตรมาสล่าสุด โดยการปรับลดพนักงานครั้งล่าสุดนี้เกิดขึ้นในช่วงที่บริษัทเผชิญภาวะรายรับหดตัวเป็นครั้งแรก ก่อนหน้านั้น Alibaba ก็ได้ปรับลดพนักงานไปจำนวน 4,375 รายในช่วง 3 เดือนแรกของปี 2022 ซึ่งสอดคล้องกับความเคลื่อนไหวของกลุ่มบริษัทเทคโนโลยีทั่วโลกที่พยายามควบคุมการใช้จ่ายในช่วงเวลาที่เงินเฟ้อ ต้นทุนวัสดุ และความตึงเครียดทางการเมืองสูงขึ้น

[ที่มา: Bloomberg, 9/8/2022](#)

นายจ้างทั่วสหรัฐฯ เจอปัญหาขาดคนทำงาน

เวลานี้ โฆษณารับสมัครงานกำลังผุดขึ้นทั่วไปทั่วอเมริกา ในขณะที่บรรดานายจ้างกำลังประสบปัญหาขาดแคลนคนทำงานอย่างหนัก ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะระบาดของโควิด-19 การเกษียณก่อนเวลา และข้อจำกัดด้านกฎหมายคนเข้าเมือง ข้อมูลของรัฐบาลสหรัฐฯ ระบุว่า เมื่อเดือนมิ.ย. 2022 มีตำแหน่งงานมากกว่า 11 ล้าน

ตำแหน่งในสหรัฐฯ ที่ยังไม่สามารถหาคนทำงานได้ และมีคนหางานไม่ถึง 6 ล้านคนในช่วงเดียวกัน ด้านหอการค้าสหรัฐฯ แถลงว่า "เรามีตำแหน่งงานมากมาย แต่มีคนทำงานไม่พอ" พร้อมชี้ว่า แรงงานจำนวนมากที่หยุดทำงานไปในช่วงที่โควิดเริ่มระบาดใหม่ ๆ ในสหรัฐฯ เมื่อต้นปีค.ศ. 2020 ต่างไม่กลับมาทำงานอีก โดยเชื่อว่าส่วนใหญ่ต่างตัดสินใจเกษียณก่อนเวลายาวนานของหอการค้าสหรัฐฯ ชี้ว่า "หากมีการจ้างงานเต็มที่ในตอนี้ เราจะมีแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 3.4 ล้านคน"

นิก บังเกอร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านตลาดแรงงาน เชื่อว่า "ส่วนหนึ่งของปัญหานี้คือการที่อายุเฉลี่ยของประชากรอเมริกันเพิ่มสูงขึ้น" ซึ่งในระยะสั้น ยากที่จะเห็นอัตราการทำงานของประชากรอเมริกันวัยผู้ใหญ่กลับมาอยู่ที่ระดับเดียวกับช่วงก่อนเกิดการระบาด ขณะที่ ไดแอน สวองด์ หัวหน้านักเศรษฐศาสตร์ของสถาบันการเงิน KPMG กล่าวกับเอเอฟพีว่า "ประชาชนที่เกิดในยุคเบบี้บูมส่วนใหญ่เริ่มออกจาก

ตลาดแรงงานแล้ว และในช่วงการระบาด
ของโควิดที่ผ่านมายังเกิดสิ่งที่เรียกว่า 'การ
เร่งรัดเกษียณ' ด้วย"

ทั้งนี้ คนทำงานจำนวนมากตัดสินใจเกษียณ
ก่อนเวลาเนื่องจากกังวลปัญหาสุขภาพ
รวมทั้งอาจมีเงินเก็บมากพอแล้วในรูปของ
หุ้นหรืออสังหาริมทรัพย์ที่มีราคาเพิ่มขึ้น
อย่างรวดเร็วในช่วงหลายปีที่ผ่านมา

ไดแอน สวองค์ แห่ง KPMG กล่าวว่า โควิด-
19 มิได้ส่งผลกระทบระยะยาวต่อผู้ติดเชื่อเท่านั้น
แต่ยังสร้างผลกระทบรุนแรงต่อ
ตลาดแรงงานในอเมริกาอีกด้วย และกล่าว
ด้วยว่า "อเมริกายังไม่มีกฎหมายคนเข้า
เมืองที่เหมาะสมสำหรับการนำคนต่างชาติ
เข้ามาทดแทนประชากรยุคเบบี้บูมที่
เกษียณไป"

กฎหมายควบคุมคนเข้าเมืองอย่างเข้มงวดที่
นำมาใช้ในสมัยอดีตประธานาธิบดีโดนัลด์
ทรัมป์ รวมทั้งผลกระทบของโควิด-19 ได้ทำ
ให้จำนวนชาวต่างชาติที่เข้ามาอาศัยและ
ทำงานในสหรัฐฯ ลดลงอย่างมาก และแม้
ตัวเลขคนเข้าเมืองจะเริ่มกลับมากระเตื้อง

ขึ้นอีกครั้ง แต่ก็ยังคงต่ำกว่าระดับเมื่อหลาย
ปีก่อน

หอการค้าสหรัฐฯ ยังเน้นย้ำถึงผลกระทบ
จากมาตรการให้เงินช่วยเหลือของรัฐบาล
กลางในช่วงที่เกิดการระบาดใหญ่ ซึ่งทำให้
หลายครอบครัวมีสถานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น
และยังคงไม่ออกมาหางานทำอีกแม้
โครงการให้เงินช่วยเหลือจะยุติลงแล้วก็ตาม

นอกจากนี้ มีสตรีจำนวนมากที่ตัดสินใจออก
จากงานในช่วงสองปีที่ผ่านมา เพื่อใช้เวลา
ดูแลบุตรหลานที่ต้องเรียนหนังสือจากบ้าน
และยังคงไม่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน
ในตอนนี้ ขณะที่ธุรกิจรับดูแลเด็กเล็กเองก็
ประสบปัญหาขาดแคลนคนทำงานเช่นกัน

เวลานี้ บรรดานายจ้างในสหรัฐฯ ต่าง
พยายามหาวิธีจูงใจคนทำงานด้วยการเพิ่ม
ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้มี
ประชาชนหลายล้านคนตัดสินใจเปลี่ยนงาน
ในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา นำไปสู่ปรากฏการณ์
ที่เรียกว่า "Great Resignation" หรือ "การ
ลาออกครั้งใหญ่" ซึ่งมาพร้อมกับค่าจ้างที่
สูงขึ้น

ข้อมูลด้านแรงงานของสหรัฐฯ ชี้ว่า อัตราค่าแรงรายชั่วโมงของภาคเอกชนในอเมริกาเพิ่มขึ้น 5.2% ในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา อยู่ที่ระดับเฉลี่ย 32.27 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง ขณะที่อัตราการว่างงานลดลงไปอยู่ที่ระดับ 3.5% ซึ่งต่ำที่สุดเป็นสถิติใหม่ ถือเป็นสัญญาณที่ดีในตลาดแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันก็อาจชี้ให้เห็นถึงแรงกดดันต่อภาวะเงินเฟ้อและปัญหาขาดแคลนแรงงานในอเมริกาได้เช่นเดียวกัน

[ที่มา: VOA, 15/8/2022](#)

ผู้สูงอายุในเกาหลีใต้กลับมาทำงานมากขึ้น

ข้อมูลของธนาคารกลางเกาหลีใต้ชี้ว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 230,000 คน มีงานทำที่โรงงานและไซต์งานก่อสร้างต่างๆ นับตั้งแต่ต้นปี 2020 สวนทางกับคนหนุ่มสาวที่ออกจากภาคส่วนเหล่านั้น ขณะที่กลุ่มแรงงานต่างชาติของเกาหลีใต้มีอยู่ประมาณ 848,000 คน ซึ่งถือว่าน้อยเมื่อเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ แรงงาน

ข้ามชาติจึงมีส่วนสำคัญต่อภาคโรงงานในประเทศ

ปัจจุบันอัตราการว่างงานในระดับต่ำเกือบเป็นประวัติการณ์ที่ 2.9% เมื่อเดือน ก.ค. 2022 ที่ผ่านมา ส่งผลให้ตัวผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานมีมากขึ้น โดย 58% ของการเพิ่มขึ้นในตำแหน่งงาน มาจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป ท่ามกลางปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั่วภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรวมในเกาหลีใต้ และทำให้เกิดแรงกดดันด้านราคาครั้งใหม่ ด้วยภาวะเงินเฟ้อที่ขึ้นสูงในรอบ 24 ปี

[ที่มา: Straits Times, 16/8/2022](#)

เผยผู้มีภูมิลักษณ์หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาประสบปัญหาในการหางานทำในออสเตรเลีย

เมื่อช่วงไม่กี่เดือนที่ผ่านมา ตัวเลขคนว่างงานในออสเตรเลียได้ลดลงมาอยู่ในระดับต่ำเป็นประวัติการณ์ แต่ว่าตัวเลขดังกล่าวไม่ได้สะท้อนภาพของภาวะว่างงานในทุกกลุ่มประชากร

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติออสเตรเลีย (ABS) เมื่อเดือน มิ.ย. 2022 ที่ผ่านมาร้อยละ 23.5 ของประชากรว่างงานในออสเตรเลียนั้นมาจากพื้นที่ซึ่งไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก กำแพงด้านภาษา การขาดประสบการณ์ทำงานในออสเตรเลีย เครือข่ายสังคมที่จำกัด และปัญหาทักษะและคุณวุฒิไม่ได้รับการยอมรับในออสเตรเลีย ยังคงเป็นความท้าทายในการหางานสำหรับผู้มองหางานเหล่านี้ แม้ภาวะเงินเฟ้อในออสเตรเลียจะยังเพิ่มสูงขึ้น แต่อัตราคนว่างงานกลับลดลงอย่างต่อเนื่อง ตัวเลขล่าสุดที่เปิดเผยโดยสำนักงานสถิติฯ เมื่อวันที่ 18 ส.ค. 2022 แสดงให้เห็นอัตราคนว่างงานปัจจุบันซึ่งระหว่างร้อยละ 3-4 ซึ่งต่ำที่สุดนับตั้งแต่ปี 1974

รายงานเกี่ยวกับผู้อพยพย้ายถิ่นในกำลังคนทำงานของออสเตรเลีย (Migrants in the Australian Workforce) ซึ่งจัดทำโดยสถาบันแกรทเทน (The Grattan Institute) ได้วิเคราะห์บทบาทของผู้อพยพย้ายถิ่นที่มีต่อตลาดแรงงานของออสเตรเลีย พบว่า

คนทำงานในออสเตรเลียประมาณ 1 ใน 3 เกิดในต่างประเทศ ขณะที่ผู้อพยพที่เพิ่งเดินทางมาถึงใหม่ ซึ่งคาดว่าจะเป็นผู้ที่เดินทางมาถึงภายในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา คิดเป็นประมาณร้อยละ 10 ของแรงงานในออสเตรเลีย รายงานดังกล่าวยังพบอีกว่าผู้ถือวีซ่าครอบครัวทำงานในอัตราเดียวกับคนทำงานที่เกิดในออสเตรเลีย ขณะที่ผู้ถือวีซ่ามนุษยธรรมนั้นมีแนวโน้มที่แยกลง

[ที่มา: SBS, 18/8/2022](#)

ผู้เชี่ยวชาญ UN ชี้มีเหตุผลเพียงพอที่จะสรุปว่ามีการบังคับใช้แรงงานในกลุ่มชาวอุยกูร์

นายโทโมยะ โอบิคาตะ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้แรงงานบังคับของสหประชาชาติ (UN) ชี้ว่ามีเหตุผลเพียงพอที่จะสรุปว่ามีการบังคับใช้แรงงานในกลุ่มชาวอุยกูร์และชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ในภาคการเกษตรและภาคการผลิต ที่เขตปกครองตนเองของชาวอุยกูร์ มณฑลซินเจียง ประเทศจีน

ในรายงานยังระบุว่าในภูมิภาคอาเซียน
โครงการบรรเทาความยากจนที่มีศูนย์
ฝึกอบรมทักษะอาชีพ แต่มีการโยกย้าย
แรงงานส่วนเกินไปทำงานอื่นๆ แม้จะได้รับ
ค่าจ้างแต่มีหลักฐานว่าการทำงานหลาย ๆ
อย่างนั้นเป็นการทำงานโดยไม่สมัครใจ
ด้านจีนปฏิเสธข้อกล่าวหาทั้งหมดโดยระบุ
ว่าโครงการศึกษาและฝึกอบรมดังกล่าวลด
ความรุนแรงและความยากจน

[ที่มา: Al Jazeera, 18/8/2022](#)

เผยปรากฏการณ์ 'การลาออกครั้งใหญ่' จะยังดำเนินต่อไปทั่วทั้งภูมิภาคเอเชีย แปซิฟิก

รายงานล่าสุด "Asia Pacific Workforce
Hopes & Fears Survey 2022: Time for a
rethink?" ของ PwC ทำการสำรวจความ
คิดเห็นของพนักงานจำนวนเกือบ 18,000
คนในทวีปเอเชียแปซิฟิก พบว่ามีพนักงานที่
ถูกสำรวจเพียง 57% เท่านั้น ที่มีความพึง
พอใจกับงานที่ทำอยู่ ขณะที่ในอีก 12 เดือน
ข้างหน้า ประมาณหนึ่งในสามมีแผนที่จะขอ
ขึ้นเงินเดือน และในสัดส่วนที่เท่ากัน

ต้องการที่จะขอเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ 1
ใน 5 ของลูกจ้าง ยังมีความตั้งใจที่จะ
เปลี่ยนงานใหม่ ผลลัพธ์เหล่านี้ สะท้อนให้
เห็นถึงปัญหาด้านแรงงานที่บริษัทต่าง ๆ ทั่ว
ทั้งภูมิภาคจะต้องเร่งแก้ไข ในขณะที่
นายจ้างหลายราย ก็ได้เผชิญกับปัญหาการ
ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและ
ความสามารถสูงมาหลายปีแล้ว

[ที่มา: Nation Thailand, 19/8/2022](#)

กัมพูชาเผยสามารถช่วยเหลือค้ำมนุษย์ ถูกบังคับทำงาน 'คอลเซ็นเตอร์'

ทางการกัมพูชาเปิดเผยว่ากำลังพยายาม
ช่วยเหลือชาวต่างชาติที่ถูกลวงจากขบวนการ
การค้ามนุษย์

ก่อนหน้านี้ได้วันเรียกร้องให้มีการปล่อย
ตัวประชาชนของตนเป็นอิสระจำนวนกว่า
300 คน โดยได้วันระบุว่าเหยื่อเหล่านี้ถูก
หลอกโดยองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ โดย
ผู้ที่ถูกหลอกส่วนมากเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี
และเชื่อว่างานที่มาทำในกัมพูชามีค่าตอบแทน
สูงในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี

แต่ปรากฏว่าพวกเขาต้องมาทำงานคอลเซ็นเตอร์ ที่โทรหลอกเหยื่อซึ่งส่วนมากเป็นชาวเงินแผ่นดินใหญ่ ให้โอนเงินเพื่อการลงทุน หรือให้จ่ายค่าบริการของรัฐที่ถูกขโมยมา

หลังจากตำรวจเข้าในจังหวัดพระสีหนุวิลล์ และกันดาลในวันพฤหัสบดีทำการตรวจสอบสถานที่ต้องสงสัย เจ้าหน้าที่สามารถจับกุมบุคคลจำนวนหนึ่ง ในข้อหาดำเนินการค้ำมนุษย์ ตามข้อมูลของรัฐมนตรีกระทรวงกิจการภายในกัมพูชา สার্ เค็ง

[ที่มา: VOA, 20/8/2022](#)

ได้เพิ่มค่าแรงเพียง 1.50 ดอลลาร์/วัน หลังคนทำงานเก็บชาในบังกลาเทศหยุดงานประท้วง ขอขึ้นค่าแรง 3 ดอลลาร์/วัน

หลังจากการหยุดงานเป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์ คนงานเก็บชาทั่วประเทศบังกลาเทศตกลงที่จะกลับไปทำงานเมื่อวันที่ 20 ส.ค. 2022 แม้ว่าการประท้วงของพวกเขาจะเน้นย้ำถึงความคับข้องใจที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับ

ค่าแรงอันน้อยนิดท่ามกลางอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้น

คนทำงานจากไร่ชากว่า 160 แห่งทั่วประเทศเรียกร้องให้ขึ้นค่าแรงเป็น 3

ดอลลาร์ต่อวัน จาก 1.20 ดอลลาร์ต่อวัน ต่อวัน ซึ่งทำให้พวกเขาเป็นแรงงานที่ได้รับค่าแรงต่ำที่สุดของประเทศ แต่จากการหยุดงานประท้วงนี้พวกเขาได้เงินเพิ่มขึ้น

เล็กน้อยเป็นประมาณ 1.50 ดอลลาร์ต่อวัน เท่านั้น พร้อมด้วยคำสั่งฎาจาก นายกรัฐมนตรีว่าจะรับฟังปัญหาของพวกเขา และอาจจะมีการจัดประชุมร่วมกันเร็ว ๆ นี้

[ที่มา: Nikkei Asia, 20/8/2022](#)

คนทำงานท่าเรือคอนเทนเนอร์ที่ใหญ่ที่สุดของสหราชอาณาจักรหยุดงานประท้วงครั้งแรกในรอบ 30 ปี

สมาชิกของสหภาพแรงงาน Unite ประมาณ 1,900 คน ที่ Felixstowe ใน Suffolk ท่าเรือคอนเทนเนอร์ที่ใหญ่ที่สุดของสหราชอาณาจักรหยุดงานประท้วง 8 วัน โดยถือเป็นการหยุดงานประท้วงครั้งแรก

ในรอบ 30 ปี เนื่องจากปัญหาข้อพิพาทเรื่องค่าจ้าง

สหภาพแรงงาน Unite กล่าวว่าสมาชิกปฏิเสธข้อเสนอจ่ายเงินเพิ่มขึ้น 7% จากบริษัท Felixstowe ซึ่งอัตรานี้ต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อที่พุ่งสูงขึ้น ด้านโฆษกของ Felixstowe กล่าวว่าค่าจ้างเฉลี่ยสำหรับคนงานที่ Felixstowe คือ 43,000 ปอนด์ และพนักงานได้รับการเสนอให้เพิ่มขึ้นเฉลี่ย 7% บวกกับการจ่ายเงินครั้งเดียว 500 ปอนด์ นอกจากนี้ข้อเสนอดังกล่าวเพิ่มขึ้นระหว่าง 8.1% ถึง 9.6% ขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ทำเรือ ในขณะที่ค่าจ้างเฉลี่ยในประเทศเพิ่มขึ้นเพียง 5% เท่านั้น ทั้งนี้คนงานที่ทำเรือ Felixstowe มีทั้งสิ้น 2,550 คน ทำเรือแห่งนี้รองรับการค้าตู้คอนเทนเนอร์ประมาณ 48% ของสหราชอาณาจักร

[ที่มา: BBC, 21/8/2022](#)

กาดาร์จับกุมแรงงานต่างชาติอย่างน้อย 60 คน ประท้วงไม่ได้รับค่าจ้าง ก่อนการแข่งขันฟุตบอลโลกปี 2022

มีรายงานข่าวว่าเมื่อเร็ว ๆ นี้กาดาร์จับกุมแรงงานต่างชาติอย่างน้อย 60 คน ที่ประท้วงเนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้าง และเนรเทศพวกเขาบางคนออกนอกประเทศ กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนระบุว่าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นเพียง 3 เดือนก่อนที่โดฮาจะเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันฟุตบอลโลกปี 2022 การเคลื่อนไหวดังกล่าวเกิดขึ้นในขณะที่กาดาร์เผชิญกับการตรวจสอบอย่างเข้มงวดในระดับนานาชาติเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานก่อนการแข่งขัน

[ที่มา: Spectrum News, 22/8/2022](#)

เรื่องจากปก

'ค่าจ้างรายอาชีพ' ของคนไทย ปี 2563 และ 2564



สถิติ 'ค่าจ้างรายอาชีพ' ของกรมการจัดหางาน พบปี 2563 คนไทยมีค่าจ้างต่อเดือนสูงสุด 100,000 บาท ต่ำสุด 8,190 บาท ส่วนปี 2564 ค่าจ้างต่อเดือนสูงสุด 120,000 บาท ต่ำสุด 8,140 บาท | ที่มาภาพประกอบ: สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

อัตราค่าจ้างรายอาชีพคืออะไร?

ข้อมูลอัตราค่าจ้างรายอาชีพ เป็นข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ นายจ้างอาจใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดอัตราค่าจ้างของตำแหน่งงานต่าง ๆ ผู้สมัครงานอาจใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาสมัครงาน ครูอาจารย์สามารถใช้เป็นข้อมูลในการแนะแนวการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานสามารถใช้เป็นข้อมูลในการแนะแนวอาชีพแก่ นักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่มารับบริการจัดหางาน

สำหรับประเทศไทย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ได้ทำการวิเคราะห์และจัดทำรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างแรกเข้ารายอาชีพ มาตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นมา โดยวิเคราะห์จากฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางาน แม้ว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของข้อมูลอัตราค่าจ้างรายอาชีพในตลาดแรงงาน แต่ก็มีจำนวนมากและมีความหลากหลายพอสมควร ทั้งนี้การจัดทำข้อมูลอย่างต่อเนื่องจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างแรกเข้าในตลาดแรงงานได้อีกด้วย

หนึ่งในปี 2563 และ 2564 กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางานได้รวมสถิติของทั้งสองปีไว้ในรายงานฉบับเดียวกัน (ค่าจ้างรายอาชีพปี 2563 - 2564) และเผยแพร่ในช่วงปี 2565 การจัดทำข้อมูลค่าจ้างรายอาชีพปี 2563 - 2564 ซึ่งศึกษาจากฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางาน จึงทำให้บางสาขาอาชีพอาจไม่ปรากฏอยู่ในรายงานฉบับนี้ และการคำนวณอัตราค่าจ้างคิดจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงินตามที่ได้รับแจ้งเท่านั้น สำหรับ

วิธีการศึกษานั้นได้รวบรวมข้อมูลตำแหน่งงานว่างจากฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางานในประเทศที่มีการรับแจ้งตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 31 ธ.ค. ในปีเดียวกัน จากนั้นจึงใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาอัตราค่าจ้างสูงสุด ต่ำสุด และค่าเฉลี่ยในแต่ละอาชีพของแต่ละจังหวัดและภูมิภาค ซึ่งการหาค่าเฉลี่ยของค่าจ้างจะคำนวณจากยอดรวมของค่าจ้างของตำแหน่งแล้วหารด้วยจำนวนรวมตำแหน่งนั้นๆ และนำเสนอข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบตาราง

ผลการศึกษา 'ค่าจ้างรายอาชีพปี 2563 - 2564' พบว่า

1. ค่าจ้างในภาพรวมทั้งประเทศ ปี 2563 ค่าจ้างต่อชั่วโมงสูงสุด 1,200 บาท ต่ำสุด 40 บาท ค่าจ้างต่อวันสูงสุด 1,500 บาท ต่ำสุด 313 บาท และค่าจ้างต่อเดือนสูงสุด 100,000 บาท ต่ำสุด 8,190 บาท

ปี 2564 ค่าจ้างต่อชั่วโมงสูงสุด 1,200 บาท ต่ำสุด 40 บาท ค่าจ้างต่อวันสูงสุด 1,700 บาท ต่ำสุด 313 บาท และค่าจ้างต่อเดือนสูงสุด 120,000 บาท ต่ำสุด 8,140 บาท

2. ปี 2563 ค่าจ้างต่อเดือนสูงสุด 100,000 บาท ในกรุงเทพมหานคร ปริมาณพลและภาคกลาง รองลงมาคือภาคใต้ 80,000 บาท และ 50,000 บาท ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปี 2564 ค่าจ้างต่อเดือนสูงสุด 120,000 บาท ในกรุงเทพมหานคร 70,000 บาท ใน
ปริมณฑล 60,000 บาท ในภาคกลาง และ 50,000 บาท ในภาคเหนือ ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

3. ปี 2563 ค่าจ้างต่อเดือนต่ำสุด 8,190 บาท ในภาคกลางและภาคเหนือ 8,200
บาทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8,340 บาท ในภาคใต้ และ 8,500 บาท ใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปี 2564 ค่าจ้างต่อเดือนต่ำสุด 8,140 บาท ในภาคใต้ 8,300 บาท ในภาคเหนือ
8,320 บาท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8,450 บาท ในปริมณฑล 8,500 บาท ใน
กรุงเทพมหานคร และ 8,690 บาท ในภาคกลาง

4. ปี 2563 ค่าจ้างต่อเดือนสูงสุดอยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ 100,000
บาท รองลงมาคือภาคเกษตร 40,000 บาท

ปี 2564 ค่าจ้างต่อเดือนสูงสุดอยู่ในภาคบริการ 120,000 บาท รองลงมาคือ
ภาคอุตสาหกรรม 75,000 บาท และภาคการเกษตร 35,000 บาท

5. ปี 2563 ค่าจ้างต่อเดือนต่ำสุด 8,190 บาท ในภาคเกษตรและภาคบริการ และ
8,320 บาท ในภาคอุตสาหกรรม

ปี 2564 ค่าจ้างต่อเดือนต่ำสุด 8,140 บาท ในภาคบริการ 8,320 บาท ใน
ภาคอุตสาหกรรมและ 8,690 บาท ในภาคการเกษตร

6. ปี 2563 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสูงสุดอยู่ในหมวดอาชีพผู้บริหาร ผู้จัดการ 16,708 บาท ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ 15,670 บาท ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 12,341 บาท เสมียน เจ้าหน้าที่ 11,999 บาท ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ 11,447 บาท ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 11,444 บาท พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้า และตลาด 11,046 บาท อาชีพงานพื้นฐาน 10,393 บาท และผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง 10,167 บาท

ปี 2564 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสูงสุดอยู่ในหมวดอาชีพผู้บริหาร ผู้จัดการ 16,427 บาท ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ 15,230 บาท ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 12,155 บาท เสมียน เจ้าหน้าที่ 12,022 บาท ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 11,436 บาท ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ 11,315 บาท ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง 11,155 บาท พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด 11,002 บาท และอาชีพงานพื้นฐาน 10,423 บาท

7. ปี 2563 อาชีพที่มีค่าจ้างต่อเดือนสูงที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ (1) นักบิน และผู้จัดการฝ่าย บุคคล 100,000 บาท (2) ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ และตัวแทนนายหน้าขายบริการธุรกิจ 90,000 บาท (3) ช่างเทคนิคอากาศยาน และนักบัญชี 80,000 บาท (4) ผู้จัดการฝ่ายการตลาด และพนักงานขายผลิตภัณฑ์ 70,000 บาท และ (5) ผู้จัดการฝ่ายก่อสร้าง และช่างเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า 65,000 บาท

ปี 2564 อาชีพที่มีค่าจ้างต่อเดือนสูงที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ (1) ผู้จัดการทั่วไป 120,000 บาท (2) นักเศรษฐศาสตร์เฉพาะสาขา 100,000 บาท (3) วิศวกรอุตสาหกรรมการผลิต 70,000 บาท (4) ทนายความ, นักบัญชี และ ผู้จัดการฝ่ายผลิต 60,000 บาท และ (5) ช่างเทคนิควิศวกรรมเครื่องกล 57,000 บาท

8. ปี 2563 อาชีพที่มีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ (1) ผู้จัดการทั่วไป 30,000 บาท (2) เลขานุการผู้บริหาร 29,000 บาท (3) เกสซ์ซอร์ 28,333 บาท (4) นักคณิตศาสตร์ประกันภัย 27,666 บาท และ (5) บรรณารักษ์ หนังสือพิมพ์ 27,500 บาท

ปี 2564 อาชีพที่มีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ (1) ผู้จัดการทั่วไป 30,000 บาท (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารข้อมูล 21,857 บาท (3) นักพัฒนาซอฟต์แวร์ 21,250 บาท (4) วิศวกรโยธา 21,000 บาท และ (5) พยาบาลวิชาชีพ เฉพาะ 20,000 บาท

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

คนทำงานรุ่นใหม่ในสหรัฐฯ ตั้งเป้าเก็บออมเพื่อการเกษียณมากกว่าคนรุ่นก่อน



ผลสำรวจผู้ออมเงิน 3,213 คน ในสหรัฐฯ พบคนทำงานรุ่นใหม่ Gen Z ตั้งเป้าเก็บออมเพื่อการเกษียณมากกว่าคนรุ่นก่อน รวมทั้งหวังที่จะเกษียณอายุเร็วกว่าคนรุ่นก่อน | ที่มาภาพ: [Towfiq barbhuiya](#) (Unsplash License)

จากรายงาน 2022 BlackRock Read on Retirement ที่อ้างอิงข้อมูลสำรวจความ
คิดเห็นผู้กำหนดแผนการดูแลสุขภาพหรือการเกษียณอายุขององค์กร 305 คน ผู้ออมเงิน

ที่ทำงานอยู่ในองค์กร 1,308 คน ผู้ออมเงินที่ทำอาชีพอิสระ 1,300 คน และผู้เกษียณอายุ 300 คน รวม 3,213 คน ในช่วงเดือน มี.ค.-เม.ย. 2565 พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ Gen Z ประมาณ 7 ใน 10 (ร้อยละ 69) ระบุว่าพวกเขากำลังเก็บออมสำหรับการเกษียณอายุ แต่เกือบ 3 ใน 4 (ร้อยละ 72) เชื่อว่าพวกเขาจะออมเงินสำหรับการเกษียณน้อยลง หากต้องเผชิญกับเป้าหมายใหญ่อื่นๆ

- Gen Z คือผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 (ค.ศ.1997) เป็นต้นไป
- Gen Y คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523-2540 (ค.ศ.1980-1997)
- Gen X คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2508-2522 (ค.ศ.1964-1979)
- Baby Boomers คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2489-2507 (ค.ศ.1946-1964)

โดยคนทำงาน Gen Z ระบุว่าพวกเขาจะกันรายได้ไว้ออมเงินสำหรับการเกษียณ ร้อยละ 14 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าคน Gen Y, Gen X และ Baby Boomers ที่ระบุว่าจะกันรายได้ไว้ออมเงินสำหรับการเกษียณ ร้อยละ 12

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสำรวจ Gen Z คาดว่าพวกเขาจะมีอายุเกษียณที่ 63.6 ปี ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของคนรุ่น Baby Boomers ที่ 65.9 ปี เกือบ 2 ปี

ผู้ตอบแบบสำรวจ Gen Z ยังคิดว่าพวกเขาสามารถหาเงินหลังเกษียณได้น้อยกว่าคนรุ่นอื่นๆ , มากกว่า 1 ใน 3 ระบุว่าพวกเขาต้องการเงินน้อยกว่า 250,000 ดอลลาร์ เพื่อให้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างสบาย ในทางตรงกันข้าม คนรุ่น Baby Boomers เกือบครึ่งระบุว่าพวกเขาต้องการเงินเก็บอย่างน้อย 1-3 ล้านดอลลาร์

แต่สื่อด้านการเงินการธนาคารอย่าง GOBankingRates ก็ได้ตั้งคำถามว่าผู้ออมเงิน Gen Z ที่ตอบแบบสอบถามเหล่านี้ว่า "มีมุมมองที่เป็นจริงต่อสิ่งที่จะพบเจอในวัยเกษียณหรือไม่?" โดยจากรายงานของ GOBankingRates ก่อนหน้านี้ระบุว่าธนาคาร Synchrony ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ในเมืองสแตมฟอร์ด รัฐคอนเนตทิคัต ได้ออกคำแนะนำว่าชาวอเมริกันอายุ 30 ปี ควรมีเงินออม 1-2 เท่าของรายได้ต่อปีเพื่อการเกษียณ, ผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ควรมีเงินออม 3-4 เท่าของรายได้ต่อปีเพื่อการเกษียณ, ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ควรมีเงินออม 6-7 เท่าของรายได้ต่อปีเพื่อการเกษียณ และผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไป ควรมีเงินออม 8-10 เท่าของรายได้ต่อปีเพื่อการเกษียณ

ข้อมูลล่าสุดจากสำนักงานสถิติแรงงานสหรัฐฯ (BLS) ที่เผยแพร่เมื่อวันที่ 19 ก.ค. 2565 ที่ผ่านมา พบว่ารายได้เฉลี่ยของคนทำงานในสหรัฐฯ อยู่ที่ 1,041 ดอลลาร์ต่อสัปดาห์ หรือคิดเป็นเงินประมาณ 54,000 ดอลลาร์ต่อปี

ตามสูตรของธนาคาร Synchrony คนทำงานในวัย 60 ปี ควรมีเงินเก็บตั้งแต่ 432,000-540,000 ดอลลาร์ สำหรับการเกษียณอายุ — ซึ่งเป็นจำนวนเงินประมาณ 2 เท่าที่ Gen Z คิดว่าพวกเขาต้องเก็บออมไว้ ตามรายงาน 2022 BlackRock Read on Retirement ทั้งนี้สูตรออมทรัพย์ของธนาคาร Synchrony นั้นมีความอนุรักษ์นิยมมากกว่าสูตรอื่นๆ ที่ใช้กันอยู่แล้ว

รายงานของ GOBankingRates ชี้ว่าสิ่งหนึ่งที่ทุกคนเห็นด้วยมากที่สุดก็คือการออมเพื่อการเกษียณกลายเป็นเรื่องท้าทายมากขึ้นเนื่องจากผลกระทบของโควิด-19 และอัตราเงินเฟ้อที่พุ่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในการสำรวจของ BlackRock ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทุกช่วงวัยกล่าวว่าภาระขนาดใหญ่และอัตราเงินเฟ้อในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อ

ทัศนคติของพวกเขาต่อการออมเพื่อการเกษียณ (Gen Z ร้อยละ 90, Gen Y ร้อยละ 82, Gen X ร้อยละ 79 และ Boomers ร้อยละ 75)

ที่มา

[The 2022 BlackRock Read on Retirement](#)

[Gen Z Is Saving More for Retirement, But Are Their Financial Goals Realistic? \(Vance Cariaga, GOBankingRates, 27 July 2022\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ทุกขคนทำงาน

คลื่นการประท้วงของ 'คนทำงาน
ก่อสร้าง' ภายใต้ความไม่แน่นอนของ
'ตลาดอสังหาริมทรัพย์จีน'



การประท้วงของคนทำงานในภาคก่อสร้างของจีน ทำสถิติสูงสุดเป็น
ประวัติการณ์ในช่วงครึ่งแรกของปี 2565 นี้ เนื่องจากปัญหาการค้าง
ชำระค่าจ้างให้กับคนทำงาน ของผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่กำลังดิ้น
รนอย่างหนักในประเทศจีน | ที่มาภาพ: tuiguang158.com

China Labour Bulletin (CLB) สื่อที่จับตาประเด็นแรงงานในจีน ได้นำเสนอข้อมูลประเด็นการประท้วงของคนทำงานในภาคก่อสร้างของจีน ที่ทำสถิติการประท้วงสูงสุดเป็นประวัติการณ์ในช่วงครึ่งแรกของปี 2565 นี้ เนื่องจากปัญหาการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานของผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่กำลังดิ้นรนอย่างหนักในประเทศจีน

การประท้วงโดยเฉพาะการที่ผู้รับเหมาไม่จ่ายค่าจ้างให้กับคนทำงานยังคงเป็นรูปแบบที่แพร่หลายและดูเหมือนจะสิ้นหวังของคนทำงานก่อสร้างในจีน พวกเขา มักเผชิญกับความรุนแรงมากขึ้น แม้ว่ารัฐบาลจะให้คำมั่นสัญญาว่าจะยุติปัญหานี้ให้ได้ก็ตาม

หนึ่งข้อมูล ณ ช่วงเดือน ก.ค. 2565 พบว่าภาคอสังหาริมทรัพย์จีนนั้นยังคงอยู่ภายใต้แรงกดดันจากการที่หลายบริษัทยังมีหนี้สูง มีความเสี่ยงในช่วงที่ต้องมีการ Rollover [1] หนี้เก่าและยอดขายบ้านที่ซบเซาในช่วงกลางปี 2565 ก็มีผลต่อการดำเนินโครงการใหม่ๆ ทั้งนี้ทางภาครัฐจีนมีความพยายามในการเพิ่มสภาพคล่องในระบบ การเริ่มกระตุ้นการซื้อบ้านในกลุ่มเพื่อการอยู่อาศัยมากขึ้น การดูแลเรื่องสภาพคล่องในระบบ ล่าสุดคณะกรรมการกำกับดูแลการธนาคารและประกันภัยของจีน (CBIRC) ได้เรียกร้องให้ธนาคารพาณิชย์ขยายวงเงินกู้ให้กับโครงการอสังหาริมทรัพย์ที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการเงินสดของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และเพื่อเป็นการบรรเทาความกังวล หลังจากเกิดกรณีผู้ซื้อบ้านไม่ยอมจ่ายค่าจ้างสำหรับโครงการอสังหาริมทรัพย์ที่ยังสร้างไม่แล้วเสร็จ อย่างไรก็ตามมีการมองกันว่าปัญหาในภาคอสังหาริมทรัพย์นี้ยังต้องใช้เวลาในการแก้ไขอยู่

[1] 'Rollover' ใช้กับกรณีที่ตั้งสถาบันการเงินให้ลูกหนี้กู้เงินก้อนใหม่ได้ โดยใช้เงินไขเดิมทุกประการ เช่น ไขวงเงินเดิม อัตราดอกเบี้ยเดิม การผ่อนชำระเท่าเดิม หมายความว่า ทุกอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขเดิมทั้งสิ้น แบบนี้เท่ากับลูกหนี้วนกลับไปมีมูลหนี้เท่ากับวงเงินกู้ที่มีอยู่ เช่น วงเงินกู้ 1 ล้านบาท ก็ให้กู้ใหม่ในวงเงิน 1 ล้านบาท

การประท้วงของคนงานก่อสร้างคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 ของเหตุการณ์ประท้วงทั้งหมดที่บันทึกไว้ในแผนที่ Strike Map ของ CLB ในช่วงครึ่งแรกของปี 2565

โดยปกติแล้วการประท้วงของคนงานก่อสร้างมักจะเพิ่มขึ้นก่อนวันตรุษจีน และจะค่อยๆ ลดลงเมื่อถึงเดือน มี.ค. ของทุกปี แต่การประท้วงของคนงานก่อสร้างในปี 2565 นี้ยังมีต่อเนื่องเรื่อย ๆ ในเดือน มิ.ย. 2565 เพียงเดือนเดียว การประท้วงของคนงานก่อสร้างคิดเป็น ร้อยละ 47 ของเหตุการณ์ประท้วงทั้งหมดที่ CLB รวบรวมข้อมูลไว้

แต่ปฏิกิริยาต่อการประท้วงของคนงานก่อสร้างนั้นก็รุนแรงเกินควร พบว่ามีการตอบโต้โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจประมาณ ร้อยละ 67 และมีการใช้ความรุนแรงต่อคนงานถึง ร้อยละ 75 ในช่วงครึ่งแรกของปี 2565 นอกจากนี้ยังมีกรณีที่คนงานก่อสร้างที่ออกมาประท้วงขู่ว่าจะฆ่าตัวตายอีกด้วย

ในการประท้วงที่ไม่ค่อยเกิดขึ้นบ่อยครั้งนัก คนงานทั้งหมดที่ทำงานในโครงการก่อสร้างของบริษัท Evergrande ในเมืองฝูโจว มณฑลฝูเจี้ยน ประท้วงหยุดงาน เนื่องจากพวกเขาไม่ได้รับค่าจ้างและเงินสมทบประกันสังคม ตามรายงานจากโซเซียลมีเดีย โครงการก่อสร้างที่พักอาศัยริมทะเลแห่งนี้หยุดจ่ายเงินให้คนงานมาตั้งแต่นั้นมาตั้งแต่ปี 2564 โครงการนี้มีกำหนดเสร็จสิ้นในวันที่ 30 มิ.ย. 2565 แต่ด้วยปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ทำให้โครงการนี้ยังคงต้องเลื่อนออกไป

Evergrande บริษัทผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์รายใหญ่อันดับ 2 ของจีน เกือบเป็นต้นเหตุให้เศรษฐกิจภายในประเทศจีนเข้าสู่ภาวะถดถอยในปี 2564 เนื่องจากบริษัทผิมนัดชำระหนี้จำนวนมหาศาลให้กับเจ้าหนี้ วิกฤตของ Evergrande เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการตกต่ำในภาคอสังหาริมทรัพย์ของจีน ที่เริ่มมาตั้งแต่การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ในปี 2563 เป็นต้นมา

ยอดขายที่ลดลงและหนี้สินที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ภาคอสังหาริมทรัพย์ตกต่ำ ทั้งนี้ในระบบเศรษฐกิจจีนประมาณ ร้อยละ 20 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ มาจากบริการและสินค้าโภคภัณฑ์ที่เกิดจากการก่อสร้างและการขายอสังหาริมทรัพย์ การประท้วงของคนงานก่อสร้างมักไม่ได้เป็นผลมาจากด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากการล่วงละเมิดสิทธิแรงงานโดยบริษัทต่างๆ เป็นเวลาหลายเดือนหรือหลายปีก่อนที่การประท้วงจะระเบิดขึ้น CLB ซึ่งว่าการประท้วงในทุกวันนี้ น่าจะเป็นอาฟเตอร์ช็อกของปัญหาทางการเงินก่อนหน้านี้ที่ผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของจีนประสบ สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้ว่าภาคอสังหาริมทรัพย์จะฟื้นตัว

ซ้ำ แต่การประท้วงในภาคการก่อสร้างจำนวนมากอาจยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายเดือนหรือหลายปีต่อจากนี้

มีกรณีที่คนทำงานย้ายถิ่นจากเสฉวนประท้วงที่อาคารรัฐบาลท้องถิ่นในฉู่ฟู มณฑลซานตง เมื่อปลายเดือน มิ.ย. 2565 โดยเรียกร้องเงิน 2 ล้านหยวน ที่นายจ้างไม่ยอมจ่ายให้กับแรงงานพลัดถิ่นกลุ่มนี้มากกว่า 40 คน ค่าจ้างค้างจ่ายจำนวนนี้ นายจ้างเป็นหนี้พวกเขาตั้งแต่วันตรุษจีนในปี 2564 คนทำงานกล่าวว่า เนื่องจากยังไม่ได้ค่าจ้าง พวกเขาจึงไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านให้ครอบครัวในเสฉวนได้ ซึ่งทำให้ลูกๆ ของพวกเขาบางคนไม่ได้ไปโรงเรียน

ในเดือน พ.ค. 2565 กลุ่มคนทำงานก่อสร้างได้จ้างทนายความและพยายามฟ้องร้องบริษัท Shandong Ruima Construction and Engineering ที่กระทำความผิดต่อพวกเขา คนทำงานได้จัดให้มีการสาธิตเล็กๆ ที่หน้าสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่พวกเขาได้สร้างขึ้นมาด้วยมือ และนำไปเผยแพร่ในโซเชียลมีเดีย ด้วยความหวังว่าสื่อต่างๆ จะให้ความสนใจกับคดีความของพวกเขามากขึ้น

ในคำร้องโทษซึ่งเป็นคนทำงานก่อสร้างระบุว่าพวกเขามาทำงานที่เมือง 'ซีฟู่' อันเป็นบ้านเกิดของ 'ซ่งจื่อ' "เพราะเราเชื่อว่าในบ้านเกิดของซ่งจื่อ รัฐบาลจะปกครองให้คนสามัคคีกัน ผู้คนจะเรียบง่ายและซื่อสัตย์ ที่นี้พวกเขาไม่สามารถเป็นหนี้ได้ พวกเขาต้องจ่ายเงินให้กับคนทำงาน แต่พวกเขาตกใจกับความเป็นจริงที่เราได้พบ"

การประท้วงของคนทำงานก่อสร้างจำนวนมาก ณ ปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่หมักหมมมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ ไม่ว่าจะเป็นการละเลยการบังคับใช้

กฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้คนทำงานเต็มจำนวนและตรงเวลา แม้ว่าในปี 2560 คณะมนตรีรัฐกิจสภากรณรัฐประชาชนจีนได้ให้คำมั่นที่จะยุติการค้างชำระค่าจ้างให้กับคนทำงานภายในปี 2563 โดยมุ่งไปที่ปัญหาเฉพาะในภาคการก่อสร้างของท้องถิ่นต่างๆ แต่เป้าหมายนั้นไม่บรรลุผลในปี 2563 ที่ผ่านมา และยิ่งดูว่าจะไกลกว่าความเป็นจริงในปัจจุบัน

สภาพแรงงานที่ทางการจีนให้การรับรอง ระบุว่าคนทำงานก่อสร้างต้องมีตัวแทนจากสภาพแรงงาน รวมถึงการมุ่งเน้นที่จะแก้ปัญหาให้แรงงานพลัดถิ่นในอุตสาหกรรมนี้ แต่จากการสืบสวนของ CLB พบว่าในหลายสิบล้านกรณี สภาพแรงงานในท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองต่อคนทำงานก่อสร้างที่ขอเรียกร้องค่าจ้าง ค้างชำระและค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บจากการทำงานได้

แต่อย่างไรก็ตาม การมีสภาพแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องก็ยังคงพอช่วยเหลือคนทำงานได้บ้าง ตัวอย่างเช่นกรณีในเมืองร้อยเจ็ด มณฑลซานตง ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีของการไกล่เกลี่ยการเรียกร้องค่าแรงหลังจากคนทำงานนัดหยุดงานในเดือนม.ค. 2565 คนทำงานก่อสร้างกว่า 60 คน ได้รับค่าจ้างมากกว่า 2 ล้านหยวนที่นายจ้างค้างชำระแก่พวกเขา สภาพแรงงานท้องถิ่นได้เข้าช่วยเหลือพวกเขาจนได้รับค่าจ้างทันเวลาเพื่อเฉลิมฉลองวันตรุษจีนพร้อมครอบครัวเมื่อกลับบ้านเกิด ในกรณีนี้สภาพแรงงานตั้งข้อสังเกตว่าช่องทางทางกฎหมายที่ล่าช้านั้นส่งผลเสียต่อคนทำงาน ส่วนการไกล่เกลี่ยกับบริษัทโดยตรงถือเป็นแนวทางในอุดมคติในการระงับข้อพิพาท (หากไกล่เกลี่ยได้สำเร็จ)

CLB เชื่อว่าอันที่จริง ตัวอย่างนี้ได้แสดงให้เห็นว่าคนทำงานอาจไม่ต้องดำเนินการตามกรอบกฎหมาย ข้อบังคับใหม่ของรัฐบาล หรือคำมั่นสัญญาที่ว่างเปล่าจากสหภาพแรงงาน (ที่ทางการให้การรับรอง) เพื่อแก้ไขปัญหาของพวกเขา คนทำงานก่อสร้างทั่วประเทศสามารถปกป้องผลประโยชน์ของตนเองได้ หากพวกเขาได้รับโอกาสให้สาธารณชนรับรู้ปัญหาของพวกเขาในวงกว้าง และการมีสหภาพแรงงานที่ใช้งานได้จริงซึ่งในอุดมคติแล้วคนทำงานต้องเลือกตัวแทนของพวกเขาได้โดยตรง เหล่านี้ อาจจะเป็นคำตอบในการแก้ไขปัญหาเรื้อรังเรื่องการค้างชำระค่าจ้างในอุตสาหกรรมก่อสร้างของจีน

ที่มา

[Construction worker protests increase with property market instability \(China Labour Bulletin, 13 July 2022\)](#)

[ฝ่าวิกฤตสองสหัสชาจีน และ GDP ไตรมาส 2 ลงทุนอย่างไร..ให้รอด? \(หลักทรัพย์จัดการกองทุนกลสิกรไทย, 19 กรกฎาคม 2565\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

นักวิชาการชี้ไทยควรยกเลิกยุทธศาสตร์ 'ค่าแรงถูก' เพื่อดึงดูดการลงทุน



อดีตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาวิจัยแห่งชาติสาขาเศรษฐศาสตร์
แนะไทยยกเลิกยุทธศาสตร์ค่าแรงถูกดึงดูดการลงทุน เสนอใช้ผลิต
ภาพแรงงาน ต้นทุนการเงินต่ำ เข้าถึงแหล่งทุนง่ายขับเคลื่อน
เศรษฐกิจการลงทุน พร้อมขอเสนอ 10 ข้อให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณา |
[ที่มาภาพประกอบ: sommerfelder \(Pixabay License\)](#)

ช่วงเดือน ส.ค. 2565 รศ.ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ อดีตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สภาวิจัย
แห่งชาติ สาขาเศรษฐศาสตร์ และอดีตผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนานโยบายสาธารณะ

สำนักนายกรัฐมนตรี แจ้งข่าวต่อสื่อมวลชนกล่าวว่าขอแสดงความชื่นชมต่อรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำให้ “ไทย” มีสถานะที่ดีขึ้นในเรื่องของการค้าแรงงานทาส และปัญหาการค้ามนุษย์ โดยล่าสุด รายงาน TIP Report 2022 ระบุถึงสถานการณ์การค้ามนุษย์ในไทยว่ารัฐบาลไทยแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่เพิ่มขึ้นในการต่อสู้กับการลักลอบค้ามนุษย์ภายใต้ข้อจำกัดเรื่องศักยภาพและการระบอบของโควิด-19 ซึ่งรวมถึงการเพิ่มการสืบสวนกรณีการค้ามนุษย์ การปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการลงโทษผู้กระทำความผิด การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือเหยื่อค้ามนุษย์แห่งใหม่ การจัดทำแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ด้านแรงงาน และการระบุตัวเหยื่อของการค้ามนุษย์ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยยังคงไปไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำมาตรฐานสากล กำหนดไว้ในหลายด้าน เช่น ผู้ถูกดำเนินคดีและลงโทษในคดีค้ามนุษย์มีจำนวนลดลง เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการระบุตัวผู้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ เป็นต้น นอกจากนี้ ไทยยังมีเหยื่อการค้ามนุษย์และแรงงานทาสในอุตสาหกรรมประมงอยู่ ส่วนใหญ่แรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานข้ามชาติ สถานะทางด้านการค้ามนุษย์และแรงงานทาสของไทยดีขึ้น แต่ยังคงอยู่ใน Tier 2 อยู่หากต้องการอยู่ใน Tier 1 ยังต้องมีการดำเนินงานอีกหลายเรื่อง เช่น ควรยอมรับอนุสัญญา ILO 87/98 สิทธิในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงงานข้ามชาติสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ซึ่งหากมีองค์กรของแรงงานข้ามชาติหรือสหภาพแรงงานจะทำให้ปัญหาการค้าแรงงานทาสและค้ามนุษย์ (ส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติ) ในไทยดีขึ้นด้วย หรือ เปิดโอกาสให้แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติสามารถตั้งสหภาพแรงงานร่วมกันได้ หรือสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกันได้ (อาศัยหลักสามัคคีทุกเชื้อชาติและแรงงานเป็นพี่น้องกันทั่วโลกตามหลักภราดรภาพนิยมและนำมาสู่สันติสุขและความเป็นธรรมในสถานประกอบการ) หรือ เปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหภาพฯแบบทั่วไปที่สมาชิกไม่สังกัดบริษัท อาชีพ

อุตสาหกรรม หากไทยสามารถยกระดับมาตรฐานแรงงานดังกล่าวได้ ย่อมมีโอกาสที่ไทยขึ้นมาอยู่ Tier 1 เกิดผลดีต่อการค้าการลงทุนระยะยาว สร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมที่แบ่งปันกันมากขึ้น

สำหรับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเพียง 5-8% เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริงแทบไม่มีการปรับขึ้น และในบางพื้นที่การเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำแท้จริงติดลบ ตนจึงเห็นว่า ควรต้องปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ 380-400 บาททั่วประเทศ จึงเพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถบรรเทาความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ และ ภาระหนี้สินของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวได้ การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเพื่อคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานและกระตุ้นเศรษฐกิจ ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจนั้นต้องมากเพียงพอและอย่างน้อยต้องสูงกว่าอัตราเงินเฟ้ออย่างน้อย 10% การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในระดับที่เหมาะสมจะบรรเทาปัญหาภาระหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับที่สูงมาก ไม่เกิดแรงกดดันเงินเฟ้อมากนัก ควรยกเลิกแนวทางการพัฒนาหรือยุทธศาสตร์ค่าแรงถูกเพื่อดึงดูดการลงทุน การกดค่าแรงขั้นต่ำเพื่อดึงดูดการลงทุนเป็นยุทธศาสตร์เศรษฐกิจที่ไม่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ประชากรวัยหนุ่มสาวไม่มากและเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในหลายกิจการ แต่เสนอให้ใช้ผลิตภาพแรงงานสูงแข่งขัน การลงทุนทางด้านนวัตกรรมแข่งขัน ความโปร่งใสปลอดคอร์รัปชันดึงดูดการลงทุน เสถียรภาพทางการเมือง ความต่อเนื่องและคงเส้นคงวาของนโยบายดึงดูดการลงทุน รวมทั้ง ใช้มาตรฐานระบบนิติรัฐที่ดี โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ดีดึงดูดการลงทุน ต้นทุนการเงินต่ำ และเข้าถึงแหล่งทุนง่ายเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจและดึงดูดการลงทุน

การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำในไทยจะไม่เกิดปัญหาการว่างงานเพราะไทยมีปัญหาคาดแคลนแรงงานทักษะต่ำในหลายอุตสาหกรรมและต้องอาศัยแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมาก การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำจึงช่วยกระตุ้นอำนาจซื้อของแรงงานกลุ่มนี้ มีผลต่อการกระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจในประเทศให้ดีขึ้น ขณะเดียวกัน การใช้ค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวทั่วประเทศจะเป็นผลบวกต่อเศรษฐกิจในระยะยาวมากกว่าการใช้หลายอัตราโดยเฉพาะในมิติความเป็นธรรมและประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ จึงขอเสนอให้ไตรภาคีปรับค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้นไปอยู่ที่ระดับ 380 บาทต่อวันเป็นอย่างน้อยและควรรีใช้อัตราเดียวทั่วประเทศ อัตราดังกล่าวเหมาะสมสำหรับเศรษฐกิจไทยที่มีสัญญาณของการฟื้นตัวจากการเปิดประเทศและนายจ้างในธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆสามารถจ่ายได้ นายจ้างที่ไม่สามารถจ่ายได้ในอัตรา 380 บาทต่อวัน รัฐบาลควรมีมาตรการทางการเงิน มาตรการปรับโครงสร้างการผลิต มาตรการอุดหนุนค่าใช้จ่ายต่างๆช่วยเหลือกิจการขนาดเล็กขนาดย่อมที่อาจได้รับผลกระทบจากต้นทุนแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

รศ.ดร.อนุสรณ์ กล่าวย้ำว่าการปรับค่าแรงขั้นต่ำอย่างน้อยต้องสูงกว่าเงินเฟ้อ 10% นั้นมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยที่มีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจติดอันดับต้นๆของโลก มีการกระจุกตัวของอำนาจผูกขาดทางการเมืองและเศรษฐกิจสูง คาดว่า อัตราเงินเฟ้อปีนี้เฉลี่ยน่าจะอยู่ที่ 6-8% โดยเงินเฟ้อเดือนกรกฎาคมล่าสุดอยู่ที่ 7.61% สูงที่สุดในรอบ 13 ปี โดยราคาอาหารและพลังงานยังทรงตัวในระดับสูง และ ค่าใช้จ่ายทางการเดินทางและอาหารของครอบครัวผู้ใช้แรงงานทักษะต่ำเป็นสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมด ฉะนั้น ควรมีการปรับค่าแรงให้ผู้ใช้แรงงานเพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพและมีเงินออม รวมทั้งมีเงินเหลือพอดูแลสมาชิกในครอบครัวได้บ้าง การใช้อัตราเดียวทั่วประเทศก็มีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยที่ในบางพื้นที่ไม่มีองค์กร

ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง และ ในหลายปีที่ผ่านมามีบางพื้นที่ที่ไม่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเลย และไม่ได้ปรับเพิ่มเป็นเวลาต่อเนื่องหลายปีติดต่อกัน ในบางพื้นที่ค่าแรงขั้นต่ำจึงมีลักษณะถดถอยหรือติดลบนั่นเองเพราะเงินหรือค่าจ้างเท่าเดิมไม่ได้มีอำนาจซื้อเท่าเดิมเนื่องจากเงินเฟ้อ การไม่ปรับขึ้นเลยจึงเท่ากับการปรับลดค่าแรงขั้นต่ำนั่นเอง ส่วนการวิตกกังวลว่าเมื่อใช้อัตราเดียวทั่วประเทศจะทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ไปลงทุนในพื้นที่ต่างจังหวัดที่ห่างไกลศูนย์กลางทางเศรษฐกิจนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยนโยบาย หากเกิดสภาวะดังกล่าวก็สามารถแก้ไขโดยไม่ยาก โดยให้มีมาตรการส่งเสริมการลงทุน สิทธิพิเศษทางภาษี ค่าสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่ถูกลง หรือมีนโยบายจูงใจอื่นๆ การดำเนินการด้วยมาตรการและนโยบายเหล่านี้ก็จะช่วยให้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าระหว่างพื้นที่ต่างๆ ในประเทศไทยลดลง ลดการกระจุกตัวของพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลและพื้นที่อีสซี

ในปัจจุบันค่าจ้างของแรงงานภาคอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น 4 ระบบใหญ่ 1. ระบบค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างในสถานประกอบการกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีและการประกาศบังคับใช้กฎหมายโดยกระทรวงแรงงาน เดิมระบบค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างเป็นอัตราเดียวทั่วประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2544 จึงได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่โดยมีอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำประจำจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีในจังหวัดของตัวเอง 2. ระบบค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบการ คือ ค่าจ้างที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตามผลงานในรอบระยะเวลาที่ผ่านมา ปัญหาในสถานประกอบการหลายแห่งเกิดขึ้นเมื่อไม่ได้มีกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่ชัดเจน ปัญหาอีกประการหนึ่งในปัจจุบัน คือ การไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าจ้างชั้น

ต่ำกับอัตราค่าจ้างประจำปีในสถานประกอบการซึ่งเป็นการผิดวัตถุประสงค์ของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ต้องทำให้เป็นเพียงค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือในระยะแรกของการทำงานไม่ใช่ค่าจ้างของลูกจ้างที่ทำงานมาหลายปีจนมีทักษะฝีมือแล้ว ค่าจ้างในระบบนี้มักเป็นไปตามค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3. ระบบค่าจ้างรายชิ้น เป็นระบบค่าจ้างที่จ่ายให้ตามจำนวนชิ้นงานโดยไม่คำนึงถึงเวลาที่ใช้ในการผลิต ใช้กับแรงงานนอกระบบในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งค่าจ้างถูกกำหนดโดยผู้ว่าจ้าง จากการศึกษาของ ดร. วรวิทย์ เจริญเลิศ และ นภาพร อติวานิชพงศ์ พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับเมื่อคำนวณตามชั่วโมงการทำงานแล้วต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน และโดยส่วนใหญ่ลูกจ้างไม่มีอำนาจต่อรองในเรื่องค่าจ้างรายชิ้น ยกเว้นในกรณีมีอุปสงค์หรือความต้องการสินค้าสูงมีความจำเป็นต้องการแรงงานเพื่อเร่งผลิต อำนาจต่อรองของลูกจ้างรายชิ้นจึงสูงขึ้น 4. ระบบค่าจ้างของแรงงานนอกระบบ ระบบค่าจ้างของแรงงานนอกระบบมักยึดการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) เป็นพื้นฐานโดยไม่ใช่ค่าจ้างที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต (Living Wage) แรงงานนอกระบบมักมีสภาพการจ้างที่ไม่เป็นทางการ ไม่เป็นธรรม ขาดความมั่นคงในงานและไม่มีสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งมักถูกเลือกปฏิบัติจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานและไม่ได้ประโยชน์จากระบบประกันสังคมจากสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับ

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายสากล ตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ระบุว่า อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ นั้น หมายถึง อัตราค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว (ตัวลูกจ้าง + ภรรยา 1 + บุตร 2 คน) ให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขเกณฑ์การพิจารณา อย่างไรก็ตาม หลายประเทศที่ด้อยพัฒนาทางเศรษฐกิจ

รวมทั้งไทยมิได้ใช้คำนิยามดังกล่าวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นแนวทางในการพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำ การปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในแต่ละปีนั้น แต่ละประเทศก็จะมีแนวทางและหลักเกณฑ์ของตนเองแตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่จะพิจารณาจากการปรับเพิ่มขึ้นของ ภาวะค่าครองชีพ (Cost of Living) ของปีนั้นๆ เป็นหลัก หากภาวะค่าครองชีพ ปรับเพิ่มขึ้นไปที่เปอร์เซ็นต์ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำก็ต้องปรับเพิ่มตามไปเท่านั้น เรียกว่า ปรับเพิ่มตามภาวะค่าครองชีพ (Cost of Living Adjustment) เพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอกับภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่า ลูกจ้างนั้นจะมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าเดิมแต่อย่างใด หากแต่ปรับเพิ่มให้รายได้มีความสมดุลกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น เพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการมีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น หลักเกณฑ์ค่าจ้างประจำปี กรณีของไทยนั้น เรามีค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำบังคับใช้กับภาคอุตสาหกรรม และบริการของภาคเอกชน ไม่รวมภาคเกษตร และภาครัฐ ตั้งแต่ เมษายน 2516 จุดประสงค์ “เพื่อให้ความคุ้มครองทางสังคม และกระจายผลประโยชน์ของการพัฒนา คณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วยตัวแทน นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ หรือ ระบบไตรภาคีเป็นผู้พิจารณากำหนด ประเทศไทยใช้มาทั้งระบบอัตราเดียวทั่วประเทศและระบบหลายอัตรากำหนดตามพื้นที่กลุ่มจังหวัดต่างๆ

เรื่องค่าแรงขั้นต่ำที่ต้องปรับตัวขึ้นสูงแน่เป็นเพียงแนวโน้มสำคัญหนึ่งของตลาดแรงงานไทยและตลาดแรงงานในเอเชียเท่านั้น ยังมีแนวโน้มอื่นๆอีก เช่น การใช้ระบบอัตราขั้นต่ำรายชั่วโมงหรือสมองกลอัจฉริยะแทนแรงงานมนุษย์ ธุรกิจอุตสาหกรรมต้องปรับตัวต่อแนวโน้มต่างๆ และ รัฐต้องมีนโยบายและมาตรการอันเหมาะสมในการตอบสนอง ไม่เช่นนั้นแล้วจะสร้างปัญหาทางเศรษฐกิจในมิติใดมิติหนึ่งได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการ

ขยายตัวทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแข่งขัน ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ แนวโน้มที่สำคัญและยังเป็นแนวโน้มที่ช่วยอธิบายเราว่า ค่าจ้างในไทยแพงหรือไม่ คือ ผลิตภาพแรงงานไทยในอนาคตจะเป็นอย่างไร ปัจจุบันผลิตภาพแรงงานไทย (Labor Productivity) เติบโตระดับหนึ่งแต่ไม่สูงเท่าจีน เวียดนาม สิงคโปร์ มาเลเซีย แต่ดีกว่าลาว เขมร เมียร์มาร์ ขณะเดียวกัน ผลตอบแทนของแรงงานในช่วงวิกฤตการณ์เศรษฐกิจโควิดก็ลดลงทุกระดับการศึกษา สะท้อนปัญหาด้านคุณภาพของการศึกษาไทย ขณะเดียวกัน มีนักเรียนนักศึกษาจำนวนไม่น้อยตกออกจากระบบการศึกษาและเกิดการสูญเสียการเรียนรู้ (Learning Loss) ในช่วงล็อกดาวน์ปิดโรงเรียนปิดมหาวิทยาลัย ปัญหาการตกออกจากระบบการศึกษาและการสูญเสียการเรียนรู้จำนวนมากจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพแรงงานในอนาคตที่อาจด้อยลงหากไม่มีแนวทางการแก้ไขปัญหาลើยตั้งแต่ตอนนี้

ผลิตภาพแรงงานไทยโดยเฉลี่ยต่อคนปรับด้วยอำนาจการซื้อเปรียบเทียบ (Purchasing Power Parity) หากเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ แล้ว พบว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนของไทยปรับด้วยอำนาจการซื้อเปรียบเทียบ (PPP) อยู่ในระดับปานกลาง ผลิตภาพการผลิตเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวและเป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลอย่างมากต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผลิตภาพแรงงานเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงาน เพื่อให้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ โดยทำการวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ผลิตภาพแรงงานในระยะหลังไม่ได้ปรับตัวสูงขึ้นนักเพราะมีปัญหา การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้

เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตได้ ขณะเดียวกันระบบการศึกษาที่มีปัญหาทางด้านคุณภาพในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ป้อนเข้าสู่ระบบการผลิต นอกจากนี้แรงงาน (ประชากรในวัยทำงาน) ยังมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ โดยในทศวรรษนี้จะเพิ่มเพียง 0.2% เท่านั้น ขณะที่ทศวรรษที่แล้วก็เพิ่มน้อยอยู่แล้ว 1% แล้วแรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่ก็ทำงานนอกระบบเป็นส่วนใหญ่ เกือบครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานไม่ใช่ลูกจ้างระยะยาวที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

รศ. ดร. อนุสรณ์ ธรรมใจ อดีตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สภาวิจัยแห่งชาติ สาขา เศรษฐศาสตร์ กล่าวต่อว่า ตนมีข้อเสนอดังต่อไปนี้ 1. ขอให้คณะกรรมการไตรภาคี ทบทวนปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ในภาวะเงินเฟ้อสูงและขอให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นอัตราเดียวทั่วประเทศ โดยเสนอให้ปรับเพิ่มเป็น 380-400 บาทต่อวัน ซึ่งเท่ากับเพิ่มสูงกว่าการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อ ประมาณ 10% 2. รัฐบาลควรรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง อนุสัญญาสองฉบับนี้จะทำให้คุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของแรงงานดีขึ้นโดยรัฐบาลไม่ต้องใช้งบประมาณมาดูแล จะเกิดกลไกและกระบวนการในการแบ่งปันผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรมมากขึ้นในระดับสถานประกอบการแต่ละแห่ง แต่ต้องทำให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในการผลิตภาคบริการต่างๆ ด้วย ขบวนการแรงงานและนักวิชาการแรงงานได้เคลื่อนไหวเรียกร้องต่อเนื่องมามากกว่า 20 ปีแล้ว หากรัฐบาลชุดนี้รับรองอนุสัญญาจะเป็นผลงานชิ้นโบว์แดง เช่นเดียวกับ การออกกฎหมายเก็บภาษีทรัพย์สินและการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานระบบรางและโครงการ EEC อนุสัญญาสองฉบับนี้จะทำให้เกิดประชาธิปไตย

ทางเศรษฐกิจ ประชาธิปไตยในระดับองค์กร อันเป็นพื้นฐานให้ประชาธิปไตยทางการเมืองมีความเข้มแข็ง

3. ทบทวนและยกเลิกนโยบาย 3 ขอ เพราะเป็นการทำลายหลักการของระบบประกันสังคมและจะทำให้เกิดปัญหาความยั่งยืนทางการเงินของระบบประกันสังคมอย่างแน่นอนโดยเฉพาะกองทุนชราภาพ
4. ขอให้รัฐบาลแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้รัฐบาลดำเนินการหามาตรการให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 (เกี่ยวกับการจ้างงานแบบเหมาช่วงหรือซัปปคอนแทรค) อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ลูกจ้างซัปปคอนแทรคได้รับความเป็นธรรมทางด้านสวัสดิการและการจ้างงาน
5. ขอให้รัฐบาลประกาศยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ 7 เฉพาะส่วนที่ตัดสิทธิลูกจ้างรายเดือนที่ทำงานล่วงเวลาไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาเช่นเดียวกับลูกจ้างรายวัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ หมวด 3 มาตรา 27 ว่าด้วยสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย
6. ขอให้รัฐบาลแก้ไขกฎหมายให้หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อยู่ในบริมสิทธิลำดับที่ 2 ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
7. ขอให้รัฐบาลเร่งรัดออกกฎหมายคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบ และมีสิทธิจัดตั้งองค์กรได้
8. ขอเสนอให้สร้างโอกาสให้หญิงและชาย รวมทั้งแรงงานต่างด้าว มีงานที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องมีเสรีภาพ เสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
9. เสนอให้แรงงานข้ามชาติสามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในประเทศไทยได้ หรือ สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานร่วมกับแรงงานไทยได้ และ
10. การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดย

ภาพรวมนั้น ต้องอาศัยทั้งการยกระดับผลผลิตภาพของแรงงาน ผลผลิตภาพของทุน ผลผลิตภาพจากการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งผลผลิตภาพของระบบราชการและระบบการเมืองไปพร้อมกัน จะอาศัยแต่ผลผลิตภาพของแรงงานในระบบการผลิตย่อมไม่เพียงพอสำหรับยุคดอกเบี๊ยะขาขึ้นเช่นนี้ ต้นทุนทางการเงินและภาระหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน ครัวเรือน และ กิจกรรมต่างๆย่อมเพิ่มสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ครัวเรือนและกิจการต่างๆ ต้องปรับโครงสร้างทางการเงินให้เหมาะสมต่อภาวะดอกเบี๊ยะขาขึ้น ด้วยการลดภาระหนี้สินที่ไม่จำเป็น เพิ่มรายได้ เพิ่มทุน เพื่อให้มีสภาพคล่องเพียงพอต่อการดำรงชีพ (กรณีผู้ใช้แรงงานและครัวเรือน) มีสภาพคล่องเพียงพอต่อการดำเนินกิจการและเพิ่มโอกาสในการลงทุน (กรณีกิจการต่างๆ) ในระดับนโยบายนั้น ควรสนับสนุนเพื่อพัฒนาภาวะแวดล้อมทางการเงินเพื่อให้เกิดการเข้าถึงเงินทุนด้วยต้นทุนต่ำ เปิดเสรีภาคการเงินเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดการแข่งขันในอุตสาหกรรมบริการทางการเงินอย่างแท้จริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการทางการเงิน.

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ที่มาภาพปก: สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

วารสารคนทำงาน สิงหาคม 2566

คนทำงาน



คำอวยพร อาชีพ ของคน ไทย ปี 2563 และ 2564 (หน้า 14)	คนทำงานเก่งไม่ใช่ สัญชาตญาณ เป็นกับ ยอมเสียสละ แก้ปัญหาทุกวิกฤต จนก่อน (หน้า 20)	คืนกำไรให้ตัวเอง "คนทำงานก็ขอสร้าง ภายได้" ความไม่แน่นอนของ ตลาด อสังหาริมทรัพย์ (หน้า 24)	นวัตกรรมการเกษตร ยุคดิจิทัลเกษตร ด้านธุรกิจ เกษตรยุค ก้าวไกล (หน้า 31)
----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

วารสารออนไลน์คนทำงานมีวัตถุประสงค์
เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารด้านแรงงาน
ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการเผยแพร่-ทำซ้ำ รับ
ข่าวสาร-ข้อมูลหรือส่งข่าวด้านแรงงานทาง
อินเทอร์เน็ตได้ที่:

workazine@gmail.com

ติดตามวารสารคนทำงานย้อนหลังได้ที่:

prachatai.com/labour/newsletter

workazine.com

facebook.com/workazine