

จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2549



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



บัณฑิตย์ ธนธียาเศรษฐวุฒิ

ฉบับพิจารณาเลื่อนไหวแรงงาน ปี 2549

โดย
บัณฑิตย ธนชัยเศรษฐวุฒิ

จัดพิมพ์โดย
มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์
และ

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



- ชื่อหนังสือ : จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงานปี 2549
- ผู้เขียนและรวบรวม : บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
- ผู้พิมพ์ต้นฉบับ : ศรีสุนทร ทองเทพ, วาสนา ลำดี
- ภาพประกอบ : ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา และ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
- พิมพ์ครั้งแรก : มกราคม 2550
- จัดพิมพ์โดย : มูลนิธิอารมณ พงศ์พັນ
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 อาคารธณภูมิ 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 โปรโตไทป์ จำกัด
- จำนวนพิมพ์ : 1,000 เล่ม
- จำนวนหน้า : 184 หน้า
- ราคา : 130 บาท
- ISBN : ISBN 974881842-X



สิทธิแรงงาน คือ สิทธิมนุษยชน
WORKERS RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS

สารบัญ

หน้า

7

ภาค 1 : จัณยพิจารณาเคลื่อนไหวแรงงานไทย

(1)	ข้อเรียกร้อง 8 มีนา วันสตรีสากล	10
(2)	รวมพลังสหภาพแรงงาน ด้านระบอบทักษิณ	11
(3)	เดินขบวนยื่นข้อเรียกร้องวันแรงงานปี 2549	13
(4)	ข้อเสนอยกเลิกเครื่องเร่งสุขภาพผู้ใช้แรงงาน	22
(5)	ข้อเรียกร้องต่อคณะรัฐประหาร 19 กันยา และรัฐบาลเฉพาะกาล	26
(6)	บทเรียนการต่อสู้ของสหภาพแรงงาน จีน่าสัมพันธ์	37
(7)	การเคลื่อนไหวคัดค้านการบริหารประกันสังคมที่ไม่โปร่งใสไม่ชอบธรรม	41
(8)	รุกรัฐ ปรบค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นวันละ 233 บาทเท่ากันทั่วประเทศ	48
(9)	การประชุมเพื่อมีส่วนร่วมปฏิรูปการเมืองรอบสอง การประชุมเพื่อคัดเลือกประธานสหภาพแรงงาน ดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญ 2549	52
(10)	ข้อเสนอคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ	60
(11)	ข้อเรียกร้องเพื่อพัฒนานโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ	69
❖	จดหมายเปิดผนึก ขอเรียกร้องให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติยกเลิก พรบ.ทุนรัฐวิสาหกิจ โดย สมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)	71
❖	ข้อเสนอเพื่อติดตามกรณีปัญหาของผู้ใช้แรงงาน โดย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย	72
❖	แถลงการณ์ เรื่องต้องประกันความอิสระและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน อย่างแท้จริงในกระบวนการร่างรัฐธรรมนูญเพื่อปฏิรูปการเมือง โดย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	74

สารบัญ

ภาค 2 : สถิติแรงงาน ปี 2549

แผนภูมิ 1	โครงสร้างประชากร ไตรมาส 3/2549	77
ตาราง 1	ประชากรจำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2549	78
ตาราง 2	จำนวนสถานประกอบกิจการ / ลูกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ ณ เดือนตุลาคม 2549	79
ตาราง 3	ประเภทอุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549 (ข้อมูลเบื้องต้น)	79
ตาราง 4	ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 ปี 2549	80
ตาราง 5	ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาส 3 ปี 2549	81
ตาราง 6	ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ไตรมาส 3 ปี 2549	82
ตาราง 7	สรุปผลการต่ออายุ การประกันตัว พิสูจน์สัญชาติ และนำเข้าใหม่ ของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 16 พฤษภาคม 2549 ข้อมูล ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2549	83
ตาราง 8	จำนวนสถานประกอบการ และผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม จำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2549	84
ตาราง 9	ข้อเรียกร้อง / ข้อพิพาทแรงงาน / ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 3 ปี 2549	85
ตาราง 10	องค์การด้านแรงงานสัมพันธ์ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2549	86
ตาราง 11	รายชื่อสภาองค์การลูกจ้าง ประธานสภาฯ และวันจดทะเบียน 11 แห่ง	82
ตาราง 12	รายชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ดำรงตำแหน่งกรรมการไตรภาคี มากกว่า 2 คณะ	88
ตาราง 13	สหภาพแรงงานเอกชน และสมาคมนายจ้างแยกตามรายจังหวัด (เรียงตามตัวอักษร) ณ ตุลาคม 2549	89
ตาราง 14	รายได้และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือน ระหว่าง พ.ศ.2539-2549	91
ตาราง 15	จำนวนหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน ระหว่างปี พ.ศ.2539 -2549	91

สารบัญ

ภาค 3 : กฎหมายแรงงานใหม่ฉบับ 2549

⇒	ประกาศคณะกรรมการประกันสังคม	93
	เรื่อง การจัดสรรเงินกองทุนประกันสังคมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหาร ของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2549	
⇒	ประกาศกระทรวงแรงงาน	95
	เรื่อง อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานลงวันที่ 23 มกราคม 2549	
⇒	คำชี้แจง ประกาศกระทรวงแรงงาน	99
	เรื่อง อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	
⇒	กฎกระทรวงกำหนดโรคเรื้อรัง พ.ศ.2549 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549	108
⇒	สรุปสาระสำคัญกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549	110
⇒	ประกาศกระทรวงแรงงาน	117
	เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549	
⇒	คำชี้แจง ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7)	119
⇒	สรุปสาระสำคัญ ร่าง พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ.	121

ภาค 4 : สาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน 6 ฉบับ

1.	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	127
2.	พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	134
3.	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522	144
4.	พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537	149
5.	พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	149
6.	กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในสถานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547	166

ภาค 5 : รายชื่อและที่ติดต่อองค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์

องค์กรแรงงานภาคเอกชน – ภาครัฐวิสาหกิจ	175
กลุ่มองค์กรแรงงานอื่น และองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน	180



คำนำจากมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

ในแต่ละปีมีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงานเกิดขึ้นมากมาย แต่เรื่องราวเหล่านั้นไม่ค่อยปรากฏเป็นประเด็นข่าวและถูกนำเสนอโดยสื่อมวลชนไทย สาธารณชนไทยมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับรู้ถึงความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานไทย การเอารัดเอาเปรียบ ความอยุติธรรมที่เกิดขึ้นกับคนงานยังคงมีอยู่ให้เห็นอย่างดาษดื่นในสังคมนี้ แต่แทบจะไม่ปรากฏเป็นข่าวทั้งทางโทรทัศน์ วิทยุและหนังสือพิมพ์ มูลนิธิอารมณพงศ์พ้งันเป็นสถาบันเดียวที่ได้ยืนหยัดติดตาม ศึกษา ค้นคว้าและนำเรื่องราวของผู้ใช้แรงงานมานำเสนอต่อสาธารณชนให้ได้รับรู้อย่างต่อเนื่องและตรงต่อความเป็นจริง นอกจากวารสารแรงงานปริทัศน์รายเดือนที่ได้ทำการสรุปสถานการณ์แรงงานประจำเดือนซึ่งหลายคนรู้จักกันเป็นอย่างดีแล้ว ในแต่ละปีมูลนิธิอารมณพงศ์พ้งันโดยคุณบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ นักวิจัยอาวุโสและคณะยังได้จัดทำรายงานสรุปสถานการณ์แรงงานประจำปีขึ้น เพื่อนำเสนอต่อสังคมเป็นประจำต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี ปีนี้ก็เหมือนดังเช่นปีก่อน ๆ มูลนิธิอารมณพงศ์พ้งันได้จัดทำรายงานสรุปสถานการณ์แรงงานปี 2549 ขึ้น ซึ่งในที่สุดก็ได้กลายมาเป็นสิ่งพิมพ์ที่อยู่ในมือท่านผู้อ่านขณะนี้ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ทมีความภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้มีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดทำรายงานชิ้นนี้ รายงานฉบับนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเป็นฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีความสำคัญมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อนักสหภาพแรงงาน แต่ขณะเดียวกันก็เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานรัฐ นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และสาธารณชนที่มีความสนใจในประเด็นปัญหาแรงงานด้วยเช่นกัน

รายงานสรุปสถานการณ์แรงงานฉบับนี้นอกจากตีพิมพ์ในภาษาไทยแล้ว มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ทยังได้จัดการแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจชาวต่างชาติที่ต้องการรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับขบวนการสหภาพแรงงานและประเด็นเกี่ยวกับปัญหาแรงงานอื่น ๆ ในประเทศไทย โดยผู้สนใจสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของมูลนิธิฯ www.fes-thailand.org

เวสนา โรดิช

กรุงเทพมหานคร

มกราคม 2550

ามัคคีกรรมากร
ทมนิยมครด

หยุด! ขาเยประเทศไฟพะ
หยุด! ล่าคนงาน...หยุด! FI

จับชีพจร

การเคลื่อนไหวแรงงาน ปี 2549

โดย.. บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
มูลนิธิอิอาร์มณ พงศ์พจน์

รายงานนี้ คงไม่สามารถสรุปการเคลื่อนไหวแรงงานครบถ้วนทุกเรื่องในรอบปี 2549 ผู้เขียนขอเลือกนำเสนอการเคลื่อนไหวเรียกร้องจำนวน 11 เรื่อง หวังว่าจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างความเข้าใจต่อการเคลื่อนไหวแรงงานเพื่อประกอบการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและวางแผนรณรงค์ต่อไปได้ ดังนี้

- (1) ข้อเรียกร้องวันที่ 8 มีนาคม วันสตรีสากล
- (2) รวมพลังสหภาพแรงงาน ด้านระบอบทักษิณ
- (3) เดินขบวนยื่นข้อเรียกร้องวันแรงงานปี 2549
- (4) ข้อเสนอยกเลิกเครื่องรื้อสุขภาพผู้ใช้แรงงาน
- (5) ข้อเรียกร้องต่อคณะรัฐประหาร 19 กันยา และรัฐบาลเฉพาะกาล
- (6) บทเรียนการต่อสู้ของสหภาพแรงงาน จีน่าลัมพันธ์
- (7) การเคลื่อนไหวคัดค้านการบริหารประกันสังคมที่ไม่โปร่งใสไม่ชอบธรรม
- (8) รุกรัฐ ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นวันละ 233 บาทเท่ากันทั่วประเทศ
- (9) การประชุมเพื่อมีส่วนร่วมปฏิรูปการเมืองรอบสอง
- (10) ข้อเสนอคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ
- (11) ข้อเรียกร้องเพื่อพัฒนานโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

(1) ข้อเรียกร้องวันที่ 8 มีนาคม วันสตรีสากล

วันที่ 8 มีนาคม 2549 กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี ร่วมกับฝ่ายสตรีของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ การตัดเย็บเสื้อผ้า และผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรพันธมิตรด้านผู้หญิงประมาณ 1,000 คน เดินขบวนจากลานพระบรมรูปทรงม้าไปยังหน้าทำเนียบรัฐบาล มีการอภิปรายถึงปัญหาแรงงานหญิงที่ไม่เคยได้รับการแก้ไขตลอด 5 ปีภายใต้การบริหารประเทศของนายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ทำให้แรงงานหญิงต้องพบกับภาวะวิกฤต ดังต่อไปนี้

1. การเลิกจ้างแรงงานหญิงที่ยังมีอย่างต่อเนื่อง เช่น การเลิกจ้างคนงานบริษัทไทยเกรียง ทั้งหมด 1,200 คน เลิกจ้างแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ เลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงาน เลิกจ้างแรงงานที่ติดเชื้อเอ็ดส์

2. ปัญหาการจ้างงานระบบเหมาช่วง การจ้างงานแบบชั่วคราว เพื่อต้องการลดต้นทุนการผลิต และหลีกเลี่ยงกฎหมาย เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มทุน

3. ปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้นายจ้าง เช่นกรณีการใช้มาตรา 75 ที่นายจ้างอ้างเหตุปิดงานชั่วคราว และจ่ายค่าจ้าง 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างวันทำงาน คนงานไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ และบีบบังคับให้คนงานลาออกไปเอง โดยไม่ได้รับค่าชดเชยใดๆทั้งสิ้น

4. ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ตลอดจนกลไกที่มีอยู่ไม่มีประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาดังกล่าวอย่างแท้จริง ในปี 2547 มีคนป่วยประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ และ เสียชีวิต เนื่องมาจากการทำงานรวมประมาณ 200,000 คน รวมทั้งแทบไม่มีแพทย์ที่เชี่ยวชาญดูแลเรื่องนี้โดยตรง

5. แรงงานหญิงได้ค่าจ้างต่ำ ในขณะที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ตามอัตราค่าน้ำมันที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากการที่รัฐบาลได้ขยายการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ให้กลุ่มทุนทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ทำให้ตกเป็นหนี้ทั้งในและนอกระบบจำนวนมาก ซึ่งสวนทางกับตระกูลนายกทักษิณที่เข้ามาบริหารประเทศเพียง 5 ปี แต่กลับมีเงินมากกว่า 73,000 ล้านบาท จากการขายบริษัทชินคอร์ปเพียงแห่งเดียว

6. ขาดการจัดสรรสวัสดิการในการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครอบครัว แรงงานส่วนใหญ่ที่ต้องส่งลูกไปให้ ตา-ยาย เลี้ยงในต่างจังหวัด ทำให้เด็กขาดหลักประกันในเรื่องการเลี้ยงดู และการศึกษา ส่งผลให้เกิดปัญหาในเรื่องสภาพจิตใจ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย อดีตประธานกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีกล่าวว่า ที่ผ่านมาแรงงานหญิงได้เสนอให้มีการแก้ไขปัญหา แต่นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ไม่เคยสนใจมารับข้อเรียกร้องของแรงงานหญิงแม้แต่ครั้งเดียว ข้อเรียกร้องที่เคยยื่นมาหลายปี เช่น

1. การจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ เพื่อดูแลสุขภาพความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน

2. ให้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือยกเลิกมาตรา 75 รวมทั้งกฎหมายแรงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น

3. การจัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กในย่านอุตสาหกรรมต่างๆ ให้เพียงพอ เพื่อดูแลลูกของผู้ใช้แรงงาน และคนยากจนในชุมชน

4. ให้ยกเลิกระบบการจ้างงานแบบเหมาช่วง และระบบการจ้างเหมาค่าแรง

5. ให้แรงงานหญิงมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ

แสดงให้เห็นว่านายกรัฐมนตรีไม่มีความจริงใจที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง ประกอบกับปัญหาเรื่องคอร์ปชั่น ปัญหาผลประโยชน์ที่ทับซ้อน ปัญหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปัญหาการแทรกแซงองค์กรอิสระ ปัญหาการสร้าง ความแตกแยกแก่ประชาชนในชาติ และปัญหาการ ขาดคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำ ถ้าระบอบทักษิณ ยังคงดำรงอยู่จะนำหายนะมาสู่ประเทศชาติทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

กลุ่มแรงงานหญิง และองค์กรพันธมิตรขอ เรียกร้องให้นายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร ยุติ บทบาททางการเมือง ลาออกจากความเป็นนายกรัฐมนตรี และเว้นวรรคโดยไม่ลงสมัครรับเลือก ตั้ง และให้รัฐบาลชุดใหม่ แก้ไขปัญหาแรงงานหญิง โดยเร็ว รวมทั้งจัดให้มีการปฏิรูปการเมืองโดย คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้หญิงกลุ่มต่างๆ

สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัด เย็บเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย ได้ออกแถลงการณ์และยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาล 7 ข้อในโอกาสวันสตรีสากล ดังนี้

1. ขอให้แก้ไขกฎหมายให้สตรีมีสิทธิทำ แท้งได้ เมื่อไม่พร้อมมีบุตร

2. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน เพื่อการพัฒนาสภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง ให้เกิดความเข้มแข็ง เพราะถือว่าเป็นองค์กรประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน ของผู้ใช้แรงงาน

3. รัฐบาลต้องจัดการปัญหาแรงงานเด็ก อย่างจริงจัง ให้เป็นไปตามหลักการของอนุสัญญา องค์กรแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 ว่า ด้วยอายุขั้นต่ำให้จ้างงาน และฉบับที่ 182 ว่าด้วยการ ห้าม และการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก รัฐบาล ต้องจัดให้เด็กทุกคนได้เรียนหนังสือขั้นพื้นฐาน 12 ปีฟรีทุกคน ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญปี 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542

และสนับสนุนให้นายจ้างจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กใน สถานประกอบการ ทุกแห่ง

4. รัฐบาลควรให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์ การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรี ภาพในการสมาคม ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการ ก่อตั้งสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรอง ฉบับ ที่ 135 ว่าด้วยการคุ้มครอง และอำนวยความสะดวก แก่ผู้แทนสหภาพแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่ และฉบับที่ 131 ว่าด้วยค่าจ้างที่เพียงพอต่อการ ดำรงชีพและเลี้ยงดูครอบครัว ได้อย่างมีศักดิ์ศรี แห่งความเป็นมนุษย์ (ต้องปรับค่าจ้างเป็น 233 บาทเท่ากันทั่วประเทศ)

5. สนับสนุนการปฏิรูปทางการเมืองและ เศรษฐกิจใหม่แบบทั่วทุกด้าน โดยจัดตั้งสภา ประชาชนขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ชั่วคราวในการ ปฏิรูปการเมือง และผู้แทนสภาประชาชนต้องมา จากการเลือกตั้งของประชาชนตามกลุ่มอาชีพ ต่างๆ เพื่อความเป็นธรรมในสังคมและอยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุข

6. ให้คณะกรรมการประกันสังคมต้องมา จากการเลือกตั้งของผู้ประกันตนทั่วประเทศ

7. ให้รัฐบาลปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานอย่าง เป็นธรรม โดยไม่แบ่งแยกทางเชื้อชาติ และชนชั้น (เช่นกรณีแรงงานต่างด้าว)

ปีนี้ไม่มีตัวแทนรัฐบาลมารับข้อเรียกร้องวัน สตรีสากล จึงไม่มีคำตอบจากรัฐบาลแต่อย่างใด และข้อเรียกร้องหลายข้อซ้ำซากเหมือนปีก่อนๆ

(2) รวมพลังสหภาพแรงงาน

ด้านระบอบทักษิณ

เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2549 สหพันธ์แรง งานอุตสาหกรรมโลหะแห่งประเทศไทย ได้จัดทำ จดหมายเปิดผนึกถึงองค์กรแรงงาน และพันธมิตร มีข้อความโดยย่อว่า

“ขณะนี้ได้เกิดปัญหาความขัดแย้งอย่างรุนแรง ซึ่งไม่ควรเกิดขึ้นภายใต้การปกครองของรัฐ

ธรรมนูญ “ฉบับประชาชน” ระหว่างกลุ่มบุคคลที่เรียกว่ากลุ่ม “ภูชาดิ” ซึ่งนำโดย นายสนธิ ลิ้มทองกุล และกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย กับ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ซึ่งความขัดแย้งของบุคคลดังกล่าว ได้พัฒนาไปเป็นความขัดแย้งของคนไทยทุกสาขาอาชีพ ไม่เว้นแม้แต่คนในครอบครัวเดียวกัน ที่แบ่งฝ่ายกันสนับสนุนจนเกิดการโต้เถียงทะเลาะเบาะแว้งถึงขั้นจะทำร้ายกันบ่อยครั้ง เพราะแต่ละฝ่ายรับฟังข่าวสารข้อมูลเพียงด้านเดียว

สหพันธ์แรงงานฯ ในฐานะเป็นองค์กรประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน ขอเรียกร้องให้ช่วยกันทำหนังสือเรียกร้องไปยัง พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร และนายสนธิ ลิ้มทองกุล ได้ออกมาพูดถึงข้อเท็จจริงกันทางโทรทัศน์ต่อหน้าประชาชนทั้งประเทศ อันจะเป็นการสร้างควมสามัคคีให้กับประชาชนทั้งชาติ แต่บัดนี้ความขัดแย้งทางการเมืองได้พัฒนาไปไกล เนื่องจากทางนายกรัฐมนตรีได้ประกาศยุบสภาไปแล้วเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 กลุ่มนักการเมืองกำลังสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นกับประชาชนชาวไทยอย่างหนักอย่างไม่เคยเกิดขึ้นในประเทศไทยมาก่อน โดยแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายที่เอาทักษิณ และฝ่ายที่ไม่เอาทักษิณ ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อประเทศ แต่นักการเมืองก็ไม่ได้ตระหนักถึงเรื่องนี้ เน้นเพียงสร้างภาพเพื่อหวังกระแสประชาชนสนับสนุนเท่านั้น และได้กลายเป็นช่องทางให้บุคคลหลายกลุ่มแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง โดยชักชวนคนไปสนับสนุนแล้วขอค่าใช้จ่ายจากพรรคการเมืองที่ตนนำคนไปเชียร์หรือมอบดอกไม้ โดยเฉพาะกลุ่มองค์กรแรงงานหลายกลุ่มที่กำลังเคลื่อนไหวกันอยู่ขณะนี้ ซึ่งสหพันธ์แรงงานฯ ไม่เคยเห็นพรรคการเมืองใดเลยที่เข้าไปมีอำนาจจะแก้ไขปัญหาให้ชนชั้นกรรมกรอย่างจริงจัง จึงเชิญชวนให้ผู้ใช้แรงงานออกไปร่วมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย”

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2549 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จัดชุมนุมเดินขบวนขับไล่ นักการเมืองเหลื่อมจัด “นายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร” ออกจากวัฏจักรการเมืองไทย โดยจัดแถวตั้งต้นที่บริเวณอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย เพื่อเดินทางเข้าสู่ท้องสนามหลวงสมทบกับกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ยอมรับมติ “ไม่ชนะ ไม่เลิก” พร้อมกับจัดทำข้อเสนอปฏิรูปการเมืองไทยเผยแพร่ต่อประชาชนด้วย

เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2549 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้แถลงข่าว และออกแถลงการณ์ **“สมานฉันท์แรงงานไทย ไล่ทักษิณ”** ขอให้ผู้ใช้แรงงานรวมแสดงพลังเพื่อสร้างประวัติศาสตร์ในนาม **“พันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย”** ซึ่งปักหลักชุมนุมอยู่หน้าทำเนียบรัฐบาลตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2549 โดยมีเป้าหมายเพื่อกดดันให้นายกรัฐมนตรีลาออกจากตำแหน่งเนื่องจากขาดจริยธรรม และขาดความชอบธรรมในการดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามที่ปรากฏถึงพฤติกรรมการดำเนินการขายหุ้นของบริษัทชินคอร์ปฯ ให้แก่กองทุนเทมาเส็กของประเทศสิงคโปร์ โดยไม่เสียภาษีแต่อย่างใด ซึ่งเป็นการขายสิทธิในการใช้ทรัพยากรของประเทศให้กับต่างชาติเป็นการขายสมบัติของชาติที่ประชาชนคนไทยเป็นเจ้าของ

ขบวนการแรงงานไทยจึงขอแสดงจุดยืนให้ **นายกรัฐมนตรีลาออกจากตำแหน่งทันที และให้ยุติบทบาททางการเมือง จากนั้นให้มีการปฏิรูปการเมือง เศรษฐกิจ โดยให้มีตัวแทนประชาชนจากทุกสาขาอาชีพ อย่างแท้จริง**

ศาลปกครองสูงสุดได้สั่งเพิกถอนพระราชกฤษฎีกา 2 ฉบับที่ออกมาแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตเพราะไม่ชอบด้วยกฎหมาย **“แรงงานยังจะเชื่อในระบอบทักษิณอีกหรือ?”** คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ขอเรียกร้องต่อผู้ใช้แรงงานและสหภาพแรงงานทุกแห่งออกมาแสดงพลัง **ร่วมขับไล่ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตรให้ออกไป**

หมายเหตุ ภายหลังเลือกตั้ง 2 เมษายน 2549 พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ประกาศผ่านโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจไม่รับตำแหน่งนายกรัฐมนตรี เมื่อคืนวันที่ 4 เมษายน 2549 แต่จะเป็นหัวหน้าพรรค และ ส.ส.ทำงาน ผลักดันนโยบายพรรค เพื่อประเทศชาติ เมื่อสถานการณ์ผลการเลือกตั้ง ส.ส.ที่ปรากฏคะแนนผู้ไม่ไหวติงจำนวนมาก มีการเลือกตั้งใหม่ในหลายเขต มีการฉีกบัตรเลือกตั้งประท้วงระบอบทักษิณ แนวโน้มการจัดตั้งรัฐบาลใหม่ไม่เกิดขึ้นเร็ว นายกรัฐมนตรีตัดสินใจกลับมาทำงานต่อ อ้างถึงภารกิจและความเรียบร้อยของการจัดงานเฉลิมฉลองพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวครองราชครบ 60 ปี จนกระทั่งศาลรัฐธรรมนูญมีคำพิพากษาให้การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 2 เมษายน เป็นโมฆะและพิพากษาจำคุก กกต.โดยไม่รอลงอาญา เกิดขบวนการต่อต้านและสนับสนุนทักษิณที่ขยายตัวขึ้น มีความแตกแยกรุนแรงถึงขั้นทำร้ายร่างกายกัน มีการวางแผนชุมนุมใหญ่ของทั้ง 2 ฝ่ายในช่วงที่นายกทักษิณอยู่ในต่างประเทศ จนกระทั่งเป็นเหตุ

ผลหนึ่งที่เป็นข้ออ้างการรัฐประหารโดยกลุ่มผู้นำเหล่าทัพในคืนวันที่ 19 กันยายน 2549

(3) เดินขบวนยื่นข้อเรียกร้อง วันแรงงานปี 2549

วันกรรมกรสากล 1 พฤษภาคม 2549 มีการจัดงานแบ่งแยกเป็น 2 ขบวนการเหมือนปีที่ผ่านมา คือ ขบวนการที่นำโดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) อีกขบวนการหนึ่งนำโดยคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2549 ซึ่งประกอบด้วย ความร่วมมือของสภาองค์กรลูกจ้างทุกแห่ง โดยมีนายบรรจง บุญรัตน์ ประธานสภาองค์กรลูกจ้างศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย เป็นประธานจัดงาน และนายมนัส โกศล ประธานสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยเป็นเลขานุการจัดงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างใกล้ชิด



เปรียบเทียบการจัดงานวันแรงงานของ 2 ขบวนการ

ประเด็น	คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	คณะกรรมการจัดงาน วันแรงงานแห่งชาติปี 2549
คำขวัญวัน จัดงาน	สามัคคีกรรมกร รื้อถอนระบอบทักษิณ ปฏิรูปการเมือง ต้านทุนนิยมครอบโลก	รวมพลังแรงงาน สมานฉันท์ชาวไทย เทิดไท้ องค์ราชัน
งบประมาณ	บริจาคและร่วมรับผิดชอบกันเอง เพื่อความเป็นอิสระในการจัดงาน	มาจาก 2 แห่ง คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1.6 ล้านบาท นายกรัฐมนตรี อนุมัติสนับสนุนอีก 1.4 ล้านบาท และสำนักงานประกันสังคม สนับสนุนการจัดทำเสื้อยืดแจกจำนวน 2 หมื่น ตัว (เป็นเงิน 1 ล้านบาท)
สถานที่ จัดงาน	เวลา 8.00 น. นัดรวมพลเดินขบวนจาก บริเวณอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย ไปถึงหน้า ทำเนียบรัฐบาล เวลาประมาณ 11.00 น. และตั้งเวทีกล่าวคำปราศรัย ประกาศข้อเรียกร้อง ต่อรัฐบาล โดยมีขบวน ป้ายเรียกร้อง ของสหพันธ์แรงงาน และกลุ่มสหภาพแรง งานต่างๆ จนถึงเวลาประมาณ 13.00 น.	เดินขบวนจากบริเวณลานพระบรมรูปทรงม้าตั้ง แต่เวลา 13.30 น. ไปยังสนามหลวง โดยริ้ว ขบวนประกอบด้วย วงดุริยางค์กองทัพบก คณะ ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน นำ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และติด ตามด้วยริ้วขบวนของสภาองค์กรลูกจ้าง 11 แห่ง
พิธีเปิดงาน	ไม่ติดต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเข้าร่วม งาน	พิธีเปิดงานเริ่มต้นเวลา 16.30 น. โดยรัฐ มนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสมศักดิ์ เทพสุทิน) และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน กล่าวปิดงานเวลา 18.30 น. ใน ขณะที่การแสดงดนตรีบนเวทีดำเนินต่อไปจน ยุติเวลาประมาณ 24.00 น.
ข้อเรียกร้อง	มีจำนวนมากและหลากหลายรวมเกือบ 30 ข้อ ครอบคลุมทั้งข้อเสนอปฏิรูปรัฐธรรมนูญ เศรษฐกิจการเมือง ข้อเสนอเพื่อสร้างความ เป็นธรรมทางสังคมข้อเสนอเพื่อส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพของประชาชน และข้อเรียกร้องที่ติด ตามต่อจากปี 2548	มีจำนวน 10 ข้อ ครอบคลุมการแก้ไขกฎหมาย เลือกตั้ง กฎหมายแรงงาน กฎหมายเงินทด แทน กฎหมายประกันสังคม และสัดส่วน กรรมการไตรภาคี และนับเป็นปีแรกที่เสนอให้ ตั้งคณะกรรมการติดตามข้อเรียกร้องวันแรงงาน โดยกระทรวงแรงงาน

ข้อเรียกร้องของ**คณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2549** ที่ยื่นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่สนามหลวง จำนวน 10 ข้อ ได้แก่

1. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะมาตรา 5 (3) ให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงมีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำ

2. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 โดยให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จ่ายเงินสมทบเพียงเท่าเดียว และในส่วนผู้ประกันตนที่ได้รับสิทธิชราภาพขอให้ได้สิทธิการรักษาพยาบาลฟรีตลอดไป

3. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 18 (1) โดยให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายในระหว่างเวลาทำงาน และต้องหยุดงานให้ได้รับค่าจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันตั้งแต่วันแรกที่หยุดงาน

4. ขอให้รัฐบาลยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้สำหรับสวัสดิการทุกประเภทที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้าง และให้ยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้สำหรับเงินชดเชยที่นายจ้างจ่ายจัดให้กับลูกจ้าง เมื่อต้องออกจากงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5. ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามอัตราเงินเฟ้อในแต่ละจังหวัด และให้ควบคุมราคาสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ

6. ขอให้รัฐบาลจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยให้เป็นหน่วยงานอิสระ

7. ขอให้รัฐบาลแก้ไขสัดส่วนจำนวนกรรมการไตรภาคีทุกคณะให้มีจำนวนเท่ากันทุกฝ่าย

8. ขอให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

9. ขอให้รัฐบาลแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการใช้สิทธิการเลือกตั้งของผู้ใช้แรงงาน และประชาชนที่ไปประกอบอาชีพ ณ ที่ใด ๆ ให้ใช้สิทธิเลือกตั้งตัวแทน ณ สถานที่นั้นๆ

10. ขอให้รัฐบาลตั้งคณะกรรมการฝ่ายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ร่วมกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทั้ง 10 สภาองค์กรลูกจ้าง ติดตามข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานที่ยื่นในวันที่ 1 พฤษภาคม 2549 พร้อมทั้งให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็นเลขาธิการ

ข้อเรียกร้องของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไม่ได้ยื่นต่อรัฐบาลโดยตรง แต่ทำเป็นเอกสารแถลงข่าวแก่สื่อมวลชนและเผยแพร่ต่อประชาชนในวันแรงงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่มข้อเสนอดังนี้

(1) ข้อเสนอแนวทางปฏิรูปเศรษฐกิจ

การเมืองในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่

1. ให้ยกเลิกการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครรับเลือกตั้ง ส.ส. และ ส.ว. ว่าจะต้องจบปริญญาตรี เพราะเป็นการปิดกั้นสิทธิ เสรีภาพคนส่วนใหญ่

2. ให้แก้ไขรัฐธรรมนูญ และกฎหมายเลือกตั้งให้ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนที่อาศัย หรือทำงานในพื้นที่นอกทะเบียนบ้านของตนสามารถใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภาในเขตพื้นที่ ซึ่งตนอาศัย หรือทำงานอยู่ได้

3. ให้แก้ไขมาตรา 100 ของรัฐธรรมนูญ ที่กำหนดว่า ส.ส.จากบัญชีรายชื่อจะต้องได้รับคะแนนตั้งแต่ 5% ขึ้นไป ซึ่งทำให้พรรคการเมืองใหม่ หรือพรรคเล็กเสียเปรียบพรรคการเมืองใหญ่ เสนอให้ลดลงเหลือ 3%(หรือให้ลดลงเหลือ 1%)

4. ให้มีผู้แทนที่แท้จริงของผู้ใช้แรงงาน และประชาชนทุกสาขาอาชีพมีส่วนร่วมกำหนดในกระบวนการปฏิรูปการเมือง และเศรษฐกิจทุกขั้นตอน

(2) ข้อเสนอเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม ได้แก่

1. ปรับโครงสร้างภาษีให้มีความเป็นธรรมโดยลด หรือยกเลิกภาษีมูลค่าเพิ่มซึ่งเป็นภาษีทางอ้อมให้แก่ภาษีทางตรงเพิ่มขึ้น ในอัตราก้าวหน้า เช่น ภาษีหุ้น ภาษียาสูบ ภาษีที่ดิน ภาษีทรัพย์สิน ภาษีมรดก เป็นต้น

2. ยกเลิกการกำหนดให้การค้าเสรีเป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในรัฐธรรมนูญ

3. ยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และสำหรับรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญห้ามขาย ห้ามแปรรูปเพื่อให้รัฐใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเป็นสวัสดิการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

4. ยกเลิกการทำข้อตกลงเขตการค้าเสรี

5. ให้กำหนดเรื่องค่าจ้าง และการจ้างงานที่เป็นธรรมให้คนงานมีความมั่นคงในการทำงาน และให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางสากล เป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในรัฐธรรมนูญ

6. ควรเปลี่ยนแปลงสาระมาตรา 87 ของรัฐธรรมนูญในหมวดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐจาก **“รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจเสรีโดยอาศัยกลไกตลาด...”** เป็น **“รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบที่สามารถสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมกักกักบุญแลให้มีการผูกขาดตัดตอนทั้งทางตรง และทางอ้อมโดยเอกชน เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ และส่วนรวม รัฐต้องจัดให้มีสาธารณูปโภคอันจำเป็นสำหรับประชาชนอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำกับหรือบริหารนโยบายของกิจการสาธารณูปโภค”**

(3) ข้อเสนอเพื่อส่งเสริมสิทธิเสรีภาพของประชาชน ได้แก่

1. ในหมวด 3 ของรัฐธรรมนูญที่ว่าด้วยเสรีภาพของปวงชนชาวไทย รัฐธรรมนูญฉบับ

ปัจจุบันได้เปิดช่องให้รัฐออกกฎหมายเพื่อจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้ อาทิ ม. 29 ม.45 เสนอให้ยกเลิกข้อยกเว้นใดๆ ที่จะนำไปสู่การละเมิดสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน

2. กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเข้าชื่อกัน 50,000 ชื่อ ของประชาชน เพื่อเสนอกฎหมายตามมาตรา 170 ของรัฐธรรมนูญควรแก้ไขเพื่อให้ความสะดวกกับประชาชนในการที่จะใช้สิทธิดังกล่าวอย่างแท้จริง และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณากฎหมายที่ตนเองเสนอในรัฐสภาด้วย

3. การรวมตัวกันของบุคคลตามมาตรา 45 ของรัฐธรรมนูญจะต้องได้รับการคุ้มครอง และส่งเสริมโดยการจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินกิจกรรมอย่างอิสระ

4. ให้มีการปฏิบัติใช้รัฐธรรมนูญมาตรา 39,40 และ 41 อย่างจริงจังและตรงต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และมีการปฏิรูปสื่ออย่างจริงจัง

(4) ข้อเรียกร้องที่ต้องติดตามจาก

1 พฤษภาคม 2548 ได้แก่

1. ให้รัฐบาลควบคุมราคาน้ำมัน และสินค้าอุปโภค และบริโภค เนื่องจากปัจจุบันประชาชนต้องแบกรับค่าครองชีพที่สูงตามราคาน้ำมันที่รัฐบาลประกาศปรับขึ้น ทำให้พี่น้องคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม และภาคเกษตร ชาวไร่ชาวนาประชาชนคนยากจนต้องประสบความเดือดร้อนอย่างแสนสาหัสในการซื้อสินค้าอุปโภคในราคาแพงขึ้น

2. ให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ธรรม โดยยึดหลักมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่ารายได้ข้าราชการคือ 7,000 บาทต่อเดือน เพื่อคุณค่า และศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกัน (วันละ 233 บาท)

3. ให้รัฐบาลเร่งออก พ.ร.บ. จัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการฉบับของขบวนการ

แรงงาน ที่เป็นองค์กรอิสระ มีการบริหารจัดการในรูปแบบเบญจภาคี และให้กองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในสถาบันแห่งใหม่

4. ให้รัฐบาลประกาศรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ซึ่งเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานที่ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการเจรจาต่อรอง เพื่อเป็นหลักประกันของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการคุ้มครองสิทธิคนงานทุกประเภทในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และคนงานทุกประเภทต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานฉบับเดียวกัน โดยไม่ถูกแทรกแซงจากองค์กรหรือหน่วยงานรัฐ รวมถึงคนงานอพยพจากประเทศต่างๆ ที่มาทำงานในประเทศไทย ที่จะได้รับการคุ้มครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ

5. ให้รัฐบาลถอนร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฉบับรัฐบาลออกจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เนื่องจากเปิดโอกาสให้นายจ้างทำสัญญาจ้างงานระยะสั้น และยังส่งเสริมให้มีการจ้างงานเหมาช่วง เหมาค่าแรงในสถานประกอบการมากขึ้น

6. ให้รัฐบาลนำร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฉบับผู้ใช้แรงงาน เข้าสู่การพิจารณาเพื่อออกเป็นกฎหมาย ซึ่งเป็นร่างที่ขบวนการแรงงานได้พยายามนำเสนอต่อรัฐบาลมาเป็นเวลากว่า 10 ปี

7. ให้รัฐบาลและสำนักงานประกันสังคมเร่งแก้ไขกฎหมายประกันสังคมที่มีปัญหาทั้งฉบับ เช่น มาตรา 39 ให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนเดียวเท่านั้น ให้ขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ ภาคเกษตร รวมทั้งให้มีมาตรฐานในการคุ้มครองคนงานที่ติดเชื้อ HIV และให้คนงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหาร จัดการประกันสังคม ในทุกระดับรวมทั้งระบบไตรภาคีทุกคณะ

8. การทำสัญญาข้อตกลงเขตการค้าเสรีในระดับทวิภาคีและพหุภาคีกับนานาชาติ อันจะมีผลกระทบต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

โดยรวม รัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยการทำประชาคมติดตามรัฐธรรมนูญ และให้ยกเลิกการออกกฎหมายว่าด้วยเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพราะกฎหมายดังกล่าวละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน ทำให้ประเทศชาติสูญเสียอธิปไตยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมฯ

9. ให้รัฐบาลเร่งแก้ไขปัญหาของลูกจ้างที่ประสบภัยพิบัติจากคลื่นยักษ์สึนามิ โดยให้กองทุนประกันสังคมอนุมัติงบประมาณ เพื่อปล่อยกู้ให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบภัยอย่างจริงจัง รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และเท่าเทียมกัน

10. ให้รัฐบาลสนับสนุนจัดสรรงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กปฐมวัยในย่านอุตสาหกรรม และชุมชน โดยออกเป็นกฎหมาย และจัดสรรงบประมาณให้อย่างพอเพียง ให้องค์กรแรงงานองค์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

(5) ข้อเสนออื่นๆ ได้แก่

1. ให้มีการเพิ่มหมวด 8 ของรัฐธรรมนูญ โดยให้มีการจัดตั้งศาลเลือกตั้งเพื่อพิจารณาคดีความผิดเกี่ยวกับการเลือกตั้งอย่างรวดเร็ว

2. เสนอให้ลดสัดส่วน จำนวน ส.ส.ที่จะยื่นญัตติอภิปรายไม่ไว้วางใจนายกรัฐมนตรีลงจาก 2 ใน 5 (200เสียง) เป็น 1 ใน 4 (125 เสียง) เพื่อให้การตรวจสอบเป็นไปได้ง่าย

3. ในการสรรหาคณะกรรมการองค์กรอิสระต้องเป็นอิสระอย่างแท้จริง โดยคณะกรรมการสรรหาต้องมาจากการมีส่วนร่วมกันกำหนด หรือเลือกตั้งจากประชาชน หรือองค์กรภาคประชาชนอย่างแท้จริง

4. ต้องปฏิรูปให้วุฒิสภา เป็นสภาแห่งผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นสภาของตัวแทนแห่งความหลากหลายของประชาชน และวิชาชีพต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไทยอย่างแท้จริง จะต้องมิบบัญญัติและมาตรการที่สามารถสกัดกั้นมิให้พรรคการเมืองส่งคนเข้ามาสมัคร และมีอิทธิพลเหนือวุฒิสภา

5. ต้องแก้ไข พ.ร.บ.พรรคการเมืองให้พรรคการเมืองมีโครงสร้างที่เป็นประชาธิปไตย โปร่งใส เป็นอิสระจากการครอบงำโดยอิทธิพลของนักธุรกิจการเมืองและอำนาจการเมือง การบริจาคให้พรรคการเมืองจะต้องมีการกำหนดเพดานขั้นสูงไว้เพื่อให้ผู้มีอำนาจทางการเงินมีอิทธิพลเหนือพรรคการเมือง ให้ยกเลิกเงื่อนไขที่ทำให้พรรคการเมืองใหม่ หรือพรรคขนาดเล็กดำรงอยู่ได้ยาก เช่น การกำหนดจำนวนสาขาพรรค และสมาชิกพรรค เป็นต้น

6. เอาสถานีโทรทัศน์ ITV ที่เป็นผลพวงของการต่อสู้เรียกร้องของประชาชนภายหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ 2535 กลับมาสู่เจตนาเดิมดั้งเดิมที่ต้องการให้เป็นสถานีข่าวสารที่เสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา หลากหลาย

ข้อสังเกตต่อการเคลื่อนไหว

วันแรงงาน ปี 2549

ประการที่ 1 ปี 2549 เป็นปีแรกที่พิธีเปิดงานวันแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ท้องสนามหลวงเกิดขึ้นในช่วงเย็นเวลาประมาณ 16.00 น. และเป็นการจัดพิธีเปิดงานภายหลังการปิดงานของขบวนที่ชุมนุมหน้าทำเนียบรัฐบาล สาเหตุสำคัญคงต้องการหลีกเลี่ยงการเดินขบวนสวนทางกับขบวนรณรงค์ของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในช่วงเช้า แบบที่เคยเกิดขึ้นเมื่อปี 2547 และ 2548 ซึ่งทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในกระแสข่าวสื่อมวลชนและความรู้สึกของคนงานที่เกี่ยวข้อง

ประการที่ 2 ปี 2549 เป็นปีแรกที่นายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร อนุมัติงบประมาณจัดงานวันแรงงานเพิ่มเติมอีก 1.4 ล้านบาท ให้แก่สภาองค์การลูกจ้างต่างๆ ที่จัดงานที่ท้องสนามหลวง ภายหลังที่คณะกรรมการจัดงานได้เข้าพบเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2549 และมอบดอกไม้ให้กำลังใจแก่รักษาการนายกรัฐมนตรีที่เผชิญกระแสการต่อต้านรุนแรงขยายตัวขึ้น

ประการที่ 3 แม้มีการจัดงานวันแรงงานเป็น 2 ขบวนการ แต่มีข้อเรียกร้องที่สอดคล้องคล้ายคลึงกัน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

1. เสนอให้มีการลดอัตราการเก็บเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ให้เลือกเท่าเดียว
2. ให้มีการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่ประชาชน
3. ให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98
4. ให้คนงานที่ทำงานที่ใดมีสิทธิเลือกตั้ง สส.,สว. ในพื้นที่นั้นๆ

ประการที่ 4 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้คัดค้านการใช้เงินกองทุนประกันสังคม จัดทำเสื่อยึดแจกในวันแรงงาน เพราะเห็นว่าเป็นการใช้เงินผิดวัตถุประสงค์ของกฎหมายประกันสังคม และควรนำเงินไปปรับปรุงคุณภาพสิทธิประโยชน์เพื่อผู้ประกันตนกว่า 8 ล้านคน

นางศศิธร อนันตกุล รองเลขาธิการประกันสังคม ได้แย้งว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ใช่เรื่อง สปส.ใช้เงินเอาใจการเมือง หรือเป็นฝ่ายไปยื่นข้อเสนอให้ใครก่อน แต่เกิดจากผู้นำแรงงาน 10 สภาองค์การลูกจ้างมีหนังสือมาถึง สปส.เพื่อขอขบจัดงานวันแรงงานเพิ่มเติม สปส.จึงจัดสรรให้ในรูปของเสื่อยึด 20,000 ตัว โดยใช้งบบริหารจัดการ 10% มาดำเนินการไม่เกี่ยวกับเงินกองทุนแต่อย่างใด เข้าใจว่าผู้นำแรงงานแตกคอกันเอง โดยฝ่ายหนึ่งได้รับเงินสนับสนุน เพราะเป็นองค์กรถูกตามกฎหมาย ขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งเป็นองค์กรแรงงานนอกกฎหมายขาประจำ เมื่อไม่ได้เงินจึงประท้วง “ความจริงพวกที่ออกมาคัดค้านไม่ใช่ตัวแทน ของลูกจ้างผู้ประกันตน เช่นนายสมศักดิ์ โกศัยสุข แกนนำรัฐวิสาหกิจ น.ส.วิไลวรรณ ก็เป็นองค์กรเถื่อน ก่อนหน้านั้น แนะนำให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยจดทะเบียนเป็นองค์กรแรง

งาน ซึ่งจะได้มีสิทธิหนึ่งเป็นกรรมการ สปส. เพื่อปกป้องสิทธิของผู้ประกันตน แต่ไม่ดำเนินการใดๆ แม้มีอุดมการณ์แต่หากไม่ใช่**ตัวแทนลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมาย** ก็ไม่สามารถเคลื่อนไหวได้ สปส.พร้อมให้ตรวจสอบการทำงาน (มติชน 28/เม.ย./49/หน้า 5)

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ได้กล่าวว่า คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยเป็นองค์กรที่**ถูกต้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย** พุทธศักราช 2540 **มาตรา 45** ว่าด้วยการรวมตัวเป็นสหภาพ หรือสมาคม องค์กรต่าง ๆ **“พวกเราเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมทั้งหมด จึงมีสิทธิวิจารณ์และแสดงความคิดเห็นต่อการทำงาน การบริหารงานของ สปส.”** ทั้งนี้ จะทำการประชาสัมพันธ์หาความ เพื่อดำเนินการทางกฎหมายต่อสำนักงานประกันสังคมกรณีการใช้เงินแบบผิดวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ประการที่ 5 เป็นปีแรก ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง**คณะทำงานติดตามการดำเนินการตามข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2549** เมื่อเดือนมิถุนายน 2549 โดยมีจำนวน 21 คน มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานคณะทำงาน ประกอบด้วยอธิบดีทุกกรม ประธานสภาองค์กรลูกจ้างทุกแห่ง โดยมีข้าราชการสำนักแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะเลขานุการ เพื่อให้ประสานงานติดตามการดำเนินตามข้อเรียกร้อง และเชิญผู้แทนฝ่ายต่างๆ มาให้ข้อเท็จจริงตามที่เห็นสมควร คณะทำงานฯ มีการจัดประชุม 2 ครั้ง แต่ไม่มีอะไรคืบหน้าชัดเจน

ต่อมา กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือชี้แจงข้อเรียกร้อง 10 ข้อที่คณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2549 เสนอต่อรัฐบาลสรุปคำตอบแต่ละข้อได้ดังนี้

1. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะมาตรา 5 (3) ให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงมีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำ

คำตอบ กระทรวงแรงงานได้ยกร่าง แก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อขยายความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างกรณีที่มีการจ้างงานลักษณะเหมาค่าแรง โดยกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงและลูกจ้างที่จ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งขณะนี้ร่างกฎหมายดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบอนุมัติหลักการแล้ว และอยู่ในระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

2. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในมาตรา 39 โดยให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จ่ายเงินสมทบเพียงเท่าเดียวและในส่วนผู้ประกันตนที่ได้รับสิทธิชราภาพขอให้ได้รับสิทธิรักษาพยาบาลฟรีตลอดไป

คำตอบ ร่าง พ.ร.บ.ประกันสังคมอยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า 120 เดือนออกเงินสมทบเพียงเท่าเดียว

3. ขอให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18 (1) โดยให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายในระหว่างการทำงาน และต้องหยุดงานให้ได้รับค่าจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันตั้งแต่วันแรกที่หยุดงาน

คำตอบ ร่าง พ.ร.บ.เงินทดแทนขณะนี้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว ให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้รับค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ตั้งแต่วันแรกที่หยุดงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ร้อยละ 60 ของค่าจ้าง

4. ขอให้รัฐบาลยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้สำหรับสวัสดิการทุกประเภทที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้าง และให้ยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้สำหรับเงินชดเชยที่นายจ้างให้กับลูกจ้างเมื่อต้องออกจากงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

คำตอบ

⇒ รัฐบาลได้ออกมาตรการภาษีเพื่อบรรเทาภาระภาษีให้แก่ผู้มีรายได้น้อยมาตลอด ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มค่าลดหย่อน เช่น ลูกกตัญญู หรือกรณียกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับเงินได้สุทธิในช่วงแรก จากเดิมที่ยกเว้นในวงเงิน 80,000 บาท เพิ่มเป็น 100,000 บาทแรก เพื่อให้ผู้มีเงินได้ทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเท่ากัน

⇒ จากการที่รัฐบาลได้ลดภาระภาษีต่อเนื่อง แรงงานที่เป็น소득มีเงินได้ไม่ถึง 190,000 คนต่อปี หรือคิดเป็นค่าจ้าง 520 บาทต่อวัน หากมีคู่สมรสและบุตร 3 คน มีเงินได้ไม่ถึง 256,000 บาทต่อปี หรือ 726 บาทต่อวัน แรงงานจะไม่มีภาระภาษีที่ต้องเสีย ซึ่งเงินได้ที่ได้รับยกเว้นภาษีดังกล่าวสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเกือบ 4 เท่า

⇒ แม้นายจ้างให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างจำนวนมาก แต่มูลค่าของสวัสดิการต่อคนแล้ว น่าจะเป็นส่วนน้อย และหากนำสวัสดิการเฉพาะที่ต้องนำมารวมคำนวณภาษีมาพิจารณาแล้ว ไม่น่าจะเป็นภาระทางภาษีแก่ลูกจ้างแต่อย่างใด

⇒ กระทรวงการคลังได้พิจารณา ร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำให้มีการยกเว้นภาษีสวัสดิการหลายประเภท เช่น เบี้ยเลี้ยงค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเครื่องแบบ สวัสดิการรถรับส่งพนักงาน การให้การศึกษา นอกเวลาให้พนักงานการจัดโครงการโรงงานสีขาว ปลอดภัยเสพติด อบรมให้ความรู้แก้ปัญหาโรคเอดส์ บำเหน็จที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน เป็นต้น

⇒ กระทรวงการคลังได้มีมาตรการทางภาษียกเว้นค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่รวมถึงค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับเพราะเหตุเกษียณอายุหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง เฉพาะค่าชดเชยส่วนที่ไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายแต่ไม่เกินสามแสนบาท

5. ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามอัตราเงินเฟ้อในแต่ละจังหวัด และให้ควบคุมราคาสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพด้วย

คำตอบ คณะกรรมการค่าจ้างและกระทรวงแรงงานได้ผลการพิจารณาเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2549 จากคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัดครบทุกจังหวัดแล้ว จะมีการปรับค่าจ้างในจังหวัดใดบ้าง อัตราเท่าใด ขึ้นกับข้อมูลตามหลักเกณฑ์มาตรา 87 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยแบ่งข้อมูลเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ได้แก่ อัตราลูกจ้างที่ได้รับอยู่ราคาของสินค้า ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ

2. กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ได้แก่ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน

3. กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

6. ขอให้รัฐบาลจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยให้เป็นหน่วยงานอิสระ

คำตอบ กระทรวงแรงงานดำเนินการกรณีต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2540 ได้ยื่นยกร่าง พ.ร.บ. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่องค์การลูก

จ้างมีส่วนร่วมร่างให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ทั้งนี้ ได้พิจารณาควบคู่ไปกับร่าง พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการทั้ง 2 ฉบับ เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2546 และส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาโดยให้รวมเป็นร่างฉบับเดียว

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้ตรวจร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวและรวมเป็นฉบับเดียวกันเป็นร่าง พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ทั้งนี้ในมาตรา 52 ระบุว่าให้มีการจัดตั้ง**สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน**โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และส่งร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแล้ว อยู่ในระหว่างการส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาก่อนจะส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาก่อนนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

7. ขอให้รัฐบาลแก้ไขสัดส่วนจำนวนกรรมการของไตรภาคีทุกคณะให้มีจำนวนกรรมการเท่ากันทุกฝ่าย

คำตอบ กระทรวงแรงงานเห็นด้วยในหลักการ และได้เสนอเข้าสู่ตามแผนพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงานตั้งแต่ปี 2548

8. ขอให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

คำตอบ การให้สัตยาบันอนุสัญญาจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมการเมือง การปกครอง และประเพณีนิยม ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สามารถรองรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาได้ ซึ่งต้องใช้เวลานานพอสมควร สำหรับข้าราชการ ทหาร ตำรวจอาจไม่เหมาะสมที่จะได้รับสิทธิเสรีภาพนี้ เพราะต้องปฏิบัติงาน

ด้านบริการประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของประเทศ ก่อนให้สัตยาบันควรทำประชาพิจารณ์พร้อมกันทั่วประเทศ ต้องเตรียมการเพื่อให้สัตยาบันทั้งสองฉบับอย่างน้อย 3-5 ปี

- จากการประชุมประชาพิจารณ์ ที่ประชุมมีความเห็นว่าการให้หรือไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับไม่สำคัญ เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันแก่ประชาชนอยู่แล้ว และถ้าหากสามารถปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญอย่างเต็มที่ จะไม่มีปัญหาต่อการให้หรือไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับแต่อย่างใด สิ่งที่สำคัญ คือ การให้ความรู้เรื่องนี้แก่ประชาชนให้ทั่วถึง

9. ขอให้รัฐบาลแก้ไข ปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการใช้สิทธิการเลือกตั้งของผู้ใช้แรงงานและประชาชนที่ไปประกอบอาชีพ ณ ที่ใดๆ ให้ใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทน ณ สถานที่นั้นๆ

คำตอบ การประชุมคณะกรรมการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2549 มีความเห็นสรุปได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 102 วรรคสอง วรรคสาม มาตรา 105 (3) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 มาตรา 81/1 และกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เห็นควรให้บุคคลที่จะมีสิทธิเลือกตั้งต้องมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเลือกตั้งที่ตนมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ต้องใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งมีชื่อในทะเบียนบ้าน ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม และสามารถอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้ตั้งอยู่แล้ว และยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเรียกร้องดังกล่าว เพราะไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคำนวณจำนวนราษฎรต่อ

จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามมาตรา 102 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 อาจทำให้กระบวนการซื้อขายสิทธิเลือกตั้งทำได้สะดวกยิ่งขึ้นโดยอาจมีการกว้านซื้อล่วงหน้า โดยแอบอ้างการย้ายเพื่อไปประกอบอาชีพบังหน้าซึ่งยากในการตรวจสอบ ทำให้มีปัญหาจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เป็นหลักประกันความน่าเชื่อถือได้ต่ำกว่าทะเบียนบ้าน

หากลูกจ้างย้ายภูมิลำเนาเป็นเวลานาน และต้องการใช้สิทธิลงคะแนนเพื่อเลือกตั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งที่ตนมีภูมิลำเนา และประกอบอาชีพอยู่ ควรย้ายทะเบียนบ้านมายังเขตเลือกตั้งนั้น ซึ่งแจ้งย้ายต่อนายทะเบียนท้องถิ่นที่ไปอยู่ได้โดยสะดวกรวดเร็วอยู่แล้ว

10. ขอให้รัฐบาลตั้งคณะกรรมการฝ่ายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องร่วมกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทั้ง 10 สภาองค์กรลูกจ้าง ติดตามข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานที่ยื่น ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2549 พร้อมทั้งให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมเป็นเลขานุการ

คำตอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมีคำสั่งลงวันที่ 21 มิถุนายน 2549 แต่งตั้งคณะทำงานติดตาม การดำเนินการตามข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2549 โดย **ปลัดกระทรวงแรงงาน** เป็นประธาน พร้อมด้วยอธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติปี 2549 เป็นกรรมการโดยมีผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการเลขานุการ

(4) ข้อเสนอยกเลิกเรื่องเรื่องสุขภาพผู้ใช้แรงงาน

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ร่วมมือกับสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงาน และสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย จัดเวทีสัมมนาระดมความคิดเห็นของผู้แทนองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้ป่วยจากการทำงานกลุ่มต่างๆ และได้รับรวบรวมข้อเสนอทั้งหมดเพื่อปฏิรูปการบริหารและบริการด้านสุขภาพผู้ใช้แรงงาน ยื่นต่อนายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2549 ดังต่อไปนี้

(1) ข้อเสนอกรณี **“ระบบการวินิจฉัยทางการแพทย์ สำหรับแรงงานที่ป่วยด้วยโรคและสิ่งแวดล้อมจากการทำงาน”** ประกอบด้วย

ข้อเสนอทางออก (ระยะสั้น)

1) จัดหาแพทย์คนกลางมาทำการวินิจฉัยโรคจากการทำงาน

2) ควรแยกอำนาจการวินิจฉัยโรคออกจากกองทุนเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคม

3) แพทย์ที่ตรวจรักษาต้องวินิจฉัยระบุการเจ็บป่วยโรคจากการทำงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอทางออก (ระยะยาว)

1) เร่งจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ

2) รัฐต้องมีนโยบายและเร่งจัดตั้งหน่วยงานแพทย์อาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

3) ประชาสัมพันธ์ค่าประกาศเมื่อปี 2547 ในเรื่องการตรวจสุขภาพคนงานแบบอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมให้สถานประกอบการเพื่อผู้ใช้แรงงานได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างทั่วถึง

4) เร่งผลิตบุคลากรทางด้านอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอในการให้บริการ

(2) ข้อเสนอกรณี ให้รัฐบาลจัดตั้งสถาบัน **คุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ**ขึ้น โดยนำเสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณาออกเป็นกฎหมายต่อไป

(3) ข้อเสนอกรณี **“การบริหารด้านสาธารณสุขของสำนักงานประกันสังคม”** ได้แก่

1) กรณี **“ทันตกรรม”** ให้ขยายเครือข่ายการทำฟันและรักษาฟันฟรีไปยังคลินิกทั้งรัฐบาลและเอกชนในพื้นที่ โดยให้ได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานโปร่งใส เข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง **โดยให้สถานพยาบาลเรียกเก็บค่าใช้จ่ายกับสำนักงานประกันสังคมโดยตรง**

2) กรณี **“คลอดบุตร”**

2.1 ค่าคลอดบุตรในกรณีคลอดปกติ เหมจ่ายจากเดิม 6,000 บาท ให้เพิ่มเป็น 12,000 บาท

2.2 ในกรณีคลอดบุตรแบบผิติดทั้งแม่และลูก **ให้ผู้ประกันตนเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามความเป็นจริง**

ทั้งนี้ การคลอดทั้งสองลักษณะให้รวมถึง การบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐาน โดยเริ่มดูแลตั้งแต่ตั้งครรภ์จนถึงหลังคลอด รวมทั้งการอภิบาลทารกตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งออกจากโรงพยาบาล **ต้องชัดเจนว่าให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายกับสำนักงานประกันสังคมโดยตรง**

3) กรณี **“เจ็บป่วย”**

3.1 ไม่ควรแยกการรักษาพยาบาลออกจากคนไข้ทั่วไป ซึ่ง **ผู้ประกันตนต้องมีมาตรฐานในการรักษาพยาบาลเท่าเทียมหรือไม่ต่ำกว่าคนไข้นอกปกติ**

3.2 การให้บริการทางยาและเวชภัณฑ์ต้องได้รับทั้งยาในประเทศและต่างประเทศที่ได้มาตรฐาน

3.3 ผู้ป่วยฉุกเฉินนอกพื้นที่ต้องได้รับการรักษาพยาบาลทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน **โดยให้สถานพยาบาลเรียกเก็บค่ารักษาจากสำนักงานประกันสังคมโดยตรงทั้งหมด** โดยไม่มีข้อจำกัด

3.4 ผู้ป่วยฉุกเฉินนอกพื้นที่ ที่เป็นคนไข้ในทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ให้ขยายระยะเวลาในการแจ้งไปยังโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ์อย่างต่ำ 1 สัปดาห์ขึ้นไป

3.5 การเข้ารับบริการทางการแพทย์ไม่ควรจำกัดจำนวนครั้ง และจำนวนเงินในการรักษาพยาบาล

3.6 ผู้ประกันตนต้องได้รับการตรวจสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการตรวจปีละ 1 ครั้ง

3.7 ให้ผู้ประกันตนที่เป็นสตรีได้รับการตรวจรักษามะเร็งปากมดลูกและมะเร็งเต้านมปีละ 1 ครั้ง

3.8 ให้ผู้ประกันตนได้รับการตรวจเช็คต่อมลูกหมากโต และมะเร็งต่อมลูกหมากปีละ 1 ครั้ง

3.9 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิ์ตรวจและรักษาโรคที่เกี่ยวข้องกับตาฟรีทุกประเภท

3.10 **ให้ยกเลิกโรคที่ประกันสังคมยกเว้นไม่รักษา ให้ได้รับการตรวจและรักษาตามมาตรฐานโดยไม่มีกรยกเว้น**

4) กรณี **“เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะ”**

4.1 การทดแทนการสูญเสียอวัยวะให้คำนวณตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน

4.2 ให้ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากเดิม 50 เปอร์เซ็นต์ **เพิ่มเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ เท่าที่แพทย์สั่งให้หยุด**

4.3 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพให้ได้รับสิทธิโดยไม่มีเงื่อนไข และข้อจำกัดใดๆ ทั้งสิ้น

4.4 ค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคต้องให้ได้มาตรฐานและไม่จำกัดจำนวนเงิน

5) กรณี “ทุพพลภาพ”

5.1 ค่าวินิจฉัยการทุพพลภาพให้มาจากแพทย์ผู้รักษาโดยตรง

5.2 คณะกรรมการการแพทย์ให้มาจากแพทย์สภา / แพทย์จากโรงพยาบาลรัฐบาล / แพทย์จากโรงพยาบาลเอกชน รวมทั้งให้ผู้ประกันตนเข้าไปมีส่วนร่วม

5.3 ให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิเงินทดแทนการขาดรายได้ 100% ตลอดชีวิต

6) กรณี “HIV/AIDs”

6.1 ให้บริการยา ARV อย่างไม่มีเงื่อนไข ให้ผู้ป่วยรับยา ARV ตามความจำเป็นและเป็นไปตามมาตรฐานการรักษา โดยไม่ต้องร่วมจ่ายเงิน และต้องครอบคลุมถึงยาทุกสูตร

6.2 ให้ครอบคลุมการบริการตรวจเชื้อ HIV โดยความสมัครใจ

6.3 ให้มีการบริการแจกจ่ายถุงยางอนามัยเพื่อป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากโรคเอดส์

6.4 ให้ผู้ประกันตนที่ติดเชื้อ HIV มีส่วนในการกำหนดนโยบายและกำหนดขอบเขตบริการสำหรับผู้ติดเชื้อ HIV ในทุกระดับ

7) กรณี “การบริการครอบคลุมไม่ทั่วถึง”

7.1 ให้ขยายบริการด้านสาธารณสุขของสำนักงานประกันสังคมไปถึงแรงงานนอกระบบให้ทั่วถึงและการบริการนั้นต้องเทียบเท่ากับการบริการให้แก่แรงงานในระบบตามกฎหมาย

7.2 ให้ขยายบริการด้านสาธารณสุขของสำนักงานประกันสังคมไปถึงแรงงานภาคเกษตร ชาวไร่ ชาวนาและการบริการนั้นต้อง

เทียบเท่ากับการบริการให้แก่แรงงานในระบบตามกฎหมาย

7.3 ให้ขยายบริการด้านสาธารณสุขของสำนักงานประกันสังคมไปถึงแรงงานข้ามชาติทั้งในระบบและนอกระบบ

8) กรณี “การบริหารงานสำนักงานประกันสังคม” เสนอให้มีผู้แทนของผู้ประกันตนอย่างแท้จริง มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตัดสินใจในกรณีต่างๆ ของสำนักงานประกันสังคมในทุกระดับทุกขั้นตอน ในฐานะที่ผู้ประกันตนเป็นเจ้าของเงินประกันสังคมด้วยส่วนหนึ่ง

9) กรณี “บทลงโทษ”

9.1 ให้มีบทลงโทษแก่นายจ้างที่หักเงินสมทบแล้วไม่นำส่งสำนักงานประกันสังคม ทำให้ผู้ประกันตนเสียสิทธิ ให้มีโทษจำคุกไม่น้อยกว่าหกเดือน หรือปรับไม่น้อยกว่าสามเท่าของจำนวนเงินที่ขาดส่ง หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยการทำผิดครั้งแรกให้ปรับ เมื่อทำผิดครั้งต่อไป ให้ทั้งจำทั้งปรับ

9.2 ให้มีการกำหนดโทษต่อเจ้าหน้าที่ประกันสังคมที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ผู้ประกันตนเสียสิทธิ ให้มีโทษจำคุกไม่น้อยกว่าหกเดือน หรือปรับไม่น้อยกว่าหนึ่งแสน หรือทั้งจำทั้งปรับ

10) ข้อเสนอเพิ่มเติม เสนอให้โรงพยาบาลคู่สัญญาของสำนักงานประกันสังคมทุกโรงพยาบาล มีแพทย์ด้านอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม อย่างน้อยโรงพยาบาลละ 2 คน เพื่อวินิจฉัยสาเหตุจากการป่วย เพื่อนำไปสู่การเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลที่แน่ชัดว่าจะเบิกจากกองทุนใด โดยระหว่างการวินิจฉัยให้ทำการรักษาผู้ประกันตนทันทีโดยไม่ต้องรอผลการวินิจฉัยในการใช้เงินกองทุนใด

ทั้งนี้ ควรมีการจัดตั้งกองทุนเงินช่วยเหลือเบื้องต้นเพื่อชดเชยแก่ผู้ประกันตนในระยะแรก ระหว่างรอการวินิจฉัย โดยใช้เงินของกองทุน ประกันสังคม

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงาน ประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ได้ทำหนังสือลง วันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 ตอบประธานสภา เครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อม แห่งประเทศไทย ที่ยื่นข้อเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน ในประเด็นการตรวจสุขภาพผู้ใช้ แรงงาน เกณฑ์การวินิจฉัยโรคจากการทำงาน และการผลักดันการจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยฯ ดังนี้

(1) กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยและไม่แน่ใจว่ามี สาเหตุเกิดจากสภาพแวดล้อมหรือเป็นโรคจากการ ทำงานหรือไม่ ลูกจ้างสามารถขอเข้ารับการตรวจ วินิจฉัยจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคจากการ ทำงานหรือแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ได้ ซึ่งสำนักงาน ประกันสังคมได้ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข จัดทำบันทึกข้อตกลงการจัดตั้งคลินิกโรคจากการ ทำงานและเปิดศูนย์โรคจากการทำงานให้บริการ ด้านอาชีวเวชศาสตร์แก่ผู้ประกอบการผู้ใช้แรงงาน ด้านการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการ ทำงาน การตรวจวินิจฉัยโรคและรักษา รวมทั้งการ ดูแลหลังจากเกิดโรคและอุบัติเหตุ ซึ่งมีเครือข่าย บริการครอบคลุมทั่วถึง มีศูนย์โรคจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ **ระดับต้น** มีเครือข่าย แพทย์อาชีวเวชศาสตร์อยู่ทั่วประเทศ **ระดับกลาง** เปิดคลินิกโรคจากการทำงานในโรงพยาบาลนำ ร่องของกระทรวงสาธารณสุข 9 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรปราการ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาล ขอนแก่น โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาล บุรีรัมย์ โรงพยาบาลพุมธานี และโรงพยาบาล ราชบุรี และ**ระดับสูง** มีโรงพยาบาลนพรัตนราชธานีให้การตรวจวินิจฉัยรักษาผู้ป่วยด้วยโรคจาก

การทำงาน และการวิจัยพัฒนาปัญหาโรคที่เกิด จากการการทำงาน

นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมยังให้การ สนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ในการการทำงานเพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานนำไปดำเนินโครงการต่างๆ ในปี 2548 และปี 2549 ดังนี้

1.1 โครงการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัย ในการการทำงานแห่งชาติ

1.2 โครงการติดตามและขยายผลการ ดำเนินงานตามโครงการลดการประสบอันตราย จากการการทำงาน โดยใช้เครื่องมือคัดกรองประเมิน และควบคุมจุดเสี่ยง

1.3 โครงการประชาสัมพันธ์ เพื่อป้องกัน และส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

1.4 การอบรมสัมมนาลูกจ้างของสภาองค์ การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง และสมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการ ทำงาน

(2) เกณฑ์การพิจารณาวินิจฉัยโรคจากการ ทำงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงาน ประกันสังคม ดำเนินการตามประกาศกระทรวง แรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการ ประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการการทำงาน โดยลูกจ้างต้องนำหลักฐานทางการแพทย์ที่แสดงการเจ็บป่วยมาขึ้นขอรับ เงินทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

2.1 เวชระเบียน

2.2 ผลและรายงานชั้นสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับโรค

2.3 ใบรับรองแพทย์

2.4 ความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการวินิจฉัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง สำนักงานประกัน สังคมได้ขอความร่วมมือกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง จากนั้นจะรวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ส่งเข้าหาโรคคณะ

กรรมการการแพทย์ในกรณีจำเป็นอาจให้ลูกจ้างไปรับการตรวจวินิจฉัยโรคโดยละเอียดจากสถาบันที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางพิจารณา ปัจจุบันคณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทน ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการการแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ จำนวน 12 ชุด ซึ่งเชี่ยวชาญเฉพาะทางระบบต่างๆ จำนวน 24 ระบบจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาในการพิจารณาวินิจฉัยการเจ็บป่วยของลูกจ้าง ซึ่งมีความครอบคลุมในการวินิจฉัยให้ความยุติธรรมแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานด้วยแล้ว

(3) สำนักงานประกันสังคมและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ระหว่างการพิจารณาผลักดันการจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะประชุมร่วมกันเพื่อหาข้อยุติภายในเดือนพฤศจิกายน 2549 นี้

(5) ข้อเรียกร้องต่อคณะรัฐประหาร

19 กันยา และรัฐบาลเฉพาะกาล

คณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (คปค.) ซึ่งประกอบด้วยผู้บัญชาการทุกเหล่าทัพ โดยมีพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน ผู้บัญชาการทหารบก เป็นหัวหน้าคณะฯ ได้ก่อการกบฏยึดอำนาจการปกครองแผ่นดินสำเร็จเมื่อคืนวันที่ **19 กันยายน 2549** ล้มล้างรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร (ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน) อ้างเหตุจำเป็นสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. รัฐบาลทำให้ประชาชนแตกแยกอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์ชาติไทย และมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นอย่างกว้างขวาง

2. ส่อไปในทางทุจริตประพฤติดมิชอบ

3. หน่วยงานอิสระถูกครอบงำทางการเมือง และ

4. มีพฤติการณ์หมิ่นเหม่ต่อการหมิ่นพระบรมเดชานุภาพแห่งองค์พระมหากษัตริย์ โดยคณะ

ปฏิรูปไม่มีเจตนาเข้ามาบริหารราชการเสียเอง และจะคืนอำนาจให้ประชาชนโดยเร็วที่สุด (ประกาศ แลงผลการณั้บัที่ 1 19 กันยายน 2549 เวลา 23.50 น.)

ตามมาด้วยการออกแถลงการณ์จำนวน มากเช่น ให้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 สิ้นสุดลง ส.ส. ส.ว. คณะรัฐมนตรี และศาลรัฐธรรมนูญสิ้นสุดลง **ขอให้นักศึกษามีส่วนร่วมทางการเมือง โดยให้ส่งความคิดเห็นไปที่สำนักงานเลขานุการ กองทัพบก ขอให้ผู้ใช้แรงงานชวนา ชาวไร่อยู่ ในความสงบคณะปฏิรูปจะช่วยเหลือหาแนวทาง บรรเทาความเดือดร้อนต่อไป ประกาศใช้กฎ ัยการศึกษาทั่วราชอาณาจักร และ ห้ามมิให้ ประชุมทางการเมือง ณ ที่ใดๆ ตั้งแต่ 5 คน ขึ้น ไป** หากฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือ ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ห้าม มิให้พรรคการเมืองประชุม และดำเนินกิจการใดๆ ทางการเมือง ระวังการจัดตั้งพรรคการเมืองใหม่ ออกคำสั่งให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควบคุม ยับยั้ง สกัดกั้นและทำลายการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านเครือข่ายการสื่อสารทั้งปวงที่มีบทความ ข้อความ คำพูด หรืออื่นใด อันอาจส่งผล กระทบต่อการปฏิรูปการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข เช่น มีการปิดเว็บไซต์ (Website) ของ มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มนัก วิชาการที่ผลิตบทความและมีบทบาทวิพากษ์ วิจารณ์การรัฐประหารอย่างจริงจังต่อเนื่อง นับเป็น **ครั้งแรก**ของการรัฐประหารที่มีการปิดสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น

คปค. ได้ยกร่าง**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549** มี ผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 รัฐธรรมนูญฉบับนี้มีลักษณะสำคัญสรุปได้ 7 ประการคือ

(1) เป็นรัฐธรรมนูญที่มาจากคณะเผด็จการรัฐประหาร**ฉบับแรก** ที่ไม่มีบทบัญญัติให้อำนาจพิเศษนายกรัฐมนตรี คล้ายมาตรา 17 ของรัฐธรรมนูญแบบเผด็จการในอดีต และเป็นรัฐธรรมนูญ**ฉบับแรก** ที่มีบทบัญญัติให้**ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค** ของชนชาวไทยที่เคยได้รับการคุ้มครองตามประเพณีการปกครองประเทศไทย ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่แล้ว ย่อมได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้ (มาตรา 3)

อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญ(ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2549 **มาตรา 36** มีเนื้อหาที่ขัดแย้งกับ**มาตรา 3 เพราะประกาศและคำสั่งส่วนใหญ่เป็นการลดทอนสิทธิเสรีภาพของประชาชน** กล่าวคือ กำหนดให้บรรดาประกาศ และคำสั่งของ คปค. หรือคำสั่งของหัวหน้า คปค. ที่ได้ประกาศหรือสั่งในระหว่างวันที่ 19 กันยายน 2549 จนถึงวันประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ต่อไป ไม่ว่าประกาศ หรือคำสั่งนั้นจะมีผลบังคับในทางนิติบัญญัติ ในการบริหาร หรือในทางตุลาการ และให้ถือว่าการปฏิบัติตามประกาศ หรือคำสั่งนั้นเป็นการปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย และชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ไม่ว่าจะกระทำก่อน หรือหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้

(2) ให้มี**สภานิติบัญญัติแห่งชาติ** ไม่เกิน 250 คน ทำหน้าที่สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และรัฐสภา แต่งตั้งจากบุคคลที่มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด อายุไม่ต่ำกว่า 35 ปี สรรหาโดยคำนึงถึงบุคคลกลุ่มต่างๆอย่างเหมาะสม (มาตรา 5)

(3) ให้มี **สภาร่างรัฐธรรมนูญ** จำนวน 100 คน โดยต้องไม่เป็น หรือเคยเป็น**สมาชิกพรรคการเมือง** หรือดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองใดภายใน 2 ปีก่อนวันได้รับการคัดเลือกให้เป็นสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ และไม่ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติในคราว

เดียวกัน (มาตรา 19)

(4) ให้มี**สมัชชาแห่งชาติ** จำนวนไม่เกิน 2,000 คน แต่งตั้งจากบุคคลที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี สมัชชาแห่งชาติมีหน้าที่คัดเลือกสมาชิกด้วยตนเอง เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมควรได้รับการโปรดเกล้าแต่งตั้งเป็น**สมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ** จำนวน 200 คน (มาตรา 22)

(5) **คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ** (เปลี่ยนชื่อมาจากคณะปฏิรูปฯ ภายหลังรัฐธรรมนูญประกาศใช้) ทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลตามบัญชีรายชื่อ 200 คน ให้เหลือ 100 คน เป็นสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ ในการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญ ให้สภาร่างรัฐธรรมนูญแต่งตั้ง**คณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญ** ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่สภาร่างรัฐธรรมนูญคัดเลือก จำนวน 25 คน และประธานคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติเสนอจำนวน 10 คน (มาตรา 25)

(6) กระบวนการเห็นชอบการใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ คือ ให้คณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญจัดทำคำชี้แจงว่า ร่างรัฐธรรมนูญ มีความแตกต่างกับ**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540** ในเรื่องใดพร้อมเหตุผลในการแก้ไขไปยัง สมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ และองค์กรต่างๆรวม 12 แห่ง ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณา และเสนอความคิดเห็น เช่น คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ คณะรัฐมนตรี ศาลฎีกา ศาลปกครองสูงสุด สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น และให้คณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญ เผยแพร่ร่างรัฐธรรมนูญ และเอกสารชี้แจงตามที่กล่าวมาให้ประชาชนทั่วไปทราบ ส่งเสริม และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นประชาชนประกอบด้วย (มาตรา 26)

(7) เมื่อจัดทำร่างรัฐธรรมนูญเสร็จแล้ว เผยแพร่ให้ประชาชนทราบ และจัดให้มีการ**ออกเสียงประชามติ**ภายในวันเดียวกันทั้งประเทศว่า

จะให้ความเห็นชอบ หรือไม่เห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญทั้งฉบับ ถ้าประชาชนเสียงข้างมากของผู้มาออกเสียงประชามติ**เห็นชอบ**ให้นำร่างรัฐธรรมนูญใหม่มาใช้บังคับได้

กรณีที่สภาร่างรัฐธรรมนูญจัดทำร่างรัฐธรรมนูญไม่แล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับแต่วันเปิดประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญครั้งแรก หรือ สภาร่างรัฐธรรมนูญไม่เห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญ หรือ ประชาชนโดยเสียงข้างมากออกเสียงประชามติไม่เห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญ ให้สภาร่างรัฐธรรมนูญสิ้นสุดลง และให้**คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ ประชุมร่วมกับ คณะรัฐมนตรี** เพื่อพิจารณารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ได้เคยประกาศใช้บังคับมาแล้ว ฉบับใดฉบับหนึ่งมาปรับปรุงให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันออกเสียงประชามติไม่เห็นชอบ (มาตรา 28 ถึงมาตรา 32)

ข้อสังเกต คือ คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) มีอำนาจครอบงำแทรกแซงกระบวนการสรรหาสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติและการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญที่ซับซ้อนหลายขั้นตอนซึ่งประชาชนทั่วไปไม่อาจเข้าถึงตรวจสอบได้ ตั้งแต่การคัดเลือกสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ การแต่งตั้งคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ และการเลือกใช้รัฐธรรมนูญฉบับใด เมื่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ**ไม่เห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญ** หรือประชาชนส่วนใหญ่ออกเสียงประชามติ**ไม่เห็นชอบ**กับร่างรัฐธรรมนูญ

เป็น**ครั้งแรก** ที่กำหนดให้ประชาชนออกเสียงประชามติ เห็นชอบ หรือไม่เห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญที่จะบังคับใช้ในอนาคต

ภายหลังรัฐประหาร 19 กันยายน จนถึงการจัดตั้งรัฐบาลเฉพาะกาลที่มี นายสุรยุทธ์ จุลานนท์ (อดีตนายทหาร องคมนตรี) เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีกลุ่มองค์กรแรงงาน 4 คณะยื่นข้อเรียกร้องต่อ คปค.และรัฐบาล ได้แก่

1. คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

2 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3. พันธมิตรสหภาพแรงงานประชาธิปไตย

4. สมาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงาน และสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย

แต่ละองค์กรมีข้อเสนอ ดังนี้

(1) **คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย** (คสรท.) ได้ออกแถลงการณ์เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2549 และยื่นข้อเสนอดังต่อไปนี้ ต่อ คมช. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2549 ข้อเสนอ ทั้งหมดสรุปได้ ดังนี้

1. ยุติ และยกเลิกประกาศ ฉบับ ต่างๆ ที่ เป็นการลิดรอนสิทธิเสรีภาพของประชาชน เช่น กฎอัยการศึกการสั่งห้ามชุมนุมเกิน 5 คน การห้ามผู้ใช้แรงงาน ชวนา ชาวไร่ เคลื่อนไหวเรียกร้อง เพราะขัดกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ขององค์การระหว่างประเทศ และเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความสมานฉันท์ตามเจตนารมณ์ ของ คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ

2. ยุติการควบคุมแทรกแซงสื่อมวลชน เพื่อให้สื่อมวลชนมีเสรีภาพเสนอข่าวสารเต็มที่ รวมทั้งการตรวจสอบการทำงานของคณะปฏิรูปการปกครองด้วย

3. ต้องดำเนินการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันของรัฐบาลเก่าโดยเร็ว จริงจัง โปร่งใส และเป็นธรรมตามกฎหมาย

4. เร่งประกาศใช้รัฐธรรมนูญชั่วคราวโดยเร็ว โดยยึดหลักการสำคัญของรัฐธรรมนูญปี 2540 ซึ่งถูกยกเลิกไป และดำเนินการปฏิรูปการเมือง ยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับถาวร โดยเปิดให้ประชาชนภาคส่วนต่างๆ มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นโดยเร็วที่สุด เพื่อให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรชุดใหม่

5. เสนอให้ผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้มีความชำนาญในปัญหาแรงงานเป็นอย่างดี และเป็นบุคคลที่ทำงานคลุกคลีกับผู้ใช้แรงงานมาอย่างต่อเนื่อง จึงเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้พิจารณา 4 คน คือ

1) นายสมศักดิ์ โกศัยสุข

2) รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ เจริญเลิศ

3) รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์

4) นายฐาปบุตร ชมเสวี

6. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น และป้องกันรัฐสภาถูกขูดครอบงาโดย คมช. เสนอให้มีตัวแทนผู้ใช้แรงงาน และตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานต่างๆ เข้าร่วมในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และ สมัชชาแห่งชาติในอัตราส่วนที่เหมาะสม และให้ผู้แทนที่แท้จริงของแรงงานทุกสาขาอาชีพมีส่วนกำหนดในกระบวนการปฏิรูปเศรษฐกิจการเมืองทุกขั้นตอน

7. ข้อเสนอเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ได้แก่

7.1 ปรับโครงสร้างภาษีให้มีความเป็นธรรม โดยลดหรือยกเลิกภาษีมูลค่าเพิ่มซึ่ง เป็นภาษีทางอ้อม แล้วให้เก็บภาษีทางตรงเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวหน้า เช่นภาษีหุ้น ภาษียรายได้ ภาษีที่ดิน ภาษีทรัพย์สิน ภาษีมรดก เป็นต้น

7.2 ยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และสำหรับรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ว่าห้ามขาย ห้ามแปรรูป เพื่อไม่ให้รัฐบาลใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสวัสดิการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

7.3 ยกเลิกการทำข้อตกลงเขตการค้าเสรี ในระดับทวิภาคี และพหุภาคี กับนานาชาติอันจะมีผลกระทบต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติโดยรวม รัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยการทำประชาคม

7.4 ให้กำหนดค่าจ้าง และการจ้างงานที่เป็นธรรม **ให้คนงานมีความมั่นคงในการทำงาน และให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการกำหนดค่าจ้างต้องเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ**

8. ข้อเสนอเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่

8.1 ให้รัฐบาลควบคุมราคาน้ำมัน และสินค้าอุปโภค เนื่องจากปัจจุบันประชาชนต้องต้องแบกรับค่าครองชีพที่สูงตามอัตราราคาน้ำมันที่รัฐบาลชุดที่ผ่านมาประกาศปรับขึ้นราคาทำให้พี่น้องในโรงงานอุตสาหกรรม และภาคเกษตร ชาวนา ชาวไร่ ประชาชนคนยากจนต้องประสบความเดือดร้อนในการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค

8.2 ให้รัฐบาลเร่งออกพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ฉบับของขบวนการแรงงาน ที่เป็นองค์กรอิสระมีการบริหารจัดการในรูปแบบเบญจภาคี และให้โอนกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในสถาบันแห่งนี้

8.3 ให้รัฐบาลประกาศรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 ซึ่งเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานที่รัฐบาลเกือบทั่วโลกให้การรับรองไว้แล้ว เพื่อเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิคนงานทุกประเภทในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานฉบับเดียวกัน รวมทั้งคนงานอพยพจากประเทศต่างๆ ที่มาทำงานในประเทศไทย และได้รับการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ถูกแทรกแซงจากองค์กรของรัฐ

8.4 ให้รัฐบาลนำร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับผู้ใช้แรงงาน เข้าสู่การพิจารณา เพื่อออกเป็นกฎหมาย ซึ่งเป็นร่างที่ขบวนการแรงงานได้พยายามนำเสนอต่อรัฐบาลมาเป็นเวลากว่า 10 ปี

8.5 ให้รัฐบาล และสำนักงานประกันสังคมเร่งแก้ไขกฎหมายประกันสังคมที่มีปัญหาทั้งฉบับ เช่น มาตรา 39 ให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนเดียวเท่านั้น ให้มีการขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ ภาคเกษตร รวมทั้งให้มีมาตรฐานในการคุ้มครองคนงานที่ติดเชื้อ HIV และให้คนงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารการจัดการของสำนักงานประกันสังคมในทุกระดับ

8.6 ให้รัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ ในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กปฐมวัยในย่านอุตสาหกรรม และชุมชน โดยออกเป็นกฎหมาย และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ให้องค์กรแรงงาน องค์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

(2) **สัมพันธภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)** ยื่นข้อเสนอ 5 ข้อเพื่อปฏิรูปการบริหารรัฐวิสาหกิจ และทบทวนนโยบายการค้าเสรีต่อประธานคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (พลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน) เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2549 ได้แก่

1. **ข้อเสนอในการยกเลิกกฎหมาย 11 ฉบับ** ซึ่งประชาชนทั่วไปรู้จักกันในชื่อเรียกว่า “กฎหมายขายชาติ” ซึ่งถูกบัญญัติขึ้นในช่วงที่ประเทศอยู่ในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ

2. **ข้อเสนอให้ยุติการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในทุกรูปแบบ** ซึ่งเกิดจากนโยบายการค้าเสรีของ “ทุนนิยม” คือ พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ทำให้รัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นบริการสาธารณะทุกประเภทที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสวัสดิการ และบริการสาธารณะของประเทศต้องถูกแปรรูปเป็นธุรกิจเอกชน ทำให้บริการมีราคาแพง และก่อความทุกข์แก่ประชาชน

3. **ข้อเสนอให้จัดโครงสร้าง และระบบการสรรหาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ** เพราะปัจจุบันการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจต่างๆ เป็นอำนาจของฝ่ายการเมือง ที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจอย่างเบ็ดเสร็จ ทำให้รัฐวิสาหกิจไม่พัฒนา และไม่ตอบสนองบริการสาธารณะ อย่างที่ประชาชนคาดหวัง กลายเป็นแหล่งแสวงหาผลประโยชน์ของฝ่ายการเมือง ขอให้มีการจัดโครงสร้างคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจที่ประกอบด้วย

3.1 ข้าราชการประจำที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ

3.2 ตัวแทนภาคประชาชน

3.3 ตัวแทนนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในกิจการนั้น

3.4 ตัวแทนของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้น

ส่วนวิธีการสรรหากลุ่มตัวแทนต่างๆ ก็ให้เป็นไปตามระบบที่จัดให้มีขึ้นต่อไป

นอกจากนั้นควรยกเลิกระบบการสรรหาผู้บริหารสูงสุดจากบุคคลภายนอก ซึ่งนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมาจะเสนอแนวคิดเรื่อง **มีออาชีพ** แต่ในความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน กลับตรงกันข้าม เพราะบุคคลภายนอกที่สรรหามาได้ กลายเป็นตัวแทนของพรรคการเมือง ที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ หรือกำกับนโยบายให้เป็นไปตามทิศทางที่พรรคการเมืองต้องการ

4. **ข้อเสนอเพื่อคืนสภาพรัฐวิสาหกิจองค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)** ซึ่งถูกยุบในรัฐบาลพ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร โดยเกิดจากนโยบายทำลายระบบรัฐวิสาหกิจ เพื่อขยาย และสร้างความมั่นคงในระบบธุรกิจเอกชน ที่เกี่ยวโยงกับพรรคการเมือง ในกรณี ร.ส.พ. ขอให้ทบทวนแก้ไข และคืนสถานะความเป็นรัฐวิสาหกิจขององค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) ซึ่งได้ให้บริการแก่กองทัพในอดีตมาโดยตลอด

5. **ข้อเสนอให้ทบทวนนโยบายการค้าเสรีที่ถูกครอบงำโดยระบบทุนนิยมสุดขั้ว** ที่นำไปสู่การจัดทำ FTA กับประเทศคู่ค้าต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยง และความเสียหายที่ประเทศไทยจะได้รับ ผลพวงที่เกิดจากการเปิดการค้าเสรีที่ถูกครอบงำโดยระบบทุนนิยมสุดขั้ว ทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบที่สำคัญ คือ

5.1 การทำสัญญา FTA โดยไม่ผ่านรัฐสภา ใช้อำนาจฝ่ายการเมืองตัดสินใจโดยไม่คิดถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ

5.2 การเปิดเสรีธุรกิจค้าปลีก ทำให้ธุรกิจค้าปลีกกรากหญ้าที่เป็นวัฒนธรรม และวิถี

ชีวิตไทยถูกทำลาย ผลกำไรจากธุรกิจข้ามชาติถูก
ถ่ายเทจากคนจนไปยังบริษัทข้ามชาติทั้งปวง

(3) **พันธมิตรสหภาพแรงงาน
ประชาธิปไตย** ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายกรัฐมนตรี (พล.อ.สรยุทธ์ จุลานนท์) จำนวน 5 ข้อ
คือ

1. ทำการฟื้นฟูประชาธิปไตย คืนอำนาจ
ประชาชน ด้วยการจัดให้มีการเลือกตั้งโดยเร็วที่สุด
2. ยกเลิกคำสั่ง หรือกฎหมายที่เป็น
การจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนทันที
3. ให้นำรัฐธรรมนูญ 2540 มาเป็น
พื้นฐานของรัฐธรรมนูญฉบับต่อไป ทำการแก้ไข
เฉพาะส่วนที่ก่อให้เกิดการรวมศูนย์อำนาจ และ
การแทรกแซงองค์กรอิสระ เพิ่มหลักประกันใน
สิทธิเสรีภาพของประชาชน ป้องกันไม่ให้เกิดการ
รัฐประหารต่อไปในอนาคต
4. แก้ไขปัญหาเร่งด่วนของกรรมกรให้แล้ว
เสร็จในช่วงของการปฏิรูปการปกครอง โดยเฉพาะ
อย่างยิ่ง 1) การเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 233
บาท ซึ่งเป็นอัตราที่พอเพียงสำหรับคนงานหนึ่งคน
และสมาชิกในครอบครัวอีกสองคน และ 2) แก้ไข
กฎหมายแรงงานยกเลิกการจ้างเหมาค่าแรง
5. การแต่งตั้งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานคนใหม่ ควรเป็นบุคคลที่เข้าใจปัญหาแรงงาน
รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอขององค์กร
แรงงาน จึงขอเสนอบุคคลต่อไปนี้ เป็นรัฐมนตรี
กระทรวงแรงงาน คือ 1) อาจารย์แล ดิลกวิทย
รัตน์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ซึ่งมีประสบการณ์ด้านแรงงานมายาวนาน 2) พล.
อ.ธนู ศรียากุล เกษียณอายุราชการทหาร มี
ประสบการณ์บริหาร และเคยเป็นประธานคณะกรรมการ
พิจารณาจัดโครงสร้างระบบการส่งแรงงาน
ไทยไปทำงานต่างประเทศ

(4) **สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการ
ทำงาน และสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย** ได้ทำ
จดหมายเปิดผนึกลงวันที่ 10 ตุลาคม 2549 ถึง

นายกรัฐมนตรี และคณะมนตรีความมั่นคงแห่ง
ชาติ เรื่องปัญหาสุขภาพของคนงาน มีข้อเสนอดังนี้

ข้อเสนอทางออก(ระยะสั้น)

1. ควรหาแพทย์คนกลางมาทำการชี้
วินิจฉัยโรคจากการทำงาน
2. ควรแยกอำนาจการวินิจฉัยโรคออก
จากกองทุนเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคม
3. แพทย์ที่ตรวจรักษาต้องวินิจฉัยระบุ
การเจ็บป่วยโรคจากการทำงานอย่างชัดเจน
4. แก้ไขยกเลิกกฎระเบียบที่เป็นปัญหา
การเข้าถึงสิทธิ

ข้อเสนอทางออก (ระยะยาว)

1. เร่งจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความ
ปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ
2. รัฐบาลต้องมีนโยบาย เร่งจัดตั้งหน่วย
งานแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม
3. ประชาสัมพันธ์ประกาศเมื่อปี 2547
ในเรื่องการตรวจสุขภาพคนงานแบบอาชีวเวช
ศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมให้สถานประกอบการ และ
ผู้ใช้แรงงานได้รับทราบ และปฏิบัติตามอย่างทั่วถึง
4. เร่งผลิตบุคลากรทางด้านอาชีวเวช
ศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอในการให้
บริการ

ข้อสังเกตและปฏิกริยา

ประการที่ 1 คณะปฏิรูปการปกครองใน
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง
เป็นประมุข (คปค.) เป็นคณะรัฐประหารชุดแรก
ที่เปิดเพลงเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้า
อยู่หัวในสัปดาห์และโทรทัศน์กว่า 1 ชั่วโมงก่อน
เริ่มอ่านประกาศแถลงการณ์ คปค.ฉบับที่ 1 และ
ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกยกเลิกการประกาศ
สถานการณ์ฉุกเฉินในพื้นที่กรุงเทพมหานครของ
นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร

เป็นคณะรัฐประหาร ที่มี**ชื่อยาวที่สุด**ในประวัติศาสตร์การเมืองไทย และเป็น**ครั้งแรก**ที่ใช้คำว่า **ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข** เป็นชื่อสำคัญของคณะยึดอำนาจการปกครอง เพื่อสร้างความชอบธรรมให้กับการยึดอำนาจสอดคล้องกับกระแสสูงแห่งการเชิดชูยกย่องสรรเสริญพระบารมีองค์ราชันครองราชย์ครบ 60 ปี และวาระเฉลิมฉลองพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวครบ 80 พรรษา ในปี 2550

นับเป็น**ครั้งแรก**ที่ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ (พลเอกเปรม ติณสูลานนท์) และผู้นำเหล่าทัพได้รับพระบรมราชานุญาตเข้าเฝ้าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ เพื่อกราบบังคมทูลสาเหตุทำการยึดอำนาจ โดยมีการเผยแพร่เป็นภาพข่าวต่อสื่อมวลชนภายหลังประสบความสำเร็จในการยึดอำนาจการปกครอง ซึ่งหลายฝ่ายเข้าใจว่า พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ก็คือ**ผู้มีบารมีนอกรัฐธรรมนูญ**ที่นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เคยพูดถึง

ประการที่ 2 คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) และนายกรัฐมนตรีอ้างถึงปัญหา**คลื่นใต้น้ำ** (และกลุ่มอำนาจเก่า) เพื่อบังคับใช้กฎอัยการศึก ต่อไปโดยแถลงว่า จะพิจารณายกเลิกกฎอัยการศึกษาก่อนสิ้นปี ซึ่งต่อมามีมติ ครม.เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2549 ให้ความเห็นชอบตามที่คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) เสนอให้มีการยกเลิกกฎอัยการศึกใน 41 จังหวัด (รวมกรุงเทพฯ และปริมณฑล) และคงไว้ 35 จังหวัด เหตุผลคือ สถานการณ์คลี่คลายแล้ว และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อต่างประเทศ

ผลการแต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ซึ่งส่วนใหญ่มาจากกระบบราชการและผู้มีบทบาทต่อต้านระบอบทักษิณบางส่วน ความล่าช้าไม่เห็นผลงานชัดเจน ในการแก้ปัญหา 4 ข้อตามที่ คปค.อ้างขึ้นในการยึดอำนาจการปกครอง

รวมถึงกระบวนการแต่งตั้งสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ และสภาร่างรัฐธรรมนูญที่ไม่น่าเชื่อถือ และไม่โปร่งใส การกำหนดค่าตอบแทนให้ คมช., การแต่งตั้งทหารเข้าไปเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง โดยอ้างถึงปัญหาความมั่นคง และมีส่วนร่วมพัฒนาประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งกรณี **นาย นวมทอง ไพรวัลย์** อายุ 60 ปี คนขับรถแท็กซี่ที่ขับรถชนรถถังบริเวณลานพระบรมรูปทรงม้าเพื่อประท้วงการรัฐประหารเมื่อวันที่ 30 กันยายน และได้พลีชีพผูกคอตายบริเวณหน้าสำนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐเมื่อคืนวันที่ 1 พฤศจิกายน 2549 โดยเขียนจดหมายว่า**พลีชีพเพื่อประชาธิปไตย ลบคำสบประมาทของ พล.อ.อัทร ทิพโรจน์ รองโฆษกคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (คปค.) ว่า ไม่มีใครมีอุดมการณ์มากขนาดยอมพลีชีพได้** รวมทั้งข้อสงสัยว่า รัฐธรรมนูญจะกำหนดให้นายกรัฐมนตรีต้องมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ และการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะเกิดขึ้นเมื่อไรล้วนเป็นเหตุการณ์ที่ปลุกกระแสทำทลาย-ตรวจสอบคัดค้านกลุ่มรัฐประหารมากขึ้น

ต่อมาวันที่ **9 พฤศจิกายน 2549** สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติยกเลิกประกาศคณะปฏิรูปฯ (คปค.) ฉบับที่ 7 **เรื่องการห้ามชุมนุมทางการเมืองเกิน 5 คน**ลงวันที่ 20 กันยายน 2549

ประการที่ 3 การรัฐประหารครั้งนี้ มีลักษณะสำคัญ คือ ไม่มีเหตุการณ์นองเลือดเกิดขึ้นนำไปสู่การล้มรัฐบาลเผด็จการโดยพรรคการเมืองเดียว (ระบอบทักษิณ?) กลุ่มทหารไม่ได้ใช้อำนาจเด็ดขาด แข็งกร้าว ในการคุกคามละเมิดสิทธิการแสดงออกของประชาชน เช่น ไม่มีการจับกุมคุมขังผู้คัดค้านรัฐประหาร ไม่มีการออกประกาศยุบเลิกสหภาพแรงงานและพรรคการเมือง, ไม่มีการออกคำสั่งรัฐมนตรีให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะบุคคล ไม่มีคำสั่งห้าม

ลูกจ้างนัดหยุดงานและนายจ้างปิดงาน การบังคับใช้กฏอัยการศึกและคำสั่งห้ามชุมนุมทางการเมืองเกิน 5 คน ก็มีลักษณะยืดหยุ่น โดยเน้นการขอความร่วมมือให้ยุติการชุมนุม เพื่อเห็นแก่ความสมานฉันท์ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ทำให้หลายกลุ่มองค์กรภาคประชาชนให้โอกาสคณะกรรมการและรัฐบาลดำเนินการหลายเรื่อง

แต่ก็มีบางกลุ่มที่ยืนหยัดจัดเวทีคัดค้านรัฐประหารให้จัดการเลือกตั้ง คินอำนาจแก่ประชาชนโดยเร็วที่สุด เช่นกลุ่มพิราบขาว, กลุ่มวันเสาร์ไม่เอาเผด็จการ, เครือข่าย 19 กันยาต้านรัฐประหาร

ผลสำรวจทั้งของดุสิตโพลส์ และเอแบคโพลส์ ประชาชนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการยึดอำนาจการปกครองของทหาร เช่น ดุสิตโพลส์สำรวจประชาชน 2,019 คน ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ร้อยละ 83.93 เห็นด้วยกับการปฏิวัติเพื่อยุติความวุ่นวายต่างๆ และลดความตึงเครียดทางการเมือง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ดีขึ้น และร้อยละ 75 เชื่อมั่นว่า ภายหลังปฏิวัติ การเมืองจะดีขึ้น

ประการที่ 4 นายกรัฐมนตรีตัดสินใจเลือก **นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน** อดีตปลัดกระทรวงแรงงาน และ อดีตตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมาเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และท่านรัฐมนตรีตัดสินใจเลือก **นายสุชาติ ปุบุตร** **ชมเสวี** อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงานที่เพิ่งเกษียณอายุ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2549 มาเป็นเลขาธิการรัฐมนตรี และเลือก **นายพดล เสงเจริญ** อดีตเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นที่ปรึกษารัฐมนตรี

นายสุชาติ ปุบุตร เป็นบุคคลที่คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยเสนอต่อ คมช.พิจารณาแต่งตั้งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2549 เห็นชอบแต่งตั้ง **นายจุฑาวัช อินทรสุขศรี** สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นปลัดกระทรวงแรงงาน และ **นายสุรินทร์ จิรวินิช** รองปลัดกระทรวงรักษาราชการแทนปลัดกระทรวงแรงงานถูกโยกย้ายไปดำรง

ตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

ประการที่ 5 คณะกรรมการกำกับดูแลการสรรหาสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ (กตส.) ได้ส่งรายชื่อสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ (สมช.) จำนวน 1,989 คน ให้คณะมนตรีแห่งชาติ (คมช.) เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2549 โดย กตส.ได้มอบหมายให้ **“เครือข่ายการเลือกตั้งภาคพลเมือง”** ติดตามตรวจสอบกระบวนการสรรหา ได้สรุปผลการทำงานพบว่า ไม่โปร่งใส คมช.ใช้อำนาจครอบงำกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ

การสรรหาสมาชิก สมช.เกิดความผิดพลาดเนื่องจากมีเหตุผลจำนวนมากที่ทำให้ประชาชนไม่เชื่อถือและยอมรับในหลักเกณฑ์การสรรหา เพราะ **คมช.มีอำนาจมากเกินไป** ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการของการสรรหา **การมีส่วนร่วมของภาครัฐมีมากเกินไป** จนปิดกั้นองค์กรภาคประชาชนที่ไม่เป็นนิติบุคคล เชื่อว่า การคัดเลือกสมาชิกสมช.ในครั้งนี้ จะไม่มีด้านดีต่อการร่างรัฐธรรมนูญ เพราะ คมช.ได้กำหนดสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ (ส.สร.) ไว้แล้วพร้อมทั้งมีการร่างรัฐธรรมนูญไว้ให้ คมช.สืบทอดอำนาจได้แล้วด้วย (*The City Journal*, ปีที่ 3 ฉบับที่ 60, วันที่ 16-31 ธันวาคม 2549 : น.10)

วันที่ 13 ธันวาคม 2549 นายภวิศ ฆาสุก ประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมโลหะแห่งประเทศไทย ได้ยื่นหนังสือต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติในฐานะประธานสมัชชาแห่งชาติ (นายมีชัย ฤชุพันธุ์) ให้ตรวจสอบการซื้อขายเสียงลงคะแนนคัดเลือกสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ เพราะทราบมาว่า มีผู้แทนแรงงานภาคเอกชนบางกลุ่มออกเร่ขายเสียงด้วยการไปพูดคุยกับสมาชิกสมัชชาแห่งชาติกลุ่มอื่นที่ไม่มีฐานเสียงสนับสนุน แต่มีเงินมากกว่า ตัวเองสามารถควบคุมเสียงสมาชิกสมัชชาฯ ในกลุ่มแรงงานได้ 70-80 เสียง ทำให้สมาชิกกลุ่มอื่นเกิดความสนใจ จึงติดต่อมายังผู้แทนกลุ่มแรงงานดังกล่าว ซึ่งกลุ่มแรงงานกลุ่มนี้ได้เรียกเงินจากสมาชิกสมัชชากลุ่มอื่นๆ ที่สนใจขายเสียงเป็นเงินหลักล้านขึ้นไป ขอให้

ประธาน สมช.ตรวจสอบเพื่อป้องกันไม่ให้ตัว
เหลือบแรงงานใช้เวทีคัดเลือกสมาชิกสภาว่างรัฐ
ธรรมนูญเป็นช่องทางหาประโยชน์โดยมิชอบ
(ไทยโพสต์, 14 ธันวาคม 2549 : น.1)

ผลการประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือ
200 คนของสมาชิกสมัชชาแห่งชาติจำนวน
1,982 คน เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2549 ที่หอ
ประชุมกองทัพเรือ พบว่า มีผู้แทนองค์กรแรงงาน
ภาคเอกชน 1 คน ได้รับการคัดเลือกเป็น 1 ใน
200 สมาชิกสภาว่างรัฐธรรมนูญ คือ **นายทวี เต
ชะธีราวัฒน์ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาองค์กร
การลูกจ้างสัมพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
มาหลายวาระ** โดยได้รับ 47 คะแนน ถือเป็นผู้ได้
รับคะแนนสูงสุดในภาคสังคม และเป็นอันดับ 4
ของสมาชิกสภาว่างรัฐธรรมนูญ 200 คน โดย
อันดับ 1 คือ นายโอภาส เดพละกุล (ภาครัฐ)
55 คะแนน อันดับ 2 คือ นางภรณ์ สีนตพงษ์
(ภาคเอกชน) 51 คะแนน และอันดับ 3 คือ นาย
สุวิทย์ พิพัฒน์วิไลกุล (ภาคเอกชน) 50 คะแนน

นายสุริยะใส กตะศิลา เลขาธิการคณะ
กรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตย (ครป.) กล่าว
ว่า ผลการคัดเลือกแม้ว่ามีความหลากหลายระดับ
หนึ่ง แต่ก็น่าเป็นห่วงเพราะสัดส่วนยังกระจุกตัวอยู่
ที่ภาครัฐถึง 74 คน หรือ 1 ใน 3 จนทำให้สภา
ว่างรัฐธรรมนูญกลายเป็นสภาข้าราชการ เป็นห่วง
ว่าจะถูกครอบงำโดยความคิดแบบรัฐบาลราชการ หรือ
อุดมการณ์แบบอำนาจนิยมตามที่หลายฝ่ายเป็น
ห่วง (มติชน, 19 ธันวาคม 2549 : น.13)

แต่งตั้ง 100 สสร. ไร้ผู้แทนสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2550 พระบาท
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มีพระราชโองการโปรด
เกล้าฯแต่งตั้ง**สมาชิกสภาว่างรัฐธรรมนูญ(สสร.)**
จำนวน 100 คนที่คณะรัฐมนตรีความมั่นคงแห่ง
ชาติ (คมช.) เป็นผู้คัดเลือก เสนอตามมาตรา 23
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2549

ในจำนวนสสร. 100 คน ประกอบด้วย**ลัด
ส่วนผู้แทนภาครัฐ จำนวนมากที่สุด 30 คน** (จาก
สมาชิกทั้งหมด 74 คน) รองลงมา**ผู้แทนภาควิชา
การจำนวน 27 คน** (จากทั้งหมด 34 คน) ผู้แทน
ภาคเอกชนจำนวน **25 คน** (จากทั้งหมด 54 คน)
และผู้แทนภาคสังคมจำนวนน้อยที่สุด **จำนวน 18
คน** (จากทั้งหมด 38 คน)

อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดอันดับ
1 ถึง 5 จากการคัดเลือกกันเองให้เหลือจำนวน
200 คน ของสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ ปรากฏว่า มี
เพียง 2 คน ที่คมช.คัดเลือกให้เป็นสสร. ในรอบ
100 คน คือ **นายโอภาส เดพละกุล** สมาชิกสภา
ที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป็น
เพื่อนร่วมรุ่นเรียนหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราช
อาณาจักร ภาครัฐร่วมกับเอกชน (วปรอ.) รุ่น
4212 กับพล.อ.สนธิ บุญยรัตกลิน ประธานคมช.
ซึ่งได้คะแนนอันดับ 1 จำนวน 55 คะแนน กับ
นายอุทิศ ชูช่วย นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร
สงขลา ที่ได้คะแนนเป็นอันดับ 5 จำนวน 40
คะแนนส่วนอีก 3 คน ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นส
สร.ในรอบ 100 คน ได้แก่ นางภรณ์ สีนตพงษ์
รองกรรมการบริหารบริษัทยนตรกิจอุตสาหกรรม
จำกัด ได้ 51 คะแนน นายสุวิทย์ พิพัฒน์วิไลกุล ผู้
จัดการบริษัทโซคอนันต์ก่อสร้างอุดรธานี ได้ 50
คะแนน และ**นายทวี เตชะธีราวัฒน์ สหภาพแรง
งานเฟิร์ส เอส ที ได้ 47 คะแนน** ซึ่งได้คะแนน
มาเป็นลำดับ 2-4 ตามลำดับ (ไทยรัฐ, 3
มกราคม 2550 : น.19)

ประการที่ 6 ข้อเสนอให้มีตัวแทนผู้ใช้แรง
งานที่แท้จริงทุกสาขาอาชีพมีส่วนร่วมในกระบวนการ
ปฏิรูปเศรษฐกิจการเมือง และเข้าร่วมในสภา
นิติบัญญัติแห่งชาติ และสมัชชาแห่งชาติ **ในอัตรา
ส่วนที่เหมาะสม** มีความคลุมเครือไม่ชัดเจนและ
ยังขาดการผลักดันอย่างจริงจังจากกลุ่มองค์กรแรง
งานอย่างชัดเจน ควรจะเสนอให้เป็นรูปธรรมว่า **ผู้
แทนที่แท้จริง**ของผู้ใช้แรงงาน คือ บุคคลซึ่งมีที่มา

อย่างไร? มีประวัตินผลงานอย่างไร? อัตราส่วนที่เหมาะสม คือ จำนวนเท่าไร? ต่างจากตัวแทนองค์กรวิชาชีพสื่อมวลชนได้ร่วมตัวเข้าพบหารือกับ คปค. อย่างเป็นทางการ จนกระทั่งได้รับการเสนอแต่งตั้งเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติจำนวน 3 คน

สิ่งที่เกิดขึ้น คือ มีผู้แทนองค์กรแรงงานเพียง 1 คนที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ(จากทั้งหมด 242 คน) คือ **นายมนัส โกศล** (ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อุปนายกสมาคมส่งเสริมคุ้มครองผู้บริโภค และอดีตประธานคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2546) ในขณะที่มีผู้นำแรงงานบางส่วนปฏิเสธการเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

เมื่อย้อนหลังไปดูสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติจำนวน 292 คนภายใต้ระบอบรัฐประหารยุค **คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่ง**

ชาติ(รสช.) เมื่อมีนาคม ปี 2534 มีผู้นำองค์กรแรงงานได้รับการแต่งตั้ง**จำนวน 4 คน** เป็นแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ 3 คน และภาคเอกชน 1 คน ได้แก่

1. นายเอกชัย เอกหาญกมล เลขาธิการสหภาพแรงงานการประปานครหลวง และอดีตเลขาธิการกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธมิตร
2. นายวิชัย โสสุวรรณจินดา ประธานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงไทย และประธานสหพันธ์แรงงานธนาคาร และการเงินแห่งประเทศไทย
3. นายอัมภ์ ศรีอาจ ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย และประธานสหภาพแรงงานองค์การแก้ว
4. นายพานิชย์ เจริญเผ่า เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย

.....

นักวิชาการ นักเคลื่อนไหวเพื่อประชาธิปไตย และต่อต้านระบอบทักษิณบางคนได้แสดงความคิดเห็นในเชิงสนับสนุนรัฐประหารและให้เข้าใจยอมรับความจำเป็นหรือผลดีของการรัฐประหาร 19 กันยาบางคนถึงกับกล่าวหาผู้คัดค้านรัฐประหารว่า ไม่เข้าใจระบบประชาธิปไตยที่แท้จริง เช่น นายสมศักดิ์ โกศัยสุข อดีตเลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และแกนนำพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ที่เป็นส่วนหนึ่งของขบวนการเสนอให้เกิดนายกรัฐมนตรีพระราชทานให้สัมภาษณ์ว่า

“คนที่มาคัดค้านตอนนี้บอกได้เลยว่า ไม่มองรูปแบบเหตุผลของการดำเนินการ อ่อนด้อยความรู้ระบบประชาธิปไตยที่แท้จริง มีความรู้แต่ไร้ราก ต้องการแค่ให้คนอื่นรู้ว่าตัวเองมีความรู้ประชาธิปไตยที่แท้จริง ที่จริงแล้วไม่ใช่ ต้องดูว่ารูปแบบเป็นเผด็จการก็จริง แต่เนื้อหาเป็นประชาธิปไตย มันเร็วเกินไปที่จะไปคัดค้าน เอาเรื่องอนาคตมาเล่น ตอนนี้เราต้องดูไปก่อน แต่ถ้าไม่ทำอย่างที่ประกาศไว้ 2 สัปดาห์ หรือยังบำบัดยึดอำนาจ อันนี้เราไม่ยอมแน่ จะมีการเคลื่อนไหวต่อไป หวังว่า คปค. คงรู้ว่าอะไรมันจะเกิดขึ้นและครั้งนี้มันจะยิ่งใหญ่กว่า รสช. เพราะมีหลายพวกที่กำลังค้าน”

(เดลินิวส์, 28 กันยายน 2549)

นักวิชาการบางท่านได้วิพากษ์กลุ่มปัญญาชนชนชั้นกลางที่วางเฉยหรือไม่คัดค้านต่อต้านรัฐประหาร 19 กันยายน เช่น บทวิเคราะห์บางตอนของ ดร.พิชิต ลิขิตกิจสมบูรณ์ ดังนี้

“คืนวันที่ 19 กันยายน พลันเสียงประกาศ “โปรดฟังอีกครั้ง...” ปัญญาชนชั้นกลางไทย กลุ่มใหญ่ต่างไซโยให้ร้องว่า “เราชนะแล้ว” .”ระบอบทักษิณพังทลายแล้ว” ปัญญาชนกลุ่มนี้ ประกอบด้วย **นักวิชาการ อาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย นักเคลื่อนไหวองค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำสหภาพแรงงาน ราษฎรอาวุโส “ผู้ดี” แม้แต่ “คนเดือนตุลาคม” ที่อดีตเคยต่อสู้เพื่อประชาธิปไตย**

วันที่ 19 กันยายนเป็นหिनลองทองที่พิสูจน์ว่า ใครและชนชั้นใดต้องการประชาธิปไตย และใครชนชั้นใดที่เป็น “พวกอำนาจนิยม” ณ วันที่ ปัญญาชนชั้นกลางกลุ่มใหญ่ได้กลายเป็นพวกขวาจัดสนับสนุนและขึ้นชมรัฐประหารที่สถาปนา “ระบอบปฏิรูป” ทั้งหมดนี้ ก่อให้เกิดการถกเถียงในกลุ่มปัญญาชนส่วนที่คัดค้านรัฐประหารว่าเกิดอะไรขึ้นกับปัญญาชนชั้นกลางไทยส่วนมาก **“พวกเขาน่าที่จะเป็นกองหน้าประชาธิปไตย”** ไม่ใช่ **“พวกهامเสถียรอำนาจนิยม”**

คำอธิบายก็มี เช่น “คนพวกนี้หลงผิด” “ถูกอารมณ์เกลียดชังทักษิณเข้าครอบงำจนหน้ามืดสร้างวาทกรรมระบอบทักษิณขึ้นมาหลอกตัวเองจนหลงเชื่อหัวปักหัวปำ” แต่คำตอบเหล่านั้นเน้นไปที่อัตรวิสัย ตัวบุคคลเท่านั้น โดยไม่ได้ตอบว่าเพราะเหตุใดพวกเขาจึง “แห่แหนไปกับพวกอำนาจนิยมขวาจัดอย่างพร้อมเพรียงกับหมด”

คำตอบคือ ปัญญาชนชั้นกลาง ส่วนนี้ปัจจุบันได้เป็นส่วนหนึ่งของชนชั้นปกครองจารีตนิยม-ขุนนาง ไปแล้ว พวกเขาไม่เคยเป็นฐานพลังและกองหน้าประชาธิปไตยที่แท้จริงในสังคมไทย แม้บางคนเคยมีส่วนร่วมต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยเมื่อเดือนตุลาคม 2516 และพฤษภาคม 2535 ก็ตาม สิ่งที่คนพวกนี้ใฝ่ฝันต้องการมาตลอดยุคสมัยคือ **เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชนชั้นปกครองให้ชนชั้นจารีตนิยม-ขุนนางขยายสมาชิกภาพความเป็น “อภิสิทธิ์ชน” มาให้พวกตน**

คนพวกนี้พูดได้ถูกต้องที่ว่า รัฐประหาร 19 กันยายน แตกต่างจากรัฐประหารทั้งปวงในอดีตแต่ไม่ใช่เพราะนี่เป็น “รัฐประหารที่ดี” หรือ “รัฐประหารเพื่อปฏิรูปการเมืองประชาธิปไตย” ตามที่อ้างหากแต่เป็นรัฐประหารครั้งแรกที่ปัญญาชนขุนนางใหม่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นก่อวิกฤติการเมืองกลางปี 2548 จนถึงวันที่ 19 กันยายน 2549 เราจึงได้เห็นสภานิติบัญญัติแห่งชาติและองค์กรการเมืองต่างๆ ภายหลังรัฐประหารที่เต็มไปด้วยนักวิชาการ อาจารย์ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย นักกฎหมาย ผู้นำองค์กรพัฒนาเอกชน ตัวแทนภาคประชาชน และคนเดือนตุลาเข้าไปนั่งกันอย่างภาคภูมิใจ

วันที่ 19 กันยายน จึงเป็นรัฐประหารร่วมของพันธมิตรขุนนาง-ราชการ-ปัญญาชนขุนนางใหม่ เพื่อสถาปนาสิ่งที่บางคนเรียกว่า **“ประชาธิปไตย ภูมิปัญญาไทย”** แต่เนื้อแท้เป็นระบอบอภิสิทธิ์ชนที่สำคัญคือ นี่อาจะเป็นรัฐประหารร่วมครั้งสุดท้ายของพวกเขาด้วย เมื่อ “ระบอบประชาธิปไตยมหาชน” มาถึง

ที่มา : รศ.ดร.พิชิต ลิขิตกิจสมบูรณ์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
บางตอนใน **“มายาคติประชาธิปไตย? ของปัญญาชนชั้นกลางไทย”**
กรุงเทพธุรกิจ, 21 พ.ย.49 น.12

(6) บทเรียนการต่อสู้ของสหภาพ แรงงานจีน่า สัมพันธ์

บริษัท จีน่า ฟอรัมบรา จำกัด จัดทะเบียนจัดตั้งเมื่อปี 2528 สหภาพแรงงานก่อตั้งเมื่อปี 2537 มีสมาชิกประมาณกว่า 1,000 คน โรงงานตั้งอยู่ที่ซอยรามอินทรา 39 เขตบางเขน กรุงเทพฯ ประกอบกิจการผลิตชุดชั้นใน เพื่อการส่งออกต่างประเทศ ยี่ห้อสินค้า เช่น VICTORIA SECRET, BANANA, Calvin Klein เป็นต้น มีคนงานกว่า 1,400 คน 80% เป็นแรงงานหญิง ในช่วงเดือนกันยายนมีลูกจ้างหญิงที่อยู่ในระหว่างการตั้งครรภ์ และใช้สิทธิลาคลอดอยู่ประมาณ 70 คน

ช่วงต้นเดือนกรกฎาคม 2549 สหภาพแรงงานจีน่าสัมพันธ์พบว่ามีกรย้ายเครื่องจักรบางส่วนไปประเทศจีน และกัมพูชา ทำให้พนักงานบางส่วนไม่มีจักรเย็บผ้าทำงาน โดยบริษัทให้ไปซ่อมจักร และมีโครงการอบรมในระหว่างรอกงาน โดยจ่ายค่าจ้างเต็ม ยังไม่มีการเลิกจ้าง

31 สิงหาคม 2549 สหภาพแรงงานทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้แทนบริษัทไม่สามารถชี้แจงมาตรการรองรับปัญหาและผลกระทบ เมื่อย้ายจักรไปจีนต่อผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ได้ในวันที่ 1 กันยายน 2549

วันที่ 4 กันยายน 2549 บริษัทปิดประกาศและกระจายเสียงให้ทราบว่า จะปิดกิจการในประเทศไทยอย่างถาวรตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2549 เป็นต้นไป เพราะสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น ยอดสั่งซื้อลดลงมาก ต้นทุนการผลิต และการขนส่งสูงขึ้นมากทำให้บริษัทประสบปัญหาขาดทุนอย่างมาก ต้องปิดกิจการในประเทศไทย

วันที่ 5 กันยายน 2549 สหภาพแรงงานจีน่าสัมพันธ์ทำหนังสือถึงนายกรัฐมนตรีพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ให้เร่งแก้ไขปัญหาคือ

1. สอบสวนข้อเท็จจริงว่า บริษัทฯ ย้ายฐานการผลิตออกจากประเทศไทยจริงหรือไม่ หรือเป็น

การปิดโรงงานเพื่อทำลายสหภาพแรงงาน

2. มีคำสั่งให้บริษัทฯ วางเงินเท่ากับจำนวนเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับไว้ที่กระทรวงแรงงาน หรือศาลแรงงานกลาง เมื่อบริษัทปิดกิจการ จะได้มีหลักประกันว่าลูกจ้างจะได้เงินตามสิทธิที่พึงได้ต่อไป

3. ขอให้สั่งการให้ระงับการขนย้ายเครื่องจักรออกจากบริเวณโรงงาน และประเทศไทย

4. ให้มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าถ้าบริษัทปิดกิจการจะได้ค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

5. ให้มีการบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง ให้มีขั้นตอนที่รวดเร็ว และทำงานเชิงรุกที่จะเป็นหลักประกันในอนาคต

วันที่ 6 กันยายน 2549 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสมศักดิ์ เทพสุทิน) ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน **ให้บริษัทยุติการเคลื่อนย้ายเครื่องจักร และถ่ายเททรัพย์สินใดๆ จนกว่าจะมีความชัดเจนว่าพนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** มิฉะนั้น กระทรวงแรงงานจะดำเนินการตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด ซึ่งต่อมา เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้แจ้งเรื่องประกาศกระทรวงฉบับนี้ถึงผู้กำกับสถานีตำรวจบางเขน อธิบดีกรม ศุลกากร และผู้อำนวยการการทำเรือแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ระงับ การส่งออกทรัพย์สินของบริษัทจีน่าฟอรัมบราจำกัด

สหภาพแรงงานจีน่าสัมพันธ์ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ อนุกรรมการสิทธิแรงงานได้พิจารณาเป็นวาระด่วนในวันจันทร์ที่ 18 กันยายน 2549 เพื่อตรวจสอบข้อร้องเรียนของสหภาพแรงงานโดยมีผู้แทนรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานพื้นที่ สำนักงานประกันสังคมพื้นที่ ผู้แทน

บริษัทจಿನ่า และสหภาพแรงงานเข้าร่วมปรึกษา ได้ข้อสรุปว่า

1. ขอให้กระทรวงแรงงาน ดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานไตรภาคีเพื่อ แก้ไขข้อขัดแย้งกรณีบริษัทจิน่า และขอให้รายงานแก่คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน เป็นระยะต่อไปด้วย

2. ขอให้บริษัทฯ แก้ไขประกาศของผู้จัดการประเทศไทยให้ชัดเจนว่า จะจ่ายค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ให้ครบถ้วนตามกฎหมายแรงงาน ทุกฉบับ ไม่ใช่เฉพาะค่าตอบแทน และค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่านั้น

3. ขอให้บริษัทฯ จัดหาทรัพย์สินหรือโอนเงินเข้าบัญชีที่ตรวจสอบได้เท่ากับจำนวนเงินค่าชดเชย และค่าครองชีพที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างทุกคน เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง

4. ตัวเลขจำนวนลูกจ้างที่บริษัทแจ้งต่อสหภาพแรงงาน และจำนวนลูกจ้างตามทะเบียนสำนักงานประกันสังคมที่ไม่ตรงกัน และฐานค่าจ้างคำนวณค่าชดเชยของลูกจ้าง ขอให้ไปช่วยกันตรวจสอบความถูกต้อง

5. สำหรับเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายประกันสังคม ให้สหภาพแรงงานไปคิดให้เหมาะสม เพื่อหารือกับบริษัทต่อไป

คณะทำงานกรณีบริษัทจิน่าฟาร์มบาร์
จำกัด ปิดกิจการ ซึ่งแต่งตั้งโดยคำสั่งอธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานได้ประชุม**ครั้งแรก** เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2549 ได้ข้อสรุปว่า บริษัทจะจ่ายค่าชดเชยโดยคิดคำนวณ ค่าจ้าง/เงินเดือนรวมค่าครองชีพ ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน เงินโบนัส ท่องประจำปี และตามอายุงานจ่ายตามกฎหมาย ลูกจ้างที่ลาคลอดไม่ครบ 45 วันภายใน 31 ตุลาคม 2549 ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างครบ 45 วัน บริษัทฯรับไปพิจารณาข้อเสนอช่วยเหลือลูกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน ตามที่สหภาพแรงงานเสนอมา

คณะทำงานได้ประชุมครั้งที่ 2 ในวันที่ 5 ตุลาคม 2549 ได้ข้อสรุปว่า บริษัทจะจ่ายค่าจ้างงวดวันที่ 16-31 ตุลาคม 2549 เบี้ยขยัน ค่าอาหาร และค่าครองชีพ ให้แก่ลูกจ้างในวันที่ 31 ตุลาคม 2549 พร้อมกับค่าชดเชย ตัวแทนสหภาพแรงงานจะส่งเอกสารการคำนวณค่าชดเชยของลูกจ้างที่ตรวจสอบแล้วไม่ถูกต้องต่อตัวแทนบริษัทในวันที่ 9 ตุลาคม 2549 และให้บริษัทแจ้งผลการพิจารณาค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมาย และเงินช่วยเหลือในวันที่ 16 ตุลาคม 2549 แต่ตัวแทนบริษัทฯแจ้งว่าจะขอส่งเอกสารคำนวณค่าชดเชย และผลการพิจารณาสิทธิประโยชน์อื่นๆในวันที่ 24 ตุลาคม 2549

การประชุมมุมประทุ้งเพื่อปกป้องสิทธิแรงงาน

ภายหลังบริษัทปิดประกาศชัดเจนว่าจะปิดกิจการในประเทศไทยอย่างถาวรตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2549 เป็นต้นไป สมาชิกสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์กว่า 500 คนได้เดินทางไปยังหนังสือต่อนายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร ที่ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2549 เพื่อขอให้ช่วยเร่งแก้ปัญหาดังนี้

1. ขอให้สอบสวนข้อเท็จจริงว่า บริษัทจิน่าฟาร์มบรา ย้ายฐานการผลิตออกจากประเทศไทย จริงหรือไม่ หรือเป็นการปิดโรงงานเพื่อทำลายสหภาพ

2. ขอให้บริษัทวางเงินมัดจำไว้ที่กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะได้รับเงินตามสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมายแรงงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3. ขอให้นายกรัฐมนตรีสั่งบริษัทระงับการขนย้ายเครื่องจักรออกจากประเทศไทย

4. ขอให้มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับการเลิกจ้าง

5. ขอให้มีการบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างของลูกจ้างให้มีขั้นตอนที่รวดเร็วเป็นธรรม

ลูกจ้างที่เข้าร่วมชุมนุมส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ได้นำชุดชั้นในมาผูกต่อกันเป็นทางยาวกว่า 50 เมตร โดยยืนเรียงแถวช่วยกันจับถือไว้พร้อมกับป้ายประท้วงบนถนนบริเวณหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)

ภายหลังรัฐประหาร 19 กันยายน สหภาพแรงงานยังมีการวางแผนเคลื่อนไหวต่อไป ไม่ยอมเจียบเจียนจำนวนต่อสถานการณ์กักขังการศึกษาศึกษาและประกาศห้ามชุมนุมทางการเมืองเกิน 5 คนของคปอ. นับเป็น**สหภาพแรงงานแห่งเดียว**ที่กล้าจัดการชุมนุมประท้วง กล่าวคือ **วันที่ 8 ตุลาคม** สหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์ กว่า 500 คนได้ไปชุมนุมหน้าบริเวณสถานทูตสหรัฐอเมริกา **วันที่ 13 และวันที่ 24 ตุลาคม** ไปชุมนุมหน้ากระทรวงแรงงาน และ**วันที่ 26 ตุลาคม** ก็ได้ไปชุมนุมหน้าสถานทูตสหรัฐอเมริกาอีกครั้ง ทำให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายอภัย จันทนจุลกะ) ให้สัมภาษณ์ว่าจะเตรียมเรียกผู้นำแรงงานต่างๆ เข้าพบเพื่อขอให้ส่งตัวแทนเข้าพบหารือกันแทนการเดินขบวนชุมนุมในช่วงที่มีประกาศกักขังการศึกษาศึกษา

นอกจากนี้ ยังได้ส่งผู้แทนสหภาพแรงงาน 2 คนไปเรียกร้องที่ฮ่องกง เพราะบริษัทมีสำนักงานใหญ่และเจ้าของกิจการเป็นชาวฮ่องกง

ผลการเคลื่อนไหวต่อสู้ต่อรองกว่า 2 เดือน ทำให้บริษัทและสหภาพแรงงานสามารถเจรจาดกลงกันได้เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2549 โดยบริษัท ยอมจ่ายเงินจำนวน 1.6 ล้านบาทหรือดอลลาร์สหรัฐ (ประมาณ 58 ล้านบาท) ให้กับสหภาพแรงงาน เพื่อนำไปจ่ายแก่ลูกจ้างจำนวน 1,327 คน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทำหนังสือถึง**ประธานอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ** ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2549 รายงานสรุปผลการดำเนินการ จำนวน 6 ข้อ มีดังนี้

1. บริษัทจิน่าฟาร์ม บรา จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 80/8 หมู่ 4 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขต

กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการตัดเย็บชุดชั้นในสตรีเพื่อการส่งออก มีลูกจ้างจำนวน 1,466 คน โดยมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ชื่อสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์

2. วันที่ 4 กันยายน 2549 บริษัทฯ ได้มีประกาศว่าบริษัทฯ ประสบกับปัญหาการขาดทุนอย่างมากจึงจำเป็นต้องปิดกิจการในประเทศไทยอย่างถาวร ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2549 เป็นต้นไป และบริษัทฯ มีความตั้งใจให้พนักงานได้รับเงินค่าชดเชย และเงินค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและขอให้ลูกจ้างช่วยกันทำงานในระยะเวลา 2 เดือน ก่อนบริษัทฯ จะปิดกิจการ

3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ติดตามสถานการณ์และเข้าร่วมแก้ไขปัญหา โดยมีคำสั่งที่ 1085/2549 ลงวันที่ 19 กันยายน 2549 เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานไตรภาคี กรณีบริษัทจิน่าฟาร์ม บรา จำกัด ปิดกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ โดยให้คณะทำงานพิจารณาและตรวจสอบเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับตลอดจนสิทธิอื่นๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย และรวมถึงการดำเนินการช่วยเหลือในรูปแบบอื่นๆ แก่ลูกจ้าง

4. คณะทำงานฯ ได้มีการประชุมหารือกัน 4 ครั้ง เพื่อหารือเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง

5. วันที่ 20 ตุลาคม 2549 บริษัทฯ ได้จ่ายเงินค่าชดเชย และค่าจ้างจนถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549 ให้กับลูกจ้างรวมเป็นเงิน 99,350,136.02 บาท โดยการโอนเงินเข้าบัญชีลูกจ้างผ่านธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขารามอินทรา ซึ่งเป็นธนาคารที่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง

6. วันที่ 17 พฤศจิกายน 2549 ได้มีการนัดเจรจาในปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บริษัท จิน่าฟาร์ม บรา จำกัด ปิดกิจการ โดยมีผู้รับมอบอำนาจบริษัทฯ ผู้แทนสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์ ในฐานะผู้รับมอบอำนาจ จากลูกจ้าง

จำนวน 1,327 คน และเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ผลการเจรจาสามารถหาข้อยุติได้ดังนี้

6.1 บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือ ค่าสูญเสียโอกาสรวมสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ลูกจ้างเรียกร้องเพิ่มเติมรวมเป็นเงินทั้งหมด 1.6 ล้านบาท **เหรียญดอลลาร์สหรัฐ (ประมาณ 58 ล้านบาท อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน 2549)** ให้กับลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 1,327 คน โดยสหภาพ

แรงงานฯ จะส่งบัญชีรายชื่อพร้อมใบมอบอำนาจ ให้กับบริษัทฯ เพื่อตรวจสอบและยืนยันภายในวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 และบริษัทฯ **จะโอนเงินเข้าบัญชีสหภาพแรงงาน** เพื่อนำไปจ่ายให้กับลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 1,327 คน

6.2 สหภาพแรงงานฯ และลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 1,327 คน ไม่พอใจเรียกร้องใดๆ หรือฟ้องร้องทั้งคดีแพ่งและคดีอาญาต่อบริษัท ผู้ถือหุ้น และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

ข้อสังเกต คือ

(1) ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขเวลาชัดเจนให้ บริษัทฯ โอนเงินเข้าบัญชีสหภาพแรงงาน เพื่อจ่ายแก่ลูกจ้างทั้งหมด

(2) กรณีบัญชีรายชื่อลูกจ้างของสหภาพแรงงานกับของบริษัทฯ ไม่ตรงกัน อาจเป็นเพราะมีบางคนลาออก หรือถูกเลิกจ้างไปแล้ว แต่รายชื่อยังคงอยู่ ใครจะเป็นผู้ตัดสินอย่างไร?

(3) สหภาพแรงงานจะมีหลักเกณฑ์วิธีการแบ่งปันเงินจำนวน 58 ล้านบาทอย่างไร? จึงจะเป็นธรรมเหมาะสมแก่ลูกจ้างทุกคนที่เกี่ยวข้อง

สหภาพแรงงานจีน่าสัมพันธ์ จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งที่ 16/2549 ในวันที่อาทิตย์ที่ 10 ธันวาคม 2549 ซึ่งถือเป็นการจัดประชุมใหญ่ครั้งสุดท้ายของสหภาพแรงงาน เพื่อมีมติชำระบัญชีเมื่อเลิกสหภาพแรงงาน และขอมติเลิกสหภาพแรงงานโดยมีผลเมื่อมีการจ่ายเงินของ

นายจ้างตามข้อตกลง 17 พฤศจิกายน แก่สมาชิกสหภาพแรงงานเรียบร้อยแล้ว ซึ่งสหภาพตรวจสอบแล้วมีจำนวน 1,223 คน

บทเรียนการเคลื่อนไหว

ประการที่ 1 นับเป็น**กรณีแรก**ที่สหภาพแรงงานแสดงบทบาทเชิงรุกเรียกร้องให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกประกาศกระทรวงแรงงานให้บริษัทยุติการเคลื่อนย้ายถ่ายเทเครื่องจักรทรัพย์สินใดๆ จนกว่าจะชัดเจนว่าลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานพร้อมกับวางแผนเรียกร้องสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากกฎหมายแรงงานด้วย

การร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทำให้นายจ้างยอมเจรจาต่อรองกับกรรมการสหภาพแรงงานโดยตรงมากขึ้น โดยการสนับสนุนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จนกระทั่งเป็นกรณีแรกที่นายจ้างยอมตกลงจ่ายเงินเพิ่มเติมถึง 58 ล้านบาท โดยจะโอนเงินเข้าบัญชีสหภาพแรงงานเพื่อให้ไปดำเนินการจ่ายแก่คนงานต่อไป

ประการที่ 2 ความเป็นปึกแผ่นของสหภาพแรงงานและการยืนหยัดเคลื่อนไหวเดินขบวนชุมนุมหลายครั้ง ภายใต้กฎอัยการศึกและคำสั่งห้ามชุมนุมเกิน 5 คน เพื่อสร้างกระแสสังคมและความชอบธรรมในการเรียกร้อง ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเร็ว ไม่ถูกนายจ้างบิดเบือนหรือชะลอการจ่ายสิทธิประโยชน์ล่าช้าโดยไม่เป็นธรรม

ประการที่ 3 การเคลื่อนไหวที่ประสบความสำเร็จ มาจากการรู้จักใช้กลไกหลายช่องทางการเรียกร้องขอความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ตลาด การย้ายฐานการผลิต ความจำเป็นเดือดร้อนของลูกจ้างที่ต้องตกงาน การโต้ตอบกลยุทธ์แรงงานสัมพันธ์ที่นายจ้าง

ต้องการแบ่งแยกต้นทุนพลังการต่อรองของสหภาพแรงงาน เช่น ความเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างบางเรื่องบริษัท ประกาศชี้แจงต่อคนงาน โดยไม่เจรจาปรึกษากับผู้แทนสหภาพแรงงาน การชักจูงให้ลูกจ้างลาออกเพื่อรับค่าชดเชยก่อนถึงวันปิดกิจการ เป็นต้น

ประการที่สี่ นโยบายส่งเสริมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ลงทุนโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของรัฐบาลไทยและภาวะการย้ายฐานการผลิตของบริษัทข้ามชาติไปสู่ประเทศที่ต้นทุนค่าแรงสวัสดิการต่ำ เกิดขึ้นมานานหลายปี โดยเฉพาะในกระแสโลกาภิวัตน์ทุนครอบโลกที่อำนาจรัฐอ่อนแอไร้ประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิแรงงาน ถือเป็นบทเรียนที่องค์กรแรงงานต้องมีความตระหนักและร่วมกับองค์กรพันธมิตรทุกฝ่ายผลักดันให้เกิดกลไกระบบการป้องกันนักลงทุนที่มีลักษณะชี้แจงลงเท้ามุ่งเอาเปรียบสังคมชุดรีดแรงงานและเคลื่อนย้ายสัญจรไปลงทุนใหม่ในประเทศต่างๆ ได้โดยง่ายตายเมื่อต้องเผชิญกับต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นและอำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น

(7) การเคลื่อนไหวคัดค้านการบริหารประกันสังคมที่ไม่โปร่งใสไม่ชอบธรรม

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสมศักดิ์ เทพสุทิน) เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการประกันสังคมชุดใหม่ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ได้มอบนโยบายการดำเนินงาน 8 ข้อ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์สถานะกองทุนประกันสังคมให้นายจ้าง ลูกจ้าง และสาธารณชนได้รับรู้และเข้าใจถึงความจำเป็นในการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความมั่นคงของกองทุน และรองรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพที่จะเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในอนาคต

2. ผลักดันการจัดตั้งธนาคารแรงงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย เพื่อการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้ประกันตน ผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการที่ประสบปัญหาเดือดร้อน

3. ในอนาคตควรกำหนดให้คณะกรรมการประกันสังคมมาจากการเลือกตั้งเพื่อให้ได้ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่เป็นตัวแทนจากเสียงข้างมากของผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง

4. การขยายเครือข่ายของสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคม เพื่อการให้บริการทางการแพทย์เป็นไปอย่างทั่วถึง แก้ปัญหาการแออัดในการใช้บริการของผู้ประกันตน และรองรับจำนวนผู้ใช้บริการที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ในการขยายสิทธิประโยชน์ให้แก่แรงงานนอกระบบ รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้ประกันตน

5. โครงการบ้าน สปส. เพื่อการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยดำเนินการขยายโครงการให้เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากปัจจุบันยังมีผู้ใช้แรงงานยื่นความจำนงค์ต้องการที่อยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก โดยสำนักงานประกันสังคมอาจดำเนินงานด้วยตนเอง หรือประสานขอความร่วมมือกับการเคหะแห่งชาติ

6. การเพิ่มประสิทธิภาพของสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคม เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารสถานพยาบาล โดยการลงทุนซื้อหุ้นของสถานพยาบาลในเขตพื้นที่มีผู้ประกันตนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น เป็นต้น

7. การลดอัตราเงินสมทบ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย เนื่องจากภาวะน้ำมันแพง ค่าแรงต่ำ โดยมีให้มีผลกระทบกับกองทุนประกันสังคม

8. **ผลักดันการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบให้สำเร็จลุล่วงตามกรอบแนวทางที่กำหนด**

ปี 2549 กล่าวได้ว่า เป็นปีที่มีการเคลื่อนไหวตรวจสอบอย่างเข้มข้นต่อการบริหารกองทุน

ประกันสังคมที่นักการเมืองและผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมได้ สมคบกันดำเนินงานหลายโครงการอย่างไม่โปร่งใส ไม่ชอบธรรม ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุนประกันสังคม โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้เรียกร้องต่อนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหลายครั้ง ภายหลังเกิดการรัฐประหาร 19 กันยายน 2549 รัฐบาลชุดใหม่มีนโยบายเน้น 4 ป คือ การบริหารงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประหยัดและเป็นธรรม ส่งผลให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานท่านใหม่ (นายอภัย จันทนจุลกะ) สั่งการให้ยุติหลายโครงการที่ไม่โปร่งใส

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ร้องขอให้สภานายความ ช่วยพิจารณาฟ้องร้องต่อศาลปกครอง และร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนให้ช่วยตรวจสอบกรณีสำคัญ 7 เรื่อง คือ

1. การอนุมัติเงินกองทุนประกันสังคม 16 ล้านบาท เพื่อจัดทำบัตรส่วนลดในการจัดซื้อสินค้า ผู้ประกันตนไม่ได้รับประโยชน์ แล้วทำไมผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมถึงเอาเงินประกันสังคมไปใช้โดยผิดวัตถุประสงค์

2. ทำไมสำนักงานประกันสังคมถึงอนุมัติเงินประกันสังคมสนับสนุนการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติจำนวน 1 ล้านบาท เพื่อจัดทำเสื้อวันแรงงานแห่งชาติ 20,000 ตัว โดยที่ผู้ประกันตน 8.5 ล้านคนไม่ได้รับประโยชน์ ซึ่งเป็นการใช้เงินผิดวัตถุประสงค์

3. การพิจารณาอนุมัติเงินซื้อดีกวีจักรมูลค่ารวม 500 ล้านบาท ซึ่งราคาเดิมจากการบังคับคดีเพียง 129 ล้านบาทเท่านั้น รวมค่าตกแต่งอีก 111 ล้านบาท ทำให้บริษัทเอกชนได้กำไรจากสำนักงานประกันสังคมถึง 260 ล้านบาท สำนักงานประกันสังคมมีความจำเป็นอะไรถึงต้องซื้อดีกวีในราคาแพงเช่นนั้น

4. ทำไมสำนักงานประกันสังคมถึงซื้อหุ้น 40 เปอร์เซ็นต์ ของ MFC เพื่อส่งตัวแทนไปบริหาร MFC ทำไมไม่ให้บริษัทต่างๆเข้ามาแข่งขันกันเพื่อ

ลดความเสี่ยงในการบริหาร และเพื่อความสามารถในการทำผลประโยชน์ในการลงทุน การนำเงินไปลงทุนในต่างประเทศได้กำไรแต่ละปีเท่าไหร่ สูงหรือต่ำกว่าการลงทุนในประเทศอย่างไร เช่นพันธบัตรในประเทศ และต่างประเทศต่างกันอย่างไร ซึ่งจากข้อมูลทราบว่าได้อำนาจเงินประกันสังคมลงทุนในต่างประเทศ 3 เปอร์เซ็นต์ โดยที่การลงทุนในประเทศเฉลี่ย 4-5 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นการลงทุนในต่างประเทศได้ผลตอบแทนเท่าไร ซึ่งไม่ควรต่ำกว่าการลงทุนในประเทศ การที่จะนำเงินประกันสังคม 17,500 ล้านบาท ไปลงทุนมันใจได้อย่างไรว่าจะกำไร ความเสี่ยงในอัตราแลกเปลี่ยนและอัตราดอกเบี้ยใครจะประกันความเสี่ยงหรือรับประกันโดยวิธีไหนใครรับผิดชอบ

5. กรณีการซื้อหุ้นไทยธนาคาร 3-4 เปอร์เซ็นต์ ในราคาเต็มจริงหรือไม่ที่ซื้อในราคาเดิม และการพิจารณาซื้อหุ้นใช้หลักเกณฑ์ขั้นตอนในการพิจารณาอย่างไร หากเกิดความเสี่ยงใครรับผิดชอบ

6. ทำไมถึงใช้งบประมาณของสำนักงานประกันสังคมไปติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ในกระทรวงแรงงานการนำเงินประกันสังคมไปจ่ายก่อนจะมั่นใจได้อย่างไรว่าจะนำเงินมาคืนเมื่อไหร่ โดยที่ผ่านมามีการอนุมัติเงิน 60 ล้านบาท เพื่อติดตั้งคอมพิวเตอร์ ซึ่งแน่ใจว่าเป็นโครงการเดียวกันกับ 2,800 ล้านบาทหรือไม่ ถ้าใช่ทำไมไม่ทำทีเดียว ทำให้เกิดโครงการซ้ำซ้อน เราคิดว่าโครงการนี้น่าจะมีผลประโยชน์ทับซ้อนเพราะราคาสูงมาก

7. ตามที่สำนักงานประกันสังคมทุ่มเงิน 486 ล้านบาท สร้างศูนย์ฟื้นฟูช่วยเหลือคนงานจังหวัดเชียงใหม่ และขอนแก่น ทำไมไม่นำเงิน 486 ล้านบาท จัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงานตามที่ขบวนการแรงงานได้มีการเรียกร้อง เพราะเป็นมาตรการในการป้องกัน การให้การศึกษา ส่งเสริม ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยแพทย์ผู้มีความเชี่ยวชาญด้านอาชีวเวชศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ เมื่อวันที่ 19 ตุลาคมและวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549 ได้ยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ขอให้แต่งตั้ง**คณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม**

ข้อเรียกร้องสำคัญเกี่ยวกับประกันสังคมที่องค์กรแรงงานได้เคยยื่นต่อรัฐบาลและกระทรวงแรงงานเมื่อปี 2548 ยังไม่มีความคืบหน้าชัดเจน และมีการเรียกร้องต่อในปี 2549 มี 4 เรื่อง คือ

1. ขอให้รัฐบาล แก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 39 โดยให้ผู้ประกันตนโดยสมัครใจจ่ายเงินสมทบเท่าเดียว
2. ให้ขยายประโยชน์ทดแทนหลักประกันสุขภาพครอบคลุมสมาชิกครอบครัวผู้ประกันตน
3. ให้คณะกรรมการประกันสังคมมาจากการเลือกตั้งของผู้ประกันตนทั่วประเทศ และผู้ประกันตนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ
4. ให้ขยายความคุ้มครองการประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบและแรงงานภาคเกษตร

การดำเนินงานของสภาพนายความ

เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 ผู้ใช้แรงงานประมาณ 10 คน นำโดยนางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้เข้ายื่นหนังสือร้องเรียนให้มีการดำเนินคดีสำนักงานประกันสังคม (สปส.) ในศาลปกครองต่อ นายกสภานายความ โดยมีนายสมชาย หอมลออ ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สภาทนายความ เป็นผู้รับหนังสือ

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยกล่าวว่า ได้มีการติดตามการบริหารงานของ สปส. พบว่ามีการบริหารงานที่ไม่มีความโปร่งใส และผิดวัตถุประสงค์ ผิดหลักการประกันสังคม การบริหารงานดังกล่าวอาจทำให้เกิดความเสียหายกับกองทุน

ประกันสังคม และผู้ประกันตนประมาณ 8.5 ล้านคน ในฐานะที่สภาพนายความได้ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยจึงใคร่ขอร้องเรียนเรื่องความไม่ชอบมาพากลของการ**บริหารกองทุนประกันสังคม** เช่น **กรณีการอนุมัติกองทุนประกันสังคม 16 ล้าน เพื่อจัดทำบัตรส่วนลดให้จัดซื้อสินค้า, การอนุมัติเงินกองทุนประกันสังคมไปสนับสนุนวันแรงงาน จำนวน 1 ล้านบาทให้กับสภาองค์การลูกจ้างจัดทำเสื้อแจก, การพิจารณาอนุมัติเงินซื้อดีกั๋วภัฏจักรมูลค่ารวม 500 ล้านบาท ซึ่งมีขั้นตอนการพิจารณาจัดซื้อโปร่งใสหรือไม่ และกรณีซื้อหุ้นไทยธนาคร 3.4% เป็นต้น** ซึ่งยังมีอีกหลายกรณีที่คาดว่าจะอาจมีการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส เพื่อพิจารณาดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลปกครอง

ทั้งนี้เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2549 นายเดชอุดม ไกรฤทธิ์ นายกสภานายความ ได้แต่งตั้ง **คณะทำงานให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม** เพื่อดำเนินการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ผู้ใช้แรงงานและตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้ คือ

นายสมชาย หอมลออ	เป็นประธานคณะทำงาน
นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์	เป็นรองประธาน
นายนคร ชมพูชาติ	เป็นคณะทำงาน
นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	เป็นคณะทำงาน
นางรัศมี ไวยเนตร	เป็นเลขานุการ
นายเดชอุดม ไกรฤทธิ์	เป็นที่ปรึกษา
นายสุรัชย์ เลี้ยงบุญเลิศชัย	เป็นที่ปรึกษา
นายสมักร เขาวาหนันท์	เป็นที่ปรึกษา
นายอุทัย ไสยสาส์	เป็นที่ปรึกษา

คณะทำงานได้มีการประชุมแล้ว 2 ครั้ง คือ วันที่ 18 สิงหาคม และวันที่ 5 กันยายน 2549

ได้ร่วมมือกับคณะกรรมการสิทธิแรงงานใน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จัดเสวนา เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของผู้ ประกันตน ตามกฎหมายประกันสังคม” เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2549 จนถึงสิ้นปี 2549 คณะ ทำงานยังไม่มีความคิดเห็นของการดำเนินงานว่า จะมีแนวทางช่วยเหลือทางกฎหมายประกันสังคม หรือฟ้องร้องคดีความไม่โปร่งใสการอนุมัติเงินกอง ทุนประกันสังคมกรณีใดต่อศาลปกครองตามที่ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยร้องขอได้ หรือไม่ เพียงใด?

นายประเทือง แสงสังข์ ประธานสภาองค์ การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และผู้ แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการประกันสังคม หลายสมัย ได้แสดงความคิดเห็นปกป้องโครงการ ระบบสารสนเทศแรงงานมูลค่า 2.8 พันบาท ว่า บอร์ดประกันสังคมเห็นชอบหลักการให้สำนักงาน ประกันสังคมดำเนินการ เพราะได้พิจารณาถึง ประโยชน์ความจำเป็นที่ต้องมี จึงความเข้าใจและ ให้ความเป็นธรรมต่อสำนักงานประกันสังคมด้วย ชาวที่ปรากฏเป็นการเล่นเกมการเมืองของบุคคล บางกลุ่ม (**ประมวลข่าวแรงงาน**, ธันวาคม 2549 : น.6)

นายภาสกร จำลองราช นักข่าว นสพ.มติ ชนผู้เกาะติดการเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน และปัญหาการบริหารแรงงานอย่างต่อเนื่องมา หลายปี ได้เขียนบทความสะท้อนถึงวิกฤตศรัทธา ต่อการบริหารกองทุนประกันสังคมในสถานการณ์ ปี 2549 ดังนี้

“ไม่น่าเชื่อว่าภายในช่วงเวลาเพียง 1 ปีที่ ผ่านมา สำนักงานประกันสังคม (สปส.) จะถูก วิพากษ์วิจารณ์อย่างหนักหน่วงอย่างไม่เคยเกิด ขึ้นนับตั้งแต่ก่อตั้งมาได้ 16 ปี สารพัดโครงการที่ คิดและทำออกมาแล้วแล้วแต่ถูกตั้งข้อสงสัยใน ความโปร่งใส สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นใน คณะผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการ (บอร์ด)

ประกันสังคม และฝ่ายปฏิบัติงานคือผู้บริหารของ สปส.ที่ตกต่ำถึงขีดสุด เพราะไม่ว่าจะจัดทำโครง การอะไรออกมาต่างถูกตั้งคำถามในทำนองเคลือบ แคลงไปเสียหมดทุกเรื่อง

แม้ว่าขณะนี้ได้มีการเปลี่ยนตัวเลขสิทธิการ สปส.จาก นายไพโรจน์ สุทธาสัมฤทธิ์ เป็น นาย สุรินทร์ จิรวินิชย์ แล้วก็ตาม แต่บอร์ดชุดเดิมยัง คงทำหน้าที่อย่างไม่อาทรร้อนใจต่อไป ที่สำคัญคือ โครงสร้างของ สปส.ยังไม่เปลี่ยนแปลง ทำให้ง่าย ต่อการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ของคน 3 กลุ่ม คือ นักการเมือง ข้าราชการ และผู้นำแรงงาน ซึ่ง ได้พัฒนารูปแบบการหากินกันไปไกล จนทำลาย ระบบไตรภาคีที่ปูชนียบุคคลในอดีตได้คิดดีไว้จน หมดสิ้น แต่ตอนหลังมีกลุ่มที่ 4 เพิ่มขึ้นมา คือ **เจ้า ของโรงพยาบาลเอกชน** ที่เข้ามาร่วมงานเป็น กรรมการบางชุดใน สปส.

กองทุนประกันสังคมกว่า 3 แสนล้าน ตก อยู่ในสถานการณ์ที่น่าเป็นห่วง วันนี้ความมั่นคง ของกองทุนไม่ใช่เป็นเรื่องของเม็ดเงินที่ไหลเข้า ไหลออก แต่ความเชื่อมั่นในการบริหารงานต่าง หากที่เป็นวิกฤตบ่อนแยะความมั่นคงของกอง ทุน ดังนั้นจึงจำเป็นที่รัฐบาลและกระทรวงแรง งานต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ผ่านพ้นไปให้ ได้ก่อน นั่นคือการทำความจริงให้ปรากฏ เพื่อ เรียกความเชื่อมั่นกลับมา ขณะเดียวกันการแก้ ปัญหาระยะยาว คือปรับโครงสร้างก็มีความจำ เป็นที่ต้องคิดไปพร้อมๆ กัน” (บางตอนใน “สปส. ดำดิ่งสู่วิกฤตศรัทธา หลากคำถามที่ยัง ต้องการคำตอบ” , มติชน, 20 พ.ย.49 : น.10)

กระทรวงแรงงานตั้งกรรมการตรวจสอบ ทุจริตใน สปส.

การเรียกร้องให้ตรวจสอบความไม่โปร่งใส ในการบริหารประกันสังคมตามที่**คณะกรรมการ สมานฉันท์แรงงานไทย** (คสรท.) เสนอหลาย ครั้งต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ทั้งนาย

สมศักดิ์ เทพสุทิน และนายอภัย จันทนจุลกะ ทำให้ที่ประชุมคณะผู้บริหารกระทรวงแรงงานเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2549 มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีการกล่าวหาว่ามีทุจริตในสำนักงานประกันสังคม (สปส.) รวม 7 โครงการ คือ 1. การซื้อที่ดินและอาคารวัฏจักรมูลค่า 500 ล้านบาท 2. โครงการติดตั้งสารสนเทศด้านแรงงาน มูลค่า 2.8 พันล้านบาท 3. การอนุมัติเงินจำนวน 16 ล้านบาทเพื่อจัดทำบัตรส่วนลดซื้อสินค้าในช่วงเทศกาลต่างๆ 4. การนำเงินลงทุน 400 ล้านบาท สร้างศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานที่ จ.เชียงใหม่ และ จ.ขอนแก่น 5. กรณี สปส.ถือหุ้นบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ การนำเงินไปลงทุนต่างประเทศ 6. ปัญหาการเข้าถึงบริการทันตกรรม คลอดบุตร 7. การอนุมัติ เงินเพื่อจัดกิจกรรมสนับสนุนให้กับองค์กรลูกจ้างแบบเลือกปฏิบัติ โดยนายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี ปลัดกระทรวงแรงงานได้ลงนามหนังสือด่วนถึง**ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน** (สตง.) เพื่อขอให้รับข้อมูลความไม่โปร่งใสการกล่าวหาว่าทุจริตในกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สอบสวนผู้กระทำผิด เนื่องจากสตง.มีความเป็นกลางและเชี่ยวชาญมากกว่า โดยส่งเป็นเอกสารชุดใหญ่มากเท่าที่เคยมี (**มติชน**, 5 ธันวาคม 2549 น.13)

ต่อมา ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เปิดเผยว่า คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงความโปร่งใสในเรื่องต่างๆ จะใช้เวลา 10-15 วัน หากพบข้อเท็จจริงมีมูลก็ต้องดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ดำเนินการต่อ โดยให้อำนาจคณะกรรมการเต็มที่ในการเรียกเอกสารและผู้เกี่ยวข้องมาชี้แจงกรณีการจัดซื้อที่ดินและอาคารวัฏจักรนั้น แม้บอกเลิกสัญญาแล้ว แต่เมื่อเกิดความเสียหายก็ต้องดำเนินการต่อ หากพบว่านักการเมืองมีส่วน ก็ต้องว่ากันไปตามนั้น หรืออาจส่งเรื่องให้ ป.ป.ช.ไปดำเนินการ (**มติชน**, 12 ธันวาคม 2549 น.14)

ในบรรดาโครงการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบนั้น การดำเนินการติดตั้งระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานมูลค่า 2.8 พันล้านบาทที่อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงาน และรักษาการปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสุรินทร์ จรวิศิษฐ์) ได้ใช้อำนาจแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสั่งชะลอโครงการไปแล้ว และเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมคนปัจจุบันไม่ดำเนินการต่อ ทำให้บริษัทเอกชนคู่สัญญา ทำการฟ้องร้องกระทรวงแรงงานและสำนักงานประกันสังคม(สปส.) ต่อศาลปกครองที่สั่งชะลอโครงการดังกล่าวไว้ ภายหลังลงนามสัญญากันเรียบร้อยแล้ว โดยนายทรงศักดิ์ ต้นตะโยธิน ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธานคณะกรรมการสอบสวนกรณีติดตั้งระบบสารสนเทศแรงงานมูลค่า 2.8 พันล้านบาทเปิดเผยว่า ในเบื้องต้นได้ข้อสรุปว่า โครงการถือว่าดำเนินการมาอย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ มีปัญหาการอนุมัติเงินโครงการ 2.8 พันล้านบาท ซึ่งเป็นงบประมาณบริหารของสปส.ว่า ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสอบสวนของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) โดยกระทรวงแรงงานได้ส่งหลักฐาน และเอกสารให้หมดแล้ว (กรุงเทพธุรกิจ, 29 ธันวาคม 2549 : น.7)

รายนามคณะกรรมการประกันสังคม (ชุดปัจจุบัน)

ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

นายสุรินทร์	จิรวิศิษฐ์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายบุญศักดิ์	เจียมปรีชา	ผู้แทนกระทรวงการคลัง
นายณรงค์ศักดิ์	อังคะสุพลา	ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข
นางอรรณ	ชยางกูร	ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม
นายไพโรจน์	สุขสัมฤทธิ์	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

นายจิตร	เต็มเจริญสุข	สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
นายประสิทธิ์	จงอัศญากุล	สภาองค์การนายจ้างผู้ค้าและบริหารเครื่องอุปโภคบริโภค
นายสมพงษ์	นครศรี	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
นายธวัชชัย	ยงกิตติกุล	สมาคมธนาคารไทย
นายชวลิต	อาคมธน	สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

นายประเทือง	แสงสังข์	สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
นายจำรัส	ไชยลังกา	สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
นายประกาย	วิเศษวิสัย	สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
นายอินชวน	ชันคำ	สภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย
นายชัยสิทธิ์	สุขสมบูรณ์	สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย

ผู้แทนฝ่ายที่ปรึกษา

นาวาตรีวุฒิพงศ์	พงศ์สุวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม
นายยงยศ	ปาละนิตเสนา	ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน
นายพรเทพ	ศิริวนารังสรรค์	ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์
นายตระกูล	วิจินัยภาค	ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย
นายชาติชาย	พยุหนาวีชัย	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจ

รายนามคณะอนุกรรมการบริหารการลงทุน กองทุนประกันสังคม (ชุดปัจจุบัน)

ประธานคณะอนุกรรมการ

นายพิชัย ชุณหวชิร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุน

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

นายสมพงศ์ นครศรี สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล สภาองค์การนายจ้างผู้ค้าและบริหารเครื่องอุปโภคบริโภค

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

นายประเทือง แสงสังข์ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

นายชาติชาย พยุหนาวีชัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจ

นายธวัชชัย ยงกิตติกุล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเงินการธนาคาร

นายธีระบูลย์ อินทรกำธรชัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุน

นายธรรมนุญ อานันท์ไทย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุน

รศ.มานพ พงศทัต ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอสังหาริมทรัพย์

นายศรัณย์ ศรีบุญเกิด ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการ

ผู้แทนหน่วยงานตรวจสอบ

นางชุเมศรี พจนปรีชา ผู้แทนสำนักงบประมาณ

นายกฤษฎา อุทยานิน ผู้แทนกระทรวงการคลัง

นางสาวดวงมน ธีระวิภาวี ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

นางสาวนพวรรณ มหามุสิก ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย

ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม

นายธนชล สุริยนาคางกูร รองเลขาธิการ สำนักงานประกันสังคม

นางดุษฎี อัมราภรณ์ ผู้อำนวยการกองการเงินและบัญชีกองทุน

นางอบทิพย์ พุกกะวรรณ ผู้อำนวยการสำนักบริหารการลงทุน

นางสาววัฒนา เกิดเพ็ชร หัวหน้ากลุ่มงานกำกับและควบคุมความเสี่ยง
สำนักบริหารการลงทุน

นายวิน พรหมแพทย์ นักวิชาการประกันสังคม 5 สำนักบริหารการลงทุน

(ที่มา : วารสารประกันสังคม ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2549 น.14-15)

(8) รัฐฯ ทบทวนปรับค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นวันละ 233 บาทเท่ากัน ทั่วประเทศ

ข้อเสนอปรับค่าจ้างขั้นต่ำปีนี้มี 2 แนวทาง คือ ข้อเสนอของคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2549 ที่เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสมศักดิ์ เทพสุทิน) ที่ห้องสนามหลวง คือ ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ลูกจ้าง ตามอัตราเงินเพื่อในแต่ละจังหวัด และให้ควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จะเป็นต่อการครองชีพด้วย

ข้อเสนอของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่เสนอต่อรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตั้งแต่ปี 2548 ถึงปัจจุบัน คือ

ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นธรรม โดยยึดหลักมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ค่าจ้างขั้นต่ำต้องปรับไม่น้อยกว่าเงินเดือนข้าราชการ คือ 7,000 บาท/เดือน คือ วันละ 233 บาท เพื่อคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียม

วันที่ 31 กรกฎาคม 2549 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ประกอบด้วยตัวแทนกลุ่มสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานประมาณ 30 คน นำโดย นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธาน คสรท. ได้เข้ายื่นหนังสือกับนายสมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ขอให้ทบทวนการปรับค่าจ้างตามมติคณะกรรมการค่าจ้างกลาง

นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธาน คสรท. ได้กล่าวว่าตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีมติในการปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างเพียง 35 จังหวัด โดยมีการปรับเพียง 1-7 บาท และเริ่มวันที่ 1 สิงหาคม 2549 นั้น เป็นความไม่ชอบธรรม และไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันซึ่ง

มีความผันผวนตลอดเวลา ซึ่งเกิดจากปัจจัยการปรับขึ้นของราคาน้ำมัน เป็นเหตุให้ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคปรับราคาขึ้น โดยที่รัฐบาลเองไม่สามารถที่จะควบคุมราคาได้ ทำให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก

การที่คณะกรรมการค่าจ้างกลางมีแนวคิดที่ไม่ปรับค่าจ้างให้แก่ผู้ใช้แรงงานในอีก 41 จังหวัด โดยให้เหตุผลว่าอนุกรรมการค่าจ้างระดับจังหวัดดังกล่าวไม่ได้มีการนำเสนอเรื่องการปรับค่าจ้างมายังส่วนกลางนั้น ตนเห็นว่าบางจังหวัดเช่น จังหวัดนครปฐม ไม่ได้มีการเรียกประชุมอนุกรรมการค่าจ้าง เมื่อมีการประกาศไม่ปรับค่าจ้าง จึงได้มีการเรียกประชุม ซึ่งอาจเป็นเรื่องของข้อมูล หรือจังหวัดที่ไม่ได้มีการปรับขึ้นค่าจ้างนั้นๆ ไม่ได้มีการเรียกประชุมก็เป็นได้

ในส่วนของ คสรท.ที่ยื่นหนังสือครั้งนี้ก็เพื่อให้การปรับค่าจ้างของรัฐต้องมีการพิจารณาเรื่องของระบบเศรษฐกิจค่าครองชีพตามที่ท่านนายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตรได้มีแนวคิดในการปรับค่าจ้างเมื่อประมาณกลางปี 2547 ที่ว่าการที่ผู้ใช้แรงงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อคนคนหนึ่งต้องมีรายได้ขั้นต่ำเดือนละ 7,000 บาท ทั้งนี้ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้มีการทบทวนเรื่องการปรับค่าจ้างดังนี้

1. ให้ปรับค่าจ้างเป็นวันละ 233 บาท
2. การปรับครั้งนี้มิใช่เป็นการปรับค่าจ้างขั้นต่ำปกติแต่เป็นการปรับค่าจ้าง เพื่อดำรงชีพตามสภาวะเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องปรับเท่ากันทั่วประเทศ เช่นเดียวกับ ข้าราชการ และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีชีวิตที่ดี และอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีเยี่ยงมนุษย์ทั่วไป

นายสาวิทย์ แก้วหวาน รองประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย กล่าวว่า รัฐบาลได้มีการปรับค่าจ้างเงินเดือนให้กับข้าราชการ และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแล้วถึง 3 ครั้ง

ด้วยกัน ครั้งที่ 1 ปรับขึ้น 3 % บวกให้พนักงานอีก 2 ชั้น ครั้งที่ 2 ปรับเงินขึ้นให้ 3 % และครั้งที่ 3 ปรับเงินเดือนให้พนักงานที่มีเงินเดือนไม่ถึง 7,000 บาท ปรับเพิ่มขึ้นเป็น 7,000 บาท และคนที่เงินเดือนไม่ถึง 10,000 บาท ปรับเพิ่มให้เป็น 10,000 บาท ซึ่งตนมีความเห็นว่าในส่วน ของแรงงานเอกชนเอง ยังคงมีค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำมาก และยังไม่ได้มีการปรับเพิ่มค่าจ้างให้สอดคล้องกับคำว่าคุณภาพชีวิตที่ดี ตามนายกรัฐมนตรีก้าวไว้

นายสมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้แจ้งต่อผู้แทนคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยว่า ได้สั่งให้มีการทบทวนการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ อัตรา 1-7 บาท ใน 35 จังหวัดไปแล้ว โดยพิจารณาเห็นว่าค่าครองชีพปัจจุบันสูงขึ้น การขึ้นค่าจ้างเมื่อต้นปี 2549 ยังมีความต่างจากค่าครองชีพตามความเป็นจริงอยู่มาก จึงมีความเห็นให้กลับไปทบทวนอีกครั้ง เมื่อได้รับทราบข้อมูลเช่นนี้แล้ว ต้องมีการตรวจสอบข้อมูล ดำเนินการพัฒนารูปแบบวิธีการปรับค่าจ้างให้ดีขึ้น เช่น กรณีนายจ้างอ้างการย้ายฐานการผลิตเพราะปรับค่าจ้างนั้น เป็นเพียงคำพูดหรือจะย้ายฐานจริง หรือมีแนวคิดจะย้ายอยู่ก่อนแล้วนำเรื่องการปรับค่าจ้างมาเป็นข้ออ้าง เป็นต้น

นางเพชรรัตน์ สินอวย ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้ และค่าจ้างขั้นต่ำ กล่าวว่า แนวคิดการปรับค่าจ้างนั้นเป็นการประชุมและเป็นการเสนอโดยอนุกรรมการค่าจ้างแต่ละจังหวัดว่าจะปรับหรือไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง ซึ่งในส่วน ของกรุงเทพและปริมณฑลนั้น ในส่วน ของสมุทรปราการได้มีการขอปรับค่าจ้างมา 2 บาท แต่ทางคณะกรรมการค่าจ้างกลางไม่เห็นด้วยเนื่องจากที่ผ่านมาได้มีการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นแล้ว 8 บาท และในส่วนนี้ก็เป็น การตกลงกันระหว่างผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง กับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งได้มีตัวแทนฝ่ายลูกจ้างบางท่านตกลงกับฝ่ายนายจ้างว่า เมื่อ

ครั้งก่อนได้มีการปรับค่าจ้างให้แล้ว ครั้งนี้จะไม่ปรับค่าจ้าง ทำให้มีการทวงสัญญากันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงได้มีมติไม่ปรับค่าจ้างขึ้นในส่วน ของกรุงเทพและปริมณฑล

ข้อเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 233 บาท (ปัจจุบันสูงสุด 184 บาทต่อวันสำหรับกรุงเทพและปริมณฑล) ยังประสบความสำเร็จลุล่วงต่อไป เพราะคณะกรรมการค่าจ้างเห็นว่าไม่สอดคล้องกับแนวคิด-แนวทางการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัดกำหนด และเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบ

กระทรวงแรงงาน ได้มีหนังสือชี้แจงลงวันที่ 28 กันยายน 2549 ถึงประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยเพื่อยืนยันแนวทางพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างดังนี้

1. การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูล และข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และได้แบ่งกลุ่ม คือ

1) ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง (ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ และราคาของสินค้า

2) ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง (ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ และผลผลิตภาพแรงงาน) และ

3) ด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม (ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและสภาพเศรษฐกิจและสังคม) ซึ่งจากการศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว พบว่า แต่ละจังหวัดมีสภาพเศรษฐกิจ สังคมและค่าครองชีพที่แตกต่างกัน ดังนั้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงเห็นว่าเป็นการเหมาะสมแล้วที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

2. กระทรวงแรงงานได้สำรวจค่าใช้จ่ายที่เป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม โดยสำรวจจากลูกจ้างทุกจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 16,575 คน ผลการสำรวจพบว่าค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพ (ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่ม ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายส่วนตัว และค่ายานพาหนะ) ของแรงงานไร้ฝีมือเฉลี่ยทั่วประเทศ จะอยู่วันละ 148.76 บาท และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามคุณภาพ (ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่ม ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่ายานพาหนะ ค่าทำบุญ และสันทนาการ) ของแรงงานไร้ฝีมือเฉลี่ยทั่วประเทศ อยู่วันละ 163.59 บาท ซึ่งผลสำรวจดังกล่าว คณะกรรมการค่าจ้างและคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้ใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

3. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สามารถจะพิจารณาเฉพาะข้อมูลด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างแต่เพียงด้านเดียวได้ จำเป็นต้องพิจารณาถึงข้อมูลด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมด้วย อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการค่าจ้างก็ให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างมากที่สุด ทั้งนี้ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงมากจะส่งผลกระทบต่อฐานการปรับค่าจ้างประจำปีของสถานประกอบการที่นายจ้างปรับให้ลูกจ้างที่ทำงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี อยู่แล้ว และจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของธุรกิจด้วย อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อภาวะการครองชีพโดยรวมของประเทศ ให้สูงขึ้นเป็นลูกโซ่ต่อไป ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นนี้คือ ประชาชนทั้งประเทศ ทั้งผู้ที่มีและไม่มีส่วนได้เสียจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเลย เช่น เกษตรกรซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ

4. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่

ตลาดแรงงานใหม่ในปีนั้นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนประมาณ 3-4 แสนคนต่อปีเท่านั้น เพื่อให้แรงงานใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการณ์ครองชีพในปีนั้นๆ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จะเป็นแรงงานที่มีฝีมือมากขึ้น มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างจึงควรปรับค่าจ้างให้ตามผลผลิตภาพงานที่เพิ่มขึ้น

5. สำหรับการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2549 ขณะนี้คณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกจังหวัดพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2549 ใหม่ และให้ส่งผลการพิจารณาให้ทราบภายในวันที่ 15 กันยายน 2549 เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างได้รับทราบผลการพิจารณาครบทุกจังหวัดแล้ว จะเร่งพิจารณาให้แล้วเสร็จและประกาศให้ทราบต่อไป

ข้อสังเกต คือ กลไกและหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างเงินเดือนภาคในราชการมีข้อแตกต่างกับลูกจ้างภาคเอกชน เพราะการปรับค่าจ้างเงินเดือนของระบบราชการ เป็นอำนาจเบ็ดเสร็จของคณะรัฐมนตรี โดยเฉพาะรัฐบาลที่มีที่มาจากการพรรคการเมืองเดียว หรือมีเสียง ส.ส.ข้างมากเด็ดขาด สันนิษฐานอยู่ ย่อมมีความสะดวกรวดเร็วในการตัดสินใจ ในขณะที่การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นภาระขององค์กรแรงงานที่ต้องรวมพลังเจรจาต่อรองกับอำนาจรัฐและอำนาจทุน (นักธุรกิจการเมือง) ซึ่งรัฐบาลย่อมไม่ใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจ

การปรับค่าจ้างขั้นต่ำปี 2549 มีปัจจัยจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่ต้นปี ส่งผลกระทบต่อภาวะค่าครองชีพประจำวันที่สูงขึ้นอย่างมากต่อเนื่อง ประกอบกับแรงหนุนของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน (สมศักดิ์ เทพสุทิน) ที่ไม่เห็นด้วยกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเพียง 35 จังหวัด ทำให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องทบทวนการพิจารณาปรับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็น 3 ถึง 8 บาท และขึ้นทุกจังหวัดมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ดังนี้

	จังหวัด	อัตราปี 2549	อัตราปี 2550	ปรับขึ้น (บาท)
1	กรุงเทพฯ/ นครปฐม / นนทบุรี / ปทุมธานี / สมุทรปราการ / สมุทรสาคร	184	191	+7
2	ภูเก็ต	181	186	+5
3	ชลบุรี	166	172	+6
4	สระบุรี	163	168	+5
5	นครราชสีมา	158	162	+4
6	ระยอง	155	161	+6
7	ฉะเชิงเทรา	153	160	+7
8	พระนครศรีอยุธยา / ระนอง	155	160	+5
9	เชียงใหม่ / พังงา	155	159	+4
10	กระบี่	151	156	+5
11	เพชรบุรี	150	156	+5
12	กาญจนบุรี / ลพบุรี	151	155	+4
13	จันทบุรี	150	155	+5
14	ราชบุรี / สระแก้ว	147	154	+7
15	สมุทรสาคร	150	154	+4
16	ประจวบคีรีขันธ์ / ปราจีนบุรี / สิงห์บุรี	147	152	+5
17	ตรัง / อ่างทอง	148	152	+4
18	สงขลา	144	152	+8
19	เลย	144	150	+6
20	อุดรธานี	145	150	+5
21	ชุมพร / ตรวต / ลำปาง / ลำพูน / สุโขทัย / สุพรรณบุรี	145	152	+7
22	กาฬสินธุ์ / ขอนแก่น / นครพนม / นครศรีธรรมราช / นราธิวาส / บุรีรัมย์ / ปัตตานี / ยะลา / สตูล / นนทบุรี	144	148	+4
23	กำแพงเพชร / ตาก / นครนายก / นครสวรรค์ พัทลุง พิษณุโลก / เพชรบูรณ์ / สุราษฎร์ธานี / อุดรดิตถ์	143	147	+4
24	ชัยนาท / ชัยภูมิ / เชียงราย / มหาสารคาม / มุกดาหาร / ยโสธร / ร้อยเอ็ด / ศรีสะเกษ / สกลนคร / นนทบุรี / อุทัยธานี	142	146	+4
25	พิจิตร / แม่ฮ่องสอน / สุรินทร์ / อุบลราชธานี / อำนาจเจริญ	141	145	+4
26	พะเยา /แพร่	140	144	+4
27	น่าน	140	143	+3

ข้อสังเกตการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2550

ประการที่ 1 เป็นปีแรกภายหลังปี 2540 ที่เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีอัตราการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มมากถึง 7 บาท/วัน ขณะที่ก่อนหน้านี้ปรับขึ้นวันละ 3-5 บาท/วัน

ประการที่ 2 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่กระจายมากที่สุดเป็น 27 กลุ่มจังหวัด โดยมีจำนวน 13 จังหวัดที่ขึ้นค่าจ้างแยกโดดออกมา คือ ภูเก็ต ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา ระยอง ฉะเชิงเทรา กระบี่ เพชรบุรี จันทบุรี สงขลา เลย อุดรธานี และน่าน ในขณะที่ปี 2549 มีการปรับค่าจ้างแบ่งเป็น 17 กลุ่มจังหวัด โดยมี 5 จังหวัดที่แยกเดี่ยวออกมา คือ ภูเก็ต ชลบุรี สระบุรี นครราชสีมา และฉะเชิงเทรา

ประการที่ 3 เป็น**ครั้งแรก** ที่คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบให้ จ.สงขลา ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ**สูงกว่า** กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล คือ 8 บาทต่อวัน

ประการที่ 4 เป็น**ครั้งแรก** ที่มีเพียงจังหวัดเดียวในภาคเหนือที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำน้อยที่สุด คือ **จ.น่าน** คือ ขึ้นค่าจ้างเพียง 3 บาท/วัน

(9) การประชุมเพื่อมีส่วนร่วม

ปฏิรูปการเมืองรอบสอง

การปฏิรูปการเมืองไทยครั้งหนึ่ง เกิดขึ้นภายหลังเหตุการณ์พฤษภาวิไลปี 2535 นำไปสู่การจัดตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สสร.) เพื่อจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2540 ถือเป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่มีส่วนร่วมจากภาคประชาชนกลุ่มต่างๆ มากที่สุด และมีเนื้อหาที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพประชาชนมากที่สุด มีการจัดตั้งองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระเพื่อตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตยเพิ่มขึ้น เป็นครั้งแรกที่กำหนดให้มีระบบการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน

ราษฎรแบบบัญชีรายชื่อและแบ่งเขตเลือกตั้งไปพร้อมกัน รวมทั้งเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาด้วย

อย่างไรก็ตามการใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ที่ผ่านมาพบว่ามีข้อจำกัดหลายประการ บางเรื่องเกิดจากการตีความรัฐธรรมนูญที่ขัดแย้งกัน หรือไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์กฎหมาย เมื่อเกิดการเกิดรัฐประหาร 19 กันยายน 2549 ซึ่งนำไปสู่การฉีกรัฐธรรมนูญ 2540 และยกร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2549 (ฉบับชั่วคราว) ขึ้นมาใช้ใหม่ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2549 เป็นต้นไป และกำลังจะเกิดกระบวนการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อีกครั้งหนึ่ง ในปี 2550 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยจึงร่วมมือกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (ACILS) และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง **“ผู้ใช้แรงงานกับการปฏิรูปการเมืองรอบสอง”** ในวันที่อาทิตย์ที่ 3 ธันวาคม 2549 ณ ชั้น 17 โรงแรมไบหยก 2 ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร มีผู้แทนองค์การแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าร่วมระดมความเห็นประมาณ 60 คน โดยมีการแบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1

สำรวจความล้มเหลวของการปฏิรูปการเมืองครั้งที่ผ่านมา

❖ **ประเด็นเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่สอดคล้องหรือขัดกับเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญที่กระทบต่อแรงงาน**

1. ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง (มาตรา 4,26,28)

ความล้มเหลว คือ รัฐไม่ส่งเสริม คุ้มครองการใช้สิทธิ และไม่มีการรณรงค์แก้ปัญหาจากการใช้สิทธิ

2. บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุม ฯลฯ (มาตรา 44)

ความล้มเหลว คือ อำนาจอธิปไตยของรัฐขาดความสามารถในการใช้สิทธิชุมนุมโดยสงบโดยอ้างถึงการกระทำผิดกฎหมายจราจรและอื่นๆ

3. บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัว (มาตรา 45)

ความล้มเหลว คือ รัฐไม่ยอมรับรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ไม่สนับสนุนและแทรกแซงสิทธิการรวมตัวต่อรอง

4. รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย (มาตรา 76)

ความล้มเหลว คือ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎหมายด้านแรงงาน การใช้ทรัพยากรของชาติ เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การจัดทำข้อตกลงเขตการค้าเสรี (FTA) , สถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน, ร่าง พ.ร.บ.แรงงานหลายฉบับ

5. รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน (มาตรา 82)

ความล้มเหลว คือ รัฐไม่สนับสนุนแพทย์ด้านอาชีวเวชศาสตร์อุตสาหกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยจากการทำงาน

6. รัฐต้องดำเนินการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม (มาตรา 83)

ความล้มเหลว คือ รัฐไม่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นธรรม แก่แรงงานภาคเอกชนให้เท่าเทียมกับข้าราชการ ค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องกับหลักการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ ทำงาน 1 คน เลี้ยงดูได้ 3 คน

7. คุณสมบัติของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา ต้องมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี (มาตรา 107 วรรค 3) และผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 50,000 คน มีสิทธิเข้าชื่อเสนอกฎหมายต่อรัฐสภาให้พิจารณา (มาตรา 170)

ความล้มเหลว คือ เป็นการจำกัดสิทธิประชาชนในการเป็นผู้แทนราษฎรขัดกับมาตรา 4 และการเสนอกฎหมายต่อประธานรัฐสภา มีการปิดกั้นการใช้สิทธิ เช่น ต้องใช้สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

8. ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน (มาตรา 30)

ความล้มเหลว คือ สถานประกอบการต่างๆ ยังกำหนดอายุเกษียณแรงงานชายและหญิงไม่เท่ากัน การระบุเพศ และสถานภาพสมรสในใบสมัครงานเพื่อเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

❖ **ประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายลูกที่กระทบต่อแรงงาน** ได้แก่

1. กกต. ไม่สามารถควบคุมการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ยุติธรรม

2. องค์การอิสระทำงานไม่เท่าทันสถานการณ์ ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้บางคดีเกี่ยวกับทุจริตหมดอายุความ

3. การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความล่าช้าไม่จริงจัง

4. กระบวนการตรวจสอบ ไม่ไว้วางใจการทำงานของนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีมีความยากลำบาก

5. ไม่มีการจำกัดการถือครองที่ดิน ขจัดการผูกขาดทางการค้าอย่างแท้จริง

6. ระบบการจัดเก็บภาษีที่ไม่เป็นธรรม คนรวยเลี่ยงภาษีได้จำนวนมากโดยง่ายในขณะที่คนจนต้องแบกรับภาระจ่ายภาษีมาก โดยไม่มีการเก็บภาษีมรดกภาษีทรัพย์สิน ฯลฯ

7. รัฐไม่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา จัดให้แรงงานและประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการศึกษาได้อย่างแท้จริง

8. การบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่ไม่เท่าเทียมและไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ ไม่ส่งเสริมสิทธิการรวมตัวของแรงงานทุกกลุ่มอย่างแท้จริง

กลุ่มที่ 2

ข้อเสนอการปฏิรูปการเมืองรอบสอง

❖ ข้อเสนอเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายลูก ได้แก่

1. รัฐต้องรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อคุ้มครองสิทธิการรวมตัวต่อรองของแรงงานตามหลักสากล และสนับสนุนงบประมาณแก่องค์กรแรงงาน
2. ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนประชาชนทุกระดับ ต้องไม่จำกัดวุฒิการศึกษา
3. แร้งงานควรมีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตเลือกตั้งพื้นที่ที่ตนทำงานอยู่
4. ให้นายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง และนายกรัฐมนตรี กับรัฐมนตรีต้องดำรงตำแหน่งไม่เกิน 2 วาระติดต่อกันโดยมีวาระละ 4 ปี
5. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเสนอกฎหมายต่อรัฐสภาให้ทำได้ง่ายขึ้น
6. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะสังกัดพรรคการเมืองหรือไม่ก็ได้ และให้ยกเลิก สส. ระบบบัญชีรายชื่อ
7. สมาชิกวุฒิสภามาจากการเลือกตั้งและต้องมาจากทุกสาขาอาชีพ
8. การอภิปรายไม่ไว้วางใจกรณีรัฐมนตรีทุจริตหรืออื่นๆ ให้ทำได้ง่ายขึ้น เช่น ส.ส. จำนวน 25 คนสามารถเข้าชื่ออภิปรายได้
9. รัฐมีหน้าที่ต้องเป็นเจ้าของบริหารกิจการรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคอย่างเป็นธรรม และจัดบริการประชาชนอย่างทั่วถึง
10. กำหนดให้รัฐจัดสวัสดิการให้กับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น บริการสาธารณสุข การศึกษา การมีงานทำ ฯลฯ
11. รัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียม
12. การจัดทำข้อตกลงระหว่างประเทศที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน (เช่น ข้อตกลงเขตการค้าเสรี, ข้อตกลงกับองค์การ

ค้าโลก) และการออกกฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ต้องขอความเห็นชอบจากรัฐสภา

13. ออกกฎหมายห้ามการทำรัฐประหาร ผู้ก่อการรัฐประหารมีความผิดฐานกบฏ และเป็นคดีที่ไม่มีอายุความ
14. ยกเลิกพระราชบัญญัติกฏอัยการศึก พ.ศ.2457 และให้ทหารมีหน้าที่ป้องกันประเทศชาติเท่านั้น
15. ให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรง
16. ให้ประชาชนมีสิทธิฟ้องร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญโดยตรง เมื่อถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ
17. ผู้ปกครองที่ใช้อำนาจเช่นฆ่าประชาชน จะต้องถูกดำเนินคดีในศาลระหว่างประเทศ

❖ ข้อเสนอเกี่ยวกับแรงงานที่ต้องมีในรัฐธรรมนูญและกฎหมายลูก

1. กองทุนประกันสังคมต้องเป็นอิสระ คณะกรรมการประกันสังคม ต้องมาจากการเลือกตั้งจากผู้ประกันตน ผู้ประกันตนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ และรัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบเท่ากับฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง
2. ให้สหภาพแรงงานดำเนินกิจกรรมทางการเมืองได้ และกรรมการสหภาพแรงงานเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองได้
3. ให้จัดตั้งกรมส่งเสริมสหภาพแรงงาน
4. ให้เพิ่มค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง เพื่อป้องกันนายจ้างทำการเลิกจ้างได้ง่ายอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
5. ให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่ากันทั้งประเทศและเป็นไปตามมาตรฐาน ILO
6. รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนมีงานทำ การจ้างงานที่เป็นธรรม และได้รับค่าจ้างอย่างเท่าเทียมโดยเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้
7. รัฐต้องส่งเสริมหญิงและชายให้มีความเท่าเทียม ได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง ส่งเสริม

สิทธิสตรีมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายทุกระดับโดยให้มีสัดส่วนอย่างน้อยร้อยละ 30

8. รัฐต้องไม่สนับสนุนงบประมาณต่อการเมืองในการหาเสียง และผู้เสียภาษีสามารถบริจาคเงินให้นักการเมืองโดยสมัครใจ โดยมีแบบฟอร์มให้ระบุชัดเจน

กลุ่มที่ 3

ผู้ใช้แรงงานจะเข้าร่วมในกระบวนการ

ปฏิรูปการเมืองอย่างไร?

❖ **การมีส่วนร่วมในสภาร่างรัฐธรรมนูญ ตามรัฐธรรมนูญ 2549**

1. ให้มีองค์กรกลางจัดประชุม เพื่อคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมให้เข้าร่วมสภาร่างรัฐธรรมนูญ
2. จัดองค์กรเชื่อมประสานเครือข่ายต่างๆ เพื่อนำเสนอประเด็นแรงงานให้ยอมรับ
3. นำเสนอแนวทางการเลือกต่อคณะ

มนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) เป็นการเร่งด่วน โดยให้แต่ละกลุ่มแรงงานเลือกตัวแทนของตนเองร่วมเคลื่อนไหว

4. รวมตัวเคลื่อนไหวร่วมกดดันในวันรัฐธรรมนูญ 10 ธันวาคม

❖ **การมีส่วนร่วมร่างรัฐธรรมนูญ คู่ขนานกับภาคประชาชน**

1. จัดเวทีแรงงานตามย่านอุตสาหกรรมต่างๆ
2. เข้าร่วมกิจกรรมสนับสนุน-นำเสนอความคิดเห็นร่วมกับภาคประชาสังคมต่างๆ
3. จัดขบวนรณรงค์ จัดทำสื่อให้ความรู้ผ่านวิทยุชุมชน หนังสือพิมพ์และแผ่นพับ
4. นำเสนอให้มีสภาประชาชน เพื่อจัดทำร่างรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน
5. การเสนอความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานต้องเสนอผ่านองค์กรสังกัดที่สามารถประสานงานได้ และกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละงานให้ชัดเจน

ที่ประชุมมีมติจัดตั้ง**คณะทำงานปรับปรุงเรียงข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปการเมือง** เพื่อเสนอในเดือนมกราคม 2550 มีจำนวน 9 คน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย | ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย |
| 2. นายสาวิทย์ แก้วหวาน | รองเลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) |
| 3. นายทวีป กาญจนวงศ์ | ประธานมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย |
| 4. นายอุดมศักดิ์ บุพนิมิต | ประธานสภาองค์กรลูกจ้าง องค์กรแรงงานแห่งประเทศไทย |
| 5. นายจงรักษ์ สุพลจิตต์ | ประธานสหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทย |
| 6. นายชาลี ลอยสูง | ประธานสมาพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย |
| 7. นายบุญสม ทาวิจิตร | ประธานกลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียง |
| 8. นายสกลเดช ศิลางษ์ | ผู้แทนศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (ACILS) |
| 9. นายศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา | ผู้แทนมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) |

การประชุมเพื่อคัดเลือกประธานสหภาพแรงงานดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2549

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 กำหนดให้มีสมัชชาแห่งชาติ จำนวนไม่เกิน 2,000 คน ทำหน้าที่คัดเลือกสมาชิกด้วยตนเองเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมควรได้รับการโปรดเกล้าฯ จำนวน 200 คน แต่งตั้งเป็นสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญให้แล้วเสร็จภายในเจ็ดวันนับแต่วันเปิดประชุมสมัชชาแห่งชาติครั้งแรก คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติจึงประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ ลงวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2549 กำหนดคุณสมบัติจำนวนและวิธีการดำเนินการเลือกกันเอง ระหว่างผู้แทนสาขาอาชีพต่าง ๆ ขึ้น โดยผู้แทนสหภาพแรงงานภาคธุรกิจเอกชน กำหนดให้เลือกกันเองให้เหลือ **76 คน** และผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเลือกกันเองให้เหลือ **20 คน** ตามที่คณะกรรมการกำกับดูแลการสรรหาสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ (กตส.) กำหนด และส่งให้คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติพิจารณานำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติต่อไป

การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ (ประเภทที่ 1 ผู้แทนภาคเศรษฐกิจสังคม) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงแรงงานในฐานะกรรมการกำกับดูแลการสรรหาสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ (กตส.) ได้กำหนดระเบียบคณะกรรมการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติจากผู้แทนสหภาพแรงงานและผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐ

วิสาหกิจด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลและการได้รับแต่งตั้งเป็นสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ พ.ศ.2549 ลงวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2549 พร้อมทั้งจัดทำบัญชีรายชื่อประธานสหภาพแรงงานทุกแห่งทั่วประเทศจากข้อมูลปัจจุบันที่ปรากฏ ณ สำนักงานทะเบียนกลาง เพื่อเชิญประธานสหภาพแรงงานเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 1,372 แห่ง และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ จำนวน 45 แห่ง ซึ่งยังอยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งตามใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนต่อนายทะเบียนมาเข้าร่วมประชุมพิจารณาคัดเลือกประธานสหภาพแรงงานที่เห็นว่าเหมาะสมดำรงตำแหน่งสมาชิกสมัชชาแห่งชาติจากบัญชีรายชื่อประธานสหภาพแรงงาน **จำนวนไม่เกิน 3 คน** ในวันที่ 12 และ 14 พฤศจิกายน 2549 โดยให้คณะกรรมการตรวจและรวมคะแนนประกาศผลการนับคะแนนและจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับผู้แทนสหภาพแรงงานภาคเอกชน หรือผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจากผู้ได้รับคะแนนมากที่สุดตามลำดับ จนถึงผู้ได้รับคะแนนน้อยที่สุด

คุณสมบัติของผู้จะได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

1. มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด
2. อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ให้นับถึงวันที่ 19 ตุลาคม 2549 ซึ่งเป็นวันที่มีประกาศคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ
3. ไม่เป็นรัฐมนตรี
4. ไม่เป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมืองภายในระยะเวลา 2 ปี ก่อนวันได้รับการคัดเลือกเป็นสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ

วันที่ 10 ธันวาคม 2549 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ จำนวน 1,982 คน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549

มาตรา 20 โดยผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องไปรายงานตัวที่รัฐสภา เมื่อมีจำนวนผู้มารายงานตัวไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง จะมีการเรียกประชุมเพื่อให้คัดเลือกกันเองให้เหลือ **200 คน** โดยสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ 1 คนคัดเลือกได้ไม่เกิน 3 รายชื่อ สามารถคัดเลือกข้ามกลุ่มได้ และให้ผู้ได้คะแนนสูงสุดเรียงลงไปตามลำดับจนครบ 200 คน เช่น กลุ่มภาครัฐคัดเลือกกลุ่มภาคเอกชน ภาคสังคม หรือภาควิชาการได้

เมื่อได้บัญชีรายชื่อครบ 200 คน คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติจะคัดเลือกให้เหลือ **100 คน** และนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็น**สมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ**

ในการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญ ให้สภาร่างรัฐธรรมนูญตั้ง**คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ** ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกตามมติของสภาจำนวน 25 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ตามคำแนะนำของประธานคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลายฝ่ายเห็นด้วยว่า รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่จะจัดทำขึ้นในปี 2550 ควรยึดรัฐธรรมนูญ ปี 2540 เป็นต้นแบบ เปิดกว้างให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในกระบวนการยกร่าง และมีสาระสำคัญที่ดีเทียบเท่าหรือมากกว่ารัฐธรรมนูญฉบับเดิม มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชนส่วนใหญ่อย่างแน่นอน

ผลการสรรหาสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ

จากผู้แทนสหภาพแรงงานภาคเอกชน จำนวน 76 คน

วันที่ 12 พฤศจิกายน 2549 ณ ห้องประชุม จอมพล ป.พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สหภาพแรงงาน	คะแนน
1	นายชาลี ลอยสูง	เนชั่นแนลไทย	28
2	นายอุดมศักดิ์ บุพนิมิตร	ทีอาร์เอ็นจีเนียร์	23
3	นายจงรักษ์ สุพลจิตต์	สายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือ	21
4	นายเชิดพงษ์ ศุภวาระอัจฉริย	สราวุธ การ์เมนต์	20
5	นายประสิทธิ์ ล้อมวงษ์	เออีวิทยา	20
6	นายทวี เตชะธีราวัฒน์	เฟิร์ส เอสที	19
7	นายบรรจง บุญรัตน์	สยามริกเก้น	19
8	นายประมวล นาราอัสนีกร	อาร์ แอนด์ ดีเน็กซ์ทาเทคโนโลยี	19
9	นายจักรพันธ์ ไชยสุวรรณ	ไทยเบนกัณ	17
10	นายมาลัย ลมออน	รถยนต์มิซูบิชิแห่งประเทศไทย	17
11	นายสมชัย หลายเจริญ	ผลิตภัณฑ์อูมูเนียมและโลหะ	17
12	นายสมชาย ลามเกษร	ผลิตภัณฑ์ขูดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติแห่งประเทศไทย	17
13	นายอำพัน นุ่มดี	ผู้จำหน่ายและบริการ	17
14	นายธวัชชัย ผลเจริญ	ผลิตภัณฑ์เกษตร	16
15	นายมนตรี สิงห์จันทร์	ที ที เอส สัมพันธ์	16
16	นายสุรัตน์ จันทวันเพ็ญ	ไทยคูราโบ	15

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สหภาพแรงงาน	คะแนน
17	นายอำนาจ กงไกรราช	ชัณโยแห่งประเทศไทย	15
18	นางสาวรุ่งฤดี วุฒิพรวรพันธุ์	เจ เอส อาร์ 1991	14
19	นางสาววรรณิ์ เชียงแขก	อาเซียนการ์เมนต์	14
20	นายสงค์ วงษ์ปราชญ์	ผลิตภัณฑ์แก้วแห่งประเทศไทย	14
21	นางสอิ่ง จันเพ็ชร	เครื่องใช้พลาสติก	14
22	นางสาว อัน สุขนาม	สันติการทอ	14
23	นางสาว จันทิมา แจวสกุล	โซลาร์เลนส์	13
24	นางจิประพา อาอิตั้ง	ผู้ผลิตวิกผมเลื่อง	13
25	นายเจนภพ แสนสุข	เอส แอนด์ ซี ซี	13
26	นายเฉลย สุขหิรันต์	มัดสุชิตะ ประเทศไทย (สป.335)	13
27	นายชัชวาล เอมภพ	ไทยซัพเมคเกอร์	13
28	นายชัยฤทธิ์ พรหมสุวรรณ	ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้	13
29	นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์	ธนาคารกรุงเทพ	13
30	นายชาติชาย กรจับ	ดอกไม้พฤษภา	13
31	นายเชียง กันงาม	นิวอีซูซู	13
32	นายเทิดศักดิ์ แจ่มจิตร	ไทยน้ำศิริการทอ	13
33	นายธนวัฒน์ ปุพบุญ	แอมคอร์ประเทศไทย	13
34	นายธนากร ศิริสุวรรณ	ลักกี้เทคซ์	13
35	นายธรรมรงค์ มุสิกถัด	เลสเท็กซ์	13
36	นายธวัชชัย ศรีจำนงค์	ยอร์กคอนเตอร์เนชั่นแนลแห่งประเทศไทย	13
37	นายธานี แดงจิ้น	เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล แห่งประเทศไทย	13
38	นายธีระพัทธ์ ธนาศิริชินภัทร์	อุตสาหกรรมพอกย้อมแห่งประเทศไทย	13
39	นางสาวนพรัตน์ เหมือนดวง	วัฒนาพานิช	13
40	นาง นลิน อ่ำสวัสดิ์	ทุงไทยแพชั่น	13
41	นายราวี หาลุนโม	ซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี	13
42	นายไพโรจน์ อยู่เจริญ	อาซาฮีไทยอัลลอย	13
43	นายภูวดล อันเยี่ยม	ทีดับบลิวที แมนูแฟคเจอร์ริง	13
44	นายมานิตย์ เนียมมันคง	ลักกี้เทคซ์ (ไทย) โรงงาน 2	13
45	นายมานิตย์ แจ้งเปี่ยม	ไทยซันอะ	13
46	นายยุทธนา สุธามหาปรณ	ไทยซูการ์ เทอร์มินัล	13
47	นางวาริ์ ศุภวาระอัจฉริย	เอส ซัพพลาย	13
48	นางสาว วาสนา รัตนานันท์	อี ที เอ	13
49	นางสาว ศิริพร จุลพล	กวางหงส์	13
50	นาย สมคิด คุ่มครอง	ไทยซัมมิท	13
51	นายสมพร แก้วเพชร	พนักงานผลิตสกรูและน็อตโลหะ	13
52	นายสมศักดิ์ นาคเกิด	อุตสาหกรรมคอมเพรสเซอร์ไทย	13
53	นายสังคม ไก่แก้ว	พนักงานขับรถขนส่งสินค้า	13

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สหภาพแรงงาน	คะแนน
54	นายสัมพันธ์ สาธุการ	การทอและฟอกย้อม	13
55	นายสายัญต์ จันทะคราม	เอส ที พี รับเบอร์	13
56	นางสาว ลำอาจ หลิมปชาติ	เอ็นที แมเนจเม้นท์	13
57	นางสาว สุภาวดี สดทรงศิลป์	พนักงานสยามวี เอ็ม ซี	13
58	นายสุรัชย์ การะเกตุ	ไพรมบอกซ์	13
59	นายอดุลย์ สุนประสพ	ดี เค แห่งประเทศไทย	13
60	นายอภิชัย สุท่าแปง	คาสิโอ นวนคร	13
61	นายอาทร ท้อทอง	นิวสมไทย	13
62	นายอาทิตย์ มีปากดี	ไทย เอ็น โอ เค	13
63	นายอภิสิทธิ์ วิรุณ	กล่องกระดาษไทย	12
64	นายสมาน ณะราวษ์	บาจาแห่งประเทศไทย	12
65	นายภาคภูมิ สุกใส	ธนบุรีประกอบรถยนต์	12
66	นายสุธี แรงกุล	พนักงานโรงแรมสัมพันธ	12
67	นายสุคนธ์ สุพลดี	พนักงานอาร์ทอปินเตอร์เนชั่นแนล	12
68	นายทศพร คุ่มตะโก	อาหารสยาม	12
69	นายสุพจน์ นิยมท้วม	ธนาคารเสตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน	12
70	นายบุญช่วย ดีเสมอ	สีและเคมีแห่งประเทศไทย	12
71	นายนคร สุทธิประวัติ	เคคัททันสิงทอ	12
72	นายประดิษฐ์ ปัตตายะโก	สุขสวัสดิ์ กลการ	12
73	นายบรรจง บุญชื่น	อีตาซี คอมเพรสเซอร์ ประเทศไทย	12
74	นาย ชนะ เพื่องมณี	ซัมมิท ซูโกกูเซอิร่า	12
75	นายอโณทัย แสนตรี	แอนเซลล์ แห่งประเทศไทย	12
76	นายชำนาญ พรหมชาติ	โอวัลติน แห่งประเทศไทย	12

ผลการสรรหาสมาชิกสภาแห่งชาติจากผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

จำนวน 20 คน

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2549 ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	คะแนน
1	นาย นุกุล บวรสิริกุล	บริษัท ที โอ ที จำกัด	10
2	นาย ณัฐกร แก้วดี	บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)	10
3	นาย ศิริชัย ไม้งาม	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	8
4	นาย สมเกียรติ รอดเจริญ	การทำเรือแห่งประเทศไทย	8
5	นาย วัฒนะ เอี่ยมบำรุง	บริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)	7
6	นาง บุษบา พวานวงศ์	องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร	6
7	นาย ระวัย ภูตะกา	องค์การเภสัชกรรม	6
8	นาย มณเฑียรทอง อินเศรษฐ์	การประปาส่วนภูมิภาค	5
9	นาย วิรัช ลำราญราษฎร์	การเคหะแห่งชาติ	5
10	นาย สมศักดิ์ ศรีนวล	การบินไทย	4
11	นาย เสรี ขวัญเมือง	องค์การพอกหนัง	4
12	นาย อติวัฒน์ ทองใหม่	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	3
13	นาย สุตเจริญ สมชม	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	3
14	นาย สมสิทธิ์ ศรีนาชู	การประปานครหลวง	3
15	นาย สราวุธ ศรีพยัคฆ์	การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	2
16	นาย สนาน บุญออก	องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	2
17	นาย อุดร ทองคำ	ไม้อัดไทย	2
18	นาย เรียงศักดิ์ แสงชั้น	รถไฟแห่งประเทศไทย	2
19	ร.อ. อุดล เป่งซ่า	บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	1
20	พ.จ.อ. อัญญา เหลืองอาทิจ	วิทยุการบินแห่งประเทศไทย	1

(10) ข้อเสนอคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ

ในวันที่ 18 ธันวาคม ซึ่งเป็นวันผู้ย้ายถิ่นสากล คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมกับองค์กรพันธมิตร เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติรวมกว่า 20 คน ได้ยื่นข้อเสนอต่อนายกรัฐมนตรีที่ทำเนียบรัฐบาล และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติให้มีความเป็น

ธรรม เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และหลักการสิทธิมนุษยชนสรุปได้เป็นข้อเสนอ 6 ด้าน ดังนี้

(1) ข้อเสนอ “การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ”

1.1 นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติจะต้องมีความสอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ควรเปิดโอกาสให้จดทะเบียนได้ตลอดทั้งปี เพื่อสอดคล้องกับการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการแรงงาน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน ควรทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ในรูปแบบของศูนย์จัดจ้างแรงงานข้ามชาติ) โดยให้แรงงานข้ามชาติมาขึ้นทะเบียนโดยตรงกับสำนักงานจัดหางาน และให้นายจ้างมาทำสัญญาจ้างกับลูกจ้าง เพราะการที่ให้นายจ้างพาลูกจ้างมาจดทะเบียนนั้น เป็นช่องว่างให้นายจ้างหลีกเลียงที่จะจดทะเบียนได้ง่าย และจะทำให้แรงงานกลายเป็นเพียงทรัพย์สินของนายจ้างเท่านั้น และตัดกระบวนการนายจ้างที่รับผิดชอบซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการคอร์ปชันในการจ้างแรงงานข้ามชาติ

1.3 ยกเลิกระบบประกันตัว ซึ่งได้ลดทอนอำนาจการต่อรอง การเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติลง เนื่องจากระบบประกันตัวทำให้นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมแรงงานข้ามชาติได้อย่างสมบูรณ์แบบ และทำให้แรงงานกลายเป็นเพียงผู้ต้องขังในการควบคุมของนายจ้างเท่านั้น

1.4 ค่าใช้จ่ายในการขออนุญาตทำงาน จะต้องมีความเหมาะสมมากกว่านี้ และนายจ้างจะมีส่วนรับผิดชอบในการออกค่าใช้จ่าย เพื่อไม่ให้เกิดกระบวนการไปหักค่าใช้จ่ายจากค่าแรงของแรงงานข้ามชาติตั้งที่ผ่านมา

1.5 จะต้องมีการจัดทำเอกสารหรือสื่อต่างๆ ในภาษาของแรงงานข้ามชาติ เพื่อชี้แจงหรือทำความเข้าใจต่อการจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงาน และจัดหาล่ามที่คอยทำหน้าที่ในการแปลหรือให้คำปรึกษาเมื่อมีการจดทะเบียนอย่างพอเพียง

(2) ข้อเสนอ “กระบวนการการจ้างงานและสวัสดิการ”

2.1 ต้องมีการจัดทำกลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายที่แรงงานสามารถเข้าถึงได้จริง เช่น มีการจัดทำคู่มือเอกสารสิทธิแรงงาน และกระบวนการการร้องเรียน และจัดหาล่ามประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.2 จะต้องสร้างการมีส่วนร่วมในเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานของชุมชน ตัวแรงงานข้ามชาติ องค์กรพัฒนาเอกชน และภาครัฐ โดยอาจจะทำให้รูปแบบของอาสาสมัครเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองเรื่องสิทธิแรงงานในพื้นที่ต่างๆ

2.3 มีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนต่อกรณีนายจ้างที่ยึดบัตรประจำตัวของแรงงานข้ามชาติไว้

2.4 จะต้องมีการจัดระบบประกันสังคมที่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติ

2.5 แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิเป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้

2.6 ให้แรงงานข้ามชาติสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ตามเหตุที่เหมาะสม และหากมีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแรงงานควรมีเวลาในการหานายจ้างใหม่อย่างน้อยหนึ่งเดือน ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

2.7 จำกต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องมีเจตจำนงทางการเมืองต่อแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปรับปรุงมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน

(3) ข้อเสนอ “กระบวนการการคุ้มครองสิทธิแรงงานและกระบวนการยุติธรรม”

3.1 จะต้องมีการสร้างกลไกที่เหมาะสมในการเข้าถึงการร้องเรียนในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย เช่น จะต้องมีล่ามในกระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การยื่นคำร้องไปจนถึงกระบวนการศาล มีการทำเอกสารเพื่อทำความเข้าใจในขั้นตอนต่างๆ และมีกระบวนการคุ้มครองในเรื่องสภาพการจ้างงานเมื่อมีการร้องเรียน เพื่อไม่ให้เกิดการเลิกจ้างในระหว่างขั้นตอนการร้องเรียน

3.2 หากมีกรณีพิพาทด้านแรงงานและมีการเลิกจ้าง จะต้องมีการมาตรการในการให้สิทธิอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวของแรงงาน หรือการหานายจ้างใหม่ เพื่อดำเนินขั้นตอนการร้องเรียนและคุ้มครองสิทธิให้เกิดขึ้นจริง

3.3 ในขั้นตอนการส่งกลับ ควรจะมีการสอบถามแรงงานในเรื่องค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย สิทธิแรงงานที่แรงงานยังไม่ได้รับและดำเนินการให้เสร็จสิ้น เพื่อป้องกันกระบวนการการหลีกเลี่ยงการไม่จ่ายค่าแรง ค่าชดเชย ให้แก่แรงงานข้ามชาติโดยการส่งกลับ

(4) ข้อเสนอ “เชิงนโยบาย”

4.1 จัดทำแผนแม่บทการจัดการแรงงานข้ามชาติในระยะยาว โดยการระดมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดแนวทางการจัดการในระยะยาว

4.2 จะต้องมีนโยบายต่อเรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลต่อการคุ้มครองแรงงานอย่างจริงจังในระดับปฏิบัติ

4.3 ทบทวนการพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีแรงงานที่มาจากประเทศพม่า โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และหามาตรการที่เหมาะสมอย่างแท้จริงต่อไป

4.4 เพื่อที่จะให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการในการรับรองสถานะของแรงงานข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพผ่านบันทึกข้อตกลงการนำเข้าแรงงานระหว่างประเทศ จักต้องมีการจัดให้มีคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากแรงงานข้ามชาติทั้งสามสัญชาติ สหภาพแรงงานไทย องค์กรหรือหน่วยงานที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติ ภาครัฐเพื่อพัฒนาข้อเสนอในการพิสูจน์สัญชาติและการรองรับสถานภาพทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ

4.5 จะต้องสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ต่อการกำหนดนโยบายในทุกระดับ โดยจะต้องมีตัวแทนของแรง

งานไทยและแรงงานข้ามชาติ ในคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติในทุกระดับ เพื่อให้นโยบายเกิดมุมมองที่หลากหลายและสอดคล้องกับความเป็นจริง

4.6 รัฐต้องยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีในเดือนสิงหาคม 2542 ในเรื่องการส่งกลับแรงงานหญิงสู่ประเทศต้นทางหากตรวจพบว่าตั้งครรภ์ เพราะเป็นนโยบายที่ละเมิดสิทธิของแรงงานหญิง รวมถึงการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากเหตุผลทางอนามัยเจริญพันธุ์

(5) ข้อเสนอ “สิทธิในที่อยู่อาศัย”

ในพื้นที่ซึ่งได้รับประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาจากการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ต้องมั่นใจได้ว่าการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยของชุมชนที่มีประสิทธิภาพในการรองรับประชากรย้ายถิ่นที่เข้าทำงานในพื้นที่นั้น

(6) ข้อเสนอ “สิทธิในการทำงานของผู้ลี้ภัย”

อนุญาตให้ผู้ลี้ภัยไทใหญ่ได้เข้าถึงการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมจากองค์กรช่วยเหลือต่างๆ ในประเทศไทย รัฐไทยต้องไม่ส่งกลับผู้ลี้ภัยชาวไทใหญ่ไปสู่ผู้มีรัฐบาลทหารพม่า โดยเฉพาะผู้หญิง และอนุญาตให้ผู้ลี้ภัยสามารถที่จะทำงานได้

นายจุฑาวัช อินทรสุขศรี ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวถึงข้อเรียกร้องของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และกลุ่มองค์กรเครือข่ายเพื่อแรงงานข้ามชาติดังกล่าวว่า กฎหมายไทยไม่เปิดช่องให้แรงงานต่างด้าวจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เนื่องจากเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ และหากแรงงานต่างด้าวรวมตัวหยุดงานประท้วงนายจ้างหลายวัน จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม การเรียกร้องต้องดูขอบเขตและเหตุผลของกฎหมาย ไม่ใช่อ้างแต่สิทธิมนุษยชน รัฐบาลไทยมีนโยบายชัดเจนที่จะช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ หากเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายจะได้รับ

การคุ้มครองเท่าแรงงานไทย สำหรับแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองอย่าผิดกฎหมายนั้น หากพบจะถูกจับกุมและส่งกลับประเทศทันที (มติชน, 19 ธันวาคม 2549 : น.15)

(11) ข้อเรียกร้องเพื่อพัฒนา นโยบายและกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

เป็นความจริงที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าความเติบโตของระบบเศรษฐกิจในทุกวันนี้ เป็นผลมาจากการสร้างสรรค์ การผลิตของผู้ใช้แรงงานทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ในประเทศไทยแรงงานนอกระบบซึ่งประกอบด้วยแรงงานในภาคเกษตร ผู้ผลิตเพื่อขาย ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการต่างๆ หาบเร่แผงลอย และผู้ประกอบการอาชีพอิสระอื่นๆ มีจำนวนรวมถึง 22.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศจำนวน 36.3 ล้านคน

แรงงานนอกระบบในประเทศไทย ต้องเผชิญกับการถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในหลายประการ อันได้แก่ งานที่ทำขาดความมั่นคง ไม่ได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม งานที่ทำมีความเสี่ยงและมีอันตรายต่อสุขภาพ เข้าไม่ถึงกองทุนประกันสังคมและบริการอื่นๆ ของรัฐ และไม่สามารถใช้สิทธิในการรวมตัวต่อรอง ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้ให้คุ้มครองครอบคลุมแรงงานนอกระบบ และในขณะเดียวกันก็มิได้มีกฎหมายเฉพาะๆ ที่คุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างสมเหตุสมผลและเพียงพอ

ที่มา : มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

หนึ่งในข้อเรียกร้องวันแรงงานของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ที่ยื่นต่อรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ตั้งแต่ปี 2546 ถึง 2549

คือ **การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ** สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ได้กำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารหลักประกันทางสังคมให้มีประสิทธิภาพโดย

“ขยายขอบเขตและประเภทการคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานทั้งในและนอกระบบ รวมทั้งปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนประกันสุขภาพทั้งโดยสมัครใจและโดยการบังคับให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2549-2551 ได้กำหนดให้ขยายความคุ้มครองและหลักประกันให้ทั่วถึงทุกกลุ่มอาชีพ โดยมีแนวทางที่จะ**สร้างระบบประกันสังคมให้แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ** สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ตั้ง**กลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ**ขึ้นเมื่อต้นปี 2549 ในขณะที่สำนักงานประกันสังคม ได้มีการแต่งตั้ง**คณะอนุกรรมการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ** ตั้งแต่ปี 2547

คณะรัฐมนตรี พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายรัฐบาลต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 ซึ่งในส่วนของ**นโยบายเศรษฐกิจด้านแรงงาน** รัฐบาลแถลงว่า

“แรงงานเป็นรากฐานที่สำคัญของภาคเศรษฐกิจฐานราก จะเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชน และภาครัฐให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพ และมีสื่อแรงงานในระดับต่างๆ เพื่อให้สามารถมีผลผลิต และรายได้สูงขึ้น... ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคง รวมทั้งสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม”

เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2549 ในระหว่างที่ คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงานในคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จัดสัมมนาเรื่อง “การ ปฏิรูปสิทธิแรงงานในระบบจ้างเหมา” **มูลนิธิเพื่อ พัฒนาแรงงานและอาชีพ ร่วมกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ** ได้ยื่นหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องต่อ ประธานอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่องการพัฒนานโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ มี ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

(1) กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน

เนื่องจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547 มีข้อ จำกัดหลายประการ ได้แก่

- 1) การไม่คุ้มครองค่าแรงขั้นต่ำของผู้รับ งานไปทำที่บ้าน
- 2) การไม่คุ้มครองต้นทุนการผลิตในส่วน ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่น สถานที่ เครื่องจักร/ เครื่องมือ ค่าไฟฟ้า ค่าขนส่ง ฯลฯ
- 3) การไม่สามารถใช้สิทธิทางกฎหมายต่อ ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของงานที่แท้จริงได้ และ
- 4) การที่กระทรวงแรงงานไม่บังคับใช้กฎ กระทรวงฉบับนี้แม้จะประกาศในราชกิจจานุเบก ษามานานกว่า 2 ปีแล้ว

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ยกร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. เสร็จสิ้น แล้ว เตรียมนำเสนอเข้าสู่ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวก็ยังไม่มีความคืบหน้า สิทธิในการรวม ตัวต่อรองและการส่งเสริมพัฒนาตลอดจนบริการ อื่นๆ ของรัฐ

ข้อเรียกร้องต่อกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

- 1) ให้กระทรวงแรงงานจัดตั้งคณะทำงาน ร่วม ซึ่งมีองค์ประกอบของผู้รับงานไปทำที่บ้าน นัก กฎหมายแรงงาน นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอก

ชน และนำเอาร่าง พ.ร.บ.ส่งเสริมคุ้มครองและ พัฒนาแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ซึ่ง เป็นร่างที่มูลนิธิฯ และเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จัดทำขึ้นมาบูรณาการกับร่างกฎหมายฉบับ กระทรวงแรงงาน

- 2) ให้กระทรวงแรงงานต้องจัดกระบวนการ ประชาพิจารณ์ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ ประชาชนทั่วไปได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ก่อนที่จะ นำเสนอเข้าสู่ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี

(2) การคุ้มครองแรงงานเกษตรในระบบพันธะสัญญา

แรงงานเกษตรในระบบพันธะสัญญา เป็น แรงงานนอกระบบกลุ่มใหญ่ที่ขาดการคุ้มครองใน ฐานะที่เป็นแรงงาน บริษัทผู้จ้างงานได้ใช้ประโยชน์ จากช่องว่างของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับอื่นๆ และสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับเกษตรกรในรูปของ การซื้อขาย หรือการจ้างทำของหรือสัญญาอื่นๆ แทน ทำให้แรงงานเกษตรในระบบพันธะสัญญาถูก ละเมิดและเข้าไม่ถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานใดๆ เลย

ข้อเรียกร้องต่อกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

- 1) ให้กระทรวงแรงงานทำการศึกษา เพื่อ ทำความเข้าใจต่อปัญหาการถูกละเมิดสิทธิของแรง งานเกษตรในระบบพันธะสัญญา และทำการ ศึกษาเพื่อหาความเป็นไปได้ในการออกกฎหมาย คุ้มครองสิทธิแรงงานเกษตรในระบบพันธะสัญญา
- 2) ให้กระทรวงแรงงานจัดตั้งคณะทำงาน ร่วมซึ่งมีองค์ประกอบของ แรงงานเกษตร นัก กฎหมายแรงงาน นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอก ชน ยกย่องกฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงาน เกษตรในระบบพันธะสัญญา

(3) การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

ตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา สำนักงาน ประกันสังคมมีการเตรียมการที่จะขยายความคุ้มครอง

ครองประกันสังคมผู้แรงงานที่อยู่นอกระบบประกันสังคมเดิม และได้มีการตั้งคณะอนุกรรมการมาแล้ว 2 ชุด คือ

1) คณะอนุกรรมการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายการคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ และ

2) คณะอนุกรรมการร่างการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบตามลำดับ

ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดที่ 2 ได้ดำเนินงานมาถึงขั้นยกร่างชุดสิทธิประโยชน์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบของแรงงานนอกระบบที่จะเข้าสู่กองทุน โดยรับฟังความคิดเห็นบางส่วนจากเครือข่ายแรงงานนอกระบบ แต่เนื่องจากอิทธิพลของการเมืองต่อการกำหนดนโยบาย รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้น ตลอดจนความกังวลของสำนักงานประกันสังคมและกระทรวงการคลังในเรื่อง อัตราส่วนการร่วมจ่ายเงินสมทบของรัฐบาล ความมั่นคงของกองทุน และความสะดวกในการบริการจัดการกองทุน จนมีแนวโน้มว่าสำนักงานประกันสังคมจะเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน

เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพจึงขอยืนยันข้อเรียกร้องเดิมที่ต้องการจะเห็นกองทุนประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ คือ

1) มีหลักการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ ทุกคนเข้าสู่กองทุน จ่ายเงินสมทบตามฐานของรายได้ และได้รับการดูแลเมื่อประสบความยากลำบากในการดำเนินชีวิต

2) รัฐและผู้ว่าจ้าง/ เจ้าของงานร่วมรับผิดชอบจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุน

3) อยู่บนหลักการความเสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน นั่นคือ แรงงานนอกระบบจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์คุ้มครองที่เท่าเทียมกับประกันสังคมของแรงงานในระบบ คือ 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ สงเคราะห์บุตร ตาย ชราภาพ และว่างงาน (รวม

ทั้งกรณีของอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งแรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทน) และการเก็บเงินสมทบจากแรงงานนอกระบบต้องไม่เกินร้อยละ 5 ของรายได้

4) สำนักงานประกันสังคมต้องออกแบบการบริหารกองทุน ที่จะจัดตั้งขึ้นนี้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบในฐานะที่เป็นเจ้าของที่แท้จริงของกองทุน

5) สำนักงานประกันสังคม กระทรวงการคลัง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้การสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการของชุมชนในฐานะที่เป็นหลักประกันทางสังคมอีกประการหนึ่งของแรงงานนอกระบบและประชาชน

(4) หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ กับบริการด้านสุขภาพความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบ

เนื่องจากแรงงานนอกระบบถูกระบุเป็น 1 ใน 8 ของเครือข่ายภาคประชาชนที่มีฐานะเป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายและภาคีการมีส่วนร่วมของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) แม้ในปัจจุบัน สปสช. จะมีการดำเนินการและความพยายามในบางส่วนเพื่อการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานนอกระบบบ้างแล้ว แต่ส่วนใหญ่ยังอยู่ในรูปของโครงการนำร่อง โครงการทดลอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และกระทรวงสาธารณสุขมีดังนี้

1) ให้สถานื่อนามัย และหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ (PCU) มีการทำงานด้านอาชีวอนามัย : ระบุฐานข้อมูลกลุ่มอาชีพ/ ความเจ็บป่วยจากการทำงาน และการให้บริการกลุ่มแรงงานนอกระบบ

2) ให้ สปสช.เพิ่มงานอาชีวอนามัยในเกณฑ์มาตรฐานของ PCU เพื่อทำงานด้านอาชีวอนามัย

มัยและการให้บริการแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบจะมีฐานะที่เป็นงานปกติของ PCU

3) ให้ สปสช.จัดให้มีการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงแก่แรงงานนอกระบบประจำปี สมุดบันทึกสุขภาพของแรงงานนอกระบบ ให้กองทุนส่งเสริมสุขภาพของ อบต.ที่ สปสช.ให้การสนับสนุนมีการทำงานด้านอาชีวอนามัยของกลุ่มแรงงานนอกระบบ

4) ให้ สปสช.สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานภาคประชาชนประเด็นแรงงานนอกระบบ

(5) นโยบายท้องถิ่นกับการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

เนื่องจากองค์กรปกครองท้องถิ่น อันได้แก่เทศบาล อบต. นับว่าเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และนับวันจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย มีดังนี้

1) ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นบูรณาการงานส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบเข้าในแผนงาน แผนงบประมาณ และข้อบัญญัติท้องถิ่น

2) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทแทนหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีสำนักงานในระดับท้องถิ่น เช่น ทำหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน แทนสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ทำหน้าที่เก็บเงินสมทบและจ่ายเงินตามสิทธิประโยชน์คุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบแทนสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

คณะกรรมการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคมได้จัดทำหลักการแนวทางเสนอขยายความคุ้มครองฯ ต่อคณะกรรมการประกันสังคมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสมศักดิ์ เทพสุทิน) เมื่อต้นปี 2549 เพื่อ

เตรียมพิจารณาเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้เห็นชอบสรุปได้ดังนี้

(1) **แรงงานนอกระบบ คือผู้ที่มีการทำงาน มีรายได้ ไม่มีนายจ้าง** และให้รวมถึงผู้ไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคมปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ผู้มีงานทำ หรือรับจ้าง และมีรายได้ เช่นผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างตามฤดูกาล ผู้รับจ้างทำงานบ้าน เป็นต้น

1.2 ผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป เช่นคนขับรถรับจ้าง หาบเร่แผงลอย ผู้ทำการเกษตรทั้งที่มีที่ดินเป็นของตนเอง หรือเช่า เป็นต้น

(2) **อายุ 15-60 ปี ทั้งประเทศ** และให้เข้าสู่ระบบโดยสมัครใจ

(3) **สิทธิประโยชน์** จะได้รับรวม 5 กรณี ได้แก่กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ คลอดบุตร เสียชีวิต และชราภาพ กำหนดเป็น 2 ชุดสิทธิประโยชน์ ดังนี้

ชุดที่ 1 ชุดสิทธิประโยชน์พื้นฐาน 4 กรณี คือ

1. **กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย** จ่ายเฉพาะผู้ป่วยในวันละ 200 บาท ครั้งละไม่เกิน 10 วัน ปีละไม่เกิน 30 วัน และมีสิทธิใช้โครงการประกันสุขภาพ 30 บาท

2. **กรณีคลอดบุตร** ครั้งละ 1,200 บาท คนละไม่เกิน 2 ครั้ง

3. **กรณีทุพพลภาพ** เดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต

4. **กรณีตาย** ค่าทำศพ 30,000 บาท

เงื่อนไข คือ เก็บเงินสมทบล่วงหน้าเป็นรายปี โดยผู้ประกันตนจ่ายรายละ 1,200 บาทต่อปี และรัฐบาลจ่ายอุดหนุน 1,200 บาท คนต่อปี

ชุดที่ 2 การออมเพื่อชราภาพ เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต เมื่อมีอายุครบ 60 ปี

เงื่อนไข คือ เก็บเงินสมทบเป็นรายปี 2,400 บาท ต่อคนต่อปี โดย **รัฐบาลไม่ต้องร่วม**

จ่ายเงินอุดหนุน ผู้ประกันตนที่ไม่ต้องการสิทธิประโยชน์นี้ ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

สิทธิประโยชน์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. บำเหน็จ คือ จ่ายเงินเป็นก้อนครั้งเดียว หากส่งเงินไม่ครบ 15 ปี อายุ 60 ปี และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน หรือรับเงินบำนาญไม่ครบ 60 เดือน (5 ปี) และตาย ทายาท จะได้รับ บำเหน็จคืนจำนวน 20 เท่าของอัตราบำนาญรายเดือน

2. เงินบำนาญ คือ เงินช่วยค่าครองชีพรายเดือน ละ 500 บาท ถ้าจ่ายตั้งแต่ปีที่ 16 เป็นต้นไป เพิ่มอีกปีละ 100 บาท โดยต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (หรือ 15 ปี) มีอายุครบ 60 ปี และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

ต่อมาคณะอนุกรรมการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ได้จัดประชุมครั้งแรกภายหลังรัฐประหาร 19 กันยายน 2549 ในวันที่ 9 ตุลาคม 2549 มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 22 คน อนุกรรมการที่ไม่มาประชุม 4 ท่าน ได้แก่ นายไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม (สปส.) นายชวลิต อาคมธน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง นางสุนทรี ช่างกึ่ง ผู้แทนองค์กรเอกชน และนางระกาวิณ สีชนะวานิชพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญแรงงานประจำสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

นางจิราภรณ์ เกษรสุจริต ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ สำนักงานประกันสังคมเป็นประธานที่ประชุม ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ได้เคยมีมติคณะกรรมการประกันสังคม และคณะอนุกรรมการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ ให้ความเห็นชอบในหลักการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในรูปแบบสมัครใจ และจัดสิทธิประโยชน์เป็น 2 ชุด ได้แก่ชุดแรก คือ สิทธิประโยชน์สวัสดิการขั้นพื้นฐาน 4 กรณี ได้แก่

แก่ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ชุดที่ 2 คือ สิทธิประโยชน์การออมเพื่อชราภาพ โดยรัฐบาล และแรงงานนอกระบบร่วมจ่ายเงินสมทบเข้าประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม ได้นำเสนอหลักการ เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2549 แต่เนื่องจากการยุบสภาผู้แทนราษฎร เรื่องดังกล่าวจึงยังไม่ได้รับการพิจารณา สปส.จึงได้นำมาทบทวนหลักการดำเนินงานใหม่ โดยจะดำเนินการในรูปแบบบังคับ จึงได้จัดประชุมหารือขึ้น

เหตุผล ที่เปลี่ยนแนวทางดำเนินการจากแบบสมัครใจเป็นแบบบังคับ มีดังนี้

1. สามารถตรวจสอบจำนวนแรงงานนอกระบบ เพื่อการจัดทำฐานข้อมูลได้ และเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ วางแผนดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม

2. สามารถวางแผนการเงินในระยะยาว เพื่อการจ่าย และออกแบบสิทธิประโยชน์ และกองทุนมีเสถียรภาพยิ่งขึ้น

3. ให้ความคุ้มครองครอบคลุมแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึงเป็นการป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากกองทุน และสามารถวางแผนขยายความคุ้มครองไปสู่กลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

ที่ประชุมได้มีการพิจารณา และมีมติเห็นชอบในหลักการกรอบแนวทางขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอรวม 9 ประเด็น ดังนี้

(1.) การขยายความคุ้มครองในระบบบังคับ กับกลุ่มอาชีพตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นไป และให้ทำความเข้าใจแก่แรงงานนอกระบบถึงการบังคับให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

(2.) ให้แยกกองทุนประกันสังคม สำหรับแรงงานนอกระบบออกจากกองทุนประกันสังคมใหญ่

(3.) **การให้ประโยชน์ทดแทน 6 กรณี** ได้แก่กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ **ในระยะแรก 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย** และให้ศึกษาต้นทุนการให้บริการทางการแพทย์ที่แท้จริง **สำหรับกรณีชราภาพ** ให้ประสานกับกระทรวงการคลัง เกี่ยวกับความชัดเจนของนโยบาย**จัดตั้งกองทุนบำเหน็จ บำนาญ** สำหรับแรงงานนอกระบบ

(4.) **การขยายความคุ้มครองเป็นรายกลุ่มอาชีพ โดยเริ่มจากกลุ่มที่มีความชัดเจนในเรื่องหลักแหล่ง รายได้ และความสนใจเข้าสู่ระบบก่อน** และมอบฝ่ายเลขานุการไปศึกษารายละเอียดคุณลักษณะของทุกกลุ่มอาชีพ เช่น จำนวนรายได้เฉลี่ย ความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ ความพร้อม และจำนวนเงินที่คาดว่าจะเข้าร่วมโครงการ โดยให้เน้นกลุ่มที่จะเริ่มขยายความคุ้มครองก่อนได้แก่

- 1) ชักรับจ้าง
- 2) มัคคุเทศก์
- 3) บริการในสถานบันเทิง
- 4) นวดเพื่อสุขภาพ
- 5) ขายสินค้าแผงลอยที่มีการขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) พนักงานขายตรง
สำหรับกลุ่มอื่นให้ดำเนินการศึกษารายละเอียดเช่นเดียวกัน และนำเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาต่อไป

(5.) ช่วงระยะเวลาการส่งเงินสมทบให้ฝ่ายเลขานุการประสานงานกองเงินสมทบ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการต่อไป

(6.) อัตราเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน 4 กรณี (ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย) ไม่เกิน 4.5 ของรายได้ และให้ฝ่ายเลขานุการไปศึกษาเพื่อกำหนดค่ากลางของรายได้เฉลี่ยแต่ละกลุ่ม

อาชีพ พร้อมทั้งเพดานรายได้ขั้นต่ำ และสูง นำเสนอคณะกรรมการฯ ต่อไป

(7.) ให้มีการศึกษาเกณฑ์ระยะเวลา เพื่อพิจารณาปรับฐานรายได้เฉลี่ยของแรงงานนอกระบบ

(8.) การกำหนดสัดส่วนการจ่ายเงินสมทบระหว่างแรงงานนอกระบบ และรัฐบาล ให้ฝ่ายเลขานุการไปศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอคณะกรรมการฯ

(9.) การเตรียมการด้านกฎหมาย และการบริหารจัดการมอบฝ่ายเลขานุการพิจารณาเสนอในการประชุมคราวต่อไป

การดำเนินการในปี 2550 คณะอนุกรรมการฯ วางแผนงาน ดังนี้ คือ

1. ศึกษาเพื่อจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายอาชีพ ในด้านคุณลักษณะทั่วไป รายได้ และการส่งเงินสมทบ เป็นต้น เพื่อกำหนดอัตราเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกันตลอดจนประมาณการรายจ่ายของรัฐบาล

2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้มีสภาพบังคับกับแรงงานนอกระบบ และการให้รัฐบาลมีส่วนร่วมจ่ายเงินอุดหนุน และออกพระราชกฤษฎีกา เพื่อกำหนดรายละเอียดในการดำเนินการ

3. จัดรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทั่วประเทศ

4. วางระบบบริหารจัดการ เช่น การจัดหน่วยงานบริการ และระบบสารสนเทศ เป็นต้น

5. ขอรับความเห็นชอบหลักการจากคณะกรรมการประกันสังคม และรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน

โครงการบูรณาการแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับ กลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอก

ระบบ สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดงานเสวนาเรื่อง “รัฐบาลใหม่กับแนวทางขยายการคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ” โดยมีนางสาว นพมาศ ใจมั่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคมมาชี้แจงผลการพิจารณา ทบทวนหลักการแนวทางการดำเนินการขยายความคุ้มครองฯ ที่คณะอนุกรรมการฯ ได้ประชุมแล้วเมื่อเดือนตุลาคม 2549

ที่ประชุมประกอบด้วยกรรมการและเจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนาแรงงาน และอาชีพ ผู้แทนเครือข่ายแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ และนักกฎหมาย นักวิชาการที่เกี่ยวข้องรวมประมาณ 30 คน มีความคิดเห็น และข้อเสนอที่กว้างขวางหลากหลายพอจะสรุปประเด็นสำคัญเบื้องต้นได้ ดังนี้

1. ควรสนับสนุนการจัดทำกองทุนบำเหน็จ บำนาญแห่งชาติ เพราะประชากรวัยสูงอายุมีจำนวนมากขึ้นเป็นภาระแก่ประชากรวัยแรงงานที่ต้องดูแลมากขึ้นและรัฐมีข้อจำกัด ไม่อาจให้ความช่วยเหลือได้อย่างทั่วถึงเพียงพอในระยะยาวทั้งหมด โดยอาจแยกย่อยหลายกองทุนตามอาชีพทั้งแรงงานในและนอกระบบ มีอัตราเงินสมทบแตกต่างกัน 2-3 ระดับตามความสามารถในการจ่าย หรือรายได้ของแรงงานแต่ละกลุ่ม โดยเริ่มจากลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ก่อนแล้วค่อยๆ ขยายไปสู่สถานประกอบการขนาดเล็ก

2. ควรมีการขยายกลุ่มอาชีพ ที่จะเริ่มขยายการคุ้มครองเพิ่มขึ้นจาก 6 อาชีพ ที่คณะอนุกรรมการฯ มีมติเสนอไว้ คือ

⇒ **กลุ่มแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน**

เพราะมีเครือข่ายการรวมกลุ่มที่ชัดเจน มีสมาชิกจำนวนมาก โดยจัดเก็บเงินสมทบผ่านกลุ่มอาชีพที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนต่างๆ เป็นแรงงานมีบทบาทรับช่วงการผลิตจากสถานประกอบการโรงงานขนาดใหญ่ ขนาดเล็กจำนวนมาก ที่มีการขยายตัวมากภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540

เป็นสินค้าจำนวนมากที่ส่งออกสร้างมูลค่าเพิ่มและนำรายได้เข้าประเทศชาติ

⇒ **กลุ่มแรงงานเกษตรพันธะสัญญา**

เพราะเป็นเกษตรกรรับจ้างเลี้ยงสัตว์ หรือเพาะปลูกภายใต้การควบคุมของบริษัทต่างๆ เกษตรกรต้องถูกเอาเปรียบมากจากการที่ต้องลงทุนด้วยการใช้ที่ดิน เงินทุน และแรงงานของตนเอง ต้องแบกรับความเสี่ยงในการทำงานทุกอย่างโดยไม่เป็นธรรม โดยผ่านสัญญาจ้างทำของ หรือสัญญาซื้อขายวัตถุดิบผลผลิตระหว่างเกษตรกรกับบริษัท รายได้เกษตรกรจะไปเทียบกับภาคอุตสาหกรรมไม่ได้ เพราะต้องทำงานตามฤดูกาลผลิต และสัญญาว่าจ้าง ไม่ได้ทำงานตลอดปี จึงต้อง**ดูต้นทุนการผลิต และรายได้ตามฤดูกาลผลิต**ที่ผูกพันกับบริษัทมาคำนวณรายได้ เพื่อจัดเก็บเงินสมทบ

3. ไม่ควรนำปัญหาการบริหารกฎหมาย หรือการบริหารจัดการ เพื่อเข้าถึงการจัดเก็บเงินสมทบแรงงานนอกระบบเป็นตัวตั้งในการตัดสินใจขยายความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ ควรพิจารณาถึงการพัฒนาฝีมือแก่แรงงาน ส่งเสริมการตลาด และการรวมกลุ่มไปด้วย ฯลฯ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีรายได้ จากการประกอบอาชีพหลักที่เพียงพอ ไม่ต้องดิ้นรนทำหลายอาชีพโดยไม่มั่นคงต่อเนื่องตลอด

4. ยังมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการประกันสังคมกรณีเจ็บป่วย โดยเฉพาะภาวะขาดรายได้ในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ ไม่เห็นด้วยที่เน้นประกันสุขภาพเท่านั้น ต้องมีการจัดระบบบริหารเชื่อมโยงสวัสดิการชุมชน สวัสดิการที่รัฐมีหน้าที่จัดให้ประชาชนกับการประกันสังคมให้มีความชัดเจนเทียบเท่ากับสิทธิแรงงานที่จำเป็น แต่อาจไม่ใช่ทุกอย่างเท่ากันหมด

5. **กระทรวงแรงงาน** ควรมีความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ (เช่นสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น) เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจัดตั้งเป็นคณะทำงาน หรือจัดเวทีประชุมหารือ เพื่อจัดทำฐานข้อมูล

มูลแรงงานนอกระบบรายกลุ่มอาชีพรวมทั้งการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับประกันสังคมในประเด็นต่างๆ

6. สำนักงานประกันสังคม ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม และรูปแบบแนวทางที่จะดำเนินการขยายความคุ้มครอง ให้แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มได้เข้าใจอย่างถูกต้อง ชัดเจนทั่วถึงมากที่สุด

7. สิทธิการประกันสังคมควรเปิดกว้างสำหรับแรงงานทุกกลุ่มอาชีพ เป็นความเสมอภาคตามหลักการสิทธิมนุษยชนที่ไม่ควรต้องไปร้องขอต่อรัฐบาล บางอาชีพในกลุ่มเป้าหมายที่อนุกรรมการกำหนดไว้ เช่น พนักงานบริการในสถานบันเทิงจำนวนมาก มีนายจ้างเป็นตัวแทน มีการตอบบัตรเข้าออกที่ทำงาน ได้รับค่าจ้างเงินเดือน ไม่ใช่แรงงานนอกระบบ ต้องมีความชัดเจนว่ามี

สถานภาพอย่างไร เป็นลูกจ้างหรือเป็นแรงงานนอกระบบ ไม่ใช่เหมารวมแรงงานทุกคนในกลุ่มอาชีพนั้นๆ

8. หลักเกณฑ์การพิจารณากลุ่มอาชีพที่มีความพร้อม และควรเริ่มขยายให้การคุ้มครองได้ก่อน ได้แก่ เป็นกลุ่มแรงงานที่มีการรวมกลุ่มอยู่แล้ว สนับสนุนให้เกิดการรวมตัวได้ง่าย และมีรายได้ที่ต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นในรูปแบบวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ การจ่ายประโยชน์ทดแทน และการสนับสนุนของรัฐบาล

ข้อพึงตระหนัก คือ การประกันสังคมอาจไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของกลุ่มแรงงานนอกระบบกลุ่มนั้นๆ ทำให้อัตลักษณ์ หรือความเป็นตัวตนในการประกอบอาชีพ และการมีรายได้ของกลุ่มนั้นเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมได้





จดหมายเปิดผนึก

ขอเรียกร้องให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติยกเลิก พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ

เหตุผลประการหนึ่งที่คณะรัฐบาลชุดนี้เข้ามารับหน้าที่ คือการเข้ามาแก้ไขสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ให้ถูกต้อง พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ คือกฎหมาย 1 ใน 11 ฉบับ ที่ได้รับการต่อต้านจากคนไทยจนถึงขนาดมีการให้ชื่อว่าเป็นกฎหมายขายชาติ

จากเจตนารมณ์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ได้ทรงพระราชทานกิจการสาธารณูปโภคที่เปรียบเสมือนเส้นเลือดอันสำคัญ คือ กิจการไฟฟ้า-ประปา, โทรศัพท์ ฯลฯ เพื่อที่จะให้รัฐใช้เป็นเครื่องมือในการดูแลประชาชนให้ได้รับการบริการอย่างทั่วถึงในราคาที่ เป็นธรรมและยังเป็นเครื่องมือในการรักษาความมั่นคงภายในประเทศในยามบ้านเมืองอยู่ในช่วงคับขันหรือในยามภาวะสงคราม ฯลฯ

พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจที่ใช้บังคับตั้งแต่ปี 2542 ในยามที่รัฐบาลขอความช่วยเหลือจากกองทุนระหว่างประเทศ หรือ IMF ซึ่งวันนี้ถือว่าจบสิ้นแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นอันใดที่เราจะต้องรักษากฎหมายนี้ไว้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และกลุ่มพลังต่างๆ ได้เรียกร้องไปยังรัฐบาลที่ผ่านมาให้พิจารณายกเลิกกฎหมายดังกล่าวเพื่อรักษารัฐวิสาหกิจไว้เป็นรัฐสวัสดิการสำหรับบริการสาธารณูปโภคพื้นฐานให้กับประชาชน ที่ผ่านมามีได้ต่อสู้เรียกร้องสิ่งนี้มาเนิ่นนานยาวนาน ถึงแม้จะออกมาตราแฉกตราฝนแสดงพลังคัดค้านมาหลายครั้งแต่ด้วยระบบทุนนิยมที่ยึดแต่ให้ความสำคัญกับตัวเลข GDP มากกว่าความสุขของประชาชน จึงทำให้การเรียกร้องที่ผ่านมา ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ในโอกาสที่รัฐบาลกำลังนำเอาประเทศชาติเดินทางไปสู่ความถูกต้อง เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่ากฎหมาย พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจจะได้รับการยกเลิกในรัฐบาลชุดนี้โดยสภาฯแห่งนี้ เพราะถ้าพ้นจากเวลานี้ไปแล้วคงเป็นเรื่องมีคม เพราะรัฐบาลชุดนี้ได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะร่วมแก้ไขในสิ่งผิดที่ผ่านมา พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ไร้ประโยชน์และสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนดังกรณี ป.ต.ท. อีกทั้งเป็นเครื่องมือของระบบทุนนิยมจึงสมควรที่จะยกเลิกไปเช่นกัน การที่รัฐบาลปัจจุบันได้มีแนวนโยบายเน้นเศรษฐกิจพอเพียง โดยที่ชีวิตคนไทยจะดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียงนั้น รัฐบาลจะต้องรักษารัฐวิสาหกิจไว้เป็นหลักประกันเพื่อให้มีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงความเป็นชาติ เอกရာช ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.) จึงขอเรียกร้องให้รัฐสภา โดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติชุดนี้ได้คำนึงและรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน โดยการยกเลิก พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 โดยทันที

ด้วยความสมานฉันท์

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

13 ธันวาคม 2549

53 หมู่ 2 ถนนจรัญสนิทวงศ์ อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130
53 Charansanitwong Rd., Bangkruey, Nonthaburi 11130
โทรศัพท์ (TEL.) 0 2436 5972 โทรสาร (Fax / Tel.) 0 2436 5973

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย Thai Labour Solidarity Committee

สำนักงานประสานงาน มูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย
๕๐๗/๒๐ ถนนนิคมรถไฟ มัถกะสิน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๒๖๕๔-๗๖๘๘ อีเมล solidarity@uni-ylsc.org

ที่ คสรท.(ปสง.) ๔๘/๒๕๔๔

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

เรื่อง ข้อเสนอเพื่อติดตามกรณีปัญหาของผู้ใช้แรงงาน

กราบเรียน ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ... ฉบับผู้ใช้แรงงาน
๒. ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย
และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ พ.ศ....
๓. หนังสือที่ คสรท.(ปสง.) ๓๔/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๔
๔. หนังสือที่ คสรท.(ปสง.) ๓๐/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๔
๕. หนังสือที่ นร ๐๑๐๔.๓๑/๕๓๖๓๙ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๔

เนื่องในสถานการณ์ปัจจุบันผู้ใช้แรงงานยังมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ อีกทั้งไม่สามารถเข้าถึงการบริการด้านต่างๆ จากภาครัฐ โดยเฉพาะการบริการด้านสาธารณสุข ความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงานอีกหลายประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน เช่น กรณีกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์หลายฉบับทำให้เกิดการแบ่งแยกของผู้ใช้แรงงานด้วยกัน การใช้เงินกองทุนประกันสังคมอย่างผิดวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการต่างๆ อันส่งผลให้ผู้ประกันตนไม่ได้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมอย่างสูงสุด เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย อันประกอบด้วยองค์กรแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ๒๗ องค์กร อาทิเช่น สหพันธ์แรงงานต่างๆ และสหภาพแรงงาน กลุ่มย่านต่างๆ เครือข่ายแรงงานนอกระบบ สมาเครือข่ายผู้ป่วยจากการทำงาน สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฯลฯ ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น และในฐานะเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำภารกิจผลักดันเคลื่อนไหวในประเด็นปัญหาเหล่านี้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จึงมีข้อเสนอต่อ ฯพณฯ ดังต่อไปนี้

๑. เสนอให้กระทรวงแรงงาน โดย ฯพณฯ นำร่าง “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ... ฉบับผู้ใช้แรงงาน” (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) และร่าง “พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ พ.ศ....” (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) เสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อพิจารณาออกเป็นกฎหมาย ซึ่งร่างพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับ นี้ขบวนการแรงงานได้พยายามนำเสนอและผลักดันต่อรัฐบาลมาเป็นเวลากว่า ๑๐ ปี

๒. เสนอให้กระทรวงแรงงาน โดย ขพพช. เร่งรัดให้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการตรวจสอบการบริหารหารของสำนักงานประกันสังคม” ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่มีปัญหาที่พบว่ามีการบริหารไม่โปร่งใส ดำเนินการบริหารงานและใช้เงินกองทุนประกันสังคมโดยผิดวัตถุประสงค์ ผิดหลักการบริหารงานเงินกองทุนประกันสังคม และผิดต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้เคยนำเสนอให้ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบดังกล่าวนี้ต่อ ขพพช. มาแล้วครั้งหนึ่ง ตามหนังสือที่ คสทท.(ปสง.) ๓๔/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๙ ขอให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๓. การติดตามข้อเสนอเพื่อ “ยกเครื่องเรื่องสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน” ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้นำเสนอต่อ ขพพช. นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๙ โดยประกอบด้วยข้อเสนอต่างๆ ได้แก่ กรณีปรับปรุง “ระบบการวินิจฉัยทางการแพทย์สำหรับผู้ใช้แรงงานที่ป่วยด้วยโรคและสิ่งแวดล้อมจากการทำงาน” กรณีปรับปรุงและขยาย “การบริการด้านสาธารณสุขของสำนักงานประกันสังคม” และกรณี “การมีส่วนร่วมของผู้ประกันตนในการบริหารงานและตัดสินใจของสำนักงานประกันสังคม” ตามหนังสือที่ คสทท.(ปสง.) ๓๐/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๙ เรื่อง ข้อเสนอเพื่อ “ยกเครื่องเรื่องสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน” (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔) ซึ่งข้อเสนอเพื่อ “ยกเครื่องเรื่องสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน” ดังกล่าวสำนักนายกรัฐมนตรีได้ส่งเรื่องให้กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว ตามหนังสือที่ นร ๐๑๐๔.๓๑/๕๓๖๓๙ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๙ (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นประชากรจำนวนมากของประเทศ อันเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมที่พัฒนาขึ้นในปัจจุบัน จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อเสนอดังกล่าว เพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติต่อไป จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

วิไลวรรณ แซ่เตีย

(นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย)

ประธาน

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

โทรศัพท์ ๐-๒๖๕๔-๗๖๘๘



แถลงการณ์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เรื่อง ต้องประกันความอิสระและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนอย่างแท้จริง
ในกระบวนการ ร่างรัฐธรรมนูญเพื่อปฏิรูปการเมือง

ตามที่คณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขแถลงยืนยันจะให้มีรัฐธรรมนูญชั่วคราว เพื่อจัดตั้งรัฐบาลพลเรือน และสภาร่างรัฐธรรมนูญ โดยจะถอนตัวออกภายใน วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ นั้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เห็นด้วยและขอสนับสนุนการตัดสินใจเช่นนี้เป็นอย่างยิ่ง เพื่อการนี้จึงขอเรียกร้องให้มีการจัดตั้งรัฐบาลโดยเร็ว และยกเลิกคำสั่งที่จำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎอัยการศึก และการห้ามชุมนุมทางการเมืองเกิน ๕ คน

สำหรับการร่างรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว และกระบวนการร่างรัฐธรรมนูญฉบับถาวร เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปทางการเมืองที่ประกันสิทธิเสรีภาพประชาชน และความเป็นธรรมอย่างแท้จริง และทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีในเจตนารมณ์สร้างสรรคของคณะปฏิรูปฯ และเป็นหลักประกันให้การดำเนินการต่างๆ ได้เป็นไปเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการเมือง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะเร่งด่วนก่อนประกาศใช้รัฐธรรมนูญชั่วคราวดังนี้

๑. ควรนำบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญปี ๒๕๕๐ โดยเฉพาะหมวดว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพ มาบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว และตัดข้อความว่า "ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ" ซึ่งจากประสบการณ์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติกลับกลายเป็นเครื่องมือฉีกรัฐธรรมนูญของประชาชน

๒. ต้องประกันความอิสระ และการมีส่วนร่วมของภาคสังคมอย่างแท้จริงในกระบวนการร่างรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นดำเนินการด้านต่างๆ กล่าวคือ

๒.๑ สภาร่างรัฐธรรมนูญต้องมีความเป็นอิสระ ประกอบด้วยตัวแทนที่คัดเลือกกันเองจากภาคส่วนสังคมต่างๆ อย่างชัดเจน ทัวถึง และทุกระดับชั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ระดับสมาชิกชาติลงไปถึงระดับสภาร่างรัฐธรรมนูญและคณะกรรมการการยกย่องรัฐธรรมนูญ

๒.๒ กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต้องเป็นไปอย่างจริงจัง เริ่มกันตั้งแต่ก่อนการยกย่อง โดยอาศัยการนำเอารัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ.๒๕๕๐ ซึ่งเป็นพัฒนาการล่าสุด

ประกอบเป็นหลักการและแนวทางให้ทุกภาคส่วนสังคมได้รับทราบโดยตรงและทั่วถึง เพื่อเสนอข้อคิดเห็นต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนก่อนการร่างรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้ โดยมีการกำหนดกลไกและขั้นตอนของกระบวนการรับฟังตลอดจนกระบวนการร่างและพิจารณาร่าง มิใช่ใช้วิธีการยกร่างก่อนแล้วจึงนำไปรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนอย่างที่เคยปฏิบัติกันมา ซึ่งเท่ากับเป็นการปิดกั้นโอกาสที่ทุกภาคส่วนสังคมจะได้มีส่วนร่วมรับรู้เรียนรู้ และรับผิดชอบต่อความเป็นไปของประเทศชาติ โดยแท้จริง

๒.๓ ถ้าร่างรัฐธรรมนูญไม่ผ่านการประชามติ ให้กำหนดอย่างชัดเจนว่า ต้องนำรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ.๒๕๕๐ มาปรับปรุงให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน และประกาศใช้ได้เลย

๓. ในส่วนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในฐานะที่ได้ทำการศึกษาถึงแนวทางการปฏิรูปการเมืองมาโดยตลอด ทั้งก่อนและในช่วงวิกฤตความขัดแย้ง ก็จะได้ดำเนินการสืบเนื่องต่อไป โดยเน้นในประเด็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นส่วนต่างๆ ทั้งส่วนการปกครองท้องถิ่นและส่วนชุมชนฐานทรัพยากรท้องถิ่น ได้เรียนรู้เพิ่มพูนขีดความสามารถพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมืองโดยตรง และทั้งเป็นหลักประกันมิให้ต้องตกเป็นเหยื่อการหลอกลวงและปลุกปั่น ชักจูงได้โดยง่าย ดังที่เป็นมาจนถึงขณะนี้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากคณะปฏิรูปฯ และรัฐบาลที่จะจัดตั้งขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญชั่วคราวต่อไป

ทั้งหมดที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาตินำเสนอานี้ ก็ด้วยจุดประสงค์เพื่อให้เจตนารมณ์ของมหาชนคนไทย ได้รับการตอบสนองด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การดำเนินการใดๆ ในช่วงนี้ จะได้เป็นไปเพื่อเป้าหมายของการปฏิรูปการเมืองเป็นหลักใหญ่ โดยการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนสังคมทั้งหลายทุกระดับ จึงจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคของสังคมไทยร่วมกันได้ในที่สุด

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

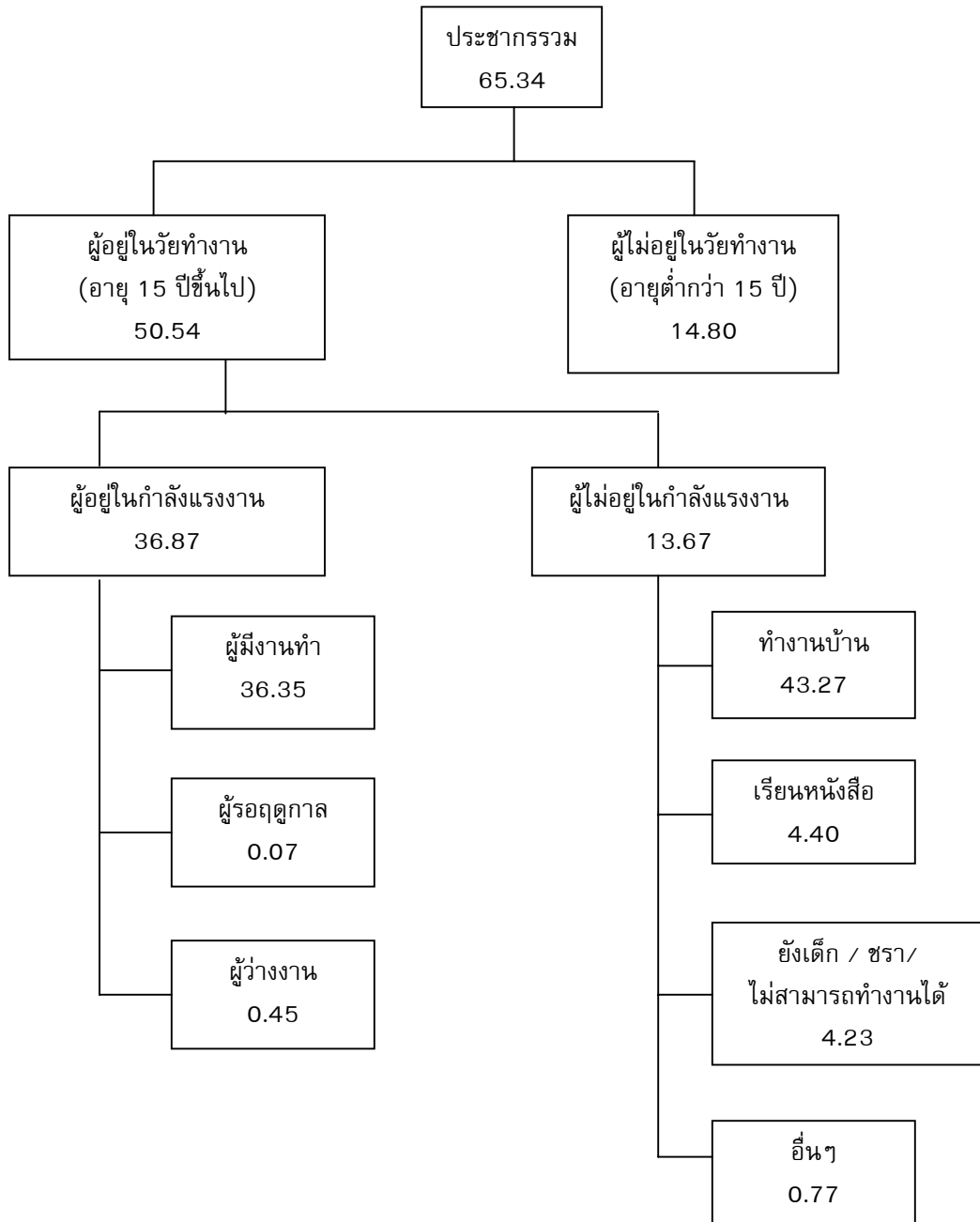
๒๙ กันยายน ๒๕๕๙



สถิติแรงงาน

แผนภูมิ 1 โครงสร้างประชากร ไตรมาส 3/2549

หน่วย : ล้านคน



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 1 ประชากรจำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2549

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรรวม	32.08	33.27	65.34
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	24.52	26.02	50.54
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	19.92	16.94	36.87
⇒ ผู้มีงานทำ	19.64	16.71	36.35
⇒ ผู้ว่างงาน	0.26	0.19	0.45
⇒ กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	0.03	0.04	0.07
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	4.59	9.08	13.67
⇒ ทำงานบ้าน	0.15	4.12	4.27
⇒ เรียนหนังสือ	3.08	2.31	4.39
⇒ ยังเด็ก ชรา / ไม่สามารถทำงานได้	1.87	2.37	4.23
⇒ อื่นๆ	0.49	0.28	0.77
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	7.56	7.24	14.8
อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน	98.54	98.6	98.58
อัตราการว่างงาน	1.30	1.12	1.22

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : 1. อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน = $\frac{\text{ผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$

2. อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$

**ตาราง 2 จำนวนสถานประกอบกิจการ / ลูกจ้าง จำแนกตามพื้นที่
ณ เดือนตุลาคม 2549**

พื้นที่ / ภาค	จำนวนสถานประกอบกิจการ (แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง (คน)
ทั่วราชอาณาจักร	383,551	8,848,556
กรุงเทพมหานคร	165,707	3,211,570
5 จังหวัดรอบ กทม.	32,077	2,010,830
กลาง	56,586	1,849,048
เหนือ	38,014	576,633
ตะวันออกเฉียงเหนือ	50,039	618,914
ใต้	41,128	581,561

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2549

**ตารางที่ 3
สถิติประเภทอุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุด**

ประเภทกิจการ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ
1. การขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ฯ	3.72	39.70
2. โรงแรมและภัตตาคาร	1.7	18.18
3. อุตสาหกรรมการผลิต	1.4	14.95
4. การก่อสร้าง	1.14	12.20
5. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	0.54	5.76

ผู้ทำงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบ	21.8 ล้าน	คิดเป็นร้อยละ	61.5	ของผู้ทำงานทั้งหมด
อยู่ในภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่	12.55 ล้าน	คิดเป็นร้อยละ	57.50	ของผู้ทำงานทั้งหมด
อยู่นอกภาคเกษตร	9.27 ล้าน	คิดเป็นร้อยละ	42.50	ของผู้ทำงานทั้งหมด

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 4 ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 ปี 2549

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอุตสาหกรรม	ชาย	หญิง	รวม
ภาคเกษตรกรรม	8,555.6	6,759.7	15,315.3
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	8,217.9	6,669.2	14,887.1
2. การประมง	337.7	90.5	428.2
นอกภาคเกษตรกรรม	11,082.6	9,946.6	21,029.2
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	42.6	12.0	54.5
4. การผลิต	2,479.6	2,827.0	5,306.6
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	85.0	14.3	99.4
6. การก่อสร้าง	1,716.4	322.5	2,038.9
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ใน ครัวเรือน	2,817.0	2,584.9	5,401.9
8. โรงแรมและภัตตาคาร	777.2	1,437.7	2,214.9
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	887.4	165.5	1,052.9
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	147.8	201.9	349.7
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	371.7	287.6	659.2
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	784.0	386.1	1,170.1
13. การศึกษา	454.4	625.5	1,079.9
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	143.7	459.1	602.8
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการ บริการส่วนบุคคลอื่นๆ	307.9	402.4	710.4
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	34.0	187.9	221.9
17. องค์การระหว่างประเทศและองค์การ ต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	0	0.4	0.4
18. ไม่ทราบ	34.1	31.7	65.8
รวม	19,638.2	16,706.3	36,344.5

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 5 ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาส 3 ปี 2549

ประเภทอาชีพ	ชาย	หญิง	รวม
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	1,698.6	701.3	2,400.0
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	622.5	882.1	1,504.6
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	733.0	787.3	1,520.3
4. เสริมย่น	434.2	843.4	1,277.6
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	1,784.2	3,137.3	4,921.4
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	7,686.1	6,208.0	13,894.1
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	2,558.6	1,202.6	3,761.1
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	1,985.1	910.6	2,895.7
9. อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	2,101.8	2,008.9	4,110.7
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	34.3	24.9	59.1
รวม	19,638.2	16,706.3	36,344.5

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 6 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ไตรมาส 3 ปี 2549

ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
1. ไม่มีการศึกษา	524.2	796.4	1,320.7
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	6,413.5	6,017.7	12,431.2
3. ประถมศึกษา	4,441.1	3,454.6	7,895.7
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	3,162.4	1,938.4	5,100.8
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	2,565.3	1,779.2	4,344.5
⇒ สายวิชาการ	1,831.3	1,337.2	3,168.5
⇒ สายวิชาชีพ	727.2	435.0	1,162.2
⇒ สายวิชาการศึกษา	6.8	7.0	13.8
6. อุดมศึกษา	2,419.7	2,632.9	5,052.6
⇒ สายวิชาการ	1,237.7	1,466.0	2,703.7
⇒ สายวิชาชีพ	822.0	660.7	1,482.7
⇒ สายวิชาการศึกษา	360.0	506.2	866.2
7. การศึกษาอื่นๆ	8.4	16.6	25.0
8. ไม่ทราบ	103.7	70.4	174.1
รวม	19,638.2	16,706.3	36,344.5

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 7 สรุปผลการต่ออายุ การประกันตัว พิสูจน์สัญชาติ และนำเข้าใหม่ ของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 16 พฤษภาคม 2549
ข้อมูล ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2549

ภูมิภาค	กิจกรรม																			
	ออกใบอนุญาตทำงาน(1) (คนต่างด้าวที่มี ท.ร. 38/1 ปี 2549)					ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน(2)					พิสูจน์สัญชาติ(3)					นำเข้าใหม่(4)				
	นายจ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	นายจ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	นาย จ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	นายจ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพฯ	10,209	28,214	19,689	5,580	2,945	38,596	83,996	69,364	10,079	4,553	10,741	18,141	0	12,531	5,310	47	205	0	66	139
ภาคกลาง	19,578	105,016	75,230	10,857	18,929	47,706	187,680	157,217	11,698	18,765	8,611	19,469	0	8,887	10,582	29	1,583	0	1,583	0
ภาคเหนือ	7,796	32,090	31,383	623	84	23,710	83,876	82,866	759	251	1,789	3,711	0	1,968	1,743	0	0	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2,180	4,342	841	2,928	573	6,354	8,686	2,755	5,382	549	3,082	5,336	0	3,187	2,149	4	245	0	245	0
ภาคใต้	7,377	38,900	36,356	1,665	879	22,370	95,776	93,177	1,765	834	1,039	2,557	0	1,443	1,114	7	1,173	0	1,173	0
ทั่วราชอาณาจักร	47,140	208,562	163,499	21,653	23,410	138,736	460,014	405,379	29,683	24,952	25,262	49,214	0	28,316	20,898	87	3,206	0	3,067	139

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้น อาจมีการปรับยอดได้ภายหลัง

ภูมิภาค	คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ปี 2549(1)+(2)+(3)+(4)				
	นายจ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพฯ	59,593	130,556	89,053	28,556	12,947
ภาคกลาง	75,924	313,748	232,447	33,025	48,276
ภาคเหนือ	33,295	119,677	114,249	3,350	2,078
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11,620	18,609	3,596	11,742	3,271
ภาคใต้	30,793	138,406	129,533	6,046	2,827
ทั่วราชอาณาจักร	211,225	720,996	568,878	82,719	69,399

**ตาราง 8 จำนวนสถานประกอบการ และผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม
จำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 ปี 2549**

ภูมิภาค	กรุงเทพมหานคร		ภาคกลาง		ภาคเหนือ		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้		ทั่วราชอาณาจักร	
ขนาด สปก.	สปก.(แห่ง)	ผปต.(คน)	สปก.(แห่ง)	ผปต.(คน)	สปก.(แห่ง)	ผปต.(คน)	สปก.(แห่ง)	ผปต.(คน)	สปก.(แห่ง)	ผปต.(คน)	สปก.(แห่ง)	ผปต.(คน)
< 10 คน	97,206	353,240	70,591	258,128	32,074	109,690	33,619	107,246	28,488	94,496	261,978	922,800
10-19 คน	20,124	269,873	15,876	214,400	5,477	73,531	5,214	70,219	4,488	60,031	51,179	688,054
20-49 คน	13,226	400,312	11,916	367,228	3,158	93,573	3,074	92,300	2,827	85,492	34,201	1,038,905
50-99 คน	4,334	301,359	4,907	343,685	935	63,841	970	66,280	922	64,157	12,068	839,322
100-109 คน	2,312	323,009	3,205	451,033	407	56,777	446	61,399	508	69,128	6,878	961,346
200-499 คน	1,459	446,283	2,387	736,338	245	74,729	275	84,128	283	87,054	4,649	1,428,532
500-999 คน	429	293,576	736	505,583	77	53,492	88	60,930	67	44,225	1,397	957,806
≥ 1,000 คน	254	607,514	431	887,426	28	61,021	48	97,623	26	53,827	787	1,707,411
รวม	139,344	2,995,166	110,049	3,763,821	42,401	586,654	43,734	640,125	37,609	558,410	373,137	8,544,176

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

* ผปต. = ผู้ประกันตน , สปก. = สถานประกอบการ

ตาราง 9 ข้อเรียกร้อง / ข้อพิพาทแรงงาน / ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 3 ปี 2549

ข้อเรียกร้อง / ข้อพิพาทแรงงาน/ข้อขัดแย้ง	ไตรมาส 3/2549		
	แห่ง	ครั้ง	คน
การแจ้งข้อเรียกร้อง			
1. การแจ้งข้อเรียกร้อง	12	12	4,514
2. การยุติข้อเรียกร้อง	8	8	3,657
2.1 การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน	2	2	468
- ตกลงกันเอง	2	2	468
- ถอนข้อเรียกร้อง	0	0	0
- อื่นๆ	0	0	0
2.2 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	6	6	3,189
3. ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ	4	4	857
การเกิดข้อพิพาท/ยุติข้อพิพาท			
1. การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	8	8	3,973
2. การยุติข้อพิพาทแรงงาน	7	7	3,235
- ยุติภายใน 5 วัน	4	4	1,218
- ยุติเกิน 5 ชั่วโมง	0	0	0
- ชี้ขาดโดยบังคับ	0	0	0
- ชี้ขาดโดยสมัครใจ	1	1	1,804
- อื่นๆ	2	2	213
3. ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติ	1	1	738
การเกิดข้อขัดแย้ง/ยุติข้อขัดแย้ง			
1. การเกิดข้อขัดแย้ง	6	6	2,415
2. การยุติข้อขัดแย้ง	5	5	975
- ตกลงกันได้	4	4	150
- ถอนเรื่อง	0	0	0
- ฟ้องศาลแรงงาน	1	1	825
3. การผลงาน	0	0	0
4. ข้อขัดแย้งยังไม่ยุติ	1	1	1,440

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลได้จากการประมวลผลทางระบบ Web Application ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2549)

ตาราง 10 ข้อมูลองค์การด้านแรงงานสัมพันธ์ ณ 31 ตุลาคม ปี 2549

องค์การด้านแรงงานสัมพันธ์	ปี 2549	จำนวนสมาชิก
องค์การนายจ้าง	428	-
สมาคมนายจ้าง	413	-
สหพันธ์นายจ้าง	3	-
สภาองค์การนายจ้าง	12	-
องค์การลูกจ้าง	1,397	-
สหภาพแรงงานเอกชน	1,324	338,327
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	45	179,616
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	
สหพันธ์แรงงาน	16	-
สภาองค์การลูกจ้าง	11	
รวม	1,825	517,943

ที่มา : สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

.

ตาราง 11 รายชื่อสภาองค์การลูกจ้าง ประธานสภา และวันจดทะเบียน 11 แห่ง

ชื่อสภาองค์การลูกจ้าง	ประธานสภาองค์การลูกจ้าง	วัน/เดือน/ปี /จดทะเบียน
1. สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย	นายประเทือง แสงสังข์	14 กุมภาพันธ์ 2521
2. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ	นายสรยุทธ ศิริวงษา	29 มีนาคม 2521
3. สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย	นายพนัส ไทยล้วน	27 มกราคม 2522
4. สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย	นายสมศักดิ์ ดวงรัตน์	20 กันยายน 2526
5. สภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ	นายชิน ทับพลี	12 มิถุนายน 2534
6. สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย	นายมนัส โกศล	29 ตุลาคม 2536
7. สภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย	นายบรรจง บุญรัตน์	6 มกราคม 2543
8. สภาองค์การลูกจ้างแห่งชาติ	นายสุชาติ ไทยล้วน	16 มกราคม 2547
9. สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน	นายทวี ดียิ่ง	19 กุมภาพันธ์ 2547
10. สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอิสระแห่งประเทศไทย	นายนคร สุทธิประวัติ	4 พฤษภาคม 2547
11. สภาองค์การลูกจ้างองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย	นายอุดมศักดิ์ บุพนิมิตร	22 กุมภาพันธ์ 2549

ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ เมื่อวันอาทิตย์ที่ 15 มกราคม 2549 ที่ประชุมวางแผนงานประจำปี 2549 ขององค์กรสมาชิก คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย มีมติเป็นเอกฉันท์ปลดสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ออกจากการเป็นสมาชิกของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย เพราะสภาองค์การลูกจ้างทั้งสองแห่งดังกล่าว ไม่เคยเข้าร่วมประชุมติดต่อประสานงาน และร่วมกิจกรรมเคลื่อนไหวกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยตลอดปี 2548 ทำให้แนวโน้มการแข่งขันช่วงชิงตำแหน่งไตรภาคีฝ่ายลูกจ้างและการเคลื่อนไหวแรงงานในอนาคต เช่นการจัดงานวันแรงงาน 1 พฤษภาคม การผลักดันปรับปรุงนโยบายและกฎหมายแรงงานต่างๆ จะมีการแบ่งแยกทางเดินชัดเจนขึ้นระหว่างกลุ่มของผู้นำสภาองค์การลูกจ้างต่างๆ กับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

ตาราง 12

รายชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ดำรงตำแหน่งกรรมการไตรภาคีมากกว่า 2 คณะ

ชื่อ - สกุล	ชื่อคณะกรรมการไตรภาคี
นายสมศักดิ์ ดวงรัตน์ ประธานสภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์แรงงาน แห่งประเทศไทย	1. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ 2. คณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 3. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ 5. คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน 6. คณะกรรมการประกันสังคม
นายประเทือง แสงสังข์ ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงาน แห่งประเทศไทย	1. คณะกรรมการประกันสังคม 2. คณะกรรมการบริหารมาตรฐานแรงงาน 3. คณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 4. คณะกรรมการค่าจ้าง
นายทวี เตชะธีราวัฒน์ เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์ แรงงานแห่งประเทศไทย	1. คณะกรรมการค่าจ้าง 2. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 3. คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน
นายมนัส โกศล ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงาน แห่งประเทศไทย	1. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ 3. คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน
นายพนัส ไทยล้วน ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงาน แห่งประเทศไทย	1. คณะกรรมการค่าจ้าง 2. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 3. คณะกรรมการอู่ทอธรณ์ กองทุนประกันสังคม

ที่มา : สํารวจจากไต่อาโรักระทรวงแรงงาน ปี 2549

ตาราง 13

จำนวนสหภาพแรงงานเอกชน และสมาคมนายจ้าง
แยกตามรายจังหวัด (เรียงตามตัวอักษร) ณ ตุลาคม 2549

ลำดับที่	จังหวัด	สหภาพแรงงานเอกชน	สมาคมนายจ้าง
1	กรุงเทพมหานคร	349	183
2	กาญจนบุรี	-	1
3	กระบี่	-	5
4	กาฬสินธุ์	1	-
5	กำแพงเพชร	-	1
6	ขอนแก่น	2	4
7	จันทบุรี	-	2
8	ฉะเชิงเทรา	16	1
9	ชลบุรี	75	7
10	เชียงราย	3	-
11	เชียงใหม่	1	-
12	ตาก	-	-
13	ตราด	-	-
14	ตรัง	1	-
15	นครปฐม	11	-
16	นครพนม	3	-
17	นครราชสีมา	8	6
18	นครศรีธรรมราช	2	4
19	น่าน	-	1
20	นครสวรรค์	1	-
21	นนทบุรี	16	4
22	บุรีรัมย์	1	-
23	ปทุมธานี	131	30
24	ปราจีนบุรี	7	-
25	ประจวบคีรีขันธ์	-	1
26	ปัตตานี	-	1
27	พระนครศรีอยุธยา	44	3
28	พะเยา	1	1
29	พังงา	-	2
30	พิษณุโลก	-	1

ลำดับที่	จังหวัด	สหภาพแรงงานเอกชน	สมาคมนายจ้าง
31	เพชรบุรี	2	-
32	ภูเก็ต	29	25
33	มหาสารคาม	3	3
34	ระนอง	-	3
35	ระยอง	36	2
36	ราชบุรี	4	2
37	ร้อยเอ็ด	-	1
38	ลพบุรี	-	6
39	ลำปาง	2	1
40	เลย	-	4
41	ศรีสะเกษ	1	-
42	สงขลา	7	11
43	สมุทรปราการ	492	39
44	สมุทรสาคร	39	18
45	สระแก้ว	21	-
46	สระบุรี	1	4
47	สิงห์บุรี	-	-
48	สุพรรณบุรี	1	2
49	สุราษฎร์ธานี	-	2
50	หนองคาย	3	2
51	อ่างทอง	3	3
52	อุดรธานี	5	21
53	อุทัยธานี	1	-
รวม		1,324	413

ที่มา : กลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตาราง 14 รายได้และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือน
ระหว่าง พ.ศ.2539-2549

รายการ	2539	2541	2543	2545	2547	2549
รายได้	10,779	12,492	12,150	13,736	14,963	17,122
รายจ่าย	9,190	10,389	9,848	10,889	12,297	14,640

ที่มา : สรุปผลเบื้องต้นการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปี พ.ศ. 2549
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 15 จำนวนหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน
ระหว่างปี พ.ศ.2539 -2549

รายการ	2539	2541	2543	2545	2547	2549
จำนวนเงิน	52,001	69,974	68,405	82,485	104,571	118,434

ที่มา : สรุปผลเบื้องต้นการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปี พ.ศ. 2549
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ

รายได้และรายจ่ายของครัวเรือนเพิ่มขึ้นตามลำดับ เป็นการชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างชัดเจนว่า การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านมา นำมาสู่การเพิ่มพูนในด้านเศรษฐกิจของครัวเรือนอย่างมาก

เมื่อพิจารณาถึงหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน พบว่าครัวเรือนไทยมีหนี้สินเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นจากการกู้เพื่อซื้อบ้านและที่ดินเป็นส่วนใหญ่ ถัดมาคือเพื่อการบริโภคและการลงทุนทั้งในภาคธุรกิจและภาคการเกษตรกรรม นับว่ามีความสามารถในการตัดสินใจที่กล้าเสี่ยงและลงทุนเพื่อความมั่นคงในอนาคต

ความ
มั่นคง
ของแรงงาน
คือ
ความ
มั่นคง
ของชาติ

ค่าจ้าง
ขั้นต่ำ
ต้อง...
233บ./วัน

ต้องจ้าง
งานตาม
สนธิสัญญา
ILO

การช

กฎหมายแรงงานใหม่หน้ารูป 2549



ประกาศคณะกรรมการประกันสังคม

เรื่อง การจัดสรรเงินกองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ.๒๕๔๕

ด้วยคณะกรรมการประกันสังคม ได้มีมติประชุมครั้งที่ ๒๔/๒๕๔๔ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ อนุมัติให้จัดสรรเงินกองทุนประกันสังคมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๑๘ และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ตามระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินกองทุนไปใช้จ่ายเพื่อบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๔ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๑๘๕,๕๕๒,๕๖๐ บาท (สองพันหนึ่งร้อยแปดสิบเก้าล้านห้าแสนห้าหมื่นสองพันห้าร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ คณะกรรมการประกันสังคม จึงออกประกาศ เรื่อง การจัดสรรเงินกองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ.๒๕๔๕ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| (๑) ค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว | ๓๕๕,๐๕๘,๐๐๐ บาท |
| (๒) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานนอกเวลาและ
ค่าอาหารทำการนอกเวลาของข้าราชการและ
ลูกจ้างสำนักงาน | ๔๘,๕๑๗,๕๐๐ บาท |
| (๓) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของ
ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน | ๒๑,๒๕๘,๕๕๕ บาท |
| (๔) ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม อบรม และสัมมนา
และค่าใช้จ่ายในการเดินทางภายในประเทศของ
ผู้รับการอบรม | ๗๑,๕๓๓,๗๒๐ บาท |
| (๕) ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงรับรองบุคคล หรือรับรอง
ชาวต่างประเทศ | ๑๐๐,๐๐๐ บาท |

(๖) ค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ประกันสังคม	๑๘๖,๘๓๓,๘๐๐ บาท
(๗) ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ของ สำนักงาน รวมทั้งค่าซ่อมแซมบำรุงรักษา	๓๑๘,๐๓๔,๑๘๓ บาท
(๘) ค่าสาธารณูปโภค	๑๑๐,๑๖๒,๖๓๕ บาท
(๙) ค่าใช้จ่ายในการยืมอาคารพัสดุภัณฑ์ ค่าภาษี และ ค่าธรรมเนียมต่างๆ	๑๓๒,๔๐๐ บาท
(๑๐) ค่าใช้จ่ายในการจ้างหน่วยงาน บุคลากร เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการวางแผน การวิเคราะห์ วิจัย จัดระบบ หรือการดำเนินงานของสำนักงาน	๘๖,๔๐๕,๕๐๐ บาท
(๑๑) ค่าใช้จ่ายอื่น ตามที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ	๕๕๐,๕๘๘,๒๓๓ บาท

ทั้งนี้ ให้ใช้จ่ายเงินดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๘

ลายเซ็น

(นายจรรพพงศ์ เรืองสุวรรณ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการประกันสังคม



ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษา และพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอ้างอิงตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามระดับฝีมือได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยมีมติเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ กำหนดร่างอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุม ๓๐ สาขาอาชีพ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานใน ๓๐ สาขาอาชีพ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงออกประกาศกระทรวงแรงงานตามข้อแนะนำของคณะกรรมการค่าจ้างเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างซ่อมรถยนต์ในระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสองร้อยห้าสิบบาท ระดับ ๒ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสามร้อยบาท และระดับ ๓ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละห้าร้อยบาท

ข้อ ๒ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์ ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสองร้อยแปดสิบบาท ระดับ ๒ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสี่ร้อยบาท และระดับ ๓ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละหกร้อยบาท

ข้อ ๓ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างเคาะตัวถังรถยนต์ ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสองร้อยแปดสิบบาท ระดับ ๒ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสี่ร้อยบาท และระดับ ๓ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละหกร้อยบาท

ข้อ ๔ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างสีรถยนต์ ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสองร้อยห้าสิบบาท ระดับ ๒ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสามร้อยบาท และระดับ ๓ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละห้าร้อยบาท

ข้อ ๕ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าในรถยนต์ ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสองร้อยห้าสิบบาท ระดับ ๒ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสามร้อยบาท และระดับ ๓ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละห้าร้อยบาท

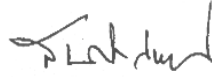
ข้อ ๑๖ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสองร้อยบาท ระดับ ๒ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันสามร้อยบาท และระดับ ๓ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละห้าร้อยบาท

ข้อ ๒๘ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพช่างปรับ ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสองร้อยบาท ระดับ ๒ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสามร้อยบาท (ไม่มีระดับ ๓)

ข้อ ๒๕ อัตราค่าจ้างตามระดับฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถลากจูง ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสี่ร้อยยี่สิบบาท (ไม่มีระดับ ๒ และระดับ ๓)

ข้อ ๓๐ อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยก ระดับ ๑ เป็นเงินไม่น้อยกว่าวันละสี่ร้อยแปดสิบบาท (ไม่มีระดับ ๒ และระดับ ๓)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕



(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน(ฉบับที่ ๑) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๕ กำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน นำร่องใน ๓๐ สาขาอาชีพ เพื่อขอความร่วมมือ และส่งเสริมให้ภาคเอกชนใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดค่าจ้างให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการตามระดับฝีมือได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เห็นชอบให้หน่วยงานต่างๆ ดำเนินการตามมาตรการสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในช่วง ๖ เดือน หลังของปี ๒๕๔๘ ซึ่งมาตรการที่ ๓ ได้กำหนดให้สนับสนุนภาคเอกชนปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำให้เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งพิจารณาให้เหมาะสมกับระดับทักษะฝีมือ

คณะกรรมการค่าจ้างได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน รวมจำนวน ๑๕ คน เพื่อศึกษา และจัดทำร่างอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานใน ๓๐ สาขาอาชีพ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ โดยไม่มีสภาพบังคับ เนื่องจากเห็นควรให้เป็นไปตามกลไกตลาด

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เห็นชอบร่างอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานใน ๓๐ สาขาอาชีพ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ

รายละเอียดมาตรฐานฝีมือแรงงานใน ๓๐ สาขาอาชีพ มีดังนี้

๑. นิยาม ตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้ประกอบการ หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่น ทั้งที่เป็นนายจ้าง และมีนายจ้างของผู้รับการศึกษา

นายจ้าง หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

นายทะเบียน หมายความว่า อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

อธิบดี หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๒.๑ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๑ ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี บริบูรณ์นับถึงวันเข้ารับการทดสอบ และมีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ หรือผ่านการฝึกฝีมือแรงงาน หรือฝึกอาชีพ ในสาขาอาชีพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ และมีประสบการณ์จากการฝึก หรือปฏิบัติงานในกิจการสาขาที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ หรือเป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๒ ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องมีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับตั้งแต่ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๑ หรือได้คะแนนรวมในการทดสอบระดับ ๑ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถเข้ารับการทดสอบได้ทันที โดยไม่ต้องรอรระยะเวลา ๑ ปี

๒.๓ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๓ ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องมีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๒ หรือได้คะแนนรวมในการทดสอบระดับ ๒ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถเข้ารับการทดสอบได้ทันที โดยไม่ต้องรอรระยะเวลา ๑ ปี

๓. การทดสอบ

๓.๑ การทดสอบแบ่งออกเป็น ๒ ภาค คือ ภาคความรู้ และภาคความสามารถ

๓.๒ เกณฑ์การตัดสินใจ

คะแนนรวมภาคความรู้ และภาคความสามารถไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นกับแต่ละสาขา โดยพิจารณาถึงระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน การเลือกใช้และดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้การปฏิบัติงาน การเลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้องเหมาะสม และประหยัด การดูแลความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และผลงานที่สำเร็จ

๔. สรุประดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถในการ ๓๐ สาขาอาชีพ

รายละเอียดเพิ่มเติมได้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพ ที่เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน <http://www.dsd.go.th> หรือ <http://home.dsd.go.th/standard> หรือที่กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน โทร.02 643 4987

(๑) ข้างซ่อมรถยนต์

ระดับ ๑ สามารถบริการรถยนต์เบื้องต้น เช่น เปลี่ยนหลอดไฟ เปลี่ยนแบตเตอรี่ เติมน้ำมัน น้ำมันเครื่อง เติมน้ำล้าง ปรับตั้งระยะคันเหยียบเบรก ไล่ลมเบรก เป็นต้น

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถปรับแต่งเครื่องยนต์เบนซิน และเครื่องยนต์ดีเซล บริการระบบส่งถ่ายกำลังขับเคลื่อนรถยนต์ และเครื่องล่างรถยนต์ เช่น ถอด และประกอบกระปุกเกียร์ ชุดคลัตช์เปลี่ยนผ้าเบรก ตั้งศูนย์ล้อ ประเมินราคาซ่อมทั่วไป

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถตรวจสอบหาสาเหตุ และแก้ไขข้อขัดข้องของปัญหาในระบบที่ซับซ้อนขึ้น เช่น ระบบเกียร์อัตโนมัติระบบเบรก ABS เป็นต้น

(๒) ข้างเครื่องปรับอากาศในรถยนต์

ระดับ ๑ สามารถบริการระบบทำความเย็นเบื้องต้น เช่น เติมน้ำหล่อเย็น ทำความสะอาดกรองอากาศ ติดตั้งท่อทางเดินสารทำความเย็น สายเดินเครื่องสุญญากาศได้ เป็นต้น

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถวิเคราะห์และแก้ไขข้อขัดข้องระบบทำความเย็นในเรื่องของวงจรไฟฟ้า และระบบสารทำความเย็น

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถดัดแปลงวงจรไฟฟ้าในระบบทำความเย็น และดัดแปลงระบบสารทำความเย็น อาทิ โอเวอร์ฮอล คอมเพรสเซอร์ เก๊บกัก สารทำความเย็น เพื่อนำกลับมาใช้งานใหม่ และให้คำแนะนำได้

(๓) ข้างเคาะตัวถังรถยนต์

ระดับ ๑ สามารถเคาะ ตัดเหล็ก ขึ้นรูป ย้ำหมุด ในงานพื้นฐานการเคาะตัวถัง ตกแต่งตัวถังจากอุบัติเหตุที่เสียหายเล็กน้อย และเป็นบริเวณที่ง่าย ๆ ถอด ประกอบ และปรับหาตำแหน่งที่เหมาะสมของประตูรถ ผ่ากระโปรงรถ

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถปะผุ เปลี่ยน และตกแต่ง งานตัวถังรถยนต์ทุกชิ้นส่วน ถอด ประกอบชิ้นส่วนของรถยนต์เฉพาะจุดที่เกี่ยวข้องกับการเคาะตัวถัง เช่น ชุดคอนโซลหน้า เป็นต้น รวมทั้งซ่อม และเชื่อมชิ้นงานพลาสติก

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถเชื่อมวัสดุอื่นๆ นอกเหนือจากเหล็กและพลาสติก ประเมินราคาค่าแรงในการซ่อมตัวถัง และโครงรถยนต์ในทุกสภาพ

(๔) ข้างสีรถยนต์

ระดับ ๑ สามารถเตรียมเตรียมผิวงานเพื่องานพ่นสีพื้นทุกประเภท โป้สีบนผิวโลหะเรียบ ผิวโค้ง และโป้จับสัน พ่นสีพื้น และกันสนิมได้ทั้งหมด

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถซ่อมสี และพ่นสีจริงแห้งเร็วและแห้งช้าทั้งแบบสีธรรมดา และสีพิเศษ ใช้สารอุดรอยต่อ และตะเ็บ เตรียมงานพ่นสีกันซึม

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถเทียบสี ผสมสี และซ่อมรอยต่อสี ออบสี โดยใช้เทคโนโลยีระดับสูง ประเมินราคาค่าแรงในการซ่อมสีตามลักษณะของงาน

(๕) ช่างไฟฟ้าในรถยนต์

ระดับ ๑ สามารถต่อวงจร ถอด และประกอบระบบไฟสัญญาณ ระบบไฟอำนวยความสะดวก วงจรมาตรวัด ระบบไฟแสงสว่าง ระบบสตาร์ท ระบบหัวเผา ระบบจุดระเบิด ระบบประจุไฟฟ้า และบริการ แบตเตอรี่

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถตรวจสอบการทำงาน และแก้ไขข้อขัดข้อง ของระบบไฟฟ้าทุกประเภท

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถใช้เครื่องมือวัดทางไฟฟ้าระดับสูง อาทิ ออสซิลโลสโคป เครื่องทดสอบกระแส ตรวจสอบการทำงาน และแก้ไขข้อขัดข้อง ระบบเบาะไฟฟ้า ระบบถุงลม นิรภัย ระบบเบรก ABS ระบบพวงมาลัยเพาเวอร์ ระบบควบคุมมอเตอร์ไฟฟ้าอัตโนมัติ ระบบควบคุมเกียร์อัตโนมัติ

(๖) ช่างตัดเย็บผ้าสตรี

ระดับ ๑ สามารถวัดตัว คำนวณผ้า เตรียมผ้าก่อนตัด สร้างแบบตัด และเย็บประกอบประเภทต่างๆ เช่น กระโปรง กางเกง เสื้อปกฮาวาย ปกจี๊ด และแขนแบบต่างๆ เป็นต้น

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถแก้ไขปัญหารูปร่าง คัดแปลงชุดต่างๆ ตัดเสื้อผ้าประเภทต้องมีผ้ารองใน และซับใน เช่น ชุดสูท ปกเทเลอร์ แขนประเภทต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งแก้ไขเครื่องจักร และอุปกรณ์ต่างๆ

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถวิเคราะห์แก้ไขแบบตัดให้เหมาะสม ตัดเย็บในโอกาสพิเศษได้ เช่น ชุดไทยประเภทต่างๆ ชุดราตรี เป็นต้น

(๗) ช่างตัดผ้า

ระดับ ๑ สามารถใช้เครื่องตัดผ้า เครื่องตัดหัวผ้า การตัดผ้า และมัดชิ้นงาน จำนวน ๕๐ ชิ้น

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถใช้เครื่องปั๊มตัด เครื่องอัดผ้าเคมีขาว วางแผนควบคุม จัดการตารางการตัด และคำนวณชิ้นของผ้า

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถวางแผนการทำงาน และเป้าหมายการผลิต วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาในกระบวนการตัด ประยุกต์ใช้เครื่องตัดด้วยคอมพิวเตอร์

(๘) ช่างย้อมสีสิ่งทอ

ระดับ ๑ สามารถย้อมสีโดยใช้สารเคมีบนผ้าฝ้ายด้วยมือ

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถควบคุมกระบวนการย้อมสีสิ่งทอด้วยเครื่องจักรตามความสามารถของแต่ละบุคคล และแก้ปัญหาในระหว่างการย้อม

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถวางแผน ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการควบคุมการผลิต ติดตามประเมินผล และวินิจฉัยชิ้นงานตามแบบที่กำหนด

(๙) ช่างเครื่องประดับ (ประดับอัญมณี)

ระดับ ๑ สามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการฝังได้ถูกต้องเหมาะสม เก็บรักษาวัสดุมีค่าอย่างถูกต้อง อ่านแบบ และใบสั่งงานได้ ควบคุมการสูญเสีย ฝังอัญมณีประเภทหนามเตย หุ้ม ไขปลา หนับ

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถตรวจสอบคุณภาพ แก้ไขปัญหา เจียรระโนจัด ตกแต่ง ชุบ สอนงาน ถ่านทอดความรู้ และฟังอัญมณีประเภทต่างๆ เช่น พลอยสีเหลี่ยม พลอยเม็ดยอด ฟังงาน โบราณ เป็นต้น

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย แก้ไขปัญหา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับฝีมือ ประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ออกแบบให้เหมาะสมกับตัวเรือน ฟังอัญมณีประเภทสังวาลย์

(๑๐) ช่างเครื่องเรือนไม้

ระดับ ๑ สามารถลับ แต่งคม และปรับแต่งเครื่องมือ ต่อไม้ เข้าไม้ เสริมไม้ และเพลาไม้ ทำชิ้นโปรง โต๊ะข้าง ม้านั่ง

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือกลงานไม้ เขียนแบบภาพฉาย ภาพตัด และภาพสามมิติ สร้างแม่แบบนำ สร้างเครื่องเรือนรูปแบบต่างๆ อาทิ เครื่องเรือนไม้ประเภท Built-in และประเภทถอดประกอบได้

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถใช้และประยุกต์เครื่องมือกล และเครื่องจักรกลกลึงงานไม้ทรงต่างๆ และตกแต่งเครื่องเรือนด้วยวัสดุแผ่น เช่น แผ่นวีเนียร์ แผ่นฟอร์ไมก้า เป็นต้น ทำเครื่องเรือนที่ปรับขนาด และรูปแบบได้ในเชิงกล อาทิ โต๊ะ ตู้ รวมทั้งประมาณราคางาน วางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน

(๑๑) ช่างสีเครื่องเรือน

ระดับ ๑ สามารถถอดประกอบชิ้นงาน และเตรียมพื้นผิวเก่า-ใหม่ ข้อมสีฝุ่น เคลือบแลคเกอร์เงา และแลคเกอร์ด้าน ใช้อุปกรณ์เครื่องดับเพลิงได้

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถผสมสีได้ตามที่กำหนด ข้อมสี ทาสี พ่นสี ตามแนวนอน และแนวตั้งลักษณะผิวเรียบ

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถพ่นสีชิ้นงานที่มีลักษณะผิวหน้าโค้ง ชิ้นงานที่เป็นมุมยุ่งยากซับซ้อน ทำสีลายไม้ สีระเบิด สีลายหินแกรนิต เขียนแบบปฏิบัติงาน ประมาณราคางานวางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน

(๑๒) ช่างบุครุภัณฑ์

ระดับ ๑ สามารถทำเบาะรูปสี่เหลี่ยม

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถบุเก้าอี้ โต๊ะเครื่องแป้ง

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถทำโซฟา

(๑๓) การแพทย์แผนไทย ประเภทการนวดไทย

ระดับ ๑ สามารถนวดเพื่อผ่อนคลาย แก้ไขอาการปวดเมื่อยทั่วไป หรือนวดเท้าเพื่อสุขภาพ

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถนวดเพื่อบรรเทาอาการโรคทั่วไป ๑๐ อาการ เช่น ปวดศีรษะจากความเครียด ปวดข้อเท้าแพลง ขกเว้นข้ออักเสบ ปวด บวม แดงร้อน เป็นต้น

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถวินิจฉัยอาการโรคตามทฤษฎีการแพทย์แผนไทย พร้อมทั้งบอกข้อห้าม และข้อควรระวังในการนวด ๓๐ อาการโรค เช่น หัวไหล่ติดเรื้อรัง ตะคริวอ่อน ปวดเข่าเรื้อรัง พากินสัน เป็นต้น

(๑๔) ข้างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ

ระดับ ๑ สามารถเชื่อมเหล็กกล้าคาร์บอนต่ำ (เหล็กแผ่น และท่อ) ที่เป็นแนวเชื่อมฟิลเล็ท (Filet Weld)

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถเชื่อมเหล็กกล้าคาร์บอนต่ำ (เหล็กแผ่น) ที่เป็นแนวเชื่อมต่อชน (Butt Weld)

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถเชื่อมเหล็กกล้าคาร์บอนต่ำ (ท่อ) ที่เป็นแนวเชื่อมต่อชน (Butt Weld) เช่น โครงสร้างหลังคาสนามบินสุวรรณภูมิ เป็นต้น

(๑๕) ข้างกลึง

ระดับ ๑ สามารถกลึงปาดหน้าชิ้นงาน กลึงปอกตามแนวยาว กลึงเรียวสั้น และกลึงลบคม กลึงขึ้นลาย และกลึงตัดชิ้นงาน

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถกลึงครื่อง กลึงรัศมี กลึงบาร์คมี่ คว้านรู กลึงครื่องรูใน และกลึงเรียวภายใน กลึง และวัดขนาดเรียวยาว

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถกลึงเกลียวขวา และเกลียวซ้าย สี่เหลี่ยมภายนอก และภายใน กลึงเกลียวขวา และเกลียวซ้ายหลายปากแบบตัววี (V-Shape) และแบบสี่เหลี่ยมคางหมูภายนอก และภายใน

(๑๖) ข้างไม้ก่อสร้าง

ระดับ ๑ สามารถสร้าง ประกอบ ติดตั้งไม้แบบ คาน เสา พื้น บันไดช่วงพาดเดียว แผ่นพื้นด้วยไม้หรือแผ่น ผลิตภัณฑ์ไม้สำเร็จรูป ฝ้าเพดานด้วยไม้แปรรูป หรือวัสดุแผ่นอื่น ๆ ระบายเดียว

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถสร้างไม้แบบเสากลม บันไดเวียน บันไดหักศอก ชั้มโค้งผนัง รูปทรงห้าเหลี่ยม และรูปทรงหกเหลี่ยมที่ไม่สลับซับซ้อน ประกอบติดตั้งหลังคาซ้อน ประกอบ ติดตั้ง และรื้อถอนนั่งร้าน

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถประกอบติดตั้งไม้แบบบันไดเวียน บันไดหักศอก ชั้มโค้งผนัง รูปทรงห้าเหลี่ยมแบบที่มีความสลับซับซ้อน สร้าง และประกอบติดตั้งชิ้นส่วนของโครงสร้างของระบบผนังรับน้ำหนัก โครงสร้างหลังคาแบบโครงถัก ประมาณราคางาน วางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน

(๑๗) ข้างก่ออิฐ

ระดับ ๑ สามารถก่ออิฐเพื่อฉาบให้ได้ขนาด ระดับ ดัง ฉาก ระบาย

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถใช้เครื่องมือกลัดค่ออิฐ ก่ออิฐ โครงสร้างรับกำลัง รูปทรงโค้งแนวราบ ประกอบ ติดตั้ง และรื้อถอนนั่งร้าน

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถก่ออิฐซุ้มโค้ง ก่ออิฐโชนั่ว เขียนแบบปฏิบัติงาน ประมาณราคางาน วางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน

(๑๘) ช่างฉาบปูน

ระดับ ๑ สามารถประกอบ ติดตั้ง และรื้อนั่งร้าน ทำปูนระดับ จับเชิชม ฉาบรองพื้น ฉาบทับหน้า ฉาบแต่งร่อง เซาะร่อง

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถฉาบแต่งลาย ฉาบฝ้าเพดาน ฉาบท้องคาน ฉาบพื้นผิวโค้ง และติดตั้งบัวสำเร็จรูป

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ สามารถปั้น และติดตั้งบัวลวดลายต่างๆ วิเคราะห์ และซ่อมแซมแก้ไขปัญหางานฉาบ ฉาบจนทนกันซึม ฉาบผิวด้วยเอสฟลด์ อีพ็อกซี่ วัสดุสังเคราะห์อื่นๆ

(๑๙) ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง

ระดับ ๑ สามารถประกอบ และติดตั้งหน้าต่างมุ้งลวด ช่องแสงติดตาย และโครงคร่าวฝ้าเพดานทึบาร

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถประกอบ และติดตั้งหน้าต่างบานเลื่อนบานเปิด บานกระทุ้ง และประตูบานเลื่อน

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถประกอบ และติดตั้งประตูบานสวิง ประตูบานเลื่อนชนิดแขวน โครงคร่าวอะลูมิเนียมรอบอาคาร สร้าง และใช้แม่แบบนำ เขียนแบบปฏิบัติงาน ประมาณราคา ทำใบรายการวัสดุ วางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน

(๒๐) ผู้ประกอบอาหารไทย

ระดับ ๑ เป็นผู้ที่มีฝีมือ และความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน สามารถจัดเตรียม ปรง และจัดตกแต่งอาหารไทยทั้งคาว หวาน และอาหารว่างได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยตามหลักสุขอนามัย

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และเป็นผู้ที่มีฝีมือ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการประกอบอาหารไทยเป็นย่างดี โดยสามารถอ่าน เขียนคำรับอาหาร และคิดราคาค่าต้นทุนของอาหาร ควบคุมอันตรายในอาหาร การทำสะอาดและการฆ่าเชื้อโรค การจัดการในครัว และการควบคุมคุณภาพอาหาร มีความรู้เรื่องอาหารมั่งสวิรติ อาหารเจ และอาหารแบบฮาลาล

(๒๑) ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์

ระดับ ๑ สามารถประกอบ ติดตั้งอุปกรณ์ และโปรแกรมในระบบคอมพิวเตอร์

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถติดตั้ง วิเคราะห์ และแก้ไขระบบคอมพิวเตอร์ทั้งระบบ Lan และ Network

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ สามารถออกแบบติดตั้ง วางระบบ Network ที่มีความปลอดภัยสูง

(๒๒) พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์

ระดับ ๑ สามารถใช้โปรแกรมผลิตเอกสาร ดำรา ผลงานต่างๆ

(๒๓) ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

ระดับ ๑ สามารถเดินสายไฟฟ้าด้วยเข็มขัดรัดสาย ติดตั้ง และประกอบต่อสายไฟ และแผงจ่ายไฟระบบ ๑ เฟส

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถติดตั้งร้อยท่อระบบไฟ ๑ เฟส และ ๓ เฟส ตรวจหาสาเหตุข้อขัดข้องในวงจรแผงเมนส์สวิทช์ได้

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ สามารถติดตั้ง วิเคราะห์ แก้ไขข้อขัดข้อง และบำรุงรักษามอเตอร์ไฟฟ้า หม้อแปลงไฟฟ้า อุปกรณ์ตัดวงจรอัตโนมัติ ระบบสัญญาณเตือนภัย วงจรควบคุมอาคาร

(๒๔) ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม

ระดับ ๑ สามารถอ่านแบบไฟฟ้าแสงสว่างในโรงงาน เดินสาย ต่อสาย และติดตั้งมอเตอร์ไฟฟ้า ตามแบบกำหนด

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถติดตั้ง และเดินสายไฟฟ้าในท่อโลหะ แผงควบคุมมอเตอร์ แผงเครื่องมือวัดวงจรแผงจ่ายไฟ

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถติดตั้ง ตรวจซ่อม และบำรุงรักษา วงจรควบคุมมอเตอร์กระแสไฟสลับ (AC) และกระแสไฟตรง (DC) หม้อแปลงไฟฟ้าทั้ง ๑ เฟส และ ๓ เฟส

(๒๕) ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้าน และการพาณิชย์ขนาดเล็ก

ระดับ ๑ สามารถเดินและติดตั้งท่อสารทำความเย็น ท่อน้ำทิ้ง และต่อวงจรไฟฟ้าในเครื่องปรับอากาศ

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถติดตั้ง ตรวจซ่อม ส่วนประกอบ และอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ ๑ เฟส และ ๓ เฟส

(๒๖) ช่างวิทยุและโทรทัศน์

ระดับ ๑ สามารถตรวจสอบ แก้ไข วงจรระบบเครื่องรับวิทยุ

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถตรวจสอบ แก้ไข เครื่องรับโทรทัศน์

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถตรวจสอบ แก้ไขเครื่องเล่นดีวีดี

(๒๗) ช่างกระสวน (ช่างทำแบบหล่อโลหะ)

ระดับ ๑ สามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ร่วมกับสาขาช่างกลึง ช่างควบคุมเครื่องกัด ช่างควบคุมเครื่องเจียระไน ระดับ ๑

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถอ่านแบบกระสวน และกล่องใส่แบบ สร้างกระสวนไม้แบบส่วน และกระสวนโพน

ระดับ ๓ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๒ และสามารถเขียนแบบกระสวน และกล่องใส่แบบ สร้างกระสวนอะลูมิเนียมชนิดมีใส่แบบกระสวนชนิดใบปาด กระสวนชนิดแมทซ์เพลท (กระสวนชุด)

(๒๘) ช่างปรับ

ระดับ ๑ สามารถสร้างชิ้นงานง่าย ๆ ซึ่งจะต้องนำไปประกอบกับชิ้นงานอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามแบบพิมพ์ที่กำหนดให้ โดยมีเกณฑ์คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน ± 0.25 มม.

ระดับ ๒ ต้องทดสอบผ่านระดับ ๑ และสามารถสร้างชิ้นงาน ซึ่งจะต้องนำไปประกอบกับชิ้นงานอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามแบบพิมพ์ที่กำหนดให้ โดยมีเกณฑ์คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน ± 0.05 มม.

(๒๕) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถลากจูง

ระดับ ๑ สามารถใช้งานเครื่องจักร อาทิ ขับเลี้ยวทางสี่แยก ทางชัน ต่อหัวกับเทเลอร์ (หางลากจูง) ซ่อมบำรุงรักษาเบื้องต้น

(๓๐) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยก

ระดับ ๑ สามารถตรวจสอบดูความพร้อมของเครื่องจักรยก อุ่นเครื่องยนต์ก่อนใช้งาน ยกของจัดเรียงซ้อนกัน ยกถังกลม หรือวัสดุรูปทรงกระบอกที่วางอยู่ในแนวนอน เปลี่ยนใส่กรงอากาศ เปลี่ยนถ่านน้ำมันหล่อลื่น กรองน้ำมันหล่อลื่น เปลี่ยนใส่กรองน้ำมันเชื้อเพลิง ไล่ลมอากาศและอัดจาระบี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายนำอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดค่าจ้างให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการตามระดับฝีมืออย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ซึ่งจะส่งเสริมสันติสุขให้เกิดขึ้นในวงการแรงงานต่อไป

กระทรวงแรงงาน

มกราคม ๒๕๔๕



กฎกระทรวง
กำหนดโรคเรื้อรัง
พ.ศ. ๒๕๔๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓ และมาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๓๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

ข้อ ๒ โรคเรื้อรังตามมาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง คือ

(๑) โรคมะเร็ง

(๒) โรคไตวายเรื้อรัง

(๓) โรคเอดส์

(๔) โรคหรือการบาดเจ็บของสมอง เส้นเลือดสมอง หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้เป็นอัมพาต

(๕) ความผิดปกติของกระดูกหักที่มีภาวะแทรกซ้อน อันได้แก่ กระดูกหักที่มีการติดเชื้อ (chronic osteomyelitis) กระดูกติดช้า (delayed-union) กระดูกไม่ติด (nonunion) กระดูกผิดรูป (malunion) หรือเหล็กตามกระดูกหัก (broken plate)

(๖) โรคหรือการเจ็บป่วยอื่นๆ ที่ต้องรักษาอย่างต่อเนื่องโดยไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ทั้งนี้ โดยการวินิจฉัยของคณะกรรมการการแพทย์

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

สมศักดิ์ เทพสุทิน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรกำหนดโรคเรื้อรังตามมาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ เพิ่มขึ้น เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังให้ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะทางการแพทย์ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

.

สาระสำคัญกฎกระทรวง

กำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการในด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ. 2549

* **ที่มา** : กฎกระทรวงฉบับนี้ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 103

➢ **วันที่มีผลบังคับใช้** ตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2549 เป็นต้นไป

➢ **เหตุผล**

1. เพื่อให้นายจ้างดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการ เรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538 และประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการ สังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540

1. กฎกระทรวงว่าด้วยการบริหารและการจัดการในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 4 หมวด คือ

หมวดที่ 1 บททั่วไป เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้าง และลักษณะความเสี่ยงของกิจการต่อการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงานของกิจการ

หมวดที่ 2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนดให้กิจการบางประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ซึ่งเป็นระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ

หมวดที่ 3 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดให้กิจการบางประเภทที่มีความเสี่ยงสูง หรือสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องมีหน่วยงานขึ้นตรงกับผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนั้น

หมวดที่ 4 การบันทึกรายงาน และการควบคุมให้นายจ้างต้องจัดทำเอกสารการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ เพื่อให้พนักงานตรวจสอบได้

2. กิจการหรือสถานประกอบกิจการที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ

(1) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน กิจการปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี

(2) การทำ ผิด ประคบ บรรจุ ช่อม ช่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่งดัดแปลง แปรรูปสภาพ ทำให้เสีย หรือทำลายซึ่งวัตถุ หรือทรัพย์สิน รวมทั้งการต่อเรือ การให้กำเนิดแปลง และจ่ายไฟฟ้า หรือ

พลังงานอย่างอื่น

(3) การก่อสร้าง ต่อเติม ดัดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ทางรถไถ่ดิน ท่าเรือ อุโมงค์ สะพาน เขื่อน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรือสิ่งก่อสร้างอื่นๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของการก่อสร้าง

(4) การขนส่งคนโดยสาร หรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ และรวมทั้งการบรรทุกขนส่งสินค้า

(5) สถานีบริการหรือจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ

(6) โรงแรม

(7) ห้างสรรพสินค้า

(8) สถานพยาบาล

(9) สถาบันทางการเงิน

(10) สถานตรวจทดสอบทางกายภาพ

(11) สถานบริการบันเทิง นันทนาการ หรือการกีฬา

(12) สถานปฏิบัติการทางเคมี หรือชีวภาพ

(13) สำนักงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนสถานประกอบการกิจการตาม (1) ถึง (12)

สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นมี 4 ประเภท คือ (4), (10) ถึง (13)

3. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.)

จป. คือ ลูกจ้างที่นายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลความปลอดภัยฯ ในสถานประกอบการ กฎกระทรวงฉบับนี้เพิ่ม จป. จาก 4 เป็น 5 ระดับ ได้แก่ จป. ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพ โดยยกเลิก จป.ระดับพื้นฐาน

จป. เทคนิค ต้องวิเคราะห์งาน เพื่อชี้บ่งอันตราย รวบรวม และรายงานสถิติได้

จป. เทคนิคขั้นสูง มีหน้าที่เหมือน จป.วิชาชีพเดิม

จป.วิชาชีพ มีหน้าที่เพิ่มเติม 2 ข้อ คือ

1. ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ตรวจวัด และประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคล หรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรอง หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบการ

4. ประเภทกิจการขนาดสถานประกอบการ กับระดับ จป.

❖ กิจการประเภทเหมืองแร่ ปิโตรเคมี ต้องมี จป. หลักคือ จป.วิชาชีพ จป. หัวหน้างาน และ จป. บริหาร ต้องจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยฯ และมีหน่วยงานความปลอดภัย

๕- **กิจการผลิตขนส่ง ก่อสร้าง สถานีจำหน่ายเชื้อเพลิง** กำหนดให้มีในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป ต้องมี จป. วิชาชีพ หรือสปก. ที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 50-199 คน ต้องมี จป. เทคนิคชั้นสูง หรือ สปก. ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20-49 คน ต้องมี จป. เทคนิค อย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ยังกำหนดให้มี จป. หัวหน้างาน จป.บริหารและต้องจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย เมื่อมีลูกจ้างเกิน 50 คน และตั้งหน่วยงานความปลอดภัย เมื่อมีลูกจ้างเกิน 200 คน

๕- **กิจการพาณิชย์ บริหาร และสำนักงาน** ไม่กำหนดให้มี จป. วิชาชีพ หรือ จป. เทคนิคชั้นสูง หรือ จป. เทคนิค แต่ต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องมี จป. หัวหน้างาน และ จป.บริหาร และถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย

5. องค์ประกอบ และจำนวนของ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถานประกอบกิจการ (คปอ.)

ให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มี คปอ. โดยมีองค์ประกอบ และจำนวนอย่างน้อย ดังนี้

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง	ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า	ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา	ผู้แทนลูกจ้าง	ประธานกรรมการ (นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับผู้บริหาร)	กรรมการ และ เลขานุการ
(1) 50-99 คน	5 คน	1 คน	2 คน	1 คน	1 คน
(2) 100-499 คน	7 คน	2 คน	3 คน	1 คน	1 คน
(3) 500 คนขึ้นไป	11 คน	4 คน	5 คน	1 คน	1 คน

➢ กรณี (1) ,(2) และ(3) ไม่มี จป. ระดับเทคนิคชั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ ให้นายจ้างคัดเลือกผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา 1 คน เป็นกรรมการ และให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการ ที่เป็นผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา 1 คนเป็นเลขานุการ

➢ เลขานุการ คปอ. กรณี (1) มาจาก จป. ระดับเทคนิคชั้นสูง หรือ จป.ระดับวิชาชีพ เลขานุการ คปอ. กรณี (2) และ(3) มาจาก จป. ระดับวิชาชีพ

6. หน้าหนึ่งของ กฎหมายเดิมมีจำนวน 10 ข้อ เพิ่มขึ้นเป็น 11 ข้อ คือ **ประเมินผลดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ โดยตัด** ข้อที่คณะกรรมการต้องประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และ**เพิ่ม** เรื่อง “**วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ**”

เปรียบเทียบหน้าที่ คปอ.

กฎหมายเดิม	กฎหมายใหม่
1. คณะกรรมการต้องประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 2. สํารวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 3. รายงาน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และหรือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง 4. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ 5. กำหนดระเบียบด้านความปลอดภัย มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง 6. จัดทำนโยบาย แผนงานประจำปี โครงการ หรือกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกัน และลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง 7. จัดทำโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง 8. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอแนะ	1. พิจารณานโยบาย และแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกัน และลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง 2. รายงาน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ 3. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ 4. พิจารณาข้อบังคับ และคู่มือตามข้อ 3 รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการเสนอต่อนายจ้าง 5. ดำเนินการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้น อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง 6. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการ หรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้างและบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง 7. วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ 8. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอแนะ

กฎหมายเดิม	กฎหมายใหม่
9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อนำเสนอต่อนายจ้าง 10. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย	9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอต่อนายจ้าง 10. ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ 11. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

7. หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

- ให้นายจ้างในสถานประกอบการตามข้อ 2 (1) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และกิจการตาม 2 (2) ถึง (5) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จัดให้มี**หน่วยงานความปลอดภัย** ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดในสถานประกอบการนั้น โดยมีฐานะและระดับที่ประสานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี มีบุคลากร และงบประมาณที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างเป็นหัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัย เพื่อทำหน้าที่บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัยต้องเป็น หรือเคยเป็น จบระดับวิชาชีพ หรือ จบ. ที่ผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

- **หน่วยงานความปลอดภัย**มีหน้าที่ 10 ข้อ ดังนี้

- (1) วางแผนการดำเนินงานสำหรับการขจัดความเสี่ยงของสถานประกอบการ และดูแลให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

- (2) จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย และควบคุมความเสี่ยงภายในสถานประกอบการ

- (3) จัดทำคู่มือ และมาตรฐานว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบการ เพื่อให้ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์

- (4) กำหนดชนิดของอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะความเสี่ยงของงานเสนอต่อนายจ้าง เพื่อจัดให้ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน

- (5) ส่งเสริม สนับสนุน ด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในสถานประกอบการ เพื่อให้ลูกจ้างปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งด้านการควบคุมป้องกันอัคคีภัย และอุบัติเหตุร้ายแรงด้วย

(6) จัดอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐาน และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน แก่ลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ก่อนให้ปฏิบัติงาน รวมทั้งลูกจ้างซึ่งต้องทำงานที่มีความแตกต่างไปจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติอยู่ และอาจเกิดอันตรายด้วย

(7) ประสานการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งใน และภายนอกสถานประกอบกิจการ รวมทั้งหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

(8) ตรวจสอบประเมินระบบความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของสถานประกอบกิจการ

(9) รวบรวมผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ และติดตามผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานของสถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งรายงานให้นายจ้าง และคณะกรรมการทราบทุกสามเดือน

(10) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

8. หน้าที่ของนายจ้าง มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่นายจ้างให้ชัดเจนหลายข้อ คือ

1. ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับ และคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบกิจการ

2. ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ หรือให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะหรือสภาพของงานที่แตกต่างไปจากเดิมอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดการอบรมลูกจ้างให้มีความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับ และคู่มือ ก่อนการปฏิบัติงาน

3. ให้นายจ้างจัดให้คณะกรรมการความปลอดภัยฯ ได้รับการอบรมเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ตามกฎหมาย ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่แต่งตั้ง หรือเลือกตั้ง

4. เมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรืออันตรายใดๆ ที่อาจเป็นเหตุให้ลูกจ้าง หรือบุคคลภายนอกสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต ให้นายจ้างเรียกประชุมคณะกรรมการ โดยมีชักช้า เพื่อดำเนินการทบทวนรายงานการสอบสวนอุบัติเหตุ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางป้องกันแก้ไขต่อนายจ้าง

5. ให้นายจ้างแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

6. ให้นายจ้างส่งรายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ขั้นสูง และระดับวิชาชีพต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ทุกสามเดือนตามปีปฏิทิน ทั้งนี้ ภายในเวลาไม่เกินสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ครบกำหนด

7. เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

8. ให้นายจ้างปิดประกาศมติของที่ประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันประชุม

9. นายจ้างต้องจัดทำสำเนารายชื่อ รายงานการดำเนินงาน หรือรายงานการประชุมเกี่ยวกับการดำเนินการของ คปอ.และหน่วยงานความปลอดภัย เก็บไว้ในสถานประกอบการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันจัดทำ

10. ให้นายจ้างส่งสำเนารายชื่อ คปอ.และหน้าที่รับผิดชอบต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่แต่งตั้ง หรือเปลี่ยนแปลงกรรมการ

11. ให้นายจ้างจัดให้ จป. ทุกระดับได้รับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เพิ่มเติมตามระยะเวลา หลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

9. สรุปตำแหน่งเกี่ยวกับความปลอดภัยฯ และคุณสมบัติ

ตำแหน่ง	คุณสมบัติ
1. จป. หัวหน้างาน	1.1 ผ่านการฝึกอบรม 1.2 เป็นหรือเคยเป็น จป. หัวหน้างาน
2. จป. บริหาร	2.1 ผ่านการฝึกอบรม 2.2 เป็นหรือเคยเป็น จป. บริหาร
3. จป. เทคนิค	3.1 ปริญญาตรีอาชีวอนามัย 3.2 เป็นหรือเคยเป็น จป. หัวหน้างาน และผ่านการฝึกอบรม 3.3 เป็นหรือเคยเป็น จป. พื้นฐาน
4. จป. เทคนิคขั้นสูง	4.1 ปริญญาตรีอาชีวอนามัย 4.2 ปวท. หรือ ปวส. หรือ ปกศ.สูง หรืออนุปริญญา+ฝึกอบรม+ทดสอบ 4.3 ม.6 หรือปวช.+ เป็นจป.เทคนิคหรือพื้นฐานมา 5 ปี + ฝึกอบรม + ทดสอบ
5. จป. วิชาชีพ	5.1 ปริญญาตรีอาชีวอนามัย 5.2 ปริญญาตรี + เป็น จป. เทคนิคขั้นสูงมา 5 ปี + ฝึกอบรม + ทดสอบ 5.3 เป็นหรือเคยเป็น จป. วิชาชีพ + ฝึกอบรม + ทดสอบภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ กฎกระทรวงมีผลบังคับใช้
6. หัวหน้าหน่วยความปลอดภัย	6.1 เป็นหรือเคยเป็น จป.วิชาชีพ 6.2 เป็นหรือเคยเป็น จป. ที่ผ่านการฝึกอบรม
7. คณะกรรมการความปลอดภัยฯ	ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชา ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ



ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และมีมติเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๙ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัด นครราชสีมา

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่ระยอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระนอง

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ และพังงา

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ และเพชรบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี และลพบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดราชบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดตรัง ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี สงขลา สิงบุรี และอ่างทอง

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดเลย และอุดรธานี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเก้าบาทในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง ลำปาง ลำพูน สุโขทัย และสุพรรณบุรี

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครศรีธรรมราช นราธิวาส บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา สตูล และหนองคาย

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ตาก นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พิจิตร โลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานีและอุตรดิตถ์

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และอุทัยธานี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดพิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดพะเยา และแพร่

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน

ข้อ ๒๓ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๒๒ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๕ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

(นายอภัย จันทนจุลกะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ๒๕๕๐ 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 ศษณค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๓. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดรวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๔๕ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้ว จะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้าง พิจารณาต่อไป

๕. การพิจารณาตามข้อ ๔ เป็นการใช้อยู่ข้อมูลภาวะการณ์ครองชีพในปี ๒๕๔๕ ซึ่งสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมันมีการปรับสูงขึ้นเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าในช่วงปลายปี ๒๕๔๕ ราคาน้ำมันมีแนวโน้มลดลงทำให้ราคาสินค้า อุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพมีการปรับราคาเพิ่มขึ้นหรือลดขนาด หรือปริมาณลง ส่งผลให้อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานไว้ให้มีอรรถประโยชน์ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวัน คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๕ ใหม่

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบ

ธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเป็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีสภาพเศรษฐกิจ ภาวะการณ้ครองชีพ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบการดำเนินกิจการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๐ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการณ้ครองชีพในปี ๒๕๕๐ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับให้ตามผลงานหรือตามผลิตภาพแรงงานหรือตามทักษะฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาแล้ว โดยทั่วกันด้วย

กระทรวงแรงงาน

ตุลาคม 2549

สรุปสาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.*

เหตุผลการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม

เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุนที่ดี และเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกันตน และนายจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย กระทรวงแรงงาน จึงเห็นสมควรแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม

ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฯ มีทั้งหมด 47 มาตรา แบ่งเป็น

- ⇒ แก้ไขพระราชบัญญัติฯเดิม จำนวน 36 มาตรา
- ⇒ ขกร่างเป็นบทบัญญัติใหม่จำนวน 8 มาตรา
- ⇒ อื่นๆ 3 มาตรา

มีประเด็นแก้ไขที่สำคัญๆ คือ

สิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

1. ขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ (แก้ไขมาตรา 4)
2. กรณีภัยพิบัติต่างๆ เช่น สึนามิ
 - ⇒ กำหนดยกเว้นการนำส่งเงินสมทบกรณีเกิดภัยพิบัติร้ายแรง (บัญญัติเพิ่มเป็นมาตรา 46/2) และกำหนดนิยามคำว่า “ภัยพิบัติ” (แก้ไขมาตรา 5)
3. กรณีผู้ประกันตนมาตรา 39
 - ⇒ กำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือน (10 ปี) จ่ายเงินสมทบเฉพาะ 4 กรณี เพียงเท่าเดียว (แก้ไขมาตรา 46)
 - ⇒ แก้ไขระยะเวลาการขาดส่งเงินสมทบ ซึ่งมีผลทำให้สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จาก 3 เดือน เป็น 6 เดือน (แก้ไขมาตรา 41)
4. กลุ่มผู้สูงอายุ
 - ⇒ กำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ไม่ต้องส่งเงินสมทบกรณีว่างงาน (บัญญัติเพิ่มเป็นมาตรา 46/1)

* รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสมศักดิ์ เทพสุทิน) เสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบเมื่อเดือนธันวาคม 2548

⇒ กรณีชราภาพ กำหนดให้ผู้ประกันตนสามารถทำหนังสือระบุบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพได้หากผู้ประกันตนไม่มีทายาท หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายกำหนด (แก้ไขมาตรา 77 จัตวา)

5. กำหนดให้การได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม ไม่เป็นการตัดสิทธิได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่น (บัญญัติเพิ่มเป็นมาตรา 54/1)

6. กำหนดให้สิทธิประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคมไม่อาจโอนได้ และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี (บัญญัติเพิ่มเป็นมาตรา 61/2)

7. แก้ไขระยะเวลาการขึ้นค่าชดเชยประโยชน์ทดแทนทุกกรณีให้ยื่นขอได้ภายในกำหนด 2 ปี จากเดิมเพียง 1 ปี ส่วนกรณีชราภาพให้ยื่นภายใน 5 ปี (แก้ไขมาตรา 56)

8. แก้ไขให้ผู้ประกันตนที่จงใจทำให้ตนเอง หรือยินยอมให้บุคคลอื่นกระทำความถึงแก่ความตาย มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (แก้ไขมาตรา 61)

9. แก้ไขให้ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ หรือผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ในส่วนผู้ประกันตนที่ได้รับบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับค่าทำศพ

10. เพิ่มค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เป็นประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

11. แก้ไขนิยามคำว่า “ทุพพลภาพ” เพื่อให้มีความยืดหยุ่นและเป็นการลดเงื่อนไขความเป็นผู้ทุพพลภาพลงจากเดิม โดยตัดคำว่า “จนไม่สามารถทำงานได้” ออก (แก้ไขมาตรา 5)

รองรับแรงงานนอกระบบ

1. แก้ไขนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” เพื่อยกเลิกการยกเว้นลูกจ้างงานบ้าน ไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม (แก้ไขมาตรา 5)

2. แก้ไขมาตรา 21 องค์ประกอบของกองทุนประกันสังคมประกอบด้วย 4 กองทุนย่อย คือ กองทุนระยะสั้น กองทุนระยะยาว กองทุนสำหรับจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานและกองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40

3. แก้ไขมาตรา 24 เหตุยกเว้นห้ามมิให้นำเงินกองทุนประกันสังคม ใช้จ่ายกองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 หากไม่พอจ่าย

เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมที่ดี

(1) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการการแพทย์ เพื่อให้ได้กรรมการที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมในการบริหารกองทุนประกันสังคมด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (บัญญัติเพิ่มเติม มาตรา 8/1 และแก้ไขมาตรา 14 วรรคสอง)

(2) กำหนดวิธีการสรรหาผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนฝ่ายนายจ้าง โดยให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด (แก้ไขมาตรา 8)

(3) เพื่อแยกเงินกองทุนให้เป็นสัดส่วนและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ จึงกำหนดขยายความองค์ประกอบของกองทุนประกันสังคมประกอบด้วย 4 กองทุนย่อย คือ กองทุนระยะสั้น กองทุนระยะยาว กองทุนสำหรับจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน และกองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 ซึ่งเดิมกฎหมายมิได้แยกกำหนดไว้ (แก้ไขมาตรา 21 วรรคสอง)

(4) กำหนดให้บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้ หรือซื้อ หรือแลกเปลี่ยนจากเงินกองทุนประกันสังคม หรือผู้อุทิศให้แก่กองทุนประกันสังคมไม่เป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ยกให้ หรืออุทิศให้ และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการในการนำเงินกองทุนไปลงทุนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (แก้ไขมาตรา 23 วรรคสองและวรรคสาม)

(5) กำหนดให้มีการรายงานคณิตศาสตร์ประกันภัยไว้ให้เป็นที่ชัดเจนในบทบัญญัติเพื่อวัดเสถียรภาพของกองทุนสำหรับเป็นเครื่องมือประเมินความมั่นคงทางการเงิน และชี้ให้เห็นระบบการเงินและความเหมาะสมของอัตราเงินสมทบ ซึ่งแต่เดิมมีการปฏิบัติเป็นการภายในเท่านั้น (แก้ไขมาตรา 27 และนิยามมาตรา 14)

(6) ยกเลิกระยะเวลาการไม่คิดเงินเพิ่ม เนื่องจากนำส่งเงินสมทบล่าช้าไม่เกิน 15 วัน และกำหนดการคิดเงินเพิ่มได้ไม่เกินกว่าเงินสมทบที่ค้างชำระมีผลทำให้การพิจารณาจ่ายสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างเร็วขึ้น เนื่องมาจากการได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาที่เป็นปัจจุบันจากการเร่งรัดนำส่งเงินสมทบดังกล่าว (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 49)

(7) เพิ่มมาตรการลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่ไม่นำเงินสมทบ หรือส่งเอกสารเป็นเท็จหรือหักเงินสมทบของผู้ประกันตนเกินอัตราที่กำหนด และกำหนดให้ผู้ทำการแทนนายจ้างรับโทษเช่นเดียวกับนายจ้าง เนื่องจากการฝ่าฝืนมีผลกระทบต่อเสถียรภาพเงินกองทุน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 97/1)

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงานประกันสังคม

(1) แก้ไขให้นายจ้างสามารถแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงโดยวิธีอื่นได้ ตามที่เลขาธิการกำหนด ซึ่งแต่เดิมให้แจ้งเป็นหนังสือเท่านั้น (แก้ไขมาตรา 44)

(2) แก้ไขการกำหนดสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์และการจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์กรณีผู้ประกันตนไม่สามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ยังสถานพยาบาลที่กำหนดได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ (แก้ไขมาตรา 59)

(3) แก้ไขการขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติ (แก้ไขมาตรา 84 ทวิ)

(4) แก้ไขให้เลขาธิการมีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้น ณ ท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสำนักงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและเป็นความรับผิดชอบโดยตรง (แก้ไขมาตรา 102)

เพื่อความชัดเจนในการตีความกฎหมาย

- (1) แก้ไขถ้อยคำของกฎหมายให้มีความชัดเจนขึ้น มิให้เกิดปัญหาในการแปลความ (แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34, มาตรา 39, มาตรา 54, มาตรา 73)
- (2) แก้ไขคำว่าบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นคำว่า บุตรเพื่อไม่ให้เกิดความลักลั่นในการตีความทางกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 75 ตี, 77 จัตุวา)

ที่มา : กองนิติการ สำนักงานประกันสังคม

“จุดเปลี่ยนประเทศไทย”

(1) โจทย์สำหรับการร่างรัฐธรรมนูญคราวนี้ต่างจากคราวที่แล้วโดยสิ้นเชิง ปัญหาการเมืองที่อยู่ในใจของประชาชนในเวลานั้นคือ เรื่อง เผด็จการทหารและเสถียรภาพของรัฐบาล ดังนั้น จึงมุ่งเน้นสร้างเสถียรภาพให้รัฐบาล จนทำให้เกิดปัญหาและกลายเป็นวิกฤตทางการเมืองในที่สุด

ทว่าปัญหาหลักในวันนี้คือ การทับซ้อนของอำนาจรัฐและอำนาจทุน การเมืองไทยในปัจจุบันอยู่ในอุ้งมือของกลุ่มเศรษฐีนักการเมืองที่ด้านหนึ่งมีผลประโยชน์ทางธุรกิจ แต่ขณะเดียวกันก็เข้ามาเป็นรัฐบาลบริหารประเทศ จึงสามารถเอาผลประโยชน์ของรัฐไปแจกจ่ายให้ธุรกิจของครอบครัวและพวกพ้องได้อย่างสะดวกง่ายดาย ทั้งในรูปของสัมปทาน อำนาจผูกขาด และสิทธิพิเศษต่างๆ ซึ่งอาจเรียกรวมๆ กันได้ว่าเป็นเรื่อง “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “คอร์รัปชั่นเชิงนโยบาย”

(2) ปัญหาของประชาธิปไตยไทยแท้จริงไม่ได้อยู่ที่รัฐธรรมนูญ รัฐบาล รัฐสภา หรือองค์กรอิสระ แต่เกิดจากความอ่อนแอของการเมืองภาคประชาชน ไม่ว่าจะเป็นรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 จะได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนมากเพียงใดก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เกิดมรรคเกิดผลจริงจัง เพราะการเมืองภาคประชาชนยังเตาะแตะตั้งไข่อยู่ ความจริงการสร้างพลังความเข้มแข็งให้กับการเมืองของประชาชนก็หนีไม่พ้นการลงทุนลงแรงของประชาชนเอง แต่การสนับสนุนจากรัฐบาลจะช่วยผ่อนแรงและร่นระยะเวลาของการพัฒนาการเมืองภาคประชาชนได้อย่างทันตาเห็น

(3) หัวใจของระบอบประชาธิปไตยมิได้อยู่ที่ลายลักษณ์อักษรของรัฐธรรมนูญและกฎหมายลูก แต่ทว่าสะท้อนออกมาในรูปของวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนคนไทยทุกผู้ทุกนาม พฤติกรรมและวุฒิภาวะทางการเมืองของคนไทยนี้เอง คือเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาทางการเมือง มากกว่าการมีรัฐธรรมนูญที่ร่างขึ้นอย่างโก้หรู นี่แหละคือแก่นแท้ของความเป็นประชาธิปไตยของชาติ

วุฒิพงษ์ เพ็ริยบริยวัฒน์

ผู้อำนวยการสถาบันสหธรรม

บางตอนใน **จุดเปลี่ยนประเทศไทย** น. 6-7, 2549



แรงงานนอกกระบบ

มีคนดำโดยกรมไฟฟ้า

ขอเรียกร้อง

ขอเรียกร้อง
แรงงาน
นอกระบบ
ประกัน
สังคม

แรงงาน
นอกระบบ
ประกัน
สังคม

รัฐวิสาหกิจ
ในการ
สหภาพ

สาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน 6 ฉบับ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. เวลาทำงานปกติ

งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือตามที่นายจ้าง ลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์
งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมง/สัปดาห์

2. เวลาพัก

❖ ระหว่างการทำงานปกติ

ไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วงๆ ก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน

งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวันไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน 2 ชั่วโมง/วันก็ได้

นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

❖ ก่อนการทำงานล่วงเวลา

กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

3. วันหยุด

❖ วันหยุดประจำสัปดาห์

ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง อาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

❖ วันหยุดตามประเพณี

ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี รวมทั้งวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำปี ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

- ✦ สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

❖ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ✦ ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี
- ✦ อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อๆ ไปได้

4. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

- ✦ อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป
- ✦ อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน
- ✦ อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนาม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน
- ✦ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง/สัปดาห์

5. วันลา

❖ วันลาป่วย

ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง
การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ
วันที่ลูกจ้างไม่อาจทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย

❖ วันลากิจ

ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

❖ วันลาทำหมัน

ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรอง

❖ วันลารับราชการทหาร

ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพบเพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดสอบความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้

❖ วันลาคลอดบุตร

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด

❖ วันลาฝึกอบรม

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงาน และสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนและชัดเจน หรือเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา

นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่าลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้ง หรือแสดงได้ว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

6. ค่าตอบแทนในการทำงาน

1. ค่าจ้าง

จ่ายเป็นเงินเท่านั้น

จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 8 ชั่วโมง/วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน สำหรับการทำงานที่เกิน 8 ชั่วโมงขึ้นไปไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าต่ออัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด

❖ ค่าจ้างในวันหยุด

จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้น ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

❖ ค่าจ้างในวันลา

- ✦ จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี
- ✦ จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน
- ✦ จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกิน 60 วัน/ปี
- ✦ จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์

2. ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างตามผลงาน

3. ค่าทำงานในวันหยุด

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

4. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย

ถ้านายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- ★ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

- ★ ลูกจ้างทำงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งได้รับค่านายหน้า

- ★ ลูกจ้างที่ทำงานขบวนการจัดการรถไฟและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถไฟ งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ งานดับเพลิง หรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ งานที่มีลักษณะหรือสภาพไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่เป็นหน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง งานขนส่งทางบก **มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ**

ทั้งนี้ นายจ้างอาจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ก็ได้

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานแก่ลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะ คุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน

- ★ จ่ายเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

กรณีจ่ายเป็นตัวแทนเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง

- ★ จ่ายไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เดือน

กรณีเลิกจ้างให้จ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง

การหักค่าตอบแทนในการทำงาน

จะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ ยกเว้น

1. ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ
2. ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
3. ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

4. เป็นเงินประกัน หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง

5. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม 2, 3, 4 และ 5 ในแต่ละกรณีต้องไม่เกิน 10% และหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือลงลายมือชื่อลูกจ้าง

7. การพักงาน

นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดได้ต่อเมื่อได้กำหนดอำนาจพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อน

✦ จ่ายเงินไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกพักงานในระหว่างการพักงาน

หากผลการสอบสวนเสร็จสิ้นปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่พักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ย 15% ต่อปี โดยคำนวณเงินที่จ่ายให้ระหว่างพักงานเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

8. การหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ และต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ทำงาน

9. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

❖ การบอกเลิกสัญญาจ้าง

การจ้างมีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

การจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างหรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน ให้ฝ่ายนั้นบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง

❖ การเลิกจ้าง

✦ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

✦ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

❖ ค่าชดเชย

จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างดังต่อไปนี้

✦ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

✦ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

✦ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

✦ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

✦ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

ข้อยกเว้นการไม่จ่ายค่าชดเชย

1. กรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือกับลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งต้องเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะงานที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างโดยต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ทั้งนี้งานดังกล่าวนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี หรือ

2. กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้คัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องคัดเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

❖ ค่าชดเชยพิเศษ

1. กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ และมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ

ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการย้ายสถานประกอบการน้อยกว่า 30 วัน จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าชดเชยปกติที่พึงมีสิทธิได้รับ

2. กรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะมีการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีอันเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต้องพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

หากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

กรณีลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติอีกไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปีสำหรับลูกจ้างตามผลงาน ทั้งนี้ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวรวมกันแล้วจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างตามผลงาน

กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบปี

10. หลักฐานเกี่ยวกับการทำงาน

นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเอกสารดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันลา และหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษทางวินัย การรื้อยทุกข์ การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

การร้องทุกข์อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ และความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

2. ทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับชื่อตัวและชื่อสกุล เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด หรืออายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันที่เริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง วันสิ้นสุดของการจ้าง

3. เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างตามผลงาน อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกกันเป็นหลายฉบับก็ได้ ทั้งนี้หลักฐานการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นถือเป็นเอกสารตามข้อนี้ด้วย

✦ นายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย หรือนับแต่วันที่จ่ายเงินดังกล่าว เว้นแต่มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องคดีแรงงาน นายจ้างต้องเก็บรักษาไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด

11. อัตราโทษ

กรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีโทษตามความหนักเบาของความผิด ตั้งแต่ปรับไม่เกิน 5,000 บาทถึงจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ที่มา : สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. ขอบเขตการบังคับใช้มิให้ใช้บังคับแก่ (มาตรา 4)

1.1 ราชการส่วนกลาง

1.2 ราชการส่วนภูมิภาค

1.3 ราชการส่วนท้องถิ่น

1.4 ราชการกรุงเทพมหานคร

1.5 กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1.6 กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่อยู่นอกข่ายบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ.2523 ขึ้น)

นิยามศัพท์ (มาตรา 5)

“นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ หมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงานค่าจ้าง สวัสดิการและการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือหากไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แต่เดิม ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10)

2.2 อายุของข้อตกลงมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน แต่ไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่ได้ตกลงกันหรือนับจากวันที่รับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

เมื่อข้อตกลงฯ สิ้นสุดและมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12)

3. การกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3.1 การยื่นข้อเรียกร้องต้องทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ (ม.13)

3.2 ถ้าเป็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ระบุชื่อผู้แทนซึ่งจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่เกิน 7 คน หากจะตั้งที่ปรึกษาได้ แต่ไม่เกิน 2 คน (มาตรา 13, 14, 17)

3.3 ถ้าสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องแทนจะต้องมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 15) หากนายจ้างมีข้อสงสัยนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบได้

3.4 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายเรียกร้องทราบ (มาตรา 16)

3.5 ที่ปรึกษาที่ทั้งสองฝ่ายจะแต่งตั้งให้ จะต้องเป็นที่ปรึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว โดยมีอายุ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่สามารถขอจดทะเบียนต่อได้อีก (มาตรา 17, 17 ทวิ)

3.6 ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

3.7 หากตกลงกันได้ ให้ดำเนินการดังนี้ (มาตรา 18)

ก. ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย

ข. ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลา 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ตกลงกัน

ค. นายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้

(โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 131)

3.8 ผลข้อตกลงจะผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างทุกคน ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและลูกจ้างทุกคน ซึ่งเลือกตั้งผู้แทน (มาตรา 19) หากเป็นข้อตกลงฯ ที่กระทำโดย นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

3.9 เมื่อมีข้อตกลงแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

4. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

4.1 ถ้าไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ให้ถือว่ามิข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไป ให้แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับตั้งแต่พ้นกำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้ไกล่เกลี่ย (มาตรา 21)

4.2 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันได้รับแจ้ง (มาตรา 22)

4.3 ถ้าตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ (ประกาศ, นำไปจดทะเบียน) ถ้าตกลงกันไม่ได้ ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (มาตรา 22)

4.4 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากกิจการทั่วไปนอกข่าว มาตรา 23 ทั้งสองฝ่ายอาจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

ก. ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (มาตรา 26)

ข. นายจ้างปิดงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง (มาตรา 22, 34)

ค. ลูกจ้างนัดหยุดงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง (มาตรา 22, 34)

กรณีที่สหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ต้องจัดประชุมใหญ่เพื่อขอมติโดยต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดลงคะแนนเสียงให้ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ (มาตรา 103)

4.5 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการต่อไปนี้ (ม.23)

ก. การรถไฟ

ข. การท่าเรือ

ค. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม

ง. การผลิตหรือจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

จ. การประปา

ฉ. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

ช. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

ซ. กิจการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์

3) กิจการสหกรณ์

4) กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำและทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่งท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยานและกิจการท่องเที่ยว

5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ต้องส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วัน ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ (มาตรา 23)

4.6 ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้รายได้อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ ถ้าชี้ขาดเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 24)

4.7 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดจากคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง เมื่อชี้ขาดแล้วให้ถือเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25)

4.8 กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานใดอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จะมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น สั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน จัดบุคคล

เข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงานหรือนัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น (มาตรา 35)

5. ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาด ห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การทำงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ บุคคลดังกล่าว (มาตรา 31)

ก. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ข. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ค. ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงไม่ถือว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งจะต้องไม่ออกมาเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

ง. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(โทษจำคุก 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ (มาตรา 136))

6. คณะกรรมการลูกจ้าง

6.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ (มาตรา 45)

6.2 ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกิน 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพ 1 คน และถ้าลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพ สหภาพอาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้ (มาตรา 45)

6.3 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง อย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งหรือสหภาพร้องขอโดยมีเหตุผลอันสมควร เพื่อ (มาตรา 50)

ก. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

ข. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน

ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

ง. หาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

6.4 ข้อห้ามสำหรับนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

ก. ห้ามเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน (มาตรา 52)

ข. ห้ามให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์ที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง (มาตรา 53)

(โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 143))

7. สมาคมนายจ้าง

7.1 วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกัน (มาตรา 54)

7.2 การจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง ต้องไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้เริ่มก่อการพร้อมด้วยร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (ม.57)

7.3 สมาชิกสมาคมนายจ้าง ต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน (มาตรา 63)

7.4 การสิ้นสมาชิกภาพสมาคมนายจ้าง เมื่อตายลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับ (มาตรา 65)

7.5 อำาานายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/คณะกรรมการออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า(มาตรา 73)

ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

7.6 การเลิกสมาคมนายจ้าง ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้ (มาตรา 82)

ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ข. มติที่ประชุมใหญ่

ค. นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

ง. ล้มละลาย

7.7 อำาานายทะเบียนสั่งเลิกสมาคมนายจ้างในกรณี (มาตรา 83)

ก. ดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายให้

ค. ไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี

8. สหภาพแรงงาน

8.1 วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน แสวงหาและคุ้มครองผู้ประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (มาตรา 86)

8.2 ประเภทของสหภาพแรงงาน (มาตรา 88)

- ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว
- ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยังแบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น 2 ระดับ คือ (มาตรา 95)

- ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ
- ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

8.3 การขอจดทะเบียน ไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการพร้อมร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 87,89)

8.4 หน้าที่ของผู้เริ่มก่อการ (มาตรา 93)

- ก. เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว ให้จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน 120 วัน เพื่อเลือกตั้งกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียน
- ข. เมื่อดำเนินการแล้ว ให้นำเสนอข้อบังคับและกรรมการไปจดทะเบียนภายใน 14 วัน

8.5 คุณสมบัติของสมาชิก (มาตรา 95)

- ก. เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน
- ข. มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

8.6 การสิ้นสุดสมาชิกภาพ เมื่อ (มาตรา 97)

- ก. ตาย
- ข. ลาออก
- ค. ที่ประชุมใหญ่ให้ออก
- ง. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

8.7 คุณสมบัติของกรรมการหรือนุกรรมการ (มาตรา 101)

- ก. เป็นสมาชิกของสหภาพนั้น
- ข. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- ค. อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี

8.8 อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน (มาตรา 98)

- ก. เรียกร้อง เจริญ ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง
- ข. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพ
- ค. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- ง. จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการทำงาน
- จ. จัดให้มีการบริการ เกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- ฉ. เรียกหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพ

8.9 กิจการที่กระทำได้ แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ (มาตรา 103)

- ก. แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- ข. ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- ค. เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- ง. จัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- จ. การเลิกสหภาพแรงงาน
- ฉ. การควบสหภาพแรงงาน
- ช. ก่อตั้งสหพันธ์แรงงาน หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน
- ซ. การใช้สิทธินัดหยุดงาน

8.10 ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานจะได้รับยกเว้น ไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางแพ่ง/อาญา เมื่อ (มาตรา 99)

- ก. เข้าร่วมเจรจาทำความตกลง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกควรได้รับ
- ข. นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
- ค. ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- ง. จัดให้มีการชุมนุม หรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญา ในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชนเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวกับการทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

8.11 สิทธิพิเศษของกรรมการสหภาพแรงงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ โดยให้ลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลาวันนั้นเป็นวันทำงาน (มาตรา 102)

8.12 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ / คณะกรรมการออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 106)

ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือ
ความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน (มีสิทธิ
อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาลแรงงานตามลำดับ)

8.13 การเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111)

ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

ข. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

ค. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

ง. เมื่อล้มละลาย

8.14 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111)

ก. การดำเนินการของสหภาพแรงงาน ขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อ
เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้ง
ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้

ค. สหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 2 ปี

(มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาลแรงงานตามลำดับ)

9. สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

9.1 สหพันธ์นายจ้าง คือ สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป ที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภท
เดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง
และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ สหพันธ์นายจ้างที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล
(มาตรา 112, 115)

9.2 สหพันธ์แรงงาน คือ สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงานมี
สมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือมีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันแล้วแต่
กรณี อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และ
คุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา
113, 115)

9.3 การจัดตั้งหรือการเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 114)

10. สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง

10.1 สภาองค์กรนายจ้าง คือ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์กรนายจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 119)

10.2 สภาองค์กรลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 120)

11. การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ลักษณะที่เรียกว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” (มาตรา 121-123)

11.1 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุ

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุม ทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เกรจา ดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.2 นายจ้างกระทำการอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้เพราะเหตุที่

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุม ทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เกรจา ดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

11.3 นายจ้าง

ก. ขัดขวางการเป็นสมาชิกหรือการใช้สิทธิของสมาชิก

ข. ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.4 นายจ้างขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

11.5 นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.6 ผู้ใดกระทำการอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนตามข้อ 11.1 ถึง 11.5

11.7 ผู้ใดบังคับขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อมีการกระทำในลักษณะการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามข้อ 11 ผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ที่มีการฝ่าฝืน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณา ออกคำสั่งภายใน 90 วัน ถ้ามีการปฏิบัติตามคำสั่ง คดีอาญาให้ระงับไป ถ้าไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถ ดำเนินคดีอาญาได้

(ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน

และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

ศาลแรงงานเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นเพื่อระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอม เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันหรือตกลงกันได้ในเรื่องที่ขัดแย้งหรือที่พิพาทกันอยู่นั้น แต่ถ้าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ศาลก็จะพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปตามด้วยบทกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยของประเทศ ศาลแรงงานที่เปิดทำการเป็นศาลแรกคือ ศาลแรงงานกลาง เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 404 ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขต บางรัก กรุงเทพมหานคร

ลักษณะของศาลแรงงาน

เป็นศาลยุติธรรมระดับศาลชั้นต้นที่เป็นศาลชำนาญพิเศษที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

ประเภทและเขตอำนาจศาล

ศาลแรงงาน มี 3 ประเภท คือ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด

ศาลแรงงานกลาง มีเขตอำนาจในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี นอกจากนั้นยังมีเขตอำนาจในจังหวัดอื่นทุกจังหวัดที่มีได้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด โดยโจทก์ไม่ต้องเดินทางไปยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานโดยตรง แต่ยื่นฟ้องต่อศาลจังหวัด ในท้องที่นั้นก็ได้ เมื่อศาลแรงงานได้รับคำฟ้องจากศาลแรงงานแล้ว ก็จะไปนั่งพิจารณาพิพากษาคดีที่ศาลจังหวัด นั้นโดยเร็ว

ศาลแรงงานภาค ซึ่งเปิดทำการเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2546 มี 3 ภาค คือ

⇒ **ศาลแรงงานภาค 2** ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี มีเขตอำนาจในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

⇒ **ศาลแรงงานภาค 8** ตั้งอยู่ที่จังหวัดภูเก็ต มีเขตอำนาจในจังหวัดกระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง และสุราษฎร์ธานี

⇒ **ศาลแรงงานภาค 9** ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา มีเขตอำนาจในจังหวัดตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา และสตูล

ศาลแรงงานภาค ซึ่งเปิดทำการเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 มี 3 ภาค คือ

⇒ **ศาลแรงงานภาค 4** ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุดรธานี มีเขตอำนาจในจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองบัวลำภู และอุดรธานี

⇒ **ศาลแรงงานภาค 5** ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ มีเขตอำนาจในจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยาแพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน

⇒ **ศาลแรงงานภาค 6** ตั้งอยู่จังหวัดนครสวรรค์ มีเขตอำนาจในจังหวัดกำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

ศาลแรงงานจังหวัด ในปัจจุบันยังไม่มีการจัดตั้ง

ประเภทของคดีที่ขึ้นสู่ศาล

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 บัญญัติว่า ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษา หรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
3. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
5. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

ในกรณีมีปัญหาว่าคดีจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

องค์ประกอบของคณะผู้พิพากษา เป็นรูปแบบไตรภาคี ประกอบด้วย

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งมีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้าง

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสหภาพแรงงาน

องค์ประกอบในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมทางด้านแรงงานดังกล่าว หากผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบทุกฝ่าย มีความรอบรู้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเข้าใจในหลักการของการจัดตั้งศาลแรงงานที่ให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม และคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังที่ปรากฏในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ที่ว่า “ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย” แล้ว

หลักการพิจารณาคดี

หลักการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นต้องเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 คือ ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม

(1) ประหยัด

เนื่องจากการดำเนินคดีในศาลแรงงาน คู่ความบางฝ่ายมีรายได้น้อย อาจมีเงินไม่พอเสียค่าฤชาธรรมเนียม ค่าว่าจ้างทนายความ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการดำเนินคดี พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 จึงได้กำหนดให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานกระทำโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายข้างต้น โดย

1. ไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม(ค่าใช้จ่ายที่ต้องชำระที่ศาลตามกฎหมาย) ทุกประเภท (มาตรา 27)
2. ไม่ต้องเสียค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักให้แก่พยาน ที่คู่ความร้องขอให้ศาลแรงงานเรียกมาเป็นพยานฝ่ายตน (มาตรา 47)
3. ไม่ต้องว่าจ้างทนายความ เนื่องจากคู่ความไม่ว่าผู้ฟ้องคดีหรือผู้ถูกฟ้องคดีอาจไปดำเนินคดีด้วยตนเองได้โดยตลอด โดยไม่มีความจำเป็นต้องว่าจ้างทนายความ การดำเนินคดีในศาลแรงงานส่วนใหญ่กระทำได้ด้วยวาจาโดยคู่ความแถลงต่อศาล เช่น การฟ้องคดีด้วยวาจา การให้การด้วยวาจา การร้องขอด้วยวาจา เป็นต้น (มาตรา 35 และมาตรา 39) หากคู่ความประสงค์จะดำเนินคดีเป็นหนังสือก็อาจเขียนหรือเรียงคำฟ้อง คำให้การ คำแถลง ด้วยตนเอง หรือขอให้นิติกรของศาลแรงงานแนะนำหรือดำเนินการให้ได้

(2) สะดวก

การดำเนินคดีในศาลแรงงานกระทำได้โดยเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนดังเช่น การดำเนินคดีทางแพ่งในศาลยุติธรรมอื่น กฎหมายได้ยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ทำให้การฟ้องคดีและการให้การกระทำได้โดยสะดวก แม้แต่การร้องขอหรือการแถลงต่างๆ ในคดีกระทำได้ด้วยวาจาต่อองค์คณะผู้พิพากษาในห้องพิจารณา ในการสืบพยาน คู่ความอาจแถลงให้ศาลทราบถึงพยานหลักฐานของตน หากไม่อาจนำพยานหลักฐานดังกล่าวมาสืบแสดงได้ ศาลแรงงานจะเรียกพยานหลักฐานนั้นมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร (มาตรา 45) การสืบพยานที่เป็นพยานบุคคลผู้พิพากษาศาลแรงงานจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง (มาตรา 45)

(3) รวดเร็ว

การดำเนินคดีในศาลแรงงานควรเป็นไปโดยรวดเร็วที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพคดีแรงงานซึ่งคู่ความฝ่ายลูกจ้างไม่มีเวลาในการดำเนินคดีมากนัก ทั้งต้องได้รับเงินหรือประโยชน์ตามสิทธิเรียกร้องของตนโดยเร็วเพื่อบรรเทาปัญหาหรือความเดือดร้อนในการเลี้ยงดูชีวิตตนเองและครอบครัว

การดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นไปโดยรวดเร็ว เนื่องจาก

1. เมื่อผู้ฟ้องคดีหรือโจทก์ยื่นคำฟ้องแล้วศาลจะนัดพิจารณาคดีโดยเร็ว (มาตรา 37)
2. ในวันนัดพิจารณา โจทก์และจำเลยต้องไปศาล (มาตรา 37) โจทก์ไม่ไปศาลถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ศาลจะสั่งจำหน่ายคดี (มาตรา 40) หากจำเลยไม่ไปศาล ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว (มาตรา 40)
3. ในวันนัดพิจารณา ศาลจะไต่ถามคู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน (คู่ความที่มีจิตใจที่ดีงาม ระลึกถึงความสัมพันธ์ และรักสันติ มักจะตกลงหรือประนีประนอมยอมความได้เสมอ ซึ่งทำให้คดีเสร็จไปทันที) (มาตรา 38 และมาตรา 45)
4. ศาลแรงงานจะนั่งพิจารณาคดีต่อกันไปจนเสร็จ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญจึงจะเลื่อนการพิจารณา (มาตรา 45)
5. ศาลแรงงานจะบรรเทาความเดือดร้อนของพยานแต่โดยย่อ เพื่อมิให้เสียเวลาสืบพยานนานเกินจำเป็น (มาตรา 46)
6. เมื่อสืบพยานทุกฝ่ายเสร็จแล้ว ศาลแรงงานจะอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วัน (มาตรา 50)
7. คู่ความอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งศาลแรงงานเฉพาะใน **ข้อกฎหมาย** โดยยื่นอุทธรณ์ที่ศาลแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง โดยอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา (ไม่ผ่านศาลอุทธรณ์) ศาลฎีกาจะพิจารณาและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยเร็ว (มาตรา 54 และมาตรา 56)

(4) เกี่ยวกรรม

การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน องค์คณะผู้พิพากษาซึ่งเป็นระบบไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน รวมทั้งมีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

(มาตรา 12) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างซึ่งมีความรู้ในปัญหาความเป็นนายจ้าง การบริหารจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีความรู้ในปัญหาความเป็นลูกจ้าง และการทำงานให้แก่นายจ้าง (มาตรา 14) จะร่วมกันพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมายและระบบแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 17 และมาตรา 48) นอกจากนี้ การพิจารณาคดีโดยระบบที่ศาลมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง และซักถามพยานบุคคลเอง (มาตรา 45) (ซึ่งเรียกกันว่า “ระบบไต่สวน”) จะช่วยให้ศาลได้รับความจริงไปพิจารณาพิพากษามากกว่าการซักถามโดยคู่ความ (ซึ่งเรียกกันว่า “ระบบกล่าวหา”)

การอุทธรณ์คดีแรงงาน

คดีแรงงานนั้นอุทธรณ์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ศาลอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง จะอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ซึ่งได้แก่การคัดค้านว่าตบตกกฎหมายที่ศาลแรงงานยกขึ้นอ้างอิงตีความ หรือนำมาปรับใช้กับเรื่องที่พิพาทกันอยู่นั้นไม่ถูกต้อง ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงซึ่งได้แก่พฤติการณ์หรือพยานหลักฐานต่างๆ ของคดีว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างไรมานั้นจะอุทธรณ์ว่ามีอยู่หรือเป็นไปอย่างอื่นคิดไปจากที่ศาลแรงงานวินิจฉัยไว้ไม่ได้

การอุทธรณ์ โจทก์หรือจำเลยจะต้องอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา โดยยื่นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อศาลแรงงานที่พิจารณาคดีนั้น เพื่อศาลแรงงานจะได้ส่งสำนวนพร้อมกับอุทธรณ์และคำแก้อุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาต่อไป ศาลฎีกาจะพิจารณาพิพากษาคดีนั้นโดยเร็ว

- ที่มา**
- ⇒ เอกสารเผยแพร่ศาลแรงงานกลาง (2549)
 - ⇒ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2547) การดำเนินคดีในศาลแรงงาน
 - สำนักพิมพ์วิญญูชน, พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม

เปรียบเทียบสาระสำคัญ พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.2537

กับ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 *

กฎหมายเงินทดแทน	กฎหมายประกันสังคม
1. กฎหมายที่จัดตั้งและบริหารกองทุนเงินทดแทน งานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 (ปรับปรุงจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ปี 2515)	1. กฎหมายที่จัดตั้งและบริหารกองทุนประกันสังคม งานประกันสังคมดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542
2. วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกองทุนในการจ่ายเงินทดแทน แทนนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือเจ็บป่วยเป็นโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรค ซึ่งเกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง	2. วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกองทุนให้หลักประกันแก่ผู้ประกันตนให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ซึ่งไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน
3. ขอบเขตการบังคับใช้ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุน	3. ขอบเขตการบังคับใช้ กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม
4. ลูกจ้าง <u>หมายถึง</u> ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่กำหนดอายุไว้ แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านที่ไม่ได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย	4. ผู้ประกันตน <u>หมายถึง</u> 4.1 ลูกจ้าง ที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมาย ซึ่งจ่ายเงินสมทบที่ก่อให้เกิดสิทธิ ได้รับประโยชน์ทดแทน โดยมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ (มาตรา 33) 4.2 ผู้ประกันตนที่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และได้สมัครใจเป็นผู้ประกันตนต่อไป (ตามมาตรา 39) 4.3 ผู้ประกันตนที่ไม่ใช่ลูกจ้างในข่ายบังคับของกฎหมาย หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตน (ตามมาตรา 40)

* ที่มา : ปรับปรุงเพิ่มเติมจาก คู่มือนายจ้าง จัดทำโดยศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, มีนาคม 2548 (น. 5-18)

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
5. ลูกจ้างหรือกิจการที่ไม่อยู่ภายใต้คุ้มครอง (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (2) ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (3) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (4) นายจ้าง ซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนเกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่ (5) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ เช่น มูลนิธิ องค์กรกุศล (6) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (7) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย	5. ลูกจ้างหรือกิจการที่ไม่อยู่ภายใต้คุ้มครอง (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น <u>ยกเว้น</u>ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (3) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ (4) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ (5) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน (6) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล (7) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย (8) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามความหมายของคำว่า “<u>รัฐวิสาหกิจ</u>” ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 (9) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ป่าไม้ ประมง และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย (10) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล (11) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ (12) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (13) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแฝงลอย

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
6. การขึ้นทะเบียน ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนภายใน 30 วัน 7. การเรียกเก็บเงินสมทบและการคำนวณเงินสมทบ 7.1 ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี 7.2 เงินสมทบให้คำนวณจากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปี คนละไม่เกิน 240,000 บาทต่อปี 7.3 กำหนดอัตราเงินสมทบตามความเสี่ยงภัยของกิจการของนายจ้าง 7.4 เมื่อชำระเงินสมทบติดต่อกัน 3 ปี ปีที่ 4 จะคำนวณหาอัตราสูญเสีย เพื่อหาค่าอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ และนำมาเรียกเก็บในปีที่ 5 หากนายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน จะได้รับการลดอัตราเงินสมทบ หากไม่ดูแลเรื่องความปลอดภัยจะต้องถูกเพิ่มเงินสมทบ การเพิ่มหรือลดจะคิดเพิ่มลดจากอัตราหลักของนายจ้าง 7.5 นายจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวดจะต้องจ่ายเงินฝากไว้จำนวนร้อยละ 25 ของเงินสมทบโดยประมาณทั้งปีภายในเดือนมกราคม และจ่ายเงินสมทบเป็นรายงวด 4 งวด ภายในเดือนเมษายน กรกฎาคม ตุลาคม และมกราคม 7.6 ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี นายจ้างต้องแจ้งจำนวนค่าจ้างทั้งหมดของปีที่ล่วงมาแล้วที่จ่ายจริงให้แก่ลูกจ้างตามแบบที่กำหนดเพื่อคำนวณเงินสมทบที่ถูกต้อง และนำส่งเงินสมทบที่ชำระค่าไปภายในวันที่ 31 มีนาคมของทุกปี 7.7 ผู้ไม่รายงานค่าจ้างภายในกำหนด หากปรากฏว่า ชำระเงินสมทบต่ำไป ต้องเสียเงินเพิ่มตั้งแต่ 1 มีนาคม จนถึงวันชำระ	6. การขึ้นทะเบียน ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน ภายใน 30 วัน 7. การเรียกเก็บเงินสมทบและการคำนวณเงินสมทบ 7.1 ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบ ดังนี้ ปี 2547 เป็นต้นไป ลูกจ้างกับนายจ้างจ่ายรวม เงินสมทบรวมฝ่ายละ 5 % รัฐบาลจ่ายรวม 2.75 % (กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละ 1.5%) (กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ นายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละ 3% รัฐบาล 1%) (กรณีว่างงาน นายจ้าง และลูกจ้าง ฝ่ายละ 0.5% รัฐบาล 0.25%) หมายเหตุ การส่งเงินสมทบเพื่อสิทธิประโยชน์ 7 กรณีให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างเท่ากับจำนวนที่หักจากลูกจ้างส่งให้สำนักงานภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยนำส่งที่สำนักงานประกันสังคมหรือธนาคารกรุงไทย (บมจ.) หรือธนาคารกรุงศรีอยุธยา (บมจ.) 7.2 กรณีผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายราย ให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละรายส่งสำนักงานฯ ถ้าปรากฏว่าเงินสมทบที่นำส่งรวมแล้วมีจำนวนเกินกว่าเงินสมทบขั้นสูงสุดให้ผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินคืนได้

กองทุนทดแทน	กองทุนประกันสังคม
8. เงินเพิ่ม นายจ้างที่ไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดหรือจ่ายไม่ครบ ต้องเสียเงินเพิ่มอีกร้อยละ 3 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ค้างชำระ 9. การคืนเงินนายจ้าง นายจ้างที่จ่ายเงินสมทบ หรือเงินเพิ่มเกินกว่าความเป็นจริงจากสาเหตุต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่แจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อมารับเงินส่วนที่เกินคืนไป 10. เงินทดแทน <u>หมายถึง</u> เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ ค่าทดแทนมี 4 ประเภท :- 1) ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 3 วัน จากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย 3) ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ 4) ค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหาย 11. เงื่อนไขการได้รับเงินทดแทน 11.1 กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน <u>เงื่อนไข</u> ได้รับสิทธิทันที เมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง	8. เงินเพิ่ม นายจ้างที่ไม่ส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบภายในเวลาที่กำหนดต้องจ่ายเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่ง หรือที่ยังขาดอยู่ 9. การขอรับเงินคืน นายจ้างหรือผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบให้แก่สำนักงานเกินกว่าจำนวนที่ต้องชำระ ให้ยื่นคำร้องขอรับเงินภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ทำนำส่งเงินสมทบและต้องมารับคืนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง 10. ประโยชน์ทดแทน <u>หมายถึง</u> สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตน / ผู้มีสิทธิได้รับ มี 7 ประเภท 8.1 ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 8.2 ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร 8.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ 8.4 ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย 8.5 ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร 8.6 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ 8.7 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 11. เงื่อนไขการได้รับประโยชน์ทดแทน 11.1 กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน <u>เงื่อนไข</u> ได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนเจ็บป่วย

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
สิทธิ 11.1.1 ค่ารักษาพยาบาล - ได้รับเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 35,000 บาท หากมีความรุนแรงเบิกเพิ่มได้ในวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาล ในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล (ในวงเงินที่กำหนด) - กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลอื่นให้ทรงจ่ายค่ารักษาไปก่อนแล้วให้มาขอเบิกจากกองทุนภายใน 90 วัน หมายเหตุ: นายจ้างมีหน้าที่ส่งแบบแจ้งการประสบอันตราย กท. 16 พร้อมแบบส่งตัวลูกจ้างเข้ารับรักษาพยาบาล กท.44 ให้สำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย	สิทธิ 11.1.1 ค่าบริการทางการแพทย์ - กรณีผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิหรือเป็นเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ จนถึงสิ้นสุดการรักษา - กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน และไม่สามารถเข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯ ได้ สามารถเบิกได้ดังนี้ (1) หากเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ 1.1 ผู้ป่วยนอก สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น 1.2 ผู้ป่วยใน สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง ยกเว้น ค่าห้องและค่าอาหารเบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท *** กรณีประสบอันตราย ผู้ประกันตนสามารถขอรับค่าบริการทางการแพทย์คืนได้โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ผู้ประกันตนสามารถขอรับค่าบริการทางการแพทย์คืนได้ประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ประเภทละไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี***

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
	(2) หากเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน 2.1 <u>กรณีผู้ป่วยนอก</u> - สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาท - สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงเกิน 1,000 บาทได้ หากมีการตรวจรักษาตามรายการในประกาศฯ ดังนี้ การให้เลือดหรือส่วนประกอบของเลือด การฉีดสารต่อต้านพิษจากเชื้อบาดทะยัก การฉีดวัคซีนหรือเซรุ่มป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าเฉพาะเข็มแรก การตรวจอัลตราซาวด์กรณีที่มีภาวะฉุกเฉินเฉียบพลันในช่องท้อง การตรวจด้วย TC-SCAN หรือ MRI จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด การขูดมดลูกกรณีตกเลือดหลังคลอดหรือตกเลือดจากการแท้งบุตร ค่าฟิ้นคินซีฟ และกรณีที่มีการสังเกตอาการในห้องสังเกตอาการตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป 2.2 <u>กรณีผู้ป่วยใน</u> - ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่ไม่ได้รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท - ค่าห้องและค่าอาหารไม่เกิน วันละ 700 บาท - ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่รักษาอยู่ในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 4,500 บาท - กรณีที่มีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 8,000 – 16,000 บาท ตามระยะเวลาการผ่าตัด - ค่าฟิ้นคินซีฟรวมค่ายาและอุปกรณ์ เบิกได้ไม่เกิน 4,000 บาท - ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการและหรือเอกซเรย์ เบิกได้ในวงเงินไม่เกินรายละ 1,000 บาท

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
	- กรณีมีความจำเป็นต้องตรวจวินิจฉัยพิเศษ ได้แก่ การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจหัวใจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูง การตรวจคลื่นสมอง การตรวจอัลตราซาวด์ - การสวนเส้นเลือดหัวใจและเอกซเรย์ การส่องกล้อง การตรวจด้วยการฉีดสี การตรวจด้วย TC-SCAN หรือ MRI จ่ายตามเงื่อนไขที่กำหนด (3) กรณีทันตกรรม มีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์ กรณีอุดฟัน ถอนฟัน ขูดหินปูน และทำฟันปลอมฐานพลาสติก ที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และไม่จำกัดจำนวนครั้ง โดย สปส.จะเหมาจ่ายค่าทันตกรรมให้โรงพยาบาล คู่สัญญา 433 บาทต่อปี หากไม่สามารถรอคิวได้ หรือรอคิวนานกว่า 14 วัน ให้ผู้ประกันตนไปใช้สิทธิที่ใดก็ได้ และมาเบิก สปส.ได้ครั้งละ 200 บาท ไม่เกินปีละ 400 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เปลี่ยนสิทธิประโยชน์ทันตกรรมจากเดิมที่เหมาจ่ายให้โรงพยาบาลคู่สัญญา เป็นเหมาจ่ายให้ผู้ประกันตนในอัตราปีละ 500 บาท โดยใช้สิทธิไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี ครั้งละไม่เกิน 250 บาท (4) ค่าบริการทางการแพทย์กรณีบำบัดทดแทนไต ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย และได้รับอนุมัติให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์กรณีบำบัดทดแทนไตตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และอัตราค่าบริการทางการแพทย์ที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ดังนี้

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
	1. วิธีฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม จ่ายให้แก่สถานพยาบาลในความตกลง และให้บริการผู้ประกันตนในอัตราไม่เกิน 1,500 บาทต่อครั้ง และ ไม่เกิน 3,000 บาทต่อสัปดาห์ 2. วิธีล้างช่องท้องด้วยน้ำยาแบบถาวร จ่ายให้แก่สถานพยาบาลในความตกลง และให้บริการผู้ประกันตนในอัตราเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท กรณีในช่วงเดือนแรกที่ได้รับอนุมัติจะ "ได้รับไม่เกินวันละ 500 บาท ตั้งแต่วันที่มียาจนถึงวันสิ้นเดือน 3. วิธีปลูกถ่ายไต จ่ายให้แก่สถานพยาบาลในความตกลง และให้บริการผู้ประกันตน ดังนี้ - ค่าใช้จ่ายก่อนการปลูกถ่ายไตเท่าที่จ่ายจริงในอัตราไม่เกิน 30,000 บาทต่อราย - ค่าใช้จ่ายระหว่างการปลูกถ่ายไตเหมาจ่ายในอัตรา 230,000 บาท โดยครอบคลุมผู้ประกันตนและผู้บริจาคไต เป็นเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ทำการผ่าตัดปลูกถ่ายไต รวมทั้งรักษาภาวะการติดเชื้ออย่างเฉียบพลันของผู้ประกันตนเป็นเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ทำการผ่าตัดปลูกถ่ายไต - ค่าใช้จ่ายหลังการปลูกถ่ายไตสำหรับสถานพยาบาลที่ปลูกถ่ายไตให้แก่ผู้ประกันตน ที่มีสิทธิโดยครอบคลุมการตรวจรักษา ยาควบคุมภูมิคุ้มกันตรวจทางห้องปฏิบัติการ ตรวจปัสสาวะ ตรวจระดับยาควบคุมภูมิคุ้มกันเหมาจ่ายในอัตรา ดังนี้ - ปีที่ 1 เดือนที่ 1-6 เดือนละ 30,000 บาท - เดือนที่ 7-12 เดือนละ 20,000 บาท - ปีที่ 2 เดือนละ 15,000 บาท - ปีที่ 3 เป็นต้นไป เดือนละ 10,000 บาท สิทธิประโยชน์ทดแทนสำหรับค่าใช้จ่ายหลังการปลูกถ่ายไตสิ้นสุดลงนับแต่วันที่ 1 ของเดือนถัดไปในกรณีดังต่อไปนี้

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
11.1.2 กรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 3 วัน ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกไปตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ไม่เกิน 1 ปี 11.1.3 กรณีสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนตามประเภทของการสูญเสีย แต่ไม่เกิน 10 ปี	1. กลับเข้ารับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม หรือการล้างช่องท้องด้วยน้ำยาอย่างถาวร 2. สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน 3. เสียชีวิต (5) กรณีปลูกถ่ายไขกระดูก สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลในความตกลงที่ให้บริการผู้ประกันตนจนสิ้นสุดการรักษาในวงเงิน 750,000 บาท (6) การผ่าตัดเปลี่ยนกระจกตา สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลในความตกลงเป็นเงิน 20,000 บาท และให้ศูนย์ดวงตา ศภากาชาดไทยเป็นเงิน 5,000 บาท 11.1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับการหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่โรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน (ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จนกว่าสิทธิที่ได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่ากับระยะเวลาที่คงเหลือ) 11.1.3 กรณีสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ได้รับค่าอวัยวะเทียมหรือค่าอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ตามประเภทและอัตราที่กำหนด

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
11.1.4 กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย สำหรับลูกจ้างที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูได้ รับตามอัตราดังนี้ - ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูฯ ด้านการแพทย์ และ อาชีพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท - ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการ ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท 11.2 กรณีคลอดบุตร <u>เงื่อนไข</u> ไม่กำหนดไว้ในกฎหมาย <u>สิทธิ</u> ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	11.1.4 กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ภายหลังการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย 11.2 กรณีคลอดบุตร <u>เงื่อนไข</u> ได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อน เดือนที่มีการคลอดบุตร <u>สิทธิ</u>: ผู้ประกันตนหญิง 1) ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 6,000 บาทต่อครั้ง 2) เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอด บุตรเหมาจ่ายอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เฉลี่ยเป็น เวลา 90 วัน <u>สิทธิ</u>: ผู้ประกันตนชาย เงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 6,000 บาทต่อครั้ง สำหรับภรรยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายหรือ หญิงที่อยู่กินกันฉันท์สามีภรรยา แต่มิได้จดทะเบียน สมรส หมายเหตุ: ผู้ประกันตนหญิง หรือภรรยาของผู้ <u>ประกันตนชาย</u>สามารถฝากครรภ์ และคลอดบุตร และรับบริการทางการแพทย์ได้ในโรงพยาบาลตาม บัตรรับรองสิทธิของตนเอง หรือสามีได้โดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายใดๆ ▶ ถ้ามีเหตุสุดวิสัยต้องไปใช้บริการคลอด บุตร โรงพยาบาลอื่นนำไปเสร็จรับเงินมาเบิกค่าคลอด บุตรคืนในอัตราเหมาจ่าย 6,000 บาท

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
11.3 กรณีทุพพลภาพ เนื่องมาจากการทำงาน เงื่อนไข ได้รับสิทธิทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง สิทธิ ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนโดยจ่ายตามประเภททุพพลภาพ แต่ไม่เกิน 15 ปี	: กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ทำให้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรรวมกันไม่เกิน 4 ครั้ง โดยบุตรที่นำมาใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรแล้วไม่สามารถนำมาขอรับค่าคลอดบุตรได้อีก คณะกรรมการประกันสังคม มีมติปรับเพิ่มเงินเหมาจ่ายโดยตรงแก่ผู้ประกันตนหรือภรรยาผู้ประกันตนในอัตรา 12,000 บาท ต่อการคลอดหนึ่งครั้ง ตั้งแต่เดือนมกราคม 2550 โดยครอบคลุมค่าตรวจและรับฝากครรภ์ ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายา และเวชภัณฑ์ ค่าทำคลอด และรักษาพยาบาล ค่าบริบาลและรักษาพยาบาลทารกแรกเกิด 11.3 กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เงื่อนไข ได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ สิทธิ 1) ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต 2) ได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต 3) ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายจะได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับกรณีตาย คือ 3.1 ค่าทำศพ 30,000 บาท 3.2 เงินสงเคราะห์ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนทุพพลภาพ ดังนี้ - ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
11.4 กรณีตายจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายเนื่องมาจากการทำงาน เงื่อนไข ได้รับสิทธิทันที เมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง สิทธิ 1) ค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน 2) ค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนด 8 ปี หมายเหตุ : กรณีค่าทดแทนรายเดือนต้องไม่ต่ำกว่า 2,000 บาท และไม่เกิน 9,000 บาทต่อเดือน 11.5 กรณีสงเคราะห์บุตร เงื่อนไข ไม่กำหนดไว้ในกฎหมาย	- ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน 4) ได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายจิตใจและอาชีพ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อราย ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ 11.4 กรณีตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน เงื่อนไข ได้รับสิทธิต่อเมื่อได้รับเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย สิทธิ 1) ค่าทำศพ 30,000 บาท 2) เงินสงเคราะห์ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนถึงแก่ความตาย - ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง - เงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน 11.5 กรณีสงเคราะห์บุตร เงื่อนไข ได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่ได้รับสิทธิ

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
11.7 กรณีว่างงาน <u>เงื่อนไข</u> ไม่กำหนดไว้ในกฎหมาย <u>สิทธิ</u> ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	กรณีบำนาญชราภาพ 1. กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน(1-11เดือน) ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ 2. กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป (12-179เดือน) ให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด 11.7 กรณีว่างงาน <u>เงื่อนไข</u> ได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน <u>สิทธิ</u> ผู้ประกันตนที่ว่างงานจะได้รับความช่วยเหลือดังนี้ ● การบริการจัดหางาน และการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ● เงินทดแทนในกรณีว่างงาน ดังนี้ (1) <u>ถูกเลิกจ้าง</u> ได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วัน (2) <u>ลาออก หรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน</u> ได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 90 วัน ในกรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุตาม (1) หรือเหตุตาม (1) และ(2) เกินกว่า 1 ครั้งภายใน 1 ปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนทุกครั้ง รวมกันไม่เกิน 180 วัน

กองทุนทดแทน	กองทุนประกันสังคม
12. สิทธิได้รับเงินทดแทนภายหลังการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง กรณีที่มีการเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย 13. การอุทธรณ์ 13.1 นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ ไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของเจ้าหน้าที่ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ยกเว้น คำสั่ง กรณียืม อาชีพ และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง 13.2 ผู้อุทธรณ์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนฯ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลา ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นที่สุด 13.3 ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิหรือนายจ้างยื่นอุทธรณ์ หรือนำคดีไปสู่ศาลไม่เป็นการทูลเกล้าฯ ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการกองทุนฯ	แต่ในกรณีอื่นขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุตาม (2) เกินกว่า 1 ครั้งภายใน 1 ปี ปฏิทินให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนรวมกันไม่เกิน 90 วัน 12. สิทธิประโยชน์ภายหลังการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ผู้ประกันตนซึ่งได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายแล้ว และได้สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าวต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่ผู้ประกันตนผู้นั้นสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง 13. การอุทธรณ์ 13.1 นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้น คำสั่งยืม อาชีพ และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง 13.2 ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด 13.3 การอุทธรณ์ไม่เป็นการทูลเกล้าฯ ปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
14. บทกำหนดโทษ 14.1 นายจ้างผู้ใด :- 1) ไม่จัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสม หรือ 2) ไม่จัดการศพของลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยไม่มีผู้มาขอจัดการศพ หรือ 3) ไม่ยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและจ่ายเงินสมทบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ หรือ 4) ไม่แจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างต่อสำนักงานตามแบบที่กำหนด ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 14.2 นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายเงินทดแทนตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ โดยไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์หรือไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลา ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 14.3 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง ที่พึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนนี้ ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี	14. บทกำหนดโทษ 14.1 นายจ้างผู้ใดมีเจตนา :- 1) ไม่ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลที่ตนอัตราค่าจ้างและข้อความอื่นตามที่กำหนดต่อสำนักงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน หรือ 2) ไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานให้ตรงกับข้อเท็จจริงภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป จากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 14.2 นายจ้างผู้ใดยื่นรายการแสดงรายชื่อบุคคลที่ตนอัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามที่กำหนด หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงาน โดยมีเจตนากรอกข้อความเท็จในหนังสือที่ขอเปลี่ยนแปลง ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 14.3 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง ที่พึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติประกันสังคมนี้ ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 3,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

กองทุนเงินทดแทน	กองทุนประกันสังคม
14.4 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม * 1) คำสั่งของคณะกรรมการกองทุน คณะกรรมการการแพทย์ หรือคณะกรรมการที่สั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการที่สั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องชี้แจงหรือส่งเอกสารสิ่งของข้อมูลที่เป็นมาพิจารณา 2) คำสั่งของเจ้าหน้าที่ ที่มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งหลักฐานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา 3) ไม่อำนวยความสะดวกในการเข้าไปตรวจสอบข้อเท็จจริงในสถานประกอบการหรือที่ทำงานของลูกจ้างหรือการยึด อาชด ขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง ให้ต้องระวางโทษจำคุก 1 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 14.5 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนนี้ ถ้าเจ้าพนักงาน (เลขาธิการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด) เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้องให้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้ ทั้งนี้ ตามข้อกำหนดในกฎหมาย	14.4 ผู้ใดปฏิบัติตาม * 1) ไม่ให้ถ้อยคำ หรือไม่ส่งเอกสารหลักฐานหรือข้อมูลที่เป็น ตามคำสั่งของคณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ 2) จัดขวาง หรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ค้นสถานที่ ที่มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ ฯลฯ ยึด อาชด ขายทอดตลาดทรัพย์สิน ให้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 14.5 ถ้าเจ้าพนักงาน (เลขาธิการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด) เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้องสำหรับความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน (ยกเว้นโทษการเปิดเผยข้อความ หรือตัวเลขที่กรอกไว้ในแบบสำรวจที่ถือเป็นความลับ) ให้มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้ ตามข้อกำหนดในกฎหมาย

สาระสำคัญ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.2547

1. ความหมาย

งานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมาย หมายถึง งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานในบ้านของลูกจ้างเอง หรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

2. ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย และหญิง เท่าเทียมกันในการจ้างงาน เช่น การกำหนดค่าจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

3. ห้ามนายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก

4. ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง

5. นายจ้างที่ส่งมอบงานให้ลูกจ้างต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันส่งมอบงานในแต่ละครั้ง

6. ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือจำนวน 2 ฉบับ ให้ลูกจ้าง 1 ฉบับ และนายจ้าง 1 ฉบับ พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ โดยในสัญญาจ้างต้องมีอย่างน้อย 8 รายการ ตามที่กฎกระทรวงกำหนด คือ

- ⇒ วันที่ เดือน ปี และสถานที่ทำสัญญาจ้าง
- ⇒ ชื่อ – นามสกุล / อายุ / ที่อยู่ ของนายจ้างและลูกจ้าง
- ⇒ สถานที่ทำงานของนายจ้าง และลูกจ้าง
- ⇒ ลักษณะงาน
- ⇒ วันที่ เดือน ปี และสถานที่ที่มอบงานให้ทำ
- ⇒ ค่าจ้าง และกรณีการหักค่าจ้าง
- ⇒ วัน เดือน ปี และสถานที่ที่ส่งมอบงานที่เสร็จแล้ว
- ⇒ วัน เดือน ปี และสถานที่จ่ายค่าจ้าง

7. ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างที่กำหนดในสัญญา และต้องจ่ายไม่เกิน 15 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง และห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระเงินตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ คือ ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้สินที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว หรือหักเพื่อชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักรอุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของนายจ้าง

8. ห้ามนายจ้างส่งมอบงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง เช่น งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เช่นงานทำพลุ ดอกไม้เพลิง งานผลิต หรือบรรจุสารเคมีที่

เป็นอันตราย หรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็ง หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตราย หรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ

9. ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนด และให้ลูกจ้างใช้เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้ด้วย

10. กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ตามที่คณะกรรมการกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

11. กรณีนายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ได้

12. กรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงาน ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

13. การคุ้มครองตามที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งหากเกิดปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว คู่กรณีมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้

มาตรการเพื่อความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสารก่อมะเร็งที่ห้ามนายจ้างส่งมอบให้ลูกจ้างในงานที่รับไป ทำที่บ้านทำ มีดังนี้

- (1) 4-แอมิโนไดฟีนิล (4-Aminodiphenyl)
- (2) อาร์เซนิก (Arsenic)
- (3) แอสเบสตอส (Asbestos)
- (4) เบนซีน (Benzene)
- (5) เบริลเลียม (Beryllium)
- (6) เบนซิดีน (Benzidine)
- (7) บีส (คลอโรเมทิล) อีเทอร์ (bis (chloromethyl) ether)
- (8) สารประกอบโครเมียม (CrVI) (Chromium Cr VI compound)
- (9) น้ำมันดิบ (Coal tar pitch volatile)
- (10) บีตา – แนฟทิลเอมีน (B-Naphthylamine)
- (11) นิกเกิลซัลไฟด์ (Nickel sulfide)
- (12) ไวนิลคลอไรด์ (Vinyl chloride)
- (13) ซิงค์โครเมต (Zinc chromate)

ในกรณีนายจ้างส่งมอบงานที่รับไปทำที่บ้านให้ลูกจ้างทำ ไม่ว่านายจ้างจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิตทั้งหมด หรือบางส่วน ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือ หรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความตามมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และจัดทำคู่มือการทำงานสำหรับลูกจ้าง ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธีการ และขั้นตอนในการใช้วัตถุดิบ และอุปกรณ์ในการผลิต
2. อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุดิบ และอุปกรณ์ในการผลิต
3. ข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรการป้องกันอันตรายจากการใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ ในการผลิต

การจัดทำคู่มือตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจัดทำเป็นสองชุดมอบให้ลูกจ้างหนึ่งชุดอีกชุดเก็บไว้เพื่อพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ตลอดระยะเวลาที่มีการจ้างงาน

ในกรณีที่งานที่รับไปทำที่บ้านมีกระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมีให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) จัดเตรียมภาชนะที่ใช้บรรจุให้มีความมั่นคง แข็งแรง และมีฉลากข้อมูลแสดงรายละเอียดและคุณสมบัติของสารเคมีเป็นภาษาไทยปิดไว้ที่ภาชนะทุกใบ
- (2) จัดให้มีวิธีการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับสารเคมี และส่งมอบให้ลูกจ้างใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- (3) จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะของอันตรายที่ลูกจ้างอาจได้รับ และเพียงพอต่อการใช้งานสำหรับลูกจ้าง
- (4) จัดให้มีเวชภัณฑ์ที่เหมาะสม และเพียงพอสำหรับลูกจ้าง เพื่อบรรเทาความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ
- (5) จัดให้มีการอบรมลูกจ้างเกี่ยวกับวิธีการใช้ การเก็บรักษา อันตรายที่เกิดจากสารเคมี วิธีควบคุม และป้องกัน วิธีการกำจัดมลภาวะ การอพยพ เคลื่อนย้าย วิธีปฐมพยาบาลผู้ได้รับอันตราย