

จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2548

จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2548

บัณฑิตย ธารชัยเศรษฐวุฒิ

130 -



ISBN 974-93679-8-7



9 789749 367988

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

80
1925
2005
80 years for
social democracy



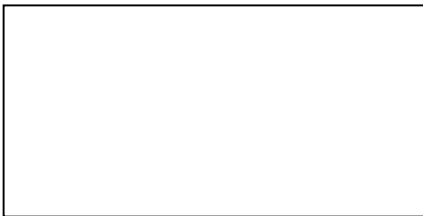
บัณฑิตย ธารชัยเศรษฐวุฒิ

จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2548

โดย
บัณฑิตย ชาญเศรษฐิก

จัดพิมพ์โดย
มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์
และ
มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท

- ชื่อหนังสือ** : ฉบับซีพจรการเคลื่อนไหวแรงงานปี 2548
- ผู้เขียน** : บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
- ผู้พิมพ์** : ศรีสุนทร ทองเทพ
- ภาพประกอบ** : ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา และ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
- พิมพ์ครั้งแรก** : มกราคม 2549
- จัดพิมพ์โดย** : มูลนิธิอารมณีย์ พงศ์พังษ์
51/109 ซอยงามฉวี ถนนพหลโยธิน
ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ 0 2516 1589 โทรศัพท์/โทรสาร 0 2516 1071
E-mail : apflrc@loxinfo.co.th
- สนับสนุนโดย** : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)
1550 อาคารธนภูมิ ชั้น 23 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่
แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10501
โทรศัพท์ 0 2652 7178-9 โทรสาร 0 2652 7180
Website : www.fes-thailand.org E-mail : info@fes-thailand.org
- ปก-รูปเล่ม-พิมพ์** : บริษัท โปรโตไทย จำกัด
- จำนวนพิมพ์** : 1,000 เล่ม
- จำนวนหน้า** : 200 หน้า
- ราคา** : 130 บาท
- ISBN** :



สิทธิแรงงาน คือ สิทธิมนุษยชน
WORKERS RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS

สารบัญ

	หน้า
(1) เวทีพรรคการเมืองกับนโยบายแรงงานในการเลือกตั้งปี 2548	10
(2) การเรียกร้องรัฐบาลให้ช่วยเหลือแรงงานผู้ประสบภัยจากคลื่นยักษ์ถล่มเมือง เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2547.....	18
(3) เคลื่อนไหวให้รัฐบาลเร่งดำเนินการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ	29
(4) ข้อเรียกร้อง 8 มีนาคม วันสตรีสากล	31
(5) ประมวลข้อเรียกร้องวันแรงงานปี 2548	34
(6) เคลื่อนไหวเสนอแก้ไขกฎหมายประกันสังคม	37
(7) เรียกร้องให้ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนและคณะกรรมการประกันสังคม	46
(8) เรียกร้องให้ขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ	50
(9) คัดค้านการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนต่างประเทศ	55
(10) การลุกขึ้นสู้ของคอนกรีตก่อสร้างไทยที่เมืองเกาสง ประเทศไต้หวัน	57
(11) เรียกร้องรัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98	61
(12) ร่วมแรงรัฐ ยกเลิกจ้างเหมาค่าแรง	65
(13) อวสานของการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ในสถานประกอบการ	68
(14) ความล้มเหลวของการเรียกร้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 233 บาท	69

สถิติแรงงาน

ตารางที่ 1	แผนผังการจำแนกประชากรตามสถานภาพแรงงาน การสำรวจภาวะ การทำงานของประชากร เดือนมีนาคม พ.ศ.2548	75
ตารางที่ 2	จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ ณ เดือนมกราคม 2548	76
ตารางที่ 3	ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และการพิจารณาต่ออายุใบอนุญาต ทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ปี 2548 ทั่วประเทศ จำแนกตามประเภทกิจการ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2548 - 30 สิงหาคม 2548.....	77
ตารางที่ 4	ผลตอบแทนจากการลงทุนของสำนักงานประกันสังคม ตั้งแต่ ปี 2544 - 30 กันยายน 2548	78
ตารางที่ 5	คณะกรรมการประกันสังคม ได้จัดสรรเงินกองทุนเพื่อบริหารงาน สำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2544-2548	78
ตารางที่ 6	ข้อมูลองค์การแรงงานปี 2547 -ปี 2548	79
ตารางที่ 7	จำนวนองค์การลูกจ้าง และนายจ้าง (แยกรายจังหวัด)	80
ตารางที่ 8	ประเภทสหภาพแรงงาน แยกตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	83
ตารางที่ 9	จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากกรณีภัยพิบัติ 6 จังหวัดภาคใต้.....	83
ตารางที่ 10	จำนวนผู้เสียชีวิตจากคลื่นยักษ์สึนามิ และเก็บไว้ที่ศูนย์ปฏิบัติการพิสูจน์ เอกลักษณ์บุคคลและการส่งกลับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	84
ตารางที่ 11	เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตั้งแต่ 1 มกราคม - 31 กรกฎาคม และ 1 สิงหาคม - 31 ธันวาคม 2548	85

ภาคผนวก

รายงานพิเศษ

- ⇒ สรุปการเสวนาเรื่องแนวโน้มสถานการณ์แรงงาน 5 ปีข้างหน้า และข้อเสนอแนะ
จัดโดย มูลนิธิอารมณื พงศ์พจน์ และสถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์..... 91
- ⇒ สรุปการสัมมนาเรื่อง
“15 ปีกฎหมายประกันสังคม และกับอนาคตการปฏิรูประบบบริหาร”..
จัดโดย มูลนิธิอารมณื พงศ์พจน์ ร่วมกับคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)..... 102

ประกาศและกฎกระทรวงน่าสนใจ

- ✎ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง 117
คำชี้แจง ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง
- ✎ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) 120
คำชี้แจง ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5)
- ✎ ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) 124
คำชี้แจง ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6)
- ✎ สาระสำคัญและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกฎกระทรวงของกระทรวงแรงงาน 128
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง
และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547
- ✎ กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548 132
- ✎ กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย
ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 พ.ศ.2548 136

ร่างพระราชบัญญัติ ปี 2548

- ✎ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 140
(ฉบับที่อยู่ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย
ของกระทรวงแรงงาน)
- ✎ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. 151
(ฉบับที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย
ของกระทรวงแรงงาน)
- ✎ ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม..... 161
ในการทำงาน พ.ศ. ...(ฉบับที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว)
- ✎ เปรียบเทียบพระราชบัญญัติ พ.ศ.2533 ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม 183
(ฉบับที่ ..) พ.ศ. กับข้อเสนอเพื่อแก้ไข โดยคณะกรรมการสมานฉันท์
แรงงานไทย

คำนำในการจัดพิมพ์โดย

ผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ได้ร่วมกับมูลนิธิอิอาร์มณี พงษ์พงษ์ จัดทำรายงานสรุปสถานการณ์และความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเป็นประจำทุกปี วัตถุประสงค์สำคัญของการจัดทำรายงานดังกล่าว ก็เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในแต่ละปีที่ผ่านมาว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง อะไรคือปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญในรอบปี ติดตามการเคลื่อนไหวเรียกร้องของขบวนการแรงงานในปีนั้น ๆ ว่ามีประเด็นอะไรบ้าง และการสนองตอบข้อเรียกร้องและการแก้ปัญหาโดยหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงไร โดยเราเชื่อว่ารายงานดังกล่าวจะมีส่วนช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในแวดวงแรงงานหรือผู้สนใจได้รับรู้สถานการณ์และเข้าใจปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้องตรงประเด็นในปีต่อไป นอกจากนี้คณะผู้จัดทำยังต้องการให้รายงานฉบับนี้ทำหน้าที่เป็นบันทึกจดหมายเหตุด้านแรงงานซึ่งจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ค้นคว้าด้านแรงงานต่อไปในอนาคต

ในการทำรายงานฉบับนี้คุณบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ นักวิจัยแห่งมูลนิธิอิอาร์มณี พงษ์พงษ์ และทีมงานได้ทำงานอย่างต่อเนื่องทั้งปีเพื่อรวบรวม เรียบเรียงและวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ต้องขอขอบคุณ คุณบัณฑิตย์และทีมงานทุกท่านที่ได้ทุ่มเททำงานนี้อย่างต่อเนื่อง เป็นเวลานานหลายปี

การทำรายงานสรุปสถานการณ์แรงงานในปีนี้ได้ทำเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับภาษาไทย และ ฉบับภาษาอังกฤษ ฉบับที่เป็นภาษาไทยซึ่งท่านถืออยู่ในมือขณะนี้จะมีรายละเอียดมากกว่าฉบับภาษาอังกฤษ คือนอกจากตัวรายงานแล้วคณะผู้จัดทำยังได้รวบรวมบทความและเอกสารด้านแรงงานที่สำคัญในรอบปีไว้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้หนังสือเล่มนี้จึงมีขนาดที่ค่อนข้างหนาอย่างที่เห็น ส่วนฉบับภาษาอังกฤษนั้นจะเป็นการสรุปประเด็นปัญหาและการเคลื่อนไหวไว้อย่างสั้นกระชับ อีกทั้งได้รวบรวมสถิติข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญต่าง ๆ ไว้ด้วย สาเหตุที่เราจัดทำฉบับภาษาอังกฤษขึ้นก็เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยในภาษาอังกฤษที่คนต่างชาติสามารถเข้าถึงได้นั้นยังมีน้อย คณะผู้จัดทำจึงพยายามที่จะทำให้รายงานฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อนานาชาติได้หันมาสนใจประเด็นแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น รายงานฉบับภาษาอังกฤษนี้จะถูกนำเสนอต่อสาธารณชนผ่านเว็บไซต์ของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท โดยผู้สนใจสามารถดาวน์โหลดเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ผ่านทางเว็บไซต์ของมูลนิธิ www.fes-thailand.org

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านและมีส่วนช่วยทำให้การแก้ปัญหาและการทำงานด้านแรงงานในปีใหม่นี้มีประสิทธิภาพและตรงประเด็นยิ่งขึ้น

เวสนา ไรดิช

กรุงเทพฯ

มกราคม 2549

คำนำ

ถ้าใครจะเอ่ยถึงนักวิชาการด้านแรงงานสักคนหนึ่ง ผมคิดว่าชื่อของบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ คงเป็นชื่อที่คุ้นหูมากกว่าใครๆ เพราะบัณฑิตย์เป็นปัญญาชนของคณงาน ที่มีงานการติดตามรวบรวมข้อมูลและข่าวคราวเกี่ยวข้องกับแรงงานและขบวนการแรงงานไว้มากมาย กล่าวได้ว่ามากที่สุดในบรรดานักวิชาการด้านแรงงาน เพราะอาชีพและภาระกิจของบัณฑิตย์เป็นนักวิชาการของมูลนิธิอарมณั พงศ์พັນ มูลนิธิแรงงานที่มีผลงานด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง

งานของบัณฑิตย์ มีคุณูปการต่อผู้สนใจปัญหาและความเคลื่อนไหวของแรงงาน บัณฑิตย์เป็นนักเก็บข้อมูลและเรื่องราวต่างๆ ของแรงงานอย่างหาตัวจับได้ยากในงานด้านนี้ กล่าวได้ว่าบัณฑิตย์เป็นหนึ่งในเมืองไทยเลยทีเดียว

และก็เป็นอีกครั้งหนึ่งในจำนวนมากหลายครั้งที่บัณฑิตย์ได้ทำหน้าที่ของเขาได้อย่างดียิ่งในการ **“จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2548”**

ลองเปิดอ่านหนังสือเล่มนี้ไปที่ละบทเถิด แล้วจะรู้ว่าบัณฑิตย์ได้บันทึกรวบรวมอะไรไว้บ้าง ที่น่าสนใจเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของแรงงาน ปี 2548 บทเรียน ความสำเร็จ และความล้มเหลว ย่อมจะรู้และเข้าใจได้จากสิ่งที่บัณฑิตย์นำเสนอ

อย่างไรก็ตาม อยากจะบอกกล่าวไปยังพี่น้องแรงงานว่าค่าครองชีพ ปี 2548 รวมกับ ปี 2549 รวมๆ กันแล้วจะเพิ่มขึ้นประมาณ 10 % แต่รายได้ของพี่น้องผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จะเพิ่มไม่ถึง 10 % หมายความว่ารายได้แท้จริงลดลง ความลำบากในชีวิตประจำวันจะเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

ยิ่งกว่านั้นเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ปี 2549 มีแต่ตรงกับทรุด ลูกจ้างมีโอกาสถูกปลดมากขึ้น การรับช่วงเหมางานจะเพิ่มขึ้นลูกจ้างประจำก็ยิ่งลำบากมากขึ้น

พิจารณาแล้วฐานะการเงินของรัฐบาลดูจะไม่ค่อยดีเพราะเงินขาดมือ คิดจะขายการไฟฟ้าฝ่ายผลิตเพื่อเอาเงินมาหมุนก็ยังทำไม่ได้ เงินจึงยังขาดมือต่อไป

เงินก้อนใหม่ที่รัฐบาลจ้องตาเป็นมันขณะนี้คือเงินประกันสังคม ช่างวุ่นใจแจ้งว่าได้มีการนำเอาเงินประกันสังคมไปช่วยโครงการ 30 บาท มาหลายครั้งแล้ว แต่ไม่มีใครรู้ ขณะนี้ก็มีคหพยายามจะเอาไปช่วยบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในเครือขายรัฐบาลอีก ทั้งจะนำไปให้ครูกู้ชำระหนี้แก้ปัญหาทางการเงินของรัฐบาลด้วย สรุปแล้วเงินของพี่น้องแรงงานถูกนำไปใช้โดยที่ไม่ได้ปรึกษาหรือขอความเห็นจากพี่น้องแรงงานเลย ระวัง ปี 2549 เงินประกันสังคมของท่านจะถูกผลาญให้หมดหาย

ปี 2549 พี่น้องแรงงานจะต้องติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดต้องเข้าใจสถานการณ์ เข้าทันสถานการณ์ และกำหนดท่าทีต่อสถานการณ์ให้ถูกต้อง

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ

ประธานกรรมการ มูลนิธิอарมณั พงศ์พັນ

มกราคม 2549

วิจัตราวาทะ

โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศในขณะนี้ยังคงมีสัดส่วนไม่สมดุลระหว่างภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร โดยการผลิตในภาคอุตสาหกรรมยังเป็นการรับจ้างผลิตตามคำสั่ง หรือรูปแบบที่คิดค้นโดยเจ้าของทรัพย์สินทางปัญญาในต่างประเทศ ทำให้ต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบ ทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศในระดับสูง ประเทศไทยจึงได้ผลตอบแทนเพียงแค่ว่าจากแรงงานและวัตถุดิบเป็นหลักซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนน้อยของห่วงโซ่การผลิต เข้าลักษณะการ “ทำมากได้น้อย”

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายและมาตรการในการขจัดความยากจนของประเทศให้หมดสิ้นไป โดยปรับปรุงระบบบริหารจัดการทั้งระบบ เชื่อมโยงการแก้ไขความยากจนทุกระดับ ตั้งแต่บุคคล ชุมชน และประเทศ ตลอดจนสร้างกลไกที่เชื่อมโยงให้คนยากจนในชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากสิทธิทรัพย์สินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สิ่งที่ท้าทายในอนาคตมิได้มีเพียงแต่การรักษาให้เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างพอเพียงต่อการจ้างงานและสร้างรายได้ แต่ที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ ที่สามารถขยายตัวได้อย่างยั่งยืน กระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้อย่างทั่วถึง และมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในอนาคต รัฐบาลจะจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดโดยมุ่งให้แรงงานมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งจะเข้าสู่การแข่งขันในตลาดผู้บริโภคระดับสูง โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าแรงงานทุกคนจะต้องได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลจะรณรงค์ให้ผู้จ้างเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีสิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นแรงจูงใจ

บางตอนในเอกสารคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
ต่อรัฐสภา (น.4,6,11,13) วันพุธที่ 23 มีนาคม 2548

จับชีพจร การเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2548

โดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
มูลนิธิธารมณี พงศ์พันธ์

รายงานนี้ คงไม่สามารถสรุปการเคลื่อนไหวแรงงานทุกเรื่องในรอบปี 2548 ผู้เขียน
ขอเลือกนำเสนอประเด็นการเคลื่อนไหวเรียกร้องสำคัญเพียง 14 เรื่อง มุ่งหวังว่าจะเป็นข้อมูล
พื้นฐานสำหรับการติดตามประเมินผลและวางแผนรณรงค์ต่อไป ได้แก่

- (1) เวทีพรรคการเมืองกับนโยบายแรงงานในการเลือกตั้งปี 2548
- (2) เรียกร้องรัฐบาลให้ช่วยเหลือแรงงานผู้ประสบภัยจากคลื่นยักษ์ถล่มเมืองเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2547
- (3) เคลื่อนไหวให้รัฐบาลเร่งดำเนินการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ
- (4) ข้อเรียกร้อง 8 มีนาคม วันสตรีสากล
- (5) ประมวลข้อเรียกร้องวันแรงงานปี 2548
- (6) เคลื่อนไหวเสนอแก้ไขกฎหมายประกันสังคม
- (7) เรียกร้องให้ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนและคณะกรรมการประกันสังคม
- (8) เรียกร้องให้ขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ
- (9) คัดค้านการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนต่างประเทศ
- (10) การลุกขึ้นสู้ของคองงานก่อสร้างไทยที่เมืองเกาสง ประเทศไต้หวัน
- (11) เรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98
- (12) ร่วมแรงรัฐ ยกเลิกการจ้างเหมาค่าแรง
- (13) อวสานของการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ
- (14) ความล้มเหลวของการเรียกร้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 233 บาท

(1) เวทีพรรคการเมืองกับนโยบายแรงงานในการเลือกตั้งปี 2548

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การแรงงานแห่งประเทศไทย และศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ จัดเวทีพรรคการเมืองพบผู้ใช้แรงงานในวันอาทิตย์ที่ 16 มกราคม 2548 เพื่อให้ตัวแทนพรรคการเมืองต่างๆ มานำเสนอนโยบายด้านแรงงาน (ก่อนถึงวันเลือกตั้ง ส.ส. 6 กุมภาพันธ์ 2548) ณ หอประชุมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีผู้เข้าร่วมประมาณ 800 คน

การจัดงานครั้งนี้คณะผู้จัดงานได้เชิญพรรคการเมืองจำนวน 4 พรรคมาเสนอแนะนโยบายด้านแรงงาน ได้แก่ **พรรคชาติไทย พรรคไทยรักไทย พรรคประชาธิปัตย์ พรรคมหาชน**

(1.1) นายแพทย์เปรมศักดิ์ เพียยุระ ตัวแทนพรรคไทยรักไทย นำเสนอว่า เนื่องจากโลกมีความเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการจ้างงานอย่างหลากหลาย การพัฒนาแรงงานในยุคใหม่ต้องพัฒนาฝีมือ ต้องมีการศึกษา และพัฒนาเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น การบริหารแรงงานสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างจะต้องอยู่ด้วยกันได้ โดยไม่มีความขัดแย้ง พรรคไทยรักไทยได้มีนโยบายด้านแรงงาน ดังนี้

1. **เศรษฐกิจรุ่งบนรากฐาน** มีการงานกันถ้วนหน้า คือภาครัฐและเอกชนร่วมมือกัน บริหารการลงทุน สร้างงาน สร้างอาชีพ ประชากรวัยทำงาน 37 ล้านคนต้องมีงานทำ ทั้งการจ้างงานในระบบ และการประอาชีพอิสระ

2. **แปลงประสบการณ์เป็นต้นทุนเป็นคุณวุฒิการศึกษาพัฒนาตนเองของแรงงาน** ในการสมัครงาน และกำหนดค่าจ้าง หนุนให้

สถานประกอบการเป็นโรงเรียนฝึกพัฒนาฝีมือ สนับสนุนงบประมาณ และครูฝึกในสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงาน วิเคราะห์ตลาดความต้องการแรงงาน สนับสนุนระบบอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับศึกษาเล่าเรียนในสาขาที่ประเทศต้องการ

3. **ไม่มีหัวคิวแรงงานเมื่อคนในชาติจะไปทำงานต่างประเทศ** ติดต่อกับต่างประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชนเจรจาต่อรองค่าแรง สวัสดิการ ลักษณะงานที่เหมาะสม ไปทำงานในต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรี ให้การคุ้มครองดูแลแบบครบวงจร เชื่อมโยงสิทธิประโยชน์การประกันสังคม เมื่อกลับมาทำงานในประเทศมีมาตรการลงโทษการหลอกลวงแรงงานอย่างจริงจัง

4. **จัดระบบแรงงานต่างด้าวก่อนเปิดชายแดน** เฉพาะงานที่คนไทยไม่ทำ รับแรงงานต่างด้าวด้วยระบบขึ้นทะเบียน กำหนดอาชีพที่อนุญาตให้ทำ เก็บภาษี จัดตั้งกองทุนดูแลสวัสดิการ และส่งกลับ

5. **จัดตั้งธนาคารแรงงาน** โดยมีวัตถุประสงค์ส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน เช่น กู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพเพิ่มพูนรายได้ หรือการมีเคหะสถานเป็นของตนเอง หรือเป็นแหล่งเงินให้ผู้ประกอบการกู้ยืมเพื่อปรับปรุงสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

6. **ครอบครัวอบอุ่น เพื่อสร้างต้นทุนให้ลูกหลานผู้ใช้แรงงาน** จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชนและสถานประกอบการ แก้ไขกฎหมายที่บิดาหยุดงานโดยมีรายได้ เพื่อช่วยดูแลภรรยาที่ตั้งครรภ์ใกล้คลอดและแรกคลอด เป็นระยะเวลา 3 เดือน

7. **ทำงานอย่างมีความสุขไม่มีทุกข์ยามแก่เฒ่า** ยามเกษียณอายุจากงานได้รับเงิน

ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง การดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม

(1.2) **ดร.สังศิต พิริยะรังสรรค์** ตัวแทนพรรคมหาชน เสนอว่า ปรัชญาอุดมคติของพรรคมหาชนนั้น มีความแตกต่างจากพรรคไทยรักไทย คือพรรคใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนเน้นเรื่องความดี ความสงบสุข ความปลอดภัยเป็นตัวชี้วัด ความหมายของนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจ แรงงาน เกษตร ใช้นโยบายสวัสดิการก้าวหน้า เน้นการใช้การศึกษา เพื่อสร้างให้มนุษย์มีความเท่าเทียมกัน คนจนต้องเป็นกลุ่มแรกในการได้รับการดูแล รัฐธรรมนูญให้จัดการศึกษาขั้นต่ำให้ประชาชน 12 ปี แต่พรรคจะกำหนดให้ประชาชนมีการศึกษาขั้นต่ำจบปริญญาตรีฟรี

การกำหนดนโยบายรัฐบาลโดยหลักการต้องมีความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ให้องค์กรภาคประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนะและตัดสินใจ ตรวจสอบได้ การตัดสินใจต่างๆต้องเป็นการตัดสินใจของประชาชน พรรคถือว่าเป็นเพียงผู้ที่จะช่วยในการจัดการปัญหาต่างๆของประชาชน พรรคมหาชนจะสนับสนุนให้สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาก่อการลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง และองค์กรภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรมจนถึงระดับประเทศ ในนโยบาย 11 ประการดังนี้

1. **นโยบายด้านค่าจ้าง** พรรคจะปรับให้ตามมาตรฐาน ILO มีการกำหนดอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และความจำเป็น จะยกเลิกอนุกรรมการค่าจ้างรายจังหวัด และพัฒนาโครงสร้างค่าจ้าง รายได้แห่งชาติ โดยปรับตามกลไกเศรษฐกิจอย่างอัตโนมัติ

2. **ประกาศใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใหม่ให้กับผู้ใช้แรงงานทั่วประเทศ**

จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้นายจ้างลูกจ้าง ตกลงกันเพื่อความปรองดอง ความร่วมมือกัน หาทางเพิ่มรายได้นายจ้าง ลูกจ้าง ผลผลิตภาพแรงงาน

3. **นโยบายต่อระบบรับเหมาช่วง รับเหมาค่าแรง** จะไม่มีการจ้างงานแบบสองมาตรฐาน ไม่ว่าจะมีการจ้างในรูปแบบใดต้องจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิต่างๆเท่าเทียมกัน

4. **นโยบายศูนย์เลี้ยงเด็กในย่านอุตสาหกรรม** พรรคจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก โดยจะไม่เข้าไปทำเอง แต่จะจ่ายเงินสนับสนุน ให้ภาคประชาชนเป็นผู้บริหาร

5. **นโยบายด้านสุขภาพความปลอดภัย** พรรคจะจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์กรอิสระ มีภารกิจดูแลสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานแบบครบวงจร ทั้งการป้องกัน รักษาพยาบาล ฟื้นฟู และทดแทน โดยมีการบริหารแบบ 5 ฝ่ายประกอบด้วย ผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ป่วยจากการทำงานและผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และมีการโอนกองทุนเงินทดแทนและงานสถาบันความปลอดภัยในการทำงานมาอยู่ในองค์กรใหม่นี้

6. **นโยบายคุ้มครองแรงงาน** จะดำเนินการออก กฎกระทรวงที่ส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานในระบบ และนอกระบบเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะมาตรา 75 ที่นายจ้างสั่งหยุดงานจ่ายค่าจ้าง 50%

7. **นโยบายด้านประกันสังคม** จะปฏิรูประบบประกันสังคมให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ ยกเว้นมาตรฐานการบริการ และขยายการคุ้มครองไปยังแรงงานทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งจะสร้างให้เป็นองค์กรที่เป็น

อิสระ เป็นกลางและมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายทำ
หน้าที่ตรวจสอบการบริการของสถานพยาบาล
เพื่อให้การบริการทางการแพทย์ได้มาตรฐาน มี
ประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

**8. นโยบายจัดตั้งกองทุนเงินกู้ดอกเบี้ย
ต่ำ** เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่จะไปทำงานในต่าง
ประเทศ โดยยกเลิกค่าหัวคิวแรงงาน และให้กู้
ดอกเบี้ยต่ำ บรรเทาทุกชั้นคนตกงาน หรือประสบ
ความเดือดร้อน

9. นโยบายด้านที่อยู่อาศัย จัดสร้างที่
พักสภาพแวดล้อมที่ดีแก่ผู้ใช้แรงงาน ราคาถูก
สามารถซื้อผ่อนในระยะยาวดอกเบี้ยต่ำแก่แรง
งานที่อพยพเข้าไปทำงานในเขตอุตสาหกรรม
ให้มีที่อยู่เป็นของตนเอง พร้อมทั้งสภาพแวดล้อมที่ดี

10. นโยบายต่อแรงงานต่างชาติ
พรรคจะคำนึงถึงความจำเป็นด้านแรงงานที่ขาด
แคลน และยึดหลักสิทธิมนุษยชน การคุ้มครอง
สิทธิความเท่าเทียม ในความเป็นมนุษย์ตาม
หลักสากล และความเป็นธรรม

**11. นโยบายด้านการปฏิรูประบบไตร
ภาคี** จะพัฒนาระบบไตรภาคีให้มีบทบาท และ
มีประสิทธิภาพ โดย
จะส่งเสริมผู้ใช้แรง
งานให้สิทธิเลือกตั้ง
ผู้แทนไตรภาคีทุก
คณะ และกำหนด
คุณสมบัติให้ชัดเจน
เหมาะสม พร้อมทั้ง
เปลี่ยนวิธีการเลือก
ตั้งให้มีความบริสุทธิ์
ยุติธรรม

(1.3) **นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง** ตัวแทน
พรรคประชาธิปัตย์ เสนอว่า พรรคเป็นผู้ที่มีแนว
คิดจัดตั้งกระทรวงแรงงาน รวมทั้งได้รับรอง
อนุสัญญาแรงงานที่ว่าด้วยความเท่าเทียมกัน
ระหว่างหญิง ชาย ขององค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ มีนโยบายสำคัญ ได้แก่

1. ส่งเสริมเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ให้สามารถนำมัลติสเกนอาชีพได้ จัดตั้ง
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม บุคคลที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
และได้รับการลงทะเบียน เพื่อให้แรงงานได้รับ
ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาฝีมือแรงงาน
สามารถนำไปปรับเรื่องวุฒิการศึกษาตั้งแต่
ระดับมัธยมต้นจนถึงวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

2. เรื่องสวัสดิการการคุ้มครองแรงงาน
กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ จะแก้ไข
กฎหมายให้คนงานได้รับค่าชดเชย 100% และ
กรณีการลาคลอดบุตร 90 วัน ของแรงงานสตรี
แรงงานชายก็จะให้ลา 90 วันโดยได้รับค่าจ้าง
เพื่อช่วยกันดูแลบุตรที่เกิดใหม่ให้ได้รับความอบอุ่นพร้อมหน้าพ่อแม่ ลูก จะส่งเสริมให้มีการจัด
ตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กแรกเกิด เพื่อให้ได้อยู่ร่วมกัน
เพราะปัจจุบันเมื่อแรงงานคลอดบุตรแล้วจะส่ง
บุตรกลับไปให้ ตา ยายที่ต่างจังหวัดเลี้ยงทำให้

เด็กไม่ได้รับความอบอุ่นจากพ่อ แม่ ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา

3. **ส่งเสริมให้มีการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** เพื่อลดปัญหาการกู้เงินนอกระบบ และแรงงานที่เกษียณอายุส่งเสริมให้เข้าร่วมพัฒนาชุมชน พร้อมทั้งมีเบี้ยเลี้ยงให้

4. **จัดทำค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นธรรม** ให้เป็นไปตามระบบมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

5. **จะจัดตั้งสถาบันความปลอดภัย** ตามร่างที่ผู้ใช้แรงงานนำเสนอ ซึ่งทางสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของพรรคประชาธิปัตย์ ได้นำเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรแล้ว รวมทั้งพรรคก็จะนำเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับผู้ใช้แรงงาน และจะสนับสนุนให้มีการตั้งสหภาพแรงงานระดับอุตสาหกรรม พร้อมทั้งคุ้มครองการตั้งสหภาพแรงงาน

6. **จัดตั้งธนาคารแรงงาน** เนื่องจากกองทุนประกันสังคมมีเงินกว่า 2 แสนล้านบาท แต่คนงาน 8 ล้านกว่าคนไม่สามารถเข้าถึงได้ การตั้งธนาคารเพื่อนำเงินเหล่านี้มาฝากไว้ และให้คนงานมีส่วนร่วมเป็นผู้ถือหุ้นประกันสังคม และจะขยายการประกันสังคมให้ถึงผู้ใช้แรงงานทุกสาขาอาชีพ กรณีคนตกงานที่ต้องจ่ายสมทบประกันสังคม 2 เท่า ก็จะทำให้จ่ายสมทบเพียงเท่าเดียว

7. **นโยบายแรงงานต่างด้าว** จะต้องได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ เท่ากับแรงงานไทย

8. **แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ** จะต้องมีการเพิ่มทักษะฝีมือ มีการฝึกอบรมให้ก่อน หากแรงงานต้องการที่จะเดินทางไปเองก็เดินทางเองได้ ไม่มีค่าหัวคิวแรงงาน หากไม่มีเงิน จะมีธนาคารแรงงานให้กู้ โดยให้บินไปทำงานก่อนแล้วผ่อนใช้ภายหลัง

(1.4) **นายวิชัย โสสุวรรณจินดา** ตัวแทนพรรคชาติไทย เสนอว่านโยบายหลักของพรรค คือการคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ แรงงานเด็ก แรงงานหญิง จะมีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก และนโยบายปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นนั้นไม่ใช่วิธีแก้ไขปัญหา แรงงานต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ของภาคอุตสาหกรรม

นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ จะส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ส่งเสริมบทบาทสหภาพแรงงานต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการบริหารงาน การดูแลและการมีส่วนร่วมของสมาชิกตลอดจนทักษะการเจรจาต่อรอง พร้อมทั้งส่งเสริมให้สหภาพแรงงานมีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา ช่วยส่งเสริมสังคมให้สมดุล โดยสหภาพแรงงานต้องเข้มแข็ง ต้องปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้ครอบคลุมแรงงานทั้งหมด โดยยึดแนวร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับผู้ใช้แรงงานเสนอ พร้อมทั้งรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

นโยบายด้านการพัฒนาฝีมือ และเพิ่มสิทธิประโยชน์ กองทุนประกันสังคม เช่นกองทุนประกันสังคมต้องดูแลเรื่องการว่างงาน และตัดแว่นให้กับผู้ประกันตน ต้องนำเงินมาสร้างที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ประกันตนที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตัวเอง ได้เช่า หรือผ่อนซื้อเป็นของตัวเอง

หากได้เป็นรัฐบาลพรรคจะจัดตั้ง**ศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน** โดยประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมาย ให้กองทุนประกันสังคมเข้ามาสนับสนุนในการดูแลสนับสนุนและให้ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วม

3 พรรคการเมืองกับการได้ตอบคำถามสำคัญ 4 ข้อ

คำถาม	พรรคไทยรักไทย	พรรคมหาชน	พรรคประชาธิปไตย
1. พรรคมีนโยบายต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับผู้ใช้แรงงานอย่างไร และจะรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87, 98 หรือไม่ ?	ได้มีสมาชิกพรรคคนหนึ่ง ที่เข้าไปดูกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ผ่านกฤษฎีกาแล้วไม่สอดคล้อง และอาจเกิดปัญหาผู้ใช้แรงงาน จึงได้ระงับยังไม่มีการนำเสนอสู่สภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายทั้งนี้เราพร้อมที่จะสนับสนุนการเรียกร้องของแรงงาน	หากได้เป็นรัฐบาลที่รับรองอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ เพื่อการปกป้องสิทธิเสรีภาพแรงงาน และรับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับของผู้ใช้แรงงาน และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ไม่ต้องจดทะเบียน	จะสนับสนุนกำหนดเป็นนโยบายแล้วว่าจะมีการส่งเสริมคุ้มครองการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นในแบบอุตสาหกรรม พร้อมทั้งหากเกิดคดีฟ้องร้องระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างตลอดการพิจารณาคดีความ
2. พรรคมีนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจหรือไม่ ?	พรรคมีแนวคิดในการพัฒนา เพื่อให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วม โดยรัฐจะคงยังถือหุ้นอยู่ 70 % การที่ผู้ใช้แรงงานมีกระแสการต้านการแปรรูปรัฐบาลก็รับฟัง	พรรคจะมีการปรับปรุงและพัฒนา โดยให้พนักงานรัฐวิสาหกิจเข้าไปมีส่วนร่วม พร้อมกับองค์กรภาคประชาชน สื่อมวลชน สามารถตรวจสอบ	พรรคมีนโยบายไม่ขายรัฐวิสาหกิจ เพราะรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง เช่นการไฟฟ้า การประปา ทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ได้มาจากการเวนคืนจากประชาชน จึงเป็นภารกิจที่ต้องให้บริการ และคุ้มครองทรัพย์สินนี้ หากมีการปรับปรุงองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ ผู้ที่ได้ประโยชน์ต้องครบถ้วน คนในองค์กรต้องมีอนาคต
3. เรื่องการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ	พรรคจะจัดตั้งให้ได้ตามที่ผู้ใช้แรงงานเรียกร้องภายในครึ่งเทอม	พรรคพร้อมจัดตั้งสถาบันที่เป็นอิสระ เป็นสถาบันที่มีการโอนเงินกองทุนทดแทนมาไว้ที่นี้ทั้งหมด บริหารแบบเบญจภาคี โดยที่รัฐไม่ต้องเข้าไปบริหาร	พรรคได้นำเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับของผู้ใช้แรงงานเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร เพื่อรอการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว

คำถาม	พรรคไทยรักไทย	พรรคมหาชน	พรรคประชาธิปัตย์
4. เรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 200 บาท เท่ากันทั่วประเทศ	มีนักวิชาการบางท่านเสนอแนวคิดว่าการปรับค่าจ้างควรเป็นการตกลงของนายจ้าง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์การเป็นลูกจ้างและอนุกรรมการค่าจ้างระดับจังหวัด ที่ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงาน เพราะบางพื้นที่อาจมีเพียงนายจ้างและรัฐร่วมกันตัดสินใจปรับหรือไม่ปรับค่าจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม	การปรับค่าจ้างต้องดูค่าใช้จ่าย และรายได้ต้องเหมาะสม พรรคมีนโยบายการยกเลิกอนุกรรมการค่าจ้างระดับจังหวัด เพราะไม่มีประโยชน์ต่อการปรับค่าจ้าง คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ต้องเลือกตั้งตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนด การปรับค่าจ้างต้องไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของนายจ้าง และลูกจ้างต้องอยู่ได้ โดยต้องมีรายได้ที่มากกว่า 200 บาท	รัฐบาลชุดนี้ประกาศขึ้นเงินเดือนให้ราชการ โดยใช้แนวคิดว่าย้อย่างเพียงพอ ฉะนั้นหากลูกจ้างมีทักษะสูงขึ้น ควรได้รับค่าจ้างสูงขึ้น มีทักษะน้อยก็ควรได้รับค่าจ้างน้อย

หมายเหตุ ไม่มี การตั้งคำถามต่อตัวแทนพรรคชาติไทยเพราะเดินทางมาเสนอ นโยบายพรรคไม่ตรงตามกำหนดการ

พรรคมหาชนจัดทำนโยบายแรงงาน สอดคล้องกับองค์กรแรงงานมากที่สุด

พรรคที่จัดทำนโยบายด้านแรงงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับข้อเสนอขององค์กรแรงงานมากที่สุด คือ **พรรคมหาชน** โดยได้จัดทำปฏิญญาแรงงาน พรรคมหาชนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เผยแพร่ในระหว่างหาเสียงเลือกตั้งนโยบายสำคัญ เช่น จะให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ออกกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างแบบรับเหมาค่าแรง และรับเหมาช่วงให้มีความมั่นคงในอาชีพ ค่าจ้าง สวัสดิการและสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานเทียบเท่าพนักงานประจำ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในเขตย่านอุตสาหกรรม ปฏิรูประบบประกันสังคมให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐาน

การให้บริการ โดยขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปยังผู้ใช้แรงงานทุกสาขาอาชีพ จัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นองค์กรอิสระ โดยมีภารกิจในการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแบบครบวงจร บริหารงานแบบมีส่วนร่วม 5 ฝ่าย คือ ผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ป่วยจากการทำงานและผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และจะโอนงานสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน และกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในองค์กรใหม่นี้ เป็นต้น นำเสียดายที่พรรคมหาชนสอบตก ส.ส.บัญญัติรายชื่อ โดยได้ ส.ส.เขตจำนวน 2 คนเท่านั้น

พรรคไทยรักไทยเป็นพรรคที่มีนโยบายด้านแรงงานสอดคล้องกับองค์กรแรงงานน้อยที่สุด

ข้อมูลน่ารู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง ส.ส. ปี 2548

มีพรรคการเมือง 20 พรรคที่ส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยมี 4 พรรค ที่ส่งระบบบัญชีรายชื่อพรรค (Party list) ครบ 100 คน คือ

- พรรคชาติไทย (หมายเลข 1)
- พรรคประชาธิปัตย์ (หมายเลข 4)
- พรรคไทยรักไทย (หมายเลข 9)
- พรรคมหาชน (หมายเลข 11)

ผลการเลือกตั้งเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2548 มีเพียง 3 พรรคที่ได้ ส.ส.บัญชีรายชื่อพรรคจำนวน ส.ส.อย่างเป็นทางการ ณ 28 กุมภาพันธ์ 2548 สรุปได้ดังนี้

จำนวน ส.ส.ทั้งเขตและปาร์ตี้ลิสต์ตามพรรคที่ได้รับเลือกตั้ง			
พรรค	ส.ส.แบบเขตเลือกตั้ง	ส.ส.แบบบัญชีรายชื่อ	รวม
ไทยรักไทย	310	67	377
ประชาธิปัตย์	70	26	96
ชาติไทย	18	7	25
มหาชน	2	(ไม่ได้)	2
รวม	500	100	500

หมายเหตุ รวมการเลือกตั้งใหม่ 20/2/48 จ.อุบลราชธานี เขต 3 และ จ.กาญจนบุรี เขต 3 แล้ว

ทรท. 377 คน / ปชป.+ชท.+พมช. 123 คน

คะแนนปาร์ตี้ลิสต์ ไทยรักไทย 18,993,073 (61.17%)
ได้ 67 คน

คะแนนปาร์ตี้ลิสต์ ประชาธิปัตย์ 7,210,742 (23.22%)
ได้ 26 คน

คะแนนปาร์ตี้ลิสต์ ชาติไทย 2,061,559 (6.63%)
ได้ 7 คน

คะแนนปาร์ตี้ลิสต์ มหาชน 1,346,631 (4.33%)
(ไม่ได้)

คะแนนรวมปาร์ตี้ลิสต์ ทั้ง 20 พรรค 31,048,273 คะแนน

คะแนน 5 เปอร์เซ็นต์ คือ 1,552,413 คะแนน

⇒ ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ส.ส.ทั่วประเทศจำนวน 44,836,111 คน จากประชากรทั้งประเทศ 63,740,848 คน (ข้อมูลจาก กกต.ณ 30 ก.ย.47) มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง **ร้อยละ 72.80 ถือว่ามากที่สุด**ในประวัติการเลือกตั้ง

⇒ ผลการเลือกตั้งปรากฏว่า **พรรคไทยรักไทย** ได้ ส.ส.ส่วนใหญ่ที่สุดจากทุกภาครวม **จำนวน 377 คน** (ยกเว้น ภาคใต้ที่ได้ ส.ส.เพียง 1 คนที่เขต อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา) พรรคชาติไทย ได้ ส.ส.เขต 1 คน ที่ กทม. และภาคใต้เป็นครั้งแรก และประกาศขอเป็นพรรคฝ่ายค้าน พรรคไทยรักไทยได้จัดตั้ง **รัฐบาลพรรคเดียว** ชุดแรกในประวัติการเมืองไทย และนับเป็น **ครั้งแรก**ที่ ส.ส.พรรคฝ่ายค้านรวมกันมีจำนวน เพียง 123 คน ทำให้ไม่สามารถอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐมนตรีได้

⇒ มีหลายตระกูลได้ที่นั่ง ส.ส.ในรัฐสภา มากขึ้น ยกตัวอย่าง 7 ตระกูล เช่น

ชื่อตระกูล	จำนวนที่นั่ง	รายชื่อ
1. อติเรกสาร (สระบุรี)	4	1.ปองพล อติเรกสาร 2.ยงยศ อติเรกสาร 3.วีระพล อติเรกสาร 4.ปรพล อติเรกสาร
2. เทียนทอง (สระแก้ว)	4	1.เสนาะ เทียนทอง 2.ฐานิสร์ เทียนทอง 3.ตรีบุษ เทียนทอง 4. สรวงศ์ เทียนทอง (ไม่รวมอุไรวรรณ เทียนทอง ซึ่งอยู่ในบัญชี 2 พรรคไทยรักไทย)
3. คุณปลื้ม (ชลบุรี)	4	1. วิทยา คุณปลื้ม 2.อิทธิพล คุณปลื้ม 3.สนธยา คุณปลื้ม 4.อัมรินทร์ ตั้งประกอบ (ญาตินายสนธยา)
4. ชินวัตร (เชียงใหม่)	3	1. ทักษิณ ชินวัตร 2.พ่ายพิ ชินวัตร 3.เยาวภา วงศ์สวัสดิ์
5. ศิลปอาชา (สุพรรณบุรี)	3	1.บรรหาร ศิลปอาชา 2.กัญจนา ศิลปอาชา 3.วรารุช ศิลปอาชา
6. ฉายแสง (ฉะเชิงเทรา)	3	1. จาตุรนต์ ฉายแสง 2.ฐิติมา ฉายแสง 3. วุฒิพงษ์ ฉายแสง
7. เวชชาชีวะ (กรุงเทพฯ-จันทบุรี)	3	1.อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ 2.สุรพันธ์ เวชชาชีวะ 3.พงศ์เวช เวชชาชีวะ
ที่มา : ประชาชาติธุรกิจ รวบรวม		

ในระหว่างที่รัฐบาลพรรคไทยรักไทย กำลังจัดตั้งรัฐบาลชุดใหม่ และจัดทำนโยบายรัฐบาลเพื่อเตรียมแถลงต่อรัฐสภาในเดือนมีนาคม 2548 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และองค์กรพันธมิตร ได้เข้ายื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ที่ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2548 เพื่อขอให้พิจารณาคุณสมบัติว่าที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน และนโยบายด้านแรงงานที่เสนอต่อพรรคไปแล้ว เพราะพรรคไทยรักไทยได้ครองเสียงข้างมากถึง 377 เสียง สามารถจัดตั้งรัฐบาลพรรคเดียวทำให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายบริหารประเทศและกำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นรัฐมนตรีตำแหน่งต่างๆ โดยขอเสนอ**คุณสมบัติที่ต้องมี 12 ข้อ และคุณสมบัติต้องห้าม 8 ข้อ** เพื่อพิจารณาดังนี้

คุณสมบัติที่ต้องมี คือ

1. มีความสนใจและตั้งใจจริงที่จะเข้ามาทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใช้แรงงาน
2. เป็นคนที่มีภูมิหลังสะอาด โปร่งใส และพร้อมที่จะปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน
3. มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานด้านแรงงานมาก่อน หรืออย่างน้อยก็ควรเป็นบุคคลที่มีศักยภาพที่จะเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว เพราะคนที่จะเป็นรัฐมนตรีอย่างน้อยก็ต้องมีความพร้อมไม่ใช่นักเรียนฝึกงาน
4. มีความสนใจในปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานอย่างจริงจัง
5. มีความตระหนักในปัญหาเฉพาะของแรงงานกลุ่มต่างๆ เช่น แรงงานสตรี แรงงานเด็ก แรงงานนอกระบบ แรงงานต่างชาติ เป็นต้น

6. พร้อมที่จะทำงานหนักและทุ่มเทให้กับงาน

7. มีความยุติธรรม และเห็นใจผู้ใช้แรงงาน

8. มีใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นคนอื่น ๆ ที่แตกต่างจากตน เปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานในฐานะเจ้าของปัญหาได้เข้าพบ เพื่อนำเสนอปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา พร้อมที่จะทำงานอย่างใกล้ชิดกับองค์กรแรงงาน ซึ่งเป็นปากเป็นเสียงให้กับผู้ใช้แรงงาน

9. มีความพร้อมที่จะทำงานเชิงรุก เดินหน้าเข้าหาปัญหา และสร้างปัญหาหลายอย่างที่เหมาะสมมานาน

10. เข้าใจ ยอมรับในเรื่องสิทธิแรงงานอย่างแท้จริง และมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสิทธิของคนงาน

11. มีความเด็ดขาด และเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

12. กล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาก็่อให้เกิดความทุกข์ร้อนกับผู้ใช้แรงงาน ไม่เกรงกลัวอิทธิพลใดๆ

คุณสมบัติต้องห้าม

1. ต้องไม่เป็นผู้ที่มาเพราะระบบโควตา หรือมาเพื่อตอบแทนบุญคุณผู้สนับสนุนพรรค

2. ต้องไม่ใช่ผู้ที่เข้ามา เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากการดำรงตำแหน่ง

3. ต้องไม่มีภูมิหลังไม่สะอาด พัวพันกับการคอร์รัปชัน

4. ต้องไม่ใช่คนที่ชอบวางตัวเป็นเจ้านาย ชอบใช้อำนาจ ไม่ฟังเสียงผู้อื่น

5. ต้องไม่ใช่คนที่มีภูมิหลังเป็นนายทุน นักธุรกิจที่เคยเอาไรด์เอาเปรียบ ขูดรีด รังแกผู้ใช้แรงงานมาก่อน

6. ต้องไม่เป็นคนที่มีทัศนคติต่อต้านไม่ยอมรับสหภาพแรงงาน หรือไม่ยอมรับการ

ชุมนุมประท้วง การแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิตามกฎหมายของคนงาน

7. ต้องไม่เข้ามาแทรกแซงให้เกิดความแตกแยกภายในขบวนการแรงงาน

8. ไม่เป็นบุคคลที่ล้อมหน้าล้อมหลังด้วยผู้มีอิทธิพล หรือผู้ที่จ้องจะแสวงหาประโยชน์

ข้อสังเกต คือ จนถึงทุกวันนี้ เปลี่ยนรัฐมนตรีมาหลายท่านแล้ว คงต้องทำใจได้แล้วว่าไม่สามารถแสวงหารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามคุณสมบัติดังกล่าวได้

(2) เรียกร้องรัฐบาลให้ช่วยเหลือแรงงานผู้ประสบภัยจากคลื่นยักษ์ถล่มเมือง เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2547

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ได้สนับสนุนและร่วมมือกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย สหพันธ์แรงงานธุรกิจโรงแรมและบริการภูเก็ต และเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่ง จัดทำโครงการสำรวจข้อมูลและจัดเวทีระดมความคิดเห็นหลายครั้งเกี่ยวกับผลกระทบของคลื่นยักษ์ถล่มใน 6 จังหวัดภาคใต้ โดยได้แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ **กลุ่มแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติชาวพม่า และแรงงานประมงพื้นบ้าน** เพื่อรวบรวมสภาพปัญหา ความต้องการของแรงงานและแนวทางแก้ไขเสนอต่อรัฐบาลสรุปได้ดังนี้

(1) กลุ่มแรงงานในระบบ

ปัญหาที่แรงงานในระบบกำลังเผชิญอยู่ คือ

๕ กิจการที่ได้รับความเสียหายอย่างหนักและโดยตรง อาทิเช่นในอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา โรงแรมและธุรกิจบริเวณชายหาดของจังหวัดภูเก็ตและที่เกาะพีพี จังหวัด

กระบี่ ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้จำนวนหนึ่งเสียชีวิต บาดเจ็บและสูญหาย โรงแรมที่เสียหายหลาย แห่ง โดยเฉพาะที่เขาลึกปิดกิจการอย่างไม่มีกำหนด ทำให้พนักงานต้องกลายเป็นคนตกงาน

๘ คนงานจำนวนไม่น้อยที่เสียชีวิต ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ดังปรากฏหลักฐานศพ ที่อยู่ในชุดพนักงานจำนวนมากที่ยังไม่มีญาติพี่น้องมารับศพ หรือระบุศพ

๘ กิจการที่ไม่ได้รับผลกระทบโดยตรงแม้จะยังไม่มี การเลิกจ้างแต่เนื่องจากจำนวน นักท่องเที่ยวลดลงน้อยลงในทุกจังหวัดท่องเที่ยว คือลดลงเหลือเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ ทำให้คนงานจำนวนหนึ่งถูกเลิกจ้าง พักงาน หรือลดค่าจ้าง คนงานจำนวนมากรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน

๘ กิจการโรงแรมบางแห่งมีประกาศให้พนักงานหยุดพักงานชั่วคราวโดยได้รับเงินเดือนจากนายจ้างเพียงครึ่งหนึ่งจนกว่าจะเรียกกลับเข้ามาทำงานเหมือนเดิมซึ่งหลายแห่งไม่มีกำหนดที่ชัดเจนสร้างความเดือดร้อนให้กับคนงานจำนวนมาก

๘ บางสถานประกอบการพยายามให้คนงานเขียนใบลาออก หรือให้คนงานหยุดงานไปเฉยๆ โดยไม่ยอมเลิกจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงที่จะต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๘ โครงการช่วยเหลือต่างๆ ของรัฐ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน แม้จะดูเป็นประโยชน์แต่คนงานเข้าไม่ถึงความช่วยเหลือ ด้วยข้อจำกัดในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการทำงานเชิงตั้งรับทำให้ผู้ได้รับความเดือดร้อนแม้ต้องการความช่วยเหลือก็ไม่อาจรับรู้ถึงโครงการและนโยบายเหล่านั้นได้ ตำแหน่งงานที่ทางกรมการจัดหางานได้จัดหาใหม่ให้ นั้นพบว่าไม่ตรงต่อความต้องการและความสามารถของคนงานผู้ตกงานหรือห่างไกลจากภูมิลำเนาที่อยู่อาศัย

๘ ลูกจ้างบางส่วนแม้จะอยู่ในระบบประกันสังคม แต่นายจ้างได้ส่งเงินสมทบให้น้อยกว่าความเป็นจริงเมื่อถูกเลิกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาในการยื่นขอรับเงินประโยชน์ชดเชย ประกันการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม เพราะจะได้รับน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

๘ เนื่องจากผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ประสบภัยส่วนใหญ่ไม่ได้รวมตัวกันเป็นองค์กรสหภาพแรงงาน ทำให้คนงานจำนวนมากไม่รู้สิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนตามกฎหมาย หลาย คนเมื่อประสบภัยเดินทางกลับภูมิลำเนาทันที โดยไม่ได้ใช้สิทธิใดๆ ที่ตนมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๘ คนงานจำนวนมาก อยู่ในสภาพยากจนมีหนี้สินล้นพ้นตัว

ความต้องการของแรงงานในระบบ

๘ คนที่ตกงานต้องการให้รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดหางานที่เหมาะสมให้โดยเร็ว

๘ อยากให้นายจ้างรับผิดชอบโดยให้นายจ้างเรียกลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานตามปกติ

๘ คนที่มีลูกในวัยเรียนต้องการให้การดูแลเรื่องค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายในการเรียนของลูกจ้าง

๘ ไม่อยากให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะไม่มีรายได้มาจุนเจือครอบครัว

๘ ต้องการให้ทางรัฐเข้าไปเจรจาให้เจ้าหน้าที่หยุดพักชำระหนี้

๘ ให้รัฐหยุดการหักประกันสังคมระยะหนึ่งเพราะไม่มีรายได้ไม่สามารถที่จะนำเงินมาสำรองจ่ายได้

แนวทางแก้ไข

1. รัฐบาลควรจัดให้มีเวทีสะท้อนปัญหาของคณาจารย์ผู้ประสพภัยเพื่อกำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง
2. รัฐต้องทำงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับรู้สิทธิของตนและโครงการให้ความช่วยเหลือของรัฐ
3. ให้รัฐออกมาตรการการเพื่อป้องกันสถานประกอบการกิจการเลิกจ้างและเอารัดเอาเปรียบคณาจารย์
4. เจ้าของกิจการที่ได้รับการฟื้นฟูกิจการจากรัฐ ต้องห้ามเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด
5. ลูกจ้างผู้ประกันตนควรมีสิทธิได้กู้เงินจากประกันสังคม โดยไม่เสียดอกเบี้ย เพื่อรอกลับเข้าทำงาน และรอนายจ้างได้รับเงินฟื้นฟูกิจการจากรัฐ
6. รัฐต้องมีมาตรการส่งเสริมการรวมตัวกันของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันเองได้

(2) แรงงานนอกระบบ

สรุปภาพรวมของปัญหาที่แรงงานนอกระบบได้รับ

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมาก เพราะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เข้าไม่ถึงความช่วยเหลือ ไม่ได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มก่อดังเช่นแรงงานในระบบ เป็นลูกจ้างอยู่ในกิจการ ก่อสร้าง ประมง สถานประกอบการรายย่อย เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร บังกะโสขนาดเล็ก และลูกจ้างภาคการเกษตร คณาจารย์เหล่านี้เป็นกลุ่มคณาจารย์ที่ถูกมองข้าม คณะศิษย์ข้อมูลได้ลงไปสำรวจข้อมูลตามศูนย์พักพิงชั่วคราว มีคณาจารย์นอกระบบจำนวนหนึ่งมาให้ข้อมูลที่ศูนย์ฯ ได้แก่

- ๘ ขาดที่อยู่อาศัย

- ๘ ขาดรายได้ / นายจ้างเลิกจ้าง / ตกงาน
- ๘ ขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับจากรัฐและนายจ้าง
- ๘ ไม่มีข้อมูลจากรัฐและขาดการประสานงานที่ดี
- ๘ ไม่มีแหล่งเงินทุนช่วยเหลือสำหรับการดำรงชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพ
- ๘ ขาดผู้นำในการรวมกลุ่ม
- ๘ ขาดการคุ้มครองตามกฎหมาย
- ๘ ขาดความต่อเนื่องทางการศึกษาของบุตร
- ๘ ไร้ที่อยู่อาศัย ที่ทำกินและอุปกรณ์เครื่องมือประกอบอาชีพ
- ๘ ปัญหาทางด้านจิตใจและปัญหาทางด้านสุขภาพจิต
- ๘ ขาดอุปกรณ์ครัวเรือนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพ
- ๘ ทรมานจิตใจในการประกอบอาชีพเสียหาย
- ๘ ได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐและเอกชนไม่ทั่วถึงและเสมอภาค
- ๘ มีประชาชนที่ไม่ได้รับความเดือดร้อนไปแอบอ้างทำให้ไม่ได้รับความช่วยเหลือ อยากให้มีการตรวจสอบที่แน่นอน
- ๘ มีภาระหนี้สิน ไม่สามารถที่จะชำระหนี้ได้
- ๘ ไม่มีเงินฉุกเฉินครอบครัว เพราะขาดรายได้
- ๘ ปัญหาการว่างงาน เพราะไม่ค่อยมีอาชีพใหม่ที่ตนมีความสามารถนัดจะทำได้

ความต้องการของแรงงานนอกระบบ

- ๘ ต้องการให้รัฐมาดูแลเรื่องเงินเลี้ยงชีพ
- ๘ อยากให้ทางภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือในด้านที่อยู่อาศัย

- ๘ อยากมีรายได้
- ๘ อยากได้รับความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์เครื่องมือทำกิน
- ๘ ให้ทางภาครัฐหาที่ทำกินแก่ประชาชน
- ๘ ให้รัฐเข้ามาช่วยในเรื่องการออกเงินกู้ยืมเพื่อที่จะเอาไปเป็นต้นทุนในการค้าขายหรือซ่อมแซมบ้านเรือนโดยปลอดดอกเบี้ย

แนวทางการแก้ไขปัญหาของแรงงานนอกระบบ

1. รัฐบาลต้องมีการส่งเสริมให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งหมดให้ได้รับสวัสดิการ และการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานอื่นๆ
2. ปลุกจิตสำนึกของนายจ้างให้ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
3. องค์กรแรงงานต้องร่วมกันรณรงค์ต่อสู้ให้แรงงานทั้งระบบได้รับสิทธิเท่าเทียมกันเพื่อเปิดช่องทางเอาเปรียบในการจ้างงาน
4. มีการศึกษาถึงผลกระทบทางด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานจากสภาพการจ้างงานนอกระบบ

(3) สภาพปัญหาทั่วไปของแรงงานพม่า

- ๘ พื้นที่ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือพื้นที่เขาหลัก บ้านน้ำเค็ม เกาะคอเขา
- ๘ ไม่มีรายงานคนงานพม่าเสียชีวิตจากหน่วยงานใด ทั้งจากหน่วยงานรัฐและนายจ้าง แต่แรงงานพม่ายืนยันว่าน่าจะมีแรงงานพม่าที่เสียชีวิตในพื้นที่บ้านน้ำเค็มไม่น้อยกว่า 400 คน บริเวณที่บ้านเขาหลัก ประมาณ 200 คน เกาะคอเขา 100 กว่าคน
- ๘ นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง
- ๘ บัตรต่างดาว และหลักฐานอื่นๆ ของผู้รอดชีวิต สูญหาย หรือถูกนายจ้างยึดไว้

๘ คนงานพม่าจำนวนหนึ่งตกใจและหนีไปจากพื้นที่สร้างความไม่พอใจให้กับนายจ้าง และเกิดเป็นกรณีทำร้ายเจ้าหน้าที่ศูนย์ศุลกากรที่เข้าไปช่วยเหลือแรงงานพม่าในการอพยพ

๘ คนงานพม่า ไม่สามารถไปรับความช่วยเหลือใดๆ ไม่ว่าจะป็นอาหาร หรือปัจจัยพื้นฐาน

๘ คนงานพม่าต้องการกลับมาทำงานแต่ไม่มีบัตรเนื่องจากบัตรหาย

๘ คนงานพม่าบางส่วนถูกกล่าวหาว่าขโมยทรัพย์สิน ในความเป็นจริงคนงานเหล่านี้มีจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือ เกิดความหิว ไม่มีเงิน และพยายามค้นหาข้าวของของตนเองที่พอจะมีเหลืออยู่แต่คนงานพม่าเหล่านี้ถูกกล่าวหาว่าขโมยทรัพย์สิน

๘ ในวันที่ 25 มกราคม 2548 ที่ผ่านมา ได้ไปสำรวจที่โรงพยาบาล อ.ตะกั่วป่า ตามคำร้องขอของ SUB (Seafarers' Union of Burma) พบว่ามีคนงานพม่าได้รับบาดเจ็บรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล 3 คน ไม่มีบัตรหลักประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล 70,357 บาท ในกรณีนี้ได้ประสานไปยังสหภาพแรงงานกิจการประมงแห่งพม่าหรือ SUB ซึ่งได้ออนเงินมาบริจาคให้โรงพยาบาล 50,000 บาท พร้อมกับอีก 10,000 บาท สำหรับช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บาดเจ็บในโรงพยาบาล

๘ คนงานพม่าได้อพยพ จากพื้นที่ประสบภัยไปอยู่ที่ท่าเรือนางยอน อ.คุระบุรี ในสภาพที่แออัด ไม่กล้าออกไปไหนเพราะไม่มีบัตร

๘ คนงานพม่าบางคนเล่าให้ฟังว่า เจอศพของเพื่อนหรือญาติแต่พวกเขาไม่กล้ารับศพจากทางการ และไม่มีความสามารถจะจัดการกับศพ

๘ คนงานพม่าระบายให้ฟังว่า ชีวิตพวกเขาถูกกระทำเหมือนกับไม่ใช่คน

๙ คนงานพม่าที่ได้รับบาดเจ็บ หากอาการไม่หนัก หรือยังทนได้ จะไม่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลเนื่องจากไม่มีบัตรประกันสุขภาพ และไม่มีค่ารักษา

ความต้องการของแรงงานพม่า ได้แก่

๙ ต้องการได้รับความช่วยเหลือจากคนไทย

๙ ต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านบัตรอนุญาตทำงาน

๙ ต้องการเข้าถึงข้อมูลและความช่วยเหลือจากรัฐ

๙ ต้องการให้คนไทยเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทัศนคติต่อแรงงานต่างด้าว

๙ ต้องการมีงานทำไม่ยากให้ทางภาครัฐจัดส่งกลับประเทศต้นทาง

๙ ต้องการความช่วยเหลือทั้งที่อยู่อาศัยและอาหาร

๙ ความช่วยเหลือด้านโภชนาการในกลุ่มแม่และเด็ก

๙ อยากให้ทางภาครัฐดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับผลกระทบมีจำนวนเท่าไร

๙ รัฐบาลไทยควรเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจร่วมกันเรื่องคนย้ายถิ่น

แนวทางการแก้ปัญหา

จากการสำรวจปัญหาและผลสรุปจากการประชุมกลุ่มย่อยเรื่องแรงงานพม่าในการสัมมนาระดมสมองระหว่างคณะทำงาน แรงงานพม่าผู้ประสบภัย หน่วยงานรัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานให้ความช่วยเหลือแรงงานพม่าในประเทศไทย เมื่อวันที่ 30 มกราคม ที่จังหวัดภูเก็ตได้มีการเสนอแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาทันทีในระยะสั้นและระยะยาวดังนี้

การแก้ไขปัญหในระยะสั้น

1. ให้รัฐยุติการจับกุมแรงงานพม่าชั่วคราว

2. จัดทำบัตรใหม่ให้คนงานที่บัตรหายตอนเกิดเหตุสี่นามี

3. เร่งตรวจสอบให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติให้ถูกต้องและมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้แรงงานพม่า จากการลงพื้นที่ได้พบเห็นสภาพคนงานพม่าถูกตัดแขน แต่ไม่มีค่ารักษา การคลอดบุตรก็ทำการคลอดเอง

4. ให้ความรู้ความเข้าใจ เรื่องสิทธิของแรงงานต่างชาติกับ และนายจ้าง

5. เร่งสำรวจข้อมูลการปฏิบัติไม่เป็นธรรมและตั้งศูนย์ร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแรงงานต่างชาติ

6. ช่วยเหลือให้มีการพิสูจน์ศพของผู้ใช้แรงงานชาวพม่าที่ยังอยู่ในศูนย์ต่างๆ เพื่อให้ญาติพี่น้องได้รับทราบและสามารถดำเนินพิธีกรรมทางศาสนาได้

7. ประสานงานให้คนงานพม่าได้รับการช่วยเหลือเยียวยาเช่นเดียวกับผู้ประสบภัยอื่นๆ

8. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับคนงานพม่าที่ยังหลบหนีการจับกุมอยู่ได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง

9. ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานพม่าอย่างจริงจังเพื่อสามารถเข้าไปให้การช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง

10. จัดหางานให้ทำ ตามความเหมาะสมโดยด่วนที่สุด

11. ฝึกอาชีพให้ตามความต้องการ

12. สนับสนุนแหล่งทุนดอกเบี้ยต่ำหรือไม่คิดดอกเบี้ย

13. จัดหาเครื่องมือในการประกอบอาชีพ

14. ให้มีการรวมกลุ่มตามสาขาอาชีพ

15. ให้มีการเรียนฟรีรวมทั้งค่าใช้จ่ายของบุตร
16. จัดให้มีแพทย์เพื่อฟื้นฟูสภาพจิตและบริการทางการแพทย์อย่างเพียงพอ

การแก้ปัญหาในระยะยาว

1. ให้กฎหมายแรงงานที่มีอยู่คุ้มครองทุกสาขาอาชีพ
2. ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมทุกสาขาอาชีพโดยจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนเดียว
3. ให้มีกองทุนสนับสนุนโดยปราศจากดอกเบี้ย
4. จัดให้มีการทำข้อมูลแรงงานนอกระบบ สำหรับแรงงานอิสระและแรงงานต่างชาติอย่างชัดเจนและทันสมัย
5. จัดให้มีที่ทำกินและที่อยู่อาศัยที่มั่นคงยั่งยืน
6. จัดงบประมาณสนับสนุนการตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ พร้อมจัดหาที่ปรึกษามาช่วยในการพัฒนาองค์กร

(4) ปัญหาของแรงงานในภาคประมงขนาดเล็ก

การจ้างงานภาคประมงขนาดเล็กมีสามลักษณะคือ

- 1) เจ้าของเรือจ้างคนงานไปช่วยล่าจะไม่ก็คนโดยจะให้ค่าจ้างเป็นรายวันหรือแบ่งเปอร์เซ็นต์จากของที่ขายได้แล้วแต่การตกลงกันและ
- 2) เป็นการจ้างในลักษณะที่เจ้าของแพ (นายทุน) จะเป็นผู้ออกอุปกรณ์เรือ เครื่องมือประมงให้ทั้งหมด ลูกจ้างทำหน้าที่เพียงออกแรงเท่านั้น ของที่ได้ก็จะขายให้กับนายทุนโดยนายทุนเป็นผู้กำหนดราคา และหักหนี้สินไว้ทุกงวดที่ได้ของมาขาย

3) แรงงานอื่นๆ นอกจากผู้ทำการประมงเช่น ลูกจ้างในกระชังเลี้ยงปลา ลูกจ้างแพปลา ลูกจ้างทำปลาเค็ม ปลาตากแห้ง และอื่นๆ

๕ แรงงานในภาคประมงขนาดเล็กไม่มีสถานภาพของลูกจ้าง สำหรับผู้ที่เสียชีวิตจึงไม่ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน แต่จะได้เงินช่วยเหลือจากมหาดไทยศพละ 20,000 บาท สำหรับผู้นำครอบครัว และ 15,000 บาท สำหรับลูกบ้าน ทั้งนี้ต้องเป็นคนที่หาศพพบแล้วเท่านั้นจึงจะได้รับเงินช่วยเหลือ ส่วนผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจะได้ค่ารักษาพยาบาลเหมาจ่ายคนละ 2,000 บาท และ 5,000 บาท สำหรับผู้ที่บาดเจ็บสาหัส หลายพื้นที่ที่มีแรงงานรับจ้างกับเรือประมงขนาดเล็กเช่น ในพื้นที่กิ่งอำเภอสุขสำราญ จ.ระนอง อำเภอคุระบุรี อำเภอตะกั่วป่า อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา ซึ่งมีชุมชนประมงขนาดเล็กหลายชุมชนที่มีผู้เสียชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก

๕ ทรัพย์สินที่เสียหายทั้งบ้านและเครื่องมือประมง ยังไม่ได้รับการชดเชยจากรัฐทั้งเรือและเครื่องมือประมงโดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้จดทะเบียนเรือ หรือทะเบียนกระชังไว้กับกรมประมงทำให้ผู้เดือดร้อนยังไม่สามารถตั้งตัวได้

๕ คนที่เป็นลูกจ้างแพปลาถ้าไม่เสียชีวิตก็จะไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือชดเชยอะไรเลย เพราะเรือและเครื่องมือไม่ได้เป็นของตัวเอง ถ้าเป็นเรือที่นายจ้างหรือเจ้าของแพมีทะเบียนก็จะเอาไปขึ้นบัญชีความเสียหายของตัวนายจ้างและรับประโยชน์จากการชดเชยจากรัฐเองไม่ได้นำมาให้ลูกจ้างแต่อย่างไร และคนกลุ่มนี้จะมีปัญหาระยะยาวตามมาคือ นายทุนเจ้าของแพจะไม่ยอมออกทุนให้ก่อนอีกเพราะหนี้เก่ายังไม่สามารถใช้ให้หมดได้ จึงไม่ยอมให้เกิดหนี้ใหม่อีกเนื่องจากไม่แน่ใจว่าคนงานจะสามารถหาเงินมาจ่ายหนี้ได้ ทำให้คนกลุ่มนี้มองไม่เห็นทางออก

๘ นอกจากแรงงานที่ออกเรือได้รับผลกระทบแล้ว คนงานในภาคการผลิตที่ต่อเนื่องจากอุตสาหกรรมประมง ก็ได้รับผลกระทบไปด้วย เช่น ลูกจ้างของแพปลาต่างๆ ที่มีหน้าที่คัดแยกปลา ลงน้ำแข็ง ทำความสะอาดปลาแพ คนงานที่รับจ้างทำปลาเค็ม ปลาตากแห้งต่างๆ ไม่มีงานทำไปด้วยเนื่องจากไม่มีวัตถุดิบเข้ามา ดังกรณีของแพปลาที่กิ่งอำเภอสุขสำราญ จ.ระนองที่ได้รับผลกระทบเนื่องจากมีเรือเสียหายและคนเสียชีวิตจำนวนมาก เจ้าของแพต้องหยุดกิจการหยุดจ้างคนงานชั่วคราว เป็นเหตุให้คนงานต่อเนื่องจากภาคประมงไม่มีงานทำไม่มีรายได้กว่า 20 ครอบครัว หรือกรณีของแพปลาที่อำเภอคุระบุรี จ.พังงา แพปลาประจำที่รับซื้อของคนทั้งสองตำบลใกล้เคียงได้รับความเสียหายจึงปิดหรือหยุดการรับซื้อของ ทำให้คนงานที่ทำงานในแพโดยตรงต้องหยุดงานเป็นเวลากว่าหนึ่งเดือนมาแล้ว โดยไม่ได้รับค่าจ้างและนายจ้างก็ไม่ได้บอกกล่าวให้ชัดเจนว่าจะสามารถเปิดดำเนินการให้ลูกจ้างทำงานได้เมื่อไร ส่วนลูกจ้างแพปลาที่บ้านน้ำเค็มที่รอดชีวิตมาพักที่ศูนย์พักพิงบ้านบางม่วงให้ข้อมูลว่าการช่วยเหลือที่ถึงพวกแรงงานในแพปลาที่เป็นคนไทยได้เพียงแค่ว่ารักษาพยาบาลคนละ 2,000 บาท และจัดที่พักชั่วคราวไว้ในศูนย์ฯ รวมทั้งมีความเป็นไปได้ว่าจะได้รับการสร้างบ้านถาวรให้ แต่คนงานเองยังไม่แน่ใจว่าบ้านถาวรจะได้สร้างให้ในพื้นที่เดิมหรือไม่ และตัวเองจะได้กลับไปทำงานในอาชีพเดิมได้หรือไม่อย่างไร

๘ ลูกจ้างในกระชังเลี้ยงปลา บ่อเพราะ พันธุ์กุ้ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบไม่มีสถานภาพลูกจ้างตามกฎหมาย เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์นี้ ก็ไม่ได้รับการชดเชยตามสิทธิแรงงานแต่อย่างใด จะได้เพียงการชดเชยปกติเท่านั้น

สรุปสภาพปัญหาทั่วไป

⇒ ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างที่อยู่ต่างจังหวัด เมื่อประสบภัยนายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างไม่มีที่อยู่อาศัย

⇒ ไม่มีประกันสังคม

⇒ ขาดรายได้ ไม่ได้รับค่าชดเชย

⇒ เข้าไม่ถึงความช่วยเหลืออื่นๆ ที่ควรจะได้รับ

⇒ นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ ให้เนื่องจากอ้างว่ากิจการเสียหาย

ข้อเสนอเพื่อการแก้ปัญหา

จากการระดมสมองผู้เข้าร่วมการสัมมนาเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2548 ที่จังหวัดภูเก็ตผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้เสนอแนวทางการแก้ไขในระยะสั้นและระยะยาวสำหรับการช่วยเหลือประมงพื้นบ้านไว้ดังนี้

1. ระยะสั้น

๘ ต้องการออกเรือหาปลาให้เร็วที่สุด

๘ เงินช่วยเหลือจากกรมประมงให้ออกมาเร็ว (เฉพาะมีทะเบียน) ถ้าไม่มีทะเบียนจะช่วยเหลืออย่างไร

๘ จัดหาช่างซ่อมเรือจำนวนมาก กรณีเสียหาย

๘ กรณีเรือจม จัดหาให้ใหม่

๘ ซื้อเครื่องใหม่ อวนและอุปกรณ์ ประมาณ 10,000 ถึง 25,000 บาท

๘ จัดหาแหล่งเงินกู้ ดอกเบี้ยคงที่ 3 ปี (ธนาคารออมสิน)

2. แก้ปัญหาระยะยาว

1. ปลูกสร้างป่าชายเลน (ชาวบ้าน)

๘ แก้ปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน

2. ตั้งกองทุนช่วยเหลือตนเอง

๘ โดยชาวประมงและรัฐ

3. เอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน ที่อาศัย

4. การศึกษาภาคบังคับ / วิชาชีพ (กลุ่มในภูเก็ตและทั่วไป)
5. การสาธารณสุขพื้นฐาน วางแผนครอบครัว

กระทรวงแรงงานกับการช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ

ภายหลังเกิดภัยพิบัติจากคลื่นยักษ์สึนามิ ใน 6 จังหวัดภาคใต้ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเร่งช่วยเหลือผู้ประสบภัยหลายอย่าง ในเดือนมกราคม 2548 สรุปได้ดังนี้

1. **จัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวกช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ** กระทรวงแรงงาน เพื่อรับเรื่องร้องเรียนจาก 6 จังหวัด รับบริจาคเงิน สิ่งของเครื่องใช้ในการอุปโภค บริโภค จัดทำเป็นถุงยังชีพส่งไปให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยเปิดบัญชีธนาคารกรุงไทย สาขาซอยกระทรวงแรงงาน ชื่อบัญชี เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติชายฝั่งทะเลอันดามัน

เลขที่บัญชี 83-0-00588-1
หมายเลขโทรศัพท์ศูนย์ฯ 0-2232-1161-69

2. **ตั้งศูนย์ประสานความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ** กระทรวงแรงงาน

- ✦ จังหวัดกระบี่
โทรศัพท์ 075 611 625-6
- ✦ จังหวัดพังงา
โทรศัพท์ 076 599 331-2
- ✦ จังหวัดภูเก็ต
โทรศัพท์ 076 273 470-4
ต่อ 101, 103
- ✦ จังหวัดระนอง
โทรศัพท์ 077 824 651-3

3. **สำนักงานประกันสังคมจัดสรรเงินอุดหนุนพิเศษ** จำนวน 120 ล้านบาท ให้แก่

โรงพยาบาลใน 6 จังหวัดที่ประสบภัยพิบัติ เพื่อเป็นการช่วยสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ และเวชภัณฑ์ต่างๆ เพื่อช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลแก่นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั้งที่เป็นผู้ประกันตนและไม่เป็นผู้ประกันตน

4. การช่วยเหลือผู้ประกันตนที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บ

⇒ กรณีที่ผู้ประกันตนได้รับบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่จะได้รับค่ารักษาในเบื้องต้นตามที่จ่ายจริงไม่เกิน 35,000 บาท

⇒ หากเจ็บป่วยรุนแรงจ่ายเพิ่มอีก 50,000 บาท

⇒ หากไม่สามารถทำงานได้หรือหยุดงานติดต่อกันเกิน 3 วันขึ้นไป จะได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน ร้อยละ 60 ของค่าจ้าง

⇒ ในกรณีที่เสียชีวิตเนื่องจากการทำงานจะได้รับค่าทำศพในอัตรา 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด พร้อมค่าทดแทนกรณีเสียชีวิตเป็นรายเดือนอีกร้อยละ 60 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลา 8 ปี โดยจ่ายให้กับทายาทของผู้เสียชีวิต

⇒ สำหรับลูกจ้างที่สูญหายในเหตุการณ์ดังกล่าวเกิน 120 วัน หากมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าบุคคลดังกล่าวได้สูญหายจริงหรือเสียชีวิตจริงก็จะจ่ายค่าทำศพให้กับทายาทเช่นกัน

⇒ กรณีที่เสียชีวิตอันไม่เนื่องจากการทำงาน จะได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท และเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิตตามระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบด้วย

5. **ผ่อนผันการส่งเงินสมทบประกันสังคม** ให้แก่ผู้ประกอบการที่ประสบภัยพิบัติ ทั้งนี้ ในเบื้องต้นได้ออกประกาศให้ขยายช่วงระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบให้กับนายจ้างและลูกจ้าง ออกไปอีกเป็นระยะเวลา 6 เดือน

6. **ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่** **ประสบภัยได้ให้บริการซ่อมเครื่องมือในการ** **ประกอบอาชีพ** เช่น ซ่อมเครื่องเรือ มอเตอร์ ไซค์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ฯลฯ

7. **จัดหน่วยเคลื่อนที่ออกไปให้บริการ** **ลงทะเบียนสมัครงาน** ณ จุดเกิดเหตุร่วมกับ ทางจังหวัด

8. **จัดหางานรองรับ** โดยจัดหางาน จังหวัดรับเรื่องร้องเรียนกรณีว่างงาน และจัดหา ตำแหน่งงานว่างเพื่อรองรับผู้ประสบภัย โดยขอ อนุมัติงบประมาณฉุกเฉินมาสร้างงานในพื้นที่ เพื่อจ้างผู้ตกงานทำงานตามที่อำเภอจะจ้างใน อัตราค่าแรงขั้นต่ำ วันละ 175 บาทต่อคนต่อ วัน

9. **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรง** **งานจัดทำแผนดำเนินการช่วยเหลือแก่ผู้** **ประสบภัยพิบัติ** โดยได้เสนอของบประมาณ จากงบกลางปี 2548 จำนวน 40 ล้านบาท ภายใต้โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างช่วยผู้ เดือดร้อนจากคลื่นยักษ์สึนามิ ซึ่งคณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นชอบแล้ว เพื่อพิจารณาการจ่าย เงินให้แก่ลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งสามารถจัดสรรเงินให้กับจังหวัดที่ประสบภัยพิบัติดำเนินการได้ทันที เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หรือเงินอื่นๆ นอกจากค่าชดเชย เช่น นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เพื่อการดำรงชีวิตในภาวะวิกฤต

10. **ประสานและอำนวยความสะดวก** **แรงงานที่ประสบภัยกลับภูมิลำเนา**

เมื่อเดือนเมษายน 2548 กระทรวงแรงงานได้ทำหนังสือตอบ **คณะกรรมการ** **สมานฉันท์แรงงานไทย** เพื่อแจ้งถึงข้อเสนอช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากคลื่นยักษ์ถล่มที่ได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

1. ขอความร่วมมือ**กระทรวงศึกษาธิการ** รับข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาแรงงาน พม่าและแรงงานในภาคกิจการประมงขนาดเล็ก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณสุข เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินการ

2. ขอความร่วมมือ**กระทรวงสาธารณสุข** รับข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาแรงงาน พม่าและแรงงานในภาคประมงขนาดเล็กที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณสุข เพื่อจัดให้มีแพทย์พื้นฟูสภาพจิตและบริการทางการแพทย์ อย่างเพียงพอสำหรับแรงงานพม่า และการจัดบริการสาธารณสุขพื้นฐานวางแผนครอบครัว สำหรับแรงงานในภาคประมงขนาดเล็ก เพื่อพิจารณาดำเนินการ

3. ขอความร่วมมือ**กระทรวงทรัพยากร** **ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** รับข้อเสนอแนะใน ประเด็นปัญหาภาคประมงขนาดเล็กที่เกี่ยวข้อง กับการช่วยเหลือชาวประมงด้านต่างๆ อาทิ เอกสารสิทธิที่ดินทำกิน ที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาบุกรุกป่าชายแดน ความต้องการอุปกรณ์ ประมงและอื่นๆ เพื่อพิจารณาดำเนินการ

4. ขอความร่วมมือ**กระทรวงเกษตร** **และสหกรณ์** รับข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหา แรงงานในภาคประมงขนาดเล็กที่เกี่ยวข้องกับ การช่วยเหลือชาวประมงด้านต่างๆ อาทิ เอกสารสิทธิที่ดินทำกิน ที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหา บุกรุกป่าชายเลน ความต้องการอุปกรณ์ประมง และอื่นๆ เพื่อพิจารณาดำเนินการ

วันที่ 2 พฤษภาคม 2548 คณะ กรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้เข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสรอรรถ กลิ่นประทุม) เพื่อเสนอปัญหาแรงงานหลาย เรื่องให้พิจารณา ข้อเสนอปัญหาเร่งด่วน คือ **ต้องการให้กระทรวงแรงงานช่วยเหลือคน** **งานผู้ประสบภัยคลื่นยักษ์ถล่ม**

ผลการหารือ กระทรวงแรงงานได้ตอบชี้แจง ดังนี้

การช่วยเหลือระยะสั้น

⇒ กรณีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม อาจออกกฎหมายสำหรับยกเว้นข้อกฎหมายทั้งหมดและอาจใช้กฎหมายทางการปกครอง มาออกข้อกำหนดเพื่อช่วยเหลือ เนื่องจากการงดเก็บเงินสมทบต้องหาวิธีการดำเนินงาน ซึ่งโดยหลักการจะช่วยเหลือแน่นอนและการช่วยเหลือตามอำนาจของสำนักงานประกันสังคมคาดว่าภายในวันที่ 6 พฤษภาคม 2548 จะได้รับคำตอบชัดเจนและขอให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยส่งตัวแทนเข้าร่วมหารือเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงจุด

⇒ กรณีให้ลูกจ้างผู้ประกันตนควรมีสิทธิได้กู้เงินจากประกันสังคม โดยไม่เสียดอกเบี้ยเพื่อรอกลับเข้าทำงานและรอนายจ้างได้รับเงินฟื้นฟูกิจการจากรัฐนั้น โดยหลักการสำนักงานประกันสังคมไม่ได้ให้กู้ยืมโดยตรง ต้องกู้ยืมผ่านธนาคารพาณิชย์ เนื่องจากธนาคารเป็นผู้รับความเสี่ยง ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมเพียงนำเงินไปฝากได้รับผลตอบแทนในรูปดอกเบี้ยเงินฝากอยู่แล้ว เพื่อให้ธนาคารพาณิชย์ปล่อยกู้ให้ผู้ประกอบการในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ ซึ่งสถานประกอบการที่ประสบภัยพิบัติไม่ได้มากู้เนื่องจากมีแหล่งเงินกู้จากธนาคารแห่งประเทศไทยที่ปล่อยกู้ให้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 10 สตางค์เพื่อต้องการให้สถานประกอบการฟื้นตัวเร็ว

การช่วยเหลือระยะยาว

⇒ ดำเนินการเพิ่มบทบาทนิติกรรมการจ่ายประโยชน์ทดแทนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง / นายจ้างใน พ.ร.บ.ประกันสังคมอีก 1 มาตรา เป็นการเฉพาะในกรณีเกิดภัยพิบัติ ซึ่งต้องใช้เวลา

พอสมควรในการเพิ่มเติมกฎหมาย ขณะนี้สำนักงานประกันสังคมกำลังศึกษารายละเอียดในการดำเนินการ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ชี้แจงเพิ่มเติมและมีข้อสั่งการ ดังนี้

⇒ รัฐบาลได้มีมาตรการช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีกองทุนเงินช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ช่วยเหลือผ่านจังหวัด ทั้งเรื่องการสร้างบ้านพักถาวร ช่วยเหลือลูกของคณานดานการศึกษา อาทิ ระดับ ปวช. 10,000 บาท ระดับอุดมศึกษา 20,000 บาท และการช่วยเหลือเพื่อการประกอบอาชีพแล้ว

ข้อสั่งการ

1) มอบหมายสำนักงานประกันสังคมดำเนินการตามหลักการที่ชี้แจง โดยเร่งแก้กฎหมายให้เอื้อต่อการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเรื่องยกเว้นการจ่ายเงินสมทบ และศึกษาหาวิธีการดำเนินการที่รวดเร็วไปพร้อมกัน

2) มอบหมายสำนักงานประกันสังคมประสานคณะกรรมการสมานฉันท์ฯ ขอรายชื่อผู้ต้องการกู้ยืมเพื่อประสานธนาคารพาณิชย์ให้ดำเนินการต่อไป

3) มอบหมายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประสานคณะกรรมการสมานฉันท์ฯ ขอรายชื่อผู้ต้องการความช่วยเหลือ กรณีนายจ้างหยุดกิจการ / เลิกจ้างเพื่อดำเนินการช่วยเหลือด่วน ซึ่งมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ประสบภัย จำนวน 40 ล้านบาท รอช่วยเหลืออยู่แล้ว ขณะนี้ได้ช่วยเหลือลูกจ้าง 388 คน จากสถานประกอบการ 16 แห่ง เป็นเงิน 2.89 ล้านบาท

มติ ครม. 25 ตุลาคม 2548 **อนุมัติพระราชกฤษฎีกายายระยะเวลาสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานในสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติพิบัติ**

พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวมีสาระสำคัญคือ กำหนดให้ผู้ประกันตน ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ได้ประสบหรือได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติพิบัติในจังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดระนอง และจังหวัดสตูล และ**สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2547 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2548** ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย**ต่อไปเป็นเวลาสิบสองเดือนนับแต่วันที่ผู้ประกันตนนั้นสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง**

เนื่องจากได้เกิดภัยธรรมชาติพิบัติในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดระนอง จังหวัดสตูล เป็นเหตุให้ผู้ประกันตนซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการพื้นที่ดังกล่าวต้องสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างปิดกิจการหรือเลิกจ้างผู้ประกันตน ดังนั้น เพื่อบรรเทาช่วยเหลือความเดือดร้อนแก่ผู้ประกันตนที่ได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ได้ประสบหรือได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ต่อไปอีกสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง จึงพิจารณาขยายระยะเวลาการจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ทุพพลภาพ ตายมิใช่เนื่องจากการทำงาน และ

คลอดบุตร ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2547 ที่ได้สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยต้องเป็นลูกจ้างอยู่ก่อนวันที่ 27 ธันวาคม 2547 และได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ประสบหรือได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติพิบัติในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2547 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2548

(3) เคลื่อนไหวให้รัฐบาลเร่งดำเนินการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ

หนึ่งในข้อเรียกร้องหลายเรื่องที่คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ยื่นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2548 คือ **ขอให้รัฐบาลเร่งดำเนินการควบคุมราคาสินค้าเครื่องอุปโภค และบริโภคต่างๆ อย่างจริงจัง** กระทรวงแรงงานได้ประสานกับกระทรวงพาณิชย์ในเรื่องนี้ ซึ่งกระทรวงพาณิชย์ได้มีหนังสือตอบว่า ได้มีนโยบายดูแลให้สินค้าอุปโภคบริโภค ซึ่งจำเป็นต่อการครองชีพ มีราคาจำหน่ายที่เหมาะสมและเป็นธรรม มิให้มีการฉวยโอกาสปรับราคาสูงขึ้นโดยไม่มีเหตุผลสมควร และให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการกำหนดมาตรการดูแลราคาสินค้าอุปโภคและบริโภคอย่างเข้มงวดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน รวม 5 มาตรการ ดังนี้

1. มาตรการบริหารจัดการสินค้า

1.1 **กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณผลกระทบน้ำมันดีเซลที่มีต่อราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ** ซึ่งกระทรวงพาณิชย์ติดตามดูแล จำนวน 100 รายการ ซึ่งจะใช้เป็นราคากลางในการเทียบเคียงราคาจำหน่ายที่เหมาะสม

1.2 **ขอความร่วมมือผู้ประกอบการให้ตรึงราคาสินค้า** เนื่องจากยังมีสินค้า / วัตถุดิบที่อยู่ในสต็อกและผลกระทบจากการปรับราคาน้ำมันดีเซลต่อราคาสินค้ามีน้อยมาก โดยมีการตรึงราคาอย่างต่อเนื่องจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2548 กรณีที่จะมีการปรับราคาจำหน่ายสูงขึ้นให้แจ้งกรมการค้าภายในทราบพร้อมแสดงเอกสารหลักฐานข้อเท็จจริงก่อนนำสินค้าออกจำหน่าย

1.3 **ปรับระบบการพิจารณาราคาสินค้าให้สอดคล้องกับต้นทุน** โดยการศึกษาผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อต้นทุนสินค้า เพื่อติดตามดูแลให้ราคาจำหน่ายเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริง

2. **มาตรการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน / ผู้ประกอบการ**

2.1 **การมีส่วนร่วมของประชาชน** โดยการจัดให้มี **Hotline แม่บ้าน 1569 ทั่วประเทศ** เพื่อสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน และรับแจ้งปัญหาข้อเรียกร้องเมื่อพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรมทางการค้า

2.2 การมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ โดยการดูแลให้มีการผลิต และระบายสินค้าออกสู่ตลาดอย่างเต็มที่ รวมทั้งมิให้มีการฉวยโอกาสกักตุนสินค้าและจำหน่ายสินค้าในราคาที่ไม่เป็นธรรม

3. **มาตรการตรวจสอบ**

จัดส่งเจ้าหน้าที่ออกตรวจสอบพฤติกรรมและราคาจำหน่ายอย่างเข้มงวดและใกล้ชิด เป็นประจำทุกวันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อป้องกันการฉวยโอกาสเอาเปรียบผู้บริโภคทั้งในด้านราคาและปริมาณ

4. **มาตรการกฎหมาย (ตามความหนักเบาของสถานการณ์)**

4.1 **เข้มงวดการปิดป้ายแสดงราคาจำหน่าย** โดยให้แสดงราคาต่อหน่วยน้ำหนัก / ปริมาณในขนาดตัวอักษรที่เห็นได้ชัดเจน

4.2 **ขยายเวลาการเพิ่มโทษกรณีไม่ปิดป้ายแสดงราคาปรับเป็น 2 เท่า** จากอัตราค่าเปรียบเทียบปรับปกติไม่เกิน 10,000 บาท ต่อไปอีก 90 วัน จากวันที่ 27 มีนาคม 2548 จนถึงวันที่ 24 มิถุนายน 2548

5. **มาตรการช่วยบรรเทาภาระค่าครองชีพ**

5.1 ขอความร่วมมือห้างสรรพสินค้าและร้านค้าปลีกขนาดใหญ่จำหน่ายอาหารสำเร็จรูปใน Food Court ในราคาเดิม โดยได้เริ่มดำเนินการ ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2548

5.2 ส่งเสริมให้ตลาดนัด / ตลาดชุมชน / ตลาดสดสี่ฟ้าจำหน่ายสินค้าในราคา / ปริมาณที่เป็นธรรม เพื่อเพิ่มทางเลือกให้ผู้บริโภค ทั้งใน กทม. และภูมิภาค ซึ่งในเบื้องต้นกำหนดเป้าหมายดำเนินการในระยะเวลา 3 เดือน ประมาณ 200 แห่ง และเริ่มดำเนินการเดือนเมษายน 2548

5.3 จัดให้มีมุงธงฟ้าราคาประหยัดในห้างสรรพสินค้าและร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ในบางพื้นที่ โดยจะพิจารณารายการสินค้าที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามสถานการณ์ เช่น เนื้อสุกร ไก่ไข่ และสินค้าอุปโภคบริโภค ทั้งใน กทม. และภูมิภาค จำนวน 262 สาขาทั่วประเทศ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ตุลาคม 2547 - กันยายน 2548 และสามารถขยายเวลาเพิ่มเติมได้ตามสถานการณ์

5.4 จัดโครงการธงฟ้า-ราคาประหยัดเคลื่อนที่ โดยมีการนำสินค้าจำหน่ายเคลื่อนที่ตามชุมชนหนาแน่น เช่น ข้าวสาร น้ำมันพืช เนื้อหมู เนื้อไก่ ไข่ไก่ ผลไม้ และของใช้

ประจำวัน โดยดำเนินการในเขต กทม. และภูมิภาค รวม 32 จุด ตั้งแต่ตุลาคม 2547 - กันยายน 2548 และสามารถเพิ่มเติมจุดจำหน่ายได้ตามสถานการณ์

(4) ข้อเรียกร้อง 8 มีนาคม วันสตรีสากล

คณะทำงานรณรงค์ 8 มีนาคม วันสตรีสากล ได้จัดเดินขบวนจากบริเวณอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย ไปทำเนียบรัฐบาล เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาล โดยมีผู้ใช้แรงงานจากภาครัฐและเอกชนเข้าร่วมจำนวนมาก

ข้อเรียกร้องที่เสนอต่อรัฐบาล มี 7 ข้อ ดังนี้

1. ให้รัฐบาลเร่งออก พ.ร.บ.จัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ที่เป็นองค์กรอิสระของรัฐ มีการบริหารจัดการในรูปแบบएकाติ และให้โอนกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในสถาบันใหม่แห่งนี้

2. ให้รัฐบาลมีนโยบายรวมทั้งออกกฎหมายส่งเสริมสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กปฐมวัยในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน โดยให้องค์กรแรงงานและองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

3. ให้รัฐบาลและสำนักงานประกันสังคมเร่งแก้ไขกฎหมายในมาตรา 39 โดยให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพียง 1 ส่วนเท่านั้น และให้ขยายการคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ รวมทั้งให้รัฐบาลมีมาตรฐานในการคุ้มครองคนงานที่ติดเชื้อ HIV. โดยไม่มีเงื่อนไข

4. ให้รัฐบาลยกเลิกการจ้างงานเหมาช่วง-เหมาค่าแรงในสถานประกอบการ และขยายการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด เนื่องจากระบบการจ้างงานเหมา

ช่วง เหมาค่าแรงในสถานประกอบการเป็นการจ้างงานที่กดขี่ขูดรีดแรงงานและทำลายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

5. ให้รัฐบาลหยุดขาย หรือแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกรูปแบบ

6. ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานหญิงให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายทุกระดับ เพราะแรงงานหญิงนับเป็นกำลังสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจ สังคมของประเทศแต่ นโยบายต่างๆ ที่รัฐประกาศออกมาแรงงานหญิงกลับไม่ได้รับรู้และกำหนดอนาคตของตนเอง

7. ให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยยึดมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยขั้นต่ำไม่น้อยกว่ารายได้ของข้าราชการ คือ 7,000 บาทต่อเดือน เพื่อคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน

ข้อสังเกต คือ ข้อเรียกร้องวันสตรีสากลปีนี้มีข้อซ้ำซ้อนกับปีก่อน 5 ข้อ (คือ ข้อ 1 ถึง 5) และ ข้อ 7 เป็นข้อที่ซ้ำกับข้อเรียกร้องวันแรงงานปีนี้

เมื่อเดือนสิงหาคม 2548 กระทรวงแรงงานได้ทำหนังสือชี้แจงข้อเรียกร้องวันสตรีสากล 8 มีนาคม 2548 ถึงประธานคณะทำงานรณรงค์วันสตรีสากล (นางศุภกานต์ตา สุขไผ่ตา) สรุปสาระสำคัญของคำชี้แจงได้ดังนี้

1. กระทรวงแรงงาน ได้ส่งร่างพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2548 เห็นชอบให้รวม 2 ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นฉบับเดียวกัน โดยรับประเด็นอภิปรายของคณะกรรมการกลั่นกรอง

เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 7 (ฝ่ายกฎหมาย) ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาด้วย ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาและรวมเป็นฉบับเดียวกันเป็นร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งให้กระทรวงแรงงานยื่นยื่นร่างดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้แจ้งไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ส่งร่างฉบับนี้ไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ ก่อนส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณานำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

2. กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการและชุมชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับอีก 4 กระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยลงนามข้อตกลงความร่วมมือโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวง 5 กระทรวง เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2547 มีความคืบหน้าสำคัญ คือ

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงาน 5 กระทรวง รวม 16 คน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2548

2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกัน 5 กระทรวง เพื่อเชิญชวนให้สถานประกอบการ

จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก

2.3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือแจ้งกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 10 พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 75 จังหวัด เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไปจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ

2.4 วางแผนสำรวจข้อมูลความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในนิคมอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20,000 คนขึ้นไป จำนวน 9 แห่ง โดยได้สำรวจไปแล้ว 4 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ และนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยส่งแบบสอบถามความต้องการของลูกจ้างในนิคมอุตสาหกรรม 3 แห่ง เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม ยกเว้นนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งไม่มีพื้นที่ขยายได้ แต่มีโรงเรียนอนุบาลและสถานรับเลี้ยงเด็กอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแล้ว นิคมอุตสาหกรรมที่เหลืออีก 5 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังและนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

2.5 จัดสัมมนาการจัดสวัสดิการแรงงาน เรื่อง การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการและชุมชนเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2548 โดยมีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ผู้แทนนิคมอุตสาหกรรม องค์การภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ รวม 230 คนเข้าร่วมสัมมนา

3. ที่ประชุมคณะกรรมการประกันสังคม เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2548 มีมติเห็นชอบให้ลดอัตราเงินสมทบผู้ประกันตนมาตรา 39 โดยเฉพาะประโยชน์ทดแทน 4 กรณี (เจ็บป่วย

คุณภาพ คลอดบุตรและตาย) เงื่อนไขคือ ต้องจ่ายเงินสมทบในขณะที่เป็นผู้ประกันตน **มาตรา 33 และมาตรา 39 รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือน** ซึ่งจากเดิมต้องจ่าย 2 ส่วน (3%) เหลือเพียง 1 ส่วน (1.5%)

4. คณะอนุกรรมการเพื่อศึกษาแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ เห็นควรในเบื้องต้นให้ขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบกลุ่มเป้าหมายประมาณ 15 ล้านคน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ลูกจ้างที่กฎหมายประกันสังคมเคยยกเว้นไว้ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม ปัจจุบัน ได้แก่ กิจการเกษตรที่มีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี งานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล ลูกจ้างงานบ้าน และกิจการค้าเร่หรือแผงลอย และ (2) กลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบอาชีพ ซึ่งจะให้เข้าระบบโดยสมัครใจในระยะแรก (ปี 2549 - 2551) สำหรับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี คือ ทูพพลภาพ ชราภาพและตาย และอาจเพิ่มกรณีเจ็บป่วยระยะต่อไป (ตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นไป จะบังคับให้เข้าสู่ระบบที่ละกลุ่มอาชีพ)

5. เมื่อปี 2547 สำนักงานประกันสังคมได้เพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนได้รับยาต้านไวรัสเอดส์ คือ

⇒ จัดยาต้านไวรัสเอดส์สูตรพื้นฐาน และสูตรแพทย์ให้แก่ผู้ประกันตนที่มีข้อบ่งชี้ว่าสมควรได้รับยาต้านไวรัสเอดส์ โดยไปรับยาที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

⇒ จ่ายค่ายาต้านไวรัสเอดส์ ให้ผู้ประกันตนที่มีภาวะดื้อยาภายในวงเงินเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 5,000 บาท/เดือน/คน

⇒ จ่ายค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการให้แก่สถานพยาบาลเป็นค่าตรวจ CD 4 ไม่เกิน

1,000 บาท/คน/ปี และค่าตรวจ Viral load หรือ Drug resistance ไม่เกิน 12,500 บาท/คน/ปี

แนวทางที่จะดำเนินการในอนาคต คือ

5.1 ปรับปรุงการจ่ายค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการให้สามารถจ่ายค่าตรวจให้แก่หน่วยงานที่เป็นผู้ตรวจโดยตรง

5.2 ปรับปรุงการจ่ายค่ายาต้านไวรัสเอดส์ กรณีชื้อยาให้เหมาะสม ให้ผู้ประกันตนสามารถเข้าถึงยาได้สะดวกขึ้น

6. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานสตรีมีส่วนร่วมในระดับนโยบายอยู่แล้ว โดยปัจจุบันองค์กรสตรีมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายที่สำคัญระดับชาติ รวมทั้งการออกกฎหมายโดยผ่านกลไกต่างๆ อาทิ การมีตัวแทนจากองค์กรต่างๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการระดับชาติที่เกี่ยวกับแรงงานโดยคณะกรรมการไตรภาคี 9 คณะ มีตัวแทนฝ่ายลูกจ้างที่เป็นผู้หญิงอยู่ 5 คณะ และข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานระบุว่า ในจำนวนผู้บริหารสหภาพแรงงานจำนวน 12,215 คน เป็นสตรี 4,143 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ผู้บริหารสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1,066 คน เป็นสตรี 138 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

7. กระทรวงแรงงานได้แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จำนวน 30 มาตรา ประเด็นหนึ่งที่แก้ไข คือ ยกเลิกนิยามนายจ้างของมาตรา 5 แก้ไขเป็นมาตรา 12/1 ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยบัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการที่ได้มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน จะเป็นผู้ควบคุมการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่า**ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนทำงานดังกล่าว และผู้ประกอบกิจการ**

**ต้องปฏิบัติต่อคนทำงาน (ลูกจ้าง)และลูกจ้าง
ที่ผู้ประกอบกิจการทำสัญญาจ้าง โดยตรงเท่า
เทียมในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือ
สภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้**

8. การพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างมุ่งที่จะ
ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาด
แรงงานใหม่ที่ทำงานไม่เกิน 1 ปี ให้ได้รับค่า
ตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมและสามารถ
ดำรงชีพได้ ซึ่งจะพิจารณาเป็นข้อมูลรายจังหวัด
และในภาพรวมของประเทศ เนื่องจากสภาพ
เศรษฐกิจ สังคม และภาวะค่าครองชีพของแต่ละ
จังหวัดมีความแตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญ
กับข้อมูลหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการ
ครองชีพของลูกจ้างมากที่สุด และให้ความสำคัญ
สำคัญกับหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการ
จ่ายของนายจ้าง และหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจ
สังคมโดยรวม เป็นลำดับถัดมา

(5) ประมวลข้อเรียกร้องวันแรงงานปี 2548

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
เปิดฉากแถลงข่าวข้อเรียกร้องวันแรงงานปีนี้ ใน
วันที่ 10 เมษายน โดยประกาศร่วมจัดงานกับ
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และจะเดิน
ขบวนไปชุมนุมที่หน้าทำเนียบรัฐบาล

วันแรงงาน 1 พฤษภาคมปีนี้ มีข้อเรียก
ร้องต่อรัฐบาล ทั้งหมด 4 กลุ่ม

**กลุ่มที่ 1 คณะกรรมการสมานฉันท์
แรงงานไทย** และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ มีคำขวัญ คือ **สามัคคีกรรมกรด้าน
ทุนนิยมครอบโลก** เดินขบวนจากบริเวณ
อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย ไปยังทำเนียบรัฐบาล

**กลุ่มที่ 2 คณะกรรมการจัดงานวันแรง
งานแห่งชาติ** ประกอบด้วย 10 สภาองค์กรลูก
จ้างมี คำขวัญ คือกรรมกรสร้างเศรษฐกิจ รัฐ
ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิต นำผลผลิตสู่สากล
โดยมีนายพนัส ไทยล้วน เป็นประธานจัดงาน
เดินขบวนจากบริเวณพระบรมรูปทรงม้า รัชกาล
ที่ 5 ไปที่ท้องสนามหลวง มีนายกรัฐมนตรีก
กล่าวสุนทรพจน์เปิดงาน

**กลุ่มที่ 3 เครือข่ายแรงงานภาคบริการ
เอ็มพาวเวอร์ (Empower)**

กลุ่มที่ 4 พรรคประชาธิปไตย ซึ่งได้
เสนอข้อเรียกร้องโดยแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน

ข้อเรียกร้องทั้ง 4 กลุ่มมีดังนี้

**คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**
มีทั้งหมด 11 ข้อ

1. ให้รัฐบาลหยุดการขยาย หรือแปรรูปรัฐ
วิสาหกิจที่สำคัญต่อการดำรงชีพของประชาชน
ไปขายในตลาดหลักทรัพย์ รัฐบาลจะต้องรับฟัง
ความคิดเห็นจากประชาชนโดยการทำประชา
มติตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 214

2. ให้รัฐควบคุมราคาสินค้าอุปโภคและ
บริโภค เนื่องจากประชาชนต้องแบกรับค่าครอง
ชีพที่สูงประสบความสำเร็จอย่างแสนสาหัส
ในการซื้อสินค้าอุปโภคในราคาแพง

3. ให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่
เป็นธรรม โดยยึดหลักมาตรฐานสากลขององค์
การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยขั้นต่ำ
ไม่น้อยกว่ารายได้ของข้าราชการ คือ 7,000
บาทต่อเดือน เพื่อคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็น
มนุษย์ที่เท่าเทียมกัน (วันละ 233 บาท)

4. ให้รัฐบาลเร่งออก พ.ร.บ. จัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ฉบับของขบวนการแรงงาน เป็นองค์กรอิสระของรัฐ มีการบริหารจัดการในรูปแบบเบญจภาคี และให้โอนกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในสถาบันใหม่

5. ให้รัฐบาลประกาศรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เป็นหลักประกันของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการคุ้มครองสิทธิคนงานทุกประเภท รวมทั้งคนงานอพยพจากประเทศต่างๆ ที่มาทำงานในประเทศไทยในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรอง โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติและไม่ถูกแทรกแซง

6. **ให้รัฐบาลยกเลิกการจ้างงานเหมาช่วง-เหมาค่าแรงในสถานประกอบการ** และขยายการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด เนื่องจากระบบการจ้างงานเหมาช่วง เหมาค่าแรงในสถานประกอบการเป็นการจ้างงานที่ทำลายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การกินหัวคิวแรงงาน การจ้างงานผ่านระบบบริษัทรับเหมาช่วง รับเหมาค่าแรง ได้รับค่าจ้างสวัสดิการที่ต่ำกว่าคนงานประจำ ขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถรวมตัวเรียกร้องสิทธิใดๆ ได้

7. ให้รัฐบาลนำร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฉบับผู้ใช้แรงงานเข้าสู่ขบวนการพิจารณา เพื่อออกเป็นกฎหมาย ซึ่งเป็นร่างที่ขบวนการแรงงานได้นำเสนอต่อรัฐบาลมาเป็นเวลานานนับ 10 ปี

8. ให้รัฐบาลและสำนักงานประกันสังคมเร่งแก้ไขกฎหมายประกันสังคมที่มีปัญหาทั้งฉบับ ตัวอย่าง ในมาตรา 39 โดยให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพียงหนึ่งส่วนเท่านั้น และให้

ขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบภาคเกษตร รวมทั้งให้รัฐบาลมีมาตรฐานในการคุ้มครองคนงานที่ติดเชื้อ HIV โดยไม่มีเงื่อนไข

9. การทำสัญญาข้อตกลงเขตการค้าเสรีในระดับทวิภาคี และพหุภาคี กับนานาชาติอื่นเป็นผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติโดยรวม รัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน โดยทำการประขามติดตามรัฐธรรมนูญ และให้รัฐบาลยกเลิกการออกกฎหมายว่าด้วยเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพราะกฎหมายฉบับดังกล่าวละเมิดสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน ทำให้ประเทศชาติสูญเสียอธิปไตยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ฯลฯ และสิ่งสำคัญขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญในทุกๆด้าน

10. ให้รัฐบาลเร่งแก้ไขปัญหาของลูกจ้างที่ประสบภัยพิบัติจากคลื่นยักษ์สึนามิ โดยให้กองทุนประกันสังคมอนุมัติงบประมาณเพื่อปล่อยกู้ให้แก่ลูกจ้างที่ประสบภัยเช่นเดียวกับการอนุมัติให้ปล่อยกู้ให้แก่นายจ้างและให้กระทรวงแรงงานมีมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างผู้ประสบภัยอย่างจริงจัง รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเท่าเทียมกัน

11. ให้รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุน ในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กปฐมวัยในย่านอุตสาหกรรมและชุมชนโดยการออกเป็นกฎหมายและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ให้องค์กรแรงงานองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

คณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ (ประกอบด้วย 10 สภาองค์กรลูกจ้าง) มีทั้งหมด 9 ข้อ

1. **ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะในมาตรา 5 และมาตรา 15 เพื่อยกเลิกการจ้างงานแบบเหมาค่าแรงในราคาถูก**

2. ขอให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98

3. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมให้ผู้ที่ต้องประกันตนตามมาตรา 39 จ่ายอัตราเงินสมทบเพียงเท่าเดียว

4. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในมาตรา 18 (1) โดยให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายในระหว่างเวลาทำงาน และต้องหยุดงานให้ได้รับค่าจ้างเต็มอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะปัจจุบัน

5. ขอให้รัฐบาลยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้สำหรับสวัสดิการทุกประเภทที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้าง

6. ขอให้รัฐบาลยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้สำหรับเงินชดเชยที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเมื่อออกจากงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541

7. ขอให้รัฐบาลแก้ไขสัดส่วนจำนวนกรรมการของไตรภาคีทุกคณะให้มีจำนวนกรรมการเท่ากันทุกฝ่าย

8. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เป็นไปโดยแบบบังคับ และการจ่ายเงินคืนให้กับสมาชิกกองทุนให้จ่ายในรูปแบบบำนาญ

9. ขอให้รัฐบาลดำเนินการจัดให้มีหลักสูตรการศึกษาว่าด้วยการแรงงานไว้ในการศึกษาของตั้งแต่การศึกษาระดับมัธยม

เครือข่ายแรงงานภาคบริการ เอ็มพาวเวอร์ ได้ออกแถลงการณ์ถึงนายกรัฐมนตรี (พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร) สาระสำคัญ คือ แรงงานภาคบริการมากกว่า 200,000 คน กระจายอยู่ในสถานบันเทิง อาบอบนวด บาร์ อะโกโก้ คาเฟ่ โอเอะ คอลเทล เล้าจน์ ร้านอาหาร ฯลฯ เป็นแรงงานสำคัญของธุรกิจการท่องเที่ยวที่ทำราย

ได้หลักให้กับประเทศติดต่อกันมาหลายปี แต่แรงงานภาคบริการยังไม่ได้รับการยอมรับในความสำคัญเช่นเดียวกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจภาคอื่นๆ ยังถูกกำหนดให้เป็นแรงงานนอกกฎหมาย เป็นผู้ใช้สถานภาพการประกอบอาชีพ ขาดหลักประกันและมาตรฐานการทำงาน จึงขอเสนอแนวทางคุ้มครองแรงงานภาคบริการต่อรัฐบาล ดังนี้

1. ให้รัฐยอมรับ “แรงงานภาคบริการ” เป็นแรงงานที่สำคัญของชาติ โดยให้หลักประกันและสวัสดิการสังคมแก่ผู้ประกอบการอาชีพบริการเท่าเทียมกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม และธุรกิจภาคอื่นๆ

2. ให้มีนโยบาย ส่งเสริมสิทธิประกันสังคมของแรงงานภาคบริการให้ทั่วถึง ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม

3. ให้แบ่งรายได้จากธุรกิจการท่องเที่ยวมาเป็นกองทุนสวัสดิการเพื่อพนักงานบริการด้านการศึกษา และอบรมฝึกทักษะเพื่อขยายโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพอื่นๆ

4. ให้รัฐยกเลิกกฎหมายความผิดใดๆ ที่ไม่ยุติธรรม อันเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ถือโอกาสหาผลประโยชน์ข่มขู่ กีดกันและเลือกปฏิบัติต่อผู้ถูกกล่าวหาอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพบริการ

5. ให้ระบอบอาชีพบริการเป็นอีกอาชีพหนึ่งภายใต้ พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานบริการได้ตามกฎหมาย

พรรคประชาธิปัตย์ เสนอข้อเรียกร้อง 4 ข้อ ดังนี้

1. รัฐบาลต้องปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องทุกฉบับรวมทั้งกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบให้เป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไข

กฎหมาย 377 ฉบับ ทั้งต้องให้ทุกภาคส่วนของแรงงานมีส่วนร่วม

2. ให้รัฐบาลเร่งจัดตั้งธนาคารแรงงาน โดยมีรากฐานมาจากกองทุนประกันสังคม กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งมีรวมกันมากกว่า 8 แส่นล้านบาท

3. ให้รัฐบาลผ่าตัดระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศใหม่ โดยเตรียมความพร้อมของแรงงาน และการจัดเก็บเงินค่าหัวให้เป็นไปตามกฎหมาย

4. ให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ,98 และฉบับอื่นๆ อันสืบเนื่องมาจากการเปิดการค้าเสรี

ข้อเรียกร้องที่คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติเสนอเหมือนกัน มี 3 ข้อ คือ

1. **การยกเลิกการจ้างงานแบบเหมาค่าแรง**
2. **เรื่องการแก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 ให้การจัดเก็บเงินสมทบเท่าเดียว**
3. **ให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาILO ฉบับที่ 87 และ 98**

(๕) เคลื่อนไหวเสนอแก้ไขกฎหมายประกันสังคม

กลุ่มแรงงานต้านแก้ไขกฎหมายไม่โปร่งใส

วันที่ 18 พฤษภาคม 2548 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ยื่นหนังสือต่อนายสรอรรถ กลิ่นประทุม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อต้องการให้รัฐเปิดเวที

สาธารณะให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม แก้ไขกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงานได้ลงประกาศในหนังสือพิมพ์หลายฉบับ เชิญชวนนายจ้าง ลูกจ้างผู้ประกันตน และประชาชนทั่วประเทศ แสดงความคิดเห็น การแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมภายในวันที่ 23 พฤษภาคม 2548 โดยที่ไม่เคยเห็นข้อมูลร่างกฎหมายประกันสังคมที่จะแก้ไขปรับปรุง

การเรียกร้องต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแรงงาน เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2548 ทำให้ สำนักงานประกันสังคม ต้องรีบจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมประมาณ 150 คน

คุณรำไพ โกมารทัต ผู้อำนวยการกองนิติการ สำนักงานประกันสังคม ได้นำเสนอว่า สำนักงานประกันสังคม เคยจัดประชุมสำรวจความคิดเห็น 4 ภาค เมื่อปี 2544 ถึงปี 2545 ได้สอบถามสภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างทุกแห่ง มีข้อเสนอแก้ไขกฎหมายประกันสังคมดังนี้

1. ให้ควรปรับบทกำหนดโทษ กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
2. ให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ส่งเงินสมทบส่วนเดียว
3. ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ
4. ให้มีการขยายความคุ้มครองการให้บริการทางการแพทย์แก่คู่สมรสของผู้ประกันตน
5. ให้แก้คำนิยามคำว่า ทุพพลภาพ
6. ให้ผู้ประกันตนสามารถเลือกโรงพยาบาลได้มากกว่า 1 แห่ง

ต่อมาได้เสนอร่างแก้ไขกฎหมายต่อคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งมีการตั้งอนุกรรมการขึ้นมาพิจารณาถ่วงน้ำหนัก

รัฐบาลได้กำหนดแผนให้ทุกหน่วยงานต้องกำหนดการแก้ไขกฎหมาย กำหนดระยะเวลาที่ต้องส่งไปยังกระทรวงแรงงานภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2548 ซึ่งทางสำนักงานประกันสังคมได้ส่งให้กระทรวงแรงงานพิจารณา การพิจารณาแก้ไขกฎหมายก็ยังมีช่องทางที่สามารถปรับปรุง และแสดงความคิดเห็นได้ โดยผ่านทาง www.sso.go.th หรือสำนักงานประกันสังคมประจำจังหวัดทุกสาขา

นายสมบูรณ์ ม่วงกล้า ที่ปรึกษาด้านกฎหมายกรรมการประกันสังคม กล่าวว่า การแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมนั้นมีการแก้ไขถึง 45 มาตรา สำคัญ 30 ประเด็น มีประเด็นหลักที่แก้ไข เช่น

1. ได้ปรับปรุงคำนิยาม **ทุพพลภาพ** ซึ่งตัดถ้อยคำว่า**ต้องไม่สามารถทำงานได้** ออก เพื่อให้ผู้ประกันตน กรณีที่เป็นผู้ทุพพลภาพ มีโอกาสรับสิทธิประโยชน์ได้ยืดหยุ่นกว่าเดิม

2. กรณีการประกันสังคมกรณีว่างงาน เมื่ออายุครบ 55 ปี รับสิทธิกรณีชราภาพ รับเงินบำเหน็จ บำนาญ จะไม่ได้รับสิทธิประกันการว่างงาน ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อผู้ประกันตน ให้**งดจ่ายเงินสมทบกรณีว่างงานเข้ากองทุนเมื่อมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์**

3. กรณีผู้ประกันตน หรือบุคคลที่ขอรับสิทธิประโยชน์ที่กำหนดให้ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มีสิทธิ ได้แก้ไขเพิ่มเติมขยาย**สิทธิเป็น 5 ปี** เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตน

4. ผู้ประกันตนหรือบุคคลจะไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย

หากเป็นการจงใจทำให้เกิด **ได้ตัดถ้อยคำว่า ตายออก** เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์แก่บุคคลในครอบครัว

5. เรื่องอัตราจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมีสิทธิจากประกันอื่น เช่นการประกันเอกชน จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่คณะกรรมการแพทย์กำหนด **เพื่อไม่ให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์เกินความจำเป็น** เนื่องจากผู้ประกันตนไม่ควรได้กำไรจากการเจ็บป่วย

6. กรณีผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีชราภาพ เนื่องจากกฎหมายกำหนดทายาทผู้มีสิทธิไว้ เฉพาะบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย สามี ภริยา บิดา มารดา เท่านั้น จึงเปิดช่องทาง**ให้บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพได้**

7. กรณีการประกันการว่างงาน กรณีลูกจ้างที่ลาออกจากงาน โดยสมัครใจสามารถรับสิทธิประกันการว่างงานได้ 30% ได้แก้ไขว่า**ต้องไม่ใช่ผู้ประกันตนว่างงาน เพราะลาออกจากงาน** เว้นแต่การแสดงเจตนาออกจากงานเป็นไปโดยไม่สมัครใจ เช่นให้ลูกจ้างกรอกใบลาออกไว้ล่วงหน้า เมื่อสมัครเข้าทำงาน หรือสภาพการทำงาน ลักษณะงานก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ หรือนายจ้างย้ายสถานประกอบการ



8. เดิมกองทุนประกันสังคมจะรวมเป็นกองทุนเดียว เพื่อเป็นกองทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน ได้แก่ ให้มี**การแยกกองทุนย่อยเป็น 3 กองทุน** คือกองทุนระยะสั้น กองทุนระยะยาว และกองทุนสำหรับจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการกองทุน ให้เป็นสัดส่วนชัดเจนตามหลักสากล

ประเด็นข้อเสนอของผู้ใช้แรงงาน กรณีผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่ต้องจ่ายเงินสมทบ 2 เท่า ทางสำนักงานประกันสังคมกำลังศึกษามีแนวโน้มว่า ผู้ประกันตนมาตรา 39 ต้องเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 มาไม่น้อยกว่า 5,7,10 ปี ให้ส่งคนละ 1 ส่วน ระหว่างรัฐบาล กับผู้ประกันตน หรือหากผู้ประกันตนมาตรา 39 เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 น้อยกว่า 5 ปี ให้ส่งตามหลักเกณฑ์เดิม

เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมได้ประกาศมิให้มีการแสดงความคิดเห็น หากจะแสดงความคิดเห็นให้ลงชื่อ และเขียนประเด็นทางคณะผู้จัดงานจะพิจารณาให้แสดงความคิดเห็น หรือซักถาม ซึ่งสร้างความไม่พอใจแก่ผู้ใช้แรงงาน เป็นอย่างมาก จนมีการลุกขึ้นประท้วงและทวงถามเรื่องการปิดกั้นเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กล่าวว่า **ไม่เห็นด้วยกับการร่างกฎหมายประกันสังคมฉบับนี้ เนื่องจากไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และผู้ใช้แรงงานไม่ได้มีส่วนร่วมรับรู้กับร่างกฎหมายฉบับนี้**

เนื่องจากการได้มาของกฎหมายประกันสังคมปี 2533 นั้นได้มาด้วยความยากลำบากของผู้ใช้แรงงานที่ต้องเสียเลือดเนื้อ อุดข้าว

ประท้วง การแก้ไขกฎหมายหากเป็นคุณต่อคนงาน รัฐไม่ควรที่จะปิดกั้นการมีส่วนร่วม ต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การที่รัฐไม่ได้ชี้แจงการแก้ไขกฎหมายในทุกมาตราต่อผู้ใช้แรงงาน ถือว่า เป็นการหมกเม็ด ไม่ชัดเจนว่าร่างฉบับนี้มีประโยชน์อย่างไร

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย มีข้อเสนอเรื่องการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมดังนี้

1. ให้ปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารประกันสังคม โดยให้ผู้แทนของลูกจ้างทุกระดับมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยวิธีการเลือกตั้งจากผู้ประกันตน
2. ให้ขยายการคุ้มครองผู้ประกันตนไปยังครอบครัว เช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ
3. ให้ลูกจ้าง และผู้แทนมีส่วนร่วมตรวจสอบคุณภาพสถานพยาบาลในคณะกรรมการแพทย์
4. ให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จ่ายเงินสมทบเพียงส่วนเดียว
5. กรณีอุบัติเหตุฉุกเฉินมีสิทธิใช้บริการได้ทุกสถานพยาบาล โดยไม่ต้องสำรองจ่าย
6. กรณีทำฟันให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความเป็นจริง
7. ให้ขยายการคุ้มครองไปยังผู้ติดเชื้อ HIV โดยไม่เลือกปฏิบัติ
8. กรณีผู้ประกันตนที่ไม่เคยใช้สิทธิการรักษาพยาบาล ประกันสังคมควรให้สิทธิพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจ
9. ให้ยกเลิกมาตรา 78 ที่กำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินประกันการว่างงานแก่ผู้ประกันตน
10. ให้สำนักงานประกันสังคมตั้งกองทุนพิเศษ เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ประสบภัยพิบัติจากคลื่นยักษ์สึนามิ

11. ให้ขยายการคุ้มครองประกันสังคม ไปยังแรงงานนอกระบบ ผู้ใช้แรงงานทุกสาขา อาชีพ ทั้งที่มีนายจ้าง และไม่มีนายจ้าง ลูกจ้าง ภาคบริการ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระรวมทั้ง ภาคเกษตรเพื่อสร้างระบบสวัสดิการ ให้เป็นจริง

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ยังได้ร้องเรียน การริบเร่งแก้ไขกฎหมายประกัน สังคมอย่างไม่โปร่งใสของสำนักงานประกัน สังคม รวมทั้งคัดค้านการนำกองทุนประกัน สังคมไปควบรวมกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ ต่อนายกรัฐมนตรีและคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา จนกระทั่งมีการตรวจสอบจากสังคมต่างๆ กว้างขวาง และ นายกรัฐมนตรีต้องประกาศย้ำว่าไม่ใช่เป็นการ รวมกองทุนประกันสังคมกับกองทุนประกันสุขภาพแห่งชาติ

นอกจากนี้ ประธานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายไสว พรหมณี) ได้ออกคำสั่งแต่งตั้ง นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย (ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย) และนายทวีป กาญจนวงศ์ (ประธานมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย) เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการพิจารณาเรื่องการประกันสังคม ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2548 เป็นต้นไป เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุง กฎหมายประกันสังคมด้วย

ข้อเสนอปรับปรุงกฎหมายประกัน สังคม

คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา ร่วมกับคณะอนุกรรมการ สิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้จัดการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง

“แก้ไขกฎหมายประกันสังคม เราจะก้าวไป ทางไหน” เมื่อวันจันทร์ที่ 11 กรกฎาคม 2548 ณ ห้องประชุม 101 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ถ.พญาไท เขต ปทุมวัน กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมประมาณ 150 คน ได้มีการแบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย เพื่อร่วมจัดทำ ข้อเสนอแนะใน 3 เรื่องดังนี้

1. คณะกรรมการประกันสังคม และการบริหารกองทุนประกันสังคม
2. การปรับปรุงประโยชน์ทดแทน
3. หลักเกณฑ์รูปแบบ และแนวทางการขยายประกันสังคม ผู้แรงงานนอกระบบ

สรุปสาระการประชุม 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คณะกรรมการประกันสังคม และการบริหารกองทุนประกันสังคม

นำเสนอผลการประชุมโดย **นายสกุล สือทรงธรรม** เลขาธิการมูลนิธิอิรามณ์ พงศ์พจน์

1. ควรมีสภากองทุนประกันสังคม เพื่อทำหน้าที่ออกระเบียบ กฎหมายต่างๆ โดยไม่ต้องผ่านสภาผู้แทนราษฎร เช่นเดียวกับระบบเยอรมัน
2. ที่มาของกรรมการบริหารประกันสังคมควรเป็นการเลือกตั้งโดยระบบสัดส่วน ไม่ใช่ระบบหนึ่งสหภาพแรงงาน หนึ่งเสียง โดยใช้ระบบแบบเดียวกันกับที่นายจ้างได้จ่ายเงินสมทบมากก็มีเสียงมาก
3. การเลือกเลขาธิการคณะกรรมการประกันสังคมให้มาจากการสรรหาหรือเลือกตั้งโดยตรง และผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งควรเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่ใช่ผู้ที่มาจากข้าราชการประจำ
4. ให้มีการเพิ่มกรรมการบริหารประกันสังคม ซึ่งเดิมฝ่ายละ 5 คน เป็นฝ่ายละ 9 คน ซึ่งผู้แทนมาจากการสรรหา ที่มาจกหลากหลายกลุ่ม มีหน้าที่เพียงวาระเดียวเท่านั้นคือ 4

ปี รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ต้องมาจากการสรรหา เช่นเดียวกัน

ประธาน คณะกรรมการ เลขานุการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิประกันสังคมให้มาจากการสรรหา คณะกรรมการสรรหาต้องมาจากผู้ที่มีส่วนได้เสียจากกองทุนประกันสังคมไม่ให้ฝ่ายเมืองเข้ามาแทรกแซงกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุนประกันสังคมและในตำแหน่ง ประธาน คณะกรรมการ เลขานุการ ที่ปรึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายการเมืองไม่มีสิทธิสั่งปลดหรือให้ออก ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการ หรือให้กำหนดเป็นข้อบังคับ

5. ที่มาของคณะกรรมการให้มาจากการเลือกตั้ง โดยให้ผู้มีสิทธิ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนเป็นผู้ลงคะแนน ให้มีหน่วยเลือกตั้งในสถานประกอบการ ซึ่งอาจมีค่าใช้จ่ายสูง

6. ภายใน 1 ปีจะต้องมีการจัดสมัชชาผู้ประกันตน เพื่อรับฟังความคิดเห็นในการรับบริการ โดยมีการจัดในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ

7. สำนักงานควรมีงบประมาณส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ พัฒนาประสิทธิภาพเพื่อผู้ประกันตนในระยะยาว สำนักงานควรมีเวทีให้ผู้ประกันตนได้ร้องทุกข์ การไม่ได้รับความเป็นธรรม ได้แสดงความเห็นเรื่องการทำงานของเจ้าหน้าที่

8. การชดเชยค่ารักษาพยาบาลต้องให้ความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนให้เป็นไปตามการวินิจฉัยของแพทย์ เนื่องจากเมื่อนำคำวินิจฉัยแพทย์ไปเข้าประชุมในคณะกรรมการแพทย์วินิจฉัยใหม่ ทำให้ได้รับการชดเชยที่น้อยลง

9. อนุกรรมการควรกระจายให้มีความหลากหลายจากหลายพื้นที่ ให้มาจากผู้ประกันตน

10. การรักษา การป้องกันควรมีแผนการใช้เงินที่ชัดเจน การใช้งบประมาณ ควรเน้นให้ผู้ประกันตนได้รับการบริการที่ดี ได้รับความร่วมมือจากรัฐ นายจ้างในการส่งเสริมการให้ความรู้ในการป้องกัน ในการรักษาที่ถูกต้อง มีการส่งเสริมอย่างเป็นระบบมีการฟื้นฟูสุขภาพแทนที่จะมารับการชดเชยเพียงอย่างเดียว

11. ทุกจังหวัดควรมีคณะกรรมการแพทย์ประกอบด้วยแพทย์ 3-4 คน นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ตัวแทนผู้ประกันตน ตัวแทนผู้ประกอบการ โดยมีวาระ 2 ปี ก่อนที่จะทำหน้าที่ต้องมีการอบรม ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยมีค่าตอบแทนเป็นเบี้ยประชุม คณะกรรมการระดับประเทศเป็นหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกให้คณะกรรมการแพทย์ชุดนี้ทำงานได้ถูกต้องมาตรฐานเดียวกันที่มาของคณะกรรมการแพทย์ต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยมีขบวนการจากคณะกรรมการสรรหา

12. ให้นำมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับสมาคมอาชีพเวชศาสตร์ระหว่างประเทศมาใช้

13. ให้ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารสำนักงานประกันสังคม เหลือเพียงร้อยละ 5 ของเงินสมทบกองทุนที่ได้รับในแต่ละปี ในส่วนการใช้จ่ายที่เกินให้เบิกเพิ่มตามความเหมาะสมของแต่ละปี และให้มีการตรวจสอบค่าใช้จ่ายของสำนักงานประกันสังคมย้อนหลัง 4 ปี ก่อนที่คณะกรรมการบริหารชุดใหม่เข้ามาบริหาร ให้คณะกรรมการ หรือเลขานุการฯ แจ้งรายงานทรัพย์สินก่อนเข้ารับตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

14. การออกกฎกระทรวง มติต่างๆ ของสำนักงานควรมีการทำประชาพิจารณ์ก่อน เพื่อให้ผู้ประกันตนได้แสดงความคิดเห็นให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกัน

ตน เพื่อไม่ให้กฎกระทรวงนี้ออกไปบังคับ หรือเอาเปรียบ

15. ให้มีคณะกรรมการสรรหา เพื่อมาสรรหาคณะกรรมการการเลือกตั้ง ทำหน้าที่เลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคมและเลขาธิการ

16. เงินกองทุนประกันสังคมห้ามนำไปรวมกับกองทุนอื่นๆโดยเด็ดขาด และกองทุนประกันสังคมต้องมีกองทุนพิเศษ ประเภทมนุษยธรรม เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

17. กองทุนย่อยทั้ง 3 กองทุนต้องอยู่ในสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น สามารถนำมาเฉลี่ยใช้ได้หากกองทุนใดกองทุนหนึ่งประสบปัญหาขาดแคลน

กลุ่มที่ 2 การปรับปรุงประโยชน์ทดแทน

นำเสนอผลการประชุมโดย **นางสาว สุวรรณา ตาลเหล็ก** ศูนย์บริการข้อมูลและฝึกอบรมแรงงาน

กรณีเจ็บป่วย

1. ให้เพิ่มสิทธิประโยชน์การรักษาทุกโรคโดยไม่มีข้อยกเว้น

2. ให้มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการตรวจสุขภาพ ตรวจเพื่อควบคุมโรค หากเจ็บป่วยให้มีการรักษาดูแลอย่างดี ให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เจ็บป่วยให้ดีขึ้นจนกว่าจะหาย

3. ให้เพิ่มสิทธิประโยชน์ในการรักษาฟัน โดยจ่ายตามความเป็นจริง

4. ให้เพิ่มสิทธิประโยชน์การจ่ายค่าเสียหาย ซึ่งเกิดขึ้นในขบวนการรักษา ให้มีการจ่ายค่าชดเชย โดยไม่มีเงื่อนไข และไม่มีการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งจากทีมแพทย์อื่น

5. ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิเลือกใช้โรง

พยาบาลด้วยตนเอง โดยไม่ต้องผ่านนายจ้าง

6. ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิตัดสินใจในการส่งต่อเพื่อให้มีการตรวจรักษา ที่โรงพยาบาลอื่นๆหากผู้ประกันตนสงสัยการวินิจฉัยโรคของโรงพยาบาลที่ทำการรักษา

7. ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิในการตรวจสอบคุณภาพการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาล

8. ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิตั้งแต่เริ่มนำส่งเงินสมทบในกรณีเหตุสุดวิสัย เช่นกรณีสึนามิหรือเจ็บป่วยในงาน นอกรางาน ซึ่งมาจากสาเหตุที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน

9. กรณีที่ผู้ประกันตนไม่สามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ตามที่ระบุไว้ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่อยู่ใกล้ที่สุด โดยที่ผู้ประกันตนไม่ต้องสำรองจ่ายให้โรงพยาบาล และโรงพยาบาลนั้นเรียกเก็บเงินจากสำนักงานประกันสังคม

กรณีทุพพลภาพ

1. ให้ผู้ทุพพลภาพมีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ 100% ตลอดชีวิต

2. ให้คำวินิจฉัยว่าทุพพลภาพมาจากแพทย์ที่ทำการรักษา สำนักงานประกันสังคมต้องจ่ายโดยไม่ส่งต่อไปโรงพยาบาลอื่น เพื่อวินิจฉัยและตีความ และควรมีมาตรฐานในการวินิจฉัย

3. ประโยชน์ทดแทนให้จ่ายตามความเป็นจริง ไม่ควรระบุตัวเลขเพดาน

4. ให้เพิ่มสิทธิประโยชน์ของผู้ป่วยที่ทุพพลภาพ เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายเพียงพอในด้านการดูแลผู้ป่วย

5. องค์ประกอบของคณะกรรมการการแพทย์ต้องมีผู้แทนผู้ประกันตน ซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วม

กรณีตาย

1. ค่าทำศพจากเดิม 30,000 บาท เพิ่มขึ้นเป็น 50,000 บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

2. เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย การเกิดสิทธิเดิมทำงาน 3-9 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับ 1 เดือนครึ่ง ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ได้รับเงินสงเคราะห์ 5 เดือน ซึ่งคนที่ทำงานไม่ถึง 3 เดือน ไม่ได้รับเงินสงเคราะห์

ให้แก้ไขเป็นว่าทำงานไม่ถึง 3 ปีได้รับเงินสงเคราะห์ 3 เดือน ผู้ที่จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 3-5 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์ 9 เดือน ผู้จ่ายสมทบตั้งแต่ 5-10 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์ 12 เดือน ผู้จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ได้รับเงินสงเคราะห์ 24 เดือน

กรณีคลอดบุตร

1. จากเดิมที่เหมาะสมจ่ายค่าคลอดบุตร 6,000 บาท ขอเพิ่มสิทธิเป็น 10,000 บาท แต่กรณีที่คลอดแบบไม่ปกติ เช่นการผ่าตัดให้เพิ่มเป็น 25,000 บาท

2. เงินทดแทนการขาดรายได้ ให้จ่ายเท่ากับค่าจ้าง 45 วันที่นายจ้างจ่ายให้

3. การบริการทางการแพทย์เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ ให้ประกันสังคมจ่าย

กรณีสงเคราะห์บุตร

1. เดิมจ่ายให้ 200 บาทต่อบุตร 1 คน เพิ่มเป็น 600 บาทต่อบุตร 1 คนต่อเดือน

2. เดิมจ่ายตั้งแต่เด็กแรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี ขยายจนถึงอายุ 15 ปี

3. กรณีการใช้สิทธิประโยชน์ควรได้รับทั้งสามี ภรรยา ที่เป็นผู้ประกันตน เพราะจ่ายสมทบ เช่นเดียวกัน

4. ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบก่อนการเกิดสิทธิเปลี่ยนจากเดิม 12 เดือน ให้เหลือเพียง 6 เดือน

5. ให้คุ้มครองสิทธินี้ถึงบุตรบุญธรรมของผู้ประกันตน

กรณีเงินบำเหน็จ บำนาญ (ชราภาพ)

1. อายุการรับเงินบำเหน็จ หรือ บำนาญ จากเดิมเมื่ออายุครบ 55 ปี แก้ไขเป็นอายุครบ 45 ปี

2. ระยะเวลาจ่ายเงินสมทบเพื่อเกิดสิทธิกรณีบำนาญ เดิมจ่ายแล้วอย่างน้อย 180 เดือน ให้เหลือ 120 เดือน

3. เงินบำนาญชราภาพจ่ายอัตรา 15% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงาน แก้ไขเป็นอัตรา 30% ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย

กรณีว่างงาน

1. ให้ยกเลิกเงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ว่างงานที่มีเงื่อนไข คือ

1.1 ผู้ว่างงานจะต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจาก กรณี ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่โทษสำหรับความผิดลหุโทษ

1.2 ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

2. กรณีลาออกให้ได้รับเงินทดแทน 50% ของค่าจ้างไม่เกิน 6 เดือน หรือ 180 วัน จากเดิมรับ 30% ไม่เกิน 90 วัน

3. กรณีถูกเลิกจ้างให้ไปแจ้งชื่อภายใน 60 วันนับแต่วันถูกเลิกจ้าง เพื่อรับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้

กลุ่ม 3 หลักเกณฑ์รูปแบบ และแนวทางการขยายประกันสังคม ฐานแรงงานนอกระบบ

นำเสนอผลการประชุมโดย **นางสุจินต์ รุ่งสว่าง** ประธานเครือข่ายแรงงานนอกระบบ กรุงเทพฯ

1. ความต้องการของแรงงานนอกระบบ มี 3 กรณี คือ **ตาย ทูพพลภาพ ชราภาพ** เนื่องจากมีรายได้น้อยไม่มีเงินจ่ายสมทบ ซึ่งยังไม่ทราบว่าจ่ายสมทบเท่าไรจึงจะเหมาะสม การที่แรงงานนอกระบบอยากได้รับการคุ้มครองทั้ง 3 กรณีนี้ เพราะเราต้องการความมั่นคงในชีวิต **หากเจ็บป่วยทำงานไม่ได้ อยากมีรายได้มาทดแทน หากมีการเจ็บป่วยเรื้อรัง** เพราะคนงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานกับสารเคมีที่ไม่รู้ว่ามีส่วนรากับสุขภาพ ไม่มีระบบป้องกัน

2. กรณีชราภาพนั้นเนื่องจากแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีรายได้น้อยเมื่ออายุมากไม่มีลูกหลานดูแล หรือมีแต่รายได้น้อยจึงอยากได้เงินทดแทนจากกรณีนี้ไว้ดูแล

3. กรณีตาย นั้นไม่อยากให้ลูกหลานต้องมาลำบาก ในการหาเงินมาทำศพ จัดงานศพ

4. การส่งเงินสมทบนั้น แรงงานนอกระบบยินดีจ่ายสมทบได้ตามที่อัตราส่วนที่สามารถจ่ายได้

ผลประชุมระดมความคิดเห็นโดยสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมได้สรุปข้อคิดเห็นที่ได้รับจากฝ่ายต่างๆ **เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2548 ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค ถนนรัชดาภิเษก กทม. มีสาระดังนี้**

การบริหาร

1. **มาตรา 8** เสนอปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการประกันสังคมโดยใช้วิธีการเลือกตั้งจากผู้ประกันตน ให้มีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทุกระดับมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม จึงขอแก้ไขให้ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างมาจากการเลือกตั้งจากผู้ประกันตน

- ไม่ควรให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจในการตั้งคณะกรรมการประกันสังคม เพราะจะทำให้ระบบไตรภาคีไม่มีความเข้มแข็ง เพราะมีการเมืองเข้ามาแทรกแซง

- คณะกรรมการประกันสังคมควรเพิ่มจำนวนกรรมการที่เป็นผู้หญิงเข้าร่วมเป็นกรรมการ เนื่องจากผู้ประกันตนที่เป็นผู้หญิงมีจำนวนกว่าครึ่งที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

- ควรแก้ไขอำนาจแต่งตั้งกรรมการประกันสังคมจากรัฐมนตรี เป็นอำนาจปลัดกระทรวง

เพื่อให้เกิดความสมดุลในระบบไตรภาคี ควรมีการบริหารกองทุนในรูปแบบบริษัท มีการประชุมผู้ถือหุ้น แล้วเลือกเลขาธิการประกันสังคมจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

2. **มาตรา 14** ผู้ที่เป็นอนุกรรมการหรือบุคคลในคณะทำงาน ไม่ควรมาจากกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม ควรเป็นบุคคลอื่นที่มาจากสหภาพแรงงานหรือผู้ประกันตน

เพื่อให้เกิดความหลากหลายในความคิด และทำให้การบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. **มาตรา 15** ให้ลูกจ้าง และผู้แทนควรมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบคุณภาพสถานพยาบาลในคณะกรรมการการแพทย์

- คณะกรรมการการแพทย์ ควรมีตัวแทนแพทย์ที่มาจากการเลือกตั้งของผู้ประกันตน

4. การที่กฎหมายบางมาตรากำหนดว่าให้กำหนดรายละเอียดไว้ในกฎกระทรวงระเบียบ หรือพระราชกฤษฎีกา ซึ่งเป็นการแก้ไขตามอำนาจของภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งฝ่ายลูกจ้างไม่มีโอกาสรับรู้ถึงการแก้ไขกฎหมายลำดับรองดังกล่าว

กองทุนประกันสังคม

1. **มาตรา 21** ไม่เห็นด้วยที่แยกกองทุนประกันสังคมเป็น 3 กองทุนย่อย เพราะหากแยกกองทุนในลักษณะนี้จะไม่เป็นระบบเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข เพราะหากกองทุนใดกองทุนหนึ่งขาดทุนจะไม่สามารถนำเงินจากกองทุนอื่นมาใช้ได้ จึงขอให้ยังคงมาตรานี้ไว้แบบเดิม

2. **มาตรา 40** ควรแยกการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบเป็นอีกกองทุนหนึ่งต่างหากจากกองทุนประกันสังคม

3. ให้สำนักงานประกันสังคมตั้งกองทุนพิเศษขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานกรณีประสบภัยพิบัติคลื่นยักษ์สึนามิ

4. ควรเปิดเผยข้อมูลการลงทุนในกองทุนประกันสังคมว่านำไปลงทุนอะไรบ้าง ให้ผู้ประกันตนรับทราบ

การนำส่งเงินสมทบ

1. **มาตรา 46** ควรกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาลส่งเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันไว้

ในพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยเฉพาะกรณีว่างงาน

- ควรมีบทบัญญัติตั้งคณะกรรมการนำส่งสมทบในกรณีพิเศษ เช่น กรณีภัยธรรมชาติ (ตามบัญญัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน)

2. **มาตรา 39** ควรกำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ส่งเงินสมทบเพียงเท่าเดียว

3. กรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้ใช้สิทธิประโยชน์ใดๆ เลยหรือใช้สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดควรมีสิทธิได้รับประโยชน์พิเศษมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น ลดอัตราเงินสมทบเหมือนกับระบบประกันภัย

สิทธิประโยชน์

1. **มาตรา 39** ควรกำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เมื่อขาดส่งเงินสมทบในเดือนใดไม่ควรถูกตัดสิทธิการเป็นผู้ประกันตนในทันที ควรให้กฎหมายเปิดช่องให้ผู้ประกันตนมากกว่านี้

2. **มาตรา 54** ควรขยายความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยไปยังครอบครัวของผู้ประกันตนเหมือนข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ

3. **มาตรา 59** กรณีอุบัติเหตุและกรณีฉุกเฉิน ผู้ประกันตนมีสิทธิใช้สถานพยาบาลได้ทุกสถานพยาบาล โดยไม่ต้องสำรองจ่ายเงินไปก่อน

4. **มาตรา 63** กรณีทำฟัน ให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความเป็นจริง และให้ขยายความคุ้มครองไปยังผู้ติดเชื้อ HIV และไม่เลือกปฏิบัติ

5. **มาตรา 78** ให้แก้ไขมาตรา 78 ที่กำหนดเงื่อนไขการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน เพราะการเก็บเงินสมทบลูกจ้างแล้วไม่ให้

สิทธิประโยชน์ไม่เป็นธรรม และในปัจจุบันการนำคดีขึ้นสู่ศาลใช้ระยะเวลาานานกว่าจะพิสูจน์ว่าลูกจ้างบริสุทธิ์หรือไม่ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นระยะเวลานาน ซึ่งกฎหมายอาจกำหนดให้รับในอัตราน้อยลง ได้แก่ ไม่ควรกำหนดว่าจะไม่จ่ายเลย และควรลดขั้นตอนในการรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน เนื่องจากในอนาคตจะมีผู้มาขอใช้สิทธิประโยชน์กรณีว่างงานมากขึ้น เพราะเศรษฐกิจยังไม่ดีขึ้น

6. **มาตรา 40** ให้ขยายการคุ้มครองประกันสังคมไปยังแรงงานนอกระบบกับผู้ใช้แรงงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง ลูกจ้างภาคบริการ และผู้ประกอบการอิสระ รวมทั้งผู้ใช้แรงงานภาคเกษตรกรรม เพื่อสร้างระบบสวัสดิการสังคมให้เกิดเป็นจริง และควรเป็นระบบบังคับ และให้สิทธิประโยชน์ 6 กรณี

7. **มาตรา 61 ทวิ** ไม่ควรแก้ไขให้ผู้ประกันตนเลือกสิทธิอย่างใดอย่างหนึ่ง ในระหว่างเงินทดแทนการขาดรายได้จากการเจ็บป่วยกรณีทุพพลภาพ และกรณีว่างงาน เพราะเป็นการลดสิทธิของผู้ประกันตน เนื่องจากผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบทุกกรณี ควรได้รับสิทธิทุกกรณีเช่นกัน

8. **มาตรา 71** กรณีทุพพลภาพควรได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตรามากกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

9. **มาตรา 56** ขยายระยะเวลาการยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ทุกกรณี มากกว่า 1 ปี

10. ในทุกๆ มาตราที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาการเกิดสิทธิประโยชน์ควรมีระยะเวลาการเกิดสิทธิ **น้อยกว่า** ที่กฎหมายกำหนดไว้ในปัจจุบัน ควรเกิดสิทธิทันทีเมื่อจ่ายเงินสมทบ เหมือนกับการประกันชีวิต

นายจ้าง

มาตรา 49 ควรกำหนดอัตราเงินเพิ่มกรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบมากกว่าร้อยละ 2 และควรมีบทกำหนดโทษทางอาญาแก่นายจ้าง นอกจากการคิดอัตราเงินเพิ่ม เพราะการที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบ ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิประโยชน์

(7) เรียกร้องให้ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนและคณะกรรมการประกันสังคม

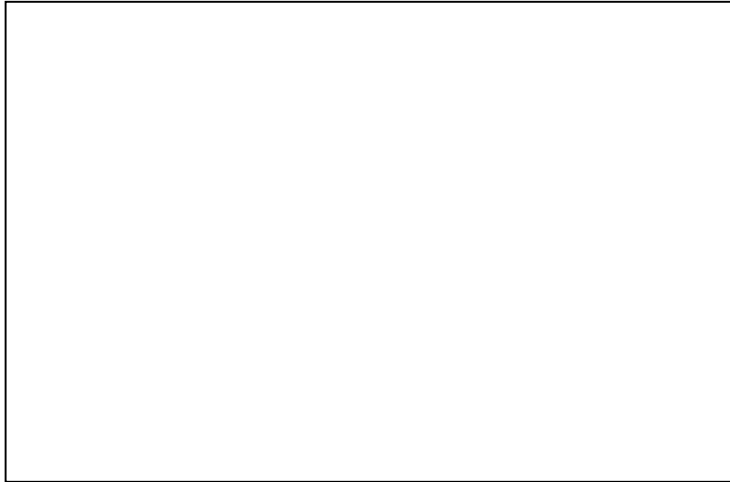
ในปี 2548 มีข้อเรียกร้องที่สอดคล้องกันของกลุ่มพันธมิตรแรงงานประชาธิปไตย (พลป.) คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงาน และคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ที่เสนอต่อรัฐบาลในเรื่องการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม จำนวน 4 เรื่อง คือ

1. **ให้คนตกงานหรือผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 จ่ายเงินสมทบเพียง 1 ส่วนหรืออัตราเดียวคือ 192 บาท** โดยเปลี่ยนฐานคำนวณอัตราเงินสมทบใหม่ เพราะอัตราเงินสมทบปัจจุบัน 432 บาท เป็นอัตราสูงเกินไป

2. **เพิ่มเงินค่าคลอดบุตร** จาก 6,000 บาท เป็น 10,000 บาทและให้สามารถเบิกค่าฝากครรภ์ได้

3. **เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตร** จากเดือนละ 200 บาทเป็นเดือนละ 300 บาท และให้ขยายสิทธิการสงเคราะห์บุตร ซึ่งมีอายุจากเดิมไม่เกิน 6 ปีเป็น 12 ปีบริบูรณ์

4. **เพิ่มประโยชน์ทดแทนการรักษาพยาบาล** ให้ครอบคลุมบุตรผู้ประกันตนจำนวนไม่เกิน 2 คน



และคลอดบุตร มีเงื่อนไขว่าผู้ประกันตนต้องไปฝากครรภ์ และคลอดบุตรที่โรงพยาบาล ตามที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิ หากผู้ประกันตนได้ไปใช้สิทธิคลอดบุตรนอกโรงพยาบาลเครือข่ายประกันสังคม จะเบิกได้เพียง 6,000 บาทเท่านั้น จะมีผลตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2548 เป็นต้นไป

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และ พสป. ได้ยื่นหนังสือทวงถามข้อเรียกร้องวันแรงงานต่อรัฐบาลเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2548 และประกาศจัดชุมนุมผู้ใช้แรงงานในวันที่ 14 ตุลาคม 2548 เพื่อแสดงพลังติดตามความคืบหน้าข้อเรียกร้อง

ในวันที่ 6 ตุลาคม 2548 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้จัดประชุมร่วมกับผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมและผู้นำแรงงานเกี่ยวกับข้อเรียกร้องการปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคม

ผลการเจรจาต่อรอง สรุปได้ดังนี้

1. ข้อเรียกร้องลดเงินสมทบผู้ประกันตน มาตรา 39

ดำเนินการได้ คือลดส่วนเงินสมทบผู้ประกันตนมาตรา 39 ให้จ่ายเพียง 1 ส่วน เฉพาะ 4 กรณีแรก หรือ 360 บาทต่อเดือน แต่กรณีบ้านาญ เป็นเงินออมของผู้ประกันตนเองไม่อาจลดได้ จึงต้องจ่ายเงินสมทบ 6% ของค่าจ้างรวมกัน 4 กรณีแรกอีก 1.5% เท่ากับ 7.5% ของฐานค่าจ้าง 4,800 บาท

2. ค่าคลอดบุตร

เดิมเหมาจ่าย 6,000 บาทต่อครั้ง จะเปลี่ยนเป็นจ่ายตามจริงครอบคลุมฝากครรภ์

3. เงินสงเคราะห์บุตร

เดิมจ่าย 200 บาทต่อเดือนต่อบุตร 1 คน จะเปลี่ยนเป็นจ่าย 350 บาทต่อเดือน ยังคงเงื่อนไขอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ เริ่มบังคับใช้ 1 พฤศจิกายน 2548 เป็นต้นไป

4. บุตรผู้ประกันตน 2 คนมีสิทธิรักษาพยาบาล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แถลงว่า จะทำการศึกษาตัวเลข และข้อมูลต่างๆ อย่างรอบด้านก่อน เพื่อสร้างหลักประกันในเสถียรภาพของเงินกองทุน และให้ผู้ประกันตนรวมทั้งสมาชิกครอบครัวได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป (มติชน, 7 ต.ค.2548 น.15)

นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมยังได้เพิ่มสิทธิประโยชน์ทันตกรรม โดยเดิมให้เบิกได้ไม่เกิน 200 บาทต่อครั้ง และ 400 บาทต่อครั้ง สำหรับการถอนฟัน อุดฟัน และซุดหินปูน จะเปลี่ยนเป็นให้สิทธิรักษาฟันตั้งแต่ถอนฟัน อุดฟัน ซุดหินปูน และทำฟันปลอมฐานพลาสติกโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและไม่จำกัดจำนวนครั้ง โดยเป็นการเหมาจ่ายค่าทำฟันให้กับโรงพยาบาลคู่สัญญา ผู้ประกันตนไม่ต้องจ่ายเงินส่วนตัวล่วงหน้าไปก่อน โดยจะมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 เป็นต้นไป

นายไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ เลขาธิการ สำนักงานประกันสังคม กล่าวว่า "การเพิ่มสิทธิประโยชน์ 3 กรณีนั้น คาดว่า จะมีผู้ประกันตน กว่า 8.6 แสน - 1 ล้านคนได้ประโยชน์ โดย สปส.ต้องจ่ายเงินกรณีสงเคราะห์บุตรเพิ่มขึ้น จากเดิมปีละ 3,500 ล้านบาท เป็นปีละ 5,500 ล้านบาท กรณีทำฟันจากเดิมจ่ายปีละ 230 ล้านบาท เพิ่มอีก 300 กว่าล้านบาท รวมเป็น เกือบ 600 ล้านบาท และค่าคลอดบุตร จากเดิมจ่ายปีละ 1,300 ล้านบาท เพิ่มอีก 1,000 ล้านบาท รวมเป็น 2,300 ล้านบาท ทั้งนี้ ปี 2547 มีผู้ประกันตนมารับบริการสิทธิประโยชน์ 1.12 ล้านคน เป็นกรณีคลอดบุตร 2.6 แสนคน และสงเคราะห์บุตร 7.83 ล้านคน"

(มติชน, 13 ต.ค.2548 : น.2)

กลุ่มสหภาพรัฐ ปรับปรุงคณะกรรมการประกันสังคม

กลุ่มองค์กรสหภาพแรงงานหลายแห่ง เช่น คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย สหพันธ์แรงงานอาหารและเครื่องดื่มแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานธุรกิจโรงแรมและบริการ ภูเก็ต กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ ฯลฯ ได้ยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเมื่อเดือนธันวาคม 2548 เพื่อขอให้ปรับปรุงโครงสร้างกฎหมายประกันสังคม ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง **สำหรับคณะกรรมการประกันสังคม** มีข้อเสนอให้รัฐมนตรี ดำเนินการเร่งด่วน ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้แทนผู้ประกันตนที่มาจากผู้แทนกลุ่มอาชีพต่างๆ โดยวิธีการเลือกตั้งจากผู้ประกันตน
2. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องเป็นผู้ประกันตนและไม่ใช่นายจ้างหรือผู้บริหารของบริษัท
3. ไม่เคยมีความเสื่อมเสียในการบริหาร

องค์กร เช่น ทูจริต การประพุดติมิชอบ

4. การถอดถอนผู้ประกันตนมีสิทธิล่ารายชื่อ 5,000 รายชื่อ เพื่อถอดถอนกรรมการที่มีพฤติกรรมเสื่อมเสีย

5. ประธานกรรมการประกันสังคม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาที่เป็นกรรมการประกันสังคม ต้องมาจากการสรรหา โดยคณะกรรมการสรรหาต้องมาจากผู้แทนจากกลุ่มอาชีพที่เป็นผู้ประกันตน และนักวิชาการ

นอกจากนี้ นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ยังได้แสดงความเห็นคัดค้านนโยบายให้ส่วนลด บัตรประกันสังคมซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค หรือ ใช้บริการเข้าพักโรงแรมที่สำนักงานประกันสังคมจะดำเนินการนั้นว่า เป็นการทำงานแบบหาเสียง โดยนำเงินกองทุนประกันสังคมซึ่งเป็นเงินของผู้ใช้แรงงานมาใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ทั้งที่ควรจะเน้นเรื่องการดูแลด้านสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ เป็นต้น ยังเป็นการส่งเสริมให้คนงานมีนิสัยใช้จ่ายฟุ่มเฟือยด้วย ใครได้ประโยชน์จากการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปอุดหนุนหรือไม่ จริงๆ แล้วเป็นการทำไปเพื่อต้องการเอาใจฝ่ายการเมืองหรือไม่ (มติชน, 22 ธ.ค.2548 : น.16)

ขณะที่ นายสมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ชี้แจงว่า การใช้เงิน 16 ล้านบาทเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายกรณีบัตรส่วนลดประกันสังคมเป็นการลงทุนด้วยวงเงินที่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่ผู้ประกันตน 8.5 ล้านคนจะได้รับส่วนลดคิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,000 ล้านบาท โดยคณะกรรมการประกันสังคมได้อนุมัติเงินจากกองทุนประกันสังคม 16 ล้านบาทเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับประสานงานเงินสำรองจ่ายให้บริษัทห้างร้าน

**รายชื่อคณะกรรมการประกันสังคม ชุดปัจจุบัน (ชุดที่ 8)
ที่จะหมดวาระการดำรงตำแหน่งในเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ได้แก่**

1. ปลัดกระทรวงแรงงาน		ประธานกรรมการ
2. นางสาวสุธีพร ดวงโต		ผู้แทนกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง
นางสาวบุญมี เลิศพิเชฐ		(สำรอง)
3. นายณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา		ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข
นายพิพัฒน์ ยิ่งเสรี		(สำรอง)
นายทองสรรค์ สุธาธรรม		(สำรอง)
4. นางสาวสุพิศตรา สังข์มงคล		ผู้แทนสำนักงานประมาณ
นางนิศกร ทัดเทียมรมย์		(สำรอง)
นายภาณุ จันทร์เจียวใช้		(สำรอง)
5. เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม		เลขาธิการกรรมการ

ฝ่ายนายจ้าง

6. นายจิตร เต็มเจริญสุข		ประธานสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
7. นายชวลิต อาคมอน		เลขาธิการสภาองค์การนายจ้าง ผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
8. นายสมพงษ์ นครศรี		รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
9. นายวิโรจน์ อมตกุลชัย		รองประธาน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
10. นายอวิชชัย ยงกิตติกุล		เลขาธิการสมาคมธนาคารไทย

ฝ่ายลูกจ้าง

11. นายจำรัส ไชยลังกา		กรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
12. นายประเทือง แสงสังข์		ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
13. นายสมศักดิ์ ดวงรัตน์		ประธานสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
14. นายประกาย วิเศษวิสัย		หัวหน้าฝ่ายการศึกษาสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงาน แห่งประเทศไทย
15. นายอินชวน ชันคำ		เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงาน แห่งประเทศไทย

ที่ปรึกษาคณะกรรมการ

16. นายพิชัย ชุมหวาขีร		ที่ปรึกษาทางระบบงานประกันสังคม
17. นายสถิตย์ สวินทร		ที่ปรึกษาทางการแรงงาน
18. นายสุนทร อันตรเสน		ที่ปรึกษาทางการแพทย์
19. นายสมบูรณ์ ม่วงกล้า		ที่ปรึกษาทางกฎหมาย
20. นาวาตรีวุฒิพงศ์ พงศ์สุวรรณ		ที่ปรึกษาด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้ช่วยเลขานุการ

21. รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม		ผู้ช่วยเลขานุการ
22. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ		ผู้ช่วยเลขานุการ

(๘) เรียกร้องให้ขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ

หนึ่งในข้อเรียกร้องวันแรงงานและวันสตรีสากล คือ ให้รัฐบาลขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบและภาคเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของคณะรัฐมนตรีพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548 นโยบายขจัดความยากจนได้ระบุชัดเจนว่า **“จะขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบและแรงงานในภาคเกษตร”**

กระทรวงแรงงานได้ชี้แจงแก่คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยว่า สำนักงานได้จัดตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาแนวทางขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ เพื่อเตรียมจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีดำเนินการที่เกี่ยวข้องจัดทำประชาพิจารณ์และประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ โดยกำหนด**นิยามของแรงงานนอกระบบ** ว่าหมายถึง **ผู้มีงานทำ มีรายได้ แต่ไม่มีนายจ้าง ที่ยังไม่ได้ความคุ้มครองประกันสังคม** จำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. **กลุ่มที่มีการทำงานหรือรับจ้าง มีรายได้และไม่มีนายจ้าง** เช่นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ รับจ้างตามฤดูกาล (แรงงานภาคเกษตร) แรงงานในกิจการประมง ฯลฯ
2. **กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป** เช่น คนขับรถรับจ้างผู้ทำการเกษตรทั้งที่เป็นที่ดินของตนเองหรือเช่า หาบเร่แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม ช่างซ่อมรองเท้า-นาฬิกา เจ้าของร้านขายของชำ ทนายความ แพทย์ ฯลฯ

คณะกรรมการประกันสังคม ได้ประชุมเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2548 ได้มีมติ

เห็นชอบหลักการและแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ ดังนี้

1. **ให้ลูกจ้างในระบบที่ถูกยกเว้นโดยกฎหมายประกันสังคมตามมาตรา 4(6) และคำนิยามของลูกจ้างได้รับความคุ้มครองทั้ง 7 กรณี** โดยเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างในอัตราเดียวกับผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมปัจจุบัน ได้แก่ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร และเป็นไปตามฤดูกาล ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้า หรือค้าแผงลอย

2. **ขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระในรูปแบบโครงการประกันสังคมพิเศษ** ดังนี้

2.1 **กลุ่มเป้าหมาย** คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระทุกกลุ่มอาชีพที่มีอายุ 15-60 ปี จำนวนประมาณ 15.50 ล้านคน

2.2 **พื้นที่ดำเนินการ** ครอบคลุมทั้งประเทศ

2.3 **ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ** เริ่มตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นไป

2.4 **การเข้าสู่ระบบโดยสมัครใจในช่วง** 3 ปีแรกระหว่างปี 2549 - 2551

2.5 **การจัดเก็บเงินสมทบและจ่ายเงินสิทธิประโยชน์** เป็นแบบอัตราเดียว

2.6 **การกำหนดชุดสิทธิประโยชน์** ให้ได้รับ 6 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร

2.7 การบริหาร ให้แยกการบริหารจัดการออกจากกองทุนประกันสังคมปัจจุบัน

2.8 รัฐบาลกับการสนับสนุนเงินสมทบ

⇒ ให้รัฐบาลสนับสนุนเงินเข้ากองทุนในลักษณะเงินประเดิมและจ่ายเงินอุดหนุนกรณีกองทุนไม่เพียงพอสำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทน

3. เห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในมาตรา 5 มาตรา 21 มาตรา 24 และมาตรา 40 และเสนอกระทรวงแรงงานพิจารณาตามขั้นตอนในการออกกฎหมายต่อไป

สำนักงานประกันสังคมได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย (รองศาสตราจารย์ ร้อยเอก มานพ วราภักดิ์) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์อัตราเงินสมทบ อัตราสิทธิประโยชน์ และสถานะของกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบภายใต้เงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่กำหนด บนพื้นฐานอัตราการเข้าเป็นผู้ประกันตนปีแรกประมาณ 300,000 คน (เป้าหมายการรับขึ้นทะเบียนปี 2549) โดยสรุปผลการศึกษา ดังนี้

ประมาณการอัตราเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ รวม 6 ชุดสิทธิประโยชน์ ได้แก่

1. ชุดที่ 1 กรณีชราภาพเพียงอย่างเดียว

1.1 จ่ายเงินสมทบ 150 บาทต่อเดือน

1.2 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1) เมื่อจ่ายเงินครบ 15 ปีขึ้นไป จะได้บำนาญขั้นต่ำ 500 บาทต่อเดือน หากจ่ายเงินเกิน 15 ปีจะได้เงินเพิ่มตามจำนวนปีที่เกิดอีกปีละ 100 บาท

2) กรณีจ่ายเงินไม่ครบ 15 ปี จะได้เงินบำเหน็จโดยคืนเงินสมทบให้เป็นก้อนพร้อมดอกเบี้ย

2. ชุดที่ 2 กรณีชราภาพ และตาย

2.1 จ่ายเงินสมทบ 200 บาทต่อเดือน

2.2 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1) กรณีชราภาพเหมือนชุดที่ 1

2) กรณีตายได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

3. ชุดที่ 3 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร และทุพพลภาพ

3.1 จ่ายเงินสมทบ 200 บาทต่อเดือน

3.2 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1) กรณีเจ็บป่วย ได้รับการรักษาพยาบาล และเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 บาทต่อครั้ง ปีละไม่เกิน 4 ครั้ง

2) กรณีคลอดบุตร ได้รับค่าคลอดบุตร 4,000 บาท และเงินสงเคราะห์การหยุดงาน 500 บาท ต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง คนละไม่เกิน 2 ครั้ง

3) กรณีทุพพลภาพ ได้รับค่ารักษาพยาบาล 2,000 บาทต่อเดือน และเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 บาท ต่อเดือนจนกว่าจะเสียชีวิต

4. ชุดที่ 4 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย

4.1 จ่ายเงินสมทบ 250 บาทต่อเดือน

4.2 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1) กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ได้เหมือนชุดที่ 3

2) กรณีตาย ได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

**5. ชุดที่ 5 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร
ทุพพลภาพ ตาย และชราภาพ**

5.1 จ่ายเงินสมทบ 300 บาทต่อเดือน

5.2 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1) กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ได้เหมือนชุดที่ 4

2) กรณีชราภาพ ได้รับเงินบำนาญหรือเงินบำเหน็จ ได้เหมือนกับชุดที่ 1

**6. ชุดที่ 6 กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร
ทุพพลภาพ ตาย ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร**

6.1 จ่ายเงินสมทบ 350 บาทต่อเดือน

6.2 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1) กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ได้เหมือนชุดที่ 4

2) กรณีชราภาพ ได้เหมือนกับชุดที่ 1

3) กรณีสงเคราะห์บุตร ให้กับบุตรที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี โดยจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือนๆ ละ 200 บาทต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน

ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะว่า เมื่อถึงเวลาดำเนินการ การกำหนดอัตราเงินสมทบ อาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าข้างต้น จะขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก และความเหมาะสมอื่นๆ และหากมีการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ **ควรเป็นการให้สิทธิประโยชน์เพียงชุดเดียว และอาจให้กรณีชราภาพ (ชุดที่ 1) เป็นทางเลือกเพิ่มเติม สำหรับผู้ที่มีความต้องการสิทธิประโยชน์กรณีดังกล่าวเพียงอย่างเดียว**

สำนักงานประกันสังคม ได้นำชุดสิทธิประโยชน์ดังกล่าวไปสัมมนาระดมความคิดเห็น

กับแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพและผู้ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่างๆ รวม 12 ครั้งๆ ละ 200 คน จำนวน 12 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี ชลบุรี เชียงราย เชียงใหม่ พิษณุโลก หนองคาย อุดรธานี ขอนแก่น สุราษฎร์ธานี และตรัง เมื่อวันที่ 19 กันยายน - 3 ตุลาคม 2548 ซึ่งมีจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่น้อยกว่า 2,400 คน เป็นการชี้แจงทำความเข้าใจหลักการประกันสังคม กรอบรายละเอียดเงื่อนไข หลักเกณฑ์ อัตราเงินสมทบ และอัตราสิทธิประโยชน์ของแต่ละชุดสิทธิประโยชน์ และให้เลือกตามความสนใจและฐานะทางการเงิน นอกจากนี้ยังให้เลือกรีวิวการดำเนินการทั่วไป เช่น การขึ้นทะเบียน การส่งเงินสมทบ และการรับสิทธิประโยชน์ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้เข้าร่วมสัมมนา

เวทีการประชุมสัมมนาผู้นำแรงงานกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2548 ได้มีการชี้แจง**แผนการดำเนินงานคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ** ดังนี้

พื้นที่ดำเนินการทั่วประเทศ
การเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ
การจัดเก็บเงินสมทบ แบบอัตราเดียว
การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน เดือน ตุลาคม 2549 (ทั้งนี้ขึ้นกับระยะเวลาการบัญญัติกฎหมาย)

กลุ่มเป้าหมาย 9 กลุ่มอาชีพหลัก ได้แก่

1. รับงานไปทำที่บ้าน
2. รับจ้างทั่วไปนอกบ้าน
3. รับจ้างในกิจการประมง

4. รับจ้างทำงานในครัวเรือน
5. รับหมา-รับช่วงงาน
6. ขับรถรับจ้าง เช่น สามล้อเครื่อง รถบรรทุก จักรยานยนต์ แท็กซี่
7. เกษตรกร เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์
8. ผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ 3 กลุ่ม คือ
 - 8.1 วิชาชีพเฉพาะที่มีฝีมือสูง เช่น วิศวกร สถาปนิก เกษีกร แพทย์ หนายความ ฯลฯ
 - 8.2 วิชาชีพเฉพาะที่มีฝีมือปานกลาง เช่น โปรแกรมเมอร์ คอมพิวเตอร์ นักดนตรี นักร้อง นักแสดง
 - 8.3 วิชาชีพเฉพาะที่มีฝีมือทั่วไป เช่น มัคคุเทศก์ พนักงานต้อนรับ ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม
9. ผู้ประกอบอาชีพอิสระอื่นๆ เช่น หาบเร่ แผงลอย

คุณสมบัติของผู้ประกันตน

1. เป็นผู้มียรายได้
2. อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
3. ไม่เป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมปัจจุบัน
4. ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพในวันสมัครเป็นผู้ประกันตน
5. ไม่เป็นโรคร้ายแรงตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด เช่น วัณโรคระยะอันตราย พิษสุราเรื้อรัง โรคซึ่งอยู่ระหว่างการรักษาและอยู่ในสภาพใช้เครื่องช่วยชีวิต

สิทธิประโยชน์ 6 กรณี ได้แก่

1. เจ็บป่วย
2. คลอดบุตร

3. ทุพพลภาพ
4. ชราภาพ
5. ตาย
6. สงเคราะห์บุตร

สรุปผลการจัดสัมมนาระดมความคิดเห็น เรื่อง **"รูปแบบการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ"** ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 12 รุ่น โดยได้ประมวลผลตามแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 2,076 ชุด พบว่า

1) **กลุ่มประชากรส่วนใหญ่** ร้อยละ 29.5 ประกอบอาชีพอื่นๆ ได้แก่ รับจ้างทั่วไป ขายอาหาร และเสริมสวย รองลงมาประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 22.1 ส่วนร้อยละ 12.7 ประกอบอาชีพรับจ้างทำงานบ้าน / แม่บ้าน

2) **รายได้ของกลุ่มประชากร** ร้อยละ 76.6 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 5.5 มีรายได้ 6,001 - 7,000 บาท และร้อยละ 4.8 มีรายได้ระหว่าง 8,001 - 9,000 บาท

3) **ส่วนใหญ่ต้องการได้รับความคุ้มครองประกันสังคม โดยได้รับสิทธิประโยชน์ครบทั้ง 6 กรณี** คือ ชุดสิทธิประโยชน์ที่ 6 (เจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทุพพลภาพ ชราภาพ และตาย) จำนวน 610 คน หรือร้อยละ 29.40 และรองลงมาคือ ชุดสิทธิประโยชน์ที่ 5 (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ชราภาพ และตาย) จำนวน 378 คน หรือร้อยละ 18.20

4) **กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีสิทธิจากโครงการ 30 บาท ช่วยคนไทยห่างไกลโรคในการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และการคลอดบุตร** (ร้อยละ 79.8)

เนื่องจากการมีสิทธิประเภทนี้เข้าถึงกลุ่มประชากรทุกอาชีพ และมีความสะดวกในการรักษาพยาบาลและประชากรมีความสามารถในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ เนื่องจากเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนตามนโยบายรัฐบาล และกระจายไปยังทุกกลุ่มในสังคมที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย รวมทั้งระบบการใช้สิทธิที่ไม่ซับซ้อน และประชาชนมีความสามารถในการจ่ายในทุกครั้งที่ใช้สิทธิ ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลที่กลุ่มประชากรได้กล่าวว่าโครงการ 30 บาท ช่วยคนไทยห่างไกลโรค ใช้ง่ายจ่ายสะดวก มีบัตรเป็นของตนเองและไม่ต้องจ่ายเงินล่วงหน้า

5) ดังนั้น การสร้างระบบประกันสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบ จึงควรมีหลักการที่คล้ายคลึงกับ 30 บาท คนไทยห่างไกลโรค แต่อาจจะมีการคุ้มครองเพิ่มเติม เช่น การมีเงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และเงินช่วยเหลือเป็นค่าทำศพเมื่อเสียชีวิต

ข้อเสนอของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ได้จัดประชุมกันเมื่อวันศุกร์ที่ 16 กันยายน 2548 ณ ห้องประชุมเคยูโฮม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กทม. มีข้อเสนอดังนี้

ให้สำนักงานประกันสังคมเร่งประสานงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 และแรงงานภาคเกษตรตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2547 เข้าสู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพราะถือเป็น "ลูกจ้าง" ตาม

กฎหมายแรงงานแล้ว

➤ สำหรับแรงงานนอกระบบกฎหมายประกันสังคมอื่น ๆ เช่น ผู้ผลิตเพื่อขาย หาบเร่แผงลอย ผู้ค้ารายย่อย รถรับจ้าง เกษตรกร และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ฯลฯ คนทำงานกลุ่มนี้ ไม่มีนายจ้างที่ชัดเจน ควรมีรูปแบบแนวทางการดำเนินการประกันสังคมดังนี้

1. ควรใช้หลักบังคับให้เป็นผู้ประกันตน เพราะการใช้หลักสมัครใจจะเป็นการขัดกับหลักประกันสังคมที่เป็น**การเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข** ทุกคนจ่ายเงินสมทบตามความสามารถและได้รับสิทธิประโยชน์คุ้มครองเท่าเทียมกัน ไม่ใช่ให้สิทธิประโยชน์ที่ขึ้นกับอัตราเงินสมทบที่จ่าย

2. **รัฐบาล**ควรร่วมจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ เช่นเดียวกับแรงงานในกฎหมายประกันสังคมปัจจุบัน เพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

3. **การกำหนดอัตราเงินสมทบ ให้คำนึงถึงความสามารถในการจ่ายและฐานรายได้ที่แท้จริงของแรงงานนอกระบบ** ซึ่ง

จากการสำรวจรายได้ของสมาชิกเครือข่ายแรงงานนอกระบบ พบว่า มีรายได้เฉลี่ย 3,000 บาทต่อเดือน หากใช้เกณฑ์การหักเงินสมทบอัตราร้อยละ 5 เช่นเดียวกับแรงงานในระบบเงินสมทบจะเป็นอัตราเดือนละ 150 บาท ส่วนที่รัฐบาลต้องจ่าย คือ เดือนละ 150 บาทโดยครอบคลุมประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณี

เงินสมทบที่รัฐบาลต้องจ่ายนั้น อาจนำมาจากงบประมาณในโครงการ 30 บาทช่วยคนไทยห่างไกลโรค

4. **ให้สำนักงานประกันสังคมมีมาตรการเก็บเงินสมทบที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของแรงงานนอกระบบ** มีมาตรการรองรับในกรณีที่ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบได้ต่อเนื่อง เพราะแรงงานมีรายได้ไม่

สม่ำเสมอ เช่น กองทุนฉุกเฉินให้กู้ยืมเงินสมทบโดยไม่มีดอกเบี้ย

5. เพื่อให้กองทุนประกันสังคมของแรงงานนอกระบบมีความยั่งยืน

สำนักงานประกันสังคมต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบและองค์กรชุมชน ให้การศึกษารณรงค์แก่แรงงานนอกระบบและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมของประชาชน

(9) ตัดค้านการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนต่างประเทศ

ภายหลังมีข่าวที่คณะกรรมการประกันสังคมมีมติเห็นชอบในหลักการเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2548 ให้นำเงินกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ จำนวนไม่เกิน 200 ล้านบาทหรือประมาณ 8,000 ล้านบาทไปลงทุนต่างประเทศ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและองค์กรพันธมิตร ได้ยื่นหนังสือคัดค้านเรื่องดังกล่าวต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้จัดประชุมร่วมกับผู้นำแรงงานและผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2548 จัดชี้แจงสื่อมวลชน และต่อมาได้จัดสัมมนาชี้แจงการบริหารเงินกองทุนประกันสังคม เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ประกันตน เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน โดยรัฐมนตรีนั่งรับฟังอยู่ตลอดและมีความเห็นว่า จะชะลอการลงทุนไปจนกว่า ลูกจ้างจะเข้าใจ

เหตุผลที่ฝ่ายแรงงานคัดค้านการนำเงินกองทุนประกันสังคม ไปลงทุนต่างประเทศ สรุปได้ดังนี้

1. ควรนำเงินดังกล่าวมาให้ผู้ประกันตน กู้ ซึ่งเป็นการกู้เงินตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ประกันตน จะได้ไม่ต้องไปกู้ธนาคารหรือกู้เงินนอกระบบดอกเบี้ยสูง

2. การลงทุนภายในประเทศยังสามารถทำได้อยู่ ทั้งพันธบัตรรัฐบาล การฝากเงิน หุ้นรัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ไม่ควรคำนึงการแสวงหากำไรหรือผลตอบแทนสูงสุดเพียงอย่างเดียว

3. การนำเงินไปลงทุนต่างประเทศ กองทุนจะสามารถรับประกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้หรือไม่ รวมทั้งการแทรกแซงทางการเมืองที่จะเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากกองทุนจำนวนมาก ซึ่งคณะกรรมการไตรภาคีที่ดูแลกองทุนก็ไม่มี ความชอบธรรมยอมรับได้ เพราะไม่ได้มาจากการเลือกตั้งของผู้ประกันตนทุกสาขาอาชีพทั้งหมด

ข้อมูลการบริหารเงินกองทุนประกันสังคมที่สำนักงานประกันสังคม นำเสนอต่อผู้นำแรงงาน และคณะกรรมการธิการแรงงาน ของวุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎร มีสาระสำคัญดังนี้

**ข้อมูลพื้นฐาน : สัดส่วนผู้สมทบเงินกองทุนประกันสังคม
และเงินกองทุนสะสม ณ 31 ส.ค.2548**

ประโยชน์ทดแทน	นายจ้าง	ผู้ประกันตน	รัฐบาล	เงินกองทุนสะสม
1. ประสบอันตรราย / เจ็บป่วย	1.50%	1.50%	1.50%	กองทุน 4 กรณีเริ่มปี 2534 มูลค่ากองทุน 49,493 ล้านบาท
2. คลอดบุตร				
3. ทูพพลภาพ				
4. ตาย				
5. สงเคราะห์บุตร	3%	3%	1%	กองทุน 2 กรณีเริ่มปี 2542 มูลค่ากองทุน 252,720 ล้านบาท
6. ชราภาพ				
7. ว่างงาน	0.50%	0.50%	0.25%	กองทุนกรณีว่างงานเริ่มปี 2547 มูลค่ากองทุน 9,738 ล้านบาท
รวม	5%	5%	2.75%	รวมมูลค่ากองทุน 311,951 ล้านบาท

โครงสร้างการตัดเงินลงทุน

⇒ พ.ร.บ.ประกันสังคมและสำนักงานประกันสังคม วางวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และการจัดการลงทุน

⇒ คณะกรรมการประกันสังคม กำหนดนโยบายการลงทุน ควบคุมการดำเนินการ และการลงทุนให้ไปตามนโยบาย

⇒ คณะอนุกรรมการบริหารการลงทุน พิจารณากลับกรองให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการประกันสังคม

⇒ สำนักบริหารการลงทุน วางกลยุทธ์การลงทุนและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ภายใต้นโยบายที่กำหนด

ความจำเป็นที่ต้องลงทุนในต่างประเทศ

ผลการศึกษาของที่ปรึกษาบริษัทวิลเลียม เอ็ม เมอร์เซอร์ มีดังนี้

1. กองทุนประกันสังคมมีขนาดใหญ่เกินไป ประเทศไทยไม่มีแหล่งลงทุนเพียงพอกับเงินกองทุนที่โตขึ้นเรื่อยๆ

2. การลงทุนในประเทศไทยเพียงแห่งเดียว มีความเสี่ยงมาก หากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจอีก (เช่นปี 2540) เงินกองทุนก็จะได้รับผลกระทบไปด้วย เช่น ในปี 2547 หากท่านมีเงิน 100 บาท ลงทุนในหุ้นไทยทั้งหมด ลีนปีจะมีเงินเหลือ 87 บาท ถ้าลงทุนในต่างประเทศทั้งหมด ลีนปีจะมีเงิน 112 บาท หากกระจายความเสี่ยงแบ่ง 50 บาทลงทุนในไทย และอีก 50 บาท ลงทุนในต่างประเทศ ลีนปีจะมีเงิน 100 บาทเท่าทุนพอดี

3. กองทุนบำนาญชั้นนำทั่วโลกล้วนแต่ลงทุนในต่างประเทศ

ในส่วนกองทุนชราภาพ เก็บเงินสมทบจากลูกจ้าง 3% นายจ้าง 3% รวมเป็น 6% ในช่วง ม.ค.-ส.ค.2548 เก็บเงินสมทบได้รวม 28,668 ล้านบาท ยังไม่มีรายจ่ายบำนาญ จะเริ่มจ่ายบำนาญให้ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับบำนาญตามกฎหมาย (คือ อายุ 55 ปี และส่งเงินสมทบไม่ต่ำกว่า 15 ปี) **ในปี 2557** โดยผู้ประกันตนจะได้รับบำนาญ 20% ของเงินเดือน

เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย หากผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมากกว่า 15 ปี ทุกๆ 1 ปีที่สมทบเพิ่ม จะได้รับบำนาญส่วนเพิ่มอีก 1%

จากการคำนวณทางคณิตศาสตร์ประกันภัย การเก็บเงินสมทบกรณีชราภาพในอัตราปัจจุบัน จะไม่มีเพียงพอที่จะจ่ายบำนาญให้กับผู้ประกันตนในอนาคต

อย่างไรก็ดี การลงทุนในต่างประเทศก็มีความเสี่ยงบางตัวที่ต้องระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสี่ยงด้านอัตราแลกเปลี่ยนแต่สำนักงานได้มีแผนการควบคุมความเสี่ยงไว้แล้ว ด้วยการทำ SWAP เพื่อปิดความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน

นอกจากกองทุนประกันสังคมแล้ว ยังมีสถาบันอื่นๆ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนรวมบริษัทประกันชีวิต ฯลฯ ที่มีความจำเป็นต้องลงทุนในต่างประเทศ และได้รับอนุญาตจากธนาคารแห่งประเทศไทยแล้ว โดยในส่วนของกองทุนประกันสังคมนั้น ได้รับอนุญาตในวงเงินไม่เกิน 200 ล้านบาทหรือสหรัฐฯ สำนักงานมีแผนที่จะจัดตั้งเป็นกองทุนรวม จัดทะเบียนกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) แล้วดำเนินการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนมืออาชีพ

อาชีพทำการบริหารกองทุนต่อไป (อ้างจาก “คำชี้แจงกรณีกองทุนประกันสังคมนำเงินไปลงทุนต่างประเทศ” เอกสารประกอบการสัมมนาชี้แจงการบริหารกองทุนประกันสังคม, โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค, 4 พ.ย.2548)

(10) การลุกขึ้นสู้ของแรงงานก่อสร้างไทยที่เมืองเกาสง ประเทศไต้หวัน

เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2548 ตัวแทนคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้เข้าพบยื่นข้อเสนอดังกล่าวต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกรณีแรงงานไทยก่อการจลาจลที่เมืองเกาสง ประเทศไต้หวัน เพราะแรงงานไทยถูกกดขี่หลายด้านจนไม่มีทางเลือก ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่ในสำนักงานดูแลแรงงานไทยในไต้หวันเพียง 2 คนเท่านั้นซึ่งไม่น่าจะเพียงพอกระทรวงแรงงานจึงควรมีนโยบายเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหา คือ

1. ให้รัฐบาลไทยทำเรื่องร้องขอให้รัฐบาลไต้หวันไม่เอาผิดกับแรงงานไทยเหล่านี้และเหนืออื่นใดให้อนุญาตทำงานต่อได้ เนื่องจากแรงงานไทยยังมีภาระที่ต้องชดใช้หนี้สินที่กู้ยืมเงินเพื่อไปทำงานกว่ารายละ 2 แสนบาท ขณะที่ได้รับเงินเดือนเพียงรายละประมาณ 19,000 บาท ในประเด็นนี้ก็เป็นที่ชัดเจนแล้วว่าทางสื่อมวลชนไต้หวันต่างรายงานข้อเท็จจริงจนส่งผลให้รัฐบาลไต้หวันไม่เอาผิดแรงงานไทยและรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานไต้หวันก็แสดงความรับผิดชอบด้วยการลาออก



2. ให้รัฐบาลไทยดำเนินการตรวจสอบและลงโทษตามกฎหมายทั้งคดีแพ่ง และคดีอาญา กับนักการเมืองที่มีชื่อว่าได้เกี่ยวข้อง เพราะนักการเมืองควรมีบทบาทเป็นตัวแทนของประชาชน ไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องกับขบวนการค้ามนุษย์ และให้ลงโทษบริษัทจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปไต้หวันจนเกิดเหตุการณ์จลาจล เพราะแรงงานถูกกีดกันจากสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่เหมาะสม การกีดกันสิทธิต่างๆ และการถูกข่มเหงรังแก ตามที่ปรากฏเป็นข่าว

3. ให้ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยตรง โดยมีกระบวนการครบถ้วนทั้งการฝึกงาน จัดหางาน และคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบ

4. ให้รัฐบาลไทยเจรจากับรัฐบาลไต้หวัน เพื่อสิทธิการจัดตั้งองค์กรแรงงานเป็นสหภาพแรงงานในการเป็นกลุ่มพิทักษ์คุ้มครองสิทธิในหมู่แรงงานกันเอง ตามมาตรฐานของกฎบัตรสหประชาชาติและหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะสามารถแบ่งเบาภาระของกระทรวงแรงงานได้ทางหนึ่ง

สาเหตุ "จลาจล" หรือการลุกขึ้นสู้ของ คนงานไทย

กระทรวงแรงงาน ได้ทำหนังสือเรื่อง "รายงานการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยในไต้หวัน" เรียบ คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร สรุปเหตุการณ์และการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานไทยกรณีบริษัท KRTC มีสาระสำคัญดังนี้

1. วันที่ 21 สิงหาคม 2548 เวลาประมาณ 22.00 น. คนงานบริษัท Kaohsiung Rapid Transit Coporation (KRTC) ซึ่งพักอยู่ในแคมป์ที่พักโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าเมือง

เกาสง อำเภอกังซัน ประมาณ 1,500 คน ได้ร่วมกันประท้วงทำร้ายร่างกายผู้จัดการแคมป์และเผาทำลายทรัพย์สินในแคมป์ที่พัก ผู้จัดการแคมป์และคนงานส่วนหนึ่งได้หนีออกมาอยู่นอกรั้วกำแพง ในขณะที่คนงานไทยประมาณ 80 คนที่เลิกทำงานแล้วไม่สามารถเข้าไปในแคมป์ได้ เนื่องจากคนงานที่อยู่ในแคมป์ได้ขังไว้กั้นห็นและสิ่งของใส่ผู้ที่เข้าไปในแคมป์

2. ผู้จัดการแคมป์ ได้แจ้งสาเหตุของการประท้วงว่า มีแรงงานไทยกลุ่มหนึ่งได้นำสุราเข้าไปดื่มในเรือนนอน มีการสูบบุหรี่ และใช้โทรศัพท์มือถือซึ่งเป็นการฝ่าฝืนระเบียบของแคมป์ เมื่อผู้จัดการแคมป์ได้แจ้งให้หยุดการกระทำดังกล่าว ได้สร้างความไม่พอใจให้กับแรงงานไทยกลุ่มดังกล่าวและได้ทำร้ายผู้จัดการแคมป์ มีการทำลายทรัพย์สินภายในแคมป์ เช่น ทุบกระจกอาคารสำนักงาน อาคารโรงอาหาร ใช้ก้อนหินปาหลอดไฟและเผาอาคารแคมป์

3. ผลการตรวจสอบสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของคนงาน และการพูดคุยกันคนงานไทยที่แคมป์ที่เมืองเกาสง ของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พบว่า

**นายจ้างขาดการเอาใจใส่ความเป็นอยู่
ของคนงานไทย ไม่ได้จัดหาที่พักที่เหมาะสม
และเพียงพอ มีสภาพแออัดอากาศถ่ายเทไม่
ดี สุขาและห้องอาบน้ำไม่เพียงพอ สกปรกผิด
อนามัยและความบกพร่องอีกหลายด้าน ส่ง
ผลให้เกิดเหตุประท้วงครั้งนี้ ซึ่งได้มีการขอ
ให้นายจ้างปรับปรุงภายใน 7 วัน**

4. วันที่ 5 กันยายน 2548 เจ้าหน้าที่ตำรวจไต้หวัน ได้เรียกแรงงานไทย 18 คนไปสอบสวน โดยสอบสวนคราวละ 3 คน มีทนายความไทยเข้ารับฟังการสอบสวนด้วย แรงงานไทย 8 คนให้การว่า มิได้มีส่วนร่วมในการกระทำใดๆ ที่ผิดกฎหมาย ส่วนนายแบง แก้ว

กอง ได้ให้การว่า ได้ร่วมใช้ก้อนหินขว้างคอมไฟที่เสาไฟริมถนนในแคมป์ที่พัก เนื่องจากตำรวจได้ให้ดูหลักฐานที่บันทึกภาพโดยกล้องวีดีโอไว้

5. วันที่ 8 กันยายน 2548 ได้รับรายงานความคืบหน้าการพิจารณาข้อเรียกร้องของแรงงานไทย สรุปได้ว่า ได้รับข้อเรียกร้องไปปฏิบัติแล้ว 7 ข้อ อยู่ระหว่างดำเนินการปฏิบัติ 10 ข้อ ยังไม่ได้ปฏิบัติจำนวน 5 ข้อ และข้อเรียกร้อง 1 ข้อที่ต้องติดตามจากนายจ้าง คือ **การไม่บังคับให้แรงงานไทยเดินทางกลับประเทศโดยผลการ และก่อนยกเลิกสัญญาจ้าง ต้องรายงานให้หน่วยงานแรงงานท้องถิ่นพิจารณาก่อน**

นายจ้างแจ้งว่า จะเป็นผู้ดูแลบริหารแคมป์ที่พักแรงงานไทยโดยตรงแทน**บริษัทหัวผาน** ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2548 เป็นต้นไป สถานที่พักแห่งใหม่ นายจ้างจะย้ายแรงงานไทย 530 คนไปพักอาศัย สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทยจะเข้าดูพื้นที่ ขอให้นายจ้างปรับปรุงสถานที่ให้ดีขึ้น จัดอุปกรณ์ต่างๆ เพิ่มเติมให้เพียงพอ กับจำนวนแรงงานไทย

6. ในที่ประชุมสัมมนาเรื่อง **“แรงงานไทยในไต้หวัน กรณีแรงงานไทยโครงการรถไฟฟ้าเกาสง”** เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2548 ผู้เข้าร่วมประกอบด้วย คณะกรรมการแรงงานไต้หวัน สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานไต้หวัน ผู้แทนแรงงานองค์กรเอกชนและนักวิชาการ กระทรวงแรงงานเสนอให้บริษัทจ้างแรงงานไทยไปทำงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้านครเกาสง**แบบรัฐต่อรัฐ** มาตั้งแต่เริ่มโครงการจนปี 2547 แต่บริษัทได้จ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนทั้งของไทยและไต้หวัน ดังนั้นการออกมากล่าวอ้างของบริษัทต่อสื่อมวลชนหลังจากประท้วงของแรงงานไทยว่า บริษัทต้องการจ้างแรงงานไทยแบบ

รัฐต่อรัฐ แต่ข้าราชการระดับสูงของกระทรวงแรงงานไทย ขอให้มอบงานให้บริษัทจัดหางานเอกชน จึงเป็นการกล่าวหาที่ไม่มีมูลความจริง เมื่อกระทรวงแรงงานไทยขอให้ระบุแจ้งชื่อข้าราชการระดับสูงที่ผู้บริหารบริษัทกล่าวอ้าง ผู้บริหารบริษัทก็ไม่ได้ระบุ และแจ้งตามที่ร้องขอ

การดำเนินการสำคัญของกระทรวงแรงงาน คือ

1. ส่งผู้ตรวจราชการ และคณะไปตรวจสอบข้อเท็จจริง เจรจากับนายจ้าง และประสานงานกับหน่วยราชการท้องถิ่นเพื่อให้การช่วยเหลือแรงงานไทย และนำเรื่องรายงานคณะรัฐมนตรีทราบ

2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดโครงสร้างระบบการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ มีหน้าที่สำคัญ 2 ประการ คือ **พิจารณาจัดโครงสร้างระบบการส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ** รวมถึงปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับตลอดจน การดำเนินงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย เป็นธรรมและโปร่งใส และ**ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน**

3. สั่งการให้สำนักงานแรงงานทุกแห่งจัดทำไปรษณีย์ท้องถิ่นระบุหมายเลขโทรศัพท์ และโทรสารของสำนักงาน รวมถึงโทรศัพท์เคลื่อนที่ของเจ้าหน้าที่นำไปแจกจ่ายให้แรงงานไทยอย่างทั่วถึง เพื่อแจ้งปัญหาการทำงานให้เจ้าหน้าที่ทราบ

4. ให้กรมการจัดหางานตรวจสอบข้อเท็จจริง คนงาน 800 คนที่ถูกระงับการเดินทางไปทำงานกับบริษัท KRTC เนื่องจากบริษัทจัดหางานถูกพักการจัดส่งแรงงานว่า มีการจ่ายเงิน

ค่าบริการในการเดินทางหรือไม่ หากมีก็ให้บริษัทคืนเงินทั้งหมดแก่พนักงานทันที

5. ให้กรรมการจัดหางานสั่งการ บริษัท จัดหางานที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานกับบริษัท KRTC ทั้ง 3 แห่ง ประสานกับบริษัทคู่ค้าในไต้หวัน ให้เข้าไปตรวจสอบ แก้ไขปัญหาสภาพการทำงานของแรงงานไทยที่ทำงานกับบริษัท KRTC และให้รายงานผลโดยเร็ว

6. สั่งการให้สำนักงานแรงงานเกาหลี ติดตามการแก้ไขปัญหาสภาพการจ้างงานแรงงานไทย และให้ความช่วยเหลือคนงานไทยที่ถูกสอบสวน หรือถูกกล่าวหาโดยใกล้ชิด และรายงานให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการการแรงงาน สมาคมผู้แทนราษฎรและนายกรัฐมนตรืเพื่อทราบ

คณะกรรมการการแรงงาน สมาคมผู้แทนราษฎร ได้เดินทางไปไต้หวันเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประท้วงนายจ้าง ระหว่างวันที่ 26-29 สิงหาคม 2548 นางนวลพรรณ มหาคุณ ผู้แทนสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย ไทเป รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ฟังสรุปได้ว่า วันเกิดเหตุมีคนงานไทยคนหนึ่งได้ใช้โทรศัพท์มือถือคุยกับญาติที่เมืองไทย ยามรักษาการณ์ได้เห็นการใช้โทรศัพท์มือถือของคนงาน ซึ่งเป็นการผิดระเบียบของนายจ้างที่ออกกฎระเบียบฝ่ายเดียว **จึงได้ใช้กระบองไฟฟ้าตีคนงานและคนงานไทยได้หลบหนีการถูกทำร้ายเข้าไปในเรือนนอน** เพื่อนคนงานไทยที่อยู่ในเรือนนอนได้ให้ความช่วยเหลือ เห็นว่าไม่เป็นธรรมจึงเกิดการประท้วงจนก่อให้เกิดความเสียหาย อาคารสำนักงานถูกเพลิงไหม้ เจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย ทรัพย์สินสูญหาย

กรรมการได้พูดคุยกับคนงานไทย และตรวจสอบสถานที่พักอาศัยของคนงาน สรุปได้ว่า **นายจ้างเอาเปรียบแรงงานไทยในเรื่องต่างๆ เช่น อาหารไม่มีคุณภาพ เรือนนอนไม่ถูกสุขลักษณะ ห้ามใช้โทรศัพท์ติดต่อกับบุคคลภายนอก จ่ายเงินเดือนโดยใช้คูปองแทนเงินสด ลาป่วยหรือลากิจจะถูกปรับวันละ 900 NT ทำให้เกิดความกดดันนำไปสู่การประท้วง นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานในประเทศไทยยังเก็บค่าหัวคิวจากแรงงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด**

ประธานกรรมการการแรงงาน (นางพิมพ์า จันทรประสงค์) กล่าวสรุปว่า "เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เกิดจากข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ขอให้ระงับข้อพิพาทด้วยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่ทางตำรวจเกาหลีจำเป็นต้องแจ้งข้อหาเกี่ยวกับแรงงานไทย 3 ข้อหา คือ

1. ข้อหาวางเพลิง เป็นอันตรายต่อสาธารณะ
 2. ข้อหาขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทำให้ผู้อื่นได้รับบาดเจ็บ
 3. ข้อหาลักทรัพย์ และทำลายทรัพย์สิน
- ประธานกรรมการ ขอให้การให้การต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกครั้งของคนงานไทย ให้มีผู้แทนสำนักการค้าฯ ทนายความ และล่ามเข้าร่วมรับฟังการสอบพยาน

คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา ได้ตรวจสอบกรณีแรงงานไทยก่อเหตุประท้วงนายจ้างเมืองเกาสง ไต้หวัน เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2548 มีมติที่ประชุมขอให้กระทรวงแรงงานดำเนินการดังนี้

1. จ้างทนายความแบบถาวร โดยพิจารณาข้อมูลของแต่ละประเทศ เพื่อให้ความเป็นธรรมและเหมาะสม

2. ขอให้รายงานผลความคืบหน้าสถานการณ์แรงงานไทยก่อนเหตุประท้วงนายจ้างที่เมืองเกาสง ไต้หวัน โดยนำเสนอเป็นเอกสารข้อมูลต่อคณะกรรมการฯ เพื่อทราบและพิจารณาต่อไป

3. ขอให้รายงานความก้าวหน้าเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไขปัญหาและการดำเนินคดีในเรื่องดังกล่าวเป็นระยะ

4. ขอให้กระทรวงทบวงทบพาทกการบริหารจัดการเกี่ยวกับออบไอ จต.2 ซึ่งก่อนนี้จะออกใบ จต.2 นั้น จะต้องมีการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่อยู่ในสถานทูตของแต่ละประเทศนั้นให้ชัดเจนก่อน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อแรงงาน

(11) เรียกร้องรัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98

วันที่ 20 เมษายน 2548 นับเป็นปีที่สองที่คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) และศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (ACILS) จัดสัมมนาเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 โดยปีนี้ ได้จัดขึ้นที่ศูนย์ประชุมสหประชาชาติ ถ.ราชดำเนินนอก กทม. ในหัวข้อ เรื่อง *"ฝ่าวิกฤตขบวนการปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์"* โดยมีผู้แทน ILO นักกฎหมายแรงงาน ผู้นำแรงงานภาคธุรกิจวิสาหกิจ และเอกชน และผู้แทนสภาองค์การนายจ้างเข้าร่วมเสนอข้อคิดเห็น

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วย เสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ.1948 และอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วย สิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.1949 เป็นอนุสัญญา ILO ที่องค์กรแรงงานเรียกร้องให้รัฐบาลพิจารณาให้สัตยาบันมากกว่า 10 ปีแล้ว เท่าที่สำรวจข้อเรียกร้องวันแรงงานย้อนหลังไป พบว่า อย่างน้อย **ตั้งแต่ปี 2535** เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน จะมีข้อเรียกร้องเกือบทุกปีต่อรัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98

หนังสือตอบข้อเรียกร้องวันแรงงาน ปี 2548 กระทรวงแรงงานได้จัดทำคำตอบชี้แจงประเด็นปัญหาข้อจำกัด สรุปความแตกต่างทางความคิดของฝ่ายราชการ และลูกจ้าง และความจำเป็นที่ต้องชะลอการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับไว้ก่อน อ้างเหตุผล 3 ข้อ คือ

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ระหว่างการนำผลการศึกษาที่ได้เพื่อเสนอกระทรวงแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาและทวนสอบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดลำดับความสำคัญของอนุสัญญาที่ประเทศไทยสมควรพิจารณาให้สัตยาบันดังกล่าวต่อไป

2. กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (เช่น ลูกจ้าง นายจ้าง พนักงาน ข้าราชการ และประชาชนทั่วไป) กับอนุสัญญานี้ยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับอนุสัญญา จึงควรดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และคำนึงถึงส่วนรวมมากขึ้น

3. กฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องยังมีส่วนที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ควรมอบหมายให้หน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

พิจารณาบทบทวนตัวบทกฎหมาย เพื่อหาแนวทางหรือมาตรการที่เหมาะสมไว้รองรับการปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงสภาพการณ์และความมั่นคงของประเทศเป็นสำคัญ

ข้อมูลที่กระทรวงแรงงานชี้แจงถึงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 มุมมองของแต่ละฝ่าย และความไม่พร้อมที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญา มีดังนี้

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98 เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติบางมาตราและขอบเขตการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ในประเด็น ดังนี้

1. ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ใช้บังคับกับลูกจ้างในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจเท่านั้น

2. สิทธิในการรวมตัวกันโดยเสรีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยมีบทบัญญัติที่ยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาในเรื่องการแทรกแซงของรัฐเกี่ยวกับ

(1) การจำกัดคุณสมบัติและสิทธิแรงงานในการรวมตัว

(2) การกำหนดให้ต้องจดทะเบียนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง

(3) การกำหนดให้มีการจดทะเบียนข้อบังคับโดยต้องมีรายการไม่น้อยกว่าที่

กฎหมายกำหนด

(4) การให้อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ รวมทั้งมีอำนาจสั่งเลิกหรือสั่งพักสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างได้

(5) สถานะการเป็นนิติบุคคลขององค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างต้องได้รับการอนุมัติ และต้องได้ใบสำคัญรับรองจากนายทะเบียน

(6) การกำหนดบทลงโทษกรณีลูกจ้างนัดหยุดงาน

ประเด็นปัญหา

อนุสัญญาฉบับที่ 87 คือ

1. การให้สิทธิดังกล่าวแก่คนต่างชาติ

การพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 จำต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าการให้สิทธิตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้แก่คนงานต่างชาติ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัย เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคเปิดเสรีการค้าเช่นปัจจุบันที่คาดว่าจะมีคนต่างชาติจำนวนมากมายที่จะเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อผลประโยชน์ในด้านการค้า การลงทุน และผลประโยชน์แอบแฝงอื่นๆ ที่มีใช้เฉพาะสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน

2. การให้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวแก่ลูกจ้างในภาครัฐตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญานี้

ประเด็นปัญหา คือ ความพร้อม และมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการให้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวแก่ข้าราชการประเภทต่างๆ ซึ่งแบ่งตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินไว้ดังนี้

(1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง หมายถึง ผู้ทำงานในสังกัดกระทรวง ทบวง และกรมต่างๆ

(2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึงผู้ทำงานในระดับจังหวัด และอำเภอ

(3) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

อนุสัญญาฉบับที่ 98 คือ

1. **ความพร้อมและความเป็นไปได้ในการให้ผู้ทำงานในภาครัฐมีสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง** เนื่องจากคำว่า "เจ้าหน้าที่ของรัฐ" (public servants) ตามความหมายของอนุสัญญามีความหมายที่กว้างครอบคลุมทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ สถาบัน องค์กรอิสระและองค์กรต่างๆ ที่เป็นหน่วยงานของรัฐ

2. อนุสัญญานี้ไม่ครอบคลุมถึง "เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่บริการงานของรัฐ" ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้มีความเข้าใจที่ชัดเจนถูกต้อง และตรงกันในทุกหน่วยงานของรัฐ ว่ามีขอบเขตแค่ไหนหมายถึงใครและระดับใดบ้าง

ผลการดำเนินงาน

นับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546-2547 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดประชุมสัมมนา เพื่อให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และจากผลการจัดประชุม สัมมนาแล้วนี้ ได้สรุปความคิดเห็นในมุมมองของผู้ใช้แรงงาน และมุมมองของภาคราชการมีความแตกต่างในการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ดังนี้

มุมมองของผู้ใช้แรงงาน

1. ต้องการให้รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา เพราะจะเป็นแรงกดดันและทำให้รัฐบาลมีพันธะในฐานะประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญา จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายภายในประเทศ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งอนุสัญญานั้นๆ

2. เห็นว่าขั้นตอนการพิจารณาแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของรัฐบาลให้เวลายาวนานเกินไป หากรอให้ประเทศไทยมีความพร้อมทางกฎหมาย ผู้ใช้แรงงานอาจต้องรอคอยอีกนานหลายสิบปีกว่าจะได้มาซึ่งสิทธิและเสรีภาพในการสมาคมที่เทียบเท่ามาตรฐานสากล

3. ต้องการให้รัฐบาลรับรองร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับผู้ใช้แรงงานโดยพิจารณาว่าสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ที่ให้สิทธิและเสรีภาพในการสมาคมตามหลักการของสากล

มุมมองของภาคราชการ

(1) การให้สิทธิและเสรีภาพในการสมาคมแก่ผู้ทำงานในภาครัฐ เป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของภาคราชการทั้งระบบ และต้องปรับปรุงแก้ไขระเบียบบริหารราชการแผ่นดินทุกฉบับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำได้ยากหรืออาจเป็นไปได้ในช่วงระยะเวลาอันใกล้นี้

(2) โดยภาพรวมแล้ว ข้าราชการและผู้ทำงานในหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ ยังไม่ทราบหลักการ และแนวคิดการให้สิทธิและเสรีภาพในการสมาคมดังกล่าว และมีได้มีความคิดเรียกร้อง รวมทั้งเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะให้ข้าราชการรวมตัวเพื่อเรียกร้อง เจริญต่อรอง และนัดหยุดงาน เพราะจะทำให้เกิดความเดือดร้อน สับสนและวุ่นวายในสังคม ประกอบกับความ

ที่ว่าตนเองมีสถานะที่แตกต่างจากลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานในภาคเอกชนและมีกฎระเบียบวินัยที่พึงประพฤติปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว

(3) กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เรียกร้องให้รัฐบาลให้สัตยาบาลอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว คำนึงถึงแต่สิทธิแลเสรีภาพในการภาคส่วนของตนเอง โดยไม่ได้คำนึงผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะในส่วนของภาคราชการ

(4) การให้สิทธิและเสรีภาพในการสมาคมแก่คนต่างชาติ เกรงว่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงและความสงบสุขของประเทศชาติ

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ว่าจ้างนางสาววิจิตรา พรหมพินธุหมเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยเรื่อง ศึกษาความพร้อมของประเทศไทยในการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 มีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 16 ธันวาคม 2547 โดยมีค่าจ้างตลอดโครงการเป็นเงินทั้งสิ้น 4,760,000 บาท (สี่ล้านเจ็ดแสนหกหมื่นบาทถ้วน) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางปฏิบัติ ผลการบังคับใช้และปัญหาอุปสรรคของประเทศที่ให้และไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98

2. ศึกษาสภาพข้อเท็จจริงและความพร้อมของประเทศไทยในการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98

3. ศึกษาผลกระทบต่อภาพรวมของประเทศ และผลกระทบต่อนายจ้าง ลูกจ้างภาคเอกชน และภาครัฐในกรณีประเทศไทยให้และ

ไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารแรงงานในกรณีให้และไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98

การศึกษาดังกล่าวสรุปผลได้ว่า **ประเทศไทยควรชะลอการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ออกไปไม่ต่ำกว่า 3 ปี** เพื่อศึกษาผลดี ผลเสีย ผลกระทบในทุกด้านให้กระจ่างเนื่องจาก

1. ประเทศไทยยังไม่พร้อมในหลายๆ ด้าน เช่น ลูกจ้าง นายจ้าง พนักงาน ข้าราชการ และประชาชนทั่วไปยังขาดความรู้เกี่ยวกับอนุสัญญาและไม่เข้าใจถึงความสำคัญของอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ

2. การให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับจะทำให้คนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวมีสหิทธิเสรีภาพมากขึ้น รวมทั้งสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสิทธิในการเจรจาต่อรองการนัดหยุดงานดังเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ

3. การให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับจะทำให้ทหาร ตำรวจ และข้าราชการมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัว และสามารถเรียกร้องและนัดหยุดงานได้อันอาจกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศ

4. การให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับประเทศสมาชิกต้องนำบทบัญญัติทั้งหมดไปปฏิบัติ โดยไม่มีข้อยกเว้น ซึ่งอาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติตาม และหากปฏิบัติไม่ได้ อาจถูกประณามจากประเทศสมาชิกทั่วโลก

(12) ร่วมเร่งรัฐ ยกเลิกการจ้างเหมาค่าแรง

นายกรัฐมนตรี ได้กล่าวปราศรัย ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2548 ณ ท้องสนามหลวง ว่า “ส่วนท่านที่เรียกจ้าง เรื่องการจ้างเหมาช่วงผมจะเล่าให้ฟังว่าในโลกยุคใหม่ เราใช้คำว่า Out Source คือ การจ้างงานไปให้บริษัทรับช่วง วิธีคือการรับช่วงไปทำที่โรงงานของคนอื่นแต่ไม่ใช้รับช่วงไปทำที่โรงงานเดียวกัน ถ้าอย่างนั้นเขาเรียกว่าซีกแซก จะต้องจับมายึดให้ตรง ไม่ใช่ซีกแซก Out Source ก็คือ Out Source ไม่ใช่ซีกแซกคนละเรื่องกัน ฉะนั้น กระทรวงแรงงานจะ **ใช้ความชัดเจนในการทำเรื่อง Out Source กับซีกแซก โดยไม่ต้องไปแก้ไขกฎหมายพูดกันตื้นๆ รู้เรื่อง ไม่รู้เรื่องก็คือไม่รู้เรื่อง ฉะนั้นจะไม่ให้มีการเอาเปรียบในลักษณะซีกแซกอีกต่อไป**”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5(3) บัญญัติให้**ผู้ประกอบการ** ที่ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง มอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้าง ดังกล่าวด้วย

กระทรวงแรงงาน แก้ไขการรับเหมาค่าแรงโดยในการยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ดังนี้

“มาตรา 12/1 ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน

โดยการทำงานเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงาน หรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง และลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”

ในรอบปี 2548 คณะทำงานเพื่อคุ้มครองแรงงานในระบบจ้างเหมา สภาทนายความร่วมกับกลุ่มสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน จัดสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาความไม่เป็นธรรม การละเมิดสิทธิแรงงาน และทางออกของลูกจ้างในระบบรับเหมาหลายครั้งทั้งในกรุงเทพมหานคร ชลบุรี นครปฐม และสระบุรี มีการเคลื่อนไหวยื่นข้อเรียกร้องต่อนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัดในพื้นที่ที่มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวนมาก และผู้อำนวยการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

กระทรวงแรงงาน ได้จัดสัมมนาไตรภาคี **เป็นครั้งแรก**ในเรื่อง “การแก้ไขปัญหาการรับเหมาค่าแรง” เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2548 ที่โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กทม. ผู้เข้าร่วมประมาณ 300 คน

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จัดประชุมใหญ่ผู้แทนสหภาพแรงงานต่างๆ ในวันอาทิตย์ที่ 20 พฤศจิกายน 2548 เพื่อติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาการรับเหมาค่าแรงของรัฐบาล และเดินขบวนไปชุมนุมบริเวณทำเนียบรัฐบาลต่อไป

นายสถาพร จารุกา ผู้อำนวยการสำนัก
คุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน ได้มาอภิปราย เล่าสภาพปัญหาการ
เอาเปรียบลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ขยายตัวมาก
และได้ชี้แจงการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ไทยให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของ
ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ซึ่งต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง
ของผู้ประกอบการและผู้รับเหมาค่าแรงอย่าง
เท่าเทียมกันในการจ้างงาน แต่มีเงื่อนไขยกเว้น
กรณีลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติ
เช่นนั้นได้ จากการสำรวจของกรมสวัสดิการฯ
พบว่า มีบริษัทรับเหมาค่าแรง 381 แห่ง และมี
ลูกจ้างกว่า 1.1 แสนคนทำงานอยู่ในบริษัทที่
จ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ 300 แห่ง

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยไม่
เห็นด้วยกับร่างแก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่..) พ.ศ. จึงได้ยื่นหนังสือต่อนายกรัฐ
มนตรีให้ทบทวนร่างกฎหมายดังกล่าวใหม่
เพราะเห็นว่ายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการจ้าง
เหมาค่าแรงที่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในปัจจุบัน
ได้ เพราะข้อเท็จจริงตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรง
มีความเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างระหว่างบริษัทรับ
เหมาค่าแรงกับสถานประกอบการ สัญญาจ้าง
ระหว่างบริษัทรับเหมาค่าแรงกับลูกจ้าง ก่อให้
เกิดความไม่เป็นธรรมในสภาพการจ้าง สิทธิ
ประโยชน์หลายประการ รวมถึงสิทธิการจัดตั้ง
องค์กรและเจรจาต่อรองร่วม และความไม่มั่นคง
ในการทำงานกล่าวคือ

1. **ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสภาพ
การจ้างของสถานประกอบการ** แม้จะ
ทำงานในกระบวนการผลิตเดียวกัน เพียงเพราะ
อ้างว่ามีใช้ลูกจ้างของสถานประกอบการ แต่
เป็นลูกจ้างของบริษัทรับเหมาค่าแรง

2. **ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงาน
และเจรจาต่อรองได้** เพราะถูกจัดอยู่ใน
ประเภทกิจการบริการรับเหมาค่าแรง หากจะ
รวมตัวจัดตั้งหรือต่อรองร่วมกับลูกจ้างในสถาน
ประกอบการที่ทำงานด้วยกัน จะถูกส่งตัวไป
ทำงานสถานที่อื่น ตามสัญญาจ้างที่ทำกับบริษัท
รับเหมาค่าแรง

3. **ไร้ความมั่นคงในการทำงาน** เพราะ
บริษัทรับเหมาค่าแรง ทำสัญญากับสถาน
ประกอบการที่กำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น 1
ปี จึงต้องทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงที่กำหนดไม่
เกิน 1 ปี เมื่อสถานประกอบการไม่ประสงค์ให้
ลูกจ้างเหมาค่าแรงคนใดทำงานในสถาน
ประกอบการของตนไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ ก็ส่ง
ตัวคืนบริษัทรับเหมาค่าแรง และบริษัทรับเหมา
ค่าแรงก็จะส่งตัวไปทำงานที่อื่น หากไม่พร้อมที่
จะทำงานสถานที่ใหม่ก็ต้องลาออก

4. **กระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบ
การและอำนาจการต่อรองของสหภาพแรง
งานในสถานประกอบการ** คือ สูญเสียดุล
อำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง เพราะมีหลาย
คู่ความสัมพันธ์ในการจ้างงานในสถานประกอบ
การเดียวกัน นายจ้างจะจ้างลูกจ้างรับเหมาค่า
แรงเพิ่มเท่าไรก็ได้ ในขณะที่ลูกจ้างประจำและ
สมาชิกสหภาพแรงงานจะมีอัตราคงที่หรือลดลง
ในขณะที่มีสภาพการจ้างหลายแบบต่างกันทำ
ให้ไม่สามารถร่วมมือรวมตัวลูกจ้างทั้งหมดเรียกร
้องได้

5. **นายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถ
ลดต้นทุนการผลิตลดภาระการบริหารจัดการ
ต่าง ๆ** โดยไม่ต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการ
จ้างงาน

6. **บริษัทรับเหมาค่าแรงหลายแห่งมี
การโฆษณาต่อสถานประกอบการว่า หากจ้าง
บริษัทของตนเข้าไปทำงาน จะไม่ต้องเผชิญ**

กับการรวมตัวยื่นข้อเรียกร้อง ปัญหาการนัดหยุดงาน ปัญหาการเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย การปกครองดูแลลูกจ้าง การพิจารณาโทษลูกจ้าง เป็นต้น ข้อเสนอเหล่านี้หลายอย่างผิดกฎหมายและเป็นผลประโยชน์ที่ขัดต่อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และนำไปสู่การละเมิดสิทธิแรงงานจำนวนมาก เช่น การลาป่วยต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้างาน มีการหักค่าจ้างเมื่อลา กิจ ลาป่วยหรือขาดงานหรือลูกจ้างทำงานผิดเล็กน้อย หักเงินประกันสังคมแต่ไม่นำส่งสำนักงานประกันสังคม ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิอย่างไม่ชอบธรรม ฯลฯ

ในการยื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรีที่กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2548 นายกรัฐมนตรีว่า **การจ้างงานแบบเหมาค่าแรงเป็นการเอาเปรียบคนงานอย่างมาก การที่บริษัทเสี่ยงบาลีจ้างงานโดยไปตั้งอีกบริษัทรับคนมาทำงานเพื่อค่าแรงต่ำกว่านั้น เห็นด้วยว่าเป็นการจ้างงานแบบค้ำมนุษย์ ต้องยกเลิก**

การเคลื่อนไหวให้รัฐบาลแก้ปัญหาการจ้างเหมาค่าแรงที่ขยายตัวและเอาเปรียบคนงานอย่างจริงจังต่อเนื่อง ส่งผลให้คณะกรรมการจัดงานวันสิทธิมนุษยชนสากลประจำปี 2548 ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์กร เช่น สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน ศูนย์ข้อมูลสิทธิมนุษยชนและสันติธรรม คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฯลฯ เลือกเอา**ปัญหาการจ้างเหมาค่าแรง** เป็นหนึ่งในสิบสถานการณ์ด้อยด้านสิทธิมนุษยชน ปี 2548 โดยมีการแถลงข่าวเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2548

(13) อวสานของการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ

ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ที่กระทรวงแรงงาน ได้ตั้งคณะกรรมการร่างกฎหมายจากหลายฝ่าย ร่วมกันร่างเสร็จเมื่อเดือนมิถุนายน 2541 ได้รับการคัดค้านจากสภาองค์การนายจ้าง สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (จนกระทั่งต้องสิ้นโอกาสจัดตั้งได้) มีหลักการสำคัญ 4 ข้อ คือ

1. เป็นองค์กรที่เป็นอิสระด้านการบริหาร อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

2. มีภารกิจเน้นการป้องกันดูแลคุ้มครองด้านสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน แบบครบวงจร คือ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การฟื้นฟู การจ่ายค่าทดแทน และการตรวจสอบความปลอดภัย

3. มีการบริหารอย่างมีส่วนร่วมแบบ 5 ฝ่ายหรือเบญจภาคี คือ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล ผู้ได้รับผลกระทบจากการทำงาน และผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ

4. ให้มีการโอนงานของสถาบันความปลอดภัยในการทำงานและกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในสถาบันใหม่นี้

เราอาจสรุปได้ว่า รัฐบาลปฏิเสธการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย เมื่อพิจารณา**ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.** ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้ตรวจพิจารณาแล้วเมื่อต้นปี 2548

โดยได้รวมร่าง **พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.** (ฉบับที่องค์การลูกจ้างมีส่วนร่วมร่าง และกำหนดให้โอนกองทุนเงินทดแทนมาภายใน 5 ปีนับแต่วันที่กฎหมายจัดตั้งสถาบันฯ บังคับใช้) และร่าง **พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.** เป็นฉบับเดียวกันตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2548 พร้อมทั้งให้รับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รวมทั้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไปพิจารณา

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวที่เสนอต่อ ครม. ให้เห็นชอบ คือ การบริหารกองทุนเงินทดแทนที่อยู่แล้ว และการนำเงินกองทุนเงินทดแทนไปเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ เป็นการนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ และเจตนาารมณ์การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เสนอให้จัดสรรเงินจากดอกผลกองทุนเงินทดแทนต่อไปสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและเป็นทุนหมุนเวียนใช้จ่ายในการดำเนินงานของสถาบัน

ร่าง พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว ได้ระบุไว้ในมาตรา 52 ว่า **ให้มีการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยตรงเป็นพระราชกฤษฎีกาตามความในกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน** มีหน้าที่ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยฯ พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานส่งเสริมความปลอดภัยฯ และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัยฯ ของภาครัฐและเอกชน

การให้รัฐบาลออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย ย่อมหมายความว่า กองทุนเงินทดแทนไม่มีทางที่จะมาอยู่ในสถาบันใหม่นี้ได้ บทบาทสถาบันนี้ เน้นงานส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือแก้ไขปัญหาความปลอดภัย ไม่มีบทบาทด้านคุ้มครองตรวจสอบ บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด และคณะกรรมการบริหารคงจะเป็นรูปแบบไตรภาคี

ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้พิจารณาให้ความเห็นกลับไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเมื่อ เดือน มีนาคม 2548 **ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาก่อนนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรต่อไป**

(14) ความล้มเหลวของการเรียกร้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 233 บาท

หนึ่งในข้อเรียกร้องที่คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ยื่นต่อนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม และในโอกาสที่นายกรัฐมนตรีเดินทางมาเป็นประธานที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงที่กระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2548 คือ ให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นธรรมโดยยึดหลักมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย 7,000 บาทต่อเดือน หรือวันละ 233 บาท เท่ากันทั่วประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการเป็น 7,000 บาทต่อเดือน ตามนโยบายนายกรัฐมนตรีนายทักษิณ ชินวัตร และเพื่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันในสังคม

นายกรัฐมนตรี กล่าวตอบที่กระทรวงแรงงานว่า เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำต้องค่อยๆ ปรับ หากมีการปรับขึ้นมากเกินไป อาจเกิดผลกระทบต่อ การจ้างงาน และธุรกิจบางประเภทไม่รอด คงต้องปรับค่าจ้างแบบให้พอดี และอยู่ร่วมกันได้ ซึ่งเป็นบทบาทของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง

คณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงาน ได้ตอบชี้แจงข้อเรียกร้องวันแรงงานเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 233 บาท และให้ เป็นไปตามมาตรฐาน ILO มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยวัตถุประสงค์หลักของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย คือ **มุ่งคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และสามารถดำรงชีพอยู่ได้** ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีอายุน้อย และเป็นโสด สำหรับแรงงานส่วนใหญ่ที่มีครอบครัวจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมาหลายปี จะเป็นกลุ่มที่มีทักษะฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ทำงาน ควรจะได้รับการพิจารณาจากนายจ้างปรับค่าจ้างประจำปีให้ตามทักษะฝีมือหรือผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

2. สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Fixing Convention No.131) กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ต้องกำหนดระบบค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาใช้สำหรับผู้ประกอบอาชีพที่มีรายได้กลุ่มต่างๆ ตามที่เห็น

สมควร โดยต้องคำนึงถึงความจำเป็นพื้นฐาน **ของลูกจ้างและครอบครัว** ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละประเทศ ฯลฯ

ประเทศไทยแม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว แต่ก็ได้มาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น ระบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย จึงได้มีการจัดกลุ่มข้อมูลตามหลักเกณฑ์การพิจารณา 3 กลุ่มที่สอดคล้องกับหลักการของ ILO คือ

1. **ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง** (ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ และราคาของสินค้า)

2. **ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง** (ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ และผลิตภาพแรงงาน)

3. **ด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม** (ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและสภาพเศรษฐกิจและสังคม) ซึ่งจะพิจารณาเป็นรายจังหวัด และในภาพรวมของประเทศ เนื่องจากภาวะการครองชีพ และสภาพสังคมของแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน

3. ไม่สามารถกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาเฉพาะข้อมูลด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง จำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมด้วย อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการค่าจ้างได้ให้ความสำคัญหรือนำหนักกับข้อมูลด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างมากที่สุด เพราะการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงมาก จะส่งผลกระทบต่อฐานการปรับค่าจ้างประจำปีของสถานประกอบการที่นายจ้างอาจปรับให้ลูกจ้างที่ทำงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปีอยู่แล้ว ส่งผลกระทบต่อภาวะค่า

ครองชีพโดยรวมของประเทศที่จะสูงขึ้นต่อไป ซึ่งผู้รับผลกระทบคือประชาชนทั้งประเทศ และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลกด้วย

4. การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่ารายได้ของข้าราชการเดือนละ 7,000 บาท เพื่อคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ขอชี้แจงว่า ปัจจุบัน (พฤษภาคม 2548) ค่าจ้างสำหรับลูกจ้างส่วนราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ม.6 เดือนละ 4,640 บาทเท่านั้น ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช.ซึ่งถือว่าเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ มีค่าจ้างเดือนละ 5,260 บาท วุฒิปริญญาตรีมีค่าจ้างเดือนละ 7,266 บาท ซึ่งหากพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันอยู่ที่วันละ 175 บาท หรือเดือนละ 4,550 บาท (175 x 26 วัน) จะมีความใกล้เคียงกับลูกจ้างส่วนราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ม.6

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์เศรษฐกิจภาวะค่าครองชีพสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่างๆ ที่สูงขึ้นมากเพราะราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ต้นทุนวัตถุดิบ ฯลฯ และรัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับเงินเดือนขั้นต่ำของราชการให้เป็น 7,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่ลูกจ้างภาคเอกชนก็เป็นแรงงานที่มีส่วนพัฒนาเศรษฐกิจประเทศชาติเหมือนภาคราชการทุกประการ แต่รัฐบาลกลับไม่สืบนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีค่าแรงอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้องค์กรแรงงานต้องวางแผนเคลื่อนไหวกดดันให้รัฐบาลเร่งพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำ

ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2548 ซึ่งเป็นวันที่มีการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ กลุ่มสหภาพแรงงาน

จากหลายพื้นที่ได้ร่วมมือกับสหพันธ์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย เครือข่ายสลัม 4 ภาค และองค์กรพันธมิตรต่างๆ รวมประมาณ 3,000 คน (จากที่แถลงข่าวล่วงหน้าว่าจะมีคนมาร่วม 10,000 คน) นัดชุมนุมกันที่บริเวณลานพระบรมรูปทรงม้าตั้งแต่เวลาประมาณ 10.00 น. เพื่อเดินขบวนไปทำเนียบรัฐบาลยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาล 3 ข้อ คือ

1. ขอให้รัฐบาลปรับค่าจ้างเท่ากันทั้งประเทศวันละ 233 บาท และกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้ลูกจ้างทุกสถานประกอบการให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548

2. ขอให้รัฐบาลควบคุมราคาสินค้าอย่างจริงจัง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

3. ขอให้ยกเลิกนโยบายรวมกองทุนประกันสังคมเข้ากับกองทุน 30 บาทรักษาทุกโรค

เมื่อขบวนเดินทางไปถึงสี่แยกมิสกวันปรากฏว่าตำรวจได้นำรั้วเหล็กมาปิดทางที่จะเลี้ยวไปถนนพิษณุโลก โดยมีตำรวจ 200 กว่านายได้ยืนซ้อนกัน 3-4 แถวอยู่ด้านหลังรั้วในท่าเตรียมพร้อมมีรถเมล์ล์ 6 คัน มาจอดเรียงซ้อนเป็น 2 แถวปิดกั้นปากทางเข้าถนนพิษณุโลกอีกชั้นหนึ่ง เพื่อต้องการให้ผู้ชุมนุมไปยื่นหนังสือที่ประตูทำเนียบรัฐบาลฝั่งถนนราชดำเนิน ตรงข้ามกับกระทรวงศึกษาธิการ แต่กลุ่มผู้ชุมนุมไม่ยินยอม ทำให้สถานการณ์ส่อเค้าอาจเกิดความรุนแรงขึ้น ทำให้นายตำรวจระดับสูง ต้องสั่งให้ถอยรถเมล์ล์ออกไป ลดกำลังตำรวจลง ตรึงกำลังไว้ที่รั้วเหล็กเหมือนเดิม จนกระทั่งตำรวจต้องยอมเปิดทางให้ผู้ชุมนุมเดินไปสู่ถนนพิษณุโลก เพื่อไปบริเวณหน้าสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยมีพลตำรวจเอก เฉลิมเดช ชมพูนุช โฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ออกมารับหนังสือข้อเรียกร้องและรับ

ปากว่าจะรีบส่งให้นายกรัฐมนตรี ก่อนที่ผู้ชุมนุมจะแยกย้ายกันกลับ

อย่างไรก็ตาม การประชุมของคณะกรรมการค่าจ้างไม่ได้ตอบสนองข้อเรียกร้องของกลุ่มเคลื่อนไหว ยังยึดการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำตามแนวเดิมโดย**ปรับขึ้น 2-8 บาท** ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2548 ส่วนใหญ่เป็นไปตามข้อเสนอของอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ยกเว้นบางจังหวัด เช่น นครปฐม ปทุมธานี เสนอขอปรับ 5 บาท แต่ที่ประชุมให้ปรับเป็น 6 บาท เพราะเห็นว่าไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ถ้าพูนเสนอปรับ 3 บาท คณะกรรมการฯ ให้ปรับเป็น 4 บาทเท่ากับ จ.เชียงใหม่ เพราะเห็นว่าเป็นเมืองอุตสาหกรรมติดกับเชียงใหม่ **จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นจังหวัดเดียว**ที่ขอปรับ 8 บาท และคณะกรรมการเห็นด้วย (ปรับจาก 139 บาทเป็น 147 บาท) เพราะเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ใกล้เคียง จ.เพชรบุรี เป็นทั้งแหล่งอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว อีกทั้งนายจ้างมีความสามารถจ่ายได้ โดยมี **นราธิวาส จังหวัดเดียว**ที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำคงเดิม

(*เดลินิวส์*, 19 ก.ค.2548 : น.15)

ผู้นำแรงงานบางคนแสดงความไม่พอใจต่ออัตราการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ และการปิดกั้นเส้นทางเดินขบวนของกลุ่มผู้ชุมนุม เพราะเห็นว่าเป็นวิธีการของเผด็จการ ไม่ยอมรับเสรีภาพการแสดงออกของประชาชน

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กล่าวว่า หลังจากทราบมติคณะกรรมการค่าจ้างแล้ว ฝ่ายแรงงานคงต้องประชุมหารืออีกครั้ง เพราะข้อเรียกร้องที่เสนออัตรา 233 บาทนั้น ไม่ใช่ค่า

แรงขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ แต่เป็นการปรับฐานเงินเดือนของแรงงานที่มีประสบการณ์แล้ว ดังนั้น จึงพร้อมที่จะเรียกร้องต่อไป (นสพ.คมชัดลึก, 19 ก.ค.2548 : น.14)

ต่อมา คณะกรรมการค่าจ้าง ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ **28 พฤศจิกายน 2548** และมีมติอนุมัติปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ตั้งแต่วันที่ **1 มกราคม 2549** เป็นต้นไป โดยปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2549 เพิ่ม 1-3 บาท เป็น **17 กลุ่มท้องที่** ดังนี้

(1) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 184 บาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ

(2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 181 บาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

(3) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 166 บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

(4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 163 บาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

(5) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 158 บาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา

(6) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 155 บาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ พังงา พระนครศรีอยุธยา ระนอง และระยอง

(7) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 153 บาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

(8) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 151 บาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี และลพบุรี

(9) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 150 บาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม

(10) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 148 บาท ในท้องที่จังหวัดอ่างทอง และตรัง

(11) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 147 บาท ในท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ราชบุรี สระแก้ว และสิงห์บุรี

(12) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 145 บาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตราด ลำปาง ลำพูน สุพรรณบุรี สุโขทัย และอุดรธานี

(13) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 144 บาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครศรีธรรมราช นราธิวาส บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา เลย สงขลา สตูล และหนองคาย

(14) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 143 บาท ในท้องที่จังหวัด กำแพงเพชร ตราด

นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานี และอุดรดิตถ์

(15) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 142 บาท ในท้องที่จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และอุทัยธานี

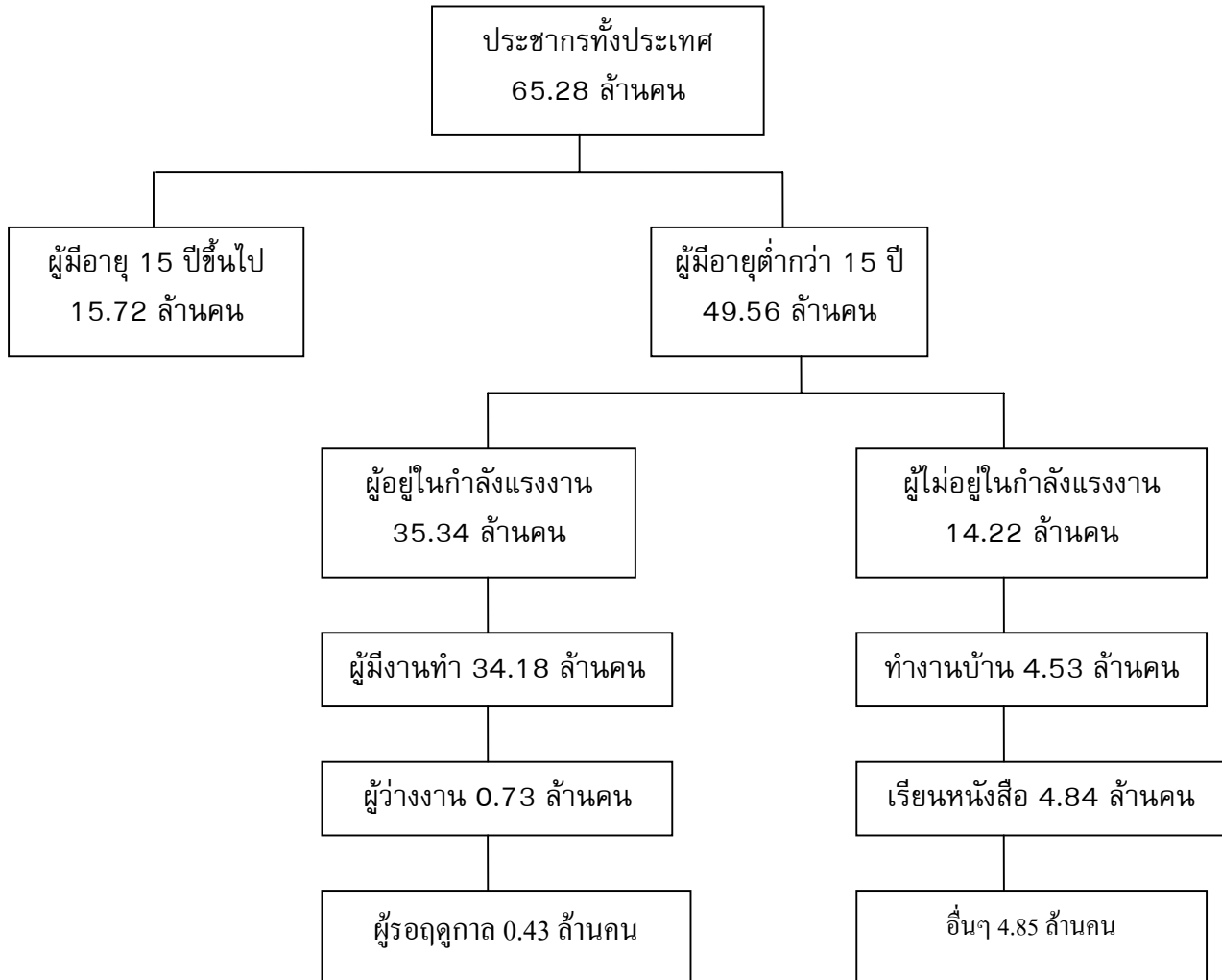
(16) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 141 บาท ในท้องที่จังหวัดพิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

(17) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 140 บาท ในท้องที่จังหวัด น่าน พะเยา และแพร่

สถิติแรงงาน

ตารางที่ 1

แผนผังการจำแนกประชากรตามสถานภาพแรงงาน
การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมีนาคม พ.ศ. 2548



อัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.1

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2548

ตารางที่ 2

จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ เดือนเมษายน 2548

พื้นที่ / ภาค	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง (คน)
ทั่วประเทศ	410,940	8,571,039
กรุงเทพมหานคร	177,827	3,198,035
5 จังหวัดรอบ กทม.	34,035	1,905,685
กลาง	56,910	1,728,353
เหนือ	41,479	549,335
ตะวันออกเฉียงเหนือ	55,684	599,449
ใต้	44,005	590,182

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2548

**ตารางที่ 3 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว และการพิจารณาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ
พม่า ลาว กัมพูชา ปี 2548 ทั่วประเทศ จำแนกตามประเภทกิจการ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2548 - 30 สิงหาคม 2548**

ประเภทกิจการ	กิจกรรม									
	ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว					ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน				
	นายจ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	นายจ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
รวม	240,297	1,881,529	1,354,309	288,314	238,906	205,562	705,293	539,416	90,073	75,804
1.ประมง	6,290	101,807	59,027	5,607	37,173	5,671	36,141	20,920	1,903	13,318
1.1 ประมงทะเล	4,478	90,162	50,944	3,768	35,450	4,073	31,033	17,244	1,231	12,558
1.2 ประมงน้ำจืด	1,812	11,645	8,083	1,839	1,723	1,598	5,108	3,676	672	760
2. ต่อเนื่องประมงฯ	3,108	156,757	141,419	6,334	9,004	3,056	68,333	64,136	882	3,315
3. เกษตรและปศุสัตว์	50,193	348,047	266,371	38,854	42,822	42,239	138,419	116,128	11,685	10,606
3.1 เกษตร	44,172	303,988	232,394	32,921	38,673	37,473	122,172	103,118	10,111	8,943
3.2 ปศุสัตว์	6,021	44,059	33,977	5,933	4,149	4,766	16,247	13,010	1,574	1,663
4. โรงสีข้าว	913	12,997	11,411	948	638	819	5,675	5,307	186	182
5. โรงอิฐ	848	12,486	9,871	1,903	712	799	4,440	4,003	346	91
6. โรงน้ำแข็ง	782	9,229	7,068	1,243	918	652	4,157	3,336	385	436
7. ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ	255	8,386	4,858	139	3,389	195	3,093	1,251	101	1,741
8. ก่อสร้าง	13,412	351,611	241,790	41,821	68,000	12,093	99,422	77,164	7,623	14,635
9. เหมือนแร่ / เหมือนหิน	191	3,382	2,737	438	207	162	1,178	1,155	14	9
10. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล (ผู้ใช้ในบ้าน)	102,395	190,031	116,387	60,226	13,418	83,932	104,306	67,759	27,305	9,242
11. อื่น ๆ	61,910	686,796	493,370	130,801	62,625	55,944	240,129	178,257	39,643	22,229

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 21 กันยายน 254

ตารางที่ 4

ผลตอบแทนจากการลงทุนของสำนักงานประกันสังคม ตั้งแต่ปี 2544 - 30 กันยายน 2548 ดังนี้

ปี	4 กรณี (ล้านบาท)	2 กรณี (ล้านบาท)	กรณีว่างงาน (ล้านบาท)	รวม (ล้านบาท)
2544	4,750.27	1,919.06	ยังไม่ได้เก็บเงินสมทบ	6,669.33
2545	4,071.36	3,012.26		7,083.62
2546	4,184.91	4,299.40		8,484.31
2547	3,966.71	5,521.49	34.84	9,523.04
ม.ค.-ก.ย.2548	1,811.99	6,930.63	158.65	8,901.27
รวม	18,785.24	21,682.84	193.49	40,661.57

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ : 4 กรณี หมายถึง กรณีเจ็บป่วย ตาย ทูพพลภาพ และคลอดบุตร

2 กรณี หมายถึง สงเคราะห์บุตร และชราภาพ

กรณีว่างงาน เริ่มเก็บเงินสมทบตั้งแต่ มกราคม 2547

ตารางที่ 5

คณะกรรมการประกันสังคม ได้จัดสรรเงินกองทุนเพื่อบริหารงานสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2544 - 2548 ไว้ดังนี้

ปี	ได้รับจัดสรร	ค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่าย	คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบเงินสมทล (10%)	
				จำนวน	%
2544	1,872,364,870.00	1,029,252,923.19	54.97	34,009,949,772.70	5.51
2545	1,683,476,793.00	1,064,937,326.53	63.26	38,881,057,160.78	4.33
2546	1,617,185,837.00	1,141,785,725.73	70.60	52,250,000,000.00	3.10
2547	1,387,267,604.25	1,198,987,100.23	86.43	75,083,940,000.00	1.85
2548	2,051,622,010.00	1,020,412,129.06	49.74	82,978,000,000.00	2.47

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 6
ข้อมูลองค์การแรงงาน ปี 2547 - ปี 2548

องค์การแรงงาน	ปี 2547	ปี 2548 (ม.ค.-ก.ย.48)	จำนวนสมาชิก
องค์การนายจ้าง (รวม)	391	431	
สมาคมนายจ้าง	377	416	1,042 บริษัท
สหพันธ์นายจ้าง	3	3	13 สมาคมนายจ้าง
สภาองค์การนายจ้าง	11	12	222 สมาคมนายจ้าง
องค์การลูกจ้าง (รวม)	1,417	1,437	
สหภาพแรงงานเอกชน	1,340	1,364	317,815 คน
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	46	45	168,620 คน
สหพันธ์แรงงาน	21	18	444 สหภาพแรงงาน
สภาองค์การลูกจ้าง	10	10	780 สหภาพแรงงาน
รวม	1,808	1,868	

ที่มา : สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 7
จำนวนองค์การลูกจ้าง - นายจ้าง แยกรายจังหวัด

ที่	จังหวัด	องค์การลูกจ้าง				องค์การนายจ้าง		
		สหภาพ แรงงานเอกชน	สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์ แรงงาน	สภาองค์ การลูกจ้าง	สมาคม นายจ้าง	สหพันธ์ นายจ้าง	สภาองค์ การนายจ้าง
1	กรุงเทพมหานคร	396	45	10	9	218	2	12
2	กระบี่	-	-	-	-	5	-	-
3	กาฬสินธุ์	1	-	-	-	-	-	-
4	กำแพงเพชร	-	-	-	-	1	-	-
5	ขอนแก่น	1	-	-	-	3	-	-
6	จันทบุรี	-	-	-	-	2	-	-
7	ฉะเชิงเทรา	18	-	-	-	1	-	-
8	ชลบุรี	50	-	-	-	5	-	-
9	ชัยภูมิ	1	-	-	-	-	-	-
10	เชียงราย	3	-	-	-	-	-	-
11	เชียงใหม่	1	-	-	-	4	-	-
12	ตาก	-	-	-	-	1	-	-
13	ตราด	-	-	-	-	1	-	-
14	นครปฐม	14	-	-	-	-	-	-
15	นครพนม	3	-	-	-	-	-	-
16	นครราชสีมา	9	-	-	-	2	-	-

ที่	จังหวัด	องค์การลูกจ้าง				องค์การนายจ้าง		
		สหภาพ แรงงานเอกชน	สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์ แรงงาน	สภาองค์ การลูกจ้าง	สมาคม นายจ้าง	สหพันธ์ นายจ้าง	สภาองค์ การนายจ้าง
17	นครศรีธรรมราช	2	-	-	-	4	-	-
18	นครสวรรค์	1	-	-	-	-	-	-
19	นนทบุรี	17	-	1	-	5	-	-
20	บุรีรัมย์	1	-	-	-	-	-	-
21	ปทุมธานี	127	-	1	1	30	-	-
22	ปราจีนบุรี	5	-	-	-	-	-	-
23	ปัตตานี	-	-	-	-	1	-	-
24	พระนครศรีอยุธยา	41	-	-	-	-	-	-
25	พะเยา	1	-	-	-	1	-	-
26	พังงา	-	-	-	-	2	-	-
27	พิษณุโลก	1	-	-	-	1	-	-
28	เพชรบุรี	2	-	-	-	-	-	-
29	ภูเก็ต	29	-	1	-	25	-	-
30	มหาสารคาม	3	-	-	-	3	-	-
31	ระนอง	1	-	-	-	3	-	-
32	ระยอง	31	-	-	-	2	-	-
33	ราชบุรี	1	-	-	-	-	-	-
34	ร้อยเอ็ด	-	-	-	-	1	-	-
35	ลำปาง	2	-	-	-	1	-	-
36	เลย	-	-	-	-	4	-	-

ที่	จังหวัด	องค์การลูกจ้าง				องค์การนายจ้าง		
		สหภาพ แรงงานเอกชน	สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์ แรงงาน	สภาองค์ การลูกจ้าง	สมาคม นายจ้าง	สหพันธ์ นายจ้าง	สภาองค์ การนายจ้าง
37	ศรีสะเกษ	1	-	-	-	-	-	-
38	สงขลา	7	-	-	-	11	-	-
39	สมุทรปราการ	535	-	5	-	36	1	-
40	สมุทรสาคร	36	-	-	-	18	-	-
41	สระแก้ว	1	-	-	-	-	-	-
42	สระบุรี	24	-	-	-	-	-	-
43	สิงห์บุรี	2	-	-	-	-	-	-
44	สุราษฎร์ธานี	1	-	-	-	2	-	-
45	หนองคาย	3	-	-	-	2	-	-
46	อ่างทอง	3	-	-	-	-	-	-
47	อุดรธานี	4	-	-	-	21	-	-
48	อุทัยธานี	1	-	-	-	-	-	-
	รวม	1,380	45	18	10	416	3	12

ที่มา : สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ณ ตุลาคม 2548)

ตารางที่ 8

ประเภทสหภาพแรงงาน แยกตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ประเภทสหภาพแรงงาน	กทม.	ภูมิภาค	รวม
นายจ้างคนเดียว	137	336	473
กิจการเดียวกัน	259	648	907
ผู้บังคับบัญชา	21	37	58
พนักงานปฏิบัติการ	375	947	1,322

ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 9

จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบ จากกรณีภัยพิบัติ 6 จังหวัดภาคใต้

จังหวัด	จำนวนสถานประกอบกิจการ(แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง(คน)	ลูกจ้างที่ได้รับภัยพิบัติ			จำนวน สปก.ปิดชั่วคราว(แห่ง/คน)	จำนวน สปก.เลิกกิจการ(แห่ง/คน)
			บาดเจ็บ(คน)	สูญหาย(คน)	ตาย(คน)		
พังงา	178	4,569	89	409	211	-	-
ระนอง	7	17	4	-	13	-	-
ภูเก็ต	27	19,494	27	5	44	-	-
ตรัง	21	180	-	-	1	10/60	1/7
กระบี่	140	2,700	171	190	89	23/374	3/59
สตูล	-	-	-	-	-	-	-
รวม	373	26,960	291	574	358	33/434	4/66

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2548

ตารางที่ 10

จำนวนผู้เสียชีวิตจากคลื่นยักษ์สึนามิ และเก็บไว้ที่ศูนย์ปฏิบัติการพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลและการส่งกลับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สถานี	ผู้เสียชีวิต	ส่งคืนแล้ว	เหลือ
ศูนย์จังหวัดพังงา	590	328	262
ศูนย์จังหวัดภูเก็ต	2,972	2,236	736
ศูนย์จังหวัดกระบี่	215	215	0
รวม	3,777	2,779	998

ประเทศ	ผู้เสียชีวิต
ไทย	1,108
สวีเดน	502
เยอรมนี	472
ฟินแลนด์	162
สวิตเซอร์แลนด์	84
อังกฤษ	80
นอร์เวย์	79
พม่า	77
ออสเตรเลีย	70
ฝรั่งเศส	67
เดนมาร์ก	37
เนเธอร์แลนด์	26
อิตาลี	22
อเมริกา	17
แคนาดา	15
ญี่ปุ่น	14
จีน	12
ออสเตรเลีย	12
สิงคโปร์	10

ประเทศ	ผู้เสียชีวิต
เกาหลีใต้	6
สาธารณรัฐเช็ก	6
โปแลนด์	5
โปรตุเกส	5
ฟิลิปปินส์	4
เบลเยียม	4
เอสโตเนีย	3
ไอซ์แลนด์	3
นิวซีแลนด์	3
รัสเซีย	3
แอฟริกาใต้	3
อิสราเอล	2
ลักเซมเบิร์ก	2
สเปน	2
ยูเครน	2
กรีซ	1
ฮังการี	1
ยูโกสลาเวีย	1
ซิมบับเว	1

ที่มา : มติชนรายวัน, 11 ธันวาคม 2548 : น.9

หมายเหตุ : มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ส่งทีมงานออกสำรวจข้อมูลถึง 1 ตุลาคม 2548 พบว่า สึนามิได้สังหารชีวิตพ่อแม่และผู้ปกครอง ทั้งเด็กกำพร้าไว้ 1,670 คน กระจายอยู่ถึง 61 จังหวัด

ตารางที่ 11

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด

ตั้งแต่ 1 มกราคม - 31 กรกฎาคม และ 1 สิงหาคม - 31 ธันวาคม 2548

จังหวัด	อัตราค่าจ้างเดิม (1ม.ค.-31กค.48)	ปรับ	1 ส.ค. - 31 ธ.ค. 48
1.กรุงเทพมหานคร	175	6	181
2.กาญจนบุรี	142	6	148
3.จันทบุรี	142	4	146
4.ฉะเชิงเทรา	144	6	150
5.ชลบุรี	157	6	163
6.ชัยนาท	139	3	142
7.ตราด	139	6	145
8.นครนายก	138	3	141
9.นครปฐม	175	6	181
10.นนทบุรี	175	6	181
11.ปทุมธานี	175	6	181
12.ประจวบฯ	139	8	147
13.ปราจีนบุรี	140	5	145
14.พระนครศรีอยุธยา	146	6	152
15.เพชรบุรี	142	5	147
16.ระยอง	147	6	153
17.ราชบุรี	142	5	147
18.ลพบุรี	140	6	146
19.สมุทรปราการ	175	6	181
20.สมุทรสงคราม	142	5	147
21.สมุทรสาคร	175	6	181
22.สระแก้ว	141	4	145
23.สระบุรี	155	6	161
24.สิงห์บุรี	140	5	145
25.สุพรรณบุรี	140	3	143
26.อ่างทอง	142	4	146
27.กำแพงเพชร	140	3	143
28.เขียงราย	137	5	142
29.เขียงใหม่	149	4	153
30.ตาก	139	4	143

จังหวัด	อัตราค่าจ้างเดิม (1ม.ค.-31กค.48)	ปรับ	1 ส.ค. - 31 ธ.ค. 48
31.นครสวรรค์	139	4	143
32.น่าน	137	3	140
33.พะเยา	137	3	140
34.พิจิตร	138	3	141
35.พิษณุโลก	139	4	143
36.เพชรบูรณ์	139	4	143
37.แพร่	137	3	140
38.แม่ฮ่องสอน	137	4	141
39.ลำปาง	139	4	143
40.ลำพูน	141	4	145
41.สุโขทัย	141	4	145
42.อุตรดิตถ์	139	4	143
43.อุทัยธานี	139	3	142
44.กาฬสินธุ์	139	5	144
45.ขอนแก่น	140	4	144
46.ชัยภูมิ	139	3	142
47.นครพนม	139	3	142
48.นครราชสีมา	150	6	156
49.บุรีรัมย์	140	4	144
50.มหาสารคาม	137	3	140
51.มุกดาหาร	139	3	142
52.ยะโฮร์	137	5	142
53.ร้อยเอ็ด	139	3	142
54.เลย	139	5	144
55.ศรีสะเกษ	139	3	142
56.สกลนคร	139	3	142
57.สุรินทร์	137	4	141
58.หนองคาย	139	3	142
59.หนองบัวลำภู	139	3	142
60.อำนาจเจริญ	139	2	141
61.อุดรธานี	139	5	144
62.อุบลราชธานี	137	4	141
63.กระบี่	144	4	148
64.ชุมพร	141	4	145
65.ตรัง	140	5	145

จังหวัด	อัตราค่าจ้างเดิม (1ม.ค.-31กค.48)	ปรับ	1 ส.ค. - 31 ธ.ค. 48
66.นครศรีธรรมราช	139	3	142
67.นราธิวาส	139	-	139
68.ปัตตานี	139	5	144
69.พังงา	149	4	153
70.พัทลุง	139	4	143
71.ภูเก็ต	173	5	178
72.ยะลา	139	5	144
73.ระนอง	147	6	153
74.สงขลา	139	5	144
75.สตูล	139	5	144
76.สุราษฎร์ธานี	139	4	143

תכנת

สรุปการเสวนา

เรื่อง.. แนวโน้มสถานการณ์แรงงานไทย 5 ปีข้างหน้า และข้อเสนอแนะ*

๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘

วันศุกร์ที่ 21 มกราคม 2548 เวลา 11.00 - 14.00 น. สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับมูลนิธิอารมณี พงศ์พงษ์ จัดเสวนา เรื่อง สถานการณ์แรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า เวลา 11.00-14.00 น. ณ ห้องอาหารห่านหยวน ชั้นล่างโรงแรมฟอร์จูน กทม. เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารกระทรวงแรงงานในอนาคต

ผู้ร่วมประชุม มีทั้งหมด 11 คน ประกอบด้วย

1. นายชาติ ลอยสูง
 - ประธานสมาพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้า-ยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย
 - เลขาธิการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
 - เลขาธิการสหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย
2. นายปรเมศวร์ นิมมิฎญา
 - เลขาธิการสหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์แห่งประเทศไทย
 - ประธานสหภาพแรงงานอิมพีเรียล
3. นางสาวอรุณี ศรีโต
 - ที่ปรึกษาเครือข่ายคนตกงานและ อดีตประธานสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง
4. นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย
 - อดีตประธานกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี
 - กรรมการกลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่
5. นางสมบุญ สีคำดอกแค
 - ประธานสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย
6. นายสมพงษ์ นครศรี
 - รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
7. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
 - ผู้อำนวยการและนักวิจัยสิทธิแรงงาน มูลนิธิอารมณี พงศ์พงษ์
 - ออนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
8. นางอรุณี จิตรปฏิมา เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้สังเกตการณ์)
9. นางสาวสุวรรณี ชมภูจันทร์ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ผู้สังเกตการณ์)

* จัดโดย สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับ มูลนิธิอารมณี พงศ์พงษ์

ดำเนินการเสวนาโดย

นายสกุล สื่อทรงธรรม

ประธานมูลนิธิอารมณี พงศ์พงษ์

และ ดร.สมชัย ศรีสุทธิยากร

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัญหาแรงงานสำคัญ สรุปได้ดังนี้

(1) ปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน

ลูกจ้างหญิงจะเกษียณอายุหรือออกจากงานเร็วกว่าชาย เมื่อตงงานแล้ว คนอายุมากประมาณ 40 ปีจะหางานในระบบได้ยาก เมื่อไปเป็นแม่ค้าขายของ ก็มีคนขายมากขึ้นในหลายพื้นที่ ในขณะที่คนซื้อมีจำนวนจำกัด

⇒ มีการจ้างเหมางานแบบระยะสั้น ชั่วคราวขยายตัวขึ้นทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ สถานประกอบการหลายแห่งเมื่อมีลูกจ้างประจำออกจากงานจะจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงาน

⇒ บางบริษัทสั่งพนักงานลูกจ้างชั่วคราวตามมาตรา 75 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และจ่ายค่าแรงครึ่งหนึ่ง ทำให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงต่ำเป็นเวลานานต้องลาออกไปหางานใหม่ทำ บางส่วนที่ถูกลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยต่ำกว่ากฎหมายกำหนด

⇒ มีการเลิกจ้างรูปแบบใหม่ๆ มากขึ้น เช่น ย้ายสถานประกอบการไปต่างจังหวัด ลอยแพลูกจ้างโรงงานเดิม ปิดกิจการชั่วคราวเลิกจ้างลูกจ้างเก่าที่มีค่าแรงสวัสดิการสูง เพื่อรเปิดใหม่ บางโรงงานค่อยๆ ย้ายเครื่องจักรไปที่อื่นเพื่อเตรียมเลิกจ้างลูกจ้างเก่า การสั่งพนักงานลูกจ้างยาวๆ เพื่อให้ลูกจ้างที่รับค่าแรงต่ำหรือไม่ได้ค่าแรงต้องออกจากงานไปเอง เป็นต้น

(2) ปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

⇒ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในบางพื้นที่ มีคนตงงานใช้บริการน้อย เพราะมีเงื่อนไขจำกัดหลายอย่าง เช่น กำหนดวุฒิการศึกษาของผู้เข้าอบรม การเดินทางไกล หลักสูตรการพัฒนาฝีมือที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ทำให้คนที่มีการศึกษาสูงหรือไม่ตงงาน มีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าคนตงงาน

⇒ นายจ้างกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรมฝ่ายเดียว ไม่สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ของลูกจ้าง

⇒ รูปแบบการฝึกอบรมแรงงานยังตืดยี่ติวิธีเก่าๆ ไม่ตืดดูตความสนใจ

⇒ รัฐบาลมักมองว่า แรงงานไทยมีฝีมือต่ำ แต่ความจริงแล้วฝีมือแรงงานไทยไม่ต่ำกว่าต่างประเทศ แต่มีบางตำแหน่งงานที่อาจขาดแคลนไม่เพียงพอ

⇒ ปัญหาพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตของแต่ละโรงงานต่างกันมาก

(3) ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน และการตรวจแรงงาน

⇒ หลายโรงงาน มีการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานหลายอย่างโดยเจ้าหน้าที่ไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะต้องรอลูกจ้างมาร้องเรียน ซึ่งลูกจ้างจำนวนมากไม่กล้าร้องเรียน เพราะจะถูกเลิกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง มักถูกหักค่าแรงอย่างไม่เป็นธรรม เช่น ลาป่วยหยุดงาน นอกจากไม่รับค่าแรงแล้ว ยัง

ถูกหักค่าแรงที่ไม่ทำงานอีก ชุดทำงานหรืออุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานต้องซื้อเอง นายจ้างบางรายแจ้งชื่อลูกจ้างเข้าประกันสังคมไม่ครบ เก็บเงินสมทบแล้วไม่นำส่ง เมื่อลูกจ้างทำงานครบ 119 วันก็ให้ออกงาน (ถ้าให้ทำงานครบ 120 วันแล้วเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย)

⇒ ปัญหาการตรวจแรงงานที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดความทั่วถึง โดยเฉพาะเข้าไม่ถึงโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลางจำนวนมาก

⇒ ระบบการตรวจแรงงานแบบรายงาน (Reporting System) โดยให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตรวจสถานประกอบการและรายงานให้กระทรวงแรงงานนั้น จะไม่เกิดประสิทธิภาพ ถ้าลูกจ้างโรงงานนั้นไม่มีสหภาพแรงงานเป็นกองหนุน และนายจ้าง/ฝ่ายบริหารไม่ยอมรับการมีส่วนร่วมของฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะคณะกรรมการสวัสดิการฯ และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ในสถานประกอบการจำนวนมากที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายแรงงานนั้น ลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมเลือกผู้แทนลูกจ้าง นายจ้างเป็นฝ่ายจัดหาให้เลือก หรือบางแห่งนายจ้างแต่งตั้งเอง บางแห่งปรึกษาแล้วนายจ้างก็ไม่ยอมไปแก้ไขอะไร ถ้าไม่มีสหภาพหรือผู้แทนลูกจ้างไปผลักดันต่อเนื่อง

⇒ เจ้าหน้าที่รัฐบางคนมีความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ หรือรับผลประโยชน์จากนายจ้าง ทำให้ไม่ตรวจแรงงานตามกฎหมายอย่างจริงจัง ผู้ว่า ซีอีโอ ที่คาดหวังว่าจะมีบทบาทช่วยแก้ปัญหาแรงงานได้นั้น ก็ไม่เข้าใจปัญหาแรงงาน

(4) **ปัญหาระบบไตรภาคี**

ระบบไตรภาคีที่เป็นอยู่ มีจุดอ่อนสำคัญคือ คุณสมบัตินี้ และหลักเกณฑ์วิธีการเลือกตั้งตามกฎหมาย ซึ่งทำให้ไม่ได้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่แท้จริง และมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับได้ เช่น กำหนดให้ 1 สหภาพ ลงคะแนนได้ 1 คะแนนเสียง ทำให้เกิดการตั้งสหภาพจำนวนมากเพื่อไปใช้สิทธิโหวต ลูกจ้างบางคนเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล นายจ้างบางคนมาลงสมัครเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง มีการทุจริตเรียกเงินซื้อตำแหน่ง เป็นต้น

(5) **ปัญหาแรงงานต่างด้าว**

⇒ มีบางอาชีพที่คนไทยไม่ทำ ทำให้มีการจ้างคนต่างด้าวมาทำงานมากขึ้น เช่น คนรับใช้ในบ้าน ลูกจ้างภาคเกษตร กิจการประมงทะเล เป็นต้น แต่ก็มีนายจ้างหลายรายที่ตั้งใจจ้างคนต่างด้าวเพราะควบคุมเอาเปรียบง่ายกว่าแรงงานไทย

⇒ ปัญหาสำคัญ คือ ไร่การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวซึ่งส่วนใหญ่จะถูกนายจ้างควบคุมให้ทำงานเยี่ยงทาสเชลย ไร้สิทธิทุกอย่างตามกฎหมายแรงงาน เพราะสาเหตุ “3 อ.” คือ

1. **อคติ** ต่อชาติพันธุ์โดยเฉพาะมองคนพม่าเป็นศัตรูต่อชาติไทย สร้างปัญหาความมั่นคง ให้มีงานทำไม่อดตายก็ดีแล้ว ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน

2. **อวิชชา** คือ ความไม่รู้จริงหรือรู้ผิด เช่น เข้าใจว่าถ้าคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน ไม่มีสิทธิฟ้องศาลแรงงาน ทั้งที่ทุกคนทุกสัญชาติที่ทำงานในประเทศไทย ย่อมไม่ผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย และไม่เคยมีกฎหมาย ยกเว้นการจ่ายค่าจ้างสวัสดิการแก่แรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย

3. **อยุติธรรม** ของกลไกรัฐในการบังคับใช้กฎหมาย และการทุจริตฉ้อฉลของเจ้าหน้าที่บางคน เช่น การเก็บส่วยวิธีโดนนายจ้างและลูกจ้าง ขบวนการค้ำมนุษย์ตามชายแดน

(6) ผลกระทบจากการค้าเสรี

⇒ โรงงานที่มีเครือข่ายหลายแห่ง จะมีการปรับตัวมากขึ้นโดยปิดโรงงานบางแห่งที่มีสภาพแรงงาน หรือโรงงานที่มีต้นทุนค่าแรงสูง สวัสดิการดี

⇒ ระบบโควตาส่งออกที่ยกเลิกตั้งแต่ 1 มกราคม 2548 ทำให้เกิดการแข่งขันปรับปรุงคุณภาพสินค้ามากขึ้น โรงงานขนาดเล็กที่ปรับตัวไม่ทัน คงต้องปิดกิจการเลิกจ้างคนงาน

⇒ การจัดทำเอฟทีเอ หรือข้อตกลงเขตการค้าเสรี จะมีผลคุกคามสถานการณ์แรงงานไทยมากกว่าผลบวก เพราะการแข่งขันในเชิงคุณภาพและราคาสินค้ารุนแรงขึ้น สินค้าที่มีราคาถูกกว่าจากต่างประเทศโดยเฉพาะจีนจะเข้ามาตลาดไทยมากขึ้น รูปแบบจ้างงานแบบหลากหลายยืดหยุ่นจะขยายตัวขึ้นเพื่อลดต้นทุนการแข่งขัน โดยจ้างลูกจ้างประจำจำนวนน้อยที่มีความรู้ฝีมือเป็นแกนในกระบวนการผลิตและบริหาร แต่จ้างลูกจ้างชั่วคราวและแรงงานต่างด้าวมากขึ้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

⇒ รัฐบาลผูกขาดการทำข้อตกลงเอฟทีเอ โดยฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการจัดทำเอฟทีเอ

(7) ปัญหาสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

⇒ คนงานไม่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร เช่น คนงานจ้างเหมาจะประสบอันตรายมาก

⇒ โรงงานขนาดเล็กจะมีปัญหาความปลอดภัยมาก เพราะนายจ้างไม่เห็นความสำคัญ

⇒ โรคจากการทำงานจะสะสมมากขึ้น พบว่าลูกจ้างบางคนเป็นโรคมะเร็งตั้งแต่อายุยังน้อย ในขณะที่นายจ้างจำนวนมากไม่ยอมรับว่ามีคนงานเป็นโรคจากการทำงาน โดยเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ และโรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มักจะมองข้ามมาตรฐานคุณภาพชีวิตของแรงงาน

(8) แนวโน้มสถานการณ์แรงงานด้านต่าง ๆ

1. จะมีขยายการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ มีการกระจายงานแบบรับเหมาช่วง รับเหมาค่าแรง รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น และจะมีงานอันตราย กระทั่งต่อสุขภาพคนงานเข้าถึงครัวเรือน ชุมชนมากขึ้น

2. ภาวะการควบคุมแรงงานมากขึ้น เพราะการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป จะมีวิธีการเร่งรัดให้ทำงานมากขึ้นภายในระยะเวลาที่จำกัด ลูกจ้าง 1 คนจะถูกฝึกฝนหรือบังคับให้ต้องทำงานหลายอย่าง หรือคุมเครื่องจักรมากกว่าเดิม

3. จะมีภาวะต่งงานมากขึ้น จ้างงานชั่วคราวเพิ่มขึ้น มีการจ้างลูกจ้างประจำน้อยลง เพื่ออนาคตจะปลดออกง่าย

4. คนรุ่นใหม่จะมีหนทางเลือกงานอาชีพมากขึ้นไม่อดทนต่อการทำงานหนัก จะไม่เข้าทำงานโรงงานเพราะมีค่าแรงต่ำ เสี่ยงอันตราย เป็นสาเหตุที่นายจ้างจะจ้างเพิ่มการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

5. แนวโน้มจำนวนสหภาพแรงงานและลูกจ้างที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะลดลง เพราะแรงงานรุ่นใหม่ จะเห็นแก่ตัวมากขึ้น คิดถึงการรวมตัวต่อรองน้อยลง อยู่ภายใต้วัฒนธรรมตัวใครตัวมันและบริโภคนิยมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน

1. ต้องทำงานกับแรงงานให้หลากหลายกว้างขวางขึ้นไม่ใช่ทำงานกับกลุ่มสหภาพแรงงานที่มีคนงานน้อยนิด เพราะมีแรงงานหลายประเภทมากขึ้น และมีการรวมตัวเป็นองค์กรแรงงานระดับต่างๆ ที่ไม่ใช่สภาองค์การลูกจ้างเท่านั้น

2. ต้องปรับบทบาทการทำงานให้เน้นป้องกันและเชิงรุกมากขึ้น เพราะหลายเรื่องกระทรวงแรงงานแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เช่น ต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนาอุตสาหกรรมที่คำนึงเชื่อมโยงถึงการป้องกันผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพแรงงานให้ชัดเจน ไม่ใช่เปิดเสรีให้อุตสาหกรรมข้ามชาติมาลงทุนในไทยได้ง่าย

3. ตรวจสอบและปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อแก้ไข ลดหรือเลิกข้อกำหนดที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพแรงงาน ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

4. ปรับปรุงเงื่อนไขรูปแบบ วิธีการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ก้าวหน้า มีโครงการหลักสูตรสอดคล้องกับคนตกงานและลูกจ้างกลุ่มต่างๆ เข้าถึงได้

5. ปฏิรูประบบไตรภาคี ดังต่อไปนี้

⇒ ต้องมีฝ่ายอื่นเข้าร่วมด้วย ไตรภาคีไม่น่าจะเพียงพอ

⇒ เปลี่ยนแปลงระบบการคัดเลือกผู้แทนในไตรภาคี เช่น ไตรภาคีบางคณะอาจใช้วิธีตั้งคณะกรรมการสรรหาที่มาจากบุคคลที่สังคมเชื่อถือ หรือใช้วิธีเลือกตั้งโดยตรง

⇒ วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการไตรภาคีไม่ควรเกิน 4 ปีต่อคน

⇒ กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมชัดเจนของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างในไตรภาคี เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจและความรับผิดชอบในการทำงานที่สอดคล้องกับภารกิจของไตรภาคีแต่ละองค์กร



สรุปการเสวนา

เรื่อง.. แนวโน้มสถานการณ์แรงงานไทย 5 ปีข้างหน้า และข้อเสนอแนะ*

๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘

วันพุธที่ 2 กุมภาพันธ์ 2548 สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับ มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์ จัดเสวนาเรื่อง แนวโน้มสถานการณ์แรงงานใน 5 ปีข้างหน้า เวลา 11.00 - 15.00 น. ณ ห้องอาหารโดมพระจันทร์ ตรงข้ามคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารกระทรวงแรงงานในอนาคต โดยได้เชิญนักวิชาการแรงงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยน 5 ท่าน คือ

1. ดร.วรวิทย์ เจริญเลิศ
 - คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - ที่ปรึกษาสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อม
2. ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์
 - ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
3. ดร.โชคชัย สุทธาเวช
 - อนุกรรมการการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักการและแนวคิดการบริหารแรงงาน คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา
 - ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นายชฤทธิ มีสิทธิ์
 - อนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 - ประธานอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ที่อยู่อาศัยและคนในชุมชนเมือง สภาทนายความ
5. นางระกาวิณ สีชนะวานิชพันธ์
 - ประธานมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Homenet Thailand)
 - ผู้ประสานงานประเทศไทยโครงการเศรษฐกิจนอกระบบ ความยากจนและการจ้างงาน, ILO

ดำเนินการเสวนา โดย

นายสกุล สือทรงธรรม ประธานมูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์

* จัดโดย มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์ ร่วมกับ คณะอนุกรรการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)

สาระสำคัญของการสนทนา สรุปได้ดังนี้

(1) สถานการณ์การจ้างงาน

การว่างงานตอนนี้มีประมาณ 1 ล้านคนระบบเศรษฐกิจรองรับการจ้างงานได้ ประมาณ 7-8 แสนคนต่อปี แต่อัตราการว่างงานของไทยยังต่ำสุดในเอเชีย ยังมีแรงงานต่างด้าว 1.57 ล้าน ที่จดทะเบียนไว้ ขณะที่คาดหมายว่ามีแรงงานต่างด้าวรวมทั้งหมดมีประมาณ 2.2 ล้าน

กลุ่มที่ว่างงานมาก คือ แรงงานที่มีอายุ 20-35 ปี โดยมีประมาณ 60,000 คน และมีร้อยละ 10 ที่จบปริญญาตรี โดยจะมีผู้ทำงานอิสระเพิ่มขึ้น สาเหตุ คือ

- ⇒ วุฒิกการศึกษาและที่อยู่อาศัยไม่สอดคล้องกับแหล่งงาน
- ⇒ ภาครัฐจำกัดกำลังคน โดยเฉพาะการเป็นฐานใหญ่รองรับผู้จบปริญญาตรีที่ลดลง
- ⇒ ตลาดแรงงานรับผู้จบการศึกษาสายสังคมน้อยลง
- ⇒ เงื่อนไขการสมัครงานบางอย่าง เช่น ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี ในขณะที่ระบบ

การศึกษาไม่ฝึกงานให้

- ⇒ ภาวะการทำงานต่ำระดับ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่จบมาและการว่างงาน ส่วนหนึ่ง

แรงงานที่หลุดจากระบบสถานประกอบการหรือเพราะธุรกิจปิดรับ จะไปอยู่ในชุมชนหรือการผลิตสินค้า OTOP (โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์) อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Sector) หรือกระจายงานนอกนอกโรงงาน (Outsource) มากขึ้น และมีแนวโน้มจะเป็นคนสูงอายุมากขึ้น

แนวโน้มการพัฒนาจะไปสู่ภาวะขาดแคลนแรงงาน เพราะฐานใหญ่จะเป็นคนสูงอายุ มีแนวโน้มจะขยายเกษียณอายุถึง 65 ปี

อุตสาหกรรมสิ่งทอ (Textile) ยังเป็นอันดับ 3 ของการรองรับการจ้างงาน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วน และคอมพิวเตอร์ เพราะนโยบายรัฐและกฎหมายแรงงานเป็นตัวเร่งให้กระจายงานไปสู่ต่างจังหวัดและผู้รับเหมามากขึ้น โดยโอท็อปรองรับแรงงานบางส่วนได้ ในขณะที่สิ่งทอบางส่วนปรับไปสู่สินค้าระดับสูงได้

การวัดผลสำเร็จของโอท็อป วัดที่ตัวเลขมูลค่าการส่งออกไม่ใช่การกระจายสินค้าและรายได้ระหว่างชุมชนหรือภายในประเทศ มีการสร้างรางวัลจูงใจให้แข่งขันเพื่อการผลิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งกลุ่มชาวบ้านที่มีทุนน้อยย่อมสู้ไม่ได้

การจ้างงานบางกลุ่มขึ้นกับการวางตำแหน่ง (Position) ของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จะเน้นด้านไหน? ความต้องการเป็นครัวของโลก จะไปส่งเสริมภาคเกษตร พืชผักผลไม้และกิจการที่เกี่ยวข้องจำนวนมากได้ แต่ก็อาจกระทบต่อผู้ผลิตรายย่อยขาดทุนหมด เพราะจะถูกตัดราคาโดยกลุ่มทุนใหญ่ที่ปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ด้วยระบบปิดและมีขนาดใหญ่ ซึ่งมีเงินลงทุนมาก แม้จะมีการจ้างงานมากขึ้นในภาคเกษตรหรือภาคบริการ แต่จะมีปัญหาการคุ้มครองแรงงานตามมา

(2) สถานการณ์กฎหมายแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน

2.1 ปัญหาโครงสร้างกฎหมายเชิงเดี่ยว คือ คุ้มครองเฉพาะความสัมพันธ์ที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างเป็นคู่ๆ ซึ่งเป็นคำนิยามที่คับแคบ ไม่สอดคล้องกับผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานและจ้างงานที่มีหลายฝ่ายเกี่ยวข้อง เช่น **มีคนกลาง** ที่เป็นผู้ติดต่อประสานกับบริษัท เพื่อกระจายงานหรือรับคำสั่งซื้อและส่งมอบงานให้แก่บริษัท ซึ่งบางครั้งคนกลางคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น ทำให้ชาวบ้านไม่กล้าเรียกร้องต่อรอง เพราะมีความสัมพันธ์เชิงพึ่งพาอุปถัมภ์อยู่ ทำให้นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างต้นทางสามารถลดต้นทุนเอาเปรียบแรงงานได้มากขึ้น

โดยเฉพาะผู้รับงานมาทำที่บ้าน หรือผลิตสินค้าอยู่ที่บ้าน ต้องใช้ไฟฟ้า ประปาของบ้านตน หลายรายต้องลงทุนซื้อวัตถุดิบ หรืออุปกรณ์การทำงาน ต้องรับผิดชอบค่าเดินทางไปรับวัตถุดิบและค่าขนส่งสินค้าเอง

อย่างไรก็ตาม มีแนวคิดที่มองว่า การได้ทำงานอยู่กับบ้าน มีประโยชน์ทางสังคม คือ ได้อยู่ใกล้ชิดดูแลลูกหลาน คนชรา ไม่ต้องพลัดพรากจากครอบครัว แต่อีกแนวคิดคือ ต้องเข้าไปคุ้มครองแรงงานให้ชัดเจน แต่ก็มีปัญหาบังคับใช้กฎหมายเพราะเจ้าหน้าที่มีน้อย แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง ถ้าไปเคร่งครัดการคุ้มครองมาก นายจ้างอาจไปจ้างแรงงานต่างด้าว หรือย้ายไปลงทุนประเทศอื่น เช่น ประเทศจีน ซึ่งมีแรงงานราคาถูกจำนวนมาก

2.2 ปัญหาและข้อจำกัดการคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน (บังคับใช้ 8 ก.ย.47) และแรงงานภาคเกษตร (บังคับใช้ 13 เม.ย.48) ออกมา ซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าของการคุ้มครองแรงงาน แต่มีปัญหาคือ กระบวนการคุ้มครองยังล่อเลียนมาจากการตรวจแรงงานในระบบ ซึ่งมีหลายประเด็นมาก ชาวบ้านเข้าใจยากและไม่มีส่วนร่วมตรวจสอบได้

นอกจากนี้แรงงานนอกระบบยังมีความซับซ้อนทั้งอาชีพ สถานที่ทำงานที่กระจาย สภาพปัญหาที่แตกต่างกันไปตามอาชีพและพื้นที่ ซึ่งยังไม่มีหน่วยงานเฉพาะดูแล

แรงงานนอกระบบก็ไม่ค่อยตระหนักถึงสิทธิตนเอง ต้องคำนึงถึงการมีงานทำมาก การจัดตั้งองค์กรและการมีตัวแทนชัดเจนในกระบวนการบริหารแรงงานของภาครัฐเป็นสิ่งจำเป็นมาก

การออกกฎกระทรวงที่ไม่สอดคล้องกับคุ้มครองแรงงาน เช่น ต้องเป็นลูกจ้างที่รับวัตถุดิบหรืออุปกรณ์การผลิตจากนายจ้างมาทำงานที่บ้านจึงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างซื้อวัตถุดิบหรืออุปกรณ์วัสดุการผลิตเองแล้วมาหักลบจากค่าตอบแทนภายหลังส่งมอบสินค้า ไม่เข้าข่ายคุ้มครองตามกฎหมาย

แรงงานภาคเกษตรที่ไม่ได้รับการจ้างงานตลอดปี ต้องทำงานกับนายจ้างถึง 180 วัน ใน 1 ปี จึงได้รับการคุ้มครองจากกฎกระทรวง ซึ่งในความเป็นจริงลูกจ้างภาคเกษตรมักจะทำงานระยะสั้นกับนายจ้างหลายคน ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างคนเดียวตลอด

กฎหมายที่มีอยู่ยังมีการจำแนกคนออกจากระบบการคุ้มครอง

กฎหมายถูกใช้ไปทางควบคุมและกีดกัน แบ่งแยกมากกว่าการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง เช่น มีแรงงานหลายกลุ่มไม่ได้รับการคุ้มครองหรือออกกฎหมายใหม่มา แต่คุ้มครองไม่ได้จริง

กฎหมายแรงงานไทยมีลักษณะแยกเป็นหลายฉบับ แต่ละฉบับมีค่านิยมต่างกัน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีความล่าช้าหลังในการคุ้มครองแรงงานมากที่สุด กฎหมายแรงงานทั้งหมดยังคงนิยมความสัมพันธ์แบบนายจ้างลูกจ้างเป็นคู่เดียว

2.3 **มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศภาคเอกชน หรือกฎจริยธรรมทางการค้า** ที่เรียกว่า Code of Conduct จะเป็นกลไกส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานภายในประเทศได้มากขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ผลิตเพื่อส่งออกไปต่างประเทศและมีแนวโน้มที่กำลังครอบคลุมไปยังผู้รับช่วงการผลิตต่างๆ มากขึ้น ซึ่งจะสามารแจ้งข้อมูลหรือประสานกับองค์กรสิทธิมนุษยชน กลุ่มผู้บริโภค และลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าให้ช่วยผลักดันเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานได้มากขึ้น

(3) ปัญหาการบริหารแรงงาน

3.1 **กระทรวงแรงงานส่งเสริมการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานโดยให้ไปฟ้องศาลแรงงาน** หรือส่งเสริมให้ลูกจ้างไปฟ้องศาลแล้วก็ล้มสลายไปเอง ไม่ได้คิดกลไกมากกว่าไตรภาคีที่เป็นอยู่ ไม่ควรแก้ปัญหาเพื่อยุติความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ต้องทำให้เกิดสภาพการจ้างที่เป็นธรรมด้วย

3.2 **มติการเป็นตัวแทนของแรงงานและนายจ้าง** ต้องแสดงออกผ่านรูปแบบไตรภาคีเท่านั้นหรือไม่? ในขณะที่มีพัฒนาการของแรงงานมีหลากหลายมากขึ้น และมีแนวโน้มอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐมากขึ้น

3.3 **ปัญหาเรื่องข้อมูลด้านแรงงาน** ที่มีลักษณะกระจาย บางส่วนเข้าถึงไม่ได้ บางส่วนไม่ทันสมัย ที่มีประสิทธิภาพน้อย คือ ข้อมูลคนไปทำงานต่างประเทศ สาเหตุคือ คนที่คิดเก็บข้อมูลก็เก็บไปเรื่อยๆ โดยไม่รู้ว่าใครจะใช้ข้อมูลแค่ไหนเพียงใด? ขาดแนวคิด แนวทางการเก็บข้อมูลอย่างชัดเจน

3.4 **รัฐบาลไม่จริงจังต่อแรงงาน** มองแรงงานเป็นต้นทุน ไม่มองเชิงบวก ถ้ากรอบคิดนี้ไม่เปลี่ยน จะได้รัฐมนตรีแบบเดิมที่บริหารแบบไม่โปร่งใส ภายใต้องค์กรลูกจ้างและนายจ้างที่ไม่เข้มแข็ง โดยรัฐบาลไม่ได้กำหนดนโยบายแรงงานอะไรใหม่ๆ ที่ดี แต่ขึ้นกับความสนใจของรัฐมนตรีแต่ละคนและระบบราชการประจำ ยกตัวอย่างเช่น ร่างกฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่กำลังจะเสนอต่อรัฐสภา จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเข้ามามีบทบาทมาก จะกลายเป็นนิคมแรงงานราคาถูกรองรับการลงทุน

3.5 **การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน** ประสบความสำเร็จน้อย เพราะกระทรวงศึกษาเน้นส่งเสริมการศึกษาต่อในระบบมากกว่าอาชีวศึกษา หรือการเตรียมความพร้อมฝึกงานก่อนเข้าตลาดแรงงาน จริงทำได้ไม่จำกัด

⇒ การทดสอบมาตรฐานฝีมือกับการพัฒนาทักษะในภาคอุตสาหกรรมยังขาดแคลน แต่ภาคบริการจะขาดแคลนมากกว่า เช่น การประกอบอาหาร ในต่างประเทศทุกอาชีพจะมีใบประกาศวิชาชีพที่ผ่านการฝึกอบรมทดสอบมาอย่างชัดเจน

(4) สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ

4.1 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ตลาดแรงงานเกาหลี จะนำเข้าแรงงานจากไทยมากขึ้น โดยเป็นแบบรัฐบาลติดต่อกับรัฐบาล (จีทูจี)

ตลาดญี่ปุ่น มีความต้องการผู้นุบาลที่จะดูแลคนแก่หรือเด็กมากขึ้น ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ด้านภาษาและมีใบประกาศวิชาชีพ

แรงงานไทยมีประมาณ 2 แสนคนที่เข้าเมืองถูกกฎหมายจากทั้งหมดที่ทำงานในต่างประเทศประมาณ 5 แสนคน มีแนวโน้มเผชิญคู่แข่งมากขึ้น คือ จีน อินเดีย ซึ่งมีปัญหาถูกเอาเปรียบเหมือนกัน

ประเทศไทยต้องทบทวนตนเองว่าควรส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศหรือไม่? ผลการวิจัยพบว่า บวกลบแล้วรายได้ไม่เหลือ เพราะกระทรวงแรงงานไร้หน้ายาในการแก้ปัญหา Over charge (เงินกินเปล่าหรือค่าหัวเกินกำหนด)

4.2 แรงงานต่างชาติในไทย

มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายประมาณ 5 แสนคน แต่เข้ามาประมาณ 2 ล้านคน เป็นปัญหาใหญ่มาก ทั้งเด็กที่เกิดใหม่ และเด็กที่อยู่แล้ว ปัญหาสุขอนามัย ปัญหา

การคุ้มครองแรงงาน เพราะที่ผ่านมารัฐปล่อยให้จ้างมากเกินไปและง่ายเกินไป

การบริหารจัดการ ถือว่าไม่มีเจ้าภาพอย่างแท้จริง มีการปรับโครงสร้างหน่วยราชการเมื่อปลายปี 2545 ทำให้กลายเป็นหน่วยงานเล็กๆ กระทบในระยะยาวแน่นอน คือ ปัญหา Social Integration (การบูรณาการทางสังคม)

มีแนวโน้มที่งานหลายอย่างที่แรงงานต่างด้าวทำมากขึ้น ไม่ใช่ทักษะต่ำ หลายคนเก่งทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในขณะที่บางงานไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ เช่น คนรับใช้ในบ้าน ในขณะที่บางประเทศ เช่น ฮองกง จะมีมาตรฐานการคุ้มครองชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

(1) **ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารแรงงาน** จะติดอยู่กับกระทรวงแรงงานแห่งเดียวไม่ได้ รัฐบาลจะยอมรับความเป็นหุ้นส่วนของภาคประชาชนหรือไม่? ต้องอาศัยการตัดสินใจทางการเมืองเพื่อแก้ไขปัญหาแนวคิด และโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจนิยมอุปถัมภ์ที่ดำรงอยู่

ต้องมีระบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการบริหารและปฏิรูปยกเครื่องใหญ่ โดยเชื่อมมิติทางสังคมและหลักการกระจายอำนาจ โดยทุกพื้นที่ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกระดับอย่างชัดเจน ไม่ใช่เน้นรูปแบบไตรภาคี เพราะแรงงานมีความหลากหลายมากขึ้น

การตัดสินใจออกกฎหมายและนโยบายต่างๆ ต้องอิงข้อมูลจากพื้นที่และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างชัดเจน ต้องไปส่งเสริมความรู้และพื้นที่การรวมตัวของแรงงานให้เข้มแข็ง โดยทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาองค์กรการปกครองท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรแรงงานหลายระดับอย่างจริงจัง

(2) **จัดตั้งระบบอาสาสมัครส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน**

กระทรวงแรงงาน มีข้อจำกัดหลายอย่าง และไม่สามารถทำทุกอย่างได้ ต้องสนับสนุนให้เกิดอาสาสมัครประชาชนในพื้นที่เพื่อช่วยให้ความรู้แก่แรงงานในการปกป้องตนเอง ช่วยรับเรื่องร้องเรียนตรวจสอบการใช้แรงงานและประสานการแก้ไขปัญหาแรงงาน มีลักษณะคล้ายกับอาสาสมัครของกระทรวงสาธารณสุข (อสม.)

(3) **จัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน** ที่ไม่แยกเป็นหลายฉบับมากเกินไป และปรับปรุงคำนิยามของลูกจ้างแรงงานให้คุ้มครองได้กว้างขวางขึ้น ปรับปรุงบทบาทพนักงานตรวจแรงงานและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชัดเจนขึ้น เป็นต้น

(4) **กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของคุณภาพชีวิตแรงงาน** ซึ่งไม่ว่าจะทำอาชีพอะไร ควรมีความใกล้เคียงกันของมาตรฐานขั้นต่ำของคุณภาพชีวิตแรงงานมากที่สุด ไม่ใช่ยึดถือ "แรงงาน" ในรอบความหมายของกฎหมาย "นายจ้าง-ลูกจ้าง" อย่างเคร่งครัด ควรต้องมองว่าถ้าเป็นคนทำงานร่วมกันสร้างมูลค่าเพิ่มและเป็นผลประโยชน์ต่อตนเอง ต่อครอบครัวและประเทศแล้ว ก็คือ แรงงานที่จะต้องได้รับการคุ้มครองจากรัฐบาล และมาตรฐานขั้นต่ำเดียวกันในระบบประกันสังคม

(5) **ปรับปรุงการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน**

5.1 ควรเปลี่ยนชื่อกรมการจัดหางาน เป็น**กรมส่งเสริมการมีงานทำ** เพราะการจัดหางานควรเป็นหน่วยงานระดับกอง

5.2 กระบวนการกำหนดนโยบายฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องไม่ยึดติดกับกรมอย่างรวมศูนย์ และต้องมีการคิดค้นวิธีใหม่ๆ ในการฝึกอบรม และคุ้มครองแรงงานไปพร้อมกัน

5.3 กำหนดนโยบายให้นำทักษะ (skill) ของแรงงานที่ทำงานมีประสบการณ์มานานไปเทียบ เพื่อไปศึกษาต่อหรือยกระดับได้ใบประกอบอาชีพได้ เช่นบางคนทำงานมา 20 ปี ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือออกจากโรงงาน กลายเป็นคนตกงานไร้ความรู้หรือไม่มีทักษะฝีมือแรงงานอะไรเลย

5.4 **มาตรฐานการพัฒนา/ทดสอบฝีมือแรงงาน** ต้องดำเนินการไปพร้อมกับ**มาตรฐานแรงงาน**ด้วย ต้องมีบูรณาการความรู้ทั้งการคุ้มครองแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่ในระดับสถาบัน การศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และในขณะทำงาน

6. **ปรับปรุงการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้เข้มแข็ง** เมืองใดที่ไม่มี ความพร้อมที่จะคุ้มครองได้ ไม่ควรจัดส่งคนไปทำงาน ในขณะเดียวกันต้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ทำงานใน ไทยให้ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ต้องการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียม ไม่ให้มีการจ้างงาน โดยไร้มนุษยธรรม



สรุปสัมมนา

เรื่อง "15 ปี กฎหมายประกันสังคม กับอนาคตการปฏิรูประบบบริหาร"

โดย วาสนา ลำดี
มูลนิธิอารมณี พงศ์พັນ

มูลนิธิอารมณี พงศ์พັນ ร่วมกับคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท(FES) จัดสัมมนาเรื่อง "15 ปี กฎหมายประกันสังคม กับอนาคตการปฏิรูประบบบริหาร" เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 ณ ห้องประชุมบุศราคัม โรงแรมอมารี เอเทรียม โกลด์สะพานลอยโยโคก ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน สหภาพแรงงาน องค์กรเอกชน นักวิชาการและผู้สนใจ รวมประมาณ 140 คน

นายแพทย์ ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี ประธานคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กล่าวว่า การคุ้มครองแรงงานนั้น ต้องมองไปถึงแรงงานนอกระบบ เช่น กลุ่มเกษตรกรผู้รับจ้างไปทำที่บ้าน หรือคนรับใช้ในบ้าน คนขับรถรับจ้างที่จะเป็นปัญหาไปในอนาคต เพราะเขาไม่ได้รับสวัสดิการเหล่านี้ แม้เป็นเรื่องยากเพราะคนเหล่านี้ไม่มีนายจ้างตามกฎหมายกำหนด แต่คนเหล่านี้ก็ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

เจตนารมณ์กฎหมายรัฐธรรมนูญที่รับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์การประกันสิทธิเสรีภาพของประชาชน คือการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นผู้ใช้แรงงานควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประกันสังคมในครั้งนี้อย่าง

นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ นักวิจัยสิทธิแรงงาน มูลนิธิอารมณี พงศ์พັນ บรรยายเรื่อง "ข้อเสนอเพื่อปฏิรูประบบการบริหารประกันสังคม" กล่าวว่า การบริหารประกันสังคมควรคำนึงถึงหลักการธรรมาภิบาลคือ **หนึ่ง**.การมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับของผู้เกี่ยวข้อง **สอง**.ความโปร่งใสที่เข้าถึงและตรวจสอบได้ **สาม**. ต้องมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าทำให้เกิดหลักประกันสังคมทั่วหน้า เพราะปัจจุบันเป็นระบบที่ครอบคลุม เฉพาะลูกจ้างบางกลุ่ม

มีข้อเสนอ 4 ด้าน คือ

หนึ่ง. สถานภาพสำนักงานประกันสังคม ปัจจุบันมีสถานภาพเป็นหน่วยราชการระดับกรม เลขาธิการประกันสังคมเป็นข้าราชการประจำ ซึ่งแต่งตั้งโดยอำนาจทางการเมือง คือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียวโดยไม่มีส่วนร่วมจากคณะกรรมการบริหารกองทุนและผู้ประกันตน ปัญหาคือหน่วยงานราชการมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดในสถานการณ์ปัจจุบัน? สำนักงานประกันสังคมได้คิดถึงการบริหารงานแบบใหม่ คือ แบบองค์การมหาชน ในขณะที่มีหน่วยงานรัฐรูปแบบอื่น เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรัฐที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นนิติบุคคล ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข หรือสถาบันบริษัทสาธารณะของเยอรมัน

เลขาธิการ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีกฎหมายกำหนดคุณสมบัติชัดเจนและ**คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ** เป็นผู้ตั้งหลักเกณฑ์การสรรหาเสนอชื่อด้วย ซึ่งรูปแบบการแต่งตั้งเหล่านี้จะเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือนโยบายการบริหาร ซึ่งประกันสังคมควรจะพิจารณาเลือกรูปแบบการบริหารใดจะทำให้เกิดความโปร่งใส มีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย

สอง. เรื่องขอบเขตการคุ้มครอง และการใช้บังคับกฎหมาย

กฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ทุกฉบับให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มแรงงานที่เป็นลูกจ้างที่ทำงานและได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีอยู่จำนวนน้อยปัจจุบันประมาณ 8.3 ล้านคน ภายใต้กฎหมายประกันสังคม ขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ สํารวจพบว่า มีกำลังแรงงานที่อยู่นอกการคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคมจำนวนประมาณ 25 ล้านคน ส่วนหนึ่งเป็นลูกจ้างที่กฎหมายประกันสังคมยกเว้นไว้ และอีกส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

ในปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมมีเป้าหมายที่จะขยายประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบที่อยู่นอกการคุ้มครองของกฎหมายแรงงานภายในปี 2549 ร่างกฎหมายประกันสังคมที่กำลังรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ก็จะขยายการคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้น เช่น ลูกจ้างในส่วนราชการ ลูกในภาคเกษตร

ข้อเสนอ คือ

1. ควรพิจารณายกเลิกการยกเว้นการบังคับใช้กับลูกจ้างในหลายกิจการ หรือการดึงลูกจ้างในภาคราชการ ทั้งส่วนของรัฐวิสาหกิจ ในกระทรวง ทบวง กรม เข้าสู่ระบบการคุ้มครองประกันสังคมมากขึ้น ทำให้ประกันสังคมมีฐานสมาชิกที่มากขึ้น

2. กฎหมาย ต้องควบคุมอำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกพระราชกฤษฎีกาเพื่อยกเว้นแบ่งแยกลูกจ้างบางส่วนออกจากกฎหมายประกันสังคม โดยจะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประกันสังคม เพื่อไม่ให้ฝ่ายการเมืองหรือข้าราชการกำหนดฝ่ายเดียว ซึ่งอาจเกิดผลกระทบต่อสิทธิลูกจ้างบางกลุ่มที่อาจเคยอยู่ในระบบประกันสังคมหรือไม่เคยเข้าสู่ระบบก็ได้

3. แนวทางโครงการขยายการคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบที่กำลังดำเนินการอยู่ รัฐบาลต้องมีส่วนร่วมสนับสนุนเงินสมทบกองทุนประกันสังคม สำหรับแรงงานนอกระบบ การที่จะให้แรงงานนอกระบบจ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียวโดยไม่มีผู้ว่าจ้าง ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับประโยชน์จากแรงงานนอกระบบ และรัฐบาลก็จะไม่ส่งเงินสมทบให้กับแรงงานกลุ่มนี้ ถือว่าเข้าข่ายการเลือกปฏิบัติ เพราะรัฐบาลจ่ายเงินสมทบให้ลูกจ้างในระบบมาตลอดและแรงงานนอกระบบก็มีข้อเสนอชัดเจนว่าต้องการให้รัฐบาลส่งเงินสมทบ

4. ปัจจุบันกองทุนประกันสังคมมีเงินสะสมมากพอที่จะขยายสิทธิประโยชน์ไปสู่ครอบครัวของผู้ประกันตน อาจหมายถึงคู่สมรส บิดามารดา หรือบุตร ซึ่งปัจจุบันมีโครงการคุ้มครองทางสังคม 2 เรื่อง ที่รัฐบาลรับผิดชอบ คือ นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าโครงการ 30 บาท ครอบคลุมประชากรประมาณ 47 ล้านคน โครงการที่ทำตามรัฐธรรมนูญเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เด็กทุกคนในประเทศ โดยไม่ต้องจ่ายค่าใช้จ่าย

สาม. ที่มา คุณสมบัติ และองค์ประกอบของคณะกรรมการประกันสังคม มีข้อเสนอดังนี้

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานควรเป็นประธานคณะกรรมการประกันสังคม เหตุผลคือ ให้รัฐมนตรีเข้ามารับรู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในคณะกรรมการบริหารประกันสังคมอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น ไม่

จำเป็นต้องผ่านทางปลัดกระทรวงอย่างที่ผ่านมา

2. การคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างต้องให้มีการเลือกตั้งผู้แทนทั้งสองฝ่าย โดยตรง อาจเลือกตั้งแบบ สส. หรือ สว.ก็ได้ เพราะปัจจุบันผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมาจากสภาองค์การลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างมาจากสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งหลายคนมีความเห็นว่าผู้แทนเหล่านี้ไม่ใช่ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างอย่างแท้จริง หรือเป็นเพียงผู้แทนลูกจ้างที่อยู่ในสังกัดของสภาองค์การลูกจ้างบางส่วน ซึ่งปัจจุบันสภาพแรงงานในประเทศไทย มีสมาชิกเพียง 3 แสนคน ทั้งที่มีลูกจ้างในระบบประกันสังคมประมาณ 8 ล้านคน ฉะนั้น ผู้แทนที่เข้ามาเป็นเพียงผู้แทนลูกจ้างที่ไม่เกิน 3 แสนคน จึงต้องออกแบบการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างใหม่

3. กฎหมายประกันสังคมไม่ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้แทนทุกฝ่ายไว้ ทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลและที่ปรึกษา เป็นการเปิดกว้าง เปิดเสรีไว้แต่ไว้ใน การแก้กฎหมายประกันสังคม ปัจจุบันมีการกำหนดเรื่องคุณสมบัติไว้บ้าง

คุณสมบัติผู้แทนลูกจ้างที่ควรกำหนดไว้ เช่น ต้องเป็นลูกจ้างที่แท้จริง ไม่ใช่เพียงมีชื่อแอบแฝง และเป็นลูกจ้างหรือผู้ประกันตนมานานพอควร หรือมีบทบาทการบริหารองค์กรมานาน และที่สำคัญคือระบบสหภาพแรงงานไทย เป็นตัวแทนลูกจ้างได้เพียง 3 แสนคน ถ้ามว่าควรจะเปิดช่องทางให้กับกลุ่มลูกจ้างอื่นๆ มีตัวแทนมีส่วนร่วมบริหารอย่างไร?

4. การแต่งตั้งอนุกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารประกันสังคม ต้องให้ความสำคัญกับบุคคลภายนอกราชการมากขึ้น กรรมการประกันสังคมเข้ามาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องเท่านั้น อาจเป็นสัดส่วนไม่เกินหนึ่งในสามของกรรมการทั้งหมด ควรเปิดโอกาสให้ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ประกันตนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

5. การพ้นจากตำแหน่งกรรมการ ควรมีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน โดยเฉพาะอำนาจรัฐมนตรีที่จะให้กรรมการประกันสังคมออกจากตำแหน่ง เท่าที่ตรวจสอบกฎหมายพบว่ากำหนดไว้เพียงให้รัฐมนตรีมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่ง*แต่ไม่ได้กำหนดเงื่อนไข* จึงเกิดปรากฏการณ์ที่รัฐมนตรีให้ออกจากตำแหน่งเพียงเพราะประธานสภาองค์การลูกจ้างเสนอมาเปลี่ยนคน ซึ่งกฎหมายหลักประกันสุขภาพได้กำหนดชัดเจนว่ารัฐมนตรีให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งได้เพราะเหตุ*มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องต่อหน้าที่*

6. ต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการบริหารแบบไตรภาคีเป็นแบบพหุภาคี เพราะเมื่อคิดถึงไตรภาคีจะคิดแบบแคบๆ เฉพาะผู้แทนที่มาจากสภาองค์การลูกจ้าง สภาองค์การนายจ้าง ไม่ได้คิดถึงองค์กรประเภทอื่นๆ แม้จะคิดถึงสหภาพแรงงานทั้งหมดก็จะเป็นเพียงผู้แทนคนประมาณ 3 แสนคนที่อยู่ในระบบสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจต้องมีสัดส่วนที่มาจากกลุ่มองค์กรแรงงานที่ไม่ใช่สหภาพแรงงาน ในส่วนของนายจ้างก็ควรมีสัดส่วนที่มาจากองค์กรนายจ้างอื่น ควรคิดถึงผู้แทนในระดับพื้นที่ เพราะคิดว่าการมีส่วนร่วมไม่ควรมีเฉพาะคณะกรรมการระดับชาติชุดเดียว ระบบอนุกรรมการประกันสังคมจังหวัดที่มีอยู่ จำเป็นต้องดึงผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือหรือร่วมให้มากขึ้น ซึ่งต้องคำนึงถึงสัดส่วนจำนวนลูกจ้างและจำนวนนายจ้างในแต่ละจังหวัด

สี่. เรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประกันสังคม มีข้อเสนอ คือ

1. ปัจจุบันคณะกรรมการประกันสังคมเพียงชุดเดียวดูแลประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณี ซึ่งคิดว่าเป็นการรวมศูนย์อำนาจในการบริหารมากเกินไป อาจเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารประโยชน์ทดแทนบางกรณีในระยะยาวได้ ควรมีคณะกรรมการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยอีกหนึ่งชุดมาดูแลเรื่อง*ประกันการว่าง*

งาน เนื่องจากโครงสร้างองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีอยู่หน้าจะไม่เหมาะสมหากดูหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม กรณีว่างงาน เช่น ประกันการว่างงานเป็นกรณีเดียวที่ประกันสังคมไม่สามารถดูแลได้เพียงฝ่ายเดียว หากไม่มีความร่วมมือกับกรมจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนไม่ได้มีเพียงเรื่องเงินทดแทน มีเรื่องการจัดหางาน มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องเกี่ยวข้องในการเข้าไปตรวจสอบเงื่อนไขว่าผู้ออกจากงานเข้าเงื่อนไขจะได้รับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานหรือไม่ ฉะนั้น **คณะกรรมการประกันการว่างงาน** จึงควรมีผู้แทนของทุกกรมเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย คือมีผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจัดหางาน ซึ่งไม่ใช่มาจากกระทรวงแรงงานฝ่ายเดียว เช่น บทบาทกระทรวงศึกษาธิการที่เข้ามาเตรียมหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อให้คนที่จบสามารถหางานทำได้

2. เพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมพัฒนาการบริหารและบริการที่เกี่ยวข้อง

3. **การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน** ควรกำหนดเป็นหน้าที่คณะกรรมการ เพราะปัจจุบันไม่มีกำหนดไว้ในกฎหมายประกันสังคม โดยให้การจัดทำผลการดำเนินงานต้องเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ต่อ สส. สว. ต่อลูกจ้างผู้ประกันตน และนายจ้างรวมถึงองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้จัดทำแล้วเสร็จภายใน 6 เดือน ภายหลังจากสิ้นปีงบประมาณ และนำผลรายงานเสนอต่อสาธารณชน ให้มีการตรวจสอบ รับฟังข้อมูลข้อเสนอแนะ นำมาปรับปรุง

4. **คณะกรรมการควรมีบทบาทสำคัญในการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้ประกันตนนายจ้างและหน่วยงานบริการ หรือสถานพยาบาลที่เกี่ยวข้อง** เป็นประจำทุกปีอย่างทั่วถึง ปัจจุบันเวทีรับฟังความคิดเห็นที่เกิดขึ้นมักมาจากการเรียกร้องของกลุ่มสหภาพแรงงานหรือความต้องการเฉพาะเรื่องของสำนักงานประกันสังคม แทนที่จะเป็นหน้าที่โดยตรงของคณะกรรมการประกันสังคม ที่มีการวางแผนที่จัดรับฟังข้อเสนอต่างๆ เป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

5. **คณะกรรมการประกันสังคม ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานหรืออนุกรรมการ ตรวจสอบการบริหารตามกฎหมายประกันสังคมที่มีอยู่** มีความโปร่งใสมีประสิทธิภาพชัดเจนเพียงใด คณะกรรมการตรวจสอบชุดนี้ไม่ควรมีตัวแทนของส่วนราชการมาก มีการทำงานที่อิสระคล่องตัว เพื่อให้มีโอกาสตรวจสอบการบริหารอย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม

คุณเวสนา โรดิก ผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท(FES) บรรยายเรื่อง **“การบริหารกองทุนประกันสังคม...ประสบการณ์จากเยอรมัน”** กล่าวว่า หากพูดถึงการคุ้มครองทางสังคมนั้น กว้างกว่าการพูดถึงความยากจนหรือการกระจายรายได้ แนวคิดการคุ้มครองทางสังคมเป็นแนวคิดของการสมานฉันท์ ให้มีส่วนร่วมช่วยกันดูแลซึ่งกันและกัน เป็นการรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม

การประกันสังคมก็คือการคุ้มครองทางสังคม ความหมายของประกันสังคม เป็นความหมายที่จะประกันให้ทุกกรณีการขาดรายได้ที่ต้องตกงาน หรือคนที่เป็นตัวหลักในบ้านต้องเสียชีวิตไป ค่าใช้จ่ายในการเจ็บป่วย หรือได้รับอุบัติเหตุ เพื่อจัดการรูปแบบหรือระบบที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ในยุโรป ระบบการประกันสังคม คือ ความหมายแคบ ความหมายกว้าง คือ ระบบความช่วยเหลือนอกเหนือจากระบบประกันสังคมที่กล่าวถึง เช่น เรื่องการช่วยเหลือผู้ที่เป็นเหยื่อสงคราม หรือการให้สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่รัฐจัดให้เช่นการศึกษาและครอบครัว เป็นต้น ที่เกี่ยวกับประชาสังคมก็เป็นลักษณะการคุ้มครองทางสังคมแบบกว้าง

ประเทศเยอรมัน กฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 20 ได้กำหนดชัดเจนว่า เยอรมันนั้น เป็นสาธารณรัฐที่เป็นประชาธิปไตย ที่ทำหน้าที่ภารกิจทางสังคม สังคมที่ต้องการให้เกิดการดูแลทางสังคมจะเป็นนโยบายรัฐสวัสดิการ ไม่ได้หมายถึงเรื่องของประกันสังคมเพียงอย่างเดียว ยังมีเรื่องอื่นๆ ของสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ด้านหนึ่งคือ เรื่องของประกันสังคมประกันความเสี่ยงต่างๆ ทั้งทางตรงทางอ้อมที่มีรายได้น้อย หรือไม่มีรายได้ คนด้อยโอกาสเหล่านี้รัฐจะนำเรื่องภาษีมาช่วยในการสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งของรัฐสวัสดิการ บางส่วนเป็นเรื่องของการบังคับให้นายจ้างต้องจ่าย เช่นหากป่วยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเกือบเต็มจำนวน 6 สัปดาห์ รัฐต้องจัดการศึกษาฟรีให้ประชาชนชาวเยอรมัน ประชากรส่วนหนึ่งจะได้รับการลดภาษี เช่น ครอบครัวที่มีบุตร คนที่มีเงินออม หรือซื้อบ้านผ่อนบ้านจะได้รับการลดภาษี

ระบบรัฐสวัสดิการของเยอรมัน มี 5 เสาหลัก

ระบบแรก คือ ประกันสังคม กองทุนมีเงินมหาศาล ตัวเงินมากกว่า 25% ของจีดีพี ระบบประกันสังคมของเยอรมันเป็นระบบที่เก่าแก่มาก ตั้งแต่ปี 1883 ประมาณ 100 กว่าปี หมายความว่า มีระยะเวลาการพิจารณาเป็นเวลานาน ประกันสังคม 5 เสาหลัก คือ **หนึ่ง.** ชราภาพ **สอง.** ประกันสุขภาพ **สาม.** ประกันการว่างงาน **สี่.** ประกันอุบัติเหตุ **ห้า.** ประกันให้กับการที่ต้องดูแลระยะยาว ซึ่งเพิ่งเกิดขึ้นเมื่อปี 2535

หลักการที่ 1 ของประกันสังคม คือ **ไม่ได้มาจากเงินภาษีแต่มาจากเงินของหน่วยงานที่ทำประกันอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ เป็นองค์กรอิสระ การบริหารงานขององค์กรดูแล โดยนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง และมีสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน** การจัดการทางการเงินจึงเป็นอิสระเพราะไม่ใช้เงินของรัฐ

หลักการที่ 2 การที่ไม่สามารถเข้าประกันเอกชน หรือประกันสังคมรัฐจะมีเบี้ยประกันสูงมากจนไม่สามารถจ่ายเบี้ยประกันได้ ระบบประกันสังคมของเยอรมันเป็นระบบบังคับ คนสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกัน กฎหมายที่ดูแลบุคคลในประกันสังคม อยู่ในประมวลกฎหมายประกันสังคมที่อยู่ร่วมกับฉบับใหญ่ ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้คนเยอรมันต้องเข้าสู่ระบบ ไม่สามารถหนีจากระบบได้ การเป็นสมาชิกคือไม่ต้องสมัครก็เป็นโดยอัตโนมัติ หมายความว่าทุกคนที่มาเป็นลูกจ้างมาฝึกงาน นักเรียนฝึกงาน รวมทั้งผู้ที่เกษียณอายุ ศิลปิน ช่างนา นักเรียน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ก็เป็นบุคคลในประกันสังคม

ในกรณีการประกันอุบัติเหตุ มีจำนวนมากที่เข้าสู่ระบบนี้ เด็กนักเรียน ก็จะต้องได้รับการคุ้มครองคนที่ทำงานต่างๆ ทางสังคมก็ได้รับการดูแลประกันอุบัติเหตุด้วย

ประเด็นเรื่อง ปัญหาการจัดการทางการเงิน เงินสมทบก็จ่ายเป็นเดือนตั้งเพดานไว้ คือ นายจ้าง ลูกจ้างจ่ายสมทบที่สัดส่วนเท่ากัน เว้นเพียงระบบการมีประกันอุบัติเหตุที่นายจ้างจ่ายสมทบเพียงฝ่ายเดียว เงินสมทบที่คนเยอรมันจ่าย คือ 46% ของเงินเดือน เช่น เงินเดือนลูกจ้าง 23% นายจ้างจ่าย 23% เท่ากัน สิ่งที่ผู้ประกันตนได้รับคือ จ่ายมากก็ได้รับสิทธิประโยชน์มาก เช่นกรณีชราภาพ กับประกันการว่างงาน ผู้ประกันตนจ่ายมาก สิ่งที่ได้รับก็มากเท่ากับที่จ่ายสมทบ คือจ่ายมากได้มากจ่ายน้อยได้น้อย ในแง่ของสังคมรัฐสวัสดิการไม่ได้หมายถึงว่าเงินเหล่านี้จะนำไปกระจายความมั่งคั่ง กรณีการประกันสุขภาพผู้ประกันตนจะจ่ายสมทบสัดส่วนเท่ากัน และทุกคนจะได้รับการดูแลเท่าเทียมกันตามความจำเป็น ไม่ใช่จ่ายมากได้รับการดูแลมาก คือต้องเท่าเทียมกัน คนที่มีรายได้น้อยกว่าจะมีส่วนสนับสนุนผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ครอบครัวผู้ประกันตนแม้ไม่ได้จ่ายเงินสมทบ ก็ได้รับสวัสดิการนี้ด้วย

ปัญหาที่เยอรมันประสบอยู่ในเรื่องรัฐสวัสดิการ สภาพปัญหาก็เหมือนกับทุกประเทศที่ต้องดูว่าประชากรมีเงินเดือน มีรายได้น้อยเพียงใด คือคนตกงานต้องมึนน้อย มีความเชื่อมโยงกัน การที่อิงกับ

ระบบนี้มีมากน้อย ระบบนี้จะคุ้มครองเฉพาะคนที่มั่งงานทำ ระบบประกันสังคมแบบนี้จะมีปัญหามากหากมีคนตกงานมาก ระบบประกันสังคมเป็นต้นทุนของธุรกิจสถานประกอบการ และเป็นต้นทุนด้านแรงงานราคาสินค้าที่ขาย ทำให้ธุรกิจที่จะลงทุนในประเทศเยอรมันต้องคิดหนัก เพราะระบบประกันสังคม คือ ต้นทุนในการผลิตหรือลงทุนด้วย

สำหรับนายจ้างที่ต้องจัด 23% ส่งสมทบหากมีการเพิ่มเงินสมทบจะทำให้ค่าจ้างต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น หากประกันสังคมมีปัญหาที่จะต้องมีการเพิ่มการจัดเก็บเงินสมทบมากขึ้น ทำให้นายจ้างต้องจ่ายเพิ่ม ต้นทุนการผลิตทำให้ค่าแรงสูงขึ้น ซึ่งตอนนี้งานที่ตกงานมีจำนวนมากขึ้น การพัฒนาสวัสดิการที่ตั้งไว้ก็ห่างเป้าหมายที่ตั้งไว้ ที่จะให้ทุกคนมีสวัสดิการ ระบบของเยอรมันเดิมมีการจ้างงานมากทำให้มีความสำเร็จในการมีเงินในกองทุนจำนวนมาก เมื่อมาถึงวันนี้คนว่างงานจำนวนมากทำให้เกิดผลกระทบกับประกันสังคมที่มีอยู่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แม้ว่าจะมีปัญหาแต่เมื่อระบบพื้นฐานยังสามารถทำงานได้ดี ทั้งเรื่องการดูแลสุขภาพ การศึกษา บ้านที่อยู่อาศัย ระบบนี้ยังสามารถดูแลเรื่องความจำเป็นพื้นฐานได้อยู่ สิ่งที่ประสบปัญหาคือระบบนี้มีต้นทุนที่สูง สิ่งที่รัฐบาลต้องทำคือต้องคุ้มครองไม่ให้ประชากรสูญเสียความยากจน ระบบพยายามรักษามาตรฐานชีวิตที่เท่าเทียมกัน

ปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาทางการเงินที่จะทำให้ระบบเดินไปได้ รัฐบาลเยอรมันก็พยายามหาผู้เชี่ยวชาญมาช่วยดู เมื่อพูดถึงการปฏิรูปก็จะดู 3 ระบบ คือ **ชราภาพ สุขภาพ และการประกันการว่างงาน** ซึ่ง 3 กรณีนี้เป็นเป้าหมายในการปฏิรูป แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ผู้เชี่ยวชาญบางท่านบอกว่า ปัญหาเกิดขึ้นจากการรวมประเทศเยอรมันเพราะทำให้ชาวเยอรมันตะวันตกต้องแบกรับคนอีก 17 ล้านคนที่ต้องเข้ามาสู่ระบบประกันสังคม แต่ในความจริงคนเหล่านั้นได้รับความช่วยเหลือจากภาษี จึงไม่ใช่ปัญหา

ทิศทางของปัญหาหากย้อนไปในทศวรรษที่ 1970 พบว่า เงินสมทบที่ลูกจ้างนายจ้างต้องจ่ายสมทบสูงขึ้นเป็นสำคัญหรือเพียง 40% แต่ระยะเดียวกันความยากจนของชาวเยอรมันก็พัฒนาสูงขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าระบบเริ่มไม่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยุติธรรมให้แก่สังคม ปัจจุบัน ผู้เชี่ยวชาญได้มีการศึกษาและมีความเห็นสอดคล้องกันคือ 1. ประชากร กล้าเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง การที่มีสำรองจ่ายสมทบน้อยลง คนที่ไม่รับเงินชราภาพมีอายุที่ยืนยาวขึ้น สาเหตุที่คนจ่ายสมทบลดน้อยลงเพราะอัตราการเงินน้อยลงเหลือเพียง 1 คนต่อครอบครัว และคนนิยมทำงานบางเวลาเพิ่มขึ้น

2. ค่าดูแลรักษาพยาบาลแพง เพราะวิชาการสมัยใหม่เข้ามาและทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างเท่าเทียมกัน

3. อัตราการว่างงานขยายตัวมากขึ้น หมายความว่า การว่างงานมีมากก็ต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้น ภายใต้อัตราการจ่ายเงินสมทบที่น้อยลง ซึ่งตัวเลขคนตกงานในเยอรมันมีจำนวน 11.5% เป็นตัวเลขที่ค่อนข้างสูง และคนที่ตกงานก็ไม่สามารถส่งเงินสมทบกรณีชราภาพได้ ข้อเสนอที่ตรงกันขณะนี้ คือ เยอรมันไม่สามารถที่จะรักษามาตรฐานสวัสดิการนี้ได้ แต่ก็ต้องศึกษาว่าจะปรับอย่างไร ซึ่งรัฐบาลผสมปัจจุบันเสนอเรื่องการปฏิรูป โดยมีโครงการจำนวนมาก แต่โครงการเหล่านั้นยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูประบบได้อย่างชัดเจน

นางจิราภรณ์ เกษรสุจริต ที่ปรึกษาวิชาการ กระทรวงแรงงาน บรรยายหัวข้อ **"การบริหารกองทุนประกันสังคม...ประสบการณ์ของไทย"** กล่าวว่า เมื่อปี 2533 ได้มีการเตรียมงานประกันสังคม เริ่มจากการเตรียมงานด้านต่างๆ ทางระบบงานที่พัฒนาจนเริ่มการคุ้มครองลูกจ้าง 2.9 ล้านคน ในขณะที่

นั้นมีเงินกองทุน 2,253 ล้านบาท 0.1% ของ จีดีพี ปัจจุบันมีเงิน 320,000 ล้านบาท 4.7% ของ จีดีพี แต่ก็ยังเล็กอยู่ เพราะคุ้มครองเพียง 8 ล้านคน แต่ก็ยังมีนโยบายที่จะขยายไปสู่คนที่ยังไม่เข้าสู่ระบบ

หนึ่ง. การคุ้มครองเริ่มจากลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ปี 2536 ก็ขยายสู่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน และปี 2545 ก็ขยายสู่ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ระบบประกันสังคมเริ่มจัดระบบข้อมูล เดิมให้ทางธนาคารกรุงไทยช่วยจัดระบบ ปัญหาคือ ประกันสังคมมีคนเข้าสู่ระบบจำนวนมาก คือ 8 ล้านคน ทำให้มีข้อมูลจำนวนมากในการบริหารจัดการ ซึ่งทางประกันสังคมก็มีการพัฒนาตลอด เดิมมีเรื่องกองทุนเงินทดแทน ดูแลเรื่องเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานหรือคุณภาพอุบัติเหตุหรือสูญเสียชีวิต รวมถึงการบริการฟื้นฟู

สอง. ปัจจุบันกองทุนประกันสังคม ดูแล 7 กรณี เมื่อปี 2533 เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพตาย ปี 2541 เริ่มดูแลเรื่อง สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ปี 2547 เรื่องประกันการว่างงาน 15 ปีที่ผ่านมา สำนักงานประกันสังคมได้ทำงานจัดระบบ เพราะประกันสังคมมีความซับซ้อน ปัจจุบันสามารถทำให้ระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ทั่วประเทศ มีสำนักงานเขตในกรุงเทพฯ 9 เขต และกำลังจะเพิ่มเป็น 10 เขต เพื่อการบริการที่เข้าถึง ระบบทะเบียน การขึ้นทะเบียนระบบทดแทน ระบบการบริการทางการแพทย์ที่ต้องตกลงกับโรงพยาบาล และการเพิ่มประโยชน์ทดแทน เป็นระยะๆ จากเดิมแรกมีระบบการบริการฉุกเฉิน ให้แค่ 40-80 บาท ขณะนี้ผู้ป่วยที่ไม่เข้าโรงพยาบาลตามบัตรก็จะให้

ปัจจุบันผู้ป่วยใน 500 บาท ผู้ป่วยนอก 2,000 บาท ผ่าตัดได้ 6,000 บาท กรณีค่าทำศพเดิม 100 เท่า ปัจจุบันให้ 30,000 บาท กรณีคลอดบุตรเดิม 2,500 บาท ปัจจุบันเพิ่มเป็น 6,000 บาท และกำลังจะเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีนี้อีก กรณีทุพพลภาพให้ค่ารักษาพยาบาล 1,000 บาท และเงินทดแทนการขาดรายได้ 50%ของค่าจ้าง 15 ปี ในช่วงต้นระยะเวลาต่อมาปี 2537 ผู้ทุพพลภาพจะได้รับสิทธิตลอดชีวิต กรณีสงเคราะห์บุตรเดิม คือ บุตร 2 คนๆละ 150 บาท เพิ่มเป็น 200 บาทในปี 2545 และกำลังจะเพิ่มเป็น 300 บาทหรืออาจมากกว่า

ค่าทำศพเดิมไม่ให้ทายาท ให้แต่กรณีผู้จัดการศพ สิ่งที่เพิ่มสิทธิประโยชน์ คือ ไตวายเรื้อรัง การปลูกถ่ายไขกระดูก ซึ่งทางการแพทย์มีเพิ่มหลายเรื่อง และกำลังพิจารณาในหลายกรณีที่มีข้อจำกัด เช่น การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล 180 วัน เดิมไม่ให้แต่ปัจจุบันก็ให้สิทธิ กรณีโรค HIV เมื่อก่อนไม่ให้สิทธิ ปัจจุบันให้และมีโรคมะเร็ง เพิ่มเรื่องบำนาญ เพิ่มตามอายุปีที่จัดส่งคือ 20% หากจ่ายเกิน 15 ปีจะบวก 1% ทุกปี ซึ่งก็ผ่านคณะกรรมการประกันสังคมและ จะใช้ในปี 2557

ในส่วนของเรื่องการรักษากรณีทุพพลภาพคงต้องดูแลมากกว่านี้ รวมทั้งข้อเรียกร้องมาตรา 39 ที่อยากให้จัดเก็บเพียง 1 เท่า ประกันสังคมได้แก้ไขกฎหมายให้จ่าย 1 เท่า แต่จะคำนวณเงินเท่าไรคงต้องดูอีกครั้ง ในเรื่องของระยะเวลาการจัดส่งเงินสมทบ ได้ทบทวนบางเรื่องของการเพิ่มสิทธิประโยชน์โดยดูจากกองทุนที่มีการจัดเก็บสมทบ ซึ่งในส่วนที่เศรษฐกิจตกต่ำกองทุนได้ลดการจัดเก็บเงินสมทบน้อยลง ปัจจุบันก็เก็บเพิ่มเป็นลูกจ้าง 5% นายจ้าง 5% รัฐบาล 2.5% เป็นเงินกองทุนกลาง

สาม. กองทุนประกันสังคม อยู่อย่างมีเสถียรภาพ แต่หากปี 2557 ต้องจ่ายบำนาญกองทุนก็จะลดลง การมีเสถียรภาพของกองทุนนั้นได้จาก 15 ปี ดอกเบี้ย 63,000 ล้านบาท การบริหารกองทุนมีผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการกองทุนช่วยดูแล ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากเว็บไซต์ มีขั้นตอนระเบียบกฎหมายในการดำเนินงาน

สี่. การปรับปรุงคุณภาพในการดำเนินงาน ซึ่งก็พยายามลดขั้นตอนผู้ตรวจติดตามการทำงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารราชการ (กพร.) ให้เครดิตกับสำนักงานประกันสังคมเทียบเท่ากับหน่วยงานบริการอื่นๆ อยู่ในระดับที่ดี ในการลดขั้นตอนการบริหาร และยังจัดระบบการให้บริการส่วนหน้ากับ ส่วนหลังคล้ายกับธนาคารที่จะให้ได้รับบริการสะดวกรวดเร็ว รวมถึงสถานพยาบาลที่จะเข้ามาสู่ระบบเพิ่ม มากขึ้น ทำให้ผู้ประกันตนไม่ต้องเดินทางไปยังสถานพยาบาลที่เลือก เพื่อการเข้าถึงการบริการมากขึ้น รัฐบาลชุดนี้ได้เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งมีการเซ็นสัญญากับธนาคารกรุงศรีอยุธยา ซีดีแบงค์ นิซีไอคอน แล็กซ์ เป็นการทดลองการจ่ายเงินสมทบ มาตรา 39 ก่อน ทางอินเทอร์เน็ต ก็เป็นการให้ความรู้ สงเคราะห์ บุตรก็สามารถจ่ายทางธนาคารที่ผู้ประกันตนถือบัญชีไว้ เป็นการบริหารที่สำนักงานประกันสังคมต้องการ ให้สะดวกรวดเร็ว สิ่งที่เราเริ่มดำเนินการต่อไปคือ การขยายสู่แรงงานนอกระบบเข้าสู่ประกันสังคม ซึ่งมีการจัดทำประชาพิจารณ์ ได้กำหนดการดำเนินการในปี 2549 ซึ่งรายละเอียดคงต้องดูกันให้เหมาะ

นายวิม พงศ์แพทย์ นักวิชาการประกันสังคม 5 สำนักงานประกันสังคม กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญ งานประกันสังคมห่วง เมื่อมีการจ่ายสิทธิประโยชน์ คือ กรณีชราภาพ ซึ่งมีการจัดเก็บเงินสมทบลูกจ้าง 3% รวมเป็น 6% กรณีว่างงาน นายจ้าง 1% ลูกจ้าง 1% รัฐบาล 0.5% ค่อนข้างน้อยมาก การเก็บมาและจ่าย ไปตามสิทธิประโยชน์กรณีต่างๆ ใน 4 กรณี แรก 49,000 ล้านบาท ซึ่งมีเงินเหลือในกองทุนจำนวนมาก เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมยึดหลักของ ILO ว่า กองทุนจะมีเสถียรภาพ ต้องรักษาสัดส่วนเงินไว้ อย่าง มาก 2 เท่าของการจ่ายออกไป คาดว่าปีหน้าจะจ่ายถึง 20,000 ล้านบาท จึงต้องจัดเก็บไว้ 40,000 ล้าน บาท หากเกิดกรณีฉุกเฉินร้ายแรงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวม 2 กรณีมีอยู่ 250,000 ล้าน นี่คือเงิน สะสมของผู้ประกันตน แต่จะจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนจ่ายครบสิทธิตามกฎหมายกำหนด กรณีว่างงาน 90,100 ล้านบาท เริ่มเมื่อปี 2547 ซึ่งก็คงตอบยากหากมีคนตกงานมากเหมือนเยอรมันกองทุนจะเป็น อย่งไร

ประกันสังคมรวมทั้งหมดมีจำนวน 3 แสนล้านบาทเป็นกองทุนที่ใหญ่ สุดในประเทศไทย แต่กอง ทุนคงยังไม่หยุดจะต้องเติบโตมากกว่านี้ เพื่อไม่ให้เหมือนกับกองทุนในเยอรมันที่เราคงต้องเจอในอนาคต ILO ได้ศึกษากองทุนประกันสังคมว่า ในอนาคตประเทศไทยจะมีคนอายุมากเพิ่มขึ้น แต่จำนวนคนในวัย ทำงานค่อนข้างนิ่งไม่โต มีจำนวนคนเกิดน้อยลง ซึ่งคงต้องดูปี 2557 ที่ต้องจ่ายเงินกรณีบำนาญชราภาพ คาดว่ามีจำนวน 6,000 คน ซึ่งจะมีตัวเลขเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ อนาคตจะมีคนหนุ่มสาวประมาณ 13 ล้านคน ดูแลคนสูงอายุ 45 ล้านคน ซึ่งเป็นภาระที่มากจนอาจรับไม่ไหว บวกกับการจัดส่งสมทบเพียง 6% แต่จ่าย สิทธิประโยชน์ 20% จึงมีความต่างอยู่ 10 กว่า% ฉะนั้นคงต้องเกิดปัญหาด้านการเงินในอนาคต เนื่องจาก คนทำงานที่จ่ายเงินสมทบบมีตัวเลขคงที่ แต่เมื่อมีการจ่ายประโยชน์ทดแทนตัวเลขของเงินจะลดลง เมื่อราย จ่ายมากกว่ารายรับจะทำให้เงินติดลบในปี 2590 คนที่เดือดร้อนคือคนในอนาคต คงไม่ใช่คนรุ่นนี้ที่กำลัง จะเกษียณอายุ

การที่สำนักงานประกันสังคมจะนำเงินไปลงทุนก็เพื่อนำดอกผลมาจ่ายสิทธิประโยชน์ในอนาคต การนำเงินไปลงทุนก็เป็นการลงทุนตามกรอบที่กำหนด คือ 60% ต่อ 40% ลงทุนตามความมั่นคงสูง มั่น คงน้อยลงบ้าง ซึ่งส่วนใหญ่ในการลงทุนที่มีความมั่นคงคือซื้อพันธบัตรรัฐบาลฝากธนาคารที่รัฐบาลประกัน เงินฝาก ลงทุนกับพันธบัตรรัฐวิสาหกิจไฟฟ้า ประปา ลงทุนในส่วนที่รัฐบาลไม่ค้าประกันคือไฟฟ้าประปา ซื้อหุ้น บริษัทขนาดใหญ่ถ้าไรดี เช่น ปูนซีเมนต์ไทย ไทยพาณิชย์ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ซึ่งซื้อหุ้น ระยะยาว 10 ปีขึ้นไปหวังเงินปันผลไม่ได้ค้ากำไร

การลงทุนทางสังคม มี 5 โครงการ คือ สินเชื่อที่อยู่อาศัย สินเชื่อเพื่อ SME สินเชื่อเพื่อการส่งออก ช่วยให้เกิดการจ้างงานต่อได้ และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำของ ธกส. ทั้งหมดนี้ในการตัดสินใจในการลงทุน ไม่ใช่เกิดจากสำนักงานประกันสังคม ซึ่งกฎหมายได้กำหนดกรอบการลงทุนและคณะกรรมการประกันสังคมได้มีกรอบที่ 60% : 40% ของการลงทุนต่างๆ จะได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ มีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นอนุกรรมการ สำนักงานมีหน้าที่ทำตามนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดไว้ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเงิน ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ผู้แทนจาก สตง.คอยตรวจสอบ

การที่ต้องผันแปรในการลงทุนเพิ่มอีกในต่างประเทศนั้น ก็มีคนเตรียมการแข่งกับผู้ประกันตน ซึ่งการลงทุนก็มีที่ปรึกษามีอหนึ่งเรื่องการลงทุนของโลกมาให้คำปรึกษา ซึ่งได้บอกว่าแหล่งการลงทุนในประเทศไทยมีขนาดเล็กไป หากเกิดปัญหากองทุนจะเดือดร้อน การลงทุนในประเทศไทยมีความเสี่ยง หากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจอีกครั้ง การลงทุนในตลาดโลกก็เพื่อกระจายความเสี่ยง เพื่อให้มีกำไรมาเพิ่มเงินที่มีอยู่ การลงทุนในต่างประเทศอื่นๆ ก็มีการลงทุนเช่นนี้

การนำเงิน 8,000 ล้านบาทไปลงทุนจะมีการตั้งกองทุนขึ้น มีการนำเงินไปแลกเปลี่ยนเป็นเงินดอลลาร์ การลงทุนจะมีการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในการหาโปรเจกต์ให้ซึ่งต้องหาคนเก่งที่สุดในตลาดเพื่อเจรจาในด้านการตลาด ซึ่งต้องมีในตลาดเอเชีย ตลาดยุโรป สำนักงานประกันสังคมจะไม่ไปซื้อหุ้นเอง ซึ่งต้องดูกลุ่มต่างๆ เพื่อไม่ให้เกินกรอบในขั้นตรวจสอบข้อมูลโดยธนาคารชาติ

การลงทุนก็เพื่อผู้ประกันตนเนื่องจากผลการศึกษาที่พบว่าปี 2590 เงินจะหมด หากผู้ประกันตนเห็นใจว่าทำไปต้องหาเงินเพิ่มขึ้น เพราะต้องการมีเงินในกองทุนมากขึ้น เพื่อจ่ายสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นและครอบคลุมมากขึ้น นี่คือเหตุผลในการผันแปรเพื่อลงทุน

การตรวจสอบความโปร่งใสคือ จัดทำรายงานทุกเดือนต่อคณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา องค์กรลูกจ้าง ทุก 3 เดือน และมีเว็บไซต์ ที่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา

การอภิปราย เรื่อง **“นันททัศนะ...ฝ่าวิกฤตการปฏิรูประบบบริหารประกันสังคม”** ประกอบด้วย

1. นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
2. นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
3. ดร.โชคชัย สุทธาเวช กรรมการบริหารมูลนิธิธิดา จันทรวีฑูร
4. นางสุนี ไชยรส กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
5. นายไสว พรหมณี ประธานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา
ดำเนินรายการโดย นายสววิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กล่าวว่า การถือกำเนิดของประกันสังคมจนครบ 15 ปีนั้นเกิดจากการต่อสู้ของคนงานอย่างต่อเนื่อง เพราะประกันสังคมมีความเชื่อมโยงกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย การที่คนงานเรียกร้องและจ่ายเงินสมทบเนื่องจากต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี ความหวังต่อประกันสังคมของคนงานปัจจุบันตรงตามที่ต้องการหรือไม่ การบริหารประกันสังคมดูเหมือนจะถูกผูกขาดโดยคนกลุ่มเดียวมาตลอด คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ที่ประกอบด้วยสหพันธ์แรงงาน กลุ่มสหภาพแรงงานต่างๆ มองว่าระบบประกันสังคมควรมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารต้องปฏิรูประบบใหม่ สถานการณ์ปัจจุบันมีความรุ่มร่ามกองทุนประกันสังคมที่มีจำนวนมากถึง 3 แสนกว่าล้านบาทเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร

การบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น ทางคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยขอเสนอว่า ต้องปรับเรื่องโครงสร้างการบริหารจัดการ ประกอบด้วยที่มาของ**คณะกรรมการประกันสังคม** **ควรมาจากการสรรหาของผู้ประกันตน** ที่ปรึกษาต้องมาจากการสรรหาของผู้ประกันตน เลขานุการก็ควรมาจากการสรรหาของผู้ประกันตน คือประธานบอร์ดที่ปรึกษา เลขานุการมาจากการสรรหาทั้งหมด **คณะกรรมการประกันสังคมควรมาจากการเลือกตั้งและมาจากกลุ่มสาขาอาชีพต่าง ๆ ต้องเป็นสัดส่วนจะมาผูกติดกับสภาองค์การลูกจ้างคงไม่ได้ ผู้ประกันตนสามารถถอดถอนกรรมการประกันสังคมได้ โดยการล่าลายมือชื่อ 5 หมื่นรายชื่อ** หากมีพฤติกรรมตามที่ร่างไว้

ในการบริหาร คณะกรรมการประกันสังคมจะอยู่ภายใต้ระบบราชการเป็นหลัก เนื่องจากเดิมที่มาจากประธานประกันสังคม เลขานุการ และที่ปรึกษาจะมาจากข้าราชการเป็นหลัก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้แต่งตั้ง **เป็นการผูกโยงกับอำนาจรัฐ ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารและการบริการไม่ชอบธรรม**

ประเด็นที่คนงานเจ็บป่วย คนงานต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเองหากไม่เข้าทำการรักษาตามที่สถานพยาบาลที่เลือกไว้ ซึ่งประเด็นดังกล่าวเห็นว่าไม่ควรจ่ายเงิน **เมื่อเจ็บป่วยที่ไหนควรใช้บัตรประกันสังคมได้ฟรีทั้งหมดทั่วประเทศ**

ปัญหาการสูญเสียอวัยวะ สูญเสียสมรรถภาพ ซึ่งการที่ซาขาด แขนขาด กลับถูกมองว่าไม่ใช่ผู้ที่ทุพพลภาพ เพราะในความหมายของประกันสังคมเรื่องทุพพลภาพคือบุคคลที่ไม่สามารถเดินได้ ประกอบอาชีพไม่ได้จึงจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน จึงเสนอให้ประกันสังคมนำหลักเกณฑ์ของกองทุนเงินทดแทนมาพิจารณา ควรจ่ายตามหลักเกณฑ์กองทุนเงินทดแทน เพราะการสูญเสียอวัยวะที่จะต้องใส่ขาเทียม แขนเทียม ก็ยังมีกรอบข้อจำกัดเรื่องค่าใช้จ่าย

กรณีประกันการว่างงานนั้น ข้อจำกัดนี้กำหนดไว้ ควรตัดออก เพราะเงื่อนไขดังกล่าวทำให้สิทธิประโยชน์กรณีว่างงานคนงานไม่ได้รับสิทธิ จึงไม่ควรกำหนดเงื่อนไข

กรณีทำพินที่กำหนดสิทธิประโยชน์ไว้ที่ 400 บาท รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ประกาศว่าจะทำได้โดยไม่จำกัดนั้นข้อเท็จจริงแค่ไหนคงต้องช่วยกันตรวจสอบ

กฎหมายประกันสังคมที่รัฐแก้ไขนั้นมีความน่าเป็นห่วงซึ่งทางคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยมีข้อเสนอให้ตัดข้อจำกัดที่จำกัดสิทธิการเข้าถึงบริการของคนงานออก และกรณีการนำเงิน 10% ในการบริหารสำนักงานประกันสังคมข้อเสนอให้ตัดเหลือเพียง 5% เนื่องจากเห็นว่าคุณภาพในการบริหารจัดการขณะนี้ดูว่ามากไป และขอตรวจรายงานการดำเนินการของสำนักงานย้อนหลัง 5 ปีว่าที่ขอเงิน 10% เพื่อบริหารนั้นมีเหตุผลสมควรหรือไม่ หากเห็นว่าไม่สมควรก็เสนอลดเหลือเพียง 5%

กรณีการนำเงินกองทุนไปลงทุน การลงทุนแล้วนำเงินเข้าสำนักงานประกันสังคม ไม่ได้นำมาเข้ากองทุนประกันสังคม หากนำเงินไปลงทุนในนามสำนักงานประกันสังคมความกังวลใจคือหากเงินหายก็คงหายไปเลย ซึ่งผลกำไรเงินที่เกิดจากสิทธิประโยชน์ต่างๆ **ควรนำมารวมไว้ที่กองทุนไม่ควรอยู่ในสำนักงานประกันสังคม** เนื่องจากสามารถนำไปขายได้ จำหน่ายจ่ายแจกได้ ฉะนั้น การที่จะให้ประกันสังคมบริหารอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับเสียงของผู้ใช้แรงงาน

นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย กล่าวว่า ถึงเวลาที่ควรปฏิรูปการบริหารของประกันสังคม **เนื่องจากระบบเดิมที่ใช้มาเริ่มเกิดคำถามเรื่องความชอบธรรม การได้มาเป็นตัวแทนโดยสุจริตใจหรือไม่ในการเข้าไปบริหาร** เพราะคนเก่งในประเทศมีอยู่

จำนวนมาก แต่คงไม่ใช่แค่ชุดเดียวที่บริหารมาตลอด 15 ปี จึงอยากสนับสนุนให้มีการตั้งสภาองค์การลูกจ้างขึ้นใหม่ตามกฎหมายแรงงานกำหนดเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ชอบธรรมของลูกจ้างอย่างแท้จริง แต่ในส่วนของนายจ้างนั้นรู้สึกสิ้นหวังในเรื่องการตื่นตัว อยากให้ลูกจ้างเป็นตัวอย่างให้นายจ้างในการสร้างความเข้มแข็งซึ่งปัจจุบันนั้นปัญหาในระบบไตรภาคี เช่น เรื่องการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบที่มีกรบล็อทโหวต ทำให้สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทยไม่ส่งตัวแทนในคณะกรรมการไตรภาคีทุกชุด การตั้งสภาองค์การลูกจ้างใหม่ขึ้นมาเพื่อต่อสู้ในขบวนการ เพราะการเลือกตั้งแบบ สส. ก็สามารถที่จะมีการซื้อเสียงได้ ปัญหาการบริหารงานของคณะกรรมการทุกชุดของประกันสังคมบางครั้งเป็นคนชุดเดียวกันทั้งกรรมการและอนุกรรมการ ทำให้ความคิดเห็นไม่มีความแตกต่าง การที่จะได้ข้อเท็จจริงที่หลากหลายจึงไม่มี และเห็นว่าคนเก่งที่ทำงานทุ่มเทกับส่วนรวมมีมาก จึงขอฝากประกันสังคมว่าไม่อยากเห็นว่าคุณคนเดียวเป็นทั้งกรรมการและอนุกรรมการ คุณสมบัติควรมีการกำหนด และการถอดถอนกรรมการบริหารก็เห็นด้วย หากบุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติไม่ได้ ไม่ได้เป็นตัวแทนโดยสุจริตก็ต้องถอดถอน

การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ที่ควรได้ในฐานที่เป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจของชาติ และเปรียบเทียบเหมือนการที่ซื้อประกันเองควรได้มากกว่า 30 บาทรักษาทุกโรคหรือเท่ากันได้ แต่ก็ควรมีการได้รับการดูแลเต็มที่ และเข้าสู่แรงงานนอกระบบ การบริหารเงินกองทุนที่ทางสำนักงานนำไป 10% นั้นไม่มีปัญหาหากมีการบริหารจัดการที่เห็นผล มีการจัดการบริหารแบบเชิงรุก ทำอย่างไรไม่ให้เกิดการเจ็บป่วยมีการทำงานธรรมาภิบาล ทำให้แรงงานและทุกชีวิตปลอดภัย ก่อนที่จะมาถกเถียงกันว่า การรักษาพยาบาลครอบคลุมหรือไม่ ควรทำงานในการดูแลสุขภาพกระตุ้นเตือนให้สถานประกอบการดูแลลูกจ้าง เพราะมันใจว่าทุกคนไม่อยากป่วย จึงอยากก้าวว่าค่าบริหารจัดการ 10% นั้นไปทำอะไรบ้าง ซึ่งอยากเห็นการบริหารจัดการเชิงรุกต้องประกันตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ควรมีตาข่ายรองรับทางสังคม

ดร.โชคชัย สุทธาเวช กรรมการบริหารมูลนิธินิคม จันทรวินทร กล่าวว่า ความสำเร็จและความมั่นคงของกองทุนประกันสังคม ควรคำนึงถึงเรื่อง

1. เงินในกองทุนประกันสังคม มีจำนวนเงินที่ตกเป็นกองทุนย่อยและมีความเข้มแข็งหรือไม่
2. สิทธิประโยชน์มาตรฐานเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยในเชิงปริมาณที่ให้สิทธินั้น ควรเป็นคลอบคลุมได้เท่าไร และในเชิงมาตรฐาน คุณภาพอย่างน้อยมี 7 กรณี แต่ประเทศไทยสามารถเพิ่มเติมมากกว่าพื้นฐานได้
3. ควรมองความสำเร็จในเชิงการไปใช้สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน หลังจากสมทบเงินเข้ากองทุนได้ใช้สิทธิเรื่องใดบ้าง ทั้ง 7 กรณี สิทธิประโยชน์ใดถูกใช้มากและใช้น้อย เพราะเหตุใด เนื่องจากการใช้สิทธิประโยชน์ต่างๆ จะสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของคนที่เป็นสมาชิกประกันสังคม
4. คุณภาพชีวิตของผู้ประกันตนมีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละคนอย่างไร มีความเข้มแข็งสมบูรณ์แข็งแรงทางร่างกายขึ้นหรือไม่ ประกันสังคมให้เพียงการรักษา แต่ไม่ได้ให้อะไรในเชิงภูมิคุ้มกัน ทางสุขภาพกาย สุขภาพใจ เพราะระยะหลังประกันสังคมให้ความสำคัญมากขึ้นกับการดูแลเฉพาะทาง แต่ยังไม่เห็นผลงานที่เด่นชัดเท่ากับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คุณภาพชีวิตเด็กที่เสี่ยงดูในครอบครัว คุณภาพชีวิตของครอบครัว หรือคนที่กำลังจะเกษียณอายุ รวมทั้งคนที่เปลี่ยนอาชีพหลักจากถูกเลิกจ้างที่มาใช้ประกันการว่างงาน สามารถที่กลับเข้าทำงานโดยมีอัตราตัวเลขเท่าไร และได้รับเงินหลักกลับเข้าทำงานใหม่เท่าไร?
5. ผลกระทบของระบบประกันสังคมที่มีต่อสังคม เพราะประกันสังคมไม่ได้มีเพื่อความมีสุขของผู้ใช้แรงงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นผลกระทบต่อประชาชนทั่วไปได้รับความเป็นอยู่ที่ดี สังคมเกิดความตระหนัก

วิถีชีวิตที่เกิดผลให้ส่วนที่ไม่ได้อยู่ในประกันสังคมได้เรียนรู้เลียนแบบ นำไปปรับใช้กับประชาชนเหล่านั้น แคะ ไทน์เช่นการมีกองทุนหมู่บ้าน มีการรวมตัวของชุมชนขึ้น แต่การที่จะมีความเข้มแข็งแค่นี้ก็คงต้องดู สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากการเห็นตัวอย่างของระบบประกันสังคมหรือไม่ และประกันสังคมได้พยายามเชื่อมโยงข้ามเครือข่ายกับกองทุนต่างๆ เหล่านี้ ประกันสังคมจึงเป็นเหมือนล้อหมุนให้สังคมมีความเปลี่ยนแปลง ฉะนั้น ความสำเร็จของประกันสังคมต้องมีผลต่อระบบภายในประเทศ ต้องนำผลสู่กรอบที่เป็นมุมกว้าง จึงขอเสนอหลัก 10 ประการ มีดังนี้

1. สร้างหลักการพื้นฐานแห่งการสร้างความเป็นปึกแผ่นร่วมกันหรือสามัคคีธรรมของส่วนรวม ร่วมกับหลักความเป็นส่วนรวม ระหว่างส่วนต่างๆ ของสังคมร่วมกับรัฐ คือ ปัจจุบันมีส่วนย่อยจำนวนมาก แต่ละส่วนต้องการจะมีระบบของตนเอง เช่น รัฐวิสาหกิจที่แยกออกจากประกันสังคม ข้าราชการก็ไม่ได้เรียกร้องเข้าสู่ประกันสังคม แรงงานนอกระบบก็ต้องตั้งประกันสังคมเฉพาะ และแบ่งตามอาชีพ สำนักงานประกันสังคมก็เห็นด้วย มีการทำวิจัย แต่ในที่สุดก็สรุปว่าควรอยู่ด้วยกันกับประกันสังคม

2. การยึดหลักการกองทุนเดียว แต่ในกรณีที่มีหลายกองทุนต้องทำให้เกิดการผนวก บูรณาการ กองทุนทั้งหลายให้เป็นกองทุนเดียว หากมองว่าคนในสังคมควรได้สิทธิพื้นฐานเท่ากันก็ควรมีกองทุนเดียว มีระบบระเบียบมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน หากไม่สามารถที่จะรวมกองทุนเดียวได้ ให้มีกลไกส่วนร่วมเชิงการตั้งคณะกรรมการร่วมมีกลไกทำงานร่วมกัน

3. ต้องปรับบทบาทรัฐในการทำหน้าที่บริหารกองทุนประกันสังคม ในยุคสมัยที่ผ่านมาให้เป็นผู้ กำกับกติกาแทนในยุคสมัยแห่งอนาคต

4. สร้างระบบและระเบียบกฎเกณฑ์การบริหารงานและการตรวจสอบการประกันสังคมตามหลัก ประชาธิปไตยของสมาชิกเพื่อสมาชิกเข้มแข็งอยู่เสมอ ควรมีระบบตัวแทนของผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้เป็นการ บริหารดูแลตนเอง แต่ก็ต้องคิดว่าพร้อมหรือยังที่การบริหารเอง เพราะการบริหารประกันสังคมก็เหมือน การบริหารสหกรณ์ คือผู้จ่ายสมทบเป็นการซื้อบริการ เอง การได้มาของผู้แทน เสียใจได้มาอย่างชอบธรรม จริงหรือเป็นการบล็อกโหวต จะกำหนดอย่างไร ซึ่งแท้จริงคงไม่หนีจาก 15 ออร์หันต์ที่เป็นตัวแทนอยู่ใน ปัจจุบัน ระบบสหภาพแรงงานในเมืองไทยมีความเข้มแข็งหรือยัง

5. โอบกอดแรงงานทุกประเภทในกองทุนประกันสังคมด้วยการบังคับให้มากที่สุด ทุก สาขาอาชีพในระบบนอกระบบ และไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างชาติ ยินยอมให้สมัครใจเข้ากองทุน ประกันสังคมได้ แต่ควรให้มีน้อยประเภทที่สุด โดยสร้างระเบียบตรวจสอบโดยสมาชิกและสมาชิกใช้หลัก ประชาธิปไตยมากขึ้น

6. การกำหนดเงื่อนไขและมาตรฐานสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำทางสวัสดิการให้เสมอเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันในกลุ่มบุคคลต่างประเภท และปรับปรุงมาตรฐานสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำ ทางสวัสดิการสังคม ดัง กล่าวอยู่เสมอ แต่ยอมรับสิทธิและผลประโยชน์ที่พ้นจากขั้นต่ำ ทั้งในทางปริมาณ และคุณภาพให้กับบุคคล ที่ลงทุนหรือชำระค่าบริการมากกว่าหลักการพื้นฐาน ควรกำหนดสิทธิประโยชน์การบริการและคุณภาพควร ตั้งกองทุนด้านการศึกษา เปิดโอกาสให้บุตรเข้าระบบกองทุนภายใต้กองทุนที่มีอยู่

7. การทำให้ระบบสวัสดิการสังคมของชาตินำด้วยกลยุทธการจัดตั้งและสมทบกองทุนให้เข้มแข็ง อยู่เสมอร่วมกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ตามการสมทบเงินเข้ากองทุนมากกว่าการจ่ายประโยชน์ที่กำหนด สิทธิประโยชน์ตายตัว

8. นำเงินกองทุนประกันสังคมอย่างน้อย 3 ใน 4 ไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคง เมื่อความ มั่นคงในระยะยาวและไม่จำเป็นต้องมีผลตอบแทนสูง มิใช่เพื่อกระตุ้นหรือค้าประกันความมั่นคงของตลาด ทุน และไม่เกิน 1 ใน 4 นำไปลงทุนทางสังคมหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีความมั่นคง แต่อาจให้ผลตอบแทน

แทนต่ำเพื่อการกระจายรายได้ และผลประโยชน์ทางสวัสดิการสังคมของประชาชน ผู้อ่อนแอหรือด้อยโอกาส เป็นการลงทุนผ่านกลไกสหกรณ์ ผ่านที่อยู่อาศัย ระบบบริการสุขภาพและระบบการศึกษา เพื่อสร้างเศรษฐกิจสังคมที่ประชาชนส่วนอื่นๆ ในสังคมได้พึ่งพา และไม่เห็นตัวกับการนำเงินไปลงทุนในระดับมหภาค

9. แสวงหาทางสายกลางของการประกันสังคม การบริหารสังคม การสงเคราะห์ และการจัดสวัสดิการเฉพาะด้านหรือกรณีพิเศษอื่นๆ รวมทั้งบริการของภาคเอกชนให้การเข้าเสริมกันไม่ใช่ซ้ำซ้อน ในการตอบสนองสถานะการมีงานทำเต็มที่ และความจำเป็นที่หลากหลายเพื่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางสังคมร่วมกัน

10. ยึดถือหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และความพร้อมต่อการรับผิดชอบ มาใช้ในการบริหารงานสวัสดิการสังคม และประกันสังคมต่อสมาชิก รัฐบาลและสาธารณะตลอดเวลา

นางสุนี ไชยรส กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กล่าวว่า อนาคตประกันสังคมต้องปูพื้นฐานให้ดี เพราะการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมส่วนหลักคือนายจ้างและลูกจ้างโดยรัฐชำระสมทบเพียงน้อยนิด การบริการประกันสังคมควรอยู่บนพื้นฐานที่รัฐต้องดูแลผู้ใช้แรงงานให้ดีที่สุด ขยายการคุ้มครองไปสู่แรงงานทุกส่วนให้มากที่สุด

การดูแลของประกันสังคมต่อผู้ใช้แรงงานดีพอหรือยัง จากการที่มีผู้ว่างงาน 1 แสนคน สามารถช่วยคนงานให้สามารถกลับเข้าทำงานได้เพียง 1 หมื่นคนนั้น เพียงพอแล้วหรือกับการดูแลผู้ประกันตน ฉะนั้นการตั้งเป้าเพียงเพื่อสร้างผลกำไรมากที่สุดโดยให้สิทธิประโยชน์น้อยที่สุด โดยอ้างว่าเพื่อความมั่นคงของกองทุนในวันข้างหน้า เป็นการสร้างความเดือดร้อนและละเมิดสิทธิของผู้ประกันตนอย่างมาก จึงเห็นว่าโครงสร้างของสำนักงานประกันสังคมต้องเปิดเผย มีส่วนร่วมจากฝ่ายต่างๆ ของผู้ประกันตนและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนควรมากกว่า 30 บาทรักษาทุกโรค จะให้สิทธิน้อยกว่า 30 บาทไม่ได้

การได้มาของสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของผู้ประกันตนทำไมต้องรอให้มีการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานก่อนค่อยมีการขยับเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ การบริการของระบบประกันสังคมนอกเหนือจากมิติของการเจ็บป่วยแล้วควรทำอย่างไรให้ผู้ประกันตนได้รับกฎหมายกองทุนประกันสังคม และประกันสังคมควรเข้าไปดูแลลูกจ้างภาครัฐจำนวนมากที่ไม่มีสิทธิที่จะเข้ามาประกันตนกับประกันสังคม ซึ่งไม่ควรมองข้ามว่า เขาเหล่านั้นไม่ใช่ลูกจ้างรัฐ และไม่ใช้ลูกจ้างเอกชน ไม่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ ควรนำเข้ามาสู่ระบบเพื่อการดูแลสวัสดิการเบื้องต้น

นายไสว พรหมณี ประธานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา กล่าวว่า เงินที่ส่งสมทบเข้ากองทุน เป็นของนายจ้างและผู้ใช้แรงงานที่นำเงินเข้าฝากไว้ในกองทุนประกันสังคม เพื่อต้องการสิทธิประโยชน์ เมื่อไม่มีการเจ็บป่วยก็นำเงินเข้าสู่กองกลาง เมื่อมีการเจ็บป่วยต้องได้รับการดูแล เช่นเดียวกับบริษัท ประกันภัย เรื่องหุ้นส่วนในกองทุนก็ต้องดูว่าหากจะมีการปรับเปลี่ยนการบริหารต้องดูว่าวิกฤติหรือยัง เรื่องการดูแลการบริการ การบริหาร ฯลฯ

เรื่องการบริการที่ประกันสังคมให้ทั้ง 7 กรณี ดีแล้วหรือไม่ทำไมคนยังไปใช้บริการของระบบ 30 บาทรักษาทุกโรค ไม่ใช่ประกันสังคม เพราะสำนักงานประกันสังคมมีแนวคิดแบบรัฐ ไม่มีแนวคิดด้านการประกันภัย มีแนวคิดแบบเอื้ออาทร คิดว่าเป็นเงินของประกันสังคมจึงบริหารแบบทุนที่เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์

การตรวจสอบ การลงทุนของสำนักงานประกันสังคมจะส่งรายงานให้รัฐสภาตรวจสอบ แต่ต้องย้อนหลังการตรวจสอบครบทุกเดือน ซึ่งกว่าจะมาถึงมือก็ช้า ปัจจุบันก็มีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินรัฐสภาตรวจสอบ การที่เงินกองทุนโตขึ้นทุกปี ภายใต้วิธีคิดว่าเงินกองทุนกำลังจะหมดไปไม่ช้า ผู้ประกันตนที่เดือดร้อนและต้องการสิทธิประโยชน์มากขึ้น ควรที่จะทำให้เงินเพิ่มมากขึ้นในกองทุนไม่ใช่ความดีงามแต่เป็นการบริหารงานไม่เป็น เพราะการที่กองทุนโตอาจเป็นเพราะผู้ประกันตนไม่ชอบธรรมในการได้รับสิทธิและหันไปใช้ระบบ 30 บาท ประกันสังคมควรดูว่าสภาพปัญหาเกิดจากอะไร ปัญหามาจากแนวการบริหารหรือไม่

ควรปฏิรูประบบแนวคิดที่จะทำให้กองทุนโตให้มีเงินมาก เพราะการที่เงินมีมากไม่ใช่การบ่งบอกถึงคุณภาพ และควรมีแนวคิดป้องกันสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับผู้ประกันตน

นายสมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวปิดการสัมมนาว่า การแก้ไข ปัญหาของผู้ใช้แรงงานตามข้อเสนอ สำนักงานประกันสังคมไม่ควรมองว่าเป็นการแพ้หรือเสียหายคงไม่ได้ ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ประกันตนเป็นหลัก ทุกอย่างในระบบแก้ได้หากมีการศึกษาหาข้อเท็จจริงร่วมกัน ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เรื่องคลอดบุตร ให้สิทธิประโยชน์เพิ่มโดยเริ่มตั้งแต่การฝากครรภ์จนคลอด โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งจะมีการกำหนดแก้ไขแล้วเสร็จภายใน 20 วัน

กลุ่มที่ 2 กรณีชราภาพ มีความเสี่ยงสูงเพราะผู้ประกันตนเริ่มมีการเกษียณอายุ จะเริ่มต้นบำนาญในปี 2557 ซึ่งมีแนวคิดว่าหากเงินน้อยลงจะเก็บเงินสมทบเพิ่ม แต่ก็คงไม่ได้ จึงคิดว่าควรต้องนำเงินไปลงทุน เพื่อนำผลกำไรมาเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตน แต่ก็กลัวว่าจะมีการบริหารที่ไม่โปร่งใส

กรณีสงเคราะห์บุตร จากที่มีการเรียกร้องให้เพิ่มจาก 200 บาทเป็น 300 บาท ซึ่งก็เห็นถึงความ เป็นไปได้ที่อาจให้มากกว่าที่ผู้ใช้แรงงานขอมา

กรณีที่ผู้ใช้แรงงานเรียกร้องขอตรวจสอบ การทำงานของสำนักงานประกันสังคมนั้นเป็นเรื่องที่เห็น ด้วย แต่ก็มีการตั้งกติกากฎหมายกำหนดไว้ว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันสังคมมาจากภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง การเรียกร้องก็มีช่องทางอยู่แล้วตามกฎหมายว่าการที่จะมาเป็นตัวแทนในการบริหารนั้นที่ มาเป็นอย่างไร คือลูกจ้างก็ต้องเป็นผู้แทนจากสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งเป็นทิศทางเดิม การให้แก้ไขกฎ ระเบียบ ก็รับปากว่าจะแก้ไขให้แต่ไม่รู้ว่าจะแก้ได้หรือไม่ แต่ก็คิดว่าในส่วนของลูกจ้างที่เรียกร้องการมีส่วนร่วมมีศักยภาพเพียงพอที่จะตั้งสภาองค์การลูกจ้างแห่งใหม่ได้ สิ่งที่ผู้ใช้แรงงานเสนอมาหากสิ่งใดทำได้จะแก้ไขเพื่อให้เกิดสิ่งดีๆ ต่อคนส่วนใหญ่

สิทธิต่างๆ ของผู้ประกันตน คู่มือที่ทางสำนักงานประกันสังคมพิมพ์เพื่อเผยแพร่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้ ประกันตนไม่รู้สิทธิ คงต้องทำให้ทั่วถึงเพื่อที่สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนจะได้ไม่สูญหาย หรือเสียสิทธิ



ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งคณะรัฐมนตรีได้มีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ เห็นชอบโครงการจ้างนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้าทำงานประเภทไม่เต็มเวลา นอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียน ในช่วงปิดภาคเรียนหรือวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๒๕ บาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง ตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละยี่สิบห้าบาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด ร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

(นายสรอรรถ กลิ่นประทุม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๓๘ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๘

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้เป็นจำนวนมาก จึงมีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า คณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการถูกต้องตามแนวทางที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๘ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๒. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพเศรษฐกิจ และสังคม

๓. ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกจ้าง งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัย และไม่เสี่ยงอันตราย คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๒๕ บาท โดยมีเงื่อนไขการทำงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน ดังนี้

(๑) เงื่อนไขการทำงานประเภทไม่เต็มเวลา

(๑.๑) มีเอกสารแสดงสถานภาพ โดยให้สถานศึกษาออกเป็นหนังสือรับรองสถานภาพการเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา ให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(๑.๒) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต นักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียน ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง

(๑.๓) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต นักศึกษา และหรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(๒) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน คือ

(๒.๑) สถานที่เล่นการพนัน

(๒.๒) สถานเอนกบันเทิง รำวง หรือรองเง็ง

(๒.๓) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่มารสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามคำชี้แจงนี้โดยทั่วกัน

กระทรวงแรงงาน

พฤษภาคม ๒๕๔๘



ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและมีมติเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเก้าบาท

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา เชียงใหม่ ระนอง และระยอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี และกระบี่

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี และสมุทรสงคราม

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี ลพบุรี และอ่างทอง

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง ตราด ปราจีนบุรี ลำพูน สระแก้ว สิงห์บุรี และสุโขทัย

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา เลย สงขลา สตูล และอุดรธานี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ลำปาง สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี และอุตรดิตถ์

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย นครพนม นครศรีธรรมราช มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุทัยธานี

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดนครนายก พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน พะเยา แพร่ และมหาสารคาม

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสามสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัด นราธิวาส

ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๒๐ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

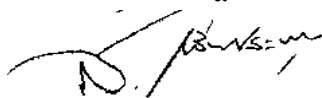
(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๒๒ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๓ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๘



(นายสรรรธร กลิ่นประทุม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕)

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๘ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๒. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลสัมฤทธิ์มวลรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๓. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๔๘ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคมเมื่อคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้วจะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มอบหมายให้คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณาและกลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง

๕. การพิจารณาของจังหวัดตามข้อ ๔ เป็นการใช้อัตราค่าจ้างการครองชีพในช่วงครึ่งปีแรกของปี ๒๕๔๘ ซึ่งสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมันมีการปรับสูงขึ้นเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพมีการปรับราคาเพิ่มขึ้นหรือลดขนาดหรือปริมาณลง ทำให้อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานไร้ฝีมือแรงงานแรกเข้าทำงานให้คงเดิมหรือเกือบเท่าเดิม เนื่องจากผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นด้วย คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๘ อีกครั้งหนึ่ง โดยมอบให้คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณาทบทวนข้อเสนอของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาผลการพิจารณาของคณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองแล้ว

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีสภาพเศรษฐกิจ ภาวะการครองชีพ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ที่สถานประกอบการดำเนินกิจการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๔๘ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๔๘ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับให้ตามผลงานหรือตามผลิตภาพแรงงานหรือตามทักษะฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาแล้วโดยทั่วกันด้วย

กระทรวงแรงงาน

กรกฎาคม ๒๕๔๘



ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดและมีมติเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบางจังหวัด ตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๘

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ พังงา พระนครศรีอยุธยา ระนอง และระยอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี กระบี่ และลพบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดตรัง และอ่างทอง

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปราจิน บุรี ราชบุรี สระแก้ว และสิงห์บุรี

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตราด ลำปาง ลำพูน สุโขทัย สุพรรณบุรี และอุดรธานี

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครศรีธรรมราช นราธิวาส บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา เลย สงขลา สตูล และหนองคาย

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ตาก นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานี และอุดรดิตถ์

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และอุทัยธานี

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดพิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน พะเยา และแพร่

ข้อ ๒๐ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึง ข้อ ๑๙ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๒๑ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๒ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๔๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘



(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง
ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๘ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๙ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๒. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๓. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๔๙ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้ว จะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณาและกลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง

๕. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้ อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีสภาพเศรษฐกิจ ภาวะการครองชีพ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

๖. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างที่รีบงานไปทำที่บ้าน

ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๗. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ที่สถานประกอบการดำเนินกิจการอยู่

๘. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ทั้งผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ หรือผู้ที่จบการศึกษามากหลายปีแล้ว แต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำมาแล้ว แต่รวมระยะเวลาการทำงานเท่ากับระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันไม่เกิน ๑ ปี เพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๔๙ สำหรับแรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า ๑ ปี ขึ้นไป จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับให้ตามทักษะฝีมือหรือตามผลงานหรือตามผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาแล้ว โดยทั่วกันด้วย

กระทรวงแรงงาน

ธันวาคม ๒๕๔๘

สาระสำคัญและแนวทางปฏิบัติ
เกี่ยวกับกฎกระทรวงของกระทรวงแรงงาน
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง
และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ.2547[◇]

โดย นายแพทย์ อุดม เอกตาแสง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวง "กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ.2547" ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2547 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 เมษายน พ.ศ.2548 เป็นต้นมา

เจตนารมณ์ของกฎกระทรวงฉบับนี้ เพื่อให้ทำให้การคุ้มครองดูแลสุขภาพของลูกจ้างโดยกำหนดให้ นายจ้างดำเนินการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง เพื่อเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันโรคจากการทำงานก่อนที่จะมีความเจ็บป่วยเกิดขึ้นหรือเมื่อตรวจพบว่ามี ความผิดปกติหรือความเจ็บป่วยเกิดขึ้นนายจ้างต้องดำเนินการให้ ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที และทำการตรวจสอบสาเหตุเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโรคนั้นแพร่กระจายต่อไป ซึ่งมีหัวข้อที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง
 - 1.1 ประเภทของลูกจ้างที่ต้องตรวจสอบสุขภาพ
 - 1.2 คุณสมบัติของแพทย์ผู้ตรวจ
 - 1.3 กำหนดระยะเวลาในการตรวจ
2. การบันทึกผลการตรวจสุขภาพ
 - 2.1 การบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับผลการตรวจ
 - 2.2 การจัดทำสมุดสุขภาพประจำตัวลูกจ้าง
 - 2.3 การเก็บบันทึกผลการตรวจ
3. การแจ้งผลการตรวจสุขภาพแก่ลูกจ้าง
 - 3.1 กรณีผลการตรวจผิดปกติ
 - 3.2 กรณีผลการตรวจเป็นปกติ
4. การดำเนินการเมื่อตรวจพบความผิดปกติของลูกจ้างหรือพบว่าลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
5. การเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีใบรับรองแพทย์
6. การมอบสมุดสุขภาพประจำตัวให้แก่ลูกจ้าง
7. บทกำหนดโทษ

[◇] จากหนังสือ SAFETY MANAGEMENT SYSTEM หน้า 12-13

สาระสำคัญและรายละเอียดในการปฏิบัติ

1. หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง

1.1 **ประเภทของลูกจ้างที่ต้องตรวจสอบสุขภาพ** กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง ซึ่งปัจจัยเสี่ยงตามกฎหมายกระทรวงนี้ ได้แก่

1.1.1 สารเคมีอันตรายตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

1.1.2 จุลชีพวันเป็นพิษ ซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือสารชีวภาพอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

1.1.3 กัมมันตภาพรังสี

1.1.4 ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศ แสง เสียง หรือสภาพแวดล้อมอื่นที่อาจเป็นอันตรายทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

จากข้อกำหนดดังกล่าว ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงทั้ง 4 ประเภทนี้ เช่น พนักงานฝ่ายธุรการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฯลฯ ไม่ต้องตรวจสอบสุขภาพตามกฎหมายกระทรวงนี้ ดังนั้น โรงพยาบาลหรือบริษัทที่จะทำการตรวจสอบสุขภาพตามกฎหมายนี้จะต้องมีแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยของสถานประกอบการเพื่อกำหนดและวางแผนในการตรวจสอบสุขภาพให้สอดคล้องกับปัจจัยเสี่ยงของพนักงานแต่ละบุคคลตามลักษณะงานที่เสี่ยงนั้นๆ

1.2 **คุณสมบัติของแพทย์ผู้ตรวจ** เพื่อให้แพทย์ผู้ทำการตรวจประเมิน และลงความเห็นเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงว่าเหมาะสมกับงานหรือได้รับผลกระทบจากงานมากน้อยเพียงใดได้อย่างถูกต้อง กฎกระทรวงฉบับนี้จึงได้กำหนดคุณสมบัติของแพทย์ผู้ทำการตรวจสุขภาพ ให้เป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่มีคุณวุฒิด้านอาชีวเวชศาสตร์เพิ่มเติม ดังนี้

1.2.1 ได้รับหนังสืออนุมัติ หรือวุฒิบัตรเป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์จากแพทยสภา หรือ

1.2.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นด้านอาชีวเวชศาสตร์ หรือ

1.2.3 มีคุณสมบัติตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

1.3 **กำหนดระยะเวลาในการตรวจ** กฎกระทรวงนี้กำหนดระยะเวลาในการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง เพื่อเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันโรคจากการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ตรวจครั้งแรกเมื่อเข้าทำงาน นายจ้างจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพ พนักงานใหม่ให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน

1.3.2 ตรวจเป็นระยะๆ ครั้งต่อไปเมื่อรับเข้าทำงานแล้ว

⇒ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือ

⇒ ถ้าจำเป็นต้องตรวจสอบสุขภาพตามระยะเวลาอื่นๆ ตามลักษณะหรือสภาพของงานที่เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงนั้นก็ต้องตรวจสอบสุขภาพตามระยะเวลานั้นๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน แต่ต้องตรวจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จะตรวจทุก 2 ปี หรือ 3 ปี ไม่ได้

1.3.3 ตรวจเมื่อเปลี่ยนไปปฏิบัติงานที่มีอันตรายต่างไปจากเดิม ต้องตรวจให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เปลี่ยนงาน

1.3.4 ตรวจภายหลังหายจากความเจ็บป่วยในกรณีที่ลูกจ้างต้องหยุดงาน 3 วันทำงานติดต่อกันขึ้นไป เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ว่ากรณีใดๆ นายจ้างอาจขอความเห็นของ

แพทย์ผู้รักษาหรือแพทย์ประจำสถานประกอบการ หรือจัดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้างก่อนให้ลูกจ้าง กลับเข้าทำงานอีกครั้งได้ ความในข้อนี้อยู่ในดุลยพินิจของนายจ้างที่จะทำการตรวจสุขภาพ หรือขอความเห็น จากแพทย์ เพื่อประกอบในการพิจารณาจัดหางานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างปฏิบัติ ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ของลูกจ้างเอง และของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผลกระทบต่อผลผลิตของบริษัทด้วย

2. การบันทึกผลการตรวจสุขภาพ นายจ้างจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับบันทึกผลการตรวจสุขภาพ ดังต่อไปนี้

2.1 การบันทึกผลการตรวจสุขภาพให้แพทย์ผู้ตรวจสุขภาพดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกผลการตรวจ ดังนี้

2.1.1 การบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับผลการตรวจสุขภาพ (กฎกระทรวงไม่ได้ระบุรายละเอียดที่ต้องบันทึก แต่โดยปกติแล้วรายละเอียดในการตรวจสุขภาพจะต้องประกอบด้วย ประวัติการทำงาน ประวัติสุขภาพ และความเจ็บป่วยผลการตรวจร่างกายทั่วไป ผลการตรวจพิเศษตามปัจจัยเสี่ยง ซึ่งแพทย์ผู้ตรวจที่เป็นแพทย์อาชีวเวชศาสตร์จะต้องเป็นผู้ดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วน)

2.1.2 ระบุความเห็นที่บ่งบอกถึงสภาวะสุขภาพของลูกจ้างที่มีผลกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน หรือลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (แพทย์ผู้ตรวจสุขภาพจะต้องศึกษาถึงงานที่ลูกจ้างได้รับมอบหมาย จึงจะสามารถระบุความเห็นได้อย่างถูกต้อง)

2.1.3 ลงลายมือชื่อแพทย์ผู้ทำการตรวจ หรือผู้ที่ให้ความเห็น (เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวังโรคและติดตามผลของนายจ้างควรจะให้แพทย์เขียนชื่อตัวบรรจงพร้อมเลขที่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของตนเองลงไปด้วย)

2.1.4 ลงวันที่ที่ตรวจสุขภาพ หรือวันที่ที่ให้ความเห็น

2.2 การจัดทำสมุดสุขภาพประจำตัวลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจัดทำสมุดสุขภาพประจำตัวลูกจ้างตามแบบที่อธิบดีกำหนด และลงสรุปบันทึกผลการตรวจสุขภาพลงในสมุดทุกครั้งที่มีผลการตรวจ

2.3 การเก็บบันทึกผลการตรวจสุขภาพและข้อมูลสุขภาพอื่นที่เกี่ยวข้อง นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกดังกล่าวไว้ที่ทำการของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ตลอดเวลาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง เว้นแต่มีการร้องทุกข์ หรือฟ้องร้องดำเนินคดีเกี่ยวกับสุขภาพ ให้นายจ้างเก็บไว้จนกว่าจะมีคำสั่ง หรือคำพิพากษาถึงที่สุด

3. การแจ้งผลการตรวจสุขภาพแก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องแจ้งผลการตรวจสุขภาพแก่ลูกจ้างควรกำหนดเวลาดังนี้

3.1 กรณีผลการตรวจผิดปกติ ให้แจ้งแก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบผล

3.2 กรณีผลการตรวจเป็นปกติ ให้แจ้งแก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบผล (บันทึกผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างถือเป็นความลับส่วนบุคคล การแจ้งผลจะแจ้งโดยการตีพิมพ์ประกาศเป็นที่เปิดเผยไม่ได้ ต้องแจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล และควรมีการบันทึกวันที่ที่แจ้งผลให้ลูกจ้างทราบไว้ด้วย)

4. การดำเนินการเมื่อตรวจพบความผิดปกติของลูกจ้างหรือพบว่าลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที

4.2 ทำการตรวจสอบหาสาเหตุและดำเนินการป้องกัน

4.3 ส่งผลการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างดังกล่าวพร้อมทั้งการรักษาพยาบาล และการป้องกันแก้ไข ต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงาน ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบความผิดปกติหรือ ความเจ็บป่วยของลูกจ้าง การส่งรายงานนี้ให้รายงานเฉพาะลูกจ้างที่ตรวจพบว่าผิดปกติ หรือเจ็บป่วยเนื่อง จากการทำงานเท่านั้น

5. **การเปลี่ยนงานให้ลูกจ้างเมื่อมีใบรับรองแพทย์** ถ้าลูกจ้างมีหลักฐานทางการแพทย์จาก สถานพยาบาลของราชการ หรือที่ทางราชการยอมรับมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ให้นายจ้าง เปลี่ยนงานให้ตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างเป็นสำคัญ

ความข้อนี้ไม่ได้บังคับโดยตรงให้อยู่ในดุลยพินิจของนายจ้างโดยคำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพของลูกจ้างเป็นสำคัญ

6. **การมอบสมุดสุขภาพประจำตัวให้ของลูกจ้าง** เมื่อสิ้นสุดการจ้าง หรือเมื่อลูกจ้างออกจาก งาน นายจ้างจะต้องมอบสมุดสุขภาพประจำตัวของลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ความข้อนี้ หมายความว่า ให้มอบให้เฉพาะสมุดสุขภาพประจำตัวเท่านั้น ส่วนบันทึก รายละเอียด ผลการตรวจสุขภาพนายจ้างจะต้องเก็บไว้ต่อไปอีกตามเงื่อนไขในข้อ 2.3

7. บทกำหนดโทษ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความในมาตรา 107 ต้องระวางโทษความมาตรา 144 คือ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือ ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้ง จำทั้งปรับ

กฎกระทรวง

ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.๒๕๔๘

หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวง ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๔๘ โดยออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ที่ให้ออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

สาระสำคัญ

กฎกระทรวงนี้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการแก่ลูกจ้าง ดังนี้

๑. น้ำดื่มและห้องส้วม น้ำดื่มสะอาดในสถานที่ทำงานต้องมีอย่างน้อย ๑ ที่ต่อลูกจ้างไม่เกิน ๔๐ คน และเพิ่มขึ้น ๑ ที่ต่อทุกๆ ๔๐ คน เศษของ ๔๐ คน ถ้าเกิน ๒๐ คนให้ถือเป็น ๔๐ คน

ส่วนห้องน้ำและห้องส้วม ต้องเป็นไปตามแบบกำหนด โดยแยกของผู้ชายและของผู้หญิง หรือคนพิการ (ถ้ามี) และต้องมีการดูแลรักษาความสะอาดเป็นประจำทุกวัน

๒. การปฐมพยาบาลและรักษาพยาบาล

๒.๑ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องมียาและเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาล ได้แก่ กรรไกร แก้วยา เข็มกลัด ถ้วยน้ำ ที่ป้ายยา ปรอทวดคนไข้ ปากคีบปลายท่อ ผ้าพันยึด เป็นต้น

๒.๒ สถานที่ทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อปฐมพยาบาลตาม ๒.๑
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง
- (ค) พยาบาลอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน
- (ง) แพทย์ชั้นหนึ่งหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง

๒.๓ สถานที่ทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อปฐมพยาบาลตาม ๒.๑
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้อย่างน้อยสองเตียง
- (ค) พยาบาลอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน
- (ง) แพทย์อย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสามครั้ง
- (จ) ยานพาหนะส่งสถานพยาบาลได้โดยพลัน

๓. ความตกลงใช้สถานพยาบาล ๒๔ ชม. แทนแพทย์ นายจ้างอาจตกลงกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการ ๒๔ ชม. โดยได้รับอนุมัติจากอธิบดี ให้ส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ตลอด ๒๔ ชม. แทนการจัดให้มีแพทย์ตามที่กำหนดข้างต้นก็ได้

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๒๙ ก หน้า ๑๔ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๘ มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๑๘๐ วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป



ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการกิจการได้มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งคณะรัฐมนตรี ได้มีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ เห็นชอบโครงการจ้างนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้าทำงานประเภทไม่เต็มเวลา นอกเวลาเรียนในช่วงเปิดภาคเรียน ในช่วงปิดภาคเรียนหรือวันหยุด คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๒๕ บาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกจ้าง งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง ตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละยี่สิบห้าบาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลาในกิจการขายสินค้าและบริการลูกจ้าง งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้าซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละสี่ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

(นายสรรรถ กลิ่นประทุม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๓๘ ง ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๘

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ใช้แรงงาน และระบบการจัดการบางสถานประกอบการกิจการได้มีการจ้างงานรายชั่วโมงตามความจำเป็นและประเภทของกิจการ ประกอบกับมีนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้เป็นจำนวนมาก จึงมีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า คณะกรรมการค่าจ้างได้ดำเนินการถูกต้องตามแนวทางที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๘ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๒. ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดมวลรวมของประเทศ สภาพเศรษฐกิจและสังคม

๓. ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไปซึ่งประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้าและบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๒๕ บาท โดยมีเงื่อนไขการทำงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามให้ นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน ดังนี้

(๑) เงื่อนไขการทำงานประเภทไม่เต็มเวลา

(๑.๑) มีเอกสารแสดงสถานภาพ โดยให้สถานศึกษาออกเป็นหนังสือรับรองสถานภาพการเป็น นักเรียน นิสิต นักศึกษา ให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(๑.๒) การจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลาของนักเรียน นิสิต นักศึกษา เป็นการจ้างงานนอกเวลาเรียน ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ ๔ ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียนไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง

(๑.๓) การแต่งกายในระหว่างการทำงาน ให้แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต นักศึกษา และหรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงานชนิดไม่เต็มเวลา

(๒) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ใช้สถานที่ที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาทำงาน คือ

(๒.๑) สถานที่เล่นการพนัน

(๒.๒) สถานเต็นรำ รำวง หรือร้องเงิ้ง

(๒.๓) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ้ำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการทั้งหลายปฏิบัติตามคำสั่งนี้โดยทั่วกัน

กระทรวงแรงงาน

พฤษภาคม ๒๕๔๘



กฎกระทรวง

กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

พ.ศ. ๒๕๔๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

ข้อ ๒ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสามหมื่นห้าพันบาท

ข้อ ๓ ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๒ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกินห้าหมื่นบาทสำหรับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (๑) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วน และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
- (๒) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่ง และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
- (๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะ และต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ
- (๔) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท
- (๕) ประสพภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยุงยากซึ่งต้องใช้วิธีจุลศัลยกรรม
- (๖) ประสพอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก สารเคมี หรือไฟฟ้า จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนังถึงถึงหนังแท้เกินกว่าร้อยละสามสิบของร่างกาย

(๗) ประสพอันตราย หรือเจ็บป่วยอย่างรุนแรง และเรื้อรัง ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

ข้อ ๔ ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๓ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีก ทั้งนี้ เมื่อรวมค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๒ และข้อ ๓ แล้ว ต้องไม่เกินสองแสนบาทสำหรับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (๑) ประสพอันตราย หรือเจ็บป่วยตามข้อ ๓ (๑) ถึง (๖) ตั้งแต่สองรายการขึ้นไป

(๒) ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามข้อ ๓ (๑) ถึง (๖) ที่จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรือต้องพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้น้ำร้อนลวก ตั้งแต่วันที่สิบวันขึ้นไป

(๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมอง หรือไขสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตั้งแต่สามสิบวันติดต่อกัน

(๔) การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรง และเรื้อรังจนเป็นผลให้อวัยวะสำคัญล้มเหลว

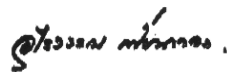
ข้อ ๕ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ กรณีลูกจ้างเป็นผู้ป่วยใน ให้จ่ายค่าบุคลากรทางการแพทย์ และพยาบาล หรือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง และค่าอาหารตามหลักเกณฑ์ และอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ค่าบุคลากรทางการแพทย์ และพยาบาล ไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราสูงสุดที่จ่ายได้ตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ แล้วแต่กรณี

(๒) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง และค่าอาหาร ไม่เกินวันละเจ็ดร้อยบาท และไม่เกินร้อยละยี่สิบของอัตราสูงสุดที่จ่ายได้ตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายที่เกิดขึ้น หรือกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยซึ่ง**เริ่มต้น**เข้ารับการรักษาพยาบาลตั้งแต่วันที่กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘



(นางอุไรวรรณ เทียนทอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 122 ตอนที่ 16ก. ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2548

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผล

เนื่องจากสภาวะการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยจ้างและให้ลูกจ้างทำงานสถานประกอบการของตนเอง เป็นการจ้างโดยมีการส่งงานไปให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเองมากขึ้น กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานประเภทนี้ได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและมีความไม่ปลอดภัยในการทำงานในงานบางประเภทสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

-ร่าง-

พระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ.

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่
เป็นปีที่ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้ มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๒) รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๓) การจ้างงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรียกว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และงานนั้นต้องเป็นงานที่ทำในบ้านของบุคคลนั้น หรือในสถานที่อื่นๆ ซึ่งบุคคลนั้นเลือกเองที่มีใช้สถานที่ทำงานของผู้ว่าจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานตามที่ผู้ว่าจ้างกำหนด โดยไม่คำนึงว่าผู้ใดเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงาน

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล ซึ่งตกลงรับทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยรับมาทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของผู้ว่าจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้านโดยตกลงจ่ายค่าจ้างให้

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างบุคคลหนึ่งบุคคลใดให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน และบุคคลดังกล่าวได้ส่งมอบงานนั้นให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ว่าจะมีผู้รับจ้างช่วงก่อนถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่ช่วงก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการและบุคคลดังกล่าวเป็นผู้จ้างงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมด หรือแต่บางส่วนองงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายค่าจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่ผู้จ้างงานตกลงจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาที่ตกลงกัน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานกับออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด

มาตรา ๘ ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการทำงาน ผู้จ้างงานต้องจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยต่อการทำงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ด้วยความระมัดระวังและประหยัด ในกรณีที่ทำงานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่เหลือให้แก่ผู้จ้างงาน

มาตรา ๙ ในกรณีที่งานที่จ้างยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงานจะบอกเลิกสัญญาไม่ได้ เว้นแต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นฝ่ายผิดสัญญา หรือผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ จนต้องบอกเลิกสัญญาโดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ภายใต้บังคับตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่มิมีเหตุผลอันสมควรคาดหมายได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็วเพื่อตกลงกับผู้จ้างงานขยายเวลาส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงาน

หากผู้จ้างงานไม่ตกลงขยายเวลาส่งมอบงานตามวรรคสอง และผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าในการส่งมอบงาน โดยไม่ใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทนได้

การบอกเลิกสัญญาตามความในมาตรานี้ ไม่ตัดสิทธิที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบ ในเหตุแห่งการนั้นจะเรียกค่าเสียหายจากอีกฝ่ายหนึ่ง

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งสัญญาอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตาย หรือไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน สัญญานั้นย่อมเป็นอันสิ้นลง แต่ถ้างานในส่วนที่ได้ทำไปแล้วนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าจ้างตามสัดส่วนของงานที่ทำ

มาตรา ๑๑ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ให้เรียก หรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้จ้างงานคืนหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

มาตรา ๑๒ ให้ผู้จ้างงานกำหนดวันส่งมอบงานที่ทำสำเร็จ โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งคาดหมายได้ว่างานที่ทำจะสำเร็จตามปกติวิสัยของผู้ที่ทำงานประเภทเดียวกัน

หมวด ๒

ค่าจ้าง

มาตรา ๑๓ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา ๑๔ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๑๕ ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่รับมอบงานหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสามวันนับแต่วันรับมอบงานที่ทำนั้น

ถ้างานที่ทำนั้นมีกำหนดว่าจะส่งมอบกันเป็นส่วนๆ และได้ระบุค่าจ้างไว้เป็นส่วนๆ ผู้จ้างงานพึงจ่ายค่าจ้างเพื่องานแต่ละส่วนในขณะที่รับมอบหรือภายในเวลาไม่เกินสามวันนับแต่วันรับมอบงานในส่วนนั้น

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานหักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องชำระ

(๒) ชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

(๓) ชดใช้ค่าเสียหายหรือสูญหายของทรัพย์สินของผู้จ้างงาน ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) ชำระค่าเสียหายและค่าใช้จ่ายในกรณีที่ผู้จ้างงานนำงานที่ทำอันชำรุดบกพร่องจากการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านให้บุคคลภายนอกเพื่อทำการแก้ไข

(๕) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบ

การหักตาม (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับ

หมวด ๓

ความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา ๑๗ ให้ผู้จ้างงานแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตรายและอุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนวิธีการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการงานสำเร็จแล้วให้คืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้จ้างงาน

มาตรา ๑๘ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- (๑) งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี
- (๒) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย
- (๓) งานเกี่ยวกับวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (๔) งานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย
- (๕) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(๖) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

(๗) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้ทำ อันมิใช่เป็นการจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

เงินค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ค่าทำศพตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับดังต่อไปนี้

- (๑) บุคคลซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพ

(๒) สาสมัครราย บิดามารดาหรือบุตรของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้
จัดการศพ

(๓) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

มาตรา ๑๙/๑ ในกรณีที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนด
ในกฎกระทรวงตามมาตรา ๑๙ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความ
ตาย มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและ
มีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในระยะเวลาดังกล่าวให้
พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้
ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วัน
ที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามวรรคสองแล้ว ถ้าผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
หรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย แล้วแต่กรณี ไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้อุทธรณ์ต่อคณะ
กรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย
ไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการ ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบ
คำสั่ง

ในกรณีที่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความ
ตายไม่อุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนด ให้คำสั่งหรือ
คำวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วแต่กรณี เป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่
ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้นจึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือ
ทายาทโดยธรรมของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวาง
ไว้ต่อศาลให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายได้

หมวด ๔

การควบคุม

มาตรา ๒๐ ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานเป็นภาษาไทยมอบให้
แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ ณ
สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้
ในเวลาทำการ

เอกสารตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ อายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของ
ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย

(๓) อัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าจ้าง วิธีการหักค่าจ้างและจำนวนหลักประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๔) ประเภท ปริมาณ และมูลค่าของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๕) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงานของแต่ละงวดหรือตามแต่จะตกลงกัน

(๖) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่ตกลงกัน

ให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านลงลายมือชื่อในเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานก่อนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเริ่มต้นทำงาน

มาตรา ๒๑ ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ที่อยู่ เพศ อายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และทุกคนในกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปด้วย

(๓) วันเริ่มต้น และวันสิ้นสุดการทำงานของแต่ละงวดหรือตามแต่จะตกลงกัน

(๔) วันส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานและจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๕) จำนวนค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ จำนวนค่าจ้างที่ถูกหักและเหตุของการหักค่าจ้าง จำนวนหลักประกันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับคืน และเหตุของการได้รับหลักประกันคืนไม่ครบ

(๖) จำนวนเงินที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบให้แก่ผู้จ้างงานและงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแก้ไข

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านลงลายมือชื่อในเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้เป็นหลักฐาน

มาตรา ๒๒ ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารตามมาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ ไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันจ่ายค่าจ้างดังกล่าว

หมวด ๕

คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา ๒๓ ให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานและผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานและผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะรัฐมนตรีในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) นโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๒) มาตรการเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๓) มาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับไปทำที่บ้านให้เหมาะสมกับสภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ

(๔) มาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานและการคุ้มครองสวัสดิการอื่นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(๕) ให้ความเห็นในกรณีที่เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน

(๖) ให้ความเห็นในการออกกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

นอกจากนี้ให้คณะกรรมการมีอำนาจปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๒๕ ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี โดยอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๒๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๒๕ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ด้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๗ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา ๒๘ ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดได้
ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๓๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้
(๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น
(๒) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อศึกษา สืบค้น วิจัย ตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา ในการนี้ ให้ผู้จ้างงานหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่ง หรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา ๓๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๓๐ ให้กรรมการ อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายแสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง บัตรประจำตัวกรรมการ อนุกรรมการ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กำหนด

หมวด ๖ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานอยู่หรือที่ผู้จ้างงานมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตาย ให้ทายาทมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๓๓ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๓๒ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือได้ว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้ผู้จ้างงานจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่ผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๓๒ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๓๔ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๓๓ แล้ว ถ้าผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล ผู้จ้างงานต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้จ้างงานมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้จ้างงานวางไว้ต่อศาลให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาทของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งถึงแก่ความตายได้

หมวด ๗

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา ๓๕ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำงาน เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่าย

สำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง เก็บตัวอย่างวัตถุสืบหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๖ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และให้บุคคลดังกล่าวอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๗ ในการตรวจสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่ทำงานของผู้จ้างงาน อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง อำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา

หมวด ๘

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๓๘ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๑๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๘/๑ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๕(๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๓๙ ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๔๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมาย พนักงานตรวจแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่ง คณะกรรมการมอบหมาย พนักงานตรวจแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๗ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๙/๑ หรือ ๓๓ วรรค สาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๒ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นใน จังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราช บัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการ จังหวัด แล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได ้รับแจ้งให้ชำระค่าปรับแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายใน กำหนดเวลาตามวรรคสามให้ดำเนินคดีต่อไป

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่..) พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...)

พ.ศ.

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่ง
มาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

.....

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้ เรียกว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ."

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในนิยาม "นายจ้าง" ของมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"นายจ้าง" หมายความว่า "ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความ
รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มี
อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการ
แทนด้วย"

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๐ ภายใต้อำนาจมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน
การทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำ
นั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นาย
จ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกร้องรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนมูลค่า
ของหลักประกันและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดเชยความ
เสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นาย

จ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ เงินเพิ่ม หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษาอาคารตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามวรรคหนึ่งและลูกจ้างซึ่งได้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“มาตรา ๑๔/๑ ข้อตกลงในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อสัญญา ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสองหมายความว่ารวมถึง กรณีที่นายจ้างได้ว่าจ้าง ลูกจ้างด้วยสัญญาจ้างทดลองงานด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา นี้ ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๕๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งหรือส่งให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง หรือเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง หรือเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ แต่ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงก็ได้”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ลิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ แต่ไม่รวมถึงงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีที่มีสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน

“มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน

“ห้ามมิให้นายจ้างเรียกรหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก”

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน

“มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ หรือที่นายจ้างตกลงกำหนดมากกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นแทน

“มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ”

มาตรา ๒๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๖๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“มาตรา ๖๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา ๓๐ ที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีเหตุสุดวิสัยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาดังกล่าวได้ แต่จะต้องระบุเหตุจำเป็นนั้นด้วย”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙๔ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๕ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม”

มาตรา ๒๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑๕/๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบราชการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในวันที่สิบห้าของเดือนมกราคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความของมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำความผิด
 - (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
 - (๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- นายจ้างจะยกเหตุหนึ่งเหตุใดตามวรรคหนึ่งขึ้นอ้างได้ ก็ต่อเมื่อได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง”

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ และห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างตามวรรคหนึ่ง หรือนายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวหรือไม่

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่าเป็นกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

ครีว ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามวรรคสอง หรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินตามวรรคหนึ่งหรือ วรรคสอง ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์ คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้อง วางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งตามวรรคสี่นั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง ให้ศาลมีอำนาจจ่าย เงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้อำนาจตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้าง ย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือคำพิพากษาของ ศาลเป็นที่สุด”

มาตรา ๒๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๐/๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๐/๑ ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานตามมาตรา ๑๒๐ ให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๐ แล้ว ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะ บอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ทราบคำ สั่ง แต่มิให้คำนวณระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดงานดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย”

มาตรา ๒๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรง งาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๓ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่ง อย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา อยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด เมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ห้ามมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิยื่น ฟ้องต่อศาล เว้นแต่ลูกจ้างจะถอนคำร้องก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔”

มาตรา ๒๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรง งาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง”

มาตรา ๒๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๓๐ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๓๑ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นชดใช้เงินดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างแล้วหรือไม่ก็ตาม”

มาตรา ๓๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙(๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง คำวินิจฉัยของอธิบดีนั้นให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๓๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๒/๑ วรรคสอง มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๕ วรรคสอง มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙(๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๓๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคณะกรรมการมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๓๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะกรรมการมอบหมาย คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคณะกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคณะกรรมการมอบหมาย พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ มาตรมท ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๓๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๑๕/๑ หรือกรอกข้อความในแบบรายการตามมาตรา ๑๑๕/๑ อันเป็นเท็จหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๑๕/๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับอีกวันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม”

มาตรา ๓๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๕๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑

“มาตรา ๑๕๙/๑ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๕ ที่ยังใช้บังคับอยู่ตามมาตรา ๑๖๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายกรัฐมนตรี

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..)

พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

- (๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)
- (๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๖ และมาตรา ๑๔๘ และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

.....
.....
.....

.....
.....

โดยเป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

.....
.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ."

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง มาตรา ๑๒๑ วรรคสอง หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙(๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เหตุผล

เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ สารเคมีและสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและสารเคมีดังกล่าวควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
พ.ศ.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

.....
.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ."

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติมาตรา ๕๒ จะให้ใช้บังคับเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

- มาตรา ๓** พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่
- (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
 - (๒) กิจการอื่นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างตั้งแต่ระดับผู้จัดการในหน่วยงานขึ้นไป

“หัวหน้างาน” หมายความว่า ผู้มีหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา หรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของหน่วยงาน

“เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

“สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“พนักงานตรวจความปลอดภัย” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจความปลอดภัยกับออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และยกเว้นค่าธรรมเนียม

การแต่งตั้งพนักงานตรวจความปลอดภัยจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

มาตรา ๗ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

หมวด ๒

การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๘ ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง จะให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใดโดยมีการตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคลใดด้วยก็ได้

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

มาตรา ๙ บุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ จะต้องขึ้นทะเบียนต่อสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คุณสมบัติของผู้ขอขึ้นทะเบียน การขึ้นทะเบียน การออกใบแทนการขึ้นทะเบียนการเพิกถอนทะเบียน การกำหนดค่าบริการ และวิธีการให้บริการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่รับขึ้นทะเบียนหรือเพิกถอนทะเบียนตามมาตรา ๙ ผู้ขอขึ้นทะเบียนหรือผู้ถูกเพิกถอนทะเบียนมีสิทธิ

อุทธรณ์เป็นหนังสือต่ออธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการไม่รับขึ้นทะเบียนหรือการเพิกถอนทะเบียน คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๑ นิติบุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ จะต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดี

คุณสมบัติของผู้ขออนุญาต การขออนุญาต และขอต่ออายุใบอนุญาต การออกใบแทนใบอนุญาต การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต การกำหนดค่าบริการ และวิธีการให้บริการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่อธิบดีไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่ออกใบแทนใบอนุญาต หรือพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตที่ออกให้แก่นิติบุคคลตามมาตรา ๑๑ นิติบุคคลนั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือของอธิบดีแจ้งการไม่ออกใบอนุญาตหรือการไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือการเพิกถอนใบอนุญาต

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและบุคลากรตามวรรคหนึ่งจะต้องขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๙ วรรคสองและมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับกับการขึ้นทะเบียนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างได้รับคำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของอธิบดี คำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างแจ้งหรือปิดประกาศคำเตือน คำสั่ง หรือวินิจฉัยดังกล่าว ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

มาตรา ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการและดำเนินการด้าน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๗ ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการ

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่สถานใดมีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ให้นายจ้างทุกรายของสถานประกอบกิจการในสถานนั้น มีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้าง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งใช้ในสถานประกอบกิจการนั้นด้วย

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่นายจ้างเช่าอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นใดที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการ ให้นายจ้างมีอำนาจดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นใดที่เช่านั้น ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ใดที่จะเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าทดแทนใดๆ

มาตรา ๒๐ ให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีหน้าที่สนับสนุนและร่วมมือกับนายจ้างและบุคลากรอื่นเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา ๘ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒

มาตรา ๒๑ ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยคำนึงถึงสภาพของงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ในกรณีที่ลูกจ้างทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่หัวหน้างานทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหายซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการป้องกันอันตรายนั้นภายในขอบเขตที่รับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมายทันทีที่ทราบ กรณีไม่อาจดำเนินการได้ ให้แจ้งผู้บริหารหรือนายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๒๒ ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ตาม
วรรคหนึ่งให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่า
ลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

มาตรา ๒๓ ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงมีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อา
ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง และมีผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้น
ไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นที่มีลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการเดียวกัน มีหน้าที่ร่วมกันใ
นการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ
เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างทุกคน

หมวด ๓

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๒๔ ให้คณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดี
กรมควบคุมมลพิษ อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม
และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูก
จ้าง ฝ่ายละเจ็ดคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ

ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุ
การ

การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็น
ไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๒๕ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการ ความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบเพื่อปฏิบัติ
การตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔) วินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๒ และมาตรา ๔๐ วรรคสอง

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๒๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งจะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๒๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เมื่อขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๘ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คราวใด ถ้าไม่ใช่องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลัง แม้ไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๙ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๓๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการ และอนุกรรมการได้รับ เบี้ยประชุม และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๑ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกระทรวงแรงงานทำหน้าที่เป็น สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สรรหา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการจัดทำนโยบาย แผนงานโครงการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) จัดทำแนวทางการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ

(๕) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๔

การควบคุม กำกับ ดูแล

มาตรา ๓๒ เพื่อประโยชน์ในการควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีการประเมินอันตราย

(๒) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง

(๓) จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

(๔) ส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ประเภทกิจการขนาดของกิจการที่ต้องดำเนินการ และระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำและได้รับการรับรองผลจากผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๓๓ ผู้ใดจะทำการเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีตามพระราชบัญญัตินี้

การขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ชำนาญการ การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้รับใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต การออกใบแทนใบอนุญาต การสั่งพักใช้ และการเพิกถอนใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นำบทบัญญัติในมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับการอนุญาตเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบ โดยโทรศัพท์ โทรเลข โทรสารหรือวิธีอื่นใดที่มีรายละเอียดพอสมควร และให้แจ้งรายละเอียดและสาเหตุเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต

(๒) กรณีที่สถานประกอบกิจการได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิต หรือมีบุคคลในสถานประกอบกิจการประสบอันตรายหรือได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่น ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบ โดยโทรศัพท์ โทรเลข โทรสารหรือวิธีอื่นใด และให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุอันตรายที่เกิดขึ้น ความเสียหาย การแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำอีกภายในเจ็ดวันนับแต่วันเกิดเหตุ

(๓) กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วย

การแจ้งเป็นหนังสือตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดและเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับแจ้งแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายโดยไม่ชักช้า

หมวด ๕

พนักงานตรวจความปลอดภัย

มาตรา ๓๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการ หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

(๒) ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในสถานประกอบกิจการ

(๔) เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใดๆ มาเพื่อการวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย

(๕) สอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวนเรื่องใดๆ ภายในขอบเขตอำนาจและเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งตรวจสอบหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยพบว่า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงซึ่งออกตามพระราชบัญญัตินี้ หรือพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไข ปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสม ภายในระยะเวลาสามสิบวัน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวได้ พนักงานตรวจความปลอดภัยอาจขยายระยะเวลาออกไปได้ไม่เกินสอง ครั้ง ครึ่งละสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

ในกรณีจำเป็นเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือผูกมัดประตูประตักสิ่งที่จะก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้างดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยได้ เมื่อนายจ้างได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายจ้างแจ้งอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาสั่งให้ทำงานต่อไปได้

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ ถ้ามีเหตุอันอาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสมควรเข้าไปดำเนินการแทน ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้พนักงานตรวจความปลอดภัยหรือมอบหมายให้บุคคลใดเข้าจัดการแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามคำสั่งนั้นได้ ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างต้องเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าจัดการแก้ไขนั้นตามจำนวนที่จ่ายจริง

ก่อนที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะดำเนินการตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในระยะเวลาที่กำหนด คำเตือนดังกล่าวจะกำหนดไปพร้อมกับคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยก็ได้

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการได้ และเมื่อได้รับเงินจากนายจ้างแล้วให้ชดใช้เงินช่วยเหลือที่ได้รับมาคืนแก่กองทุน

มาตรา ๓๘ ให้อธิบดีมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่จ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามมาตรา 37 ทั้งนี้ เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าจัดการแก้ไขตามจำนวนที่จ่ายจริง

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำต่อเมื่อได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินค่าใช้จ่ายมาจ่ายภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างได้รับหนังสือนั้นและนายจ้างไม่จ่ายภายในระยะเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สินให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และขายทอดตลาด และชำระค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องเป็นผู้จ่ายตามมาตรา ๓๗ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็ว

โดยให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืนโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้านายจ้างไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีนับแต่วันได้รับแจ้ง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๓๙ ระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามมาตรา 36 ให้นายจ้างจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างได้รับอยู่ตลอดระยะเวลาที่ให้หยุดงาน เว้นแต่การหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำของลูกจ้าง

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยมีคำสั่งตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วย ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่ออธิบดีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ให้อธิบดีวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สิ้นสุด

ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยมีคำสั่งตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วย ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สิ้นสุด

การอุทธรณ์ ย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย เว้นแต่อธิบดีหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี จะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๔๑ ในการปฏิบัติตามหน้าที่ พนักงานตรวจความปลอดภัยต้องแสดงบัตรประจำตัวเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจความปลอดภัย ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๒ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาล

มาตรา ๔๓ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นอันระงับไป

หมวด ๖

กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๔๔ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรียกว่า "กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน" เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๕ กองทุนประกอบด้วย

- (๑) เงินทุนประเมินที่รัฐบาลจัดสรรให้
- (๒) เงินรายปีที่ได้รับการจัดสรรจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน
- (๓) เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (๖) ผลประโยชน์ที่ได้จากเงินของกองทุน
- (๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและใบสำคัญการขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑

มาตรา ๑๓ และมาตรา ๓๓

- (๘) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน
- (๙) รายได้อื่นๆ

มาตรา ๔๖ เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

(๑) การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนา แก้วและบริหารงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกระทรวงการคลัง

(๒) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชนหรือบุคคลที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัยและการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและตามมาตรา ๓๐

(๔) ให้นายจ้างผู้yimเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

(๕) เงินทดรองจ่ายในการดำเนินการตามมาตรา ๓๗

การดำเนินการตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนด และให้นำเงินดอกผลของกองทุนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตาม (๑) (๒) และ (๓) ได้ไม่เกินร้อยละเจ็ดสิบห้าของดอกผลของกองทุนต่อปี

มาตรา ๔๗ เงินและทรัพย์สินที่กองทุนได้รับตามมาตรา ๔๕ ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๔๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการบริหารกองทุน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน" ประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม และผู้แทนสำนักงานประมาณ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขาธิการ

การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๙ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุมของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้นำมาตรา ๒๙ มาใช้บังคับกับการแต่งตั้งคณะกรรมการของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอนุโลม

มาตรา ๕๐ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับจัดการและบริหารกองทุน

(๒) พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือและการอุดหนุน การให้กู้ยืม การทวงจ่าย และการสนับสนุนเงินในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการจัดหาผลประโยชน์ของเงินกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การอนุมัติเงินทวงจ่าย การขอเงินทวงจ่าย การให้กู้ยืมเงิน และการชำระหนี้คืนแก่กองทุน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๕๑ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอสมุดและรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรองและเสนอต่อคณะกรรมการ

งบบุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้คณะกรรมการเสนอต่อรัฐมนตรีและให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๗

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๕๒ ให้มีสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน เพื่อทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริม และแก้ไขปัญหเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

หมวด ๘ บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๔ ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรอง หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงานตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ วรรคสอง กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๕ ผู้ใดให้บริการตรวจวัด ตรวจสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยงจัดฝึกรวม หรือให้คำปรึกษาโดยไม่ได้ขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ หรือไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๑๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ หรือมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๗ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๕๘ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๐ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง มาตรา ๒๐ หรือมาตรา ๒๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๑ ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของนายจ้างตามมาตรา ๑๘ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง โดยไม่มีเหตุอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๒ ผู้ใดกระทำการเป็นผู้ขานาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๓ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๔ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้สิ่งที่พนักงานตรวจความปลอดภัยสั่งให้ระงับการใช้หรือผูกมัดประทับตราไว้กลับใช้งานได้อีกระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินแปดแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าพันบาทจนกว่าจะดำเนินการตามคำสั่ง

มาตรา ๖๕ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษปรับครั้งละไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๖๖ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๗ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือเกิดจากการไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย

มาตรา ๖๘ ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดที่เกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งผู้นั้นได้หรือล่วงรู้ข้อเท็จจริงดังกล่าวมาเนื่องจากการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวนหรือพิจารณาคดี

มาตรา ๖๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้มีอัตราโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดที่เจ้าพนักงานมีอำนาจเปรียบเทียบได้ตามวรรคหนึ่งและบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปรียบเทียบแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

มาตรา ๗๐ การกระทำความผิดตามมาตรา ๖๙ ถ้าคณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งประกอบด้วยอธิบดี ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือผู้แทน และอัยการสูงสุดหรือผู้แทนเห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ และให้นำมาตรา ๖๙ วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๗๑ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๒ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำประกาศที่ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

- | | |
|--|---|
| (๑) ใบอนุญาตให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ฉบับละ ๒๐,๐๐๐ บาท |
| (๒) ใบอนุญาตผู้ชำนาญการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ฉบับละ ๕,๐๐๐ บาท |
| (๓) ใบสำคัญการขึ้นทะเบียนบุคลากรตามมาตรา ๙ และมาตรา ๑๓ | ฉบับละ ๕,๐๐๐ บาท |
| (๔) ใบแทนใบอนุญาต | ฉบับละ ๕๐๐ บาท |
| (๕) ใบแทนใบสำคัญการขึ้นทะเบียน | ฉบับละ ๕๐๐ บาท |
| (๖) การต่ออายุใบอนุญาตหรือใบสำคัญการขึ้นทะเบียน | ครั้งละเท่ากับค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตหรือใบสำคัญนั้น |

เปรียบเทียบพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

กับ

ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ .. พ.ศ.

กับข้อเสนอเพื่อการแก้ไข

โดย

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

รายละเอียดการแก้ไข
ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ ไม่ใช้บังคับแก่</p> <p>(1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน</p> <p>(2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ</p> <p>(3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ</p> <p>(4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน</p> <p>(5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิต หรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียนมหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล</p> <p>(6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p>	<p>มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่</p> <p>“(1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ</p> <p>(2) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน</p> <p>(3) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน <u>วิทยาลัย</u> มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาลนั้น</p> <p>(4) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ</p> <p>(5) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ</p> <p>(6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”</p>	<p><u>เพิ่มเติม</u> มาตรา 3(6) หากมีการออกพระราชกฤษฎีกา ต้องไม่กระทบสิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตน</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และเลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการใดก็ได้</p> <p>รัฐมนตรีจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการก็ได้ ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายและผู้ทรงคุณวุฒิอื่น</p>	<p>มาตรา 6 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และเลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ</p>	<p><u>แก้ไข</u> มาตรา 6 ประธานกรรมการประกันสังคม เลขาธิการ ผู้เชี่ยวชาญ และที่ปรึกษาต้องมาจากการสรรหา คณะกรรมการสรรหาต้องมาจากผู้แทนจากกลุ่มอาชีพที่เป็นผู้ประกันตนและนักวิชาการ</p> <p>คณะกรรมการประกันสังคมต้องมาจากการเลือกตั้งของผู้ประกันตน อยู่ในวาระได้ไม่เกิน 2 วาระ หรือไม่เกิน 4 ปี</p> <p>คุณสมบัติที่เสนอเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องเป็นผู้ประกันตน และไม่ใช่นายจ้างหรือผู้บริหารของบริษัท 2. ไม่เคยมีความเสื่อมเสียในการบริหารองค์กร เช่น การทุจริตการประพฤติมิชอบ <p>การถอดถอน ผู้ประกันตนมีสิทธิล่ำรายชื่อ 5,000 รายชื่อเพื่อถอดถอนกรรมการที่มีพฤติกรรมเสื่อมเสีย</p>



ทุกคณะต้องมีผู้แทนของผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง
ให้มาจากการสรรหา และให้มีสัดส่วนของผู้ใช้แรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบออกคำสั่งสถาน
ประกอบการให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 16 คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์ จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายก็ได้</p> <p>การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 16 คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายได้”</p>	<p>เพิ่มเติม คณะอนุกรรมการต้องมาจากการสรรหาจากผู้ประกันตนทุกสาขาอาชีพจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน โดยให้มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจสอบสถานพยาบาลด้วย</p>
<p>มาตรา 21 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เรียกว่า กองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน ตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 3 และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา 24 วรรคสอง</p> <p>หมายเหตุ ไม่ให้แยกออกจากกัน ควรจะรวมไว้อย่างเดียว</p>	<p>มาตรา 12 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533</p> <p>“กองทุนประกันสังคมประกอบด้วยกองทุนย่อยสามกองทุน คือกองทุนระยะสั้น กองทุนระยะยาว และกองทุนสำหรับจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน แต่ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการกองทุน ให้สำนักงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกาศกำหนดประเภทสิทธิประโยชน์ทดแทนที่จ่าย</p> <p>จากกองทุนระยะสั้น และกองทุนระยะยาว และกำหนดสัดส่วนอัตราเงินสมทบในสิทธิประโยชน์ทดแทนแต่ละกรณีที่อยู่ในกองทุนย่อยสามกองทุน</p>	<p>หมายเหตุ ให้ประกันสังคมตั้งกองทุนพิเศษเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 23 เงินกองทุนตามมาตรา 22 ให้เป็นของสำนักงานและไม่ให้นำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน</p>	<p>มาตรา 13 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองและวรรคสามของมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533</p> <p>“บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สำนักงานได้มาโดยมีผู้ยกให้หรือได้มา โดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากเงินกองทุนและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้ ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงาน และหากมีการบริหารจัดการทรัพย์สินดังกล่าวจนเกิดรายได้ รายได้ดังกล่าวให้เป็นของสำนักงาน และไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน”</p>	<p>แก้ไข มาตรา 13 อสังหาริมทรัพย์ที่สำนักงานได้มาโดยมีผู้ยกให้หรือได้มาโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากเงินกองทุนและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้ ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกองทุนประกันสังคม</p> <p>และหากมีการบริหารจัดการทรัพย์สินดังกล่าวจนเกิดรายได้ รายได้ดังกล่าวให้เป็นของกองทุนประกันสังคม และไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน</p>
<p>มาตรา 24 เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ฯลฯ</p>		<p>คงไว้ ตามมาตรา 24 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533</p> <p>เพิ่มเติม เงินการจัดการและการบริหารในมาตรา 24 ให้เป็นงบประมาณในการจัดการและการบริหาร ไม่เกิน 5%</p>
<p>มาตรา 27 ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการเสนอบดุล และรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี</p> <p>งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอ รัฐสภาเพื่อทราบ และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>		<p>คงไว้ ตามมาตรา 27 เดิมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 34 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตรารายและข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อ สำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน</p>		<p>คงไว้ ตามมาตรา 34 เดิม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533</p> <p>เพิ่มเติม ให้สำนักงานประกันสังคมแจ้งยอดการหักเงิน ประกันสังคมให้ผู้ประกันตนทราบปีละ 1 ครั้ง</p>
<p>มาตรา 39 ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38(2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือน นับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตน ตามวรรคหนึ่งต้องส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้โดยให้ คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้น ด้วย ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป</p> <p>ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบ หรือส่ง ไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสามต้องจ่าย เงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับ เศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่ง เดือนถ้าน้อยกว่านั้นให้ปิดทิ้ง</p>	<p>มาตรา 17 ให้ยกเลิกความในมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537</p> <p>“จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ ประกันตนตามมาตรา 46 วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่ กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสม กับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย”</p>	<p>เพิ่มเติม ตามมาตรา 46 วรรคสาม การหักเงินค่าจ้าง ต้องไม่เกิน 1 ส่วนของผู้ประกันตน (เมื่อผู้ประกันตนสิ้น สภาพการเป็นลูกจ้างให้ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเพียง 1 ส่วน)</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างประสบภัยพิบัติ กรณีพิพาทแรงงาน นายจ้างปิดกิจการ กรณีสั่งพักงานตามมาตรา 75 ที่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ให้ขยายสิทธิประโยชน์ คุ้มครอง 1 ปีโดยไม่หักเงินสมทบ</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 46 ให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>มาตรา 19 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 46/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533</p> <p><u>“มาตรา 46/1 การนำส่งเงินสมทบกรณีว่างงานตามความในมาตรา 46 วรรคสองไม่นำมาใช้บังคับแก่ผู้ประกันตนที่มีอายุสิบห้าปีบริบูรณ์ โดยให้งดออกสมทบเข้ากองทุนนับถัดเดือนที่มีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์”</u></p>	<p><u>ยกเลิก</u> มาตรา 78(3) เนื่องจากผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบทั้ง 2 กรณี ทั้งกรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน</p>
<p>มาตรา 47 ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว <u>ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง</u></p> <p>ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่งและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นรายการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตาม</p>	<p>มาตรา 20 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งและวรรคสองของมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่2) พ.ศ.2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น</p> <p><u>“มาตรา 47 ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วเมื่อพ้นเดือนที่นายจ้างหักค่าจ้าง</u></p>	

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
กำหนดเวลาที่ต้องจ่ายให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินนำส่งเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามี การจ่ายค่าจ้างแล้ว ฯลฯ	ให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่งและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้ แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มี การหักเงินสมทบไว้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การนำส่งเงินสมทบที่เลขาธิการกำหนด”	
<p>มาตรา 49 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตรา ร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้ นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัด จากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบ ห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ ปิดทิ้ง ฯลฯ</p>	<p>มาตรา 21 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 49 นายจ้าง ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตน หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตรา ร้อยละสอง ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้ นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัด จากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ จำนวนเงินเพิ่มต้องไม่ เกินกว่าจำนวนเงินที่นายจ้างยังมีได้นำส่งหรือของจำนวน เงินสมทบที่ยังขาดอยู่”</p>	คงไว้ ตามมาตรา 49 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
<p>มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิ ได้รับประโยชน์ทดแทน จากกองทุน ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย</p>	มาตรา 22 ให้ยกเลิกความในมาตรา 54 แห่งพระราช บัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้ แทน	คงไว้ ตามมาตรา 54 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร</p> <p>(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ</p> <p>(4) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย</p> <p>(5) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร</p> <p>(6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ</p> <p>(7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน (ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39)</p>	<p>“มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 73 มาตรา 75 จัตุวาและมาตรา 77 จัตุวา มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนตามที่บัญญัติแล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย</p> <p>(2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร</p> <p>(3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ</p> <p>(4) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย</p> <p>(5) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร</p> <p>(6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ</p> <p>(7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน (ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39)</p>	
<p>มาตรา 56 ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน</p> <p>ในกรณีใดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54 และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่มีสิทธิ ขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น และให้เลขาธิการ หรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิ ไม่มารับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน</p>	<p>มาตรา 23 ให้ยกเลิกความในมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 56 ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีใดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54 ยกเว้นมาตรา 54(7) และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดและให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว</p>	<p>แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 23 วรรค 2 การยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทน จากเดิม 1 ปี ให้แก้ไขเป็น 2 ปี ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมต้องแจ้งให้ผู้ประกันตนทราบตั้งแต่วันที่เกิดสิทธิ</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
	<p>การยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น เว้นแต่ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ให้ยื่นภายในห้าปีนับแต่วันที่มีสิทธิ หากผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดมิได้ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนภายในระยะเวลาดังกล่าวย่อมสิ้นสิทธิเรียกร้อง และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน</p> <p>ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิตามวรรคสอง ไม่มารับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน</p>	
<p>มาตรา 59 ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ได้</p> <p>ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใด ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้นไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งหรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้ใน</p>	<p>มาตรา 25 ให้ยกเลิกความในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 59 ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์</p> <p>ให้ผู้ประกันตนเลือกสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง สำหรับการไปรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เลขาธิการกำหนด</p> <p>ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่อาจไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคสอง ได้ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นที่เข้ารับบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์</p>	<p>แก้ไข ให้ผู้ประกันตนได้รับการบริการทางการแพทย์โดยให้สถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ทั่วประเทศเป็นผู้เบิกเงินจากสำนักงานประกันสังคมโดยตรงและกรณีที่เกี่ยวข้องการทำฟัน ให้จ่ายตามความเป็นจริงทั้งหมด และในกรณีที่ติดขัด เอช ไอ วี ให้ได้รับการบริการทางการแพทย์ตามความเป็นจริงเช่นเดียวกัน</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>กรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์ จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่ที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้นตามจำนวนที่สำนักงานกำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละเขตท้องที่และลักษณะของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ</p>	<p>วิธีการและอัตราค่าบริการทางการแพทย์จะต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”</p>	
<p>มาตรา 61 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 38 วรรคสอง มาตรา 73 หรือมาตรา 73 ทวิ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือการทุพพลภาพ หรือการตายนั้นเกิดขึ้น เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น</p>	<p>มาตรา 26 ให้ยกเลิกความในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่2) พ.ศ.2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 61 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 38 วรรคสอง <u>ไม่มีสิทธิ</u>ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือตายนั้นเกิดขึ้นเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น”</p>	<p>แก้ไข มาตรา 38 วรรค 2 ในฉบับร่างฯ โดยให้ตัดคำว่า <u>ไม่มีสิทธิ</u> เป็นคำว่าได้รับประโยชน์เมื่อปรากฏว่าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ หรือตายนั้นเกิดขึ้น เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้น หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 61 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 64 และมาตรา 71 หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามมาตรา 67 ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในประเภทใดประเภทหนึ่งได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขาธิการกำหนด</p>	<p>มาตรา 27 ให้ยกเลิกความในมาตรา 61 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 64 และมาตรา 71 หรือเงินทดแทนกรณีว่างงานตามมาตรา 78 ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้ หรือเงินทดแทนกรณีว่างงานในประเภทใดประเภทหนึ่งได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขาธิการกำหนด”</p>	<p><u>แก้ไข</u> มาตรา 27 วรรค 2 “ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 64 และมาตรา 71 หรือเงินทดแทนกรณีว่างงานตามมาตรา 78 ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ใน<u>ทุกกรณี</u> และตัดข้อความนอกเหนือจากนั้นทั้งหมด</p>
<p>มาตรา 62 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน</p>	<p>มาตรา 28 ให้ยกเลิกความในมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>“มาตรา 62 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนเดือนที่รับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน</p>	<p><u>คงไว้</u> ตามมาตรา 62 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 63 วรรคสอง “ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”</p>	<p>มาตรา 29 ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิหรือประโยชน์พึงได้รับตามกฎหมายอื่นจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติเพียงใดตลอดจนหลักเกณฑ์และอัตราที่ได้รับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”</p>	<p>คงไว้ ตามมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม 2533</p> <p>เพิ่มเติม ทั้งนี้ การได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 63 ต้องไม่เป็นการตัดสิทธิ์ผู้ประกันตนในการได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่นๆ ที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ</p>
<p>มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน</p>	<p>มาตรา 30 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร สำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยาต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนเดือนที่รับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน</p>	<p>ยกเลิก มาตรา 30</p> <p>แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าเดือน</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>มาตรา 71 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต และมีสิทธิประโยชน์อื่นๆ ทุกกรณี</p>		<p><u>แก้ไข</u> มาตรา 71 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ทั้งนี้เงินทดแทนการขาดรายได้ต้องไม่เกินอัตราร้อยละห้าสิบเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างตามมาตรา 57 <u>แก้ไขเป็น</u> ไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเปอร์เซ็นต์ และในวรรคท้าย ให้แก้ไขประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานในเวลาเดียวกัน ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนตามสิทธิในประเภทอื่นด้วย <u>ตัดคำว่า</u> ประเภทหนึ่งประเภทเดียวออก</p> <p>การสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายให้ได้รับสิทธิประเภทต่างๆ ตามกฎหมายเงินทดแทน</p>
<p>มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้</p> <p>(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง</p> <p>(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีเหตุถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือ</p>		<p><u>แก้ไข</u> มาตรา 78 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานให้ได้รับสิทธิโดยไม่มีเงื่อนไข ให้ตัดเงื่อนไขในวรรค 1 วรรค 2 วรรค 3 ออก <u>ทั้งหมด</u></p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
<p>คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตาม หมวด 7 ในลักษณะนี้</p>		
ไม่มี	<p>มาตรา 40 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 97/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่2) พ.ศ.2537</p> <p>“มาตรา 97/1 นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่นำส่งเงินสมทบภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 หรือกรอกข้อความในแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเกินจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>กรณีนายจ้างได้ว่าจ้างหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำการแทนและผู้นั้นได้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งต้องรับโทษเช่นเดียวกับนายจ้าง”</p>	<p><u>แก้ไข</u>บทลงโทษ มาตรา 40 จากโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน <u>แก้ไขเป็น</u> ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท <u>แก้ไขเป็น</u> ไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ</p>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533	ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.	รายละเอียดการแก้ไข
ไม่มี	<p>มาตรา 43 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบ เพื่อบังคับกับกรณีใดให้ยังคงใช้บังคับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2542 ได้ต่อไปนี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p><u>เพิ่มเติม</u> มาตรา 43 ในการตราพระราชกฤษฎีกาหรือกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัติ ต้องผ่านการทำประชาพิจารณ์โดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมทุกฝ่าย</p>

รายชื่อคณะกรรมการและที่ปรึกษา

มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์

(31 สิงหาคม 2548 - 30 สิงหาคม 2552)

1. นายณรงค์	เพชรประเสริฐ	ประธานกรรมการ
2. นายวรวิทย์	เจริญเลิศ	รองประธานกรรมการ
3. นายทวีป	กาญจนวงศ์	รองประธานกรรมการ
4. นายสกุล	สื่อทรงธรรม	เลขาธิการ
5. นางสาวนภาพร	อดิวนิชยพงศ์	รองเลขาธิการ
6. นายไพบูลย์	แก้วเพทาย	เหรัญญิก
7. นายโชคชัย	สุทธาเวช	กรรมการ
8. นายสุชาติ	สุคนธ์กานต์	กรรมการ
9. นายเทียนชัย	วงศ์ชัยสุวรรณ	กรรมการ
10. นายวิชัย	นราไพบูลย์	กรรมการ
11. นางสาวสงวน	ขุนทรง	กรรมการ
12. นายสมศักดิ์	สามัคคีธรรม	กรรมการ
13. นางสาวนฤมล	ทับจุมพล	กรรมการ
14. นายแล	ดิลกวิทยรัตน์	กรรมการ
15. นายชฤทธิ์	มีสิทธิ์	กรรมการ
16. นายพรชัย	วีระณรงค์	กรรมการ
17. นายประวิตร	โรจนพฤษ์	กรรมการ

ที่ปรึกษามูลนิธิ

1. นายสุธี	ประศาสน์เศรษฐ์
2. นายทองใบ	ทองเปาต์
3. นางกัญญธร	พงค์พงษ์
4. นายสุรพันธ์	กิติบุญญา
5. นายนิคม	จันทรวีฑูร (2535-2544)
6. นางสาวธีรนาถ	กาญจนอักษร (2539-2541)