







จับชีพจร การเคลื่อนไหวแรงงาน 2551

โดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ







FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

มูลนิธิ อารมณ์พังพาน APF. AROMPONGPANGAN FOUNDATION

ไว้อาลัย

แด่

ผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บทางร่างกายและจิตใจ

ทุกคน

ทุกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เผ่าพันธุ์

และความคิดเห็นทางการเมือง

จากเหตุการณ์ความรุนแรงในกรุงเทพฯ

ชายแดนไทย – กัมพูชา

ชายแดนไทย — พม่า

และทุกหนทุกแห่งในความมืดมนแห่งปี 2551

Our condolences to
all
the dead and injured -
regardless of their gender, religious beliefs,
ethnicity, nationality or political beliefs -
as a result of the violent incidents in Bangkok,
the Thai-Cambodia border,
the Thai-Burma border,
and everywhere else during Black Year 2008

ชื่อหนังสือ : จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน 2551
ผู้เขียน/ รวบรวม : บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
ผู้พิมพ์ต้นฉบับ : ศรีสุนทร ทองเทพ , สุธิลา ลืนคำ
พิมพ์ครั้งแรก : มกราคม 2552
จัดพิมพ์โดย : **มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน**
51/109 ซอยคลองหลวง 19 (งามฉวี) ถนนพหลโยธิน
ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ 0 2516 1589 โทรศัพท์/โทรสาร 0 2516 1071
E-mail : apflrc@loxinfo.co.th
และ
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)
1550 อาคารธนภูมิ ชั้น 23 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่
แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10501
โทรศัพท์ 0 2652 7178-9 โทรสาร 0 2652 7180
Website : www.FES-Thailand.org
E-mail : info@fes-thailand.org
จำนวนพิมพ์ : 1,000 เล่ม
จำนวนหน้า : 280 หน้า
ปก-รูปเล่ม-พิมพ์ : โฟโตแอนด์อาร์ต ครีเอทีฟ
ISBN : 978-974-638-483-4

สิทธิแรงงาน คือ สิทธิมนุษยชน

WORKERS RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS

รายงานการศึกษา
เรื่อง

จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงาน 2551

โดย
บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

จัดพิมพ์โดย
มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน
และ
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

มกราคม 2552

สารบัญ

หน้า

ภาค 1 : จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงานไทย 2551

(1) ผลการเลือกตั้งและข้อเสนอต่อรัฐบาลใหม่ 9
(2) ข้อเรียกร้องวันแรงงานสากล (May Day)..... 27
(3) การเคลื่อนไหวปรับค่าจ้างขั้นต่ำและแก้ไขปัญหาค่าครองชีพ..... 34
(4) ผลักดันนโยบายขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ..... 43
(5) เรียกร้อง สว.และ รมว.แรงงานตรวจสอบสำนักงานประกันสังคม 52
(6) การผลักดัน ‘‘ร่าง พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ และคลินิกโรคจากการทำงาน 60
(7) การเคลื่อนไหวกรณีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ปี 2551 66
(8) การเคลื่อนไหวค้านที่มากรรมการไตรภาคี..... 74
(9) ท่าทีของ สรส. TEAM และ คสรท 93
(10) เรียกร้องรัฐแก้ไขปัญหาคนว่างงาน 103

ภาค 2 : สถิติแรงงาน ปี 2551 ....

ตารางที่ 1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม 126
ตารางที่ 2 แผนผังการจำแนกประชากรตามสถานภาพแรงงาน เดือนกันยายน 2551 127
ตารางที่ 3 จำนวนสถานประกอบกิจการ/ลูกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ เดือนพฤศจิกายน 2551 128
ตารางที่ 4 จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 128
ตารางที่ 5 จำนวนองค์การแรงงานจำแนกตามรายจังหวัดทั่วประเทศ ณ พฤศจิกายน 2551 129
ตารางที่ 6 จำนวนและการกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ได้ใบอนุญาตทำงาน ตามมติ ครม. ปี 2550 131
ตารางที่ 7 จำนวนสหภาพแรงงานจำแนกตามประเภทของการจดทะเบียน ณ พฤศจิกายน 2551 132
ตารางที่ 8 มูลค่าสินค้าออกเฉพาะสินค้าอุตสาหกรรมที่ส่งออกในลำดับต้นๆ (ปี 2547 - ตุลาคม 2551) 132
ตารางที่ 9 สถิติการส่งเสริมการลงทุน ระหว่างปี 2549 - ตุลาคม 2551 133
ตารางที่ 10 จำนวนสถานประกอบกิจการ (สปก.) ที่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง และมีแนวโน้มจะเลิกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ ระหว่าง 1 ม.ค. 51 — 31 ธ.ค. 51 133
ตารางที่ 11 สถิติรายปี นิติบุคคลทุกประเภทการจดทะเบียน (ตั้งใหม่ สิ้นสภาพ และคงอยู่) ทั่วราชอาณาจักร ปี 2542 - ตุลาคม 2551 134
ตารางที่ 12 จำนวนผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนและวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เดือนมกราคม — ธันวาคม 2550 และปี 2551 135

ภาค 3 : ประกาศ / ระเบียบ / พระราชบัญญัติใหม่ .....

- พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 139
- คำชี้แจง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) ปี 2551 151
- พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 185
- พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 190
- พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 205
- ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551 222
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร-เข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ.2551 230
- ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) 233
  คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9) 237
  คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ภาค 4 : ร่างกฎหมายแรงงานใหม่ ฉบับรัฐบาล .....

1. สถานะร่างกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมของคณะรัฐมนตรี 243
2. ร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. 261
3. ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. 264
   (ยกเลิกหมวด 8 ความปลอดภัยฯ และแก้ไขเพิ่มเติม)
4. ร่าง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 282
5. ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. 284

วันแรงงานแห่งชาติ

1 พฤษภาคม 2551



ขอเรียนเชิญ เพื่อนพี่น้องผู้ใช้แรงงานทุกท่าน และพี่น้องทุกสาขาอาชีพ ร่วมงานวันแรงงานแห่งชาติ
1 พฤษภาคม 2551 ณ ลานพระบรมรูปทรงม้า รัชกาลที่ 5
จัดโดย สภาองค์การลูกจ้าง 12 สภา และ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ แห่งประเทศไทยดังนี้

- สภาองค์การลูกจ้าง องค์การแรงงานแห่งประเทศไทย
- สภาองค์การลูกจ้าง แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย
- สภาองค์การลูกจ้าง พัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
- สภาองค์การลูกจ้าง สภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย
- สภาองค์การลูกจ้าง แรงงานแห่งประเทศไทย
- สภาองค์การลูกจ้าง แรงงานเสรีแห่งชาติ
- สภาองค์การลูกจ้าง แรงงานอิสระแห่งประเทศไทย
- สภาองค์การลูกจ้าง สภาลูกจ้างแห่งชาติ
- สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน
- สภาองค์การลูกจ้าง สมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
- สภาองค์การลูกจ้างแห่งชาติ
- สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย
- สหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย

กำหนดการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2551
วันพฤหัสบดี ที่ 1 พฤษภาคม 2551 ณ บริเวณ พระบรมรูปทรงม้า รัชกาลที่ 5

เวลา 07.00 น. - พิธีทางศาสนา พระสงฆ์ 9 รูป เจริญพระพุทธมนต์ ถวายเป็นพระกุศลแด่สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ (ถวายภัตตาหารเช้าแด่พระสงฆ์)

เวลา 09.30 น. - ผู้ใช้แรงงานทั้ง 13 องค์กร พร้อมกัน ณ ประรำพิธี

เวลา 10.30 น. - ฯพณฯนายกรัฐมนตรี ถึงบริเวณประรำพิธี คณะกรรมการจัดงานฯ และเจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับ

เวลา 11.00 น. - ฯพณฯนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประธานจัดงาน ผู้ใช้แรงงานทั้ง 13 องค์กร ข้าราชการในกระทรวงแรงงาน ทำพิธีถวายสักการะพระบรมรูปสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์

เวลา 11.30 น. - เลขานุการจัดงานเรียนเชิญ ประธานจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ กล่าวรายงานต่อฯพณฯรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานต่อฯพณฯนายกรัฐมนตรี

* ประธานจัดงานวันแรงงานแห่งชาติปี 2551 ยื่นข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานต่อฯพณฯนายกรัฐมนตรี

* ฯพณฯรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กราบเรียนเชิญ ฯพณฯนายกรัฐมนตรีกล่าวสุนทรพจน์ เนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2551

เวลา 12.00 น. - ผู้แทนแรงงานจาก13 องค์กร กล่าวปราศรัย เนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ

เวลา 13.00 น. - ปิดงานวันแรงงานแห่งชาติ

นายอุดมศักดิ์ บุพนิมิตร : ประธานสภาองค์การลูกจ้างองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย : ประธานจัดงาน
นายมานิตย พรหมการีย์กุล : เลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย : เลขานุการจัดงาน

คำนำ

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท และ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน ได้ร่วมกันจัดทำรายงานสรุปสถานการณ์และความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญด้านแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายสิทธิแรงงานที่เกิดขึ้นในรอบปี เนื่องจากเห็นว่า ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการทำงานเคลื่อนไหวเพื่อส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งยังสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าเชิงวิชาการด้านแรงงานต่อไป

ในรอบปี 2551 มีเหตุการณ์สำคัญหลายประการที่เกิดขึ้นในประเทศไทย และส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งทางด้านการเมือง ส่งผลให้ระบบรัฐสภาไม่สามารถทำหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองกฎหมายต่างๆ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน ภายนอกรัฐสภาเกิดการแบ่งเป็นฝักฝ่ายของประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ ในช่วงกลางปี เกิดสภาวะ “ข้าวยากหมากแพง” อันเนื่องมาจากการขึ้นราคาน้ำมันและอาหาร ส่งผลให้ค่าครองชีพถีบตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว สร้างความเดือดร้อนเป็นอย่างมากแก่ผู้ใช้แรงงาน ในช่วงปลายปี สินค้าเหล่านี้มีราคาลดลง แต่เศรษฐกิจของประเทศได้รับผลกระทบจาก การลุกลามของวิกฤติการเงินในสหรัฐอเมริกา ทำให้ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากในหลายภาคอุตสาหกรรมถูกเลิกจ้าง ท่ามกลางปัญหาเหล่านี้ ขบวนการแรงงานพยายามเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายเพื่อบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้า รวมทั้งการพัฒนากลไกคุ้มครองสิทธิ ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คณะกรรมการไตรภาคี ระบบการประกันสังคม เป็นต้น

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ในอันที่จะร่วมกันส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่อไป และขอขอบคุณผู้เขียน คือ คุณบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ และคณะจากมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน ที่ได้รวบรวมข้อมูลและเรียบเรียงเอกสารนี้ขึ้น

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท
มกราคม 2552

ประกันสังคมก้าวหน้า

หลักประกันชีวิต

คนทำงาน



ขอเชิญร่วมเวทีสมัชชาผู้ใช้แรงงาน

เรื่อง ปฏิรูปประกันสังคมสู่การบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมของผู้ประกันตน และขยายการคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ

วันพุธที่ 30 เมษายน 2551 ระหว่างเวลา 09.00 - 17.00 น.

ณ ห้องประชุมสโมสรตำรวจ ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ

สสส. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ชมนิทรรศการ ดนตรีวงภราดร ละคร และผลิตภัณฑ์จากเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

จับชีพจร
การเคลื่อนไหวแรงงานปี 2551

โดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ
มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน

รายงานนี้ คงไม่สามารถสรุปการเคลื่อนไหวแรงงานได้ครบถ้วนทุกประเด็นและถูกต้องทั้งหมดในรอบปีได้ มุ่งหวังว่าจะเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องได้เรียนรู้ทบทวน ประเมินบทเรียนและวางแผนการเคลื่อนไหวต่อไปได้ จึงขอนำเสนอเพียง 10 ประเด็นดังนี้

(1) ผลการเลือกตั้งและเสนอนโยบายแรงงานต่อรัฐบาลใหม่ (นรม.สมัคร สุนทรเวช)

(2) ข้อเรียกร้องวันแรงงานสากล (May Day)

(3) การเคลื่อนไหวปรับค่าจ้างขั้นต่ำและแก้ไขปัญหาค่าครองชีพ

(4) ผลักดันนโยบายขยายความคุ้มรองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

(5) เรียกร้อง สว. และ รมว. ตรวจสอบสำนักงานประกันสังคม

(6) การผลักดัน ร่าง พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ และคลินิกโรคจากการทำงาน

(7) การเคลื่อนไหวกรณีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ปี 2551

(8) การเคลื่อนไหวค้านที่มาของกรรมการไตรภาคี

(9) ท่าทีของ สรส. TEAM และ คสรท. ต่อวิกฤติการเมือง

(10) เรียกร้องรัฐแก้ไขปัญหาคนว่างงาน

(1) ผลการเลือกตั้งและข้อเสนอนโยบายแรงงาน ต่อรัฐบาลใหม่ (นรม.สมัคร สุนทรเวช)

ก่อนประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นายสมัคร สุนทรเวช ได้รับการทาบทามจาก พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร อดีตนายกรัฐมนตรีและอดีตหัวหน้าพรรคไทยรักไทย ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าพรรคพลังประชาชน เพื่อสืบทอดอำนาจพรรคไทยรักไทยเดิมที่ถูกศาลรัฐธรรมนูญสั่งยุบพรรคเมื่อ 30 พ.ค.50 หลังจากรัฐประหารของ คมช. โดยนายสมัคร ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ***พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร "ฝากฝังให้ช่วยดูแลคนไทย"*** (ไทยรัฐ, 1 สิงหาคม 50)

ผลการเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 23 ธันวาคม 2550 ปรากฏว่า***พรรคพลังประชาชน*** ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่มาจากสมาชิกพรรคไทยรักไทยเดิม ได้เสียงส่วนใหญ่คือ 232 เสียง ***พรรคพลังประชาชน*** จึงได้ร่วมมือกับพรรคการเมืองต่างๆ อีก 5 พรรค คือ ***พรรคชาติไทย พรรคเพื่อแผ่นดิน พรรคมัชฌิมาธิปไตย พรรครวมใจไทยชาติพัฒนา และพรรคประชาราช*** ดำเนินการจัดตั้งรัฐบาล 6 พรรค รวม ส.ส. 315 เสียง โดยมีพรรคประชาธิปัตย์ เป็นพรรคฝ่ายค้านพรรคเดียว ส.ส. 165 เสียง (ซึ่งต่อมาในวันที่ 2 ธันวาคม 2551 คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้พิจารณาอย่างเร่งด่วนโดยตัดการสืบพยานทั้งหมดและมีคำวินิจฉัย***ยุบพรรคพลังประชาชน พรรคชาติไทย และพรรคมัชฌิมาธิปไตย*** ทำให้ นรม.สมชาย วงศ์สวัสดิ์ และกรรมการบริหารพรรค 3 พรรค รวม 109 คน รมต. 12 คน ต้องพ้นจากตำแหน่ง)

ปลายเดือนมกราคม 2551 สภาผู้แทนราษฎรได้เลือกนายสมัคร สุนทรเวช เป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ 25 ของประเทศไทย ด้วยคะแนนเสียง 310 ต่อ 163 แม้พรรคร่วมรัฐบาลทั้ง 6 พรรค โดยเฉพาะพรรคที่เป็นแกนนำอย่างพรรคพลังประชาชนจะมีความต้องการที่จะแก้ไขรัฐธรรมนูญ แต่เริ่มแรกตัวนายสมัครเองไม่ได้ต้องการเร่งรีบแก้ไขรัฐธรรมนูญโดยให้สัมภาษณ์ว่าจะเสนอแก้ไขรัฐธรรมนูญในไตรมาสสุดท้ายก่อนครบวาระของรัฐบาล (ไทยรัฐ, 3 กุมภาพันธ์ 2551) อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการประชุมร่วม 6 พรรคร่วมรัฐบาล เพื่อร่างนโยบายร่วมของรัฐบาลก่อนแถลงต่อรัฐสภาฯในเดือนกุมภาพันธ์ ก็ได้พ่วงประเด็นแก้ไขรัฐธรรมนูญไว้ด้วย

ปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2551 นายยงยุทธ ติยะไพรัช รองประธานสภาผู้แทนราษฎรและรองหัวหน้าพรรคพลังประชาชน ถูกคณะกรรมการเลือกตั้ง (กกต.) ตัดสินให้ได้รับใบแดงจากการทุจริตการเลือกตั้ง กรณีการถูกใบแดงของนายยงยุทธส่งผลให้เกิดการเคลื่อนไหวเรื่องแก้ไขรัฐธรรมนูญของ สส.โดยเฉพาะจากพรรคพลังประชาชนเกิดขึ้นทันที โดยมุ่งที่จะแก้ไขมาตรา 237 ซึ่งกำหนดว่า หากกรรมการบริหารพรรคทุจริตการเลือกตั้ง ให้ยุบพรรคการเมืองนั้น และให้เพิกถอนสิทธิเลือกตั้งของหัวหน้าพรรคการเมืองและกรรมการบริหารพรรคการเมืองนั้น มีกำหนดเวลา 5 ปี นับแต่วันที่มีคำสั่งให้ยุบพรรคการเมือง แต่การเคลื่อนไหวเพื่อแก้ไขรัฐธรรมนูญของ ส.ส.ฝ่ายรัฐบาลได้ส่งผลให้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์จำนวนมากในหนังสือพิมพ์ฉบับต่างๆ ที่ยังส่งผลให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยอีกครั้ง ส่วนนายสมัคร สุนทรเวช

นายกรัฐมนตรี ได้แสดงท่าทีเปลี่ยนไปจากเดิม คือ หันมาสนับสนุนให้เร่งแก้ไขรัฐธรรมนูญโดยด่วน เพื่อรักษาพรรคพลังประชาชนเอาไว้

การเคลื่อนไหวของ ส.ส.พรรคพลังประชาชนในการมุ่งแก้ไขรัฐธรรมนูญ ดำเนินไปท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวอย่างต่อเนื่องจากภาวะราคาน้ำมันในตลาดโลกถีบตัวสูงขึ้นตามลำดับ ขณะเดียวกันค่าครองชีพส่วนต่างๆ ก็ถีบตัวสูงขึ้น ทั้งจากภาวะราคาน้ำมันที่ส่งผลต่อต้นทุนราคาสินค้า และราคาข้าวที่ถีบตัวสูงขึ้นตามภาวะตลาดโลกด้วย

ข้อเสนอนโยบายแรงงานต่อรัฐบาลใหม่

มีหลายกลุ่มจัดประชุม และนำเสนอนโยบายแรงงานต่อรัฐบาลใหม่ ได้แก่

1.1 ***วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2551*** มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน ร่วมกับเครือข่ายสหพันธ์แรงงานเพื่อคุณภาพชีวิต สนับสนุนโดย แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดสัมมนา เรื่อง ‘‘รัฐบาลใหม่ ควรทำอะไร? อย่างไร? เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน’’ ที่โรงแรมรัตนโกสินทร์ กทม. โดยมีผู้เสนอข้อคิดเห็น 6 คน ได้แก่

1. นายอุดมศักดิ์ บุพนิมิตร
   ประธานคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติปี 2551
2. นายวิสุทธิ์ เรืองฤทธิ์
   เลขาเครือข่ายสหพันธ์แรงงานเพื่อคุณภาพชีวิต
3. นายแพทย์เปรมศักดิ์ เพียยุระ
   อดีตประธานคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
4. นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง
   เลขาธิการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT)
5. นายไพฑูรย์ แก้วทอง
   รัฐมนตรีเงาด้านแรงงาน พรรคประชาธิปัตย์ และอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
6. ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

❖ ***นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ*** เป็นผู้ดำเนินการอภิปรายได้เสนอข้อสังเกตว่า

1. รัฐบาลชุดใหม่ที่มีนายสมัคร สุนทรเวช เป็นนายกรัฐมนตรีอายุมากที่สุด คืออายุ 72 ปี หรือเรียกว่านายกชิงแก่ (รองลงมา คือ อดีตนายกรัฐมนตรีพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ) กำลังร่างนโยบายเพื่อเตรียมแถลงต่อรัฐสภา ในวันที่ 18 กุมภาพันธ์ การจัดเวทีในวันนี้เพื่อระดมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและรวบรวมข้อเสนอส่งถึงรัฐบาลและรัฐมนตรีแรงงานต่อไป

2. เป็นรัฐบาลชุดแรกที่มี***รองนายกรัฐมนตรี***จำนวนมากถึง **6 คน** และ 4 ใน 6 คน ควบตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงด้วย คือ รมว.ศึกษาธิการ, รมว.พาณิชย์, รมว.การคลัง และ รมว.อุตสาหกรรม และ***เป็นครั้งแรก***ที่นายกรัฐมนตรีควบตำแหน่ง รมว.กลาโหม

3. เป็นรัฐบาลชุดแรกที่มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคลัง มาจาก ส.ส.ที่เป็นนายแพทย์และเลขาธิการพรรค และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง มาจาก ส.ส.หญิงที่เป็นนางพยาบาล

4. เป็นรัฐบาล***ชุดแรก*** ที่มีรัฐมนตรีหญิงมากที่สุดถึง 4 คน และแต่ละคนก็เป็นภรรยาของอดีต ส.ส. หรือ ส.ส.ปัจจุบัน

5. เป็นรัฐบาล***ชุดแรก*** ที่ได้อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานหญิงคนแรกมาเป็นรัฐมนตรีว่าการฯ อีกครั้งต่อเนื่องจากรัฐบาลชุดเดิม ซึ่งอาจมีประโยชน์แง่การทำงานต่อเนื่องจากประสบการณ์เดิมโดยไม่ต้องนับหนึ่งใหม่

6. เป็นรัฐบาล***ชุดแรก*** ที่เผชิญกับพรรคฝ่ายค้านพรรคเดียว (พรรคประชาธิปัตย์) โดยพรรคฝ่ายค้านประกาศตั้งรัฐบาล***เงา***เป็นทางการ***ครั้งแรก***ตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2551

7. เป็นรัฐบาลชุดแรกที่แสดงความเป็น***รัฐบาลนอมินี*** ของอดีตรัฐบาลนายกรัฐมนตรี (พตท.ทักษิณ ชินวัตร) และอดีตกรรมการบริหารพรรคไทยรักไทย ที่ถูกตัดสิทธิทางการเมือง 5 ปี โดยคำพิพากษายุบพรรคของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

❖ ***นายอุดมศักดิ์ บุพนิมิตร*** แสดงความเห็นสรุปได้ดังนี้

1) รัฐบาลชุดใหม่เป็นเหล้าเก่าในขวดใหม่ เป็นนอมินีของรัฐบาลทักษิณชุดก่อน ซึ่งแนวคิดของนายกรัฐมนตรีคนนี้เคยดูถูกไม่ยอมรับการชุมนุมของ แรงงาน กล่าวหาเป็นแก๊งข้างถนนซึ่งคงจะทำงานด้วยกันยาก

2) จะมีร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ผ่านการพิจารณาของ สนช. เมื่อปีก่อนและกำลังจะออกมาบังคับใช้ หวังว่า กระทรวงแรงงานจะให้ความสำคัญ โดยมีประเด็นที่แก้ไขเป็นประโยชน์ต่อแรงงานตามที่เรียกร้อง 3 ประเด็น คือ มาตรา 5 (3) คุ้มครองลูกจ้างเหมาค่าแรงให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างที่นายจ้างจ้างโดยตรง ซึ่งเอามาตรา 84 (7)ตามรัฐธรรมนูญปรับใช้ มาตรา 75 กรณีนายจ้างสั่งหยุดงานชั่วคราว ให้จ่ายค่าจ้าง 75 % ไม่ใช่ 50 % และมาตรา 120 กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานได้ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย 100 % ไม่ใช่แค่ครึ่งหนึ่ง

3) สิ่งที่อยากให้รัฐบาลใหม่ทำ บางเรื่องเรียกร้องมาหลายปีและมีร่างกฎหมายที่ยังไม่ผ่าน สนช. ได้แก่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ร่างกฎหมายสถาบันความปลอดภัยฯ ร่างกฎหมายประกันสังคม, ร่างกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปัญหาแรงงานต่างด้าว,การปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เพียงพอค่าครองชีพ

4) เรื่องสำคัญที่สุดที่ต้องการให้รัฐบาลดำเนินการ คือ **แก้ไขปัญหาปากท้อง**เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปรับปรุงที่มาของคณะกรรมการประกันสังคม แก้ไขมาตรา 39 ให้ผู้ประกันตนที่ตกงานจ่ายเงินสมทบเพียงเท่าเดียว และให้แรงงานมีสิทธิ์เลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างโดยตรงในไตรภาคี

❖ **นายวิสุทธิ์ เรืองฤทธิ์** แสดงความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

1) เครือข่ายสหพันธ์แรงงานเพื่อคุณภาพชีวิต ก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายปีก่อนโดยมีผู้แทน 5 สหพันธ์แรงงานเข้าร่วม ได้แก่ สหพันธ์แรงงานยานยนต์ฯ สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าฯ สหพันธ์แรงงานอาหารและเครื่องดื่มฯ สหพันธ์แรงงานกิจการโรงแรมฯ และสหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์ฯ และมีกลุ่มสหภาพแรงงานสิ่งทอบางแห่งเข้าร่วมด้วย ได้มีการประชุมกันจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อเสนอต่อพรรคการเมืองก่อนการเลือกตั้ง สส. และเตรียมเสนอต่อรัฐบาลใหม่ จำนวน 7 ข้อ สรุปได้ดังนี้

1. ให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 และเสนอร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับขบวนการแรงงานต่อรัฐสภา

2. ให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามภาวะค่าครองชีพ ปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่ากันทั้งประเทศ ยกเลิกคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและให้จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไม่เกิน 1 ปี

3. ให้ลูกจ้างมีสิทธิ์เลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในไตรภาคีทุกคณะ

4. จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในย่านอุตสาหกรรม โดยรัฐสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอต่อเนื่อง

5. แก้ไขกฎหมายประกันสังคมให้ขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบและปรับการบริหารประกันสังคมเป็นองค์กรอิสระ

6. บรรจุการศึกษาเรื่องสหภาพแรงงานหรือแรงงานสัมพันธ์ในหลักสูตรการเรียนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นต้นไป

7. แก้ไขกฎหมายให้ประชาชนที่อาศัยหรือทำงานนอกเขตทะเบียนบ้าน มีสิทธิ์เลือกตั้ง สส.และ สว. ในเขตที่ตนทำงานหรืออาศัยได้

2) รัฐต้องเตรียมพร้อมรับมือการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ซึ่งนายจ้างได้จัดอบรมสัมมนาเพื่อเตรียมเลี่ยงกฎหมายแล้ว

3) เรียกร้องให้แก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ปี 2518 ซึ่งมีความล้าหลังด้อยพัฒนาไม่สามารถคุ้มครองสิทธิการรวมตัวต่อรองของลูกจ้างได้จริง

4) เรื่องที่ควรทำมากที่สุด คือ การบังคับใช้กฎหมายเชิงรุก ซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐมักละเลย นั่งรอเกิดปัญหาแรงงานแล้วเข้าไปแก้ไข รวมทั้งทำให้การปรับค่าจ้างของลูกจ้างคำนึงทักษะฝีมือ ไม่ใช่อิงค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น

❖ **นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง** แสดงความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

1) ทุกรัฐบาลไม่สนใจแรงงาน ข้อสังเกตคือ ตำแหน่งรัฐมนตรีแรงงานไม่มีใครแย่งเป็นเหมือนรัฐมนตรีมหาดไทยหรือเศรษฐกิจ ไม่ได้คนทำงานต่อเนื่องและตั้งใจจริงมาทำงาน

2) ปัญหาแรงงานสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพคน ที่ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับจ้างผลิตส่งต่างประเทศ ไม่เห็นด้วยการแช่แข็งค่าจ้างขั้นต่ำและเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน ซึ่งต้องคุ้มครองความปลอดภัยของคนทำงานในภาคเศรษฐกิจต่างๆ

3) สนับสนุนให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98

4) การพัฒนาฝีมือแรงงาน รัฐต้องทำงานร่วมกับภาคเอกชนอย่างจริงจัง ซึ่งต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานด้วย

5) ต้องการให้มีผู้แทนลูกจ้างและนายจ้างอยู่ใน***คณะกรรมการร่วมภาคเอกชน*** (กกร.) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย เพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่าให้สหภาพแรงงานและกรรมการไตรภาคีถูกครอบงำโดยผู้นำฝ่ายเดียว

❖ **ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ** แสดงความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

1) รัฐบาลใหม่ต้องเผชิญปัญหาใหญ่ 3 ด้าน คือ ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ ผลิตภาพหรือประสิทธิภาพแรงงานไทย และภาวะน้ำมันแพง

2) รัฐจำเป็นต้องปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจสังคม โดยสร้างภาษีบริหารแบบมืออาชีพอย่างมีธรรมาภิบาล ต้องมีการสร้างระบบการออมทั้งภาคบังคับและสมัครใจ รัฐบาลต้องเร่งฝึกทักษะแรงงานให้ดีขึ้น ปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้นหรือจัดสวัสดิการบางอย่างเพื่อลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้างลง เช่น จัดรถบริการรับส่ง หรือช่วยค่าเดินทาง

3) สร้างระบบสวัสดิการพื้นฐานให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ ซึ่งจะแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรม ทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

4) ผลักดันให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พัฒนาฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง ปฏิรูประบบประกันสังคม และการทำข้อตกลงทางการค้ากับต่างประเทศ ต้องผ่านการพิจารณาของรัฐสภาตามรัฐธรรมนูญ

❖ **นายแพทย์เปรมศักดิ์ เพียยุระ** เสนอข้อคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

1) การมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่กลับมาเป็นครั้งที่ 2 มีข้อดี คือทำงานต่อเนื่องได้ ไม่ต้องนับหนึ่งใหม่

2) ***นโยบายบินก่อนผ่อนทีหลัง***ของรัฐมนตรีแรงงาน เป็นความหวังของคนยากจนที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ถ้าจัดระบบบริหารได้ดี แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศจะกลับมาอย่างนักรบแรงงาน

3) ปัญหาการจัดหางานในประเทศ และปัญหาแรงงานต่างด้าว ***ต้องปรับปรุงระบบบริหารให้เท่าทันปัญหาที่สะสม*** ปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ น่าจะเน้นที่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านกับแรงงานเกษตร ไม่ใช่เน้นไปที่รถรับจ้าง

4) ***ปัญหาแรงงานสัมพันธ์***

⇨ ต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างจากการเผชิญหน้าเป็น***หุ้นส่วนกัน*** เหมือนน้ำกับปลาต้องอยู่ด้วยกัน

⇨ เสริมความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานให้เทียบเท่ากับ***สหกรณ์*** ซึ่งมีกรมและพระราชบัญญัติโดยเฉพาะ

5) ***ปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาแรงงาน***

⇨ ต้องมีบูรณาการของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องอย่างมีเอกภาพ

⇨ บรรจุหลักสูตรสหภาพแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานในหลักสูตรการศึกษา

6) ต้องมีการปรับปรุงการบริหาร / การทำงานเป็นเชิงรุกแบบ Seven – Eleven รองรับการแก้ปัญหาได้ตลอด

❖ **นายไพฑูรย์ แก้วทอง** เสนอข้อคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

1) สส.พรรคประชาธิปัตย์ มี 164 เสียง มีสิทธิ์อภิปรายนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีได้หมด

2) 9 ปีของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ตั้งแต่ 23 กันยายน 2538 – ตุลาคม 2545) มีรัฐมนตรี 12 คน 5 ปีของกระทรวงแรงงาน มีรัฐมนตรีว่าการ จำนวน 5 คน แสดงว่าไม่มีรัฐบาลชุดไหนสนใจบริหารแรงงานอย่างแท้จริง

3) คงฝากอะไรให้รัฐบาลใหม่ยากเหลือเกิน เพราะรัฐบาลเน้นนโยบายประชานิยม เป็นห่วงว่ารัฐบาลอาจเอาใจรากหญ้ามากเกินไป

4) รัฐบาลควรมีการบริหารที่มีความสมดุลระหว่างนโยบายรากหญ้ากับแรงงาน การว่างงานจะลดลงต้องมีนโยบายจ้างงานเพิ่ม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมืออย่างจริงจัง

❖ ***วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551*** คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรีต่อรัฐสภา ***ข้อ 2.2 นโยบายแรงงาน*** มี 3 ข้อ

1. เร่งฝึกอบรมและพัฒนาคนที่ทำงานแล้วและคนที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีระดับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น

2. จัดให้มีระบบเตือนภัยและติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน การเลิกจ้างอันเนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ พร้อมทั้งจัดให้มีการจ้างงานใหม่โดยเร็ว

3. ให้การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน พร้อมทั้งจัดระบบการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมมากขึ้น

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน ได้สำรวจความคิดเห็นกรรมการสหภาพแรงงานต่างๆ รวม 60 คน เมื่อปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2551 พบว่า ร้อยละ 58 หรือส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายแรงงานข้อ 3 และส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐบาลเร่งปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นธรรมเท่ากันทั้งประเทศและควบคุมราคาสินค้า

❖ ***วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551*** รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) ได้ประชุมและมอบนโยบายการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน แบ่งเป็นนโยบายเร่งด่วน และนโยบายสำคัญรวมดังนี้

นโยบายเร่งด่วน ต้องดำเนินการใน 2 เรื่อง

1. การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องทำให้ผู้ที่อยู่ในพื้นที่มีงานทำและเพิ่มบัณฑิตอาสาเข้าไปทำงานในพื้นที่

2. การแก้ไขปัญหายาเสพติด ขอให้เร่งรัดให้มีสถานประกอบการโรงงานสีขาวเพิ่มมากขึ้น มีการพัฒนาฝีมือแรงงานและการฝึกอาชีพให้ผู้ที่ผ่านการบำบัดให้มีงานทำไม่เป็นภาระต่อสังคม

นโยบายสำคัญ ต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมโดยเร็วจำนวน 16 เรื่อง คือ

1. ข้อเรียกร้องขององค์กรแรงงานให้เร่งรัดนำมาพิจารณาดำเนินการให้สำเร็จ มีการติดตามผลเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานเห็นว่ากระทรวงมีการดำเนินการ

2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานทั้งในด้านค่าจ้าง ความปลอดภัย สุขภาพ สวัสดิการต่างๆ ควรกำหนดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมสิทธิแรงงานให้เกิดความผาสุก

3. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ต้องดูความต้องการของสถานประกอบการ มีการพัฒนาและฝึกอาชีพให้เป็นแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. เร่งดำเนินการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ สามารถดูแลจัดการทรัพย์สินและผลประโยชน์กองทุนให้เพิ่มขึ้น และเกิดประโยชน์สงสุดต่อผู้ประกันตน เร่งพัฒนาสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. คุ้มครองดูแลในเรื่องสิทธิ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานนอกระบบ

6. เร่งส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม และไม่ถูกหลอกลวงจากสาย นายหน้า และบริษัทจัดหางาน มีการเร่งจับกุมดำเนินคดีกับผู้หลอกลวงอย่างรุนแรงและเฉียบขาด

7. เร่งดำเนินการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายและให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว

8. เร่งดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างจริงจัง และเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นวาระแห่งชาติที่ทุกหน่วยต้องร่วมกันทำอย่างจริงจัง

9. การแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างที่อาจเกิดจากภาวะเศรษฐกิจ ทุกหน่วยงานควรติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์ที่จะมีผลกระทบต่อการเลิกจ้าง และเข้าไปแก้ไขหรือให้การช่วยเหลือก่อนจะเกิดสถานการณ์เลิกจ้าง

10. ขยายผลโครงการอาสาสมัครแรงงานและลงไปทำงานในพื้นที่และชุมชนเพื่อเป็นเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาความยากจน และนำบริการของกระทรวงแรงงานเข้าสู่ชุมชน

11. ส่งเสริมสถานประกอบการจัดทำบัญชีโครงสร้างค่าจ้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เร่งกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

12. แรงงานผู้สูงอายุ เร่งดำเนินการให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำมีรายได้ เพื่อไม่เป็นภาระต่อสังคมและลดภาระการพึ่งพิง

13. การแก้ไขกฎหมาย ให้เร่งดำเนินการนำร่างกฎหมายที่ต้องการพิจารณาให้เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้มีการประกาศใช้บังคับโดยเร็ว และเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ คำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติที่ปรับปรุงใหม่ ซึ่งได้ประกาศใช้บังคับแล้วเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยเร็ว

14. การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นนโยบายเร่งด่วนที่ทุกหน่วยงานต้องร่วมกันดำเนินการ นำภารกิจของแต่ละกรมลงไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่

15. ส่งเสริมให้แรงงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของแรงงานตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ โดยให้ความคุ้มครองส่งเสริม สิทธิหน้าที่และความก้าวหน้าแก่ผู้ใช้แรงงาน เยาวชน สตรี คนพิการ ในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและความเสมอภาคในการดำรงชีพและในการทำงาน

16. การวางระบบเตือนภัยด้านแรงงาน โดยมีดัชนีชี้วัดด้านแรงงานเพื่อชี้นำและเตือนภัยในระดับต่างๆ เพื่อใช้ในการบริหาร วางแผน และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

1.2 ***วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 255***1 กลุ่มสตรีรัฐวิสาหกิจ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ร่วมกับคณะกรรมการสตรีสหพันธ์แรงงานกิจการพลังงาน เหมืองแร่ ปิโตรเลียม เคมีภัณฑ์ระหว่างประเทศ (ICEM) ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนางอุไรวรรณ เทียนทอง รมว.แรงงาน เนื่องในวันสตรีสากล ประจำปี 2551 มีจำนวน 4 ข้อ ต่อมากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ทำหนังสือลงวันที่ 5 มีนาคม 2551 ตอบชี้แจงแต่ละข้อดังนี้

ข้อเรียกร้อง	คำชี้แจง
1. รัฐต้องให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 84 และ 98 เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเพื่อให้สอดรับกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	การตัดสินใจให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO หรือไม่ มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทย รวมทั้งต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชนทุกภาคส่วนของสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในรายละเอียดของอนุสัญญา เพื่อจะได้จัดทำการประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการตัดสินใจว่าประเทศไทยควรรับรองอนุสัญญาฉบับดังกล่าวหรือไม่ ซึ่งขณะนี้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ระหว่างจัดอบรมและประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และข้าราชการ รวมทั้งได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา ILO ดังกล่าว
รัฐต้องให้ข้าราชการทุกกระทรวงจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 64 วรรค 2	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 64 วรรค 2 กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งรายละเอียดของการดำเนินการดังกล่าว หน่วยงานต่างๆ จะต้องเร่งรัดร่วมปรึกษาหารือ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการต่อไป
2. ขอให้ยกเลิก พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 และยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมี พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เป็นเครื่องมือกำหนดขั้นตอนในการแปรรูปฯ และเป็นความพยายามของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังในการยกร่าง พ.ร.บ.กำหนดกิจการ หลักเกณฑ์และขั้นตอนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ..... เพื่อใช้แทน พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจฯ ซึ่งล่าสุดร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวอยู่

ข้อเรียกร้อง	คำชี้แจง
	ในการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังนั้นการจะยกเลิกหรือไม่ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลเป็นสำคัญ
3. ให้มีการเอาผิดและลงโทษอย่างจริงจัง กรณีการล่วงละเมิดทางเพศ การยุติการกระทำความรุนแรงต่อสตรีและเด็ก	กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก โดยบัญญัติการให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้เป็นการเฉพาะในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิงและหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก รวมถึงมาตรา 15 บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ กรณีการล่วงละเมิดทางเพศ การยุติการกระทำความรุนแรงต่อสตรีและเด็กนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก หากพบการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท โดยในทางปฏิบัติกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.1999 ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการระดับชาติขึ้น เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาตินำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดเป็นนโยบายต่อไป ในขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายการตรวจแรงงานเด็กไว้ชัดเจนว่า หากพบการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานให้ดำเนินคดีทันที และหากพบว่านายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานโดยปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีการกักขังหน่วงเหนี่ยวหรือทารุณเด็กให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา และการเปรียบเทียบผู้กระทำผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อเรียกร้อง	คำชี้แจง
	โดยเคร่งครัด นอกจากนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้ดำเนินการเชิงรุก โดยให้พนักงานตรวจแรงงานคัดเลือกสถานประกอบกิจการที่ลูกจ้างมีความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศสูง เพื่อเข้าไปดำเนินการส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ รวมทั้งดำเนินการจัดตั้งชุดปฏิบัติการเฉพาะกิจด้านแรงงานหญิงและเด็กทั่วประเทศ เพื่อออกปฏิบัติงานกรณีเร่งด่วน เช่น แรงงานหญิงและเด็กถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว เป็นต้น
4. ให้มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการและย่านชุมชนอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและครอบครัวไทย โดยให้รัฐสนับสนุนงบประมาณและบุคลากร	กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมและมีศักยภาพเพียงพอ จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานและเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จ จึงได้บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวม 5 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ และได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในชุมชนใกล้เคียง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุตรลูกจ้างด้วย ซึ่งนับจนถึงปัจจุบันได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการและชุมชนรวม 69 แห่ง มีเด็กได้รับการเลี้ยงดู รวม 2,194 คน เป็นศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ 62 แห่ง มีเด็กได้รับการเลี้ยงดู 1,983 คน และเป็นศูนย์เลี้ยงเด็กในรัฐวิสาหกิจ 7 แห่ง มีเด็กได้รับการเลี้ยงดู 211 คน และในปีงบประมาณ 2551 นี้ ได้ส่งเสริมให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรุงเทพมหานคร จัดตั้งสถานรับเลี้ยงและพัฒนาเด็กคิดดี้แคร์ โดยจะเปิดดำเนินการในเดือนมิถุนายน 2551

ข้อเรียกร้อง	คำชี้แจง
	นอกจากการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและชุมชนจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กแล้ว กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ขึ้น 2 แห่งที่จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นศูนย์ต้นแบบในการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน โดยจะรับเลี้ยงดูบุตรหลานของลูกจ้างในจังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง ปัจจุบันมีเด็กอยู่ในความดูแลของศูนย์เด็กเล็กทั้ง 2 ศูนย์ รวม 1,276 คน

1.3 ***คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย*** (คสรท.) ส่งตัวแทนประมาณ 40 คนเข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) เพื่อรับทราบแนวทางการทำงานและยื่นข้อเรียกร้องหลายข้อดังนี้

1. ให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานประกันสังคม กรณีคณะกรรมการไตรภาคีหลายคณะได้หมดวาระลง มีหลายส่วนที่มีข้อเสนอสอดคล้องกันว่าคณะกรรมการไตรภาคีควรต้องมาจากการเลือกตั้ง มีข้อเสนอดังนี้

1.1 สิทธิในการลงคะแนนเสียงของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งถือเป็นสิทธิลงคะแนนเสียงของสหภาพแรงงานต่างๆ ในการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าไปเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ขอเสนอให้ใช้เกณฑ์อัตราส่วนในการกำหนดจำนวนสิทธิในการลงคะแนนเสียง โดยนับจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานต่างๆ ผู้ลงคะแนนในอัตราส่วนจำนวนสมาชิก 50 คนต่อ 1 เสียง ในการลงคะแนนเลือกตั้ง ทั้งนี้หากจำนวนสมาชิกไม่ถึง 50 คนให้สามารถออกเสียงได้ 1 เสียง

1.2 เนื่องจากปัจจุบันมีสหภาพแรงงานทั้งสิ้นกว่า 1,200 แห่ง และมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดมิได้สังกัดในสภาองค์การลูกจ้างต่างๆ ดังนั้นเพื่อให้มีความเป็นธรรมในกระบวนการรับสมัครผู้แทนเพื่อเลือกตั้งเป็นกรรมการไตรภาคี ต้องเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานมีสิทธิ์สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง ไม่ควรกำหนดว่าต้องเป็นตัวแทนจากสภาองค์การลูกจ้างเพียงแห่งเดียว

1.3 เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในแต่ละสภาพปัญหาที่มีองค์ประกอบความแตกต่างทางด้านเพศ จึงเป็นตัวแปรหนึ่งให้มองเห็นความละเอียดอ่อนของปัญหาที่แตกต่างกันหลายมิติ จึงเสนอให้มีการกำหนดสัดส่วนให้มีผู้หญิงผู้ชายที่ใกล้เคียงกัน

2. ให้ตรวจสอบการใช้เงินกองทุนประกันสังคม โดยเฉพาะในเรื่องการใช้เงินในการจัดทำระบบคอมพิวเตอร์สารสนเทศของกระทรวงแรงงาน เป็นเงิน 2,800 ล้านบาท ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนกฤษฎีกา ฉะนั้นการดำเนินการใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการควรระงับไว้ก่อนเพื่อการตรวจสอบ หากมีความจำเป็นต้องดำเนินการต้องเปิดประมูลอย่างโปร่งใสเป็นธรรม

3. ให้มีการประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับผู้ใช้แรงงาน พ.ศ. .... (ฉบับผู้ใช้แรงงาน)

4. ให้ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... (ฉบับบูรณาการที่ผู้ใช้แรงงานร่วมร่างกับทุกฝ่าย)

5. ให้เร่งการขยายความคุ้มครองประกันสังคม สู่แรงงานนอกระบบ และประกาศใช้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ....

6. ให้คุ้มครองและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานในประเทศไทย และแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

1.4 ***วันที่ 8 มีนาคม 2551*** กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีร่วมกับองค์กรภาคประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานและสตรี และเครือขายสลัม 4 ภาค ฯลฯ รวมประมาณ 500 คน จัดเดินขบวนจากหน้าตึกองค์การสหประชาชาติ (UN) ถ.ราชดำเนินนอก ไปทำเนียบรัฐบาล เพื่อยื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรี โดยมีเลขานุการ รมว.แรงงานมารับหนังสือ ข้อเรียกร้องมีประเด็นหลากหลายดังนี้

ประเด็นแรงงานหญิง

1. รัฐต้องจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในย่านอุตสาหกรรมต่างๆ ในปริมาณที่เพียงพอและปรับคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานแรงงาน

2. คณะกรรมการไตรภาคีแรงงาน

⇨ ต้องมาจากการเลือกตั้งของสหภาพแรงงานโดยกำหนดสัดส่วนคะแนนตามจำนวนสมาชิกสหภาพ

⇨ กำหนดสัดส่วนหญิงชายในคณะกรรมการไตรภาคี ให้มีจำนวนที่สะท้อนความเป็นจริงของกำลังแรงงาน

ประเด็นแรงงาน

3. ประกันสังคม ต้องเพิ่มการคุ้มครองให้กับผู้ประกันตนหรือคู่สมรสเมื่อมีครรภ์และหลังคลอดอย่างปลอดภัย พร้อมทั้งขยายการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลให้กับครอบครัวของผู้ประกันตน (ครอบครัวผู้ประกันตน ได้แก่ คู่สมรส - บุตร)

4. ปรับค่าจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและใช้อัตราเดียวกันทั่วประเทศ

5. ปรับโครงสร้างระบบการประกันการมีงานทำ เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ถูกเลิกจ้างและว่างงาน

6. รับรองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองโดยรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98

7. ออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ โดยให้เป็นองค์กรอิสระ

8. การคุ้มครองสิทธิแรงงานต้องครอบคลุมผู้ใช้แรงงานทุกคน ทั้งแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ

9. ยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ประเด็นผู้หญิงและสังคม

10. ออกกฎหมายคุ้มครองอนามัยเจริญพันธุ์ "ให้สตรีมีสิทธิ์ในเนื้อตัวร่างกายในการตัดสินใจที่จะตั้งครรภ์หรือไม่ตั้งครรภ์"

11. ขจัดความรุนแรงทางเพศที่เกิดแก่เด็กในสถานศึกษา

12. รัฐต้องไม่ยกเลิกการทำซีแอลยา เพื่อให้ผู้มีรายได้น้อยสามารถเข้าถึงยาได้

ข้อสังเกต

1) การเคลื่อนไหววาระวันสตรีสากลปี 2551 อยู่ในช่วงที่รัฐบาลใหม่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งบริหารประเทศในช่วงปลายกุมภาพันธ์ ทำให้มีหลายองค์กรแรงงานขยับตัวยื่นข้อเรียกร้องนโยบายแรงงานต่อรัฐบาล ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่มีความซ้ำซากกับที่เคยเสนอต่อรัฐบาลชุดก่อนๆ มาแล้ว

2) การเรียกร้องต่อรัฐบาลใหม่ในโอกาสวันสตรีสากลปี 2551 มีการเคลื่อนไหวยื่นหนังสือ 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มสตรี สรส. และ ICEM (24 ก.พ.51) 2. กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีกับหลายองค์กรแนวร่วม (8 มี.ค.51) มี 3 ข้อเรียกร้องที่ร่วมกันได้ คือ***จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในย่านอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้เพียงพอและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการผู้ใช้แรงงาน ให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 และยกเลิกนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ***

3) เปรียบเทียบเอกสารคำแถลงนโยบายแรงงานของคณะรัฐมนตรีนายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรีที่แถลงเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551 กับคณะรัฐมนตรีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีที่แถลงเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 มีเนื้อหาดังนี้

นโยบายแรงงาน ครม.สมัคร สุนทรเวช	นโยบายแรงงาน ครม.อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ
1. เร่งฝึกอบรมและพัฒนาคนที่ทำงานแล้วและคนที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีระดับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น	1. ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการจ้างงาน โดยการส่งเสริมให้สถานประกอบการผ่านการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิ และคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล
2. จัดให้มีระบบเตือนภัยและติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน การเลิกจ้างอันเนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ พร้อมทั้งจัดให้มีการจ้างงานใหม่โดยเร็ว	2. ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ โปร่งใส และขยายความคุ้มครองถึงบุตรและคู่สมรสของผู้ประกันตนในเรื่องการเจ็บป่วย รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมให้แก่ผู้ประกันตน
3. ให้การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน พร้อมทั้งจัดระบบการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมมากขึ้น	3. พัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นใน
	การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้วยการระดมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในลักษณะโรงเรียนในโรงงาน และการบูรณาการกับสถาบันการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
	4. ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานในต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

นโยบายแรงงาน ครม.สมัคร สุนทรเวช	นโยบายแรงงาน ครม.อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ
	5. สนับสนุนสวัสดิการด้านแรงงาน โดยจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน จัดให้มีสถานดูแลเด็กอ่อนในสถานประกอบการ และเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งจัดระบบดูแลด้านสวัสดิการแรงงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบไตรภาคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ
	6. จัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต ไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทย และความมั่นคงของประเทศ โดยการจัดจำแนกประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ และการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวและระบบการตรวจสอบที่สะดวกต่อการควบคุม
	7. ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ โดยการกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุและคนพิการ อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
	นโยบายความมั่นคงของรัฐ มีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ข้อ 2.4 ว่า “แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบไม่ให้มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดยการปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบชายแดน และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการแก้ไขปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลที่ชัดเจน บนความสมดุลระหว่างการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลกับการรักษาความมั่นคงของชาติ”

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน ได้สำรวจความคิดเห็นกรรมการสหภาพแรงงานต่างๆ รวม 60 คน เมื่อปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2551 พบว่า ร้อยละ 58 หรือส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายแรงงานข้อ 3 และส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐบาลเร่งปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นธรรมเท่ากันทั้งประเทศและควบคุมราคาสินค้า

⇨ ประเด็นที่นโยบาย ครม.นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ มีความต่างกับรัฐบาลที่ผ่านๆ มา มี 2 เรื่องสำคัญคือ 1. ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระโปร่งใส และ 2. สนับสนุนสวัสดิการแรงงานโดยจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

⇨ นโยบายแรงงานของ ครม.สมัคร สุนทรเวช มีจำนวนเพียง 3 ข้อ ซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่านโยบายแรงงานของ ครม.อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ที่มีจำนวนมากถึง 7 ข้อ

⇨ นโยบายแรงงานโดยส่วนใหญ่ของทั้งสองรัฐบาลเป็นอำนาจหน้าที่ปกติของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องพึงดำเนินการอยู่แล้ว



(2) ข้อเรียกร้องวันแรงงานสากล (May Day)

ข้อเรียกร้องในวันแรงงานปีนี้ ยังมีการแบ่งแยกเป็น 2 ขบวนการเหมือนปีก่อนๆ เพราะไม่อาจสมานฉันท์ร่วมจัดงานได้

ปีนี้ไม่สามารถเดินขบวนไปจัดงานวันแรงงานที่บริเวณสนามหลวงได้ เพราะฝ่ายรัฐบาลต้องการใช้สถานที่จัดสร้างพระเมรุมาศสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณีวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ทำให้ ‘‘***คณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ***’’ ซึ่งมีนายอุดมศักดิ์ บุพนิมิตร เป็นประธานคณะกรรมการจัดงานและนายมานิตย์ พรหมการีย์กุล (ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย) เป็นเลขาฯ จัดงาน ร่วมกับคนงานจากสภาองค์การลูกจ้าง 12 แห่ง และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย ต้องจัดงานอยู่ที่บริเวณลานพระบรมรูปทางม้า โดยพึ่งเงินงบประมาณรัฐบาลมีนายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ์ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์เป็นประธานในพิธีเปิดงานแทนนายกรัฐมนตรีสมัคร สุนทรเวช โดย นรม.ได้กล่าวปราศรัยผ่านรายการโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย และสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย

กลุ่มที่หนึ่ง คณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ชูคำขวัญวันแรงงานปีนี้ว่า ‘‘แรงงานพัฒนาพาชาติก้าวไกล สู่อนาคตไทย อาลัยสมเด็จพระพี่นางเธอฯ’’ เสนอข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

1. ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างตามอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น วันละ 9 บาท และให้ปรับในอัตราเดียวกันทั้งประเทศ พร้อมทั้งควบคุมราคาสินค้า อุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ

2. ขอให้รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเร็ว

3. ขอให้รัฐบาลปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญปี 2550 อาทินิยามคำว่านายจ้าง ลูกจ้าง, การรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87, 98 การใช้สิทธิการลาของสหภาพแรงงานในการประชุม อบรม สัมมนา การเป็นพยานในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.) และศาล การขยายสิทธิให้กรรมการลูกจ้างฟ้องใน ค.ร.ส.ได้ กรณีนายจ้างใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่ง ค.ร.ส.ต่อศาลแรงงาน ให้นายจ้างนำเงินวางที่ศาลแรงงานเป็นต้น

4. ขอให้รัฐบาลยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งหมด

5. ขอให้สำนักงานประกันสังคมจัดตั้งโรงพยาบาลประกันสังคม หรือโรงพยาบาลต้นแบบ เพื่อบริการรักษาแก่ผู้ประกันตนและขยายการรักษาโรคครอบคลุมทุกโรค

6. ในกรณีที่ผู้ประกันตนเกษียณอายุ ไม่ว่าจะรับบำเหน็จหรือบำนาญ ขอให้สำนักงานประกันสังคมรักษาพยาบาลแก่ผู้ประกันตนฟรี

7. ขอให้รัฐบาลเร่งรัดประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ....

8. ขอให้รัฐบาลตั้งคณะกรรมการฝ่ายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องร่วมกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 12 สภา และ 1 สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย ติดตามข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานที่ยื่นในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2551 พร้อมทั้งให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานสัมพันธ์เป็นเลขานุการ

กลุ่มที่สอง คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้จัดเดินขบวนจากอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยถึงทำเนียบรัฐบาลยื่นข้อเรียกร้องจำนวน 5 ข้อ และติดตามทวงถามข้อเรียกร้องเดิมที่ได้ยื่นต่อรัฐบาลมานาน จำนวน 3 ข้อ

สำหรับข้อเรียกร้อง 5 ข้อที่ คสรท.และ สรส.ยื่นต่อรัฐบาลนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ทำหนังสือลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2551 ตอบชี้แจงสรุปได้ดังนี้

1. ***ให้รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับเดียว*** (ฉบับขบวนการแรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตั้งคณะทำงานทบทวนร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อพิจารณาทบทวนร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... ซึ่งร่างฯ ฉบับดังกล่าวได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วผ่านทางเว็บไซต์กรมฯ และการสัมมนาไตรภาคีเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2551 คณะทำงานฯ ได้มีมติแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวนทั้งสิ้น 13 มาตรา ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

2. ***ให้รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*** (ฉบับบูรณาการร่วมของผู้ใช้แรงงาน)

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงาน มีข้อเสนอให้กระทรวงแรงงานเสนอร่าง พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็น พ.ร.บ.เฉพาะต่างหากจากร่าง พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานเสนอขอเป็นคณะทำงานในการยกร่างกฎหมายฉบับดังกล่าว ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. ***รัฐบาลต้องยกเลิกนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ***

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง

คำตอบชี้แจง

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่า เนื่องจากที่ผ่านมารัฐวิสาหกิจใช้งบประมาณแผ่นดินหรือเงินกู้เกือบครึ่งหนึ่งของหนี้สาธารณะ รวมเป็นหนี้ของภาครัฐวิสาหกิจ และเพื่อส่งเสริมให้รัฐวิสาหกิจมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนสำหรับรูปแบบและวิธีการแปรรูปขึ้นกับความเหมาะสมของแต่ละประเภท ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการร่างกฎหมายว่าด้วยเงื่อนไขและหลักเกณฑ์การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพของรัฐวิสาหกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการระดมทุนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อขยายการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง การลดภาระหนี้สาธารณะของประเทศ การเข้าสู่ระบบการแข่งขันที่ถูกตรวจสอบจากระดับสากล

4. **ประกันสังคมต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานประกันสังคม มีความโปร่งใส มีส่วนร่วมของผู้ประกันตนและขยายการคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบ**

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมได้จัดทำ (ร่าง) คำชี้แจงประกอบการขอจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน พร้อมด้วยร่าง พ.ร.บ.จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมแห่งชาติ พ.ศ. .... เสนอต่อกระทรวงแรงงานเรียบร้อยแล้ว และในขณะที่ยังไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางที่จะให้สำนักงานฯ ออกเป็นองค์การมหาชนหรือไม่ และภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการปฏิบัติภารกิจด้านการลงทุน จึงได้ดำเนินการจัดจ้างสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทำการศึกษาวิจัย การปรับโครงสร้างและระบบบริหารของ***สำนักบริหารการลงทุน*** ซึ่งรูปแบบที่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยเร็ว คือ การจัดตั้งสำนักบริหารการลงทุนเป็นหน่วยงานอิสระ “หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ” (Service Delivery Unit : SDU) ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการประกันสังคม (ชุดที่ 9) ครั้งที่ 26/2550 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2550 เห็นชอบการแก้ไข พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้กองทุนประกันสังคมเป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานประกันสังคม ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารเงินลงทุนของกองทุนประกันสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นคงให้กับกองทุน

นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กระทรวงแรงงานจึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบดูแลคณะกรรมการไตรภาคี จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ดำเนินการภายใต้หลักการเดียวกันยึดแนวทางการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตาม พ.ร.บ.การจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี

พิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เป็นกรอบในการดำเนินการ โดยแบ่งเขตการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็น 10 เขตภาค และขยายฐานให้ผู้มีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งและผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งมากขึ้น โดยเขตใดมีจำนวนสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานจำนวนน้อย จะให้สิทธิคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและนายจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป เป็นผู้มีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งและลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาร่างระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในรูปแบบภาคีของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายกระทรวงแรงงาน

การขยายการคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานทุกสาขาอาชีพมากขึ้น ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 ให้บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 สมัครเป็นผู้ประกันตนได้โดยสมัครใจ โดยการส่งเงินสมทบเป็นรายปีๆ ละ 3,360 บาท ซึ่งผู้ประกันตนจะมีสิทธิ์ประโยชน์ใน 3 กรณี ได้แก่ คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย แต่เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวมีมาแล้ว 14 ปี จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำนักงานประกันสังคมจึงมีแผนดำเนินการปรับปรุง 3 ขั้นตอน ดังนี้

(1) สำรวจความคิดเห็นเพื่อรวบรวมข้อมูลนำไปปรับปรุงบทบัญญัติดังกล่าวให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

(2) พัฒนาแนวทางการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามมาตรา 40 ขึ้นใหม่ ให้มีความเหมาะสมด้านสิทธิประโยชน์เงินสมทบ และหลักเกณฑ์การดำเนินงานต่างๆ

(3) ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

⇨ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีสาระสำคัญเพื่อให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจะต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมไว้ในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2551 กระทรวงแรงงานได้แจ้งยืนยันร่าง พ.ร.บ.ประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หากมีการตรวจพิจารณาแล้วจะนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาก่อนนำเข้าสู่กระบวนการทางรัฐสภาต่อไป

⇨ พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 เมื่อสำนักงานประกันสังคมมีข้อสรุปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประกันสังคมตามมาตรา 40 ที่ชัดเจน และรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆ อีกครั้งเรียบร้อยแล้ว กระทรวงแรงงานจะพิจารณานำเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาต่อไป

5. **การควบคุมราคาสินค้าให้ราคาสินค้ามีความเป็นธรรมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง เพื่อให้คนงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสม**

หน่วยงานรับผิดชอบ : กระทรวงพาณิชย์

คำตอบชี้แจง

กระทรวงพาณิชย์มีมาตรการกำกับดูแลราคาสินค้าอุปโภคบริโภคให้ได้รับความเป็นธรรม ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค โดยอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ. 2542 มีหลักเกณฑ์ คือ ราคาต้องเป็นธรรม มีการปรับเปลี่ยนขึ้นลงสอดคล้องกับต้นทุนตามกลไกตลาด ปริมาณสินค้ามีเพียงพอไม่ขาดแคลน และมีปริมาณครบถ้วนถูกต้องมิให้มีการฉวยโอกาสขึ้นราคาสินค้าหรือกักตุนสินค้า โดยมีการดำเนินการดังนี้

(1) มาตรการกำกับดูแลราคาสินค้าอุปโภคบริโภค

⇨ การดูแลราคาสินค้าต้นทาง โดยกำหนดสินค้าควบคุมและสินค้าที่ติดตามดูแล รวมถึงกำหนดมาตรการกำกับดูแล เช่น การกำหนดราคาจำหน่ายสูงสุด การแจ้งปริมาณสถานที่เก็บ แจ้งราคาจำหน่าย การควบคุมการขนย้าย การปิดป้ายแสดงราคาจำหน่ายปลีก เป็นต้น

⇨ การดูแลราคาสินค้าปลายทาง โดยกำหนดรายการสินค้าและบริการให้ผู้จำหน่ายปลีกต้องปิดป้ายแสดงราคา จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการแก้ไขปัญหาราคาสินค้า (Operation Room) เพื่อติดตามราคาสินค้า สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนและรับแจ้งปัญหาข้อร้องเรียนตรวจสอบพฤติกรรมการจำหน่าย และการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือประชาชนในการลดภาวะค่าครองชีพ เป็นต้น

(2) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาราคาสินค้าในกรณีที่ผู้ประกอบการขอปรับราคาจำหน่ายสินค้าจะพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงของราคาวัตถุดิบ อัตราส่วนเหลื่อม ปริมาณการผลิต/ จำหน่าย ผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม โดยจะพิจารณาให้ปรับเพิ่มขึ้นตามภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น

ข้อเรียกร้องที่ขอติดตามต่อเนื่อง ได้แก่

1. รัฐบาลต้องให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรอง เป็นอนุสัญญาแรงงานหลัก (Core Labour Standard) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2. กรณีค่าจ้างที่เป็นธรรม เนื่องด้วยค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของลูกจ้างต่อวัน ซึ่งประกอบด้วย ค่าพาหนะ, ค่าอาหาร เครื่องดื่ม, ยารักษาโรค มีค่าเฉลี่ยต่อวันในอัตราที่สูงอีกทั้งค่าใช้จ่ายประจำเดือน ซึ่งประกอบด้วย ค่าเช่าบ้านที่พัก, ค่าน้ำประปา กระแสไฟฟ้า ค่ากิจกรรมทางสังคม, ค่าเลี้ยงดูครอบครัว, ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และค่าใช้จ่ายในการศึกษาเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยออกมาต่อเดือนสูงเช่นกัน ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันไม่ถึง 200 บาท

ดังนั้น เพื่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพี่น้องผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมปัจจุบันอย่างมีคุณภาพพอสมควร สอดคล้องกับมาตรฐานอัตราค่าจ้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นการยืนยันตามเจตนารมณ์เดิมที่เคยนำเสนอไว้ คือ ***ค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็น 233 บาทต่อวัน โดยให้ยึดถือเป็นอัตราเดียวกันหมดทั่วประเทศ***

3. ประเด็นการคุ้มครองสิทธิแรงงาน รัฐบาลต้องมีมาตรฐานในการควบคุมดูแล เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานที่มีมาตรฐาน ทั้งในส่วนของแรงงานไทยในระบบ และแรงงานนอกระบบ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, แรงงานภาคเกษตร, คนขับรถรับจ้างประเภทต่างๆ ฯลฯ อีกทั้งต้องให้สิทธิด้านแรงงานและการคุ้มครองต่อแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้สิทธิด้านต่างๆ ต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยครอบคลุมไปถึงเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง อีกทั้งสิทธิในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัย

ข้อสังเกต

1) เป็นเรื่องที่คาดหมายได้อยู่แล้วว่า นายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรี คงจะไม่เดินทางมาเป็นประธานพิธีเปิดวันแรงงานแห่งชาติที่บริเวณลานพระบรมรูปทางม้าหรือสถานที่ใดๆ เพราะนายสมัครเป็นนักการเมืองอนุรักษ์นิยมที่มีทัศนคติเชิงลบไม่ยอมรับการเคลื่อนไหวของมวลชนและขบวนการแรงงานที่เรียกร้องรัฐบาลเป็นประจำอยู่แล้ว

2) ปี 2551 เป็น**<u>ปีแรก</u>**ที่***สภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย*** (เป็นสภาองค์การลูกจ้างอันดับที่ 12) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม 2550 เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติและเป็นหนึ่งใน 7 สภาองค์การลูกจ้างที่มีบทบาทร่วมเคลื่อนไหวกับองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย (อรท.) ที่มีนายมนัส โกศล ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย และอดีตสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ยุค คมช.เป็นแกนนำ

3) เป็น**<u>ครั้งแรก</u>**ที่รัฐบาลไม่ได้ตั้งคณะกรรมการติดตามข้อเรียกร้องที่ยื่นในวันที่ 1 พ.ค.51 ที่ลานพระบรมรูปทรงม้า และจัดประชุมชี้แจงตอบข้อเรียกร้องกับผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างต่างๆ ในขณะที่ปี 2549 - 2550 มีการตั้งคณะกรรมกรรมฯ และตอบข้อเรียกร้องวันแรงงานเป็นหนังสือด้วย

4) ข้อเรียกร้องที่ทั้ง 2 กลุ่มยื่นต่อรัฐบาลมี 1 ข้อที่เหมือนกับปีก่อน คือ***ขอให้รัฐบาลยกเลิกนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ***

5) ปี 2551 เป็น**<u>ปีแรก</u>** ที่ไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องเรื่องการยกเลิกหรือปรับปรุงแก้ไขมาตรา 5(3) ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คงเป็นเพราะมีการยกเลิกมาตรา 5(3) แก้ไขเป็นมาตรา 11/1 ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่นเดียวกับ

ลูกจ้างที่ผู้ประกอบกิจการทำสัญญาจ้างโดยตรงได้ ซึ่งมีเนื้อหาคล้ายกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84(7)

6) ข้อเรียกร้องจำนวน 6 ข้อในทั้งหมด 8 ข้อที่กลุ่มสภาองค์การลูกจ้างฯ เสนอรัฐบาลในวันแรงงานปีนี้ มีสาระตรงกับข้อเรียกร้องปี 2550 เช่น ขอให้รัฐบาลประกาศใช้ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขอให้สำนักงานประกันสังคมจัดตั้งโรงพยาบาลประกันสังคมและกรณีผู้ประกันตนเกษียณอายุไปใช้สิทธิรักษาพยาบาลโครงการประกันสังคมฟรี ฯลฯ

7) เป็น**<u>ปีแรก</u>** ที่ข้อเรียกร้องเรื่อง ให้รัฐบาลเร่งรัดประกาศใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมพัฒนาคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. .... ที่เครือข่ายแรงงานนอกระบบเรียกร้องได้รับการเสนอต่อรัฐบาลโดยคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ

8) เป็น**<u>ปีแรก</u>** ในวันแรงงาน 1 พฤษภาคม ที่ คสรท. และ สรส. ยื่นข้อเรียกร้องให้รัฐบาลปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน สปส. ให้มีความโปร่งใสและมีส่วนร่วมของผู้ประกันตน



(3) การเคลื่อนไหวปรับค่าจ้างขั้นต่ำและแก้ไขปัญหาค่าครองชีพ

❖ ***ขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ครั้งใหญ่ในปี 2551***

ปี 2551 รัฐบาลเห็นชอบการปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหญ่ 2 ครั้งๆ แรกคือ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2551 - 31 พฤษภาคม 2551 (มีจำนวน 22 อัตราต่ำสุด 144 บาท สูงสุด 194 บาท/วันในเขต กทม.และปริมณฑล) ครั้งที่ 2 คือวันที่ 1 มิถุนายน 2551 เป็นต้นไปขยายเป็นจำนวน 25 อัตรา ปรับขึ้น 2-11 บาท โดยจังหวัดเชียงรายปรับขึ้น 11 บาทเพียงจังหวัดเดียว (เพราะปีก่อนไม่ได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจึงเห็นตรงกับอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเสนอมา) มีปรับขึ้น 9 บาทใน 9 จงหวัด คือ กทม. และใกล้เคียงรวม 6 จังหวัด, สระบุรี เชียงใหม่ และอุบลราชธานี เป็นต้น ต่ำสุดค่าจ้าง 144 บาท/วัน มีจังหวัดเดียวกัน คือ ชัยภูมิ อัตราค่าจ้างสูงสุดเป็น 203 บาท/วัน ในเขต กทม.และปริมณฑล

กระทรวงแรงงานจัดประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2551 ซึ่งมี***วาระเร่งด่วน***เพื่อพิจารณาข้อเสนอของฝ่ายแรงงานที่ให้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศภายในวันที่ 1 พฤษภาคม (วันแรงงาน) ปรากฏว่า กรรมการฝ่ายนายจ้างจำนวน 5 คนมาประชุมเพียง 1 คน ขณะที่กรรมการฝ่ายลูกจ้างและราชการมาพร้อมเพรียง ทำให้องค์ประชุมไม่ครบตามกฎหมายที่ต้องมีกรรมการอย่างน้อยฝ่ายละ 2 คน ทำให้ไม่สามารถลงมติปรับค่าจ้างขั้นต่ำได้ จึงต้องเลื่อนเป็นวันนัดประชุมปกติ คือวันที่ 2 พฤษภาคม

นายทวี เตชะธีราวัฒน์ กรรมการฝ่ายลูกจ้างและเลขาธิการสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย กล่าวว่า จะนัดพบกับคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ไม่อยากให้ใช้แรงกดดันมาบีบคณะกรรมการค่าจ้าง ขณะที่นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กล่าวว่า เห็นได้ชัดว่ารัฐบาลไม่มีความจริงใจ เพราะขณะนี้คนงานเดือดร้อนถ้วนหน้าจากปัญหาค่าครองชีพที่ผ่านมา สนับสนุนให้มีการปรับค่าจ้างโดยเร็ว นายมนัส โกศล ประธานองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย กล่าวว่า วันที่ 1 พฤษภาคม เมื่อเสร็จพิธีการวันแรงงานแห่งชาติแล้ว จะเคลื่อนขบวนไปทำเนียบรัฐบาลเพื่อยื่นหนังสือให้นายกรัฐมนตรีเร่งรัดให้ปรับค่าจ้าง กำลังตรวจสอบว่ากรรมการฝ่ายนายจ้างที่อ้างว่าไม่มาร่วมประชุมเพราะไปต่างประเทศนั้น เป็นจริงหรือไม่ (***มติชน***, 30 เม.ย. 51, น.1,น.19)

ดร.ธนวรรธน์ พลวิชัย ผู้อำนวยการพยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เปิดเผยผลสำรวจเรื่อง สถานภาพปัจจุบันของแรงงานไทย : กรณีมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 1,200 ตัวอย่างว่าแรงงานได้รับผลกระทบจากค่าครองชีพโดยทั่วไปที่แย่ลงมากจากปีก่อนถึง 42.5% ส่งผลให้มีการจับจ่ายใช้สอยเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนน้อยลง

ถึง 52.4% เนื่องจากราคาสินค้าแพงขึ้น ***แรงงานส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐบาลปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า 20 บาทหรืออย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 10 บาท*** หากปรับค่าจ้างขั้นต่ำอีก 9 บาท แรงงานส่วนใหญ่ยอมรับได้ปานกลาง คิดเป็นสัดส่วน 67.3% จากข้อมูลเบื้องต้นพบว่า การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำอีก 9 บาท จะทำให้รายได้ของแรงงานเพิ่มอีกประมาณ 4.7% ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นอีก 1-2% จากเดิมที่ค่าจ้างแรงงานคิดเป็นต้นทุนในการผลิตสินค้าที่ประมาณ 30% และจะไม่มีผลกระทบให้เงินเฟ้อสูงมากนัก (นสพ.กรุงเทพธุรกิจ, 30 เมษายน 51 น. 5)

ในช่วงกลางปี 2551 รัฐบาลได้พิจารณาปรับเพิ่มค่าครองชีพให้ข้าราชการตั้งแต่ระดับซี 5 ลงไป ส่งผลให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จัดประชุมและผลักดันผ่าน***คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์*** เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2551 ที่ประชุมซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการฯ เห็นชอบปรับเพิ่มค่าครองชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเงินเดือน 7,700 -11,000 บาทตามการปรับเพิ่มค่าครองชีพให้ข้าราชการ (***มติชน***, 22 พ.ค. 51, น.16)

ต่อมาได้มีการเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำบางจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบ 3 จังหวัด และเสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบเพื่อประกาศแล้ว คือ ***จ.สุโขทัย*** ปรับจาก 151 บาท***เป็น 153 บาท จ.อุตรดิตถ์*** ปรับจาก 149 บาทเป็น ***152 บาท***และ ***จ.ชัยภูมิ*** ปรับจาก 148 บาทเป็น ***152 บาท*** ตั้งแต่ 22 พฤศจิกายน 2551

❖ ***การเคลื่อนไหวคู่ขนาน***

มี 2 ขบวนการที่เรียกร้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำคือ

1) ***องค์การแรงงานระหว่างประเทศไทย*** (อรท.) ประกอบด้วยสภาองค์การลูกจ้าง 7 แห่ง ได้จัดชุมนุมที่บริเวณข้างกระทรวงแรงงานเมื่อเดือนมีนาคมและร่วมกับสภาองค์การลูกจ้างแห่งอื่นๆยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลในวันแรงงาน 1 พฤษภาคม ขอให้รัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราเงินเฟ้อที่***เพิ่มขึ้นวันละ 9 บาทเท่ากันทั้งประเทศ***และควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ เพื่อให้ลูกจ้างรายได้น้อยดำรงชีพได้

นอกจากนี้ องค์การแรงงานแห่งประเทศไทย (อรท.) นำโดยนายมนัส โกศล ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยได้ยื่นหนังสือต่อ นางอุไรวรรณ เทียนทอง รมว.แรงงาน เมื่อเดือนมิถุนายน 2551 ขอให้รัฐบาลและสำนักงานประกันสังคมช่วยเหลือผู้ประกันตนและนายจ้างอย่างเร่งด่วนทั้งมาตรการระยะสั้นและระยะยาว รวมจำนวน 8 ข้อดังนี้

ข้อที่ 1 ***ขอให้รัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดส่วนที่ไม่ได้ปรับ 9 บาทเท่ากันทุกจังหวัด***

ข้อที่ 2 ***ขอให้รัฐบาลปรับโซนการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ให้เหลือ 3 โซน***ดังนี้

2.1 โซนที่ 1 จังหวัดกรุงเทพฯเขตปริมณฑลและนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ

2.2 จังหวัดที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งหมด

2.3 จังหวัดทั่วไปที่เหลือจากสองโซน

ข้อที่ 3 ขอให้รัฐบาลนำ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2551 ฉบับที่ 3 เกี่ยวกับ***ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้***

ข้อที่ 4 ให้จัดตั้งศูนย์สุขภาพสำหรับผู้ประกันตนและตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้ประกันตนฟรี (โดยให้ตรวจ เบาหวาน,มะเร็ง,ไขมันในเส้นเลือดด้วย)

ข้อที่ 5 ขอให้รัฐบาลเร่งจัดหาสินค้าราคาถูกไปตามอุตสาหกรรมต่างๆหรือออกคูปองช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน

ข้อที่ 6 ขอให้สำนักงานประกันสังคมสนับสนุนการจัดสร้างที่อยู่อาศัยให้ผู้ประกันตนเช่าหรือซื้อในราคาถูกหรือปลอดดอกเบี้ย หรือให้เช่าในราคา 500 บาท/เดือนเป็นระยะเวลา 30 ปี

ข้อที่ 7 ขอให้สำนักงานประกันสังคมได้สนับสนุนเงินทุนเพื่อการศึกษาให้กับลูกผู้ประกันตนได้มีโอกาสเรียนจนจบปริญญาฟรี

ข้อที่ 8 ขอให้นำเงินทั้งสองกองทุนคือกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนมารวมเข้าด้วยกันและให้ผู้ประกันตนได้รักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุฟรีทั้งในงานและนอกงาน

ข้อที่ 9 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างที่แรกเข้าทำงานหรือฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างที่ไร้ฝีมืออย่างน้อยสามเดือนถึงหกเดือนก่อนส่งเข้าโรงงานเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างและลดอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงานลงได้

2) ***คณะกรรมการสมาฉันท์แรงงานไทย ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์*** ได้เรียกร้องรัฐบาลให้ปรับค่าจ้างที่เป็นธรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายดำรงชีพทุกอย่างสูงขึ้น โดยยืนยันข้อเสนอเดิมที่เคยยื่นไปแล้ว คือ ***ค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็น 233 บาทต่อวันและเป็นอัตราเดียวทั้งประเทศ*** และให้รัฐบาลคุมราคาสินค้าให้มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจให้คนงานดำรงชีพได้เหมาะสมเพียงพอ

นอกจากนี้ องค์กรแรงงานบางส่วนยังได้ร่วมกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายสลัม 4 ภาค เครือข่ายคนไร้บ้าน เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก ฯลฯ จัดประชุมรณรงค์เคลื่อนไหว เรื่อง ‘‘***หยุดสินค้าแพง รัฐต้องประกันราคาผลผลิตที่เป็นธรรม และค่าจ้างแรงงานต้องสมดุลกับค่าครองชีพ***’’ ตั้งแต่ช่วงกลางปีเป็นต้นมา โดยวันที่ 20 พฤษภาคม 2551 ได้รวมตัวประชาชนกว่า 1,000 คน เดินขบวนจากลานพระบรมรูปทรงม้าไปที่ทำเนียบรัฐบาลเพื่อยื่นข้อเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหา 3 ประการ คือ

1. ให้รัฐบาลควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีพโดยไม่ปล่อยให้เป็นไปตามกลไกตลาด

2. ให้ควบคุมราคาปุ๋ยเคมีที่เกษตรกรจำเป็นต้องใช้ในการผลิต และประกันผลิตผลทางการเกษตรของเกษตรกรรายย่อย

3. ***ให้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นธรรม โดยให้ปรับขึ้นเท่ากันทุกพื้นที่ทั่วประเทศ***

15 มิถุนายน 2551 จัดประชุมสภาประชาชนญัตติ ‘‘ข้าวยากหมากแพง’’ เพื่อเป็นเวทีให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆนำเสนอปัญหาความเดือดร้อนและข้อเสนอต่อรัฐบาล มีผู้เข้าประชุมประมาณ 200 คน

24 มิถุนายน 2551 เป็นวันครบรอบ 76 ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาสู่ระบบประชาธิปไตยที่คณะราษฎรได้ก่อกำเนิดรัฐธรรมนูญ เครือข่ายภาคประชาชนนำโดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้จัดเดินขบวนจากลานพระบรมรูปทรงม้าไปยังสภาผู้แทนราษฎรเพื่อรณรงค์ข้อเรียกร้องให้แก้ไขวิกฤติการณ์ข้าวยากหมากแพงสร้างความเป็นประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางชนชั้นโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานเกษตรกรรายย่อย คนจนเมืองที่มีรายได้ไม่เพียงพอในการอุปโภคบริโภค การยังชีพขั้นพื้นฐานและการเข้าถึงสวัสดิการสาธารณะ

เครือข่ายประชาชนดังกล่าว ได้นำเสนอข้อเรียกร้องต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และสังคมให้ร่วมผลักดันให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาปากท้องประชาชนด้านต่าง ๆอย่างเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้

หมวดสินค้าอุปโภค บริโภค

1. แทรกแซงและควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็น อาทิ ข้าวสาร ไข่ไก่ น้ำมันพืช น้ำตาล ก๊าซหุงต้ม และอื่นๆ ให้เป็นธรรม

2. กำหนดราคาสินค้าอุปโภคบริโภค ด้วยราคาที่เป็นธรรม (เช่น ข้าวสาร)

3. ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค จัดคาราวานสินค้าราคาถูก เช่น ข้าวสาร น้ำมันพืช น้ำตาล น้ำปลา

4. การกระจายสินค้าอุปโภคบริโภคราคาถูก เพื่อให้เข้าถึงคนจนทุกกลุ่มได้เท่าเทียมกัน ให้เพิ่มช่องทางผ่านกลไกองค์กรประชาชน เช่น สหภาพแรงงาน สหกรณ์ร้านค้า กลุ่มองค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรประชาชน โดยมีสำนักงานประสานงานเบื้องต้นตั้งอยู่ที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เขตจตุจักร กรุงเทพฯ และสำนักงานมูลนิธิเพื่อผู้บริโภค

5. สนับสนุนการซื้อขายตรงระหว่างเกษตรกร กับผู้บริโภค โดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง

หมวดสินค้าผลผลิตทางการเกษตร

1. ควบคุมราคาปัจจัยการผลิต อาทิ ปุ๋ยเคมี สารเคมีการเกษตร ค่าเช่านา ค่าเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก อุปกรณ์การประมง ส่งเสริมปัจจัยการผลิตที่สำคัญแก่เกษตรกรรายย่อย อาทิ น้ำมันเพื่อการเกษตรและประมงพื้นบ้าน

2. ประกันราคารับซื้อข้าวเปลือก และผลผลิตการเกษตร ด้วยราคาที่เป็นธรรมกับผู้ผลิต

3. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์และเทคโนโลยีทางเลือกอื่นๆ ทำการผลิตในระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

หมวดค่าจ้างแรงงานที่เป็นธรรม

1. รัฐจะต้องปรับค่าแรงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพปรับขึ้นสูงมาก จากผลสำรวจคนงานพื้นฐานตามย่านอุตสาหกรรม พบว่าค่าใช้จ่ายของคนงานต่อวันเฉลี่ยกว่า 400 บาท ในขณะที่ค่าแรงขั้นต่ำในกรุงเทพฯ เพียง 203 บาทต่อวัน

2. ค่าแรงขั้นต่ำต้องเป็นอัตรา 316 บาทต่อวันเท่ากันทั้งประเทศ ซึ่งจะเป็นมาตรฐานค่าจ้างที่ทำให้คนงานดำรงชีพอยู่ได้จริงอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์ที่เสริมสร้างเศรษฐกิจ

3. รัฐต้องมีมาตรการดูแลแรงงานในเศรษฐกิจนอกระบบให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ในหลักการพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างหรือสวัสดิการ การคุ้มครองสิทธิแรงงาน ต้องเทียบเท่าแรงงานในระบบ โดยยึดหลักนโยบายส่งเสริมโอกาสการมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

หมวดสวัสดิการสังคม

1. การประกันสุขภาพ ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ต้องมีมาตรฐานเดียวกัน

2. ควบคุมราคารถโดยสารในระบบขนส่งมวลชนสาธารณะในราคาถูก อาทิ รถเมล์ รถไฟ เรือ

3. ประชาชนต้องมีสิทธิ์เรียนฟรีทุกระดับชั้นตามความสนใจ

4. ผู้สูงอายุต้องได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง และเพิ่มขึ้นตามสภาวะค่าครองชีพ

หมวดนโยบาย

1. รัฐควรอุดหนุน งบประมาณสาธารณูปโภคพื้นฐานต่อผู้มีรายได้น้อย เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าแก๊สหุงต้ม

2. รัฐควรควบคุมราคาน้ำมันให้ลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งน้ำมันเพื่อการเกษตร ประมงพื้นบ้าน รถโดยสารสาธารณะ

3. คัดค้าน นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกรูปแบบ และต้องมีการปฏิรูปคณะกรรมการกำกับนโยบายรัฐวิสาหกิจ ให้มีตัวแทนองค์กรภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลผลประโยชน์ของประชาชน

4. การแก้ไขวิกฤติการณ์ราคาน้ำมันที่ดีที่สุด การซื้อ ปตท.กลับคืน

5. มาตรการเก็บภาษีอัตราก้าวหน้า เช่น ภาษีมรดก ภาษีที่ดิน ภาษีทรัพย์สิน

สิ่งที่รัฐบาลตอบสนองคือประกาศใช้ “***6 มาตรการ 6 เดือน ฝ่าวิกฤติเพื่อคนไทยทุกคน***” ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2551 ถึง 31 มกราคม 2552

1. ลดภาษีสรรพสามิตน้ำมัน

2. ชะลอการปรับราคาก๊าซหุงต้มแอลพีจีในครัวเรือน

3. ใช้น้ำประปาฟรี ไม่เกิน 50 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

4. ใช้ไฟฟ้าฟรี เมื่อใช้ไม่เกิน 80 หน่วยและหากใช้ไม่ถึง 150 หน่วย (81 -150) จ่ายครึ่งเดียว

5. จัดรถโดยสาร ขสมก.ชนิดธรรมดาจำนวน 800 คันต่อวันให้ประชาชนขึ้นฟรี

6. จัดตู้ขบวนรถไฟชั้น 3 ให้บริการฟรีทั่วประเทศ

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้จัดทำแบบสอบถามสำรวจคนงานทั้งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เรื่อง ‘‘คนงานได้รับประโยชน์จากนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ 6 ประการของรัฐบาลอย่างไร?’’ ระหว่างเดือนสิงหาคม – กันยายน 2551 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 217 ชุด สรุปได้ว่า 6 มาตรการดังกล่าว ไม่สนองต่อผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ นโยบายทุกอย่างสอบตกอย่างเห็นได้ชัด มีแต่เพียงเรื่องลดค่าไฟฟ้าเท่านั้นที่สอบผ่านอย่างเฉียดฉิว มาตรการส่วนใหญ่ไม่ตอบสนองคนงานส่วนใหญ่ เพราะพบว่า

1. คนงานส่วนมากไม่ได้ขับรถยนต์ จึงมีคนงานน้อยมากที่รับประโยชน์จากการลดภาษีสรรพสามิตน้ำมัน

2. คนงานส่วนมากไม่ได้ทำอาหารรับประทานเองในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่ซื้อเป็นมื้อๆ ไป มีจำนวนน้อยที่ได้รับประโยชน์จากการชะลอการปรับราคาก๊าซหุงต้ม

3. คนงานจำนวนมากอยู่บ้านพักในโรงงาน หรือห้องแถวที่มีการเก็บค่าน้ำประปาและไฟฟ้าที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป กล่าวคือบางครั้งมิเตอร์น้ำและมาตรวัดไฟฟ้าตัวเดียวกัน แต่ใช้น้ำกันหลายสิบห้อง จึงไม่ได้รับประโยชน์ในจุดนี้

4. มีคนงานจำนวนมากที่อยู่ตามปริมณฑล ไม่ได้ใช้บริการรถประจำทาง แต่ใช้บริการรถจักรยานยนต์รับจ้าง หรือรถสองแถวประจำทางในพื้นที่ที่ไม่มีรถเมล์ประจำทางเข้าถึง

5. คนงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในเมืองและปริมณฑล จะพักอยู่ในบริเวณหรือใกล้สถานประกอบการของตน ไม่มีความจำเป็นต้องใช้รถไฟฟรี

ข้อมูล 1-5 ทำให้เห็นว่า คนงานซึ่งมีรายได้น้อย เป็นคนงานและเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ ไม่ได้รับประโยชน์จากมาตรการเหล่านี้เท่าที่ควร ผู้ได้รับประโยชน์จำนวนมากคงเป็นชนชั้นกลางที่มีรถยนต์ขับ มีครัวทำกับข้าว มีบ้านเป็นของตนเองหรืออยู่อพาร์ทเม้นต์ อาคารชุดที่เป็นสัดส่วน ผู้ที่ได้รับประโยชน์มากกว่าคือ พรรคการเมืองเจ้าของนโยบายดังกล่าวที่ได้คะแนนเสียงจากการทำประชานิยมครั้งนี้ (ข้อมูลสรุปในเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ครั้งที่ 11/2551, 7 ธ.ค.51)

นอกจากนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ยังได้เปิดโครงการรับจำนำดอกเบี้ย 0% เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนที่มีรายได้น้อย ช่วย

แก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ประชาชนมีทางเลือกเพิ่มขึ้น โดยสำนักงานธนานุเคราะห์รับจำนำทรัพย์สินในอัตราดอกเบี้ยต่ำเป็นเวลา 6 เดือนตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2551 – 15 กุมภาพันธ์ 2552 โดยสำนักงานธนานุเคราะห์เตรียมเงินหมุนเวียนไว้รองรับ 600 ล้านบาท สามารถให้บริการ 654,446 ราย เพิ่มจากปกติ 54,036 ราย คือ

1) เงินต้นไม่เกิน 3,000 บาท จำนำน้อยกว่า 3 เดือน ดอกเบี้ย 0.5% ต่อเดือน, จำนำ 3 เดือน เดือนแรกดอกเบี้ย 0% เกินกว่า 1 เดือนแต่ไม่เกิน 3 เดือนดอกเบี้ย 0.5% ต่อเดือน จำนำเกินกว่า 3 เดือนดอกเบี้ย 0.5% ต่อเดือน

2) เงินต้น 3,001 – 5,000 บาท ดอกเบี้ย 0.75% ต่อเดือน 3) เงินต้น 5,001 – 10,000 บาท ดอกเบี้ย 1% ต่อเดือน และ 4) เงินต้น 10,001 – 60,000 บาท ดอกเบี้ย 1.25% ต่อเดือน โดยคาดว่าส่วนใหญ่จะใช้วงเงินต้นไม่เกิน 3 พันบาท (***มติชน***, 31 ก.ค. 51, น.5)



ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่

ซึ่งได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31พฤษภาคม 2551

ค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	พื้นที่
194	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
193	จังหวัดภูเก็ต
175	จังหวัดชลบุรี
170	จังหวัดสระบุรี
165	จังหวัดฉะเชิงเทรา นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา และระยอง
163	จังหวัดระนอง
162	จังหวัดพังงา
160	จังหวัดกระบี่ และเพชรบุรี
159	จังหวัดเชียงใหม่
158	จังหวัดจันทบุรี และลพบุรี
157	จังหวัดกาญจนบุรี
156	จังหวัดราชบุรี และสิงห์บุรี
155	จังหวัดปราจีนบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว
154	จังหวัดตรัง เลย และอ่างทอง
152	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลำพูน และสงขลา
150	จังหวัดขอนแก่น ชุมพร ตราด นครนายก นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ พัทลุง เพชรบูรณ์ สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย อุดรธานี และอุทัยธานี
149	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท ลำปาง สุโขทัย และสุพรรณบุรี
148	จังหวัดกาฬสินธุ์ นครพนม นราธิวาส ปัตตานี พิษณุโลก มุกดาหาร ยะลา สกลนคร และหนองบัวลำภู
147	จังหวัดตาก มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด สุรินทร์ และอุตรดิตถ์
146	จังหวัดชัยภูมิ เชียงราย พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ
145	จังหวัดอำนาจเจริญ และอุบลราชธานี
144	จังหวัดน่าน และพะเยา

ที่มา : กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน

ตารางสรุปอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ซึ่งจะมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551

ค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	พื้นที่
203	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
197	จังหวัดภูเก็ต
180	จังหวัดชลบุรี
179	จังหวัดสระบุรี
173	จังหวัดฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระยอง
170	จังหวัดนครราชสีมา
169	จังหวัดระนอง
168	จังหวัดพังงา และเชียงใหม่
165	จังหวัดกระบี่ และกาญจนบุรี
164	จังหวัดเพชรบุรี และราชบุรี
163	จังหวัดจันทบุรี ปราจีนบุรี และลพบุรี
162	จังหวัดเลย
161	จังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง
160	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสระแก้ว
158	จังหวัดชุมพร และอุทัยธานี
157	จังหวัดเชียงราย ตรัง สงขลา หนองคาย และอุดรธานี
156	จังหวัดกำแพงเพชร ตราด นครนายก และลำพูน
155	จังหวัดกาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ ปัตตานี พัทลุง เพชรบูรณ์ ยโสธร ยะลา สกลนคร สตูล และสุราษฎร์ธานี
154	จังหวัดขอนแก่น ชัยนาท ร้อยเอ็ด ลำปาง สุพรรณบุรี หนองบัวลำภู และอุบลราชธานี
153	จังหวัดนครพนม นราธิวาส มุกดาหาร และอำนาจเจริญ
152	จังหวัดพิษณุโลก
151	จังหวัดตาก น่าน มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ***สุโขทัย*** และสุรินทร์
150	จังหวัดพะเยา พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ
149	จังหวัด***อุตรดิตถ์***
148	จังหวัด***ชัยภูมิ***

ที่มา : กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ : ตั้งแต่วันที่ 22 พฤศจิกายน 2551 ได้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำอีก 3 จังหวัด คือ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และชัยภูมิ โดยเพิ่มอีก 2,3,4 บาท ตามลำดับ

(4) ผลักดันนโยบายขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

❖ ***แผนแม่บทด้านแรงงาน*** (พ.ศ. 2550 – 2554) กระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เป้าประสงค์ : *แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และการดำรงชีวิต*

เป้าหมาย : 1. แรงงานได้รับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการเพิ่มขึ้น

2. แรงงานในระบบทุกคนได้รับการคุ้มครองทางประกันสังคม

3. บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างสมัครใจเข้ารับการคุ้มครองทางประกันสังคมร้อยละ 10 จากฐานกลุ่มอาชีพที่พร้อมเข้าสู่ระบบประกันสังคมภายใน 5 ปี

ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละ ของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

2. ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม

3. ระดับความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลที่มิใช่ลูกจ้าง

❖ **นโยบายคณะรัฐมนตรีนายสมัคร สุนทรเวชนายกรัฐมนตรี** ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551 หนึ่งในนโยบายแรงงานคือ

“ให้การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน พร้อมทั้งจัดระบบการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมมากขึ้น”

❖ **นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน** (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) ที่แถลงต่อผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551 ข้อ 5 คือ

“ขอให้เร่งดำเนินการให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองดูแลในเรื่องสิทธิสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม เท่าเทียมกับแรงงานในระบบด้วย พิจารณาขยายการประกันสังคมออกไปยังกลุ่มอาชีพต่างๆ”

พฤษภาคม 2551 สำนักงานประกันสังคม จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมตามมาตรา 40 เพื่อพิจารณาแนวทางการประกันสังคมโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ให้ตอบสนองตามที่กลุ่มอาชีพต่างๆ เรียกร้องและตั้งอนุกรรมการดำเนินการฯ

ความแตกต่างระหว่างผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 และมาตรา 40 มีดังนี้

หลักเกณฑ์ตามกฎหมาย	มาตรา 33	มาตรา 40
1.การเข้าสู่ระบบประกันสังคม	ลูกจ้างถูกบังคับโดยกฎหมาย	เป็นความสมัครใจของผู้มิใช่ลูกจ้าง
2. อัตราเงินสมทบ	จ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนอัตรา 5% ของค่าจ้างต่ำสุดเดือนละ 1,650 บาท สูงสุด 15,000 บาท/เดือน	จ่ายเงินสมทบอัตราเดียวฝ่ายเดียวเป็นรายปีๆละ 3,360 บาท
3. การจ่ายเงินสมทบ/เงินอุดหนุนของรัฐบาล	รัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบทุกกรณีโดยจ่ายเท่ากับลูกจ้าง/นายจ้างใน 4 กรณีประโยชน์ทดแทน คือ เจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร กรณีเงินกองทุนไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีใดรัฐบาลต้องจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินทดรองตามความจำเป็น	รัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบและไม่ต้องจ่ายเงินอุดหนุนเมื่อกองทุนไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทน
4. ประโยชน์ทดแทน	ได้รับทั้งหมด 7 กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตรสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน	ได้รับเพียง 3 กรณี คือ คลอดบุตร ทุพพลภาพและตาย การเจ็บป่วย ให้ไปใช้โครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่กระทรวงสาธารณสุขดูแลอยู่

ข้อวิพากษ์วิจารณ์ของเครือข่ายแรงงานนอกระบบและภาคีที่เกี่ยวข้องต่อมาตรา 40 และพระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทเงินสมทบประเภทประโยชน์ทดแทนเงื่อนไขที่ออกตามมาตรา 40 สรุปได้ดังนี้

1. อัตราเงินสมทบสูง และต้องจ่ายครั้งเดียวเป็นรายปี
2. ประโยชน์ทดแทนมีเพียง 3 กรณี ไม่คุ้มกับการจ่ายเงินสมทบ
3. ผู้ประกันตนไม่มีทางเลือกเพราะมีอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนมีเพียงชุดเดียวเท่านั้น ยังไม่เป็นการจูงใจและสอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างหลากหลายของแรงงานนอกระบบ

4. เงื่อนไขการได้ประโยชน์ทดแทนค่อนข้างยาว กล่าวคือ กรณีคลอดบุตร ต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว 9 เดือน กรณีทุพลภาพต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว 36 เดือน (3 ปี)

5. กฎหมายไม่กำหนดให้รัฐบาลต้องออกเงินสมทบ หรือเงินอุดหนุนเข้าสู่กองทุนประกันสังคมตามมาตรา 40 ในขณะที่กำหนดให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมทั้งมาตรา 33 และมาตรา 39

6. มาตรา 40 เป็นการประกันตนโดยสมัครใจทำให้มีความเสี่ยงสูงในการบริหารจัดการจะกระทบต่อความมั่นคงเสถียรภาพของกองทุนได้ เพราะการวางแผนทางการเงินประมาณการรายได้อัตราเงินสมทบ และการออกแบบสิทธิประโยชน์ต่างๆในระยะยาวกระทำได้ยากมาก

เนื่องจากการประกันสังคมโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายรวมทั้งอัตราเงินสมทบ สิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องไม่จูงใจเพียงพอ จึงทำให้มีจำนวนน้อยนิดไม่เกินประมาณ 10 รายต่อปีดังนี้

ปี	จำนวน
2543	2
2544	2
2545	4
2546	10
2547	7
2548	4
2549	3
2550	3
กรกฎาคม 2551	12

ที่มา : กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม ได้นำเสนอกรอบแนวทางในการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในเบื้องต้น และปลัดกระทรวงแรงงานได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2550 (ก่อนเลือกตั้ง ส.ส.และรัฐบาลชุดใหม่) โดยสรุปมีดังนี้ (รายงานประจำปี 2550 กระทรวงแรงงาน,หน้า 84)

(1) ในระยะเริ่มต้น รูปแบบการดำเนินการเป็นการออมเงินเพื่อชราภาพ สำหรับเป็นหลักประกันทางการเงินให้แก่แรงงานนอกระบบเมื่อสูงอายุ

(2) การเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยความสมัครใจ เพื่อแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพมีโอกาสได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

(3) การจ่ายเงินสมทบขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีการออมตามความพร้อมทางการเงินแต่ละบุคคล

(4) ในงบประมาณปี พ.ศ. 2551 จะให้มีการศึกษาเพื่อกำหนดรายละเอียดในการดำเนินการตามรูปแบบแนวทางดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วยเงื่อนไขของผู้ประกันตน เงินสมทบ ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ และระยะเวลาการเกิดสิทธิ เป็นต้น

ปี 2551 สำนักงานประกันสังคมดำเนินการรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลการประกันสังคมตามหลักเกณฑ์ มาตรา 40 เพื่อแสวงหาผู้สมัครใจเข้าร่วมสมัครใจเข้าร่วมผู้ประกันตน โดยมีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นกับกลุ่มแท็กซี่รับจ้างและแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ มากขึ้น มีการวางแผนสำรวจศึกษาข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อเตรียมปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาประเภทประโยชน์ทดแทน อัตราเงินสมทบ และเงื่อนไขรับประโยชน์ทดแทนให้มีหลายทางเลือกน่าสนใจมากกว่าเดิม

วันที่ 11 เมษายน 2551 คณะรัฐมนตรี (ที่มีนายสมัคร สุนทรเวชเป็นนายกรัฐมนตรี) มีมติรับทราบเรื่องการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ผู้ขับรถรับจ้าง (แท็กซี่) และกลุ่มสาขาอาชีพอื่นๆ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ สาระสำคัญดังนี้

“กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคม ได้รับนโยบายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการประชุมผู้บริหารระดับกระทรวงแรงงานเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551 ณ กระทรวงแรงงาน และให้สำนักงานประกันสังคมจัดให้มีการจัดขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบ ในเบื้องต้นให้ดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ผู้ขับรถยนต์แท็กซี่ และกลุ่มสาขาอื่นๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองทางสังคมจากระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมบุคคลในวัยกำลังแรงงานให้มีขอบเขตกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

สำนักงานประกันสังคมเห็นว่า ปัจจุบันมีแรงงานนอกระบบหลากหลายกลุ่มอาชีพและมีจำนวนมากกว่า 21.8 ล้านคน นอกจากจะต้องศึกษาพิจารณาดำเนินการครอบคลุมทั้งหมด ในเบื้องต้น***ควรดำเนินการนำร่องเป็นรายกลุ่มอาชีพที่มีความพร้อมไปก่อน*** ดังนั้น ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2551 เป็นต้นมา จึงได้หารือตัวแทนกลุ่มอาชีพต่างๆโดยเฉพาะตัวแทนสหกรณ์แท็กซี่และผู้ขับรถรับจ้าง (แท็กซี่) เพื่อหารือการขยายความคุ้มครองประกันสังคม ได้ข้อยุติร่วมกันคือ

1. ต้องการให้มีการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ผู้ขับรถยนต์รับจ้าง (แท็กซี่) และกลุ่มสาขาอาชีพต่างๆ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว

2. มีความเห็นแตกต่างหลากหลายในเรื่องตัวเลขการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนั้นจึงเห็นชอบด้วยกันในเบื้องต้น ให้มีคณะทำงานร่วมระหว่างตัวแทนผู้ขับรถยนต์รับจ้าง (แท็กซี่)สำนักงานประกันสังคมตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาหาข้อยุติร่วมกัน ซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้

1) เพื่อให้ผู้ขับรถยนต์รับจ้าง (แท็กซี่) และกลุ่มสาขาอาชีพต่างๆได้รับความคุ้มครองประกันสังคมโดยเร็วที่สุด คณะทำงานร่วมฯเห็นพ้องต้องกันว่า ให้ผู้ที่สนใจสมัครเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ทันทีภายใต้สิทธิประโยชน์ 3 กรณี กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายและจ่ายเงินสมทบในอัตรา 3,360 บาท/ต่อปี ตามใต้มาตรา 40 ห่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นไปโดยความสมัครใจของแต่ละบุคคล

2) ขณะเดียวกันให้สำนักงานประกันสังคมเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประมวล วิเคราะห์เสนอแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในมาตรา 40 หรืออื่นๆต่อไป

3) ให้จัดงานประชาสัมพันธ์เปิดรับขึ้นทะเบียนตามข้อ 1) และรับฟังความคิดเห็นตามข้อ 2) ตั้งแต่วันที่ 7 พฤษภาคม 2551 เป็นต้นไป”

ข้อเสนอของเครือข่ายแรงงานนอกระบบกลุ่มต่าง ๆในปี 2551

❖ ***กลุ่มสหกรณ์แท็กซี่เอสเอ็มอี*** เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเมื่อเดือนมีนาคม 2551 คือจ่ายเงินสมทบและรับประโยชน์ทดแทนเหมือนกับผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ซึ่งปัจจุบันต้องจ่ายเงินสมทบคนละ 432 บาทต่อเดือนได้รับสิทธิประโยชน์ 6 กรณี คือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตรและชราภาพ

❖ ***เครือข่ายแรงงานนอกระบบภาคอีสาน*** เสนอเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2551 เรียกร้องให้รัฐบาลเร่งขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตามกรอบแนวทางที่ยกร่างโดยอนุกรรมการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (ก่อนปี 2549) ซึ่งไม่ใช่มาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เท่านั้น

❖ ***คณะกรรมการเครือข่ายแรงงานนอกระบบ*** ประกาศ ณ วันที่ 30 เมษายน 2551 และเสนอต่อ สปส. เมื่อเดือนพฤษภาคม 2551 ให้กำหนดอัตราเงินสมทบจ่าย 200 บาทต่อเดือน และรัฐบาลจ่ายในอัตราเดียวกัน ครอบคลุมสิทธิประโยชน์รวม 4 กรณี

1) ***จ่ายค่าชดเชย กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย*** เฉพาะผู้ป่วยใน จ่ายวันละ 200 บาทครั้งละไม่เกิน 20 วัน โดยผู้เข้าประกันสังคมต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนและมีสิทธิ์ใช้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

2) ***กรณีทุพพลภาพ*** จ่ายเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต โดยผู้เข้าประกันสังคมจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน

3) ***กรณีตาย*** จ่ายค่าทำศพ 30,000 บาท เมื่อผู้เข้าประกันสังคมจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน

4) ***กรณีชราภาพ*** การเกิดสิทธิประโยชน์เป็นไปตามเงื่อนไขเวลาการจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

เงื่อนไข การจ่ายเงินสมทบออกเป็น 2 ส่วน คือ

100 บาทแรก สำหรับการคุ้มครอง 3 สิทธิประโยชน์ ได้แก่ ***จ่ายค่าชดเชย กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย***

ส่วนที่สอง สำหรับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์***กรณีชราภาพ***

ข้อสังเกต คือ ข้อเสนอของทั้ง 3 เครือข่ายข้างต้น มีประเด็นร่วมน่าพิจารณาดังนี้

1. เป็นการประกันสังคมโดยสมัครใจ (ไม่ใช่รูปแบบบังคับ)
2. ต้องการให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบสนับสนุนด้วย
3. สิทธิประโยชน์กรณีรักษาพยาบาล ยังมีสิทธิ์ใช้โครงการหลักประกันสุขภาพ (ตาม พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545)
4. เงินสมทบจ่ายเป็นอัตราแน่นอน***ไม่ได้***เป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขที่คิดจากฐานรายได้ที่แตกต่างกันของแต่ละคน

เพื่อให้เกิด***การขยายประกันสังคมถ้วนหน้า***สู่แรงงานนอกระบบและกลุ่มลูกจ้างที่กฎหมายประกันสังคมยกเว้นการคุ้มครอง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

ประการที่หนึ่ง เพื่อขยายฐานที่เป็นสมาชิกที่เป็น***ลูกจ้างผู้ประกันตนตามมาตรา 33*** ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมให้มากขึ้น โดยกำหนดให้กิจการหรือลูกจ้างหลายประเภทเข้ามาอยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายประกันสังคม เช่น ลูกจ้างทำงานบ้านที่มิใช่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างทุกประเภทในส่วนราชการและหน่วยงานรัฐอื่นๆ ลูกจ้างต่างด้าวทุกประเภทที่ทำงานในประเทศไทย ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามกฎกระทรวงว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 เป็นต้น

ประการที่สอง คือ ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราจ่ายเงินสมทบประเภทประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 40 และระเบียบว่าด้วยการรับสมัครและการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533ให้มีความเป็นธรรมเหมาะสมและมีหลายทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบสาขาอาชีพต่างๆ ให้สมัครใจเข้าสู่กองทุนประกันสังคมตามมาตรา 40 เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยจะมีการเสนอให้รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณสมทบหรืออุดหนุนกองทุนให้มีความมั่นคง เพียงพอ

สอดคล้องกับที่รัฐบาลออกเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39

คณะกรรมการประกันสังคม ได้มีมติเห็นชอบและออกคำสั่ง ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2551 แต่งตั้ง***คณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40*** แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จำนวน 23 คน โดยมี เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม เป็นประธาน สำหรับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง คือ นายประเทือง แสงสังข์ และนายอินชวน ขันคำ แรงงานนอกระบบ คือ นายวิชัย ม่วงกลิ่น ประธานสหกรณ์แท็กซี่สยาม จำกัด และนายสมคิด ด้วงเงิน ประธานเครือข่ายแรงงานนอกระบบ นางสุนทรี เช่งกิ่ง ผู้แทนองค์กรเอกชนได้มีการประชุมแล้ว 3 ครั้งในปลายปี 2551 มติที่ประชุมของคณะอนุกรรมการฯ ดังกล่าวที่สำคัญที่จะเสนอคณะกรรมการประกันสังคมเพื่อพิจารณาเห็นชอบ ได้แก่

1. ***เงินสมทบ*** จำนวน 3,360 บาท โดยจ่ายเป็น 2 ครั้ง/ปี
2. ***สิทธิประโยชน์*** ที่มีการปรับปรุงแล้ว ได้รับ 5 ประเภท ดังนี้

2.1 เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีเป็นผู้ป่วยในได้รับครั้งละ 1,000 บาท ไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี

ค่าบริการทางการแพทย์และค่ายารักษาโรค เป็นความรับผิดชอบของโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่มี สปสช.กระทรวงสาธารณสุขดูแลอยู่

2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพเดือนละ 1,000 บาท ไม่เกิน 15 ปี

2.3 ค่าทำศพให้ทายาท 30,000 บาท

2.4 เงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร 3,000 บาท/ครั้ง/คน เพียงครั้งเดียว

2.5 บำเหน็จชาภาพ แบ่งเงินไว้ 1,855 บาทต่อปี/คน จากเงินสมทบทั้งหมดเป็นกองทุนชราภาพ

3. ให้ศึกษาวิจัยการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 4(6) เพื่อปรับปรุงข้อยกเว้นลูกจ้างตามมาตราดังกล่าว

4. เสนอแก้ไขกฎหมายประกันสังคมให้รัฐบาลมีส่วนร่วมจ่ายเงินสมทบ

5. สนอนให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคมแรงงานนอกระบบ แยกต่างหากจากกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สป.) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ได้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง ‘‘***การจัดระบบการให้บริการและการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบ***’’ ต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนกรกฎาคม 2551 มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ***ความเห็นด้านนโยบาย***

1.1 ควรดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบโดยการบังคับด้วยกฎหมาย เพื่อจะได้สามารถขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบได้อย่าง

ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ควรเริ่มกับกลุ่มอาชีพที่มีความพร้อมด้านฐานข้อมูลและมีความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบ ซึ่งการดำเนินการระยะ 3 ปีแรก กำหนดให้เข้าร่วมกองทุนด้วยความสมัครใจ และตั้งแต่ปีที่ 4 เป็นต้นไป ควรบังคับโดยกฎหมาย

1.2 รัฐควรสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ เช่น รูปของสมาพันธ์ สหกรณ์ เพื่อก่อให้เกิดการสนับสนุนกระบวนการเพิ่มผลผลิต ควบคุมการจ้างงานที่เป็นธรรม และพัฒนาตลาดเฉพาะ รวมทั้งปรับบทบาทภาครัฐให้สนับสนุนการเชื่อมโยงวงจรการผลิต การจ้างงานตั้งแต่วัตถุดิบจนถึงการตลาด และการพัฒนาแบบรวมกลุ่มการผลิตเพื่อสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการก่อร่างสร้างตัวและพึ่งตนเองได้มากขึ้น ได้แก่ การสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ การส่งเสริมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต การส่งเสริมศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลให้สามารถดำเนินการได้ครบวงจร การปรับเปลี่ยนระบบการผลิตพืชไปสู่การผลิตที่ปลอดสารพิษและการส่งเสริมการเกษตรผสมผสาน การปรับปรุงพันธุ์พืชและสัตว์เศรษฐกิจเพื่อนำพันธุ์ดีส่งเสริมให้เกษตรกรไปใช้ในการผลิตและขยายพันธุ์ ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาเกษตรยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินโครงการฟื้นฟูเกษตรหลังการพักชำระหนี้

2. ***ความเห็นด้านกฎหมาย***

2.1 ควรแก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้แรงงานทุกสาขาอาชีพสามารถเข้าสู่ระบบการประกันสังคมได้ทั้งหมด โดยไม่มีการยกเว้น

2.2 ควรกำหนดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโดยเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตร โดยกำหนดให้รับเงินสงเคราะห์บุตรแบบเหมาจ่ายรายเดือนๆ ละ 350 บาทต่อบุตร 1 คน สำหรับบุตรที่มีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 2 คน

2.3 ควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยเพิ่มคำจำกัดความของแรงงานนอกระบบให้หมายความรวมถึงแรงงานในทุกสาขาอาชีพที่มิใช่ลูกจ้างประจำของสถานประกอบการด้วย เพื่อจะได้คุ้มครองแรงงานที่อยู่นอกเหนือจากแรงงานในระบบได้อย่างครอบคลุม

3. ***ด้านการจัดตั้งกองทุนแรงงานนอกระบบ***

3.1 ควรจัดตั้งกองทุนแรงงานนอกระบบ แยกออกจากกองทุนประกันสังคมอย่างชัดเจน และมีคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยเฉพาะ ทั้งนี้ควรแยกประเภทกองทุนตามประเภทกลุ่มอาชีพของแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองที่มีความเฉพาะและตรงตามความต้องการของแรงงานแต่ละกลุ่มอาชีพมากที่สุด

3.2 รัฐควรสนับสนุนเงินงบประมาณประเดิม เพื่อการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบอย่างเพียงพอ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานควบคู่ไปด้วย

3.3 รัฐควรมีส่วนร่วมในการสมทบเงินเข้ากองทุนเช่นเดียวกับการสมทบเงินให้กับแรงงานในระบบ

3.4 กองทุนควรมีหลักเกณฑ์ด้านความคุ้มครองผู้ประกันตนเกี่ยวกับโรคที่ไม่สามารถรับบริการหรือได้รับการยกเว้นเช่นเดียวกับผู้ประกันตนของระบบประกันสังคม

3.5 ควรแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 6 โดยเพิ่มประเภทของประโยชน์ทดแทนจากกองทุนนอกระบบให้เท่าเทียมกับแรงงานในระบบประกันสังคม

4. ***ด้านการบริหารจัดการกองทุน***

4.1 ควรมีการเลือกตั้งกรรมการเพื่อบริหารกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบเป็นการเฉพาะ โดยให้มีคณะกรรมการในจำนวนที่เหมาะสม มีองค์ประกอบจากหลากหลายอาชีพ อาทิ ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านกฎหมาย ด้านสังคมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีด้านสาธารณสุข ด้านการเงินการคลังหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ผู้ประกันตนมีส่วนร่วมเป็นกรรมการด้วย

4.2 ควรแก้ไขพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ.2537 มาตรา 5 ซึ่งได้ระบุเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบให้กับสำนักงานประกันสังคม แต่ไม่ได้ระบุกองทุนที่ต้องจ่ายเงินเข้าสมทบ ดังนั้น จึงควรแก้ไขมาตราดังกล่าว โดยระบุประเภทผู้จ่ายเงินสมทบและประเภทกองทุนอย่างชัดเจน

4.3 สำนักงานประกันสังคมและสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ควรนำฐานข้อมูลของผู้รับบริการมาใช้ร่วมกัน เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการสืบค้นข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการในอัตราที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเดียวกัน

4.4 องค์กรที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ควรมีความคล่องตัวด้านระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างหรืออาจเป็นองค์กรมหาชน



(5) เรียกร้อง สว. และ รมว. แรงงานตรวจสอบสำนักงานประกันสังคม

เดือนกรกฎาคม 2551 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนางรสนา โตสิตระกูล ประธานกรรมาธิการศึกษาตรวจสอบเรื่องทุจริต และเสริมสร้างธรรมาภิบาล วุฒิสภา และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) ให้ตรวจสอบการบริหารงานสำนักงานประกันสังคม (สปส.) ดังนี้

1. การดำเนินโครงการจัดจ้างและดำเนินการระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการงานประกันสังคมแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนและประชาชนทั่วไป ซึ่งได้อนุมัติในการดำเนินโครงการเมื่อเดือนสิงหาคม 2549 ในวงเงินทั้งสิ้น 2,894,669,702 บาท (สองพันแปดร้อยเก้าสิบสี่ล้านหกแสนหกหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยสองบาท) หลังจากมีการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ประกันตนที่ทำการตรวจสอบ ซึ่งการดำเนินโครงการดังกล่าวมีการใช้งบประมาณที่สูงอีกทั้งไม่มีความโปร่งใส โดยไม่เปิดโอกาสให้บริษัทอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการประมูล และที่สำคัญขณะนี้โครงการดังกล่าวกฤษฎีกาได้ตีความว่าไม่สามารถดำเนินงานได้ แต่ทางสำนักงานประกันสังคมยังคงมีการนำโครงการดังกล่าวกลับมาพิจารณาอีกโดยลดวงเงินดำเนินการเป็นประมาณ 2,300 ล้านบาท (สองพันสามร้อยล้านบาท) ขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าสมควรที่จะดำเนินโครงการดังกล่าวต่อไปหรือไม่ และควรมีข้อสรุปในโครงการดังกล่าวเช่นไร

2. โครงการบ้าน สปส.1506 ซึ่งเป็นการใช้เงินกองทุนประกันสังคมปล่อยเงินกู้ผ่านธนาคารเป็นจำนวน 2,500,000,000 บาท (สองพันห้าร้อยล้านบาท) ในช่วงปี 2548-2549 จึงขอให้มีการตรวจสอบโครงการดังกล่าวว่าใครเป็นเจ้าของโครงการ มีขั้นตอนในการพิจารณาอนุมัติเงินกู้รูปแบบใด มีความโปร่งใสหรือไม่หรือเอื้อประโยชน์ต่อใคร และโครงการบ้านจัดสรรที่เสนอตัวเข้าโครงการมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกอย่างไร มีอัตราดอกเบี้ยจากการกู้ดังกล่าวเข้ากองทุนเป็นจำนวนเท่าใด และเป็นการก่อปัญหาให้เกิดหนี้เสียที่ส่งผลกระทบให้เกิดความเสียหายต่อกองทุนประกันสังคมหรือไม่

3. โครงการบ้านมิตรภาพ สปส.ธอส. ช่วยเหลือผู้ประกันตน โครงการดังกล่าวนี้ใช้เงินกองทุนประกันสังคม 3,000,000,000 บาท (สามพันล้านบาท) โดยเป็นเพียงความเห็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น ไม่มีขบวนการผ่านการมีส่วนร่วมพิจารณาจากคณะกรรมการประกันสังคมอย่างรอบคอบ นอกจากนี้ยังมีรายละเอียดในเรื่องระยะเวลาการกู้ยืมที่ยาวนานถึง 30 ปี ซึ่งหากโครงการดังกล่าวเป็นปัญหาหนี้เสียก็จะส่งผลกระทบต่อกองทุนประกันสังคมและจะหาผู้รับผิดชอบไม่ได้ในที่สุด จึงเสนอให้ท่านพิจารณาว่าโครงการดังกล่าวมีการอนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องหรือไม่ และหาผู้รับผิดชอบต่อโครงการดังกล่าว

4. การใช้เงินกองทุนประกันสังคมจัดทำเสื้อวันแรงงาน ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมได้ใช้เงินกองทุนประกันสังคม จัดทำเสื้อแจกจ่ายในวันแรงงานแห่งชาติมาแล้ว เป็นระยะเวลา 3 ปี ปีละ 2,000,000 บาท (สองล้านบาท) ติดต่อกัน ซึ่งถือว่าเป็นการใช้เงินกองทุนประกันสังคมที่เป็นเงินของคนส่วนใหญ่มาใช้กับคนส่วนน้อยอย่างผิดวัตถุประสงค์ จึงขอให้ท่านตรวจสอบและเอาผิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำเสื้อดังกล่าว

นายสุรินทร์ จิรวิศิษฏ์ เลขาธิการ สปส.ได้แถลงต่อสื่อมวลชนเพื่อความโปร่งใสว่า การดำเนินโครงการคอมพิวเตอร์ฯ ดังกล่าว สำนักงานประกันสังคมได้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 (E-Auction) โดยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ TOR คณะกรรมการประกวดราคา ซึ่งปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระเบียบสำนักนายรัฐมนตรีว่าการพัสดุกำหนดไว้ทุกประการ ซึ่งมีผู้มาซื้อเอกสาร 6 ราย และมีผู้เสนอราคา 2 ราย โดยมีบริษัท ประมูลราคาต่ำสุด คือ บริษัท เอสโอเอคอนเซอร์เทียม จำกัด ต่อมาคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตีความว่า สำนักงานประกันสังคมไม่สามารถนำเงินกองทุนประกันสังคมไปใช้ติดตั้งระบบสารสนเทศให้หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงานได้ ทำให้ธุรกิจค้าร่วมโอเอคอนเซอร์เทียมจำกัด ซึ่งเป็นบริษัทคู่สัญญาดำเนินการฟ้องสำนักงานประกันสังคม เพราะไม่สามารถส่งมอบงานได้ ซึ่งทางสำนักงานประกันสังคมต้องดำเนินการเจรจากับทางบริษัทคู่สัญญามาโดยตลอด และได้ข้อยุติว่า***จะมีการดำเนินงานเฉพาะในส่วนของสำนักงานประกันสังคมไปก่อนโดยปรับลดขอบเขตเนื้องานลง*** ทำให้การดำเนินงานโครงการจัดหาระบบสารสนเทศดังกล่าวขณะนี้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ 2,355,300,000 บาท โครงการฯ มีระยะเวลาดำเนินการถึง 5 ปี หากคิดต่อปีแล้วจะมีค่าจ่ายเพียง 400 กว่าล้านบาทเท่านั้น ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2551 ที่ผ่านมา แต่หากสำนักงานประกันสังคมสั่งยุติโครงการฯ จะทำให้ทางสำนักงานประกันสังคมถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากบริษัทคู่สัญญาเป็นจำนวนเงินกว่า 5 พันล้านบาท (ศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม)

รมว.กระทรวงแรงงาน ได้เสนอโครงการจัดหาและดำเนินการระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน เพื่อให้ ครม.รับทราบ หลังจากเงียบไปนาน ทำให้ข้าราชการหลายคนที่เกี่ยวข้องอึดอัดใจ เพราะหมิ่นเหม่ต่อการทำผิดกฎหมายมาก แม้จะตัดระบบคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนการทำงานหลักของส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่ สปส. ออกตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา โดยพัฒนาระบบเชื่อมไปยังระบบงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยบริษัทเอกชนที่ทำสัญญากับ สปส.ยุคที่มี ดร.ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ เป็นเลขาฯ อยู่ ได้ฟ้องศาลปกครองเอาผิดกับผู้บริหารกระทรวงแรงงานหลายคน ต่อมามีการเจรจาทางลับเพื่อให้บริษัทเอกชนถอนฟ้องแลกกับการเดินหน้าโครงการต่อไป (***มติชน***, 7 กรกฎาคม 2541, น.1, 12)

นางสุจิตรา บุญชู รองเลขาธิการ สปส. กล่าวว่า โครงการคอมพิวเตอร์ฯนี้มีความจำเป็นมาก เนื่องจากต้องการข้อมูลนายจ้างและผู้ประกันตนที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำ ทำให้การบริการมีประสิทธิภาพ สะดวก และรวดเร็วในระบบ e-Service ทำให้ สปส.ไม่ต้องขยายพื้นที่ให้บริการ ผู้ประกันตนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเดินทางมา สปส. อีกทั้งระบบคอมพิวเตอร์ของ สปส. ปัจจุบันเป็นระบบเช่า ปีละ 300 ล้านบาท และระบบดังกล่าวไม่สามารถรองรับผู้ไปใช้บริการจำนวนมากในแต่ละวัน ทำให้มีเรื่องค้างจำนวนมาก หากผลสรุปของ ป.ป.ช.ออกมาว่า มีมูลทุจริต ผู้ถูกร้องเรียนก็ต้องรับผิดชอบ เพราะเรื่องนี้ สปส.ไม่ผิด และบริษัทเอกชนที่ลงนามในสัญญาก็ไม่มีความผิดเช่นกัน (***มติชน***, 8 กรกฎาคม 2551, น.13)

นายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวในวันครบรอบ 15 ปี กระทรวงแรงงาน (23 กันยายน 2551) ว่า

"*ในส่วนของกองทุนประกันสังคมนั้นได้ปรับปรุงพัฒนาสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนในหลายกรณี อาทิ กรณีคลอดบุตรที่จะได้รับค่าบริการทางการแพทย์แบบเหมาจ่ายในอัตรารายละ 12,000 บาท กรณีทันตกรรมรับเพิ่มจากปีละ 400 บาท เป็น 500 บาท พร้อมเพิ่มเงินสงเคราะห์บุตรเป็นคนละ 350 บาทต่อเดือน โดยจ่ายให้จนถึงอายุ 6 ปี อีกทั้งเพิ่มเงินบำนาญกรณีชราภาพเป็นร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย*"

สำหรับการปรับปรุง สปส.ให้เป็นองค์กรอิสระออกจากราชการเพื่อป้องกันการแทรกแซงครอบงำของฝ่ายการเมือง และให้ผู้ประกันตนมีส่วนร่วมมากขึ้น สปส.เคยอนุมัติให้สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินการศึกษา "แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานของ***สำนักบริหารการลงทุน***" (ไม่ใช่สำนักงานประกันสังคม) แล้วเสร็จเมื่อปี 2550 ได้ข้อสรุปความแตกต่างระหว่างโครงสร้างและระบบบริหารในปัจจุบัน และข้อเสนอของคณะนักวิจัยดังนี้



สรุปความแตกต่างระหว่างโครงสร้าง
และระบบบริหารในปัจจุบันและข้อเสนอของคณะผู้วิจัย

ประเด็น	เดิม	ข้อเสนอของคณะผู้วิจัย
สถานะ	ส่วนราชการระดับกอง (ภายใน) สังกัดสำนักงานประกันสังคม	หน่วยงานอิสระภายในสังกัด สำนักงานประกันสังคม
การจัดตั้ง	จัดตั้งตามคำสั่งสำนักงานประกันสังคม ที่ 618/2542 เรื่องการจัดตั้งสำนักบริหารการลงทุน (ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2542)	ออกระเบียบคณะกรรมการประกันสังคมจัดตั้งหน่วยงาน
กฎ /ระเบียบปฏิบัติ	ตามระเบียบของส่วนราชการทั่วไป คือ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ ศ. 2535 ระเบียบสำนักนายก รัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวิธีการลักษณะผลงาน พ.ศ. 2502 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ออกระเบียบใช้บังคับได้เอง เช่น ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลระเบียบว่าด้วยการบริหารการเงินและลักษณะผลงาน และระเบียบว่าด้วยการบริหารงานพัสดุ เป็นต้น
คณะกรรมการ	คณะกรรมการประกันสังคม ผ่านคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจแต่ละด้าน เช่น คณะอนุกรรมการลงทุน ฯลฯ แต่ไม่ใช่คณะกรรมการบริหารที่ดูแลและรับผิดชอบบริหารองค์กรโดยตรง	มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มาจากการแต่งตั้งของคณะกรรมการประกันสังคม และอยู่ภายใต้ ‘‘การกำกับดูแล’’ ของคณะกรรมการประกันสังคม รับผิดชอบในการดูแลการบริหารองค์กรในภาพรวม
องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหาร	-	มีกรรมการจำนวน 10 คน เลขาธิการ สปส. เป็นประธานกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 2 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 2 คน และผู้อำนวยการ สบล.เป็นกรรมการและเลขานุการ
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร	-	วางนโยบายการบริหารงานของ สบล./ออกระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ปฏิบัติภายในองค์กร / สรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ สบล./ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สบล.

ประเด็น	เดิม	ข้อเสนอของคณะผู้วิจัย
โครงสร้างภายใน	***ไม่เป็น*** องค์กรที่มีระบบการบริหารสมบูรณ์ภายในตัวเอง (self contain unit) งานบางอย่างต้องผ่านสำนักงานประกันสังคม เช่น การจัดซื้อ การบรรจุแต่งตั้ง	***เป็น*** องค์กรที่มีระบบการบริหารงานสมบูรณ์ภายในตัวเอง (self contain unit) งานที่เป็นการปฏิบัติงานประจำ (day-to-day) ไม่ต้องผ่านสำนักงานประกันสังคม โดยปรับเพิ่มโครงสร้างสายสนับสนุนใหม่ เช่น เพิ่มฝ่ายบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศกฎหมาย ฯลฯ
ผู้อำนวยการ (CEO) - ที่มา - ค่าตอบแทน	มาจากข้าราชการในสังกัด สปส. ตามระบบลำดับชั้นบังคับบัญชา	เป็นระบบเปิด สามารถสรรหาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีลักษณะเป็นมืออาชีพสามารถกำหนดค่าตอบแทนสูงที่สอดคล้องเหมาะสมตามคุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ
การบริหารงานบุคคล - สถานะของบุคลากร -การกำหนดกรอบอัตรากำลัง	หลากหลาย ได้แก่ ข้าราชการ / พนักงาน (ลูกจ้าง) และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามระบบสัญญาจ้าง สปส.ขออนุมัติไปที่สำนักงานประกันสังคม	เป็นระบบเดียว คือ พนักงาน (สัญญาจ้าง คล้าย องค์กรมหาชนสามารถยืมตัวข้าราชการมาปฏิบัติงานได้) ขออนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร สบล. ได้โดยตรง โดยมีอนุกรรมการการบริหารงานบุคคลของ สบล. ที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหาร สบล.เป็นผู้ดูแล
- โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน	* กรณีข้าราชการและพนักงาน (ลูกจ้าง) โครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นไปตามบัญชีข้าราชการทั่วไป ส่งผลให้ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานจริง * กรณีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนแม้จะมีอัตราค่อนข้างสูง หากแต่ขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้อัตราการไหลออกของบุคลากรมีค่อนข้างสูง	สามารถกำหนดบัญชีโครงสร้างเงินเดือนและค่าตองแทนให้ใช้ระบบเดียวกันทั้งองค์กรได้ (เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหาร)

ประเด็น	เดิม	ข้อเสนอของคณะผู้วิจัย
- การสรรหาบุคคล	ปัจจุบันมีอนุกรรมการสรรหาประมาณ 3-5 คน ที่แต่งตั้งเป็นคราวๆ ไป ซึ่งใช้กรณีของที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญตามสัญญาจ้างแต่การอนุมัติการจ้างสิ้นสุดที่เลขาธิการ สปส.	จะมีอนุกรรมการการบริหารงานบุคคลของ สบล.เป็นผู้ดูแล
- การฝึกอบรมบุคลากร	ลักษณะผลงานผูกติดกับ สปส.ส่งผลให้ไม่ค่อยได้ดำเนินการฝึกอบรม เนื่องจากจำเป็นต้องใช้ลักษณะผลงานจำนวนมาก (ค่าตอบแทนวิทยากรสูง) ทำให้ไม่ค่อยได้รับการจัดสรรลักษณะผลงานจาก สปส.	สามารถตั้งลักษณะผลงานเพื่อดำเนินการฝึกอบรมของหน่วยงานได้โดยเฉพาะ
ระบบลักษณะผลงาน - ที่มาของรายได้	ตามที่สำนักงานประกันสังคมจัดสรร	ผลประกอบการในการจัดหาประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมตามสัดส่วนที่คณะกรรมการประกันสังคมกำหนด
- การอนุมัติลักษณะผลงาน - การจัดซื้อจัดจ้าง	คณะกรรมการประกันสังคม ผ่านทางกองคลัง (ฝ่ายพัสดุ) สปส. และปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุฯ	คณะกรรมการบริหาร สบล. มีฝ่ายพัสดุของ สบล. โดยเฉพาะและออกระเบียบว่าด้วยการบริหารงานพัสดุของหน่วยงานโดยเฉพาะได้
ระบบบัญชี	ผูกกับบัญชีของ สปส.ทำให้ไม่คล่องตัวและไม่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	แยกบัญชีออกจาก สปส.ส่งผลให้สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างชัดเจนขึ้น
ความสัมพันธ์ระหว่าง สบล. กับ สปส.	หน่วยบังคับบัญชา	หน่วยควบคุมและกำกับการบริหารงานในภาพรวม

ที่มา : ผลงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานประกันสังคม ปี พ.ศ.2546 -2550 น.223-226 จัดพิมพ์โดย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, ครบรอบ 18 ปีการก่อตั้งสำนักงานประกันสังคม (2551)

18 ปี สำนักงานประกันสังคม
ผลตอบแทนการลงทุนสะสม 1.26 แสนล้านบาท

นับตั้งแต่ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2533 ถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 18 ปีเต็ม ที่สำนักงานประกันสังคมได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในการบริหารกองทุนประกันสังคม ซึ่งเป็นกองทุนที่จัดเก็บเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เพื่อดูแลสิทธิประโยชน์ 7 กรณี ให้กับผู้ประกันตน ได้แก่ เจ็บป่วย /ประสบอันตราย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน กองทุนประกันสังคมเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2551 กองทุนประกันสังคมมีเงินลงทุนรวม 535,485 ล้านบาท ในจำนวนนี้เป็นเงินกองทุนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพจำนวน 247,266 ล้านบาท ซึ่งเป็นเงินออมของผู้ประกันตนจำนวนกว่า 9.3 ล้านคนทั่วประเทศที่สำนักงานประกันสังคมสะสมไว้เตรียมจ่ายสิทธิประโยชน์บำนาญชราภาพ โดยจะเริ่มมีการจ่ายบำนาญชราภาพในปี พ.ศ.2557 เงินกองทุนที่ดูแลกรณีเจ็บป่วย ตาย ทุพพลภาพ คลอดบุตร 75,269 ล้านบาท และเงินกองทุนกรณีว่างงาน 32,950 ล้านบาท

การที่กองทุนประกันสังคมเติบโตอย่างรวดเร็วจากเงินกองทุนเพียง 1,890 ล้านบาท ณ สิ้นปี 2534 เพิ่มเป็น 535,548 ล้านบาทในปัจจุบันนั้น (30 มิ.ย.51) ส่วนหนึ่งเป็นเงินสมทบสะสม (หลังหักค่าใช้จ่ายสิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี) จากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลจำนวน 409,024 ล้านบาทและอีกส่วนหนึ่งเป็นผลตอบแทนจากการลงทุนสะสมจำนวน 126,461 ล้านบาท ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ที่สำนักงานประกันสังคมได้สร้างผลกำไรสะสมจากการลงทุนมากกว่า 1.26 แสนล้านบาท ทำให้กองทุนมั่นคงมากขึ้น สามารถดูแลสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนได้มากขึ้น โดยล่าสุดสำนักงานประกันสังคมได้ปรับเพิ่มค่าทำศพจาก 30,000 บาท เป็น 40,000 บาท (บังคับใช้ตั้งแต่ 29 ธันวาคม 2550) ปรับเพิ่มเงินบำนาญเมื่อเกษียณล่าสุด ปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีผู้ป่วยโรคไต กรณีล้างช่องท้องด้วยน้ำยาแบบถาวร จากเดือนละ 15,000 บาทเป็นเดือนละ 20,000 บาท เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนผู้ประกันตน

(ที่มา : วารสารประกันสังคม ปีที่ 14 ฉบับที่ 5 ก.ย.-ต.ค.51, น.19)

นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์ ประธานสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการประกันสังคม เปิดเผยว่า มีแนวคิดจากรัฐมนตรีให้ สปส. พิจารณาลดเงินสมทบให้นายจ้าง ลูกจ้าง ฝ่ายละร้อยละ 1.5 และรัฐบาลร้อยละ 0.5 ซึ่งกรรมการประกันสังคมฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างไม่เห็นด้วย เพราะจะส่งผลกระทบต่อกองทุน

ประกันสังคมโดยเฉพาะกรณีชราภาพที่จะต้องจ่ายในปี 2557 หากมีแต่เงินออก ไม่มีเงินลงทุนเพิ่ม และกระทบต่อเงินกองทุนกรณีว่างงาน ที่ต้องจ่ายลูกจ้างออกจากงานด้วย สำหรับแนวคิดที่จะนำเงินกองทุนประกันสังคมจำนวน 1 แสนล้านบาทปล่อยให้ครูกู้ ยังไม่มีการดำเนินการแต่อย่างไร และไม่มีทางเป็นไปได้ที่จะผ่านบอร์ด สปส. (***นสพ.คมชัดลึก***, 12 พ.ย.51,น.9)

นอกจากนี้ นายชัยสิทธิ์ ยังกล่าวว่า ที่มีผู้เสนอให้นำเงินกองทุนประกันสังคมประมาณ 1 พันล้านบาท ซื้อข้าวสารแจกผู้ประกันตน 9.8 ล้านคน คนละ 1 ถุง ถุงละประมาณ 5 กิโลกรัม ในช่วงปีใหม่ ขณะนี้เรื่องดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบของบอร์ดแล้ว แต่ในการพิจารณาเรื่องนี้ตนไม่ได้อยู่ในห้องประชุมเพราะไม่เห็นด้วยและทราบมาว่า ในการลงมติครั้งนั้นมีบอร์ดเข้าร่วมเพียง 8 คนจากทั้งหมด 15 คน โดยมี 5 คนเท่านั้นที่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้คงต้องดูในเรื่องข้อกฎหมายให้ดี เพราะหากเอางบประมาณร้อยละ 10 ที่เป็นงบบริหารประกันสังคมไปใช้อาจผิดวัตถุประสงค์ และผิดกฎหมายหรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้มีมาตรฐานตีความไว้แล้ว (***มติชน***, 11 ธ.ค. 51 น.10)

นายชาลี ลอยสูง เลขาธิการสหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเลคทรอนิกส์แห่งประเทศไทย กล่าวว่า การนำเงินกองทุนประกันสังคม 1 พันล้านบาทซื้อข้าวสารแจกได้คนละ 5 กิโลกรัม บอร์ด สปส.คิดได้อย่างไร มันเป็นการแก้ไขปัญหาถูกจุดหรือไม่ มีวัตถุประสงค์ช่วยเหลือคนงานจริงหรือเปล่า ส่วนโครงการนำเงิน 1 หมื่นล้านบาทไปฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์เพื่อปล่อยกู้ให้กับลูกจ้างนายจ้างกู้นั้น ตนเห็นด้วย เพราะจะเป็นการช่วยเหลือพยุงไม่ให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง หรือถ้าถูกเลิกจ้างจะได้มีเงินเพื่อไปประกอบอาชีพ ประทังชีวิตได้ (***นสพ.กรุงเทพธุรกิจ***, 12 ธ.ค. 51, น,31)



(6) การผลักดัน ร่าง พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ และคลินิกโรคจากการทำงาน

ในวาระครบรอบ 15 ปี กรณีโศกนาฏกรรมโรงงานเคเดอร์ (10 พ.ค.36 – 10 พ.ค. 51) คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมกับสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานแห่งประเทศไทย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้จัดเวทีคู่ขนานและชุมนุมเดินขบวนไปยื่นหนังสือต่อนายกรัฐมนตรี ณ สถานที่จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ (ครั้งที่ 22) เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2551 ณ อาคารชาเลนเจอร์ 3 อิมแพ็คเมืองทองธานี เพื่อเรียกร้องให้เกิดการมีส่วนร่วมปฏิรูประบบสุขภาพความปลอดภัย โดยเสนอร่าง***พระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*** ให้รัฐบาลพิจารณาแต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) ไม่ได้มารับข้อเรียกร้องเพราะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซี่ยนในระหว่างนั้น ซึ่งได้เสนอต่อเนื่องมาหลายปีแล้ว

นอกจากนี้ ได้เรียกร้องให้รัฐบาลจัดทำระบบแผนงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติโดยมีการปรึกษาหารือร่วมกันแบบไตรภาคีและคุ้มครองแรงงานต่างชาติให้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในกองทุนเงินทดแทน

สำหรับการรวบรวมรายชื่อผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งไม่น้อยกว่า 10,000 คน เสนอร่างกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 163 ซึ่งได้แถลงข่าวและดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม 2550 จนถึงปัจจุบัน (พ.ย.51) ยังได้เพียงกว่า 5,000 ชื่อ หลังจากได้พยายามแข็งขันขอความร่วมมือจากองค์กรแรงงานต่างๆ อย่างมาก ปัญหาของการบริหารจัดการกรณีการเข้าชื่อเสนอร่างกฎหมาย คือ ต้นทุนค่าใช้จ่ายที่สูงมาก, แรงงานบางส่วนเป็นกังวลไม่ยอมถ่ายสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนเพราะไม่รู้จะถูกนำไปใช้เรื่องอื่นหรือไม่ เป็นต้น

การเสนอร่างกฎหมายโดยประชาชนที่ดูจะไปได้มากที่สุดในแง่การจัดการ ก็คือ ร่างแก้ไขรัฐธรรมนูญ พร้อมรายชื่อประชาชนสองแสนหนึ่งหมื่นรายชื่อเพื่อประกอบในการยื่นญัตติแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 291(1) ต่อประธานรัฐสภา ที่เสนอโดยคณะกรรมการประชาชนเพื่อแก้ไขรัฐธรรมนูญ (คปพร.) เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2551 และร่างพระราชบัญญัติยกเลิกพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยคณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชน (กป.อพช.) รายชื่อยังอยู่ในระหว่างการรวบรวม (คัดค้านตั้งแต่เข้าสู่ที่ประชุม สนช. จนผ่านความเห็นชอบเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2550) จนถึงตอนนี้ สามารถรวบรวมได้เพียง 8,000 รายชื่อ (ประภาส ปิ่นตบแต่ง มองมุมภาคประชาชน "***ตรวจสอบการเมืองภาคประชาชนเชิงสถาบัน***", ***นสพ.กรุงเทพธุรกิจ***, 12 พ.ย. 51 น.10)

นอกจากนี้ กลุ่มศึกษาข้อตกลงเขตการค้าเสรีภาคประชาชน (FTA WATCH) กำลังรณรงค์กับประชาชนภาคส่วนต่างๆ เพื่อขอให้ลงนามร่วมเสนอร่างกฎหมายการจัดทำสัญญาระหว่างประเทศ (ฉบับประชาชน)

สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยฯ ได้เสนอต่อพรรคประชาธิปัตย์ และคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งคณะกรรมาธิการการแรงงานฯ ได้ตั้ง***อนุกรรมการฯ*** ขึ้นชุดหนึ่งเพื่อพิจารณาศึกษาโครงสร้างความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานเมื่อเดือนสิงหาคม 2551 โดยมี***นายสถาพร มณีรัตน์*** ส.ส.พรรคพลังประชาชน เป็นประธานคณะฯ โดยแต่งตั้งผู้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องการจัดทำร่างกฎหมายสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ เป็น***ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการฯ*** ได้แก่

1. นายทวีป กาญจนวงศ์
2. นางสมบุญ สีคำดอกแค
3. รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ เจริญเลิศ
4. นายจะเด็จ เชาวน์วิไล
5. ผู้อำนวยการสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คณะอนุกรรมการฯ ชุดนี้ ได้ประชุมน้อยครั้งมากโดยเผชิญความขัดแย้งกับ***ร่าง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน*** ฉบับรัฐบาล ที่ต้องการให้สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ เป็นรูปแบบองค์การมหาชนตามที่คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติต่อไป โดยเป็นเพียงมาตราเดียวในพระราชบัญญัติฉบับรัฐบาลเท่านั้น ซึ่งจะทำให้กองทุนเงินทดแทนและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายนอกกรอบไตรภาคีและความเป็นองค์กรนิติบุคคลอิสระ ไม่สามารถเข้ามาอยู่ในสถาบันนี้ได้ถ้าเป็นไปตามร่าง พ.ร.บ.ฉบับรัฐบาล

ในขณะที่***คณะทำงานด้านแรงงาน พรรคประชาธิปัตย์*** เคยหารือกับประธานสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยฯ และคณะโดยยอมรับหลักการที่จะพิจารณาเสนอร่าง พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ ฉบับสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยฯ เข้าสู่รัฐสภาพิจารณา

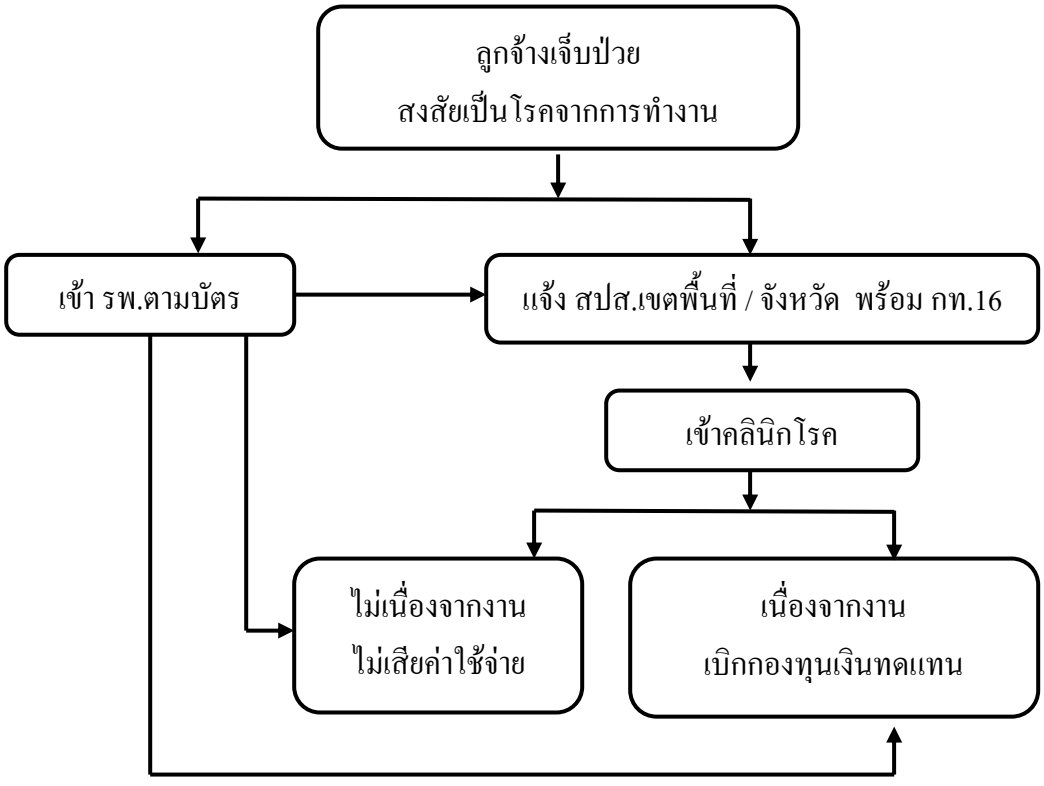
การหารือกับสำนักงานประกันสังคม

วันที่ 22 เมษายน และ 11 มิถุนายน 2551 สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยฯ ได้เป็นแกนนำร่วมกับภาคีองค์กรแรงงานต่างๆ เรียกร้องความเป็นธรรมเรื่องสิทธิเงินทดแทนต่างๆ แก่ลูกจ้างผู้เจ็บป่วยจากการทำงานพื้นที่ต่างๆ หลายรายที่มาร้องเรียน เช่น ปัญหาแพทย์มักจะวินิจฉัยว่าลูกจ้างป่วยนอกงาน ทำให้ไม่ได้รับสิทธิกองทุนเงินทดแทน, ผู้ป่วยบางคนไม่มีเงินไปรับการวินิจฉัยรักษาตัวกรณีเจ็บป่วยอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น และเสนอการจัดตั้งคลินิกอาชีวเวชศาสตร์กับเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมและคณะ จนทำให้กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุขจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) เพื่อจัดตั้งโครงการคลินิกอาชีวเวชศาสตร์

(คลินิกโรคจากการทำงาน) โดยปี 2550 – 2551 ได้จัดตั้งคลินิกโรคจากการทำงานในสถานพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 24 แห่ง และในกรุงเทพฯ 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

สำนักงานประกันสังคมได้ชี้แจงขั้นตอนการใช้บริการคลินิกโรคจากการทำงาน คือ ให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขาประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง ลูกจ้างทราบถึงวิธีการใช้สิทธิการตรวจวินิจฉัย และขั้นตอนการส่งตัวลูกจ้างไปรับการตรวจวินิจฉัยโรคในคลินิกดังกล่าว โดยเมื่อลูกจ้างเกิดอาการเจ็บป่วย และสงสัยว่าเป็นโรคจากการทำงาน ต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามแบบ กท.16 ต่อสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเจ้าหน้าที่จะจัดทำหนังสือส่งตัวลูกจ้างไปรับการตรวจวินิจฉัยโรค ณ สถานพยาบาลที่มีคลินิกโรคจากการทำงาน หากตรวจพบว่าเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน สถานพยาบาลที่ตรวจวินิจฉัยโรคสามารถเบิกค่าตรวจวินิจฉัยจากกองทุนเงินทดแทนได้ แต่หากไม่ได้เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าตรวจวินิจฉัย เนื่องจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของคลินิก รวมทั้งกรณี ***สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิของลูกจ้าง*** เป็นผู้ตรวจวินิจฉัยโรค ***ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ*** ตามขั้นตอนการตรวจวินิจฉัยโรคฯ ดังนี้

ขั้นตอนการตรวจวินิจฉัยโรค



รายชื่อโรงพยาบาลเป้าหมาย 24 แห่งที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพคลินิกอาชีวเวชศาสตร์ สำหรับการบริการทุติยภูมิในโรงพยาบาลนำร่อง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (คลินิกโรคจากการทำงานระยะที่ 2) ปี 2550 – 2551

โรงพยาบาล	จังหวัด	หมายเหตุ
1. โรงพยาบาลสมุทรปราการ	สมุทรปราการ	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
2. โรงพยาบาลราชบุรี	ราชบุรี	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
3. โรงพยาบาลนครพิงค์เชียงใหม่	เชียงใหม่	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
4. โรงพยาบาลลำปาง	ลำปาง	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
5. โรงพยาบาลขอนแก่น	ขอนแก่น	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
6. โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	นครราชสีมา	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
7. โรงพยาบาลบุรีรัมย์	บุรีรัมย์	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
8. โรงพยาบาลปทุมธานี	ปทุมธานี	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
9. โรงพยาบาลชลบุรี	ชลบุรี	รพ.เดิมที่เข้าร่วมโครงการในปี 2549
10. โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์	เชียงราย	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
11. โรงพยาบาลพระพุทธชินราช	พิษณุโลก	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
12. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	นครสรรค์	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
13. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	อุบลราชธานี	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
14. โรงพยาบาลสุรินทร์	สุรินทร์	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
15. โรงพยาบาลระยอง	ระยอง	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
16. โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า	นนทบุรี	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
17. โรงพยาบาลพระยาอภัยภูเบศร์	ปราจีนบุรี	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
18. โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา	พระนครศรีอยุธยา	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
19. โรงพยาบาลสมุทรสาคร	สมุทรสาคร	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
20. โรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช	สุพรรณบุรี	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
21. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
22. โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต	ภูเก็ต	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
23. โรงพยาบาลหาดใหญ่	สงขลา	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550
24. โรงพยาบาลอุดรธานี	อุดรธานี	รพ.ใหม่ที่เข้าร่วมโครงการในปี 2550

ข้อสังเกต ต่อโครงการจัดตั้งคลินิกอาชีวเวชศาสตร์ในโรงพยาบาลต่างๆ จำนวน 24 แห่งซึ่งกำลังดำเนินการหรือดำเนินการไปแล้ว คือ

ประการแรก โรงพยาบาลเหล่านั้น มีบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขและจัดระบบกลไกที่มีศักยภาพความพร้อมเพียงพอในการรับตรวจวินิจฉัย และดูแลรักษาผู้เจ็บป่วยจากการทำงานหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมากน้อยเพียงใด? เป็นเรื่องน่าห่วงว่า จะเป็นการใช้งบประมาณขยายระบบของหน่วยงานราชการในโรงพยาบาลนั้นๆ เพื่อความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการเจ้าหน้าที่รัฐบางคนเท่านั้น

ประการที่สอง โรงพยาบาลที่มีคลินิกอาชีวเวชศาสตร์เหล่านั้น ควรมีการบริหารจัดการเชิงรุก จัดกระบวนการปฏิรูปมีส่วนร่วมหารือกับสหภาพแรงงาน, สถานประกอบ การผู้รับผลกระทบ และหน่วยงานพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเรียนรู้สภาพปัญหาความเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานของลูกจ้างในเขตย่านอุตสาหกรรมที่มีคนงานจำนวนมากทำงานเสี่ยงภัยอยู่ โดยเน้นการป้องกัน / ควบคุมปัจจัยเสี่ยงอันตรายให้มากที่สุด

ประการที่สาม กลุ่มองค์กรแรงงานในแต่ละพื้นที่หรืออยู่ใกล้เคียงกับจังหวัดที่มีคลินิกโรคจากการทำงานในโรงพยาบาล 24 แห่งเหล่านั้น ควรมีบทบาทส่วนร่วมติดตาม-ตรวจสอบประเมินผลการทำงานของคลินิกเหล่านี้และมีข้อเสนอให้พัฒนาในทิศทางที่ตอบสนองปัญหาความเรียกร้องต้องการของฝ่ายแรงงานให้มากที่สุด

พฤศจิกายน 2551 ผู้แทนสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานฯ ได้ยื่นหนังสือขอเข้าพบ รมว.สาธารณสุขเพื่อเสนอการแต่งตั้งศูนย์อาชีวเวชศาสตร์ฯ กลุ่มผู้ป่วยจากเหมืองถ่านหินลิกไนต์แม่เมาะ และข้อเรียกร้องแก้ไขปัญหาอาชีวอนามัย มีข้อเสนอจำนวน 6 ข้อดังนี้

1) สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยฯ (สมัชชาคนจน) ได้ยื่นข้อเรียกร้องกับรัฐบาลไปเมื่อปี 2550 เพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มสิทธิผู้ป่วย อ.แม่เมาะ จ.ลำปาง ซึ่งล้วนเป็นสมาชิกของสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย การเรียกร้องข้อเสนอนี้ก็เพื่อการมีส่วนร่วมขององค์กรผู้ถูกผลกระทบตามมติ ครม.ที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย ได้ร่วมกันหาแนวทางดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยซึ่งในการเจรจาเข้าประชุมช่วงยื่นข้อเสนอทุกครั้ง ก็จะมี นพ.กำจัด พลางกูร, นพ.พนมพันธ์ ศิริวัฒนานุกูล สำนักโรคจากการประกอบอาชีพเข้าทุกครั้ง แต่พอประชุมเรื่องนี้ สัดส่วนของผู้ถูกผลกระทบกลับไม่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการจัดตั้งศูนย์อาชีวเวชศาสตร์

2) ขอให้รัฐบาลออกกฎหมาย พ.ร.บ.สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. .... (ฉบับบูรณาการ) ที่ผู้ใช้แรงงานเรียกร้องมายาวนาน 10 กว่าปี เพื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเชิงปฏิรูประบบสุขภาพความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม

3) กรณีผู้ใช้แรงงานเจ็บป่วยและประสบอันตรายจากการทำงาน

⇨ แพทย์โรงพยาบาลต้องทำการรักษาตามจรรยาบรรณแพทย์

⇨ การสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลควรเป็นภาระของสำนักงานประกันสังคมกับกองทุนเงินทดแทน แม้คนงานเจ็บป่วยและประสบอันตรายจากการทำงาน

⇨ บทบาทของกระทรวงสาธารณสุขและแพทย์ ไม่เต็มที่กับการรักษาและวินิจฉัยโรคและออกใบรับรองแพทย์ว่าคนงานป่วยเป็นโรคและประสบอันตรายสาเหตุมาจากการทำงาน

⇨ ให้กระทรวงแรงงานกับกระทรวงสาธารณสุขทำข้อตกลงกันในการรับผิดชอบรักษาผู้ป่วยและประสบอันตรายจากการทำงาน

⇨ การเข้าไปมีส่วนร่วมกำกับดูแล โรงพยาบาล 24 แห่ง (จะเป็นรูปแบบใดต้องมีเวทีพูดคุยกัน) และต้องทำสื่อในการเผยแพร่ให้สาธารณชนรับรู้ถึงโรงพยาบาลที่มีคลินิกอาชีวเวชศาสตร์ 24 แห่ง

⇨ ความเชี่ยวชาญของแพทย์ที่รับผิดชอบคลินิกอาชีวเวชศาสตร์ ของโรงพยาบาลทั้ง 24 แห่ง

4) สร้างเกณฑ์การวินิจฉัยโรค

⇨ ต้องมีการรายงานการทำงานต่อสาธารณชนรับรู้

5) จัดให้มีเวทีประชุมร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงาน กรณีผู้ป่วยโรคบิสซิโนซิส

⇨ เรื่องการเข้าถึงสิทธิ์

⇨ ค่ายังชีพในฐานะที่ป่วยพิการอวัยวะภายใน (สูญเสียสมรรถภาพปอด)

⇨ จัดการศึกษาร่วมกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุขกับสภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานฯ

⇨ การขอรับบริการรักษาใน รพ.ที่ผู้ป่วยต้องการ (สป.สช.)

6) ปัญหาการดูแลรักษาแรงงานข้ามชาติ

⇨ อยากให้ รพ.ของรัฐเพิ่มการรับขึ้นทะเบียน หลักประกันสุขภาพของคนงาน

⇨ ขั้นตอนการบริการรักษาของ สป.สช. (บัตรทอง) ล่าช้า – เรื่องมาก กรณีต้องรับเฉพาะฉุกเฉิน

⇨ มีปัญหาการออกใบรับรองคนพิการของแรงงานข้ามชาติ

(7) การเคลื่อนไหวกรณีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ ปี 2551

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้พิจารณาเห็นชอบวาระ 3 ผ่าน ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จำนวน 2 ฉบับเมื่อวันที่ 19 และ 21 ธันวาคม 2550 ถือเป็นการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 **ครั้งสำคัญ** นับแต่มีการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..)พ.ศ. .... ฉบับที่ สนช.ลงมติเห็นชอบเมื่อ**วันที่ 19 ธันวาคม 2550** มีหลายประเด็นใกล้เคียงกับข้อเรียกร้องของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ใช้บังคับตั้งแต่***วันที่ 27 พฤษภาคม 2551***

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เช่น

(1) ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ***ทรัพย์สิน หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล*** จากลูกจ้างเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง

ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียก หรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่วันที่นายจ้าง เลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ

(2) ยกเลิกมาตรา 5 (3) และเพิ่มความต่อไปนี้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเหมาค่าแรง ดังนี้

" มาตรา 11/1 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้น จะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงาน หรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่า ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการ***ให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ***"

(3) สัญญาจ้างแรงงานข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี

(4) ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ***กระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง*** (กฎหมายเดิมคุ้มครองการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง และเด็กเท่านั้น)

(5) กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน กรณีวันใดทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้าง และลูกจ้าง***จะตกลงให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง*** และรวมทั้งสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชั่วโมง

กรณีนายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง

(6) กรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงิน และบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ ***เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์*** โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป

(7) กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ์ได้รับตามมาตรา 30

ในกรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา หรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ์ได้รับตามมาตรา 30

(8) ปรับปรุงมาตรา 75 กรณีมีเหตุจำเป็นที่นายจ้างปิดกิจการชั่วคราว และจ่ายเงินอย่างน้อยครึ่งหนึ่งแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดทำงาน เป็นดังนี้

“มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ***ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงาน*** ที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงาน***ทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ***ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง***ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”***

(**กฎหมายเดิม** ให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ และแจ้งล่วงหน้าก่อนวันหยุดงานโดยไม่กำหนดว่า ต้องแจ้งเป็นหนังสือ และแจ้งก่อนจำนวนกี่วัน)

(9) ปรับปรุงแก้ไขมาตรา 120 เป็นดังนี้

ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายสถานประกอบกิจการ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิ์บอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชย***ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงได้รับตามมาตรา 118***"

กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการถ้านายจ้างไม่แจ้งล่วงหน้า หรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างภายใน 30 วันตามวรรคหนึ่ง

(10) กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่ยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี

(11) เพิ่มเติมตามมาตรา 124/1ต่อไปนี้

"กรณีที่นายจ้าง***ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน*** *ตามมาตรา 124 ภายในระยะเวลาที่กำหนด****หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป***"

(12) นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี ในกรณีไม่คืนเงินประกันการทำงาน หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนด หรือไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมาย

ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่ผ่านการพิจารณาของ สนช. อีกฉบับคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ***เป็นการปรับปรุงเพิ่มเติมหมวดคณะกรรมการค่าจ้าง*** ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป คือ ***วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551*** มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. **<u>ยกเลิก</u>** บทนิยามคำว่า "***อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน***" และเพิ่มเติมนิยามคำว่า "***อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ***" เพื่อให้ลูกจ้างได้พัฒนาฝีมือของตนตามมาตรฐานที่กำหนดและได้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพที่กำหนด

2. เพิ่มเติมให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ 2 เรื่อง คือ ***กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจ และสังคม*** เพื่อป้องกันมิให้

เข้าใจว่า ให้คณะกรรมการค่าจ้างต้องพิจารณาปรับค่าจ้างทุกปี และมีอำนาจ***กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ***

3. เพิ่มเติมให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่มอบหมาย และมีอำนาจ***แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 5 คน เป็นที่ปรึกษา*** โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย

4. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

5. เพิ่มเติมให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยต้อง***เสนอต่อคณะรัฐมนตรี*** เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดจะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล และเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในทางปฏิบัติ ซึ่งต้องเสนอผ่านคณะรัฐมนตรีพิจารณาก่อนประกาศใช้อยู่แล้ว

6. เพิ่มเติมให้***พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ*** ให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย

7. เพิ่มเติมให้ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง มีอำนาจหน้าที่***จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ*** เสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และมีอำนาจติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว

มีกลุ่มองค์กรแรงงานหลายแห่ง (เช่น สหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย, กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก) จัดสัมมนา – อภิปรายเพื่อรับทราบและวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ที่บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม 2551 เป็นต้นไป ซึ่งประกอบด้วยบทบัญญัติจำนวน 27 มาตรา มีมาตราใหม่ที่ตรงกับข้อเรียกร้องของฝ่ายแรงงานมากที่สุด คือ

❖ **มาตรา 120** ซึ่งแก้ ไขให้ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยพิเศษ***ไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยปกติเต็ม***ตามที่ลูกจ้างได้รับตามมาตรา 118 กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย

สำหรับบทบัญญัติที่มีสหภาพแรงงานหลายแห่งวิจารณ์ และฝ่ายลูกจ้างอาจไม่ได้สิทธิประโยชน์อย่างแท้จริง เนื่องจากข้อจำกัดของกฎหมายหรือปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย เพราะ

หลายสถานประกอบการไม่มีสหภาพแรงงานหรืออำนาจตรวจสอบต่อรองให้นายจ้างปฏิบัติตามเจตนารมณ์กฎหมายได้ เช่น

ประการที่หนึ่ง กรณีมาตรา 11/1 กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง โดยให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการ (เจ้าของกิจการ) เป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และเพื่อให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการ ได้รับ***สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม***จากผู้ประกอบกิจการ โดย***ไม่มีการเลือกปฏิบัติ***

ข้อสังเกต คือ

คำว่า "***ที่เป็นธรรม***" ในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ หมายความถึง ค่าจ้างและสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินที่นายจ้างจัดให้***ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง***ตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ หรือรวมถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่สหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นเรียกร้องต่อรองได้มาด้วย ซึ่งมักมีมาตรฐานแรงงานสูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน

"***การเลือกปฏิบัติ***" เป็นหนึ่งในข้อกำหนดที่มีระบุในมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จัดโครงการรณรงค์สนับสนุนให้สถานประกอบการต่างๆ สมัครใจดำเนินการอยู่ โดยมีความหมายโดยกว้างว่า

❖ สถานประกอบกิจการ***ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุน***ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ สถานภาพสมรส การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคล

❖ สถานประกอบกิจการ***ต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใดๆ*** อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมหรือการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือพรรคการเมือง ทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าวมิได้มีผลกระทบเสียหายใดๆ ต่อกิจการ

มีคำพิพากษาฎีกาที่ 197-199/2550 (ซึ่งเกิดก่อนบังคับใช้รัฐธรรมนูญ 2550 และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) ได้วินิจฉัยว่า ผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ต้องรับผิดต่อลูกจ้างของนายจ้างผู้รับเหมาค่าแรง***ตามสัญญาที่นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างเท่านั้น*** เนื่องด้วยกฎหมายมุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิพึงมีพึงได้***ตามสัญญาจ้างแรงงาน***ที่ผู้รับเหมาค่าแรงมีต่อลูกจ้าง ***จะขอให้บังคับให้ผู้ประกอบกิจการรับผิดและผูกพันดังเช่นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการที่ได้จ้างลูกจ้างนั้นโดยตรงไม่ได้ เพราะลูกจ้างของ***

ผู้รับเหมาค่าแรงไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการโดยตรงตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่มาตรา 5(3) ***<u>ให้ถือ</u>***ว่าผู้ประกอบกิจการนั้นเป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงด้วยเท่านั้น

จากแนวคำวินิจฉัยข้างต้น สรุปได้ว่า ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง***ไม่มีนิติสัมพันธ์***กับผู้ประกอบกิจการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง เพราะผู้ประกอบกิจการ***ไม่ได้มีสัญญาจ้างโดยตรงกับลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรง*** เพราะฉะนั้นลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง จึงไม่มีสิทธิ์ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เท่าเทียมกับลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการที่ทำสัญญาจ้างโดยตรงได้ โดยศาลไม่ได้คำนึงถึงหลัก***การคุ้มครองคนทำงานในงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกัน***พึงได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญมาตรา 84(7) แต่ให้ความสำคัญกับ***สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่า มีนิติสัมพันธ์โดยตรงหรือไม่ และจะบังคับให้นายจ้างรับผิดได้เฉพาะตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น***

ปัญหาคือ นักกฎหมายและผู้พิพากษาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน จะปรับเปลี่ยนแนววินิจฉัยให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามมาตรา 11/1 ของกฎหมายใหม่นี้หรือไม่ เพียงใด? เพราะรับทราบมาว่า สถานประกอบการจำนวนมากได้ปรับขึ้นค่าจ้างหรือสวัสดิการลูกจ้างเหมาค่าแรงบ้าง แต่ไม่ได้จัดให้เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำที่จ้างโดยตรงซึ่งทำงานลักษณะเดียวกัน

ในช่วงปี 2550 ก่อนที่ร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขจะผ่านการพิจารณาเห็นชอบของ สนช.และบังคับใช้ในปี 2551 บริษัทเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลหรือที่ปรึกษาบริษัทหลายแห่งจัดสัมมนาเตรียมรับมือกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ โดยเชิญนักกฎหมายแรงงานฝ่ายบริษัท / ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจากสถานประกอบการต่างๆ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ปัญหาของนายจ้าง มีข้อเสนอแนะเช่น

1. พิจารณาจ้างเหมาค่าแรง เฉพาะลักษณะงานที่จำเป็นจริงๆ และกำหนดค่างานหรือลักษณะงานให้ต่างจากลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างโดยตรง หรือแยกเป็นส่วนงานต่างหากจากกันเด็ดขาด ไม่จ้างลูกจ้าง 2 ประเภทในลักษณะงานเดียวกันขัดเจน

2. จ้างเป็นลูกจ้างโดยตรงแบบมีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอนครั้งเดียวไม่เกิน 2 ปี (สัญญาจ้างระยะสั้น / ชั่วคราว)

3. ทำสัญญาจ้างแบบจ้างทำของ (เลี่ยงรูปแบบสัญญาจ้างแรงงาน) มุ่งผลสำเร็จของงานและไม่อยู่ในอำนาจควบคุมบังคับบัญชาโดยตรงของนายจ้าง

เท่าที่รับรู้มา สถานประกอบการหลายแห่งที่ยังคงการจ้างเหมาค่าแรงไว้ โดยเพิ่มค่าจ้างหรือสวัสดิการบางอย่างให้บ้าง แต่ไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำที่นายจ้างว่าจ้างโดยตรง บางแห่งก็เลิกจ้างลูกจ้างเหมาค่าแรงเป็นกลุ่มแรกๆ เพราะประหยัดต้นทุนบริหารและเลิกจ้างได้เร็วง่ายกว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยทั่วไป

ประการที่สอง กรณีมาตรา 23 ที่ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานวันหนึ่งได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีวันใดเวลาทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงให้นำเวลาส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ 9 ชั่วโมง

ปัญหา คือ

⇨ ผู้นำสหภาพแรงงาน วิเคราะห์ว่า เป็นการเปิดช่องให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา (โอที) โดยบังคับ/ ข่มขู่ ประการใดให้ลูกจ้างจำต้องทำงานล่วงเวลาเป็นประจำได้ โดยนายจ้างอาจกำหนดเวลาทำงานแต่ละวันยืดหยุ่นมากหรือน้อยตามปริมาณออเดอร์ สภาวะธุรกิจได้ง่ายขึ้นมาก โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ลูกจ้างไม่รู้กฎหมายหรือไร้อำนาจการรวมตัวต่อรอง

⇨ อาจเป็นการขัดแย้งต่อ***หลักการสามแปด*** ของชีวิตคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่ขบวนการแรงงานสากลได้ต่อสู้มา คือ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พักผ่อนหลับนอน 8 ชั่วโมง และศึกษาเล่าเรียน 8 ชั่วโมง หรือขัดแย้งต่อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เมื่อทำงานมาแล้วอย่างน้อย 6 วันที่ประเทศไทยให้สัตยาบันแล้วเมื่อปี 2511

ประการที่สาม การเพิ่มมาตรา 39/1 วรรคสองคือ นายจ้างอาจให้หญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการหรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชีทำงานลวงเวลาได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพแรงงานหญิงมีครรภ์

ผู้นำแรงงานหญิงจำนวนมาก***ไม่เห็นด้วย***กับการปรับเพิ่มข้อกฎหมายนี้ใน พ.ร.บ.ใหม่ เพราะจะส่งเสริมให้นายจ้างบังคับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา (โอที) ได้ง่ายขึ้น หรือลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในตำแหน่งงานดังกล่าวอาจทำงานโอทีมากขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงและทารกในครรภ์มารดาได้

ประการที่สี่ ตามกฎหมายใหม่ในมาตรา 75 แก้ไขเพิ่มเติม 3 ประเด็นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเหตุจำเป็นที่นายจ้างสั่งหยุดงานชั่วคราวได้ คือ

1. นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า***ร้อยละ 75*** ของค่าจ้างก่อนวันหยุดงาน
2. นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้า***เป็นหนังสือ***
3. การแจ้งล่วงหน้าเป็นหนังสือ ***ต้องไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ*** ก่อนเริ่มหยุดกิจการ

ปัญหา คือ

⇨ การแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ ฝ่ายลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานจะมีสิทธิ์โต้แย้งคัดค้านชะลอ***หนังสือ***สั่งหยุดงานก่อนเริ่มหยุดกิจการชั่วคราวได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด? เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้ดุลพินิจส่วนตัวหรือมีเจตนาเอาเปรียบลดค่าแรงไม่เป็นธรรมโดยใช้เป็นมาตรการกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนมากที่มีรายได้น้อย

⇨ กฎหมายควรมีการระบุเหตุสำคัญ***ที่มิใช่เหตุสุดวิสัย***ที่จะอนุญาตให้นายจ้างสั่งหยุดกิจการ เพื่อไม่เปิดเสรีให้นายจ้างใช้ดุลพินิจกว้างขวางเกินขอบเขตความจำเป็นโดยไม่สุจริตได้

⇨ เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่นายจ้างสั่งลูกจ้างหยุดงาน ทำให้หลายบริษัทจงใจสั่งให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานไปเรื่อยๆ หรืออาจหยุดงานเป็นช่วงๆ เป็นเวลานานทำให้ลูกจ้างจำนวนมากจำต้องรับค่าจ้างต่ำ และอาจลาออกจากงานไป เท่ากับเป็นการเลิกจ้างทางอ้อมได้

⇨ หลายบริษัท***หยุดจ่ายเงินสมทบ***เข้ากองทุนประกันสังคม ในระหว่างที่นายจ้างใช้มาตรา 75 ทำให้สิทธิการรับประโยชน์ทดแทนประกันสังคม บางกรณีของลูกจ้างขาดความต่อเนื่อง หรือสูญเสียได้ ถ้ามีการหยุดงานยาวนาน เพราะกองนิติการ สำนักงานประกันสังคมวินิจฉัยว่า ***เงิน***ที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 75 ***ไม่ใช่ค่าจ้าง***ตามความหมายของกฎหมายประกันสังคมที่นายจ้างต้องนำมาคำนวณจ่ายเงินสมทบ

ประการที่ห้า กรณีมีมาตราใหม่ที่กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี (มาตรา 14/1)

ยังเป็นข้อสงสัยอยู่ว่า จะมีลูกจ้างคนใดกล้านำสัญญาจ้าง ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับการทำงานที่เอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควรไปเสนอศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้ ถ้าจะเป็นไปได้ก็คือลูกจ้างที่มีความรู้ฝีมือตำแหน่งหน้าที่สูงพอควร หรือผู้นำสหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้างที่มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์คุ้มกันไม่ให้ถูกเลิกจ้างได้ง่ายทันที

ข้อสังเกต คือ กฎหมายไม่ให้ศาลแรงงานมีอำนาจ***ยกเลิก***สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้มีผลใช้บังคับ***เพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี***

คำว่า ‘‘เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี’’ ย่อมเป็นข้อกฎหมายที่เปิดกว้างให้ผู้พิพากษาศาลใช้ดุลพินิจพิจารณาตัดสินเพื่อคุ้มครองลูกจ้างได้ ซึ่งย่อมขึ้นกับแนววินิจฉัยของกฤษฎีกาที่ผ่านมา และแนวคิดของผู้พิพากษาในแต่ละกรณี

(8) การเคลื่อนไหวด้านที่มากรรมการไตรภาคี

ความเป็นมา

ในทัศนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) การมีตัวแทนและมีส่วนร่วมของคนทำงานในรูปแบบไตรภาคี คือองค์ประกอบหนึ่งของ***การทำงานที่มีคุณค่า*** (Decent Work) คือการยอมรับการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน***ของลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล*** ในการตัดสินใจเรื่องที่กระทบทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้ง 3 ฝ่ายนี้

อาจกล่าวได้ว่าคณะกรรมการไตรภาคีในสังคมไทย เผชิญวิกฤติความชอบธรรม หรือความศรัทธายอมรับของผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายประการ โดยเฉพาะหลักเกณฑ์ที่มาของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างในไตรภาคี,ปัญหาเกี่ยวกับ คุณสมบัติและคุณภาพ บทบาทการทำงานของกรรมการไตรภาคีบางส่วนรวมทั้งอำนาจรัฐมีบทบาทสูงในการควบคุมวาระการประชุมและทิศทางการทำงานขององค์กรไตรภาคีเสมอมา เป็นต้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84(7) บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายเศรษฐกิจ คือส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และ***ระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน*** ซึ่งเป็นหลักการใหม่ที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญ***เป็นครั้งแรก*** ทำให้กระทรวงแรงงานมีความจำเป็นต้องแก้ไขประกาศหรือระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ

กระทรวงแรงงาน มีคณะกรรมการไตรภาคีที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละกรมตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจรัฐมนตรีแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี รวมประมาณ 20 คณะ มีระเบียบกระทรวงแรงงานที่กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีจำนวน 4 ชุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้แก่

1. คณะกรรมการค่าจ้าง
2. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
3. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในขณะที่คณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคมและอื่นๆ ไม่มีระเบียบกำหนดไว้ ในทางปฏิบัติ รัฐมนตรีแรงงานมักจะแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มาจากสภาองค์การลูกจ้างเสนอชื่อและผู้แทนฝ่ายนายจ้างมาจากสภาองค์การนายจ้างหรือองค์กรภาคธุรกิจเอกชนเสนอชื่อ

ต้นปี 2551 กระทรวงแรงงานได้จัดประชุมกับผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้าง เพื่อหารือเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้เสนอแนวทางเลือกตั้งกรรมการไตรภาคี 5 แนวทางให้พิจารณาดังนี้

<u>แนวทางที่ 1</u> การให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงานส่งผู้แทนสมัครรับเลือกตั้งและลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีต่างๆ ตามแนวทางปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

<u>แนวทางที่ 2</u> การให้สหภาพแรงงาน เป็นผู้ส่งผู้แทนสมัครรับเลือกตั้งและลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ตามแนวทางปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ยกเว้นเฉพาะ ในคณะกรรมการไตรภาคีที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

<u>แนวทางที่ 3</u> การขยายฐานของผู้รับสมัครเลือกตั้ง และผู้ใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีคณะต่างๆ

<u>แนวทางที่ 4</u> การเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนโดยตรง โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน (ผู้ประกันตน) เป็นผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งและใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือการเลือกตั้งโดยอ้อมผ่านทางสหภาพแรงงานภายใต้เงื่อนไข ผู้ได้รับการเสนอชื่อต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีและผู้ใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน

<u>แนวทางที่ 5</u> การสรรหาโดยเลือกตั้งกันเองในระหว่างผู้ได้รับการสรรหา

<u>วิธีการ</u>

5.1 รัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ที่ปรึกษาสำนักงานประกันสังคม ที่ปรึกษากฎหมาย ผู้แทนคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างนักวิชาการที่มีความรู้ด้านแรงงาน และผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาฯ

5.2 ให้จังหวัดเสนอชื่อผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจังหวัดละ 2 คน ประกอบด้วยฝ่ายนายจ้าง 1 คน ฝ่ายลูกจ้าง 1 คน

5.3 ให้สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้างสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน ทั่วประเทศ และองค์กรที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลที่เกี่ยวกับแรงงานและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล คัดเลือกหน่วยงานละ 2 คน

5.4 ให้ผู้สมัครรับเลือกตั้ง ตามข้อ 5.2 และ 5.3 ทำการคัดเลือกด้วยกันเองให้เหลือ 200 คน เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 100 คน ฝ่ายลูกจ้าง 100 คน

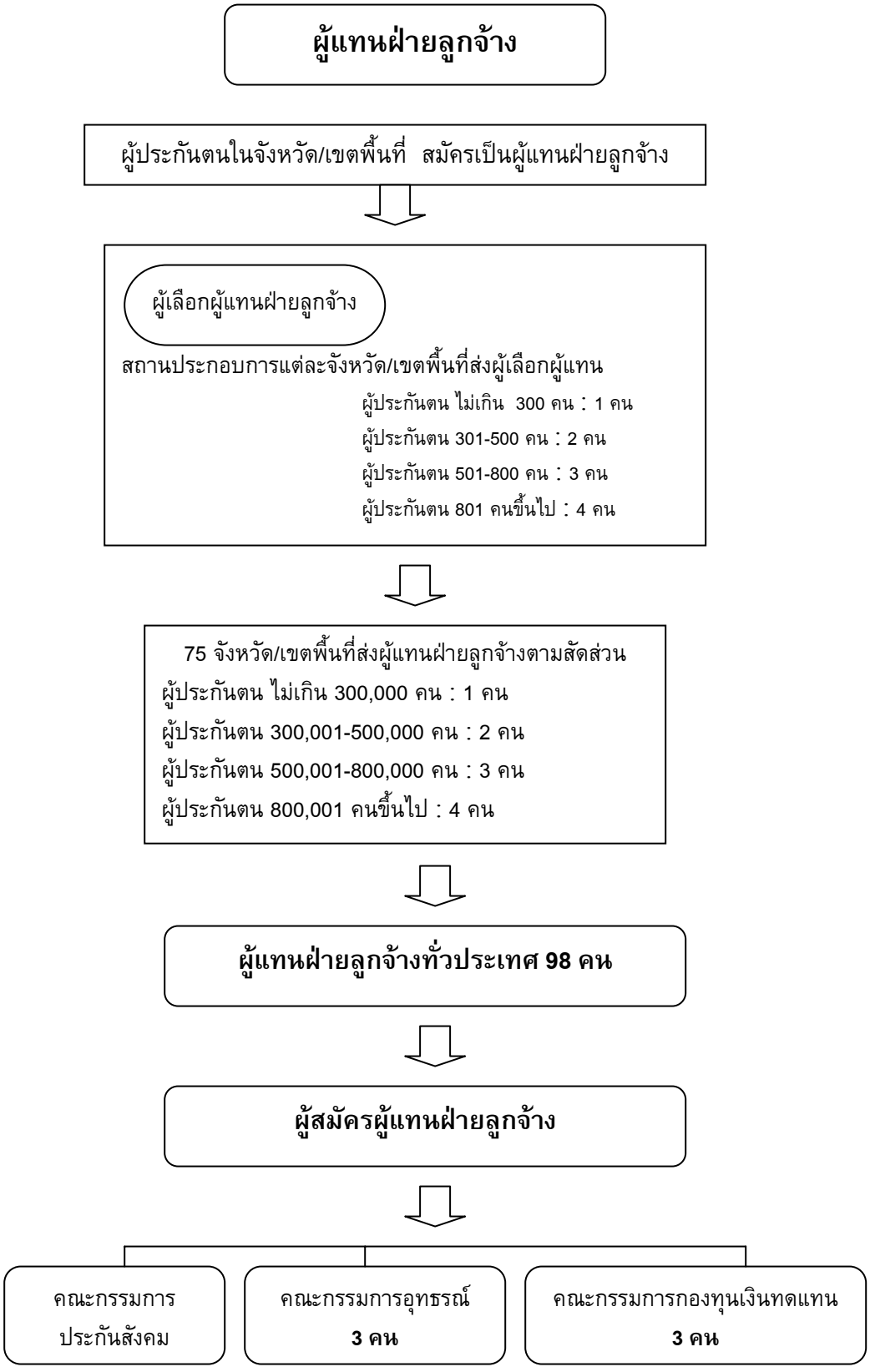
5.5 ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทั้ง 200 คน จับฉลากจนกว่าจะอยู่ในคณะกรรมการไตรภาคีคณะใด

ด้วยคณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการอุทธรณ์ของกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะดำรงตำแหน่งครบวาระในเดือนกุมภาพันธ์ 2551 สำนักงานประกันสังคมจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีของสำนักงานประกันสังคม เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551 เพื่อร่างระเบียบที่เกี่ยวข้อง และดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และกำหนดการจัดการเลือกตั้งที่มีความเป็นไปได้โดยประหยัดงบประมาณ รวดเร็วและเหมาะสมที่สุด

เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 สำนักงานประกันสังคมจึงได้จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างทุกแห่ง เพื่อนำมาเป็นข้อสรุปประกอบการพิจารณากำหนดเกณฑ์และที่มาในการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ในคณะกรรมการไตรภาคีของสำนักงานประกันสังคม

วันที่ 6 มีนาคม 2551 คณะทำงานฯ ได้เสนอรูปแบบการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง / นายจ้าง เป็นไปตามสัดส่วนจำนวนผู้ประกันตนในแต่ละจังหวัด คัดเลือกให้ได้รวมทั้งประเทศจำนวน 98 คน และคัดเลือกกันเองให้เหลือจำนวนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละคณะ ตัวอย่าง คือ




ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ผู้ประกันตนในจังหวัด/เขตพื้นที่ สมัครเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ผู้เลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
สถานประกอบการแต่ละจังหวัด/เขตพื้นที่ส่งผู้เลือกผู้แทน
ผู้ประกันตน ไม่เกิน 300 คน : 1 คน
ผู้ประกันตน 301-500 คน : 2 คน
ผู้ประกันตน 501-800 คน : 3 คน
ผู้ประกันตน 801 คนขึ้นไป : 4 คน
75 จังหวัด/เขตพื้นที่ส่งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามสัดส่วน
ผู้ประกันตน ไม่เกิน 300,000 คน : 1 คน
ผู้ประกันตน 300,001-500,000 คน : 2 คน
ผู้ประกันตน 500,001-800,000 คน : 3 คน
ผู้ประกันตน 800,001 คนขึ้นไป : 4 คน
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทั่วประเทศ 98 คน
ผู้สมัครผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
คณะกรรมการประกันสังคม
คณะกรรมการอุทธรณ์ 3 คน
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน 3 คน

รูปแบบที่กระทรวงแรงงานเสนอมามีความยุ่งยากซับซ้อน ข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้างมีความแตกต่างกันไม่เป็นเอกภาพ มีข้อโต้แย้งกระทรวงแรงงานหลายประเด็น ทำให้กระทรวงแรงงานต้องชะลอการออกระเบียบไปเรื่อยๆ จนถึงกันยายน 2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงได้ลงนาม***ออกระเบียบกระทรวงว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551*** ลงวันที่ 18 กันยายน 2551 ในขณะที่ฝ่ายลูกจ้างซึ่งมีสภาองค์การลูกจ้างบางแห่งและคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้เสนอเป็นหลายแนวทาง คือ

1) ให้ใช้แนวทางที่สภาองค์การลูกจ้างเสนอชื่อผู้ลงสมัครรับเลือกตั้ง และส่งผู้แทนสหภาพแรงงานมาลงคะแนนเสียงเลือกตั้งตามแนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติมา

2) จัดให้กรรมการทุกสหภาพแรงงานมีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้ง (ไม่ต้องมาจากสภาองค์การลูกจ้าง) ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิลงคะแนนเสียงตามสัดส่วนจำนวนสมาชิกสหภาพนั้น กล่าวคือ สมาชิกไม่ถึง 50 คน ให้ออกเสียง 1 เสียง สมาชิก 50 คนต่อ 1 เสียง และให้มีสัดส่วนหญิงชายที่ใกล้เคียงกันของคณะกรรมการไตรภาคีทุกคณะ (สรุปจากหนังสือ เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการไตรภาคี เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดย***คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย***)

3) ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนทุกคน มีสิทธิลงสมัครรับเลือกตั้ง และทุกคนมีสิทธิเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีโดยตรง (ข้อเสนอของเครือข่ายสหพันธ์แรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตและสภาองค์การลูกจ้างบางแห่ง)

ข้อสังเกต คือ แนวทางที่ 1) และ 2) ข้างต้น ยังผูกติดกับสหภาพแรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างที่จะเสนอชื่อผู้ลงสมัครรับเลือกตั้ง และใช้สิทธิเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีโดยไม่เปิดกว้างให้ลูกจ้างหรือคนทำงานทุกคนที่ได้รับผลกระทบจากบทบาทไตรภาคีมีสิทธิเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีโดยตรง เพื่อความเป็นผู้แทนของตนอย่างแท้จริงในการทำงานด้านต่างๆ

สถานการณ์ปัจจุบัน

มีคณะกรรมการไตรภาคี 4 ชุด ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 คือ คณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่มีการออกระเบียบกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครพร้อมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี โดยรัฐบาล ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างทั้ง 3 ฝ่ายมีจำนวนเท่ากัน ปัญหาข้อจำกัดคือ

ประการที่หนึ่ง กำหนดให้เฉพาะ***สภาองค์การลูกจ้าง สภาองค์การนายจ้าง*** เสนอรายชื่อผู้ลงสมัครของแต่ละฝ่ายเพื่อเป็นผู้แทนไตรภาคี 4 คณะดังกล่าว โดยไม่เปิดให้ลูกจ้างและองค์การแรงงานประเภทอื่นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และรัฐธรรมนูญ (เช่น สหพันธ์แรงงาน, สหภาพแรงงาน, กลุ่มสหภาพแรงงานเขตย่านอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น) มีสิทธิส่งผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งและคัดเลือกผู้แทนฝ่ายตนได้

ประการที่สอง กำหนดให้กรรมการองค์กรซึ่งเป็น***ผู้แทนสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง***แล้วแต่กรณีมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายตนได้ 1 องค์กร 1 คะแนนเสียงเท่ากันหมด ไม่เกี่ยวกับจำนวนสมาชิกมากน้อยของสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างแต่ละแห่ง

ประการที่สาม มีเฉพาะคณะกรรมการค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 กำหนดให้***คณะกรรมการค่าจ้าง*** (ไตรภาคี) มีอำนาจแต่งตั้ง***ผู้ทรงคุณวุฒิ*** ไม่เกิน 5 คนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง (มาตรา 87/1) ในขณะที่คณะกรรมการไตรภาคีชุดอื่นๆ จะมีที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง ซึ่งมักได้ข้าราชการเกษียณหรือบุคคลที่***ไม่ได้***มีผลงานความรู้ความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ เป็นที่ประจักษ์ชัดแก่สังคม

วิเคราะห์มาตรา 84(7) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

มาตรา 84(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงาน คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และ***ระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน*** จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ถ้อยคำที่ต้องทำความเข้าใจให้ชัดแจ้งคือ ***ระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน*** ขอจำแนกวิเคราะห์ถ้อยคำดังนี้

(1) **ผู้ทำงาน** หมายถึงใครบ้าง?

ข้อสังเกต คือ รัฐธรรมนูญใช้คำกว้างว่า ‘‘ผู้ทำงาน’’ ไม่ได้ใช้คำว่า ‘‘ลูกจ้าง’’ เพราะคนทำงานย่อมหมายความว่า เป็นบุคคลที่ประกอบอาชีพทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพซึ่งอาจเป็นลูกจ้าง นายจ้าง กรรมกร คนงาน ผู้ใช้แรงงานหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นก็ได้ ซึ่งคงไม่ใช่***องค์กรคนทำงาน***ที่เป็นสหภาพแรงงาน / สมาคมนายจ้างหรือ***คณะกรรมการใดๆ*** ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายด้านแรงงานฉบับต่างๆ ของกระทรวงแรงงานเท่านั้น

(2) ***เลือกผู้แทน*** หมายถึง เลือกแบบใด?

ข้อสังเกต คือ รัฐธรรมนูญใช้คำว่า ‘‘***เลือก***’’ ผู้แทนของตนอาจมีความหมายคือ***เลือกตั้ง***หรือหมายถึง***คัดเลือก/เลือกสรร***อย่างไรก็ได้ใช่ไหม? เป็นประเด็นที่น่าขบคิดถกเถียง แต่

ย่อมมีความชัดเจนว่า ไม่ใช่ให้อำนาจรัฐราชการหรือรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานพิจารณาแต่งตั้งฝ่ายเดียวตามดุลพินิจส่วนตนได้ โดยไม่ผ่านกระบวนการ***เลือก***แบบใดแบบหนึ่งมาก่อน

(3) ผู้แทน**ของตน** หมายถึงของใคร?

ข้อสังเกต คือ การกำหนดให้เฉพาะ***สหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและสมาคมนายจ้าง***เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนที่จะสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเพื่อเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีแล้วแต่กรณีได้ไม่เกินองค์กรละ 1 คนตามระเบียบกระทรวงแรงงานฯ พ.ศ.2551 (ข้อ 6) และในเขตภาคใดที่***ไม่มี***สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ แต่มีสถานประกอบกิจการให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแจ้งให้***นายจ้าง***และ***คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ***ส่งผู้แทนฝ่ายตนแห่งละ 1 คน เพื่อเสนอชื่อผู้แทนสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการไตรภาคีได้ (ข้อ 7) โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้ลงคะแนนเลือกตั้งตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด สำหรับการเลือกตั้งแต่ละครั้งภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด (ข้อ 11)

ข้อสังเกต คือ

⇨ การแบ่งเป็น ***10 เขตภาค*** โดยมีเขตละ 6-10 จังหวัด ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อใกล้เคียงกันเพื่อให้เลือกกันเองนั้น อาศัยฐานกฎหมายอะไรมาดำเนินการ? มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร? มีข้อดีคืออาจเพื่อป้องกันการบล็อกโหวต หรือกระจายการส่งผู้แทนและการคัดเลือกกันเองของแต่ละฝ่ายได้กว้างขวาง มีเหมือนกับการแบ่งเขตภาคของศาลแรงงานกลาง ซึ่งอาศัยแนวทางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ในการดำเนินการและจำเป็นต้องเลือกผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างกระจายไปตามแต่ละพื้นที่เขตศาลเพื่อเป็นองค์คณะพิจารณาคดีร่วมกับข้าราชการตุลาการ

⇨ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง***ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป*** เป็นองค์กรปรึกษาหารือร่วม***เท่านั้น*** ซึ่งผลการหารือนายจ้างอาจยอมปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ถ้าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง***น้อยกว่า 50 คน***จะดำเนินการอย่างไร? นายจ้างหรือฝ่ายจัดการของนายจ้างหลายแห่งอาจเป็นผู้แจ้งชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างก็ได้ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจำนวนมาก ล้วนเป็นบุคคลที่***ฝ่ายนายจ้าง***จัดส่งมาสมัครหรือเป็นบุคคลที่นายจ้างชี้นำควบคุมได้อาจไร้อิสระในการเสนอชื่อและคัดเลือกผู้แทนฝ่ายตนได้

⇨ ถ้าให้สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการแล้วแต่กรณีส่งผู้แทนของฝ่ายตนสมัครเข้ารับการเลือกตั้งและเลือกกันเองเป็นกรรมการไตรภาคี ***ย่อมกลายเป็น***ผู้แทนของกลุ่มสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

นั้นๆ ***มากกว่า***เป็นผู้แทนของ***คนทำงาน***ส่วนใหญ่ที่**ไม่**สังกัดสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการฯ ใดที่ต้องทำงานเพื่อสิทธิประโยชน์ของคนทำงานทั้งปวงตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญ

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 ตุลาคม 2551 เป็นต้นมา โดยกระทรวงแรงงานได้เร่งรัดจัดเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีวันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 เพื่อปฏิรูประบบไตรภาคีแรงงานครั้งใหญ่? ซึ่งนายอาทิตย์ อิสโม รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สัมภาษณ์ว่า ‘‘คณะกรรมการไตรภาคีต่างๆ จะต้องมาจากการเลือกตั้งภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม แต่จะใช้ 2 ทาง คือ ตัวแทนจากสหภาพแรงงาน 1,250 แห่งและตัวแทนจากโรงงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการคัดเลือกกันเอง ส่วนในระดับเขตทั้งประเทศมีทั้งหมด ***10 เขต*** ให้เหลือ 300 คน หลักจากนั้นคัดเลือกกันเองเป็นตัวแทนระดับภาคเหลือ 100 คน และ 100 คนนั้นทำการเลือกตั้งตัวแทนฝ่ายลูกจ้างแต่ละคณะทั้งหมด ***8 คณะ*** จะใช้งบประมาณ 6.8 ล้านบาท เพื่อจัดเลือกตั้ง’’ (***นสพ.กรุงเทพธุรกิจ***, 17 ตุลาคม 2551, หน้า 7)



8 คณะไตรภาคีที่ครบวาระและใกล้ครบวาระดำรงตำแหน่ง ได้แก่

รายชื่อ คณะกรรมการ ไตรภาคี	พ.ร.บ.ที่จัดตั้ง	วาระการ ดำรงตำแหน่ง	จำนวนผู้แทน ฝ่ายนายจ้าง : ลูกจ้าง
1. คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดย พ.ร.บ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537	22 เม.ย.46 - 21 เม.ย.49	1 : 1
2. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 100	6 ธ.ค.48 - 5 ธ.ค.51	7 : 7
3. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 92	7 ธ.ค.48 - 6 ธ.ค.50	5 : 5
4. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 129	7 ธ.ค.48 - 6 ธ.ค.50	5 : 5
5. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.)	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 37	30 มี.ค.50 - 29 มี.ค. 53, 3 ก.ค.49 - 2 ก.ค. 52, 20 มี.ค.49 - 19 มี.ค.52 (3 ปี)	5 : 5
6. คณะกรรมการประกันสังคม	พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 8 แก้ไขโดย พ.ร.บ. ประกันสังคม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2537	20 ก.พ.49 - 19 ก.พ. 51	5 : 5
7. คณะกรรมการอุทธรณ์	พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 86 แก้ไขโดย พ.ร.บ. ประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537	19 ธ.ค.48-18 ก.พ.50	3 : 3
8. คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน	พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 31	19 ธ.ค.48-18 ธ.ค.50	3 : 3
รวม 8 คณะไตรภาคี			34 : 34

ข้อสังเกต คือ ❖ มีคณะกรรมการไตรภาคี 7 ชุด (1-4, 6-8) มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี ยกเว้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และไม่ครบวาระพร้อมกันทุกคน เพราะ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 38 กำหนดให้วาระเริ่มแรกเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี และ 2 ปีต่อมาให้พ้นจากตำแหน่งจำนวน 1 ใน 3 โดยวิธีจับสลาก

❖ มีกรรมการไตรภาคี 4 ชุดที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งไปแล้วเมื่อเดือนธันวาคม 2550 (ชุดที่ 2-4 และ 8) และ 2 ชุดที่ครบวาระไปแล้วเมื่อกุมภาพันธ์ 2551 (ชุดที่ 6-7)

ประเด็นปัญหา คือ การกำหนดให้สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการส่งผู้แทนฝ่ายตนมาเลือกกันเองจาก 300 คน 10 เขตภาคทั่วประเทศให้เหลือ 100 คน และเลือกกันเองให้เหลือจำนวนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ครบ 8 คณะกรรมการไตรภาคี ไม่น่าจะเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 84(7) เพราะสหภาพแรงงานจำนวน 1,250 แห่งทั้งประเทศ มีสมาชิกรวมทั้งสิ้นเพียง 3 แสนกว่าคนคิดเป็นร้อยละ 3 ของจำนวนลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมทั้งประเทศ 9 ล้านกว่าคนเท่านั้น ย่อมไม่อาจเป็นตัวแทนของลูกจ้าง คนทำงานทั่วประเทศได้

นอกจากนี้สถานประกอบกิจการจำนวนมากยัง***ไม่มีสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างไม่มีสิทธิ***เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดอย่างแท้จริง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหลายแห่งมีบทบาทเป็นไม้ประดับในสถานประกอบการคงไร้ประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมหารือกับฝ่ายบริหารกิจการได้ถ้าไม่มีสหภาพแรงงานเป็นแรงหนุนต่อรองด้วย

วันอาทิตย์ที่ 19 ตุลาคม 2551 องค์การแรงงานแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยสภาองค์การลูกจ้าง 7 แห่ง เช่น สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย เป็นต้น ร่วมกับผู้แทนสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย ได้จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยที่มาของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551 ที่ประกาศใช้ โดยมีมติว่า

❖ จะยื่นหนังสือคัดค้านถึงกระทรวงแรงงาน เพราะขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 84(7) ที่ต้องการให้คนทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตนในระบบไตรภาคี ไม่ใช่ให้สหภาพแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการฯ จัดประชุมคัดเลือกผู้แทนกันตามที่อธิบดีกำหนด และจะฟ้องศาลปกครองเพื่อขอเพิกถอนระเบียบฯ ดังกล่าวต่อไป ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไม่ยอมปรับปรุง

วันที่ 29 ตุลาคม 2551 นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย และพวก รวม 13 คน ได้เดินทางไปที่ศาลปกครองกลางเพื่อดำเนินการยื่นคำฟ้องต่อศาลขอให้ไต่สวนกรณีฉุกเฉินแล้วมีคำสั่งระงับมิให้ รมว.แรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยที่มาของไตรภาคีฯ ดังกล่าว จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด (คดีหมายเลขดำที่ 1713/2551) เพราะขัดแย้งรัฐธรรมนูญมาตรา 84(7) และเกิดความเสียหายแก่ผู้ฟ้องคดีและผู้ทำงานทั่วประเทศ แต่ศาลไม่เห็นว่าเป็นกรณีฉุกเฉิน เนื่องจากอยู่ในระหว่างการประกาศสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการไตรภาคี

ต่อมา นายแสนอุดม ยัคลา กับพวกรวม 26 คน (ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสังกัดสหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเลคทรอนิคส์แห่งประเทศไทย) ได้ฟ้องนางอุไรวรรณ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานต่อศาลปกครองกลาง (คดีหมายเลขดำที่ 1874/2551)

เพื่อมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้คุ้มครองชั่วคราว ระงับการเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 เพราะผู้ถูกฟ้องออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551 ขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 84(7) โดยกำหนดให้ผู้แทนสหภาพแรงงานและ / หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีสิทธิเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยมิได้กำหนดให้ลูกจ้างหรือผู้ทำงานเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคี ตัดสิทธิคนทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีคนงาน 1-49 คน ในการเลือกตั้งและสมัครรับเลือกตั้ง เพราะมีคนงานไม่ถึง 50 คนที่จะจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายได้ รวมทั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับประกันสังคม 3 คณะ ลูกจ้างผู้ประกันตนของส่วนราชการที่มีประมาณ 5 แสนคน ถูกตัดสิทธิตามระเบียบกระทรวงแรงงานฯ ดังกล่าวด้วย

กระทรวงแรงงานก็ยังยืนยันจัดการเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจำนวน 8 คณะในวันอาทิตย์ที่ 30 พฤศจิกายน 2551 ส่งผลให้สหภาพแรงงานหลายแห่งในสังกัดสภาองค์การลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสภาองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย (อรท.) ได้ยื่นหนังสือถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อต้นเดือนธันวาคม 2551 คัดค้านการประกาศผลการเลือกตั้ง เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการไตรภาคี 8 คณะในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพราะมีความไม่ถูกต้องชอบธรรม ดังนี้

1. การออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551 ขัดต่อบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 84(7) โดยกำหนดให้การคัดเลือกระบบไตรภาคี โดยให้ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน ด้วยตนเอง แต่ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ตัวแทนจากสหภาพแรงงานเป็นผู้ใช้สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้ง รวมทั้งยังมีลูกจ้างบางคนดำเนินการฟ้องเพิกถอนระเบียบดังกล่าวต่อศาลปกครอง คดีอยู่ระหว่างการพิจารณา

2. บุคคลที่มีรายชื่อการประกาศผลการเลือกตั้งบางคณะ ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดความหมาย ‘‘ลูกจ้าง’’ หมายความว่าผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ผู้ได้รับเลือกตั้งไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมิได้ดำเนินการตรวจสอบแต่อย่างไร

3. การดำเนินการจัดการเลือกตั้งโดยแบ่งเป็นเขตเลือกตั้ง 10 เขต ซึ่งผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละเขตมาใช้สิทธิ์มีจำนวนไม่ถึงร้อยละ 50 เนื่องจากผู้ใช้สิทธิ์ไม่สามารถเดินทางมาใช้สิทธิ์ ณ หน่วยเลือกตั้งตามที่กำหนดได้ มีการกำหนดหน่วยเลือกตั้งเพียงภาคละ 1 หน่วย ไม่กระจายทั่วถึง ไม่สะดวกต่อการมาใช้สิทธิ์

วันที่ 15 ธันวาคม 2551 ซึ่งเป็นวันประชุมสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาให้ความเห็นชอบนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ เป็นนายกรัฐมนตรี ***คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย*** ได้ทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงาน คัดค้านการเลือกตั้งกรรมการไตรภาคีที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม เพราะเห็นว่ามีการดำเนินการที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจำกัดสิทธิผู้ประกันตน ดังนี้

1. การเลือกตั้งดังกล่าวตัดสิทธิผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และ 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม 2533 ในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งผู้ประกันตนเหล่านี้ไม่มีการรวมตัวจัดตั้งเป็นกลุ่มก้อนในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551 แต่ต้องถือว่ามีสิทธิในฐานะผู้ประกันตนที่มีส่วนเป็นเจ้าของเงินกองทุน

2. ตัดสิทธิการลงคะแนนเสียงของผู้ประกันตนในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีจำนวนคนงานน้อยกว่า 50 คน (1-49 คน) โดยกำหนดให้เป็นการลงคะแนนโดยผู้แทนจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป

3. ตัดสิทธิการใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของลูกจ้างชั่วคราวของรัฐ จำนวนมาก ซึ่งเป็นผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการในแต่ละหน่วยราชการ จึงไม่มีสิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

4. ตัดสิทธิผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้างองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวนมากในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง อันเนื่องจากว่าปัจจุบันองค์กรพัฒนาเอกชนมีจำนวนมาก แต่เป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กมีลูกจ้างเพียงไม่กี่คน ไม่ถึง 50 คน จะไม่สามารถใช้สิทธิลงคะแนนได้

ด้วยเหตุผลข้างต้น คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จึงมีข้อเสนอว่าผู้ประกันตนควรมีสิทธิเลือกผู้แทนของตนในไตรภาคี ดังนี้

1. เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 84(7) ที่ระบุว่า ‘‘ระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนของตน’’ หมายความว่าผู้ทำงานคือ ลูกจ้าง / ผู้ประกันตน แต่ละคนต้องมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนของตนในระบบไตรภาคี ไม่ใช่ผู้แทนองค์กรผู้ทำงานเป็นผู้เลือก (ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม)

2. ผู้ประกันตนและนายจ้างในกองทุนประกันสังคมจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมเท่ากันก็ต้องมีหุ้นส่วนในกองทุนเท่ากัน การบริหารกองทุนประกันสังคม กระทบต่อทั้งนายจ้างและผู้ประกันตนทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันมีกว่า 9 ล้านคน จึงต้องให้ผู้ประกันตนทุกคนมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนในไตรภาคี ไม่ใช่ให้สิทธิเฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งมีอยู่ประมาณ 4 แสนคนทั่วประเทศหรือผู้แทนสหภาพแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการเลือกกัน เท่านั้น

3. การให้สิทธิผู้ประกันตนเลือกผู้แทนของตนในคณะกรรมการไตรภาคีที่เกี่ยวข้องย่อมป้องกันการบล็อกโหวตแบบ 1 สหภาพแรงงาน 1 เสียง ซึ่งเกิดขึ้นมานานแล้วได้ และป้องกัน

การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำสหภาพแรงงานบางคน ซึ่งใช้วิธีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขนาดเล็กจำนวนมาก และชักจูงกรรมการสหภาพแรงงานไปลงคะแนนเสียงเลือกกลุ่มพวกฟ้องของตนเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

4. เป็นภารกิจของรัฐที่ต้องส่งเสริมคนทำงานทุกภาคส่วน ให้มีสิทธิ์และมีส่วนร่วมเลือกผู้แทนของตนในระบบไตรภาคี ตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 85(7) และไม่ควรอ้างในเรื่องของภาระงบประมาณที่เป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการได้

วันที่ 23 ธันวาคม 2551 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีความเห็นว่าจะทำหนังสือถึงนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานพิจารณาทบทวนระเบียบกระทรวงแรงงานฯ นี้

เอกสารข่าวกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำวันที่ 18 ธันวาคม 2551 พาดหัวข้อข่าวว่า ***เลือกตั้งไตรภาคีแรงงาน 8 ชุด โปร่งใสตรวจสอบได้*** ได้สรุปการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 ปรากฏว่า มีผู้สมัครเข้ารับเลือกตั้งทั่วประเทศ ประกอบด้วยผู้แทนสมาคมนายจ้าง 50 คน ผู้แทนนายจ้างสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างห้าสิบคนขึ้นไปจำนวน 45 คน ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งฝ่ายลูกจ้าง ประกอบด้วย ผู้แทนสหภาพแรงงานจำนวน 80 คน ผู้แทนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ 10 คน ทั้งนี้มีฝ่ายลูกจ้างมาใช้สิทธิเลือกตั้ง 526 คนจากจำนวน 593 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 89 และมีฝ่ายนายจ้างมาใช้สิทธิเลือกตั้ง 141 คน จากจำนวน 179 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 79

เหตุผลที่ไม่สามารถให้ทุกคนเข้ามาร่วมลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไตรภาคีได้ กรมชี้แจงว่า ***เพราะใช้งบประมาณจำนวนจำกัดในการดำเนินงาน*** จึงคิดวิธีให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปสรรหาบุคคลขึ้นมาเป็นตัวแทนลูกจ้าง

จนถึงสิ้นปี 2551 ***ยังไม่มี***คณะกรรมการไตรภาคีชุดใด จากผลการเลือกตั้ง 30 พ.ย. 51 ที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน คงเป็นเพราะเสียงคัดค้านจากฝ่ายแรงงาน

บทสรุป

เหตุผลการให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นคนทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตนในระบบไตรภาคี?

1. สอดคล้องกับเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550 มาตรา 84(7) ที่บัญญัติ ‘‘***ระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน***’’ หมายความว่า ***ผู้ทำงาน*** คือ ลูกจ้างคนงาน / ผู้ประกันตนแต่ละคนต้องมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนของตนในระบบไตรภาคี ไม่ใช่***ผู้แทนองค์กรผู้ทำงาน*** ตามที่รัฐกำหนด

2. เพราะผู้ประกันตนและนายจ้างในกองทุนประกันสังคม***ทุกคน***ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเท่ากันมีหุ้นส่วนเท่ากัน การบริหารกองทุนประกันสังคมกระทบต่อผู้ประกันตนและนายจ้างทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันมีผู้ประกันตนอยู่ 9.3 ล้านคน จึงต้องให้ทุกคนมีสิทธิเลือกผู้แทนไตรภาคี ไม่ใช่ให้สิทธิ***เฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงาน*** ซึ่งมีอยู่ประมาณ 3.3 แสนคนทั้งประเทศ หรือผู้แทนสหภาพแรงงานและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เลือกกันเท่านั้น

3. การให้สิทธิ***ผู้ประกันตน***เลือกผู้แทนของตนในคณะกรรมการไตรภาคี ย่อมป้องกันการบล็อกโหวตแบบ 1 สหภาพ 1 เสียง ซึ่งเคยเกิดมายาวนาน และป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้นำสหภาพแรงงานบางคน ซึ่งใช้วิธีจัดตั้งสหภาพแรงงานขนาดเล็กจำนวนมาก และรวบรวมตราประทับของสหภาพแรงงานต่างๆ เพื่ออุปถัมภ์ชักจูงกรรมการสหภาพบางคนไปลงคะแนนเลือกกลุ่มพวกเดียวกันเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพความสามารถความรับผิดชอบในการทำงานของลูกจ้างรายนั้น

4. เป็นแนวนโยบายแห่งรัฐที่ต้องส่งเสริมคนทำงานทุกภาคเศรษฐกิจ ให้มีส่วนร่วมเลือกผู้แทนฝ่ายตนในระบบไตรภาคีตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 84(7) ไม่ควรอ้างง่ายๆ เป็นภาระต้องใช้งบประมาณจำนวนมากจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อวิจารณ์ การลงคะแนนแบบ 1 สหภาพ 1 คะแนน

ข้อดี คือ บริหารง่าย ประเหยัด รวดเร็ว

ข้อด้อย คือ
1. ไม่เป็นประชาธิปไตยทางตรง ขัดกับหลักการให้ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตนในระบบไตรภาคีตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 84(7)
2. บล็อกโหวตง่าย เกิดความแตกแยก แบ่งแยกในกลุ่มเครือข่ายสหภาพแรงงานได้ง่าย
3. เกิดสหภาพแรงงานขนาดเล็กและอ่อนแอจำนวนมากได้
4. เป็นเครื่องมือของผู้นำสหภาพแรงงานบางคนแสวงหาอำนาจและผลประโยชน์ส่วนตัวได้ง่าย

ข้อวิจารณ์ การเลือกตั้งตามสัดส่วนจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน

ข้อดี คือ
1. ส่งเสริมบทบาทสหภาพแรงงานจำนวนมากให้ตื่นตัวในการมีส่วนร่วมเลือกผู้แทนฝ่ายตนในระบบไตรภาคี
2. ป้องกันการชี้นำอุปถัมภ์ของฝ่ายนายจ้างหรือผู้นำสหภาพบางคน
3. ประหยัดงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบกับการเลือกตั้งโดยตรง
4. อาจส่งเสริมให้สหภาพแรงงานบางแห่งต้องมีการขยายจำนวนสมาชิก

หรือควบรวมเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน เพื่อให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเพิ่มขึ้น

ข้อด้อย คือ
1. ไม่เป็นประชาธิปไตยทางตรงแท้จริง ขัดกับหลักการให้เสรีภาพคนทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตนตามรัฐธรรมนูญมาตรา 84(7)
2. กีดกัน การมีส่วนร่วมเลือกผู้แทนไตรภาคีของผู้ประกันตน / ลูกจ้าง จำนวนมากถึง 8 ล้าน 7 แสนกว่าคนที่ไม่ได้อยู่ในระบบสหภาพแรงงาน
3. สหภาพแรงงานขนาดใหญ่ซึ่งมีสมาชิกจำนวนมากย่อมมีสิทธิลงคะแนนเสียงได้มากกว่าสหภาพแรงงานขนาดเล็ก

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 8 คณะ

1. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.)

(1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการต่างๆ อันเป็นกิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่สำคัญ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519)

(2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามมาตรา 24 หรือเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามมาตรา 35 (4)

(3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศใช้สถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้ชี้ขาดตามมาตรา 25 หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแต่งตั้งให้ชี้ขาดตามมาตรา 26

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้าง รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย

(6) ตราข้อบังคับในการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2. **อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน**

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการแก้ไขปัญหาในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(3) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน

(4) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ให้คำปรึกษาแนะแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานไทยแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและวิธีการในการทดสอบฝีมือคนหางานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

3. **อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประกันสังคม**

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(2) พิจารณาให้เห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกา การออกกฎกระทรวง และระเบียบต่างๆเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงินของกองทุน

(4) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

(5) พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุน และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นหรือสำนักงาน

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

4. **อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์**

คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์ของนายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใดที่ไม่พอใจคำสั่งของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม หรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งได้สั่งการตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ยกเว้นคำสั่งเรื่องการยึด อายัดทรัพย์สิน ผู้อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือ ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธิ์นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

5. **อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน**

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุนและการจ่ายเงินทดแทน

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการรับเงินการจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน

(4) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน

(5) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ์ (ตามมาตรา 20) ซึ่งได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้แล้วไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบนั้น ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ (มาตรา 52) ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งเลขาธิการให้ยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน (มาตรา 47) เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

(6) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่สำนักงานประกันสังคมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

6. **อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน**

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(5) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

7. **อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง

(4) ปฏิบัติอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

8. **อำนาจหน้าที่ของกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

(1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(4) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

(5) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย



(9) ท่าทีของ สรส. TEAM และ คสรท. ต่อวิกฤติการเมือง

กล่าวนำ

ความชอบธรรมของอำนาจมีหลายมิติ ต้องประกอบด้วย หนึ่ง มีที่มาอันชอบธรรม สอง มีจุดหมายชอบธรรม และสาม วิธีการใช้อำนาจต้องชอบธรรมด้วยเช่นกัน ไม่ใช่ที่มาชอบธรรมแล้วทำอะไรก็ได้

ไม่ว่าใครจะวิจารณ์ความล้มเหลวของประชาธิปไตยในประเทศไทยว่าเกิดจากเหตุปัจจัยใด (เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการศึกษาของประชาชน ปัญหาวัฒนธรรมหรือคุณธรรมของนักการเมือง เป็นต้น) ความจริงข้อหนึ่งมีอยู่ว่า ตราบใดที่ประชาธิปไตยยังคงเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เปิดพื้นที่ให้เฉพาะคนบางส่วน ตราบนั้นก็ต้องมีพลังอื่นเคลื่อนไหวทับซ้อนกับระบอบนี้ ซึ่งสามารถออกมาในรูปการปฏิเสธโดยสิ้นเชิงหรือดัดแปลงมันเสียใหม่ ให้เปิดพื้นที่สำหรับคนจำนวนมากขึ้น

จึงไม่ใช่เรื่องแปลกอะไรเลยที่บรรดาปัญญาชน นักวิชาการและผู้มีชื่อเสียงทางสังคมหลายท่าน แสดงความผิดหวังในรัฐบาลที่ชนะการเลือกตั้งอย่างท่วมท้น กระทั่งวางเฉยกับรัฐประหาร 19 กันยายน ทั้งๆ ที่ท่านเหล่านี้ไม่ได้นิยมระบอบเผด็จการแต่อย่างใด

เราอาจเรียกสิ่งนี้ว่า เป็น***วิกฤติฉันทานุมัติ*** ซึ่งเกิดขึ้นในระดับระบอบ แต่แน่ละบทบาทของผู้นำการเมือง ก็มีบทบาทสำคัญที่จะให้มันเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นแล้ว แก้ไขได้หรือไม่ อันที่จริง ในกรณีทั่วไป ระบอบที่อ่อนแอจะขึ้นต่อบทบาทของบุคคลค่อนข้างมาก ในทางกลับกัน ถ้าตัวระบอบมีความแข็งแรงหยั่งรากลึกพอ หรือมีพลวัต (Dynamism) พอที่จะปรับปรุงแก้ไขตัวเองได้ แม้ผู้นำทำผิดพลาด การหักล้างเผชิญหน้าก็คงไม่เกิดขึ้น

แต่ถ้าไม่เป็นเช่นนั้น สถานการณ์ก็อาจกระตุ้นให้มีการอาศัยพลังนอกระบอบ (หรือบางคนเรียกว่านอกรัฐธรรมนูญ) มาขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

คำถามมีอยู่ว่า จะหมุนวนอยู่กับสภาพเช่นนี้ไปอีกนานเท่าใด?

เสกสรรค์ ประเสริฐกุล

บางตอนในปาฐกถา "***เมืองไทยในระยะเปลี่ยนผ่าน***", 13 ธ.ค.50 ณ ศูนย์ไบเทคบางนาอำนาจแห่งความว่าง ความว่างแห่งอำนาจ, รวมปาฐกถาในรอบห้าปี (ตุลาคม 2551) : น.125 - 130

ท่ามกลางการต่อสู้ครั้งสุดท้ายหลายครั้งของขบวนการพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย (พปป.) เพื่อต่อต้านล้มล้างรัฐบาลที่อยู่ภายใต้ระบอบทักษิณ องค์กรแรงงานบางส่วนมีท่าทีเฉยเมย บางส่วนมีท่าทีคัดค้าน บางส่วนมีการออกแถลงการณ์ประกาศสนับสนุนการเคลื่อนไหว หรือเข้าร่วมต่อสู้กับ พปป.

กลุ่มองค์กรที่มีมติชัดเจนในการเข้าร่วมชุมนุมกับพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย คือ ***สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์*** (สรส.) โดยมีการจัดประชุมสุดยอดผู้นำแรงงานของ สรส.เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2551 และมีมติต่อสู้ร่วมกับกลุ่มพันธมิตรฯ ซึ่งต่อมาผู้นำแรงงานรัฐวิสาหกิจบางคนได้รับการประกาศตัวเป็นแกนนำของกลุ่มพันธมิตรฯ รุ่น 2 ถ้ามีการจับกุมแกนนำรุ่นแรก ที่มีอดีตเลขาธิการ สรส. (นายสมศักดิ์ โกศัยสุข) ร่วมอยู่ก่อน

ผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นแกนนำ พปป.รุ่น 2 คือ ***นายสาวิทย์ แก้วหวาน*** เลขาธิการ สรส. และเลขานุการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.), ***นายศิริชัย ไม้งาม*** ประธาน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และมีบทบาทโดดเด่นในการต่อต้านนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณี กฟผ. ตาม พรบ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542

มาตรการสนับสนุนเข้าร่วมการชุมนุมกับ พปป.ที่ สรส.กำหนดไว้มีหลายมาตรการเพื่อกดดันล้มล้างรัฐบาลที่เห็นว่าเป็นรัฐบาลหุ่นเชิดภายใต้ระบอบทักษิณ ได้แก่

1. มีมติ สรส.เป็นเอกฉันท์ให้แต่ละสหภาพแรงงานไปชี้แจงทำความเข้าใจแก่พนักงาน
2. ให้ทุกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดประชุมใหญ่วิสามัญ โดยเริ่มปฏิบัติการตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2551 เป็นต้นไป
3. ให้นำพามวลชนเข้าร่วมกับ พปป.ที่บริเวณทำเนียบรัฐบาล โดยให้แต่ละสหภาพจัดทำสัญลักษณ์ ธงสหภาพฯ ป้ายสหภาพฯ ให้เด่นชัด เพื่อแสดงในการเข้าร่วมการชุมนุม
4. ออกแถลงการณ์ รณรงค์ให้สมาชิกพนักงานและครอบครัวเข้าร่วมการชุมนุมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และจำนวนคนเข้าร่วมอย่างน้อยต้องเท่ากับจำนวนกรรมการบริหารของแต่ละสหภาพฯ
5. จะให้บริการเดินทางฟรีแก่ประชาชน ในการเดินทางโดย รถไฟ ขสมก. บขส.
6. งดบริการจ่ายไฟฟ้า - น้ำประปาให้หน่วยงานของรัฐ
7. จะนัดหยุดงานตอบโต้ทันทีพร้อมกัน หากรัฐบาลใช้ความรุนแรงปราบปรามสลายการชุมนุม
8. นำมวลชนสมาชิก สรส.สำแดงพลังร่วมต่อสู้กับ พปป.วันที่ 20 มิถุนายน 2551 เวลา 13.00 น. โดยขอให้สมาชิก สรส. สวมเสื้อ สร. (ทุกสี) รวมพลที่บริเวณพระบรมรูปทรงม้า
9. มาตรการ ‘‘วางมือ วางงาน ปฏิบัติการกู้ชาติ’’ นัดชุมนุมปฏิบัติการในวันที่ 1 สิงหาคม 2551 ตั้งแต่เวลา 10.00 น. บริเวณพระบรมรูปทรงม้าฯ

(มาตรการข้อ 1-9 รวบรวมจากแถลงการณ์ ฉบับที่ 1-10 ของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ออกมาในช่วงเดือนมิถุนายน - กันยายน 2551)

เหตุผล(และข้อกล่าวหา)ที่ สรส. สนับสนุนและเข้าร่วมการต่อสู้กับ พปป. เพื่อล้มล้างขับไล่รัฐบาลที่มี สส.พรรคพลังประชาชนเป็นแกนนำและนายกรัฐมนตรี สรุปจากแถลงการณ์ สรส. หลายฉบับ ได้ดังนี้

1. เพื่อยุติการแก้ไขรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ตามแนวทางที่รัฐบาล ส.ส. และ สว. เข้าชื่อยื่นขอแก้ไข ซึ่งมีเจตนาเพื่อประโยชน์บุคคลที่อยู่ภายใต้ระบอบทักษิณ

2. รัฐบาลภายใต้เครือข่ายระบอบทักษิณ เต็มไปด้วยการทุจริตคอรัปชั่น ขายสมบัติชาติ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ

3. การบริหารราชการที่ผ่านมาของรัฐบาลล้มเหลวโดยสิ้นเชิง โดยเฉพาะปัญหาเศรษฐกิจ ปากท้องของประชาชน ผู้ใช้แรงงาน รัฐบาลปล่อยให้ราคาเชื้อเพลิง ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคปรับขึ้นสูงอย่างมาก สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

4. รัฐบาลสมัคร สุนทรเวช ยังสืบทอดระบอบทักษิณต่อไป แม้ว่ากระบวนการยุติธรรมตัดสินกรณีความผิดเรื่องหวยบนดินของรัฐมนตรีในรัฐบาลทักษิณ และทำให้ประเทศไทยต้องเสียดินแดนกรณีเขาพระวิหารให้กัมพูชา เพื่อแลกกับสัมปทานด้านพลังงานในอ่าวไทยที่เป็นรอยต่อระหว่างไทยกับกัมพูชา ซึ่งระบอบทักษิณมีส่วนได้ในสัมปทานเท่านั้น

5. ศาลตัดสินเรื่อง การหลบเลี่ยงภาษีของคุณหญิงพจมาน ชินวัตรว่ามีความผิดจริง จนทำให้ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตรและครอบครัวต้องหลบหนีคดีออกนอกประเทศ และออกแถลงการณ์โจมตีประเทศไทย เรื่อง กระบวนการยุติธรรมของไทยถูกแทรกแซง ทำให้เสียหายในสายตาชาวโลก แต่รัฐบาลกลับไม่โต้แย้งเพื่อปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ของประเทศ

6. รัฐบาลสนับสนุนการสร้างความแตกแยกในชาติและใช้ความรุนแรงทำลายฝ่ายตรงข้ามรัฐบาล เช่น กรณีที่ จ.อุดรธานี, การใช้กำลังตำรวจกว่า 5,000 นายเข้าสลายการชุมนุมโดยใช้อาวุธทั้งกระบองไม้ แก๊สน้ำตา โล่ ไล่ทุบตีทำร้ายผู้ชุมนุมในบ่ายวันที่ 29 สิงหาคม 2551 ทำลายข้าวของและทรัพย์สินบางส่วนของผู้ชุมนุม ที่อยู่บริเวณสะพานมัฆวานรังสรรค์ ถ.ราชดำเนิน สนับสนุนกลุ่มการเมืองฝ่ายตรงข้าม พปป. ให้เดินขบวนเข้าปะทะกับผู้ชุมนุม พปป. ที่บริเวณสะพานมัฆวานรังสรรค์ จนมีผู้บาดเจ็บจำนวนมากและล้มตาย 1 คนเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2551

แนวคิดและยุทธศาสตร์ที่ สรส.อ้างอิงเพื่อรับรองความถูกต้องชอบธรรมในการเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรตนที่เข้าร่วมกับ พปป.มาตลอดที่จะต่อสู้จนกว่าได้ชัยชนะคือยุทธศาสตร์ ‘‘อารยะขัดขืน’’ สันติวิธี อหิงสา เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธเป็นปฏิบัติการทางการเมืองเพื่อตรวจสอบ สร้างสังคมที่ยุติธรรม เป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานในระบอบประชาธิปไตย ตามหลักการปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รัฐบาลหมดความชอบธรรมที่จะปกครองประเทศต่อไป ไม่ต้องการเจรจาต่อรองกับฝ่ายรัฐบาล นายกรัฐมนตรีต้องลาออก แต่รัฐบาลอ้างความชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและการเลือกตั้งจากประชาชน จนกระทั่งฝ่าย พปป.ต้องเพิ่มมาตรการต่อสู้ให้เข้มข้น นำไปสู่การปิดล้อมรัฐสภาไม่ให้รัฐบาลแถลงนโยบาย

เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2551 เกิดความรุนแรงเป็นระยะ และประกาศสงครามครั้งสุดท้ายที่นำไปสู่การปิดสนามบินสุวรรณภูมิ และทำเนียบรัฐบาลชั่วคราวที่ท่าอากาศยานดอนเมือง

ท่ามกลางการเคลื่อนไหวของแกนนำ สรส. และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบางส่วน นายสุชาติ ลายน้ำเงิน สส.พรรคพลังประชาชน จ.ลพบุรี เปิดเผยว่า ตนในฐานะอดีตกรรมการ สรส.พร้อมกับที่ปรึกษารัฐมนตรีว่า การกระทรวงการคลัง ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ประชุมกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 13 แห่ง เช่น สร.ปตท., ทีโอที, การท่องเที่ยว, วิทยุการบิน, อสมท. ฯลฯ ซึ่งมีผลยืนยันว่าจะสนับสนุนรัฐบาล และไม่ออกมาชุมนุมกับกลุ่มพันธมิตรฯ (***มติชน***, 21 มิ.ย.51, น.16)

สมาพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเลคทรอนิคส์ ยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย ชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า "TEAM" (THAI APPLIANCES ELECTRONICS AUTOMOBILE AND METAL WORKERS) เป็นสมาชิกสังกัดสหพันธ์แรงงานโลหะระหว่างประเทศ (IMF) ประกอบด้วยสมาชิก 50 กว่าสหภาพในสังกัด 3 สหพันธ์แรงงานด้านโลหะ คือ

1. สหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย (สยท.)
2. สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเลคทรอนิคส์แห่งประเทศไทย
3. สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมเหล็กอัลลอยและโลหะแห่งประเทศไทย

TEAM ได้ออกแถลงการณ์จำนวน 4 ฉบับในเดือนมิถุนายน 2551 สนับสนุนการชุมนุมต่อสู้ของ ''กลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย'' ที่อยู่บริเวณสะพานมัฆวานรังสรรค์ เพื่อให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาปากท้องคนงานรายได้น้อยอย่างจริงจังและ***คัดค้าน***การกระทำ ดังต่อไปนี้

1. การแก้ไขรัฐธรรมนูญปี 2550 เพื่อช่วยเหลือพวกพ้อง
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
3. การแทรกแซงองค์กรอิสระ
4. การลงนามของรัฐบาลไทยที่สนับสนุนการขึ้นทะเบียนปราสาทเขาพระวิหารเป็นมรดกโลกที่กัมพูชาดำเนินการอยู่ เพราะเท่ากับรับรองความชอบธรรมยกแผ่นดินไทยให้กัมพูชา
5. การใช้ความรุนแรงสลายการชุมนุมทุกกรณี

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย มีการพิจารณาประเด็นจุดยืนทางการเมืองขององค์กร ต่อการชุมนุมของ พปป. ในการประชุมหลายครั้ง และถือเป็นประเด็นสำคัญในการประชุมประจำเดือนกันยายน 2551 ที่มีวาระเพื่อพิจารณา เรื่อง ''***ท่าทีของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยต่อการชุมนุมของพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย***'' ที่ประชุมประกอบด้วยผู้นำสหภาพ แรงงานจากหลายกลุ่มย่าน สหพันธ์แรงงาน และผู้แทนองค์กรพัฒนา

เอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมประมาณ 30 คน มีทั้งฝ่ายสนับสนุนพันธมิตรฯ ฝ่ายเป็นกลาง และฝ่ายคัดค้านพันธมิตรฯ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง สรุปได้ดังนี้

ผู้สนับสนุนพันธมิตรฯ เสนอว่า

⇨ เป้าหมายการชุมนุมของพันธมิตรฯ คือ ให้รัฐบาลลาออกและผลักดันให้ทักษิณเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เรื่อง การเมืองใหม่ 70/30 เป็นเพียงข้อเสนอเท่านั้น

⇨ ไม่มีข้อเรียกร้องอื่นในการประนีประนอมกับรัฐบาล

⇨ การชุมนุมกับพันธมิตรฯ ของสหภาพแรงงานบางส่วนในขณะนี้ เป็นการมีส่วนร่วมปฏิรูปการเมืองของภาคประชาชน ซึ่งมีการนำเสนอปัญหาผู้ใช้แรงงานสู่สังคมได้รับทราบ

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

⇨ ความขัดแย้งปัจจุบัน เป็นความขัดแย้งทางชนชั้นและความคิดทางการเมือง การกระทำของพันธมิตรฯ ใช้รูปแบบอหิงสาตามที่กล่าวจริงหรือไม่ รูปแบบการปราศรัยเป็นเรื่องขวาจัดชัดเจน

⇨ ความเป็นเพื่อนที่ดีไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องกันตลอด การจะดึงทั้งขบวนการไปร่วมต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

⇨ ไม่เห็นด้วยกับพันธมิตรฯ เพราะเป็นประเด็นเฉพาะในการโค่นระบอบทักษิณ

⇨ ผลกระทบจากการชุมนุมของพันธมิตรฯ ต่อคนงานคือเศรษฐกิจตกต่ำ คนงานรายได้ลดลง การผลิตส่งออกลดลง

⇨ พันธมิตรฯ มีจุดยืนไม่ชัดเจน และยังไม่มีคำตอบว่าขบวนการแรงงานจะได้อะไร

⇨ คสรท. ต้องมีโจทย์ในเรื่องสังคมการเมืองใหม่ที่ชัดเจนต่อไป ต้องไม่เสียจุดยืนขององค์กร การออกแถลงการณ์ต้องระวังไม่ให้กระทบพี่น้องเราที่เข้าร่วมชุมนุม

⇨ ความคิดเห็นทางการเมือง ถือเป็นเรื่องส่วนตัว อย่ามาผูกพันองค์กรที่ต้องดำเนินการตาม ต้องเคารพความคิดเห็นที่ต่างกันโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และภราดรภาพ

คสรท. ออกแถลงการณ์เสนอทุกฝ่ายใช้แนวทางสันติและต้านรัฐประหาร

เดือนสิงหาคม 2551 (หลังการบุกสถานีโทรทัศน์ NBTและการยึดทำเนียบรัฐบาล) คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ออกแถลงการณ์ เรื่อง ท่าทีสถานการณ์การเมืองปัจจุบัน เพราะมีความห่วงใยต่อความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นจากการพยายามสลายการชุมนุมของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ซึ่งจัดชุมนุมต่อเนื่องมาเกือบ 100 วัน มีข้อเสนอต่อฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ***สนับสนุนให้ทั้งสองฝ่าย คือ “พันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย” และรัฐบาลใช้แนวทางสันติวิธีในการแก้ไขปัญหา*** โดยไม่ใช้ความรุนแรงเข้ามาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน เพราะจะส่งผลให้เกิดอันตรายต่อผู้ชุมนุมจำนวนมาก อีกทั้งทำให้ภาพพจน์ของประเทศเสียหายอันเนื่องจากการใช้ความรุนแรงสลายการชุมนุม

2. ***ไม่เห็นด้วยกับการฉวยโอกาสในการทำรัฐประหาร หรือยึดอำนาจรัฐโดยฝ่ายทหาร*** เพราะหากมีการกระทำเช่นนี้เสมือนกับการทำให้กระบวนการด้านต่างๆ ในระบอบประชาธิปไตยก้าวถอยหลัง

3. ***สนับสนุนสิทธิเสรีภาพของสื่อมวลชนในการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานของตนเอง*** โดยการปฏิบัติหน้าที่ของสื่อมวลชนก็ต้องให้ข่าวสารอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และไม่ส่อให้เห็นถึงการยั่วยุให้เกิดความรุนแรง

4. ***เสนอให้มีบุคคลหรือองค์กรกลางมาทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเวทีเพื่อหาทางออกของความขัดแย้ง*** ในรูปแบบการเจรจาที่ใช้เหตุและผลและหาทางออกร่วมของทั้งสองฝ่ายที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ โดยมีบุคคลหรือองค์กรกลางเข้าร่วมในการหารือหาทางออกนั้นด้วย

5. ***เสนอให้ผู้ต้องหาในกรณีบุกรุกสถานีวิทยุโทรทัศน์ NBT จำนวน 82 คน ได้รับสิทธิพื้นฐานในการประกันตัว*** เพื่อเข้าสู่กระบวนการต่อสู้คดีตามกฎหมายต่อไป

6. ***มีความเห็นว่า การตั้งข้อหาต่อแกนนำพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยและพวก จำนวน 9 คน ในข้อหากบฏนั้น มีความรุนแรงในการตั้งข้อหาเกินกว่าเหตุ*** ซึ่งหากพิจารณาดูแล้วจะเห็นว่าบุคคลทั้ง 9 คนมิได้มีเจตนาจะดำเนินการยึดอำนาจของภาครัฐแต่อย่างใด

7. ***ให้รัฐบาลลาออกจากการบริหารประเทศ*** เนื่องจากปัจจุบันจะเห็นได้ว่ารัฐบาลนี้ไม่มีความชอบธรรมในการบริหารประเทศอีกต่อไป

8. ***ส่งเสริมการใช้หลักการประชาธิปไตยแก้ไขปัญหาในทุกด้าน*** เช่น หากจะมีนายกรัฐมนตรีมาดำรงตำแหน่งใหม่ ก็ต้องมาจากการเลือกตั้งหรือมาจากเสียงข้างมาก ไม่ควรมาจากการแต่งตั้งจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

วันที่ 2 กันยายน 2551 ครสท. ร่วมกับเครือข่ายสหภาพแรงงานระหว่างประเทศสำนักงานประเทศไทย (UNI-TLC) ออกแถลงการณ์ประณามการใช้ความรุนแรงโดยนปช. เจ้าหน้าที่ตำรวจ และการประกาศใช้พรก.ในสถานการณ์ฉุกเฉิน หลังมีการปะทะกันระหว่าง นปช. และ พปป. โดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่มีท่าทีควบคุม-หยุดการปะทะกันได้ ดังนี้

1. ***ขอประณามกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ (นปช.)*** ในการเคลื่อนผู้ชุมนุมกลุ่มของตนไปที่ทำเนียบรัฐบาล ซึ่งทราบดีอยู่แล้วว่ากลุ่มผู้ชุมนุมของพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยมีการชุมนุมอยู่ที่นั่น เป็นการแสดงให้เห็นถึงความจงใจที่จะเคลื่อนผู้ชุมนุมของตนไปปะทะกับผู้ชุมนุมของอีกกลุ่มหนึ่ง

2.***ขอประณามเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจ*** ที่มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลให้เกิดความสงบเรียบร้อย ซึ่งไม่มีท่าทีที่จะจัดการกับสถานการณ์การปะทะดังกล่าวที่เกิดขึ้นในขณะที่เกิดเหตุนั้น คล้ายกับว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐสนับสนุนให้มีการใช้ความรุนแรงปะทะกันระหว่างผู้ชุมนุมทั้งสองฝ่าย หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นด้วยกับการใช้ความรุนแรงของกลุ่มแนวร่วม

ประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติในการเข้าปะทะกับกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย

3. ***ขอประณามการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ของรัฐบาล*** ซึ่งถือเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล นอกจากนี้ยังดูเหมือนรัฐบาลพยายามสร้างอำนาจที่ชอบธรรมให้ตนเองโดยการประกาศใช้พระราชกำหนดดังกล่าว ทั้งที่รัฐบาลเป็นคู่กรณีและเห็นสาเหตุในความขัดแย้งเหล่านี้ จึงถือได้ว่าเป็นการใช้อำนาจรัฐที่ไม่เป็นธรรม

4. ***เรียกร้องให้รัฐบาลแสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ ด้วยการลาออกทั้งคณะ***

วันที่ 7 ตุลาคม 2551 คสรท. และพันธมิตรกว่า 30 องค์กร ออกแถลงการณ์ประณามเจ้าหน้าที่ตำรวจที่สลายการชุมนุมโดยใช้ความรุนแรง ทำให้กลุ่ม พปป.ที่เคลื่อนย้ายมาชุมนุมหน้ารัฐสภาอย่างสงบต้องได้รับบาดเจ็บจำนวนมาก บางคนถึงขาขาดและเสียชีวิต ทั้งที่นายกรัฐมนตรี (นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์) ตอนที่จะเข้ารับตำแหน่งนายกรัฐมนตรีก็ได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนความไม่จริงใจในการแก้ปัญหาของรัฐบาล และรัฐบาลก็หมดความชอบธรรมในการบริหารประเทศอีกต่อไป

แถลงการณ์นี้ยังเรียกร้องว่า ฝ่ายทหารไม่ควรอาศัยสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อ้างความชอบธรรมในการปฏิวัติรัฐประหาร เพราะต้องการให้ประเทศไทยปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ข้อสังเกตต่อท่าทีของฝ่ายองค์กรแรงงาน

ประการแรก มีความชัดเจนว่า สรส. และ TEAM แสดงท่าทีสนับสนุนพันธมิตรฯ

สรส. ได้ออกแถลงการณ์จำนวนมากและเข้าร่วมต่อสู้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการกดดันประท้วง / ล้มล้างรัฐบาล

ประการที่สอง แม้ว่าคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ไม่ได้ออกแถลงการณ์สนับสนุนและเข้าร่วมการเคลื่อนไหวต่อสู้กับกลุ่มพันธมิตรฯ อย่างเปิดเผยโดยตรง (คงเพราะเหตุนี้จึงทำให้คณะกรรมการ สรส. มีมติลาออกจาก คสรท. เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2551) แต่มีผู้นำแรงงานบางส่วนในเครือข่าย คสรท.สนับสนุนหรือเข้าร่วมการชุมนุมฯ

ข้อเสนอเกือบทั้งหมดตามแถลงการณ์ของ คสรท.ที่ออกมา ล้วนเป็นไปในทิศทางสนับสนุนการต่อสู้ของพันธมิตรฯ ***ยกเว้น*** เรื่อง***คัดค้านการยึดอำนาจรัฐประหารโดยฝ่ายทหารและนายกรัฐมนตรีต้องมาจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร*** (ส.ส.) ที่เห็นต่างกันชัดเจนกับพันธมิตรฯ

ประการที่สาม สหภาพแรงงานแต่ละแห่ง มีทั้งผู้ที่สนับสนุนพันธมิตรฯ นปช. และรัฐบาล สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบางแห่ง เช่น สร.ขสมก. ถูกโจมตีจากสมาชิกสหภาพแรงงานมาก และมีสมาชิกมาลาออกจากสหภาพแล้ว เพราะผู้นำสหภาพเข้าใจว่าจะหยุดเดินรถเมื่อมีความ

เสี่ยงอันตรายต่อพนักงานและผู้โดยสาร ไม่ใช่จะต้องหยุดงานขับไล่รัฐบาลตามมติ สรส.

ประการที่สี่ มีการกระทำที่เข้าข่ายเป็นความรุนแรงที่ฝ่ายพันธมิตรฯ บางส่วนมีส่วนก่อขึ้นในสถานการณ์ปิดล้อมรัฐสภาวันที่ 7 ตุลาคม 2551 ซึ่งสื่อมวลชนบางส่วนได้เผยแพร่แล้ว และบางประเด็นคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) มีเจตนาเพิกเฉยสงวนท่าทีไม่กล่าวถึงความถูกต้องชอบธรรม? เช่น

⇨ ***การบุกรุกยึดทำเนียบรัฐบาลเป็นสถานที่ชุมนุม*** การปิดล้อมรัฐสภาเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2551 และการปิดล้อมสนามบินสุวรรณภูมิ เมื่อวันที่ 24 พ.ย. – 2 ธ.ค. 51 ที่ศาลปกครองมีคำวินิจฉัยแล้วว่าไม่ใช่การชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธตามรัฐธรรมนูญ การบุกรุกเตรียมยึดครองสำนักงานสถานีโทรทัศน์ NBT สนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ และสนามบินดอนเมือง

⇨ ***กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจ***บางนายถูกผู้ชุมนุมกลุ่มพันธมิตรบางคนใช้ด้ามธงแทงเข้าจนทะลุปอด, ถูกยิง, ถูกผู้ชุมนุมขับรถชน หรือรุมทำร้ายทุบตีร่างกาย ที่เกิดในเหตุการณ์ 7 ตุลาคม 2551

⇨ ***กรณีนายณรงค์ศักดิ์ กอบไธสง*** ซึ่งเสียชีวิตในการปะทะกันที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มพันธมิตรฯ และแนวร่วมประชาธิปไตยขับไล่เผด็จการแห่งชาติ (นปช.) ในวันที่ 2 กันยายน 2551 ซึ่งควรเรียกร้องให้ตรวจสอบชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจและฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง พปป. และ นปช. ต้องรับผิดชอบร่วมกัน?

ในกระแส ‘‘การเมืองใหม่’’ ‘‘รัฐบาลประชาภิวัตน์’’ ที่ พปป.กำลังโฆษณารณรงค์อยู่นั้น มีหลายฝ่ายได้วิพากษ์วิจารณ์ความไม่ถูกต้องสอดคล้องตามหลักการระบอบประชาธิปไตย สหภาพแรงงานไทรอัมพ์อินเตอร์เนชั่นแนล ร่วมกับสหพันธ์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย (สนนท.) และกลุ่มประกายไฟ ได้จัดประชุมและร่วมออกแถลงการณ์ ณ อนุสรณ์สถานวีรชน 14 ตุลา เมื่อวันอาทิตย์ที่ 28 กันยายน 2551 ชูประเด็นว่า ‘‘การเมืองใหม่ต้องเลือกตั้งนายกฯ โดยตรง ระบบลูกขุน ลดงบประมาณทหาร และสร้างรัฐสวัสดิการ’’

เหตุผล คือ เพราะพันธมิตรฯ ไม่ได้เป็นคนกลุ่มแรกที่พยายามเสนอการเมืองใหม่ การปฏิรูปสังคม-การเมือง เป็นสิ่งที่ภาคประชาชนพยายามเสนอ และผลักดันให้เป็นจริงตลอดมา ที่ชัดเจนที่สุด คือ ข้อเสนอจากเวทีสมัชชาสังคมไทยเดือนตุลาคม พ.ศ. 2549 ที่พูดถึงการสร้างความเข้มแข็งให้ขบวนการภาคประชาชน เพิ่มอำนาจประชาชน ลดอำนาจรัฐ และปรึกษาหารือกันเพื่อจัดกิจกรรมรณรงค์ที่เป็นอิสระจากทั้งฝ่ายพันธมิตรฯ และฝ่ายรัฐบาล เพื่อให้เกิดการปฏิรูปสังคมการเมืองที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อประชาชนคนธรรมดาจริงๆ ดังต่อไปนี้

1. ***การปฏิรูประบบการเมือง***

1.1 สนับสนุนให้มีการเลือกนายกรัฐมนตรีโดยตรงจากประชาชน ต้องยกเลิกสมาชิกวุฒิสภา อันเนื่องมาจากมีความซ้ำซ้อนและไม่จำเป็น โดยสมาชิกสภาต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งหมด

1.2 ต้องลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคของการรวมตัวตั้งพรรคการเมืองของประชาชน เช่น ไม่จำเป็นต้องมีการจดทะเบียนพรรค มีสาขาพรรค และจำนวนสมาชิกตามที่กำหนด

1.3 เน้นการเลือกตั้งเขตเดียวเบอร์เดียว จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแปรตามจำนวนของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง และสนับสนุนให้มีการเลือกตั้งตามสถานที่ทำงาน เพื่อให้แรงงานสามารถมีผู้แทนของตนเองในพื้นที่ที่ทำงานได้

2. ***การกระจายอำนาจ***

ยกเลิกการปกครองส่วนภูมิภาคที่เน้นการรวมศูนย์จากส่วนกลาง แต่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนปกครองตนเองผ่านการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างสมบูรณ์

3. ***ปฏิรูประบบศาล***

3.1 ต้องลดอำนาจของศาลที่มีอยู่เดิม อันเนื่องมาจากผู้พิพากษาไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง เสนอให้ใช้ระบบลูกขุนที่มาจากการประชาชนธรรมดามาแทนผู้พิพากษาในระบบราชการแบบเดิม

3.2 ยกเลิกโทษประหารชีวิต ซึ่งเป็นรูปแบบของการลงโทษและไม่ได้นำไปสู่การแก้ปัญหาจริง

3.3 ยกเลิกกฎหมายหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ล้าหลัง

4. ***ปฏิรูปกองทัพ***

4.1 ต้องลดงบประมาณของกองทัพ เพราะประเทศไทยไม่ได้อยู่ในสภาวะสงคราม ดังนั้นไม่จำเป็นต้องนำงบประมาณจำนวนมากไปใช้สำหรับการส่งเสริมแสนยานุภาพของกองทัพ

4.2 เสนอให้ย้ายค่ายทหารออกจากเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เพื่อใช้พื้นที่ดังกล่าวสำหรับสร้างสวนสาธารณะ และศูนย์ฝึกอาชีพให้แก่คนจน

5. ***ปฏิรูประบบโครงสร้างภาษี***

ต้องยกเลิกภาษีทางอ้อม (VAT) ที่เก็บจากประชาชนธรรมดา และต้องเก็บภาษีทางตรง ภาษีที่ดิน ภาษีมรดกในอัตราก้าวหน้าจากคนรวยและอภิสิทธิ์ชนซึ่งมีจำนวนมากในประเทศมาใช้เพื่อสร้างสวัสดิการให้แก่คนจน

6. ***รัฐสวัสดิการ***

6.1 ต้องมีการปฏิรูปที่ดินที่รวมศูนย์อยู่กับนายทุนไม่กี่คนให้แก่ คนจน และเกษตรกร ที่ปราศจากที่ดินหรือมีที่ดินทำกินไม่เพียงพอซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ

6.2 ต้องสร้างรัฐสวัสดิการ ซึ่งหมายความถึง ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการการรักษาพยาบาล การศึกษา และสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในราคาถูกหรือฟรี

6.3 ต้องยกเลิกกฎหมายทำแท้งเสรี โดยรัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้หญิงที่ต้องการทำแท้งสามารถทำได้อย่างถูกกฎหมายและมีมาตรฐานทางการแพทย์เพื่อความปลอดภัย

6.4 ต้องมีการขยายมาตรการ 6 เดือนของรัฐบาล เช่น รถเมล์ ค่าน้ำ ค่าไฟฟรี ให้มากกว่าเป็นแค่มาตรการเฉพาะหน้า โดยต้องยกระดับการให้บริการการขนส่งมวลชน การไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ ให้มีคุณภาพและมีราคาถูกที่สุด

6.5 ยกเลิกแรงงานนอกระบบ และการเอาเปรียบแบ่งแยกแรงงานข้ามชาติ โดยผู้ใช้แรงงานทุกคนต้องได้รับวามคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเหมือนกันทั่วประเทศ

ตั้งสติ หยุดปลูกฝังความเกลียดชังและความรุนแรงทุกรูปแบบ

ความรุนแรงอีกประการที่สำคัญพอกัน คือ ความรุนแรงเชิงวัฒธรรม ที่ปรากฏในกระบวนการต่อสู้ขณะนี้ นั่นคือ เมล็ดพันธุ์ที่อันตราย หมายถึง วิธีการที่เราทำสองอย่าง อย่างแรก คือ ทำให้อีกฝ่ายที่เราสู้ด้วยเป็นอะไรบางอย่างที่ไม่ใช่คน ทำสารพัดวิธีให้เขากลายเป็นปีศาจเป็นมาร สองคือ ทำให้รู้สึกว่าในที่สุดก็ต้องใช้ความรุนแรงเป็นคำตอบสุดท้ายอยู่ดี

ขบวนการใดๆ ที่อ้างสันติวิธีแล้วเอาความรุนแรงมาผสม ผลที่ตามมา คือ ความชอบธรรมของขบวนการนั้นจะลดลง คือ พอตัวเองมีบางส่วนที่ใช้ความรุนแรง อีกฝ่ายเห็นและรู้เข้าก็เป็นเหตุผลความชอบธรรมที่ฝ่ายรัฐ หรือฝ่ายต่อต้านจะใช้ความรุนแรงกับฝ่ายนี้ และคนที่อยู่ในนั้นจะกลายเป็นเหยื่อของความรุนแรง บางคนตัดสินใจยอมเสียอ้างเหตุผลว่าสู้กันนี้ต้องตายบ้าง ถ้าเช่นนี้จะเท่ากับว่า เพราะไม่เห็นคนในขบวนการเป็นพี่เป็นน้อง เป็นคนในชุมชนเดียวกันหรือไม่ ซึ่งอันตราย

บางตอนในบทสัมภาษณ์ ดร.ชัยวัฒน์ สถาอานันท์

สารคดี พฤศจิกายน 2551 น.166

(10) เรียกร้องรัฐแก้ไขปัญหาคนว่างงาน

กล่าวนำ

คนส่วนใหญ่ในประเทศ คนที่ไม่ได้เล่นหุ้น ไม่ได้เก็งกำไรค่าเงิน แต่อาจต้องหมดงาน หมดเงิน จากสิ่งที่ตนไม่ได้ก่อ เศรษฐกิจไทยนั้นพึ่งพาปัจจัยภายนอกสูงมาก ยิ่งทำเขตการค้าเสรีหรือเอฟทีเอ (FTA) เท่าไหร่ เรายิ่งพึ่งตนเองน้อยลงทุกที หมายความว่าเราอาศัยแต่การส่งออกและการลงทุนจากต่างชาติเป็นเชื้อเพลิงหลักในการขับเคลื่อน นี่ยังไม่นับเรื่องการท่องเที่ยวซึ่งก็เป็นปัจจัยภายนอกที่เราแทบควบคุมอะไรไม่ได้เลย

ดังนั้น เมื่อเศรษฐกิจสหรัฐและสหภาพยุโรปถดถอยเขาก็ซื้อของเราน้อยลง เราต้องลดการผลิต ซึ่งหมายถึงการลดแรงงาน ในส่วนของภาคเกษตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตเพื่อป้อนภาคอุตสาหกรรม อย่างเรื่องยางพาราตอนนี้ราคาตกแบบที่เรียกว่าเกษตรกรทำใจไม่ได้ อย่างที่บอกไป เป็นเหตุมาจากการคาดการณ์ของตลาดว่าเศรษฐกิจจะถดถอย

นอกจากนี้ เมื่อภาคการเงินมีปัญหา ธนาคารก็ไม่อยากปล่อยกู้ ทำให้กิจการดีๆ อาจต้องล้มลงเพราะขาดสภาพคล่อง

แน่นอนว่า เราควรหาตลาดส่งออกใหม่ๆ เพื่อให้มีความหลากหลายและลดผลกระทบจากการที่อุปสงค์ในตลาดส่งออกดั้งเดิมของเราหดตัวอย่างรุนแรง

ส่วนคำตอบสำหรับระยะยาวนั้น คงต้องหาจุดสมดุลของเศรษฐกิจไทยกันใหม่ ปัจจุบัน มูลค่าการลงทุนจากต่างประเทศสูงถึง 80 เปอร์เซ็นต์ของ จีดีพี หรือผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ เรียกได้ว่า เรามีเศรษฐกิจที่ยืนอยู่บนขาคนอื่น

ข้อเสีย คือ เราอ่อนไหวต่อปัจจัยภายนอกมาก อีกทั้งการดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติ หรือทำให้สินค้าส่งออกมีราคาสู้กับคู่แข่งในตลาดโลกได้ เราก็ใช้วิธีขูดรีดเพื่อนแรงงานร่วมชาติ หรือเพื่อนแรงงานต่างด้าว รวมไปถึงการก่อหนี้ของเกษตรกร การกระจายรายได้ที่ย่ำแย่

จักรชัย โฉมทองดี

บางตอนในบทสัมภาษณ์เรื่อง “จากต้มยำกุ้งถึงแฮมเบอร์เกอร์ เสรีนิยมไม่มีจริง”

Way ปีที่ 2 ฉบับที่ 20, น.74

วิกฤตการณ์ซับไพร์ม หรือการปล่อยสินเชื่อที่อยู่อาศัยที่ด้อยคุณภาพของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบทุนนิยมเก็งกำไรเสรีภาคการเงินที่โลภละโมบ ส่งผลกระทบเป็นวิกฤติสถาบันการเงินที่ขยายสู่หลายภาคเศรษฐกิจ ทั้งในสหรัฐ ยุโรป ลุกลามสู่เอเชีย แม้กระทั่งญี่ปุ่นและสิงคโปร์ก็ประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอยอย่างคาดไม่ถึง ถึงกับว่านายกรัฐมนตรีสิงคโปร์ซึ่งขึ้นชื่อว่าเป็นนายกรัฐมนตรีที่มีเงินเดือนสูงที่สุดในโลก (มากกว่าประธานาธิบดีบุชของสหรัฐฯ ถึง 5 เท่า) โดยผูกติดรายได้ไว้กับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อเศรษฐกิจเข้าสู่ภาวะถดถอย ตัวแปรเรื่องเงินเดือนต้องปรับลดลงไปด้วย รวมถึงผู้บริหารระดับสูงหลายรายของบริษัทเพื่อการลงทุนของสิงคโปร์ (เทมาเส็ก โฮลดิ้ง) ก็มีการสมัครใจขอรับเงินเดือนลดลง (***ประชาชาติธุรกิจ***, 27-30 พ.ย. 51, น.4)

เมื่อบริษัทวาณิชธนกิจขนาดใหญ่ของสหรัฐฯ ล้มละลาย หลายสถาบันการเงินและภาคอุตสาหกรรมต้องติดเชื้อระบาดไปทั่วในหลายประเทศ ประเทศสหรัฐอเมริกาในรอบ 11 เดือน (ม.ค. - พ.ย.51) ที่ผ่านมา มีคนว่างงานมากถึง 1.9 ล้านคน คิดเป็นอัตราร้อยละ 6.7 ของผู้มีงานทำ ซึ่งสูงที่สุดในรอบ 30 ปี สำหรับประเทศไทยที่ระบบเศรษฐกิจพึ่งพาการส่งออกค่อนข้างมาก และสหรัฐฯ ยังเป็นตลาดใหญ่ของไทยด้วย จะทำให้เศรษฐกิจไทยได้รับผลกระทบตามไปด้วย จะรุนแรงมากน้อยเพียงใด? และมีภูมิคุ้มกันเพียงใด? มีสัญญาณภัย และการเลิกจ้างปลดคนงานเป็นข่าวเผยแพร่ออกมาเป็นระยะจำนวนมากแล้ว

ความตกต่ำของเศรษฐกิจโลกครั้งนี้ คือการตกต่ำของอุปสงค์ (กำลังซื้อ) ในตลาดโลก ทำให้สินค้าส่งออกและสินค้าเกษตรได้รับผลกระทบเป็นหลัก ซึ่งจะกระทบกับ***คนงานและเกษตรกร*** เพราะรายได้ของคนกลุ่มนี้ลดลง แต่จะไม่ทำให้บริษัทขนาดใหญ่หรือสถาบันการเงินของไทยได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง หากจะมีปัญหา จะเป็นบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จะต้องเผชิญกับการขาดแคลนของสินเชื่อและกำลังซื้อ จนกระทั่งอาจล้มละลายได้ แนวทางแก้ไขนั้นจะต้องทำอย่างทันท่วงที เพราะความตกต่ำทางเศรษฐกิจกำลังเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน คือ จะตกต่ำอย่างรุนแรงในไตรมาส 4 ของปีนี้ และต่อเนื่องไปถึงกลางปี 2009 (ดร.ศุภวุฒิ สายเชื้อ, ใน "***สภาวะถดถอยของเศรษฐกิจโลก : ผลกระทบต่อประเทศไทย***" คอลัมน์ เศรษฐศาสตร์จานร้อน, ***นสพ.กรุงเทพธุรกิจ***, 8 ธ.ค.51 น.10)

นายณัฐพล นิมมานพัชรินทร์ ผู้อำนวยการโครงการวิเคราะห์และเตือนภัยเอสเอ็มอีรายสาขา สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและย่อม (สสว.) กล่าวในงานสัมมนา "วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ : มหันตภัยแรงงานไทย" ที่จัดโดย คณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ว่า

จากการสำรวจผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ที่มีการลงทุนขนาดไม่เกิน 200 ล้านบาท 4,300 ตัวอย่าง คาดการณ์ว่าปี 52 จะมีจำนวนแรงงานเอสเอ็มอีที่จะตกงาน 5 แสนคนถึง 1 ล้านคน โดยเฉพาะที่เป็น***แรงงานไร้ฝีมือและซับคอนแทร็ก*** จะมีธุรกิจที่อยู่ในเกณฑ์อันตราย 15 อุตสาหกรรม ที่เสี่ยงต่อการดำเนินกิจการและลดคนงาน จำเป็นต้องเฝ้าระวังเป็นพิเศษ เนื่องจาก

ปัญหาการแข่งขันที่รุนแรง และถูกผู้ประกอบการรายใหญ่รวมถึงโมเดิร์นเทรดเข้ามาแทรกแซงตลาด เช่น กดราคารับซื้อวัตถุดิบให้ต่ำเพื่อจำหน่วยสินค้าราคาถูกแก่ผู้บริโภค เช่น กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในปี 52 จะลดคนอีก 40,961 ราย กลุ่มเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์หนังจะลดคน 4,809 ราย กลุ่มเฟอร์นิเจอร์ลดคน 3,674 คน กลุ่มอิเลคทรอนิกส์ลดคน 2,367 คน กลุ่มแก้วและเซรามิกลดคน 479 ราย กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าลดคนอีก 4,741 คน เป็นต้น (***ไทยรัฐ***, 26 พ.ย. 51, น.9)

สภาหอการค้าไทย และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประเมินว่า อาจมีการลดกำลังการผลิตในภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในประเทศและอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก ซึ่งจะทำให้มีคนว่างงานมากถึง 1 ล้านคน รวมถึงความกังวลว่าผู้จบการศึกษาในปี 2552 อีกประมาณ 7 แสนคน ก็อาจกลายเป็นผู้ว่างงานเช่นเดียวกัน ปัจจัยสำคัญที่หลายฝ่ายตั้งสมมุติฐานในขณะนี้ คือ แรงเหวี่ยงจากกำลังซื้อของลูกค้าทั้งในสหรัฐอเมริกา ยุโรป เอเชีย หรือแม้แต่ตะวันออกกลางที่จะลดลงอย่างแน่นอนในปี 2552

สำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานว่า ภาวะการว่างงานของประชากรในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2551 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันปี 2550 ณ เวลานี้ยังไม่ส่งผลกระทบรุนแรงมากนักในภาวะเศรษฐกิจที่มีปัญหาไปทั่วโลก จำเป็นที่หน่วยงานภาครัฐต้องเฝ้าระวังการเลิกจ้าง และหามาตรการต่างๆ มากระตุ้นเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในช่วงไตรมาสแรกของปี 2552 ซึ่งพ้นฤดูกาลเกษตร และเป็นฤดูของการจบการศึกษา จะมีคนเข้ามาแย่งงานอีกระลอกหนึ่ง ถ้าเปรียบเทียบข้อมูลในอดีตช่วงเกิดวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ภาวะการว่างงานสูงเป็นประวัติการณ์ ถึง 1.4 ล้านคน อัตราการว่างงานมากถึงร้อยละ 4.4 ในขณะที่ปัจจุบัน (พ.ย.51) มีจำนวนผู้ว่างงาน 4.5 แสนคน หรืออัตราการว่างงานร้อยละ 1.2 (***มติชน***, 26 พ.ย.51, น.5)

เลขาธิการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เปิดเผยว่า ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองและการปิดสนามบินที่ผ่านมา ส่งผลให้ช่วงไฮซีซั่น (พ.ย.-ก.พ.) กระทบการท่องเที่ยวไทยอย่างหนัก ทำให้ธุรกิจโรงแรมและที่พักที่มีแรงงาน 50-200 คน มีการจ้างงานลดลงจาก 1.33 แสนคนเหลือประมาณ 1 แสนคน ส่วนธุรกิจที่มีแรงงานไม่เกิน 50 คน การจ้างงานลดลงจาก 9.9 หมื่นคนเหลือ 7 หมื่นคน รวมถึงแรงงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอีกหลายแสนคนที่เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างในอนาคต ผู้ว่างงานในปี 2552 อาจสูงถึง 1 ล้านคนก็ได้ จากปัจจุบันที่มีอยู่แล้ว 4.5 แสนคน (***กรุงเทพธุรกิจ***, 8 ธ.ค.51, น.3)

ดร.อำพน กิตติอำพน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เปิดเผยรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจไทยปี 2551 และแนวโน้มปี 2552 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาบางเศรษฐกิจ (กรอ.) ระบุว่า

เศรษฐกิจไทยไตรมาสที่ 3 ชะลอตัวชัดเจน ทั้งด้านอุปสงค์ภายในประเทศและการส่งออกสุทธิ แต่แรงกดดันเงินเฟ้อเริ่มลดลง จากราคาน้ำมันที่เริ่มลดลงตั้งแต่สิงหาคมที่ผ่านมา การลงทุนภาคเอกชนชะลอตัวต่อเนื่อง การผลิตชะลอตัวโดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมที่จำหน่ายภายในประเทศมาก 70% ผลผลิตภาคเกษตรขยายตัวเล็กน้อยในขณะที่ราคาเพิ่มมากขึ้น ส่วนปี 2552 เศรษฐกิจชะลอตัวรุนแรงขึ้น ผลกระทบจากวิกฤติการเงินจะยืดเยื้อในปี 2552 โดยเฉพาะในช่วงครึ่งปีแรก เศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มหดตัวก่อนที่จะค่อยๆ ปรับตัวขึ้นในช่วงปีหลัง เรื่องสำคัญที่ต้องดูแล 6 เรื่อง คือ **1. แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง 2. ดูแลราคาสินค้าเกษตร 3. การรักษาเสถียรภาพราคาพลังงาน 4. การกระตุ้นการท่องเที่ยว 5. การเร่งรัดโครงการลงทุนขนาดใหญ่ และ 6. การเสริมสภาพคล่องให้กับ เอสเอ็มอี** (กรุงเทพธุรกิจ, 21 พ.ย. 51, น.2)

ดร.อำพน เลขาธิการ สศช. ยังกล่าวว่า รัฐบาลจะต้องเร่งกอบกู้ภาพลักษณ์ของประเทศและฟื้นฟูความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวต่างประเทศ จากนี้ไปต้องปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัยของสนามบินให้มีความเข้มงวดสูงสุด หากเกิดกรณีปิดสนามบินหรือตัดน้ำตัดไฟจะต้องมีผู้รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ ภายใต้การดำเนินการที่เด็ดขาดมีกฎหมายรองรับไว้ชัดเจน เพราะสร้างความเสียหายประเทศชาติอย่างมากและเป็นภัยร้ายแรงต่อความมั่นคงของประเทศชาติ (***กรุงเทพธุรกิจ***, 8 ธ.ค.51 น.3)

ความเสี่ยงทางการเมืองและผลกระทบจากความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นระยะและการยึดครองสนามบินสุวรรณภูมิ – ดอนเมือง (ตั้งแต่ 25 พ.ย. – 2 ธ.ค.51) ซ้ำเติมภาวะชะลอตัวลงทางเศรษฐกิจ นักธุรกิจบางรายวิเคราะห์ว่า ผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการยึดครองสนามบินหนักหน่วงสาหัสกว่าวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 และกรณีพิบัติภัยสึนามิปลายเดือนธันวาคม 2547

<u>เป็นครั้งแรก</u>ที่คณะกรรมการร่วมภาคเอกชน (กกร.) 3 สถาบัน คือ ***สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย*** ลงทุนซื้อหน้าหนังสือพิมพ์ประกาศจุดยืนชัดเจนทางการเมืองเมื่อต้นเดือนธันวาคม 2551 ว่า ให้รัฐบาลเปิดโอกาสให้ สส. พรรคการเมืองอื่นเป็นแกนนำจัดตั้งรัฐบาลใหม่หากไม่สำเร็จควรยุบสภาคืนอำนาจให้ประชาชน ให้พันธมิตรฯ สลายตัวจากการยึดครองสนามบินและการชุมนุมที่ผิดกฎหมายทันที

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ประมาณว่า อัตราการส่งออกและการนำเข้าสินค้าและบริการในปี 2552 (ค.ศ.2009) จะติดลบต่อเนื่องจากไตรมาส 4 ปี 2551 ซึ่งขึ้นกับภาวะวิกฤตการณ์การเงินและเศรษฐกิจโลกเป็นสำคัญ การเติบโตทางเศรษฐกิจไทยเท่ากับร้อยละ 0.1 ในไตรมาส 1 ปี 2552 ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานลดลง บาง

แห่งจะลดจำนวนลูกจ้างโดยลูกจ้างที่ประสิทธิภาพต่ำจะถูกคัดออกก่อน บางแห่งต้องเลิกกิจการ และมีการเลิกจ้างหรือชั่วโมงการทำงานลดลง ทางเศรษฐกิจโลกหดตัวจะกระทบต่อการส่งออกและการท่องเที่ยวเป็นหลัก โดยรวมไตรมาส 1 ปี 2552 จะมีผู้ว่างงานประมาณ 8.8 แสนคน หรืออัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 2.34 (เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2551 เรื่อง ‘‘สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน’’ ร่วมจัดโดยมูลนิธิชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 29 พ.ย.51)

องค์กรแรงงานเสนอนโยบาย /มาตรการแก้ไขปัญหาการว่างงาน

❖ องค์การแรงงานแห่งประเทศไทย (อรท.) ประกอบด้วย 7 สภาองค์การลูกจ้าง และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย เสนอ รมว.แรงงาน วันที่ 10 พ.ย.51 และนายกรัฐมนตรี วันที่ 18 พ.ย.51 ขอให้รัฐบาลพิจารณาจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างอย่างเร่งด่วน โดยตั้ง***กองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาภาคแรงงาน 1,000 ล้านบาท เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างในสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ*** มีข้อเสนอดังนี้

1. ให้การยอมรับร่วมกันว่าเกิดภาวะวิกฤติของชาติทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2. ถือหลักการประนีประนอมโดยใช้หลักรัฐศาสตร์เป็นแนวปฏิบัติมากกว่าแนวปฏิบัติทางนิติศาสตร์

3. ใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ โดยยึดข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

4. คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบกองทุนนี้ โดยชื่อว่า ‘‘คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อป้องกัน แก้ไข ช่วยเหลือภาคแรงงาน’’ ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐและเอกชน ดังนี้

(1) กระทรวงแรงงาน
(2) คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
(3) สมาคมธนาคารไทย
(4) สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
(5) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
(6) สภาองค์การนายจ้าง
(7) สภาองค์การลูกจ้าง

หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลออกจากงาน

(1) ผู้สมัครใจลาออก
(2) ผู้มีอายุงานน้อยที่สุด
(3) เลิกจ้าง จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

มาตรการช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างออกจากงาน

(1) เข้าร่วมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ โดยได้รับเบี้ยเลี้ยงประจำวัน

(2) ขอรับทุนช่วยเหลือการประกอบอาชีพ

(3) เมื่อสถานการณ์ดีขึ้น และนายจ้างต้องการลูกจ้างเพิ่ม ต้องรับบุคคลในกลุ่มดังกล่าวกลับเข้าทำงานเป็นลำดับแรก

ระยะเวลาของมาตรการ ไม่เกิน 2 ปี

การประเมินผล

ให้ดำเนินมาตรการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีทุกเดือน

นายชูศักดิ์ ศิรินิล เลขาธิการนายกรัฐมนตรี กล่าวว่า การตั้งกองทุนช่วยคนตกงานอย่างเร่งด่วนว่า ต้องดูข้อกฎหมายและงบประมาณว่าเพียงพอหรือไม่ก่อนที่จะตัดสินใจ ซึ่งอาจใช้จากงบกลาง 1 แสนล้านบาทที่นายโอฬารเป็นผู้ดูแลและต้องดูว่าข้อเสนอของ อรท.ซ้ำซ้อนกับข้อเสนอของงบ 1.5 พันล้านบาทของนางอุไรวรรณ รัฐมนตรีแรงงานหรือไม่ (***มติชน***, 19 พ.ย.51, น.13)

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้จัดประชุมวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์เลิกจ้างกับผู้นำแรงงานหลายกิจการเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2551 ที่ห้องประชุมมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย

ได้มีการนำเสนอข้อมูลวิกฤติเศรษฐกิจและสถานการณ์การเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ โดยผู้แทนสหพันธ์แรงงานในกิจการที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปปัญหาร่วมกัน คือ

1. ลูกจ้างรับเหมางานหรือเหมาค่าแรงจะถูกเลิกจ้างก่อน
2. โรงงานห้องแถวและแรงงานนอกระบบจะถูกเลิกจ้างในลำดับต่อมา
3. มีการลดวันทำงาน ลดชั่วโมงการทำงานตัดการทำงานล่วงเวลา
4. ยอดสั่งซื้อสินค้าลดลง มีการชะลอตัว
5. การใช้มาตรา 75 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานและจ่ายค่าจ้างลดลง

ข้อเสนอยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ระยะสั้น	ระยะยาว
1. ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน 2. ใช้กลไกเจรจาต่อรองและแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ปัญหาร่วมกัน 3. ตั้งคณะทำงานเฝ้าระวังปัญหาและตรวจสอบ พร้อมให้ความช่วยเหลือคนงาน 4. ให้การศึกษาคนงานเพื่อสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้	1. คนงานร่วมกันจัดตั้งกองทุนเงินออมเพื่อบรรเทาปัญหา 2. ยื่นข้อเรียกร้อง เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3. รวมตัวให้เข้มแข็งเพื่อเรียกร้องรัฐสวัสดิการ 4. รณรงค์ให้แรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติมาอยู่ในระบบประกันสังคมทั้งหมด 5. รณรงค์ให้คนงานรวมตัวเข้มแข็งสร้างฐานเสียงทางการเมืองต่อรองพรรคการเมืองในการกำหนดนโยบาย

❖ **คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย** ได้ยื่นข้อเสนอหารือกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2551 ดังนี้

1) ***กระทรวงแรงงานตั้งคณะกรรมการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีปัญหาเลิกจ้างคนงานและปิดกิจการ***

เพื่อตรวจสอบต้นตอของปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้นว่ามีสาเหตุมาจากอะไร และหากมีสาเหตุจากวิกฤติทางเศรษฐกิจจริงก็ให้หามาตรการในการช่วยเหลือในการฟื้นฟูที่เหมาะสม และหามาตรการในการช่วยเหลือคนงานด้วยในเวลาเดียวกัน โดยคณะกรรมการฯ มีองค์ประกอบคือ ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง นักวิชาการด้านแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์ ฯลฯ

2) ***การผลักดันแก้ไขการประกันการว่างงานของประกันสังคม โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ***

จากผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้นในการเลิกจ้างคนงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งหนึ่งที่น่าวิตกคือ คนงานไร้ฝีมือหรือทักษะต่ำที่สูงอายุ จะถูกเลิกจ้างโดยเฉพาะคนงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ซึ่งคนงานเหล่านี้จะไม่สามารถหางานทำใหม่ได้ จะต้องว่างงานตอนแก่

เสนอให้กระทรวงแรงงานมีการแก้ไข พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในหมวด 8 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน มาตรา 78 (3) ที่มีการตัดสิทธิผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนตามหมวด 7 ซึ่งหมายถึงผู้สูงอายุที่จะถูกเลิกจ้างนี้เอง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชอบธรรมแก่ลูกจ้างสูงอายุที่ถูกเลิกจ้างควรให้มีการยกเลิกมาตรา 78(3) ของ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533

3) ***ตั้งกองทุนให้ความช่วยเหลือจ่ายเงินชดเชยแก่คนงานที่ไม่ได้รับค่าชดเชย***

หลายครั้งที่สถานประกอบการปิดตัวลงอย่างกะทันหัน และคนงานไม่ได้รับค่าชดเชยใดๆ ต้องไปเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในการฟ้องดำเนินคดีกับนายจ้าง ซึ่งใช้เวลานาน

ในขณะที่คนงานตกงานขาดรายได้ กลับต้องรอเงินชดเชยดังกล่าวที่ล่าช้ากว่าจะได้รับ ทำให้เกิดความเดือดร้อนต่อตนเองและครอบครัวในการดำรงชีพ

เสนอให้กระทรวงแรงงานจัดสรรงบประมาณในการตั้งกองทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าชดเชยจากสถานประกอบการ โดยใช้เงินกองทุนของกระทรวงแรงงานจ่ายให้ลูกจ้างได้ทันที เพื่อเป็นค่าชดเชย และให้กระทรวงแรงงานไปดำเนินการเรียกเก็บกับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเพื่อนำกลับเข้าคืนกองทุนต่อไป

4) ***โครงการเงินกู้ยืมแก่ลูกจ้าง เพื่อให้มีการสร้างอาชีพใหม่ โดยการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน***

เมื่อมีการเลิกจ้างคนงานเกิดขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าคนงานที่ถูกเลิกจ้างไม่สามารถหางานทำใหม่ได้ในตลาดแรงงานทั้งหมด ต้องมีคนงานบางส่วนที่ไม่สามารถหางานทำใหม่ได้ หรือไม่อยากกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแบบเดิม แต่คนงานเหล่านั้นกลับไม่มีทางเลือก ไม่มีช่องทางในการประกอบอาชีพใดที่สามารถเป็นทางเลือกได้ เนื่องจากไม่มีต้นทุนในการดำเนินการในการเริ่มอาชีพใหม่

เสนอให้กระทรวงแรงงานตั้งกองทุนเงินยืมหรือกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่คนงานที่ตกงานหรือถูกเลิกจ้าง และต้องการเริ่มต้นอาชีพใหม่ ซึ่งอาจเป็นอาชีพอิสระ เช่น ค้าขาย หรือการทำการเกษตร เป็นต้น โดยการปล่อยเงินยืมหรือกู้ให้คนงานเหล่านี้ต้องไม่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคแก่คนงานในการยืมหรือกู้ ต้องสะดวกในการยืมหรือกู้เงินกองทุนนี้

5) ***มาตรการลดภาษี ยกเลิกภาษีมูลค่าเพิ่ม***

ในชีวิตประจำวันของคนงานในการดำรงชีพ จะพบว่าต้นทุนในการดำรงชีพหนึ่งที่เป็นภาระต่อคนงานที่มีรายได้ต่ำ คือภาษี โดยเฉพาะภาษีมูลค่าเพิ่มที่เสียโดยตรงจากการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภคต่างๆ

เสนอให้กระทรวงแรงงานประสานงานกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องในการยกเลิกการเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม หรือลดอัตราการเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มลงให้เหลือไม่ถึงครึ่งหนึ่งของที่เก็บอยู่เดิม (เป็นการชั่วคราว) ซึ่งจะทำให้ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคปรับตัวลง และเป็นการช่วยคนงานในระดับหนึ่งในสภาวะปัจจุบัน

6) ***การกำหนดให้สถานประกอบการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการประกอบการ***

ปัญหาหนึ่งที่ทำให้วิกฤติที่เกิดขึ้นส่งผลร้ายแรงมากขึ้น คือ การปิดบังข้อมูลของผู้ประกอบการที่ผ่านมาจะเห็นว่าสถานประกอบการไม่มีการเปิดเผยข้อมูลผลประกอบการของตนเองให้คนงานและสาธารณชนทราบอย่างโปร่งใส ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ได้เลยว่าทิศทางขององค์กรจะเป็นเช่นไรในอนาคต จะทราบปัญหาอีกทีก็ต่อเมื่อสถานประกอบการนั้นมีปัญหาเข้าขั้นวิกฤติแล้ว

เสนอให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อกำหนดหรือกฎระเบียบให้ทุกสถานประกอบการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการประกอบกิจการให้คนงานและสาธารณะได้รับทราบ

เพื่อเป็นข้อมูลในการเตรียมรับมือต่อสถานการณ์และแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารองค์กร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง) ติดภารกิจ มอบหมายให้ที่ปรึกษา รมว.คือ นายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี (อดีตปลัดกระทรวงแรงงาน) กับข้าราชการที่เกี่ยวข้องมารับทราบข้อเสนอ ซึ่งทุกเรื่องจะรับไปพิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และนโยบายของแต่ละกรม มีความชัดเจนเรื่องเดียว คือ จะพิจารณาตั้งผู้แทนจากคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีปัญหาการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ

นอกจากนี้ ยังมี***กลุ่มสหภาพแรงงาน***ในเขตย่านอุตสาหกรรมหลายพื้นที่ที่มีการประชุมเพื่อกำหนดแผนการ มาตรการที่จะรณรงค์ช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาการเลิกจ้าง***โดยไม่เป็นธรรม***จากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่นกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ฯลฯ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลความรู้สิทธิตามกฎหมายแรงงานต่างๆที่พึงได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง การให้คำปรึกษาแนะนำขั้นตอนเรียกร้องต่อรองและการดำเนินคดี รวมทั้งประสานความช่วยเหลือด้านต่างๆจากเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่น่าห่วงใย คือ การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ ที่จะมีมากขึ้นในภาวะวิกฤติเลิกจ้างว่างงานที่ขยายตัว คือ

⇨ นโยบายรัฐที่จะไม่เปิดขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งใหม่ เพราะคิดว่าจะแย่งงานของแรงงานไทยซึ่งเกิดวิกฤติเลิกจ้างจำนวนมาก โดยกรมการจัดหางานจะต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวรายเดิมที่ขึ้นทะเบียนทำงานเมื่อปี 2551 ทั้งที่มีหลายกิจการที่แรงงานไทยเลือกที่จะไม่ทำและนายจ้างตั้งใจจ้างแรงงานข้ามชาติอยู่แล้ว จะนำไปสู่ปัญหาการใช้แรงงานลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายมากขึ้น และการค้าแรงงานมนุษย์ข้ามชาติหนักขึ้นก็ได้

⇨ ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติจะถูกมองข้ามละเลยมากขึ้นจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เพราะต้องใส่ใจแก้ปัญหาการเลิกจ้างแรงงานไทยมากขึ้น

⇨ แรงงานข้ามชาติจะถูกละเมิดสิทธิแรงงานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มากขึ้น เพราะจำต้องยอมทำงานเพื่อรับค่าจ้างต่ำๆ กว่าเดิมเพื่อให้มีงานทำต่อไป หรือถูกกดขี่ขูดรีดควบคุมใช้แรงงานหนักหน่วงกว่าเดิมโดยไร้อำนาจต่อรอง ในภาวะที่นายจ้างเลิกจ้างแรงงานไทยจำนวนมาก แรงงานข้ามชาติราคาถูก ขูดรีดง่าย จะถูกนำมาใช้ทดแทนแรงงานไทยที่นายจ้างจะยกเลิกจ้างมากขึ้น

เดือนธันวาคม 2551 ได้มีการเปลี่ยนขั้วจัดตั้งรัฐบาลชุดใหม่ ได้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานท่านใหม่ (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) จากพรรคประชาธิปัตย์เข้ามารับตำแหน่ง ซึ่งต้องติดตามตรวจสอบต่อไปว่า จะตอบสนองข้อเรียกร้องของขบวนการแรงงานหรือไม่อย่างไรบ้าง ?

❖ บทบาทกระทรวงแรงงานกับสถานการณ์เลิกจ้าง ❖

สถานการณ์เลิกจ้าง / ว่างงาน

ข้อมูลจาก***กองประโยชน์ทดแทน สำนักงานประกันสังคม*** เปิดเผยว่า มีจำนวนผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนและวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ปี 2550 และปี 2551 ทั้งหมด ดังนี้

ปี	ขึ้นทะเบียน			ไม่มีสิทธิ
	ลาออก	ถูกเลิกจ้าง	รวม	
2550	209,997	68,035	278,032	3,519
2551	295,967	93,275	389,242	14,125

ข้อสังเกต : ⇨ ลาออก หมายรวมถึง สิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนด้วย, บางกรณีหมายถึงนายจ้างเกลี้ยกล่อม หลอกลวงให้ลาออก

⇨ ถ้ารวมผู้ว่างงาน 3 กรณี คือ ถูกเลิกจ้าง, ลาออก และสิ้นสุดสัญญาจ้าง จะพบว่าปี 2551 มากกว่าปี 2550 จำนวน 111,210 คน

ข้อมูลจาก***กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*** ซึ่งมาจากการรายงานข้อมูลโดยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ พบว่า ตั้งแต่ ***1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2551*** มีการเลิกจ้างลูกจ้างทั่วประเทศ***จำนวน 55,549 คน*** จากสถานประกอบการรวม 698 แห่ง (และมีสถานประกอบการจำนวน 357 แห่ง ที่มีแนวโน้มเลิกจ้างอีก 204,264 คน) เปรียบเทียบกับปี 2550 (1 ม.ค.-31 ธ.ค.) มี ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพียง 29,915 คน จากสถานประกอบการ 153 แห่ง (สอบถามหน้าห้องอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ข้อสังเกต คือ ข้อมูลสถิติจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้างของสำนักงานประกันสังคม (สปส.) และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความแตกต่างมาก คงเป็นเพราะ**การบังคับใช้**กฎหมายประกันสังคมมีความคุ้มครองครอบคลุมสถานประกอบการมากกว่ากรมสวัสดิการฯ ในแง่ที่ว่านายจ้างต้องขึ้นทะเบียนและแจ้งจำนวนลูกจ้างพร้อมฐานค่าจ้างแต่ละคนเพื่อจ่ายเงินสมทบ และถ้าเลิกจ้างก็ต้องแจ้ง สปส.ด้วย ถ้าไม่แจ้ง สปส.นายจ้างต้องรับผิดตามกฎหมายในการจ่ายเงินเพิ่มด้วย ในขณะที่ไม่ต้องแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถ้ามีการว่าจ้างหรือเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนเท่าไร?

นายพรชัย อยู่ประยงค์ โฆษกกระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า กิจการที่มีการเลิกจ้างมากที่สุด คือ การผลิตเครื่องเรือน เฟอร์นิเจอร์ เครื่องประดับ รองลงมา คือ ผลิตเครื่องแต่งกาย กิจการขายปลีก ซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคล บริการด้านธุรกิจ ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม

ตามลำดับ ส่วนใหญ่ที่เลิกจ้างเพราะประสบการขาดทุน การสั่งซื้อลดลง และลดขนาดองค์กร ตามลำดับ (***กรุงเทพธุรกิจ***, 4 ธ.ค.51, น.3)

กระทรวงแรงงานกำหนด 2 มาตรการในการช่วยเหลือ คือ

1) ***มาตรการก่อนถูกเลิกจ้าง***

ได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมา 2 ชุด ประกอบด้วย คณะติดตามผลกระทบด้านแรงงานจากสถานการณ์การเลิกจ้าง โดยเสนอให้จังหวัดทั่วประเทศ ตั้งคณะอนุกรรมการติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจและการเลิกจ้างของแต่ละจังหวัดทุกวันและรายงานให้รัฐมนตรีทราบ

2) ***การช่วยเหลือหลังการเลิกจ้าง*** ได้แก่

⇨ ติดตามช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

⇨ ช่วยเหลือทางการเงินผ่านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

⇨ จัดฝึกอาชีพอิสระ ยกระดับฝีมือแรงงานให้ผู้ว่างงาน

⇨ จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ (War room) ทำหน้าที่เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และประมวลข้อมูลต่างๆ ที่กระทบต่อปัญหาด้านแรงงาน เช่น ข้อมูลการวิเคราะห์เศรษฐกิจของนักวิชาการ หน่วยงานต่างๆ ที่ปรากฏในสื่อมวลชน และเวทีสัมมนาต่างๆ, ข้อมูลสถานการณ์จ้างงานของสถานประกอบกิจการต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อติดตามวิเคราะห์สถานการณ์ ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นสำรวจตัวเลขผู้ว่างงานและเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้าง ประสานข้อมูลกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ให้รับทราบข้อมูลที่ตรงกันถูกต้อง

⇨ ***สำนักงานประกันสังคม*** (สปส.) มีมาตรการขยายระยะเวลาการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยจะเร่งพิจารณาออกกฎกระทรวงขยายจากเดิม 180 วัน หรือ 6 เดือนเป็น 240 วัน หรือ 8 เดือน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ตกงาน

⇨ สปส.จะทำข้อตกลงกับธนาคารพาณิชย์ นำเงินกองทุน 1 หมื่นล้านบาท แยกเป็นส่วนลูกจ้าง 4,000 ล้าน และส่วนนายจ้าง 6,000 ล้าน ไปฝากกับธนาคารพาณิชย์เพื่อปล่อยกู้ให้ผู้ประกันตนและนายจ้างในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าตลาด 1-2% โดยผู้ประกันตนที่กู้ได้ ต้องเป็นผู้ออกจากงานหรือต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ส่วนผู้ประกอบการที่ต้องให้กู้เพื่อต้องการให้คงการจ้างงานไว้

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้เตรียม***แผนการป้องกันและบรรเทาปัญหาการว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก*** โดยมี***กลุ่มเป้าหมาย*** คือ สถานประกอบการ 3,000 แห่ง แรงงานที่ถูกเลิกจ้างว่างงาน 700,000 คน และผู้จบการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ 8,000 คน เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ 2552 โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

1. การสร้างกลไกการเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การเลิกจ้างของสถานประกอบกิจการประสานแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือหรือให้ข้อแนะนำแก้ไข พร้อมทั้งดูแลการให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย แล้วจัดทำระบบการรายงานให้ส่วนกลางทราบโดยเร็ว

2. การสำรวจผู้ถูกเลิกจ้าง / ว่างงานในพื้นที่ โดยการจ้างผู้ที่จบการศึกษามาทำหน้าที่อาสาสมัครด้านแรงงานในแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อสำรวจเก็บข้อมูลและจำนวนของผู้ที่ถูกเลิกจ้าง / ว่างงาน รวมทั้งความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือจากภาครัฐ ทั้งยังเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้จบการศึกษาที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานในปี 2552

3. การสร้างอาชีพใหม่ให้กับผู้ถูกเลิกจ้าง / ว่างงาน เพื่อจะได้ประกอบอาชีพและมีรายได้

4. การจัดให้มีการจ้างงานในงานสาธารณะประเภทต่างๆ เพื่อให้ผู้ที่ถูกเลิกจ้าง / ว่างงานได้มีงานทำชั่วคราวและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในช่วงภาวะวิกฤติที่ยังไม่สามารถประกอบอาชีพหลักได้

5. การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้ที่ถูกเลิกจ้าง / ว่างงาน ให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อสร้างโอกาสในการหางานใหม่ รวมทั้งการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานได้มีทักษะด้านภาษาเพียงพอที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

6. การฝึกอาชีพระยะสั้นให้กับผู้ที่ถูกเลิกจ้าง / ว่างงาน เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

7. การสนับสนุนสภาพคล่องให้กับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ โดยไม่ต้องปิดกิจการหรือเลิกจ้าง

10 โครงการ / งบประมาณ ที่กระทรวงแรงงาน (ยุครมว.อุไรวรรณ เทียนทอง) จัดทำแผนรับมือสถานการณ์เลิกจ้าง โดยการประชุมร่วมกับนายโอสาร ไชยประวัติ รองนายกรัฐมนตรีเสนอของบประมาณรวมทั้งหมด 1,536 ล้านบาท เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2551 และนำข้อเสนอขององค์การแรงงานแห่งประเทศไทย (อรท.) ที่ขอตั้งกองทุน 1,000 ล้านบาท ช่วยเหลือคนตกงานเข้าที่ประชุมพิจารณาด้วย

1. โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แ ละ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา งบประมาณ 765,591,800 บาท
2. โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้ผู้ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากผลกระทบภาวะเศรษฐกิจ งบประมาณ 67,500,000 บาท
3. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อบรรเทาปัญหาก่อนการเลิกจ้าง งบประมาณ 126,000,000 บาท
4. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อการทำงานต่างประเทศรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง งบประมาณ 45,000,000 บาท

5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านท่องเที่ยวและบริการด้านภัยเศรษฐกิจ
งบประมาณ 61,000,000 บาท
6. โครงการฝึกอาชีพแรงงานเพื่อแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ
งบประมาณ 148,000,000 บาท
7. โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลก งบประมาณ 270,000,000 บาท
8. โครงการพัฒนานักสหภาพแรงงานรองรับวิกฤติเศรษฐกิจ
งบประมาณ 5,400,000 บาท
9. โครงการพัฒนานักบริหารงานบุคคลเพื่อรับมือวิกฤติเศรษฐกิจ
งบประมาณ 19,600,000 บาท
10. โครงการความปลอดภัยของแรงงานภาคเกษตรเพื่อรองรับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ งบประมาณ 27,951,000 บาท

ข้อวิจารณ์ต่อแผนงาน / โครงการรับมือปัญหาเลิกจ้างของกระทรวงแรงงานที่เสนอรัฐบาล (นรม. สมชาย วงศ์สวัสดิ์)

1. กล่าวโดยภาพรวม เป็นโครงการที่หน่วยงานรัฐคิดขึ้นโดยไม่ได้ปรึกษากับองค์กรแรงงานหลายแห่งที่เรียกร้องกันอยู่ ซึ่งคงเป็นโครงการที่แต่ละกรมเร่งจัดทำโครงการขึ้นมาเพื่อเสนอการใช้จ่ายงบประมาณที่รัฐบาลเตรียมจัดสรรให้

2. บางโครงการ เหมือนมีนัยยะเป้าหมายทางการเมือง ที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบายความมั่นคงของรัฐบาลที่จะแก้ปัญหาในพื้นที่เฉพาะมากกว่ามุ่งแก้ปัญหาเลิกจ้างในวงกว้าง เช่น โครงการจ้างงานบัณฑิตอาสาสมัครใน 3 จังหวัดชายแดน และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา

ปัญหา คือ ทำไมต้องมุ่งแก้ปัญหาเลิกจ้างในจังหวัดเหล่านั้น? และจะมีแรงงานที่เป็นบัณฑิตอาสาสมัครที่จบการศึกษาแล้ว กล้าเสียสละไปเสี่ยงภัยสูงเพื่อทำงานในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ดังกล่าว มากน้อยเพียงใด? ถ้าเอางบประมาณไปทำโครงการช่วยเหลือคนตกงานด้านอื่นคงจะมีประโยชน์มากกว่าโครงการนี้

3. โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้ผู้ถูกเลิกจ้าง ต้องมีการพิจารณาถึงประเภทอาชีพ อายุ ภาวะตลาดแรงงานและความจำเป็นเดือดร้อนของลูกจ้างและครอบครัวที่ถูกเลิกจ้าง หรือกำลังจะถูกเลิกจ้างให้ชัดเจนสอดคล้องกับความรู้ฝีมือเดิมและความต้องการของลูกจ้างแต่ละราย เพื่อให้แรงงานมีอาชีพใหม่ที่มีตลาดงานรองรับได้ชัดเจนหรือพึ่งตนเองได้ อย่าใช้วิธีเหวี่ยงแห หรือเป็นมาตรการเชิงรับ รอคอยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้มีตัวเลขคนฝึกอาชีพใหม่เพิ่มขึ้นเท่านั้น

4. โครงการรองรับความปลอดภัยของแรงงานภาคเกษตร เพื่อรองรับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่กระทรวงแรงงานจัดทำเสนอรัฐบาล มีข้อสงสัยมากว่า ทำไมต้องเป็นโครงการรองรับ

ความปลอดภัยของแรงงานในภาคเกษตร? น่าจะเป็นโครงการของหน่วยงานด้านความปลอดภัยฯ ของรัฐที่จะใช้งบประมาณปกติในการดำเนินงาน

5. รัฐบาลและคณะกรรมการประกันสังคม ควรเร่งพิจารณาปรับปรุงขั้นตอนและขยายสิทธิประโยชน์ประกันสังคม กรณีต่างๆ ที่จะช่วยเหลือ***ผู้ถูกเลิกจ้าง***และครอบครัวได้โดยตรงโดยเร็วที่สุด ซึ่งสามารถปรับปรุงแก้ไขประกาศ กฎกระทรวงฯ ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายของประกันสังคมได้โดยอำนาจรัฐมนตรี และ ครม.เห็นชอบ เช่น

⇨ เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตรสำหรับผู้ประกันตนที่มีคู่สมรสหรือสามี/ภรรยาคนใดคนหนึ่งหรือทั้งคู่ถูกเลิกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในการเลี้ยงดูบุตร

⇨ ขยายการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้ยาวขึ้นจากเดิมไม่เกิน 180 วัน (6 เดือน)เป็นไม่เกิน 12 เดือน (1 ปี) และปรับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้มากขึ้นเป็นการชั่วคราวสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง

⇨ ขยายระยะเวลาได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ตาย และทุพพลภาพ สำหรับผู้ถูกเลิกจ้างให้ยาวกว่า 6 เดือน

⇨ กรณีผู้ประกันตนถูกเลิกจ้างให้ได้รับ***เงินสงเคราะห์บุตร***สำหรับบุตรที่มีอายุเกินกว่า 6 ปีจนถึง 15 ปี

6. สำหรับโครงการอื่นๆ ที่ควรจะมี เช่น

⇨ โครงการสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำหรือมาตรการกระตุ้นพยุงเศรษฐกิจให้ธุรกิจต่างๆ อยู่รอดต่อไปในระยะยาว ควรเน้นการปรับโครงสร้างส่งเสริมการลงทุนที่พึ่งฐานเศรษฐกิจ-ทรัพยากรภายในประเทศ และก่อเกิดการจ้างงานที่มั่นคงในระยะยาว โดยคำนึงถึงห่วงโซ่วงจรกระบวนการผลิตทุกขั้นตอนในระบบเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ (Value Chain, Supply Chain) ที่ต้องมีมาตรฐานแรงงาน มาตรฐานสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมกำกับอยู่ตลอดเสมอ

⇨ ขยายจำนวนทุนการศึกษาสำหรับการเรียนและการฝึกอบรมอาชีพที่ตลาดแรงงานขาดแคลนหรือสถานประกอบการแสดงความต้องการสูงซึ่งมีแหล่งงานรองรับชัดเจน

⇨ ปรับเพิ่มอัตราเงินสงเคราะห์ลูกจ้างที่จะช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น

⇨ โครงการลงทุนและการว่าจ้างต่างๆ ของหน่วยงานรัฐ ต้องให้ความสำคัญรองรับจัดจ้างผู้ถูกเลิกจ้างจากภาคเอกชนให้มากขึ้น โดยมีการประสานร่วมมือกับองค์กรธุรกิจเอกชน และองค์กรแรงงานในแต่ละย่านอุตสาหกรรมและภาคเศรษฐกิจต่างๆ อย่างใกล้ชิด

⇨ ส่งเสริมรณรงค์ให้สถานประกอบการต่างๆ ยอมรับปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง โดยให้นายจ้างต้องมีการปรึกษาหารือหรือเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง / สหภาพแรงงาน และใช้มาตรการเลิกจ้างเป็นมาตรการสุดท้ายอย่างโปร่งใสแท้จริง

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อส.ส.พรรครัฐบาลและ สว.บางส่วน ณ หอประชุมกระทรวงต่างประเทศ (***ไม่ใช่***ที่อาคารรัฐสภาเพราะมีกลุ่มเสื้อแดง นปช.ปิดล้อมอยู่ เมื่อวันอังคารที่ 30 ธันวาคม 2551) กำหนดนโยบายสำคัญที่เกี่ยวกับการบรรเทาการเลิกจ้าง – ว่างงานอยู่ใน***นโยบายการรักษาและเพิ่มรายได้ของประชาชน*** คือ

1. ***ร่วมมือกับภาคเอกชนในการดำเนินมาตรการชะลอการเลิกจ้างและป้องกันการขยายตัวของการเลิกจ้าง***ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้มาตรการจูงใจเพื่อลดภาระของภาคเอกชนในการชะลอการเลิกจ้างงาน

2. ***ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเฉพาะหน้า*** เพื่อรองรับปัญหาแรงงานว่างงานจากภาคอุตสาหกรรมและนักศึกษาจบใหม่ โดยจัดโครงการฝึกอบรมแรงงานที่ว่างงานประมาณ 500,000 คน ในระยะเวลา 1 ปี ตามกลุ่มความถนัดและศักยภาพและรองรับแรงงานกลับสู่ภูมิลำเนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่วิสาหกิจชุมชน

3. ***เร่งรัดดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจ*** โดยการดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้ตามกฎหมายโดยเร็ว การหางานใหม่ การส่งเสริมอาชีพอิสระการสร้างงาน และการเพิ่มพูนทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนอาชีพ รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่จำเป็นเช่น การเพิ่มวงเงินให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและจัดที่ทำกิน ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับแรงงานนอกภาคเกษตรที่ถูกเลิกจ้างให้คืนสู่ภาคเกษตร

นโยบายการลดภาระค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่

1. ***ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี*** โดยสนับสนุนตำราในวิชาหลักให้แก่ทุกโรงเรียน จัดให้มีชุดนักเรียนและอุปกรณ์การเรียนฟรีให้ทันปีการศึกษา 2552 และสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อชดเชยรายการต่างๆที่โรงเรียนเรียกเก็บจากผู้ปกครอง

2. ***กำกับดูแลราคาสินค้าอุปโภคบริโภคและบริการที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ*** ให้มีราคาที่เป็นธรรม สะท้อนต้นทุนอย่างเหมาะสมและไม่เป็นการเอาเปรียบผู้บริโภค

3. ***ดำเนินมาตรการลดภาระค่าครองชีพของประชาชน***ในส่วนของการเดินทาง ก๊าซหุงต้ม และบริการด้านสาธารณูปโภค โดยปรับปรุงมาตรการที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ และอยู่บนหลักการของการใช้และบริโภคอย่างประหยัด

4. ***ใช้กองทุนน้ำมันในการรักษาเสถียรภาพของราคาน้ำมัน***อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการใช้น้ำมันอย่างประหยัด

มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

เสนอโดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สภาพปัญหาทั่วไป

ปัจจุบันสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากปัจจัยปัญหาต่างๆ หลายด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มการชะลอตัวอันเนื่องมาจากวิกฤติการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น รวมทั้งปัญหาราคาน้ำมันในตลาดโดยที่มีความผันผวนปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลวิกฤติด้านแรงงานได้ ทั้งนี้เนื่องจากนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นและชะลอการลงทุนในประเทศ สถานประกอบกิจการไม่สามารถขยายเพิ่มขึ้นได้ ทำให้ความต้องการจ้างงานขยายตัวได้น้อยลง หรือบางแห่งจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตทำให้ต้องลดชั่งโมงการทำงานของพนักงาน หรืออาจจำเป็นต้องลดพนักงานลง หรือเลิกกิจการในท้ายที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อปัญหาการเลิกจ้างและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างจำนวนมาก รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อความสงบสุขในวงการแรงงาน รวมทั้งบรรยากาศการลงทุนของประเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนายจ้างที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจในการแก้ไขปัญหาของสถานประกอบกิจการ

2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับรัฐบาลหาทางช่วยเหลือนายจ้างให้สามารถประกอบกิจการต่อไปได้และลูกจ้างมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง และช่วยให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างในกรณีที่จำเป็นต้องมีการเลิกจ้าง

มาตรการในการบรรเทาปัญหาเลิกจ้าง

1. **มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง**

1.1 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร

มาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้างควรจะพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตรการอื่น ๆ มาใช้ โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่าย เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคลและปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

1.2 มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

โดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรงดังนั้น การนำมาตรการนี้ไปใช้จึงควรเริ่มจากมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดไปใช้ก่อน และหากมีความจำเป็นจึงนำมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างมากขึ้นไปใช้ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ควรนำไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดให้พิจารณาลดหรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนั้น

1.2.2 ให้ลูกจ้างใช้วันลาตามสิทธิที่มีอยู่ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

1.2.3 ให้ลูกจ้างได้สับเปลี่ยนวันหยุดโดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย

1.2.4 ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์โดยจ่ายค่าจ้างตามปกติ

1.2.5 ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ลงโดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ได้ตกลงกัน

1.2.6 ลดการทำงานกะลง โดยให้ลูกจ้างแต่ละกะสลับกันมาทำงาน ในวันหรือสัปดาห์ที่ไม่ได้มาทำงาน ให้ให้ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันแต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ

1.2.7 ลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน เช่นการจัดทัศนาจร การสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น หลังจากนั้นหากยังมีความจำเป็นอยู่ให้พิจารณาสวัสดิการอื่นๆตามความเหมาะสม

1.2.8 เพิ่มค่าจ้างประจำปีในสัดส่วนที่น้อยลง ถ้ามีความจำเป็นอาจจะไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปี

1.2.9 เมื่อได้ลดผลประโยชน์อื่นๆแล้ว ยังมีความจำเป็นอยู่อีก อาจลดค่าใช้จ่ายลงโดยให้ลดค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงก่อน หรือให้ลดค่าจ้างของลูกจ้างระดับสูงในอัตราที่มากกว่าลูกจ้างระดับต่ำ

2. **มาตรการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์**

2.1 วางแผนกำลังคนให้เหมาะสม

2.1.1 โยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้าง จากหน่วยงานที่มีคนมากเกินความจำเป็นไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มความเหมาะสมของงาน และความสามารถของลูกจ้างโดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน

2.1.2 วางแผนกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับการผลิต

2.2 พัฒนาศักยภาพเพิ่มผลการผลิต โดยการพัฒนาบุคลากร (HRD) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขวัญกำลังใจ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานประกอบกิจการ

2.3 เตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนสายงาน

2.3.1 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานกรณีแผนกเดิมอาจต้องถูกยุบเลิก

2.3.2 ประสานงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานให้ลูกจ้าง

2.4 เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการหางานใหม่

2.4.1 สนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีโอกาสฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือในงานลักษณะอื่นเพื่อเตรียมความพร้อมในการหางานใหม่ โดยอาจประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.4.2 ประสานกรมการจัดหางาน เพื่อหาตำแหน่งว่างงานรองรับลูกจ้างที่คิดว่าจะถูกเลิกจ้าง

3. **มาตรการในการลดจำนวนลูกจ้าง**

ในการลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างควรพิจารณาปรับอัตรา และตำแหน่งในสถานประกอบการนั้นเสียก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาลดจำนวนลูกจ้างตามความสมัครใจของลูกจ้าง หากยังมีความจำเป็นอยู่อีก ให้พิจารณาเลิกจ้างโดยยึดหลักการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

3.1 งดรับลูกจ้างเพิ่ม และหากมีตำแหน่งใดว่างให้พิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างเดิม หรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป

3.2 โครงการเกษียณก่อนอายุที่กำหนด นายจ้างอาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้ เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้เป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้าง อาวุโสและควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน

3.3 โครงการสมัครใจลาออก นายจ้างควรสำรวจดูว่าในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออก ก็ให้มีการสมัครใจลาออก โดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือรวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่จะได้ตกลงกัน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ตามสมควร

3.4 ***การเลิกจ้าง***

หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้วยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.4.1 เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ

3.4.2 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการมาทำงานสายมากออกก่อนทั้งนี้ให้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของลูกจ้างประกอบด้วย

3.4.3 เลิกจ้างลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างมากที่สุดก่อน

3.4.4 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีอุปนิสัยและความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงานออกก่อน

3.4.5 เลิกจ้างลูกจ้างที่มีความสามารถและผลงานน้อยที่สุดออกก่อน

3.4.6 เลิกจ้างลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนทางครอบครัวน้อยที่สุดก่อน

ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกันอาจตัดสินใจโดยวิธีการจับฉลากหรือวิธีการอื่นตามที่จะได้ตกลงกัน

แนวทางในการดำเนินการ

1. **แนวทางทั่วไป**

1.1 นายจ้างควรชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาและความจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากฝ่ายลูกจ้าง

1.2 นายจ้างควรหารือกับสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างให้หารือกับผู้แทนลูกจ้างเพื่อดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลดังกล่าวด้วย

1.3 การดำเนินการใดที่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างควรดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วย

2. **แนวทางในการลดค่าใช้จ่าย**

นายจ้างควรเปิดโอกาสให้สภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ และร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแรงงานสัมพันธ์อันดี

3. **แนวทางในการลดจำนวนลูกจ้าง**

3.1 นายจ้างควรจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจประกอบด้วย ผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นในการลดจำนวนลูกจ้าง เสนอแนะหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้าง ตลอดจนประโยชน์ตอบแทนแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

3.2 ในการชี้แจงให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงการเลิกจ้าง นายจ้างควรชี้แจงถึงหัวข้อต่อไปนี้

ก. เหตุผลของการเลิกจ้าง

ข. การดำเนินมาตรการอื่นๆ ของนายจ้างที่ได้กระทำไปแล้วเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างแต่ยังมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง

ค. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเลิกจ้าง

ง. จำนวนและตำแหน่ง รวมทั้งหน่วยงานที่จะมีการเลิกจ้าง

จ. กำหนดวันเลิกจ้าง

ฉ. ค่าชดเชย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามส่วนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ลูกจ้างจะได้รับจากการถูกเลิกจ้าง รวมทั้งมาตรการต่างๆ ที่นายจ้างจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

3.3 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน

3.4 นายจ้างให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง ในกรณีนี้ได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าทำงานใหม่เป็นอันดับแรก เมื่อนายจ้างต้องการลูกจ้างเพิ่มอีกในภายหลัง ซึ่งสิทธิดังกล่าวอาจจำกัดให้ใช้ได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ได้

3.5 นายจ้างควรช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถหางานใหม่ได้ด้วยการฝึกอาชีพเพิ่มเติมเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน ช่วยติดต่อสำนักจัดหางานทั้งของราชการและเอกชน รวมทั้งออกใบรับรองให้ลูกจ้างด้วย



แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติปี 2551

เสนอโดย สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในภาวะปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของสถานประกอบกิจการหลายแห่ง จนกลายเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและการเลิกจ้าง ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวน ทวีความรุนแรงและเกิดสภาวะการเผชิญหน้ากันมากขึ้น การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ สมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสียสละ ร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดความสงบสุขด้านแรงงาน ซึ่งระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสงบสุขดังกล่าว กระทรวงแรงงานโยที่ประชุมไตรภาคี ได้กำหนด "แนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติปี 2551" เพื่อให้ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลได้รับเป็นแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลการประกอบการเป็นระยะตามสภาพความเป็นจริง เท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้างได้

2. ในกรณีที่สถานประกอบกิจการประสบปัญหาอันเนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างควรหารือและร่วมกันดำเนินการต่อไป โดยไม่มีการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ

3. การดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้างกับลูกจ้างควรใช้ระบบทวิภาคีในการปรึกษาหารือในการเจราจากัน โดยลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน

4. การลดค่าใช้จ่ายดังกล่าว นายจ้างควรรับฟัง และคำนึงถึงความยินยอมพร้อมใจและการยอมรับจากลูกจ้างส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นหลักโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อกดดันลูกจ้างให้ยอมรับ

5. ลูกจ้างพึงตระหนักถึงภาวะวิกฤติและควรให้ความร่วมมือลดค่าใช้จ่ายรวมทั้งควรหลีกเลี่ยงการชุมนุมเผชิญหน้าด้วยความรุนแรง หรือการใช้สิทธิโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน

6. ในกรณีที่การเจรจาหรือการร่วมปรึกษาหารือไม่อาจบรรลุข้อยุติ ทั้งสองฝ่ายควรแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบทันทีเพื่อเข้าร่วมหารือและเสนอแนวทางในการยุติปัญหาโดยเร็ว

7. ในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่จะใช้วิธีการที่เป็นกลาง ยืดหยุ่น และโดยสันติเพื่อหาแนวทางยุติปัญหาบนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม

8. ผู้นำองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติ


PUT
คนงาน
ต้องเลือก
ตั้งในที่
ทำงานได้
IRC
ยกเลิก
การทำ
F.T.A
ที่เลวร้าย
เราไม่เอา
เหมา
ค่า
แรง
IRC

ตอน 2
สถิติแรงงาน

ตารางที่ 1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม เดือนตุลาคม 2551

ตารางที่ 2 แผนผังการจำแนกประชากรตามสถานภาพแรงงาน เดือนตุลาคม 2551

ตารางที่ 3 จำนวนสถานประกอบกิจการ/ลูกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ เดือนธันวาคม 2551

ตารางที่ 4 จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551

ตารางที่ 5 จำนวนองค์การแรงงานจำแนกตามรายจังหวัดทั่วประเทศ ณ พฤศจิกายน 2551

ตารางที่ 6 จำนวนและการกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ได้ใบอนุญาตทำงาน ตามมติ ครม. ปี 2550

ตารางที่ 7 จำนวนสหภาพแรงงานจำแนกตามประเภทของการจดทะเบียน ณ พฤศจิกายน 2551

ตารางที่ 8 มูลค่าสินค้าออกเฉพาะสินค้าอุตสาหกรรมที่ส่งออกในลำดับต้นๆ (ปี 2547 - ตุลาคม 2551)

ตารางที่ 9 สถิติส่งเสริมการลงทุน ระหว่างปี 2549 - ตุลาคม 2551

ตารางที่ 10 จำนวนสถานประกอบกิจการ (สปก.) ที่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง และมีแนวโน้มจะเลิกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ระหว่าง 1 ม.ค. 51 — 31 ธ.ค. 51

ตารางที่ 11 สถิติรายปี นิติบุคคลทุกประเภทการจดทะเบียน (ตั้งใหม่ สิ้นภาพและคงอยู่) ทั่วราชอาณาจักร ปี 2542 — ตุลาคม 2551

ตารางที่ 12 จำนวนผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนและวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เดือนมกราคม — ธันวาคม 2550 และปี 2551

ตารางที่ 1

จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม เดือน ตุลาคม 2551

หน่วย : ล้านคน

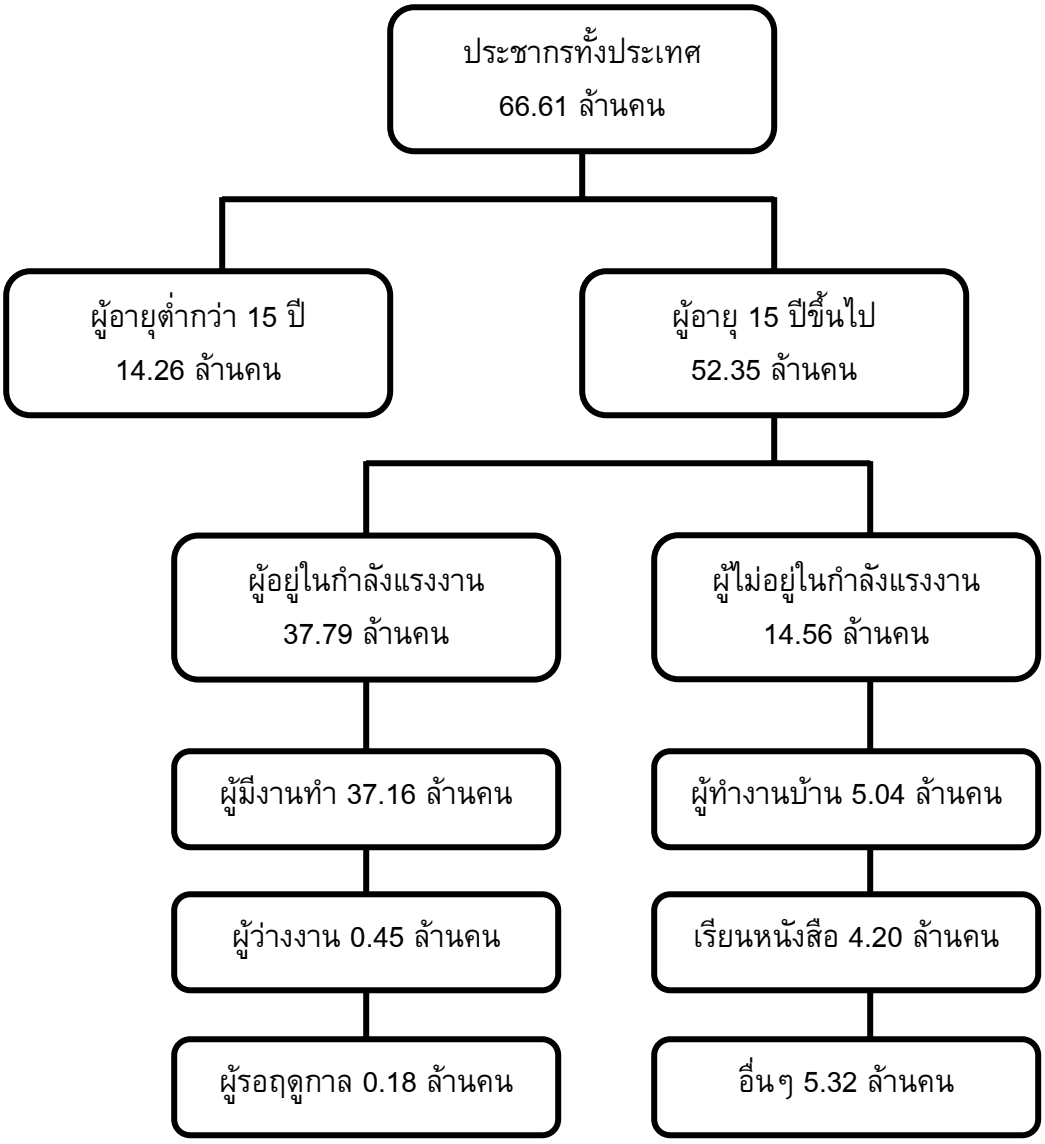
อุตสาหกรรม	2550		2551				
	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ก.ย.	ต.ค.		
					รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	36.52	36.10	37.08	37.19	37.16	20.34	16.82
สาขาเกษตรกรรม	14.18	13.42	15.20	14.84	13.98	8.01	5.97
1) การเกษตร การล่าสัตว์ และการป่าไม้	13.75	12.95	14.70	14.36	13.47	7.62	5.85
2) การประมง	0.43	0.47	0.50	0.48	0.51	0.39	0.12
สาขานอกเกษตร	22.34	22.68	21.88	22.35	23.18	12.33	10.85
1) การผลิต	5.89	6.16	5.77	5.51	5.88	2.84	3.04
2) การก่อสร้าง	2.01	2.24	1.76	2.11	2.42	2.01	0.41
3) การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ฯ และของใช้ส่วนบุคคลและครัวเรือน	5.54	5.50	5.55	5.55	5.92	3.05	2.87
4) โรงแรมและภัตตาคาร	2.44	2.47	2.42	2.48	2.43	0.85	1.58
5) การขนส่ง คมนาคม และคลังสินค้า	1.09	1.26	0.99	1.23	1.19	0.99	0.20
6) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจให้เช่าและธุรกิจอื่นๆ	0.78	0.72	0.78	0.79	0.75	0.44	0.31
7) การบริหารราชการแผ่นดินรวมประกันสังคมภาคบังคับ	1.23	1.21	1.26	1.27	1.25	0.81	0.44
8) การศึกษา	1.11	0.98	1.00	1.07	1.09	0.43	0.66
9) อื่นๆ	2.25	2.14	2.35	2.34	2.25	0.91	1.34

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนตุลาคม 2551

ตารางที่ 2

แผนผังการจำแนกประชากรตามสถานภาพแรงงาน

การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนตุลาคม 2551



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนตุลาคม 2551

ตารางที่ 3

จำนวนสถานประกอบกิจการ / ลูกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ เดือนธันวาคม 2551

พื้นที่ /ภาค	จำนวนสถาน-ประกอบกิจการ (แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง (คน)	เปอร์เซ็นต์ แต่ละพื้นที่ /ภาค
ทั่วราชอาณาจักร	398,906	8,820,673	100
กรุงเทพมหานคร	166,003	3,094,718	35.08
5 จังหวัดรอบ กทม.	38,242	2,004,304	22.72
กลาง	60,372	1,982,236	22.47
เหนือ	42,193	574,115	6.51
ตะวันออกเฉียงเหนือ	49,582	594,731	6.74
ใต้	42,514	570,569	6.47

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 9 มกราคม 2552

ตารางที่ 4

จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2551

องค์การแรงงาน	รวม	กรุงเทพมหานคร	ภูมิภาค
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	44	39	5
จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ(คน)	175,000	156,220	18,780
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	1,229	348	881
จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน(คน)	341,520	95,730	245,790
สหพันธ์แรงงาน (กิจการเอกชน)	18	6	12
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสากิจ	1	1	-
สภาองค์การลูกจ้าง	12	11	1
สมาคมนายจ้าง	391	176	215
สหพันธ์นายจ้าง	2	1	1
สภาองค์การนายจ้าง	12	12	-

ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 5

จำนวนองค์การแรงงาน จำแนกตามรายจังหวัดทั่วประเทศ ณ พฤศจิกายน พ.ศ.2551

ที่	จังหวัด	องค์การลูกจ้าง					องค์การนายจ้าง		
		สหภาพแรงงาน	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์แรงงาน	สภาองค์การลูกจ้าง	สมาคมนายจ้าง	สหพันธ์นายจ้าง	สภาองค์การนายจ้าง
	ทั่วราชอาณาจักร	1,241	44	1	18	12	390	2	12
	กรุงเทพมหานคร	364	39	1	6	11	175	1	12
	รวมภูมิภาค	877	5	0	12	1	215	1	0
1	กาญจนบุรี	1	-	-	-	-	3	-	-
2	กระบี่	-	-	-	-	-	5	-	-
3	กำแพงเพชร	-	-	-	-	-	1	-	-
4	ขอนแก่น	2	-	-	-	-	4	-	-
5	จันทบุรี	-	-	-	-	-	2	-	-
6	ฉะเชิงเทรา	17	1	-	-	-	2	-	-
7	ชลบุรี	104	-	-	1	-	7	-	-
8	เชียงใหม่	1	-	-	-	-	7	-	-
9	เชียงราย	-	-	-	-	-	1	-	-
10	ตาก	1	-	-	-	-	1	-	-
11	ตราด	-	-	-	-	-	1	-	-
12	นครปฐม	11	-	-	-	-	-	-	-
13	นครพนม	1	-	-	-	-	-	-	-
14	นครราชสีมา	10	-	-	-	-	9	-	-
15	นครสวรรค์	1	-	-	-	-	2	-	-
16	นครศรีธรรมราช	2	1	-	-	-	4	-	-
17	นนทบุรี	12	2	-	1	-	4	-	-
18	น่าน	-	-	-	-	-	1	-	-
19	บุรีรัมย์	1	-	-	-	-	-	-	-
20	ปทุมธานี	142	-	-	1	1	28	-	-
21	ปราจีนบุรี	10	-	-	-	-	-	-	-
22	ประจวบคีรีขันธ์	-	-	-	-	-	1	-	-
23	ปัตตานี	-	-	-	-	-	1	-	-
24	พระนครศรีอยุธยา	35	-	-	-	-	3	-	-
25	เพชรบุรี	2	-	-	-	-	-	-	-
26	พะเยา	1	-	-	-	-	-	-	-

ที่	จังหวัด	องค์การลูกจ้าง					องค์การนายจ้าง		
		สหภาพแรงงาน	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	สหพันธ์แรงงาน	สภาองค์การลูกจ้าง	สมาคมนายจ้าง	สหพันธ์นายจ้าง	สภาองค์การนายจ้าง
27	พิษณุโลก	-	-	-	-	-	1	-	-
28	พังงา	-	-	-	-	-	2	-	-
29	ภูเก็ต	19	-	-	1	-	19	-	-
30	มหาสารคาม	2	-	-	-	-	3	-	-
31	ระนอง	-	-	-	-	-	1	-	-
32	ระยอง	50	-	-	-	-	2	-	-
33	ราชบุรี	3	-	-	-	-	1	-	-
34	ร้อยเอ็ด	-	-	-	-	-	1	-	-
35	ลพบุรี	-	-	-	-	-	6	-	-
36	ลำปาง	2	-	-	-	-	3	-	-
37	ลำพูน	1	-	-	-	-	1	-	-
38	เลย	-	-	-	-	-	5	-	-
39	ศรีสะเกษ	1	-	-	-	-	-	-	-
40	สงขลา	8	-	-	-	-	12	-	-
41	สมุทรปราการ	376	-	-	8	-	27	1	-
42	สมุทรสาคร	28	-	-	-	-	13	-	-
43	สระแก้ว	1	-	-	-	-	-	-	-
44	สระบุรี	24	1	-	-	-	4	-	-
45	สิงห์บุรี	1	-	-	-	-	-	-	-
46	สุพรรณบุรี	-	-	-	-	-	2	-	-
47	สุราษฎร์ธานี	-	-	-	-	-	-	-	-
48	หนองคาย	-	-	-	-	-	2	-	-
49	อ่างทอง	2	-	-	-	-	3	-	-
50	อุดรธานี	4	-	-	-	-	20	-	-
51	อุทัยธานี	1	-	-	-	-	-	-	-

ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 6

จำนวนและการกระจายร้อยละของแรงงานข้ามชาติที่ได้ใบอนุญาตทำงาน

ตามมติ ครม. ปี 2550

จำแนกตามประเภทกิจการที่จ้างงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ประเภทกิจการและรหัสกิจการ	จำนวนแรงงาน	ร้อยละ
กิจการอื่นๆ (11)	198,490	39.6
เกษตรและปศุสัตว์ (3)	92,200	18.4
ก่อสร้าง (8)	76,206	15.2
ต่อเนื่องประมง (2)	58,890	11.7
ลูกจ้างในครัวเรือน (10)	53,933	10.8
ประมงทะเลและน้ำจืด (1)	9,836	1.9
โรงสีข้าว, โรงอิฐ, โรงน้ำแข็ง (4+5+6)	10,473	2.1
เหมืองแร่ / เหมืองหิน (9)	769	0.15
ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ (7)	773	0.15
รวม	**501,570**	**100**

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ

กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2551

⇨ หมายเลขใน ( ) คือ รหัสประเภทจ้างงาน

(11) หมายถึงรหัสกิจการอื่นๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดประมาณร้อยละ 40 ของทั้งหมด เช่น การผลิตเชิงอุตสาหกรรมในโรงงาน, การค้าปลีกและค้าส่ง, เกี่ยวกับการก่อสร้าง, ธุรกิจให้บริการ, บริการชุมชน เป็นต้น

ตารางที่ 7

จำนวนสหภาพแรงงาน จำแนกตามประเภทของการจดทะเบียน

ณ พฤศจิกายน พ.ศ.2551

ประเภทของสหภาพแรงงาน	รวม	กรุงเทพมหานคร	ภูมิภาค
จำนวนสหภาพแรงงานทั้งหมด	1,241	364	877
<u>จำแนกตามประเภทที่ขอจดทะเบียน</u>			
- สหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียว	449	99	350
- สหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน	792	265	527
<u>จำแนกตามระดับของลูกจ้างที่ขอจดทะเบียน</u>			
- สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา	51	22	29
- สหภาพแรงงานระดับพนักงาน	1,190	342	848

ที่มา : สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 8

มูลค่าสินค้าออกเฉพาะสินค้าอุตสาหกรรมที่ส่งออกในลำดับต้น ๆ

หน่วย : ล้านบาท

สินค้าส่งออก	2547	2548	2549	2550	2551 (ม.ค.-ต.ค.)
เครื่องจักรและเครื่องจักรกล	516,017	646,621	769,393	808,884	707,019
เครื่องตัดต่อวงจรไฟฟ้า	491,867	517,825	532,007	540,078	406,468
คอมพิวเตอร์	215,412	336,060	410,255	426,697	376,349
เครื่องใช้ไฟฟ้า	338,784	353,322	368,989	389,417	344,365
ยานพาหนะและชิ้นส่วน	232,472	328,306	380,644	442,139	382,297
ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ	211,193	219,393	211,017	191,328	154,949
แผงวงจรไฟฟ้าและชิ้นส่วน	196,443	238,454	267,596	277,948	184,046
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	183,858	242,141	246,754	259,776	237,372
ผลิตภัณฑ์โลหะสามัญ	154,260	180,108	221,497	259,568	240,878
ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์	142,059	124,499	140,284	112,670	91,931

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2551

ตารางที่ 9
สถิติการส่งเสริมการลงทุน ระหว่างปี 2549 – ปัจจุบัน

การส่งเสริม	การขอรับการส่งเสริม			การอนุมัติให้การส่งเสริม			หน่วย
	2549	2550	2551 (ม.ค.-ต.ค.)	2549	2550	2551 (ม.ค.-ต.ค.)	
จำนวน	1,269	1,283	1,080	1,222	1,342	975	ราย
เงินลงทุน	490.9	634.7	377.1	373.2	744.5	331.8	พันล้านบาท
ทุนจดทะเบียน	85.3	109.7	67.1	66.8	135.5	57.7	พันบ้านบาท
ไทย	44.3	32.9	27.0	29.9	76.8	13.4	พันล้านบาท
ต่างชาติ	41.1	76.8	40.0	36.9	58.6	44.3	พันล้านบาท
การจ้างงาน	205,133	199,166	158,032	177,571	215,427	124,984	คน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2551

ตารางที่ 10
จำนวนสถานประกอบกิจการ (สปก.) ที่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง และมีแนวโน้มจะเลิกจ้าง จำแนกตามพื้นที่ ระหว่าง 1 ม.ค. 51 — 31 ธ.ค. 51

พื้นที่	สถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง		สถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มจะเลิกจ้าง	
	สปก. (แห่ง)	จำนวนลูกจ้าง (คน)	สปก. (แห่ง)	ลูกจ้างทั้งหมด (คน)
กรุงเทพมหานคร	118	7,233	20	13,663
5 จังหวัดรอบ กทม.	158	21,073	90	57,400
ภาคกลาง	165	16,164	158	72,556
ภาคเหนือ	151	7,414	43	35,209
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	37	1,861	37	23,548
ภาคใต้	69	1,804	9	1,888
รวมทั่วประเทศ	698	55,549	357	204,264

ที่มา : คณะทำงานติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์การเลิกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 11

สถิติรายปี นิติบุคคลทุกประเภทจดทะเบียน (ตั้งใหม่ สิ้นสภาพ และคงอยู่) ทั่วราชอาณาจักร ปี 2542 – ตุลาคม 2551

หน่วย : ราย

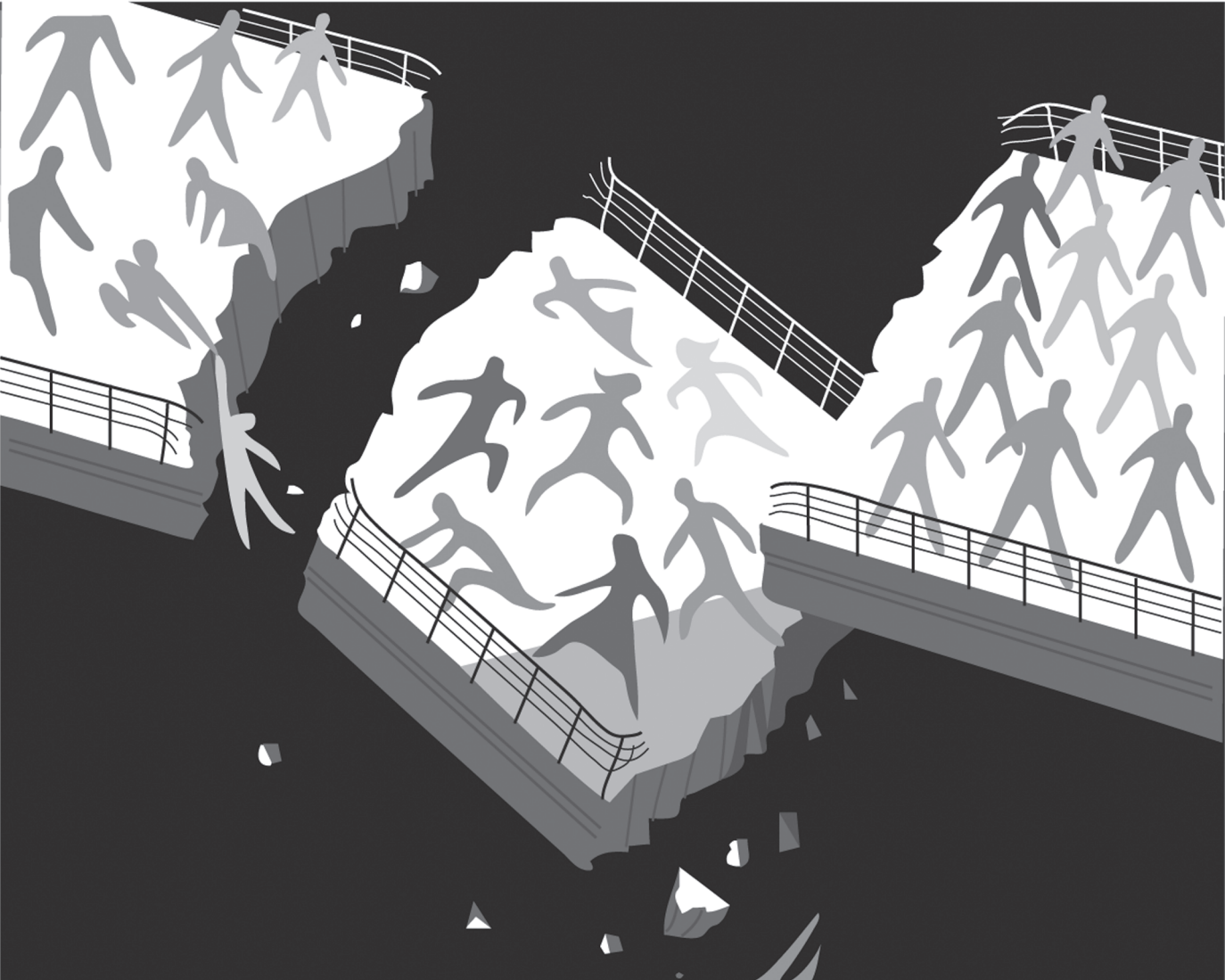
ปี	นิติบุคคล (ยอดยกมา) (1)	จัดตั้งใหม่และฟื้นฟูคืนสู่ทะเบียน (2)	รวมนิติบุคคล (3) = (1)+(2)	สิ้นสภาพ (4)	% สิ้นสภาพ / รวมนิติบุคคล (5) = (4)/(3)*100	นิติบุคคลคงอยู่ทั้งสิ้น (7) =(3)-(4)
2542	406,372	25,825	432,197	9,264	2.14	422,933
2543	422,933	29,468	452,401	30,044	6.64	422,357
2544	422,357	31,999	454,356	20,798	4.58	433,558
2545	433,558	35,699	469,257	26,863	5.72	442,394
2546	442,394	43,995	486,389	28,706	5.90	457,683
2547	457,683	47,652	505,335	24,827	4.91	480,508
2548	480,508	49,602	530,110	27,044	5.10	503,066
2549	503,066	46,895	549,961	20,860	3.79	529,101
2550	529,101	40,750	569,851	25,869	3.93	543,982
2551 (ม.ค.-ต.ค.)	543,982	38,162	582,144	21,914	3.76	560,230

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ข้อมูล ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2551

ตารางที่ 12
จำนวนผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนและวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
เดือนมกราคม – ธันวาคม 2550 และปี 2551

เดือน	ขึ้นทะเบียนหางาน (กกจ.) ปี 2550			ขึ้นทะเบียนหางาน (กกจ.) ปี 2551		
	ลาออก	ถูกเลิกจ้าง	รวม	ลาออก	ถูกเลิกจ้าง	รวม
มกราคม	13,097	4,437	17,534	20,503	7,223	27,726
กุมภาพันธ์	13,475	3,949	17,424	20,337	4,568	24,905
มีนาคม	15,100	4,874	19,974	23,593	5,764	29,357
เมษายน	16,865	5,777	22,642	25,062	6,021	31,083
พฤษภาคม	18,752	4,423	23,175	24,155	5,199	29,354
มิถุนายน	18,466	4,489	22,955	28,665	5,807	34,472
กรกฎาคม	19,817	5,481	25,298	24,545	5,702	30,247
สิงหาคม	19,036	8,553	27,589	22,898	5,554	28,452
กันยายน	19,673	7,012	26,685	24,926	7,271	32,197
ตุลาคม	21,659	6,950	28,609	25,424	7,045	32,469
พฤศจิกายน	19,092	5,892	24,984	27,199	10,635	37,834
ธันวาคม	14,965	6,198	21,163	28,660	22,486	51,146
รวม	209,997	68,035	278,032	295,967	93,275	389,242

ที่มา : กองประโยชน์ทดแทน สำนักงานประกันสังคม



PRECARIOUS WORK

affects us all การจ้างงานแบบเหมาช่วง/เหมาค่าแรง มีผลกระทบต่อเราทุกคน

IL LAVORO PRECARIO Colpisce tutti OTRYGGT ARBETE berör oss alla LE TRAVAIL PRÉCAIRE nous concerne tous PREKÄRE ARBEIT betrifft uns alle НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ касается каждого

EL TRABAJO PRECARIO nos afecta a todos 不安定労働は我々全てに影響する

ติดต่อสอบถามและปรึกษาได้ที่ : สำนักงานสมาพันธ์แรงงาน TEAM เลขที่1/446 หมู่ที่ 14 ถนนสุขุมวิทสายเก่า ต.ท้ายบ้าน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270 โทร. 0-2790-1792 แฟกซ์ 02-707-8072 E-mail : tawbangsen@yahoo.com

ตอน 3
ระเบียบ / ประกาศ / พระราชบัญญัติใหม่ ปี 2551

1. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551
2. คำชี้แจง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) ปี 2551
3. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551
4. พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551
5. พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราบการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551
6. ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ.2551
7. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ.2551
8. ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8)
   คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
9. ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9)
   คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ


PRECARIOUS
affects us all
มีผลกระทบต่อเรา
IL LAVORO PRECARIO Colpisce tutti
concerne tous
PREKÄRE ARBEIT betrifft uns alle
EL TRABAJO PRECARIO nos afecta a todos
OTRYGGT ARBETE berör oss
НЕСТАНДАРТНА
不安定労働
WORK
R UNION



พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

““นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

---

[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ / ตอนที่ ๓๙ก/ หน้า ๔-๑๗/ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณีมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือ

รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ"

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

"มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี"

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด"

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการ จัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

(๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๙๔ ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม”

มาตรา ๑๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณีให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่ง

เป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้”

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง”

มาตรา ๒๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๒๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๔๔/๑ ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท”

มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเช่นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

มาตรา ๒๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือนต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมี

อำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง3591 . มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คำชี้แจง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป ประกอบด้วยบทบัญญัติจำนวน ๒๗ มาตรา เพื่อเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และไม่เอื้อประโยชน์ ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม เพื่อความเข้าใจในตัวบทกฎหมาย และเพื่อให้การตีความกฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงได้จัดทำคำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

เรื่องที่ ๑
ดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง)

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืน**หลักประกัน**ที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตาม มาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ **ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือ**ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ฯลฯ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดสภาพบังคับในทางแพ่งเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างผิดนัด โดยให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

คำชี้แจง

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำเพื่อให้สอดคล้องกับถ้อยคำตามมาตรา ๑๐ (จากเงินประกันเป็นหลักประกันที่เป็นเงิน) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ และมาตรา ๑๒๑ ดังนั้น กรณีที่นายจ้างมีสิทธิเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างได้ตามมาตรา ๑๐ และได้เรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นเงินจากลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ นายจ้างมีหน้าที่ต้องคืนหลักประกันที่เป็นเงินพร้อมดอกเบี้ย(ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาเจ็ดวัน ถ้าไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาดังกล่าว นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีให้แก่

ลูกจ้าง นอกจากนั้น นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาตามที่กำหนดตาม มาตรา ๗๐ ไม่จ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๒ ในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันไม่ให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวเกินกำหนดเวลา เพราะเงินดังกล่าวหลายประเภทเป็นรายได้หลักในการดำรงชีพของลูกจ้าง สำหรับเงินประกัน เมื่อสัญญาประกันสิ้นอายุแล้ว หรือความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลงแล้วจึงไม่มีมูลเหตุใดๆให้นายจ้างยึดถือต่อไป

ตัวอย่าง

บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง ได้เรียกเงินประกันการทำงานจากนายเอก ลูกจ้าง ไว้จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งไม่เกินจำนวนตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด เมื่อบริษัท แดง จำกัด นายจ้าง เลิกจ้าง หรือนายเอก ลูกจ้าง ลาออกจากงาน แล้วแต่กรณี ดังนี้ บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง มีหน้าที่ต้องคืนเงินประกันการทำงานเต็มจำนวน หรือจำนวนที่เหลือจากการหักชดใช้ค่าเสียหายหากมีกรณีที่นายเอกทำความเสียหายให้กับ บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง พร้อมดอกเบี้ยให้แก่นายเอกลูกจ้างภายในกำหนดเจ็ดวัน นับแต่บริษัท แดง จำกัด นายจ้างเลิกจ้าง หรือนายเอกลูกจ้างลาออกจากงานแล้วแต่กรณี หากเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ย่อมถือได้ว่า บริษัท แดง จำกัด นายจ้าง ผิดนัดต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่นายเอก ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

เรื่องที่ ๒
หลักประกันการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง)

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับ**หลักประกัน** การทำงานหรือ**หลักประกัน**ความเสียหายในการทำงาน **ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล**จากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจน**ประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา**ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับ**หลักประกัน** หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืน**หลักประกัน**พร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับ**หลักประกัน**เพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ฯลฯ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ต้องเดือดร้อนในการจัดหาหลักประกัน ไม่ว่าหลักประกันนั้นจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลโดยไม่จำเป็น และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากหลักประกันโดยไม่สมควร

คำชี้แจง

เดิมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ วรรคสอง ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่านั้น มิได้ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันในกรณีที่เป็นทรัพย์สินอื่น หรือการให้ลูกจ้างหาบุคคลมาค้ำประกันการทำงานแต่อย่างใด ดังนั้น จึงเป็นช่องว่างของกฎหมายที่ทำให้นายจ้างสามารถเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเป็นทรัพย์สินอื่น หรือให้ลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหาบุคคลมาค้ำประกันการทำงานได้ แต่ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก้ไขเพิ่มเติมหลักการใหม่ โดยห้ามมิให้ นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง “ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล” ดังนี้ นับแต่วันที่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ (๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑) นายจ้างจึงไม่อาจเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน กรณีที่เป็นทรัพย์สินอื่น หรือการให้นำบุคคลมาค้ำประกัน จากลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้อีกต่อไป และหากนายจ้างได้เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานดังกล่าวจากลูกจ้าง หรือจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ก็มีหน้าที่ต้องคืนให้แก่ลูกจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทั้งสิ้นหากไม่คืน ย่อมถือได้ว่า นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มีความผิดตามมาตรา ๑๔๔ ระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง และลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นายจ้างสามารถเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำ (พิจารณาจากลักษณะหรือสภาพของงานเท่านั้น มิใช่จากตำแหน่งงาน) ประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษาหลักประกัน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด และเมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ นายจ้างมีหน้าที่ต้องคืนหลักประกันที่ได้เรียกหรือรับไว้ ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างนั้นภายใน ๗ วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

ตัวอย่าง

ก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ บริษัท น้ำตาล จำกัด นายจ้าง ได้ให้นายเอก ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในตำแหน่ง พนักงานธุรการ ซึ่งลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำไม่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง และนายหนึ่ง ซึ่งทำงานในตำแหน่ง พนักงานเก็บเงิน หาบุคคลมาค้ำประกันการทำงาน โดยกำหนดวงเงินค้ำประกันไว้คนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาทดังนี้ เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ บริษัท น้ำตาล จำกัดนายจ้าง มีหน้าที่ต้องคืนสัญญาประกันให้กับนายเอก ทันที และหากยังประสงค์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานโดยการให้บุคคลค้ำประกันจากนายหนึ่ง อีกต่อไปบริษัท น้ำตาล จำกัด นายจ้าง จะต้องดำเนินการให้หลักประกันดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

เรื่องที่ ๓
ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๑)

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจาก**เงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕** ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง หรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

คำชี้แจง

เดิมมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า “หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระ*ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม* ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณีมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่ง”และพาณิชย์

ซึ่งคำว่า *ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชยค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ* พิจารณาได้จากบทนิยามตามมาตรา ๕

สำหรับ*เงินเพิ่ม*นั้น ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนเงินประกัน ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตลอดจนค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกเจ็ดวัน

ส่วนตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า "หนี้ที่เกิดจาก*เงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕* ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์"

คำว่า "*หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้*" มีความหมายกว้างกว่าที่บัญญัติไว้ตามมาตรา ๑๑ เดิม กล่าวคือ หมายถึงหนี้เงินทุกประเภทที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งนอกจากจะหมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามบทบัญญัติต่างๆแล้ว ยังหมายความรวมถึงหนี้เงินอื่นๆ ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย เช่น ดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ หลักประกันที่เป็นเงิน ตามมาตรา ๑๐ ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๗๓ เงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ เงินกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักร ตามมาตรา ๑๐๕ เงินกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๖ และมาตรา ๑๑๗ เป็นต้น หนี้เงินดังกล่าวข้างต้นเป็นหนี้ที่ลูกจ้างมีบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ส่วนหนี้เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ นั้น ตามบทบัญญัติในมาตรานี้ก็กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่นเดียวกัน

บุริมสิทธิ หมายถึง สิทธิของเจ้าหนี้ในการได้รับชำระหนี้ของตนโดยสิ้นเชิงจากทรัพย์สินทั้งหมดหรือเฉพาะบางสิ่งบางอย่างของลูกหนี้ได้ก่อนเจ้าหนี้รายอื่นๆ

บุริมสิทธิเกิดขึ้นได้แต่โดยบทบัญญัติของกฎหมายเท่านั้น ไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยข้อตกลงหรือสัญญาระหว่างบุคคล ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายที่ก่อให้เกิดบุริมสิทธินั้นมีแหล่งที่มา ๒ ทาง คือ ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ตามบรรพ ๒ ลักษณะ ๑ หมวด ๒ ส่วนที่ ๖ มาตรา ๒๕๑ ถึง ๒๘๙ ตามบรรพ ๕ ลักษณะ ๒ หมวด ๓ มาตรา ๑๔๙๘/๑๓ เรื่องบุริมสิทธิของผู้อยู่ในปกครองเป็นต้น และตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายเฉพาะ เช่น ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช ๒๔๘๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้น

มาตรา ๒๕๓ ถ้าหนี้มีอยู่เป็นคุณแก่บุคคลใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดดังจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลนั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

(๑) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน

(๒) ค่าปลงศพ

(๓) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง

(๔) ค่าเครื่องอุปโภคอันจำเป็นประจำวัน

มาตรา ๒๕๗ บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้างนั้น ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการงานที่ได้ทำให้ นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างคนหนึ่ง

ตัวอย่าง

บริษัท จน จำกัด นายจ้าง ค้างจ่ายค่าจ้างนายหนึ่ง ลูกจ้าง สองงวด งวดละ ๖๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๒๐,๐๐๐ บาท ในขณะเดียวกันบริษัท จน จำกัด ก็เป็นหนี้เงินกู้ยืม บริษัท รวย จำกัด จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท เช่นนี้ เมื่อมีการฟ้องร้องบังคับคดี นายหนึ่ง ลูกจ้าง เป็นเจ้าหนี้มีบุริมสิทธิจากมูลหนี้ค่าจ้างค้างจ่าย ย่อมมีสิทธิได้รับชำระหนี้ค่าจ้างจากการขายทอดตลาดทรัพย์สินของบริษัท จน จำกัด นายจ้าง จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ก่อน บริษัท รวย จำกัด ซึ่งเป็นเพียงเจ้าหนี้สามัญ ส่วนหนี้เงินที่เกินจากจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในฐานะเป็นเจ้าหนี้มีบุริมสิทธิ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท ลูกจ้างยังคงมีสิทธิเรียกร้องหรือบังคับให้นายจ้างชำระหนี้ให้ในฐานะเป็นเจ้าหนี้สามัญต่อไปได้

เรื่องที่ ๔
การจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๑/๑)

มาตรา ๑๑/๑ **ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว**

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง โดยให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และเพื่อให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการ ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมจากผู้ประกอบกิจการโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

คำชี้แจง

มาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่งบัญญัติให้ถือว่า ผู้ประกอบกิจการที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดซึ่งอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ที่ไม่ใช่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน จัดหาคนมาทำงานในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของตน ไม่ว่าบุคคลซึ่งจัดหาคนมาทำงานนั้น จะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ผู้ประกอบกิจการที่จะถือว่าเป็นนายจ้างของคนที่ถูกจัดหามาทำงานให้แก่ตนจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน

บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้ และการมอบหมายอาจทำเป็นหนังสือสัญญาชัดเจน หรือโดยพฤตินัยก็ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดหาคนงานนั้น จะได้เข้ามาเป็นผู้ควบคุมงาน หรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตามแต่บุคคลที่ได้รับมอบหมายต้องมิใช่ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และการมอบหมายนั้น ต้องมิใช่ลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ทั้งนี้ เพราะหากเป็นการดำเนินการในลักษณะของการประกอบธุรกิจจัดหางาน ผู้ประกอบกิจการธุรกิจจัดหางานมีหน้าที่เพียงแต่จัดหาคนหางานส่งให้ผู้ประกอบกิจการโดยตรงเท่านั้น ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานหาได้มีนิติสัมพันธ์กับคนหางานในลักษณะของนายจ้าง และลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯแต่อย่างใด และในกรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการย่อมมีฐานะเป็นนายจ้างโดยตรงของคนงานที่เข้าไปทำงานให้ตนอยู่แล้ว

๒. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการหากคนที่มาทำงานนั้นไม่ได้ทำงานในส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ย่อมถือไม่ได้ว่า ผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนงานดังกล่าวเช่น

(๑) บริษัทผลิตรถยนต์ว่าจ้างให้บริษัทภายนอกจัดส่งคนงานเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตรถยนต์ร่วมกับลูกจ้างของบริษัทผลิตรถยนต์โดยให้คนงานเหล่านี้รับค่าจ้างจากผู้รับจ้างเหมากรณีเช่นนี้ต้องถือว่า ผู้ประกอบกิจการ (บริษัทผลิตรถยนต์) เป็นนายจ้างของลูกจ้างเหล่านี้

(๒) การจ้างบุคคลภายนอกซึ่งประกอบธุรกิจรับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัย และทำความสะอาด โดยให้ผู้รับจ้างส่งลูกจ้างของตนเข้ามาทำงานดังกล่าวในสถานประกอบกิจการของเจ้าของสถาน

ประกอบกิจการนั้น เห็นว่า การทำงานของลูกจ้างดังกล่าวไม่เป็นการทำงานส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ กรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการไม่เป็นนายจ้างของลูกจ้างผู้รับจ้างให้บริการรักษาความปลอดภัย และทำความสะอาด

(๓) งานนำส่งรถยนต์ไปยังตัวแทนจำหน่ายทั่วประเทศโดยว่าจ้างบริษัทขนส่งโดยใช้อุปกรณ์พิเศษเป็นลักษณะงานขนส่ง เมื่อไม่ใช่ธุรกิจหรือกระบวนการผลิตของผู้ประกอบกิจการแล้วผู้ประกอบกิจการก็ไม่ใช่นายจ้างของลูกจ้างในส่วนนี้

(๔) งานบรรจุชิ้นส่วนรถยนต์รวมกล่องเป็น CKD (Complete Knocked Down) เพื่อส่งออก ลักษณะของการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตโดยใช้เครื่องมือของผู้ประกอบกิจการผู้ประกอบกิจการจึงเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่ทำงานในส่วนนี้

เมื่อพิจารณาครบองค์ประกอบทั้งสองข้อข้างต้นแล้ว กฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ดังนี้ ผู้ประกอบกิจการก็ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต่อคนที่มาทำงานดังกล่าว *เสมือนเป็นลูกจ้างของตนด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าคนที่มาทำงานนั้นจะมีสถานะเป็นลูกจ้างของบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบกิจการให้จัดหาคนมาทำงานในสถานประกอบกิจการด้วยหรือไม่ก็ตาม*

บทบัญญัติตามมาตรานี้ มุ่งประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labour) เท่านั้น ดังนั้น ในเบื้องต้นจึงต้องพิจารณาเสียก่อนว่า การที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปจัดหาคนมาทำงานให้นั้น ผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อการจัดหาแรงงาน (Supply of Labour) มิใช่มุ่งประสงค์ต่อการได้รับสินค้าหรือบริการ (Supply of Goods and Service) เพราะหากผู้ประกอบกิจการมุ่งประสงค์ต่อสินค้าหรือบริการแล้ว นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบกิจการและคู่สัญญาจะมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ (Job Contracting) หรือจ้างเหมาบริการ (Contract for Service) ซึ่งไม่อยู่ภายใต้บังคับ
ของบทบัญญัติมาตรานี้

เมื่อผู้ประกอบกิจการรายใดที่มีการดำเนินการตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง ซึ่งกฎหมายให้ถือว่าเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าวแล้ว หากสถานประกอบกิจการนั้น มีคนที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกันรวมกันอยู่สองประเภท กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรงประเภทหนึ่ง (มาตรา ๑๑/๑ วรรคสองเรียกว่า *ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง)* กับคนงานที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดหามาให้อีกประเภทหนึ่ง ซึ่งตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง เรียกว่า *ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง*เช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการดังกล่าว มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้*ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง* ที่ทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างซึ่งผู้ประกอบกิจการจ้างเองโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คำว่า “งานในลักษณะเดียวกัน” หมายความถึง งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการทำมีลักษณะเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน หรืออำนาจหน้าที่ เช่น งานตัด งานเย็บ งานประกอบ งานตรวจสอบคุณภาพงานบัญชี งานธุรการ งานช่าง งานเก็บข้อมูล งานขาย เป็นต้น

คำว่า “สิทธิประโยชน์” (Benefits) และคำว่า “สวัสดิการ” (Welfare) หมายความรวมถึง ค่าตอบแทน หรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ หอพัก สิทธิในการได้หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน สิทธิการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น การได้โดยสารรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การได้รับชุดทำงานจากนายจ้าง เป็นต้น

คำว่า “เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” หมายถึง การปฏิบัติต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมในการจ้างงาน โดยไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งสองประเภทดังกล่าวแตกต่างกัน หรือด้อยกว่ากัน ในลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรม หรือเงื่อนไขของงานหรือโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

สำหรับแนวทางการพิจารณา “เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” อาจพิจารณาได้จากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ระยะเวลาทำงาน ทักษะฝีมือ คุณภาพของงานหรือปริมาณของงาน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างทั้งสองประเภทมีคุณสมบัติเหมือนกันจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน เช่น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทำงานในลักษณะเดียวกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน ผลิตผลของงานอยู่ใน ระดับเดียวกัน เมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการชุดทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงปีละ ๒ ชุด ก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสวัสดิการชุดทำงานปีละ ๒ ชุด เช่นกัน มิฉะนั้นอาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเป็นการเลือกปฏิบัติ

ตัวอย่าง

บริษัท ยานยนต์ จำกัด ประกอบกิจการรับจ้างทำเบาะหนังรถยนต์ ส่งให้แก่บริษัทประกอบรถยนต์ทั่วไป เนื่องจากปริมาณงานมีเป็นจำนวนมาก และงานมีความเร่งด่วน ลูกจ้างโดยตรงของบริษัทฯ ที่มีอยู่ในแผนกตัดหนังทำงานไม่ทัน บริษัท ยานยนต์ จำกัด จึงได้มอบหมายให้ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยิ่งรวยจัดหาคนงานเข้ามาทำงานในแผนกตัดหนังเพิ่มขึ้นอีกจำนวน ๕๐ คน เช่นนี้ ย่อมถือได้ว่าบริษัท ยานยนต์ จำกัด เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานทั้ง ๕๐ คน ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง และหากลูกจ้างรับเหมาค่าแรงดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบและคุณสมบัติเหมือนกับลูกจ้างโดยตรงของบริษัทฯ ดังนี้ บริษัท ยานยนต์ จำกัด มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้ง ๕๐ คน ดังกล่าว ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง

เรื่องที่ ๕
ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๔/๑)

มาตรา ๑๔/๑ **สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี**

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้าง

คำชี้แจง

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ไม่ได้บัญญัติว่า สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นหนังสือ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็ไม่ได้มีบทบัญญัติกำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ดังนั้น ตามสภาพความเป็นจริงแล้ว กรณีที่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันไว้เป็นหนังสือ นายจ้างมักเป็นฝ่ายจัดทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้นแต่ฝ่ายเดียว และโดยที่ลูกจ้างมีสถานะทางเศรษฐกิจเสียเปรียบฝ่ายนายจ้าง รวมทั้งบางครั้งความต้องการทำงานของลูกจ้างมีมากกว่าความสนใจในเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาจากสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป จึงพบว่าฝ่ายลูกจ้างมักจะตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบในสัญญาจ้างแรงงาน และในบางครั้งลูกจ้างต้องรับภาระมากกว่าที่ควรจะเป็น แต่เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงาน เป็นเรื่องที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องแสดงเจตนาเข้าผูกพันกันตั้งแต่แรกขณะที่ทำสัญญา ดังนั้น การที่ลูกจ้างจะมากล่าวอ้างในภายหลังว่าสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวไม่เป็นธรรมกับตน จึงเป็นเรื่องที่ฟังไม่ขึ้น ประกอบกับตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้มีบทบัญญัติให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลยพินิจ ในการปรับลดข้อสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างให้ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างไว้โดยแจ้งชัด จึงเป็นเหตุให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติตามมาตรานี้ ทั้งนี้เพื่อให้ศาลแรงงานสามารถใช้ดุลยพินิจ ในการสั่งให้สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างให้ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติตามมาตรา ๑๔/๑ นี้ เป็นอำนาจของศาลแรงงานในการพิจารณาพิพากษาคดีที่มีการฟ้องร้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานไว้แล้วเท่านั้น

ตัวอย่าง

(๑) บริษัท เกินงาม จำกัด นายจ้าง ได้ส่งนายสุดทน ลูกจ้าง ไปฝึกอบรมที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลา ๑ ปี โดยบริษัท เกินงาม จำกัด นายจ้าง เป็นฝ่ายออกค่าใช้จ่ายในระหว่างการฝึกอบรมให้ เป็นเงินจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงทำหนังสือสัญญาการทำงานชดใช้ทุนคืน โดยกำหนดให้นายสุดทนต้องทำงานใช้ทุนคืนเป็นเวลา ๑๐ ปี หลังจากที่กลับมาทำงานที่ประเทศไทย หากทำงานไม่

ครบนายสุดทนต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่บริษัทฯ เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท เช่นนี้ หากกรณีมีปัญหาที่ต้องบังคับตามสัญญาดังกล่าวเกิดขึ้นจนมีการนำคดีไปสู่ศาล ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจใช้ดุลยพินิจสั่งให้สัญญาดังกล่าวให้ใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้

(๒) *บริษัท เกินทุน จำกัด นายจ้าง ตกลงรับนางสาวนิด เป็นลูกจ้าง โดยในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัทฯ กับนางสาวนิดข้อหนึ่งมีข้อกำหนดว่า เมื่อนางสาวนิดพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท เกินทุน จำกัด นายจ้างแล้ว ภายในระยะเวลา ๑๐ ปี ห้ามมิให้นางสาวนิดไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันกับบริษัท เกินทุน จำกัด หากผิดสัญญา นางสาวนิดยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้บริษัทฯ เป็นเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท เช่นนี้ หากนางสาวนิด ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท เกินทุน จำกัดและเข้าทำงานบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับบริษัท เกินทุน จำกัด ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจใช้ดุลยพินิจในการกำหนดค่าเสียหายโดยพิจารณาจากกำหนดระยะเวลาที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างความเสียหายที่บริษัทเกินทุน จำกัด จะได้รับจากการผิดสัญญาหรือเหตุอย่างอื่นประกอบการพิจารณากำหนดค่าเสียหายได้*

เรื่องที่ ๖
ห้ามกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๖

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน **คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ**ทางเพศต่อลูกจ้าง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก หญิง และชาย มิให้ถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศจากนายจ้าง หรือผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง

คำชี้แจง

กฎหมายห้ามมิให้ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง หัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง (บทบัญญัติเดิมคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง และเด็กเท่านั้น)

โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายคำว่า

“ล่วงเกิน” หมายถึง แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยามารยาท ด้วยการลวนลาม ดูหมิ่น สบประมาท เป็นต้น (**“ลวนลาม”** หมายถึง ล่วงเกินในลักษณะชู้สาวด้วยการพูดหรือกระทำเกินสมควร เช่น การพูดจาลวนลาม หรือถือโอกาสลวนลามด้วยการจับมือถือแขน **“ดูหมิ่น”** หมายถึง แสดงกิริยาท่าทาง พูดจา หรือเขียนเป็น ลายลักษณ์อักษรเป็นเชิงดูถูกว่ามีฐานะต่ำต้อย หรือไม่ดีจริง ไม่เก่งจริง)

“คุกคาม” หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว ทำให้หวาดกลัว

“รำคาญ” หมายถึง ระคายเคือง เบื่อ ทำให้เดือดร้อนเบื่อหน่าย

การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป็นการกระทำในทางเพศ อาจจะเป็นการกระทำต่อร่างกายโดยตรง หรือเป็นการกระทำที่มีผลต่อจิตใจก็ได้

ตัวอย่าง

ก. อาศัยอำนาจหน้าที่ของ ก. ชักชวน ข. พนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ออกไปเที่ยวเตร่กับ ก. ในเวลาค่ำคืนนอกเวลางาน หาก ข. ไม่ไป ก. จะกลั่นแกล้งเสนอความเห็น ไม่ยอมให้พนักงาน ผู้นั้นผ่านการทดลองงาน ถือว่า ก. มีความประสงค์ ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชามิใช่กระทำไปตามวิสัยของชายเจ้าชู้เท่านั้น การกระทำของ ก. นอกจากจะเป็นการประพฤติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมอันเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทแล้ว ยังมีผลกระทบต่อ การบริหารงานบุคคลของบริษัท ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานการฝ่าฝืน ข้อบังคับในการทำงานของ ก. จึงเป็นกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๒/๒๕๔๕)

เรื่องที่ ๗
การบอกกล่าวล่วงหน้า

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๗)

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน **ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย**

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาประเภทหนึ่งซึ่งการบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

คำชี้แจง

มาตรา ๑๗ เดิมมิได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๑๗ ให้มีความชัดเจนว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาประเภทหนึ่ง หากนายจ้างหรือลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างจึงมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ ด้วย

"สัญญาจ้างทดลองงาน" หมายถึง สัญญาที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยมีเงื่อนไขให้ลูกจ้างทดลองทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หากลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้ดีเป็นที่พอใจของฝ่ายนายจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานต่อไป หรือหากนายจ้างไม่พอใจก็สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างในช่วงระยะเวลาทดลองงานได้

ตัวอย่าง

(๑) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามมาตรา ๑๗ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๔๙/๒๕๔๕)

(๒) สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี แต่กำหนดให้มีการทดลองงานเป็นเวลา ๔ เดือนนับแต่วันทำสัญญา นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกจ้างในเวลาใดๆ ระหว่างอายุสัญญาทดลองงานได้ เป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๑๗/๒๕๔๘)

เรื่องที่ ๘
การแจ้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๘)

ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร **สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น**ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

คำชี้แจง

นายจ้างสามารถแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท์โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด เช่น การแจ้งการจ้างหรือการแจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจ

แรงงาน (มาตรา ๔๕) การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย (มาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐) และการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (มาตรา ๑๑๕/๑) เป็นต้น

เรื่องที่ ๙
การกำหนดเวลาทำงานปกติ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๒๓

มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง **ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง** และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานวันหนึ่งได้ไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง ให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้นำเวลาส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันอื่นก็ได้ แต่เมื่อรวมกับเวลาทำงานปกติเดิมแล้วต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลาทำงานและเพื่อมิให้มีการกำหนดเวลาทำงานปกติเกินวันละเก้าชั่วโมง

คำชี้แจง

การกำหนดเวลาทำงานปกติเกิดขึ้นจากพื้นฐานความคิดในเรื่องการคุ้มครองสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยกฎหมายไม่ต้องการให้นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างมากเกินไปเพราะยิ่งทำงานมากเท่าใดโอกาสที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานยิ่งมีมากตามไปด้วย ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดเวลาทำงานปกติขั้นสูงเอาไว้เพื่อเป็นเกณฑ์ให้นายจ้างถือปฏิบัติ ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินไปกว่าเวลาทำงานปกติไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย

มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งกำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน ๗ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง

จากบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องประกาศเวลาทำงานปกติในแต่ละวันว่ามีเวลาเริ่มต้นการทำงาน และสิ้นสุดการทำงานเมื่อใด เวลาทำงานปกตินี้กำหนดได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น *บริษัท กองเงิน จำกัด ประกอบกิจการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากกุ้ง อาจกำหนดเวลาทำงานปกติ โดย*กำหนดให้*ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๐๐ นาฬิกา โดยมีเวลาพัก ๑๒.๐๐นาฬิกา ถึง ๑๓.๐๐ นาฬิกา ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีเวลาทำงานปกติวันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง เช่นนี้ ถือว่า บริษัท กองเงิน จำกัด ได้ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งถูกต้องแล้ว*

เมื่อนายจ้างได้ประกาศกำหนดเวลาทำงานตามปกติไว้แล้ว หากมีกรณีที่มีความจำเป็นเกิดขึ้นจนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานต่อไปในวันนั้นจนครบเวลาทำงานปกติได้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันนำเวลาส่วนที่ไม่ครบนั้น ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่เมื่อรวมกับเวลาทำงานปกติในวันนั้นแล้วต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง เช่น นายจ้างกำหนดเวลาทำงานตามปกติไว้วันละ ๘ ชั่วโมง แต่เมื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ ๖ ชั่วโมง จะเริ่มทำงานชั่วโมงที่ ๗ เกิดฝนตกหนัก น้ำท่วม ไฟฟ้าดับ จนเป็นเหตุให้เครื่องจักรไม่สามารถทำงานต่อไปได้ กรณีเช่นนี้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างเลิกงานในวันนั้น และอาจตกลงกับลูกจ้างให้นำชั่วโมงการทำงานที่เหลืออยู่อีก ๒ ชั่วโมง ไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันรุ่งขึ้นได้อีก ๑ ชั่วโมง และในวันทำงานปกติถัดไปได้อีก ๑ ชั่วโมง

ส่วนกรณีที่มีการตกลงนำเวลาส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่น ค่าตอบแทนการทำงานในชั่วโมงที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเกินกว่า ๘ ชั่วโมงนั้น มาตรา ๒๓ วรรคสอง ได้กำหนดให้ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในชั่วโมงที่เพิ่มขึ้น*ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างในวันทำงานปกติ* ส่วนลูกจ้างรายเดือนไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๓ วรรคสองนี้ เช่น *บริษัท หอยขม จำกัด นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๐๐ นาฬิกา เวลาพักระหว่าง ๑๒.๐๐ -*

*๑๓.๐๐ นาฬิกา ปรากฏว่าในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เวลา ๑๖.๐๐ นาฬิกา เกิดเหตุฝนตกหนัก น้ำท่วม ไฟฟ้าดับ จนเป็นเหตุให้เครื่องจักรไม่สามารถทำงานได้ บริษัทฯ จึงให้ลูกจ้างกลับบ้านทันที และหากนายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างที่จะนำชั่วโมงการทำงานที่เหลืออีก ๑ ชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติของวันรุ่งขึ้น ดังนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในชั่วโมงที่ ๙ ของวันรุ่งขึ้นไม่น้อยกว่าอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน*สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่งตอนท้าย นายจ้างจะกำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งเกิน ๗ ชั่วโมงไม่ได้ และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง ส่วนงานใดที่จัดเป็นงานอันตรายนั้น สามารถพิจารณาได้จากกฎกระทรวงฉบับที่ ๒ ข้อ ๒

ในกรณีที่ลักษณะงาน หรือสภาพของงานของนายจ้างบางประเภทไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันเป็นการแน่นอนได้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานตั้งแต่เริ่มงานในแต่ละวันเป็นต้นไปจนถึงเวลาเลิกงาน แต่ต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง

เรื่องที่ ๑๐
การห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางประเภท

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๓๘)

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่**สภาพของการทำงาน**ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ **เว้นแต่สภาพของการทำงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง**

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำ งานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือชีวิตแต่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานตาม (๑) และ (๓) ได้ ถ้าสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย

คำชี้แจง

การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๘ ประเด็นหลัก คือ การแก้ไข (๓) เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟได้ หากสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตราย

ต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทำนองเดียวกับที่ได้กำหนดยกเว้นไว้ใน (๑) เช่น การทำงานในวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี ซึ่งสถานประกอบกิจการมีระบบความปลอดภัยในการทำงานที่สามารถควบคุมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรื่องที่ ๑๑
การห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๓๙ และมาตรา ๓๙/๑)

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในบางตำแหน่ง หรือบางลักษณะงานสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

คำชี้แจง

เป็นการแก้ไขมาตรา ๓๙ เดิมโดยแยกเป็น ๒ มาตรา เพื่อกำหนดงานที่ห้ามทำเป็น มาตรา ๓๙ และช่วงเวลาที่ห้ามทำเป็นมาตรา ๓๙/๑ ทั้งนี้ได้คงหลักการตามบทบัญญัติเดิมทุกประการ แต่ได้เพิ่มความวรรคสองในมาตรา ๓๙/๑ สำหรับกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เป็นลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างจะให้ลูกจ้างเหล่านี้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานก็ได้ ถ้าได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยความยินยอมนี้จะต้องทำล่วงหน้าก่อนมีการทำงานช่วงเวลาแต่ละคราว และจะทำได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์

เรื่องที่ ๑๒
สถานที่ที่ห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕๐)

มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) **สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ**

(๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมิให้ทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพจิตใจหรือศีลธรรมของเด็ก

คำชี้แจง

มาตรา ๕๐ เดิมกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานใน (๑) โรงฆ่าสัตว์ (๒) สถานที่เล่นการพนัน (๓) สถานที่เต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง และ (๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้าหรือมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า ซึ่ง (๓) และ (๔) ยังไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยใช้คำว่า ‘‘สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ’’ ในมาตรา ๕๐ (๓) ใหม่ แทน (๓) และ (๔) เดิม

คำว่า **“สถานบริการ”** ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ หมายความว่า สถานที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการโดยหวังผลประโยชน์ในทางการค้า ดังต่อไปนี้

(๑) สถานเต้นรำ รำวง หรือรองเง็ง เป็นปกติธุระประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีคู่บริการ

(๒) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า

(๓) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีผู้บริการให้แก่ลูกค้า เว้นแต่

(ก) สถานที่ซึ่งผู้บริการได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ หรือได้รับยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทการนวดไทยตามกฎหมายดังกล่าว หรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(ข) สถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะต้องมีลักษณะของสถานที่ การบริการหรือผู้ให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย ประกาศดังกล่าวจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้นด้วยก็ได้ หรือ

(ค) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๔) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ โดยมีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(ก) มีดนตรี การแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิงและยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้นักร้อง นักแสดง หรือพนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ข) มีการจัดอุปกรณ์การร้องเพลงประกอบดนตรีให้แก่ลูกค้า โดยจัดให้มีผู้บริการขับร้องเพลงกับลูกค้า หรือยินยอมหรือปล่อยปละละเลยให้พนักงานอื่นใดนั่งกับลูกค้า

(ค) มีการเต้นหรือยินยอมให้มีการเต้น หรือจัดให้มีการแสดงเต้น เช่น การเต้นบนเวทีหรือการเต้นบริเวณโต๊ะอาหารหรือเครื่องดื่ม

(ง) มีลักษณะของสถานที่ การจัดแสงหรือเสียง หรืออุปกรณ์อื่นใดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรีหรือการแสดงอื่นใดเพื่อการบันเทิง ซึ่งปิดทำการหลังเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา

(๖) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เรื่องที่ ๑๓
ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๖๕)

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

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง

(๒) **งานเร่ขาย**หรือ**ชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง**

(๓) งาน**ขบวนการ**จัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดประเภทของลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

คำชี้แจง

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างหรือนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตั้งแต่ (๑) ถึง (๙) ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีที่มีการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือในวันหยุด ทั้งนี้ ลูกจ้างตาม (๓) ถึง (๙ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

อย่างไรก็ตาม มาตรา ๖๕ (๑) ได้ตัดคำว่า “การลดค่าจ้าง” ออก เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง และได้เพิ่มเติม (๒) สำหรับลูกจ้างที่ทำงานงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า เงินค่าคอมมิชชั่น (Commission) เช่น เซลส์แมน (Salesman) เป็นต้น แต่ถ้าลูกจ้างซึ่งทำงานดังกล่าวไม่ได้รับเงินค่าคอมมิชชั่น นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างนั้น

เรื่องที่ ๑๔
ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม กรณีนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๖๗)

มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม กรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงาน หรือนายจ้างเลิกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะได้กระทำผิดประการหนึ่งประการใดที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่

คำชี้แจง

มาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง หมายถึง ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๑๙ ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ลูกจ้างทำงานมาแล้ว ๓ ปี ๖ เดือน โดยนายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับ ๓ ปีที่ทำงานมาแล้ว และในปีที่ ๔ เมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาแล้ว ๖ เดือนนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุสถานประกอบกิจการเลิกประกอบกิจการ และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ ๑๐ วัน ลูกจ้างได้ค่าจ้างเดือนละ๓๐,๐๐๐ บาท หรือวันละ ๑,๐๐๐ บาท ดังนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่ากับค่าจ้าง ๑๐÷๑๒×๖ = ๕ วัน เป็นเงิน ๕×๑,๐๐๐ = ๕,๐๐๐ บาท

สำหรับมาตรา ๖๗ วรรคสอง หมายถึง กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต่อมานายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำผิดประการหนึ่งประการใดที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ หรือเพราะเหตุอื่นใด หรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง (ลาออก) นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สะสม หมายถึง วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุด แต่ตกลงกันสะสมไว้และไม่ทันได้ใช้สิทธิหยุดก็ถูกเลิกจ้างหรือลาออกเสียก่อน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สะสมไว้นั้นในปีก่อนปีที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออกทุกปีรวมกัน การคำนวณค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้คำนวณโดยถืออัตราค่าจ้างในปีที่เลิกจ้างหรือลาออก มิใช่คำนวณจากค่าจ้างในแต่ละปีที่มีสิทธิย้อนหลังไปเช่น ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมในสองปีก่อนปีที่เลิกจ้างรวม ๑๖ วัน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเงิน ๑๖×๑,๐๐๐ = ๑๖,๐๐๐ บาท

เรื่องที่ ๑๕
การจ่ายเงินและการบอกกล่าวล่วงหน้า
กรณีที่นายจ้างหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๗๕)

มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญ**อันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ**ซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า**ร้อยละเจ็ดสิบห้า**ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้า**เป็นหนังสือ**ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง**ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ**

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ขาดรายได้ระหว่างที่นายจ้างมีความจำเป็นหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และเพื่อลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่านายจ้างจะหยุดกิจการชั่วคราว

คำชี้แจง

กำหนดให้นายจ้างที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ และแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ เช่น เครื่องจักรเสียเพราะขาดการบำรุงรักษาจนต้องซ่อมหรือเครื่องจักรเสื่อมสภาพต้องติดตั้งเครื่องจักรใหม่ โรงงานถูกไฟไหม้ เพราะเครื่องจักรระเบิด หรือเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างที่มีหน้าที่คุมเครื่องจักร น้ำท่วมเนื่องจากท่อประปาภายในโรงงานแตก ขาดวัตถุดิบ เพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ ไฟฟ้าดับ เพราะหม้อแปลงในโรงงานของนายจ้างเสีย ขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง เพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ ทางราชการสั่งปิดโรงงานตามกฎหมายโรงงาน ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน นายจ้างล้มละลาย หรือถูกเจ้าหนี้ยึดโรงงาน เพราะนายจ้างบริหารงานไม่ดีจึงประสบสภาวะขาดทุนหรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่มีใบสั่งสินค้าจากลูกค้า หรือผลิตสินค้าจนล้นตลาดพราะนายจ้างบริหารการตลาดไม่ดี ผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ หรือขายแพงเกินไป เป็นต้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างมิได้ให้ทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานปกติที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดไปจนกว่านายจ้างเลิกหยุดกิจการและให้ลูกจ้างได้ทำงานตามปกติการหยุดกิจการที่ว่านี้ต้องเป็นการหยุดกิจการ ‘‘โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ’’ เท่านั้น นายจ้างจึงจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ได้ และต้องแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ (เดิมจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และให้แจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบก่อนวันเริ่ม

หยุดกิจการ) หากนายจ้างไม่มีเหตุที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นและหยุดกิจการ เช่น หยุดกิจการเนื่องจากฝ่ายบริหารของสถานประกอบกิจการมีปัญหาข้อพิพาทกัน นายจ้างต้องจ่าย ‘‘ค่าจ้าง’’ ให้แก่ลูกจ้างนั้นเสมือนหนึ่งลูกจ้างมาทำงานตามปกติ

ตัวอย่าง

ความจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมากทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ เมื่อนายจ้างให้บริษัทอื่นเช่าอาคาร ที่ดิน รวมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ทั้งหมด แล้วประกาศให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒ ครั้ง ครั้งละ ๑ เดือน ด้วยสาเหตุคำสั่งซื้อลดน้อยลง และคำสั่งซื้อน้อยมาก ไม่มีงานให้ทำ ย่อมแสดงให้เห็นว่านับแต่ให้เช่าโรงงานทั้งหมดแล้วนายจ้างคงประสงค์ที่จะได้รายได้หลักจากค่าเช่าเดือนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น นายจ้างหามีเจตนาที่จะประกอบกิจการอย่างแท้จริงอีกต่อไปไม่ มิใช่เป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐๓-๖๗๕๒/๒๕๔๙)

เรื่องที่ ๑๖
ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง(มาตรา ๙๓(๕) และมาตรา ๑๒๐)

มาตรา ๙๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

มาตรา ๑๒๐ **ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘**

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างโดยให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

คำชี้แจง

มาตรา ๑๒๐ เดิม บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยจากนายจ้างเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง อย่างไรก็ตามก็ยังมีแนวความคิดว่า การย้ายสถานประกอบกิจการเป็นการดำเนินการของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว เมื่อผลของการย้ายสถานประกอบกิจการไปกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวจนไม่สามารถย้ายไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจแห่งใหม่ของนายจ้างได้ ผลจากเหตุดังกล่าว จึงไม่สมควรตกเป็นภาระหรือเป็นเคราะห์กรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจอยู่แล้ว จึงสมควรกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษจากกรณีดังกล่าวไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างประกอบกับระยะเวลาการดำเนินการเพื่อเรียกร้องสิทธิในค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ตามที่กำหนดไว้เดิมมีระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน และมีหลายขั้นตอน จึงสมควรแก้ไขระยะเวลาในการดำเนินการให้เร็วขึ้น และสมควรลดขั้นตอนให้เหลือน้อยที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการ

เยียวยาจากเหตุดังกล่าวได้เร็วยิ่งขึ้นจึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒๐ ใหม่ โดยมีบทบัญญัติตามที่กำหนดไว้ข้างต้น

จากบทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ สามารถพิจารณาหลักเกณฑ์การย้ายสถานประกอบกิจการ และการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ และค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ดังต่อไปนี้

๑. นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น หมายความถึง นายจ้างย้ายสถานที่ที่ใช้เป็นสถานประกอบกิจการจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกที่แห่งหนึ่ง เช่น นายจ้างมีโรงงานผลิตน้ำปลาตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากสถานที่ตั้งโรงงานอยู่ในที่คับแคบ การขนส่งวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตไม่สะดวก จึงได้ปิดสถานประกอบกิจการที่จังหวัดสมุทรปราการแล้วย้ายไปเปิดสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ณ จังหวัดสมุทรสาคร เช่นนี้ ถือได้ว่านายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง

ส่วนการโยกย้ายลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่ทำงานแห่งอื่น หรือตั้งสถานประกอบกิจการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม แล้วให้ลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่ทำงานแห่งใหม่ กรณีเช่นนี้ ไม่ถือเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง

๒. การย้ายสถานประกอบกิจการตามข้อ ๑ มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว

การย้ายสถานประกอบกิจการที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรานี้ จะต้องเป็นการย้ายที่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ดังนั้นการพิจารณาองค์ประกอบตามข้อ ๒ นี้ จึงต้องพิจารณาลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างแต่ละคนว่าได้รับผลกระทบสำคัญจากการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือไม่ ไม่ใช่พิจารณาจากลูกจ้างโดยรวมหรือถือเอาเกณฑ์ข้างมากของลูกจ้าง ผลกระทบที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว เช่น ลูกจ้างต้องเดินทางไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ไกลขึ้น ใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้นเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากขึ้น มีบุตรพิการไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และต้องมีคนดูแล เป็นต้น

เมื่อการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างครบองค์ประกอบทั้ง ๒ ข้อข้างต้นย่อมก่อให้เกิดหน้าที่แก่นายจ้าง และทำให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย ดังนี้

กรณีที่เป็นหน้าที่ของนายจ้าง

๑. นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพิจารณาว่าการย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเอง หรือครอบครัวหรือไม่ และมีเวลาตัดสินใจว่า จะไปทำงานกับนายจ้าง ณ สถานที่แห่งใหม่หรือไม่ หากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ก็ดีนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย *ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า* เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๒. นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย *ค่าชดเชยพิเศษ* ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ ถ้าลูกจ้างนั้นไม่ประสงค์ไปทำงาน ณ สถานที่แห่งใหม่ด้วย และได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

กรณีที่เป็นสิทธิของลูกจ้าง

๑. ได้รับ *ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า* เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน หากนายจ้างไม่ได้แจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน

๒. ได้รับ ค่าชดเชย*พิเศษ* ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับจาก กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หลังจากบอกเลิกสัญญาจ้างต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

นายจ้างต้องจ่าย *ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า* และ *ค่าชดเชยพิเศษ ภายใน ๗* วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าวภายในกำหนดเวลา ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาการจ่ายเงินดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้รับคำร้องจากลูกจ้างแล้ว จะต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ดังนี้

๑. หากผลการพิจารณาปรากฏว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว และนายจ้างไม่ได้แจ้งการย้ายสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน รวมทั้งลูกจ้างได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาต่อนายจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วให้มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่าย *ค่าชดเชยพิเศษ* และ *ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า* แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน

๒. แต่หากผลการพิจารณาปรากฏว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวตามข้อ ๑

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้าง หรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ก็สามารถอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างจะต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก่อน จึงจะมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้

ตัวอย่าง

บริษัท สีดำ จำกัด นายจ้าง มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ นาย ตุ่ม ลูกจ้างทำงานกับบริษัทฯ นายจ้าง ติดต่อกันมาได้ ๑๑ ปี ต่อมาบริษัทฯ ต้องการขยายกิจการจึงได้ขายโรงงานที่จังหวัดสมุทรปราการ แล้วไปเปิดสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ที่จังหวัดสมุทรสาคร *ซึ่งการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว* ดังนี้ นายตุ่ม มีสิทธิเลือกที่จะไปทำงานกับบริษัทฯ ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ หรือมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาเพื่อขอรับค่าชดเชยพิเศษจากบริษัทฯ นายจ้างได้ ซึ่งจำนวนค่าชดเชยพิเศษต้องไม่น้อยกว่าค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ คือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ก่อนการเลิกจ้าง

เรื่องที่ ๑๗
แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง(มาตรา ๑๑๕/๑)

มาตรา ๑๑๕/๑ **เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งแบบตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี**

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้มีข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างและเพื่อประโยชน์ในการกำกับ ดูแลของพนักงานตรวจแรงงาน

คำชี้แจง

มาตรานี้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นรายงานข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยให้นายจ้างสำรวจตนเองและยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายในเดือนมกราคมของทุกปี ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะส่งให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างได้ยื่นแบบดังกล่าวแล้ว ต่อมาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้นั้นเปลี่ยนแปลงไป นายจ้างจะต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เรื่องที่ ๑๘
ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๑๙)

มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

กำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีความผิดตามที่กฎหมายกำหนด แต่ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือแจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง

คำชี้แจง

เป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อกระทำความผิดตาม มาตรา ๑๑๙ ซึ่งโดยปกตินายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แต่หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดตาม (๑) ถึง (๖) ก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง โดยบทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยที่เปลี่ยนไปคือ ข้อยกเว้นตาม (๖) ซึ่งแม้ลูกจ้างจะได้รับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากการกระทำความผิดนั้นนายจ้างไม่ได้รับความเสียหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง และการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙(๑) ถึง (๖) นายจ้างต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือต้องแจ้งด้วยวาจาถึงเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างด้วย นายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้

ตัวอย่าง

(๑) ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยที่ว่า “ได้รับโทษตามคำพิพากษาให้ถึงที่สุดให้จำคุก” นั้น หมายถึง ลูกจ้างได้รับโทษตามคำพิพากษาให้จำคุกและคดีถึงที่สุดในขณะที่เป็นลูกจ้าง ไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกและพ้นโทษมาแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างของนายจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๐๙/๒๕๒๔)

(๒) นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างอันมีลักษณะตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แต่เมื่อนายจ้างมิได้อ้างเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือเลิกจ้าง โดยนายจ้างเพิ่งจะยกเหตุนั้นขึ้นเป็นข้อต่อสู้ในคำให้การเมื่อถูกลูกจ้างฟ้องคดี ศาลแรงงานย่อมไม่สามารถจะหยิบยกข้อต่อสู้ของนายจ้างมาประกอบการพิจารณาได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๗๓/๒๕๔๓)

เรื่องที่ ๑๙
กำหนดระยะเวลาที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๔

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม)

มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน**สามสิบวัน**นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อแก้ไขกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่นายจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาล ตามมาตรา ๑๒๕

คำชี้แจง

ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่มีความประสงค์จะให้พนักงานตรวจแรงงานเนินการให้ เนื่องจากการที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสามเดิมก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมได้กำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ให้สิทธิแก่นายจ้างกรณีที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง ดังนั้น จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดระยะเวลาทั้งสองกรณีให้สอดคล้องกัน

ตัวอย่าง

นาย ตุ้ย ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า บริษัท เฮงชาย จำกัด นายจ้าง เลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ดังนี้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่า นายตุ้ย มีสิทธิได้รับค่าชดเชย *พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้* บริษัท เฮงชาย จำกัด นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยให้แก่ นายตุ้ย ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่งได้

เรื่องที่ ๒๐
ให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในคำสั่ง หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๒๔/๑)

มาตรา ๑๒๔/๑ **ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป**

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่งหรือปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว

คำชี้แจง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน อย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสามหรือศาลได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแม้ว่านายจ้างจะได้จ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือจ่ายตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วก็ตาม นายจ้างยังคงต้องรับผิดทางอาญา เนื่องจากระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา และเป็นกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่ไม่มีบทบัญญัติให้ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้เป็นอันระงับไป ดังนั้น จึงเพิ่มความตามมาตรา ๑๒๔/๑ กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปทำนองเดียวกับการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙(๓) ซึ่งได้บัญญัติรองรับไว้ตามมาตรา ๑๔๑

ตัวอย่าง

นายตุ้ย ลูกจ้าง ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ว่า บริษัท เด็ดเดี่ยว จำกัด นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และค้างจ่ายค่าจ้าง ๒ งวด *จึงขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้บริษัทเด็ดเดี่ยว จำกัด นายจ้าง จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ย* พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า นายตุ้ย มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง จึงมีคำสั่งให้บริษัท เด็ดเดี่ยว จำกัด นายจ้าง

จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ย ให้แก่นายตุ้ย ทั้งนี้ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่า ทราบคำสั่ง เมื่อบริษัท เด็ดเดี่ยว จำกัด นายจ้างได้รับคำสั่งแล้ว จึง*ได้นำเงินค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ยมาชำระให้แก่นายตุ้ย ลูกจ้าง ภายในกำหนดระยะเวลา ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง* เช่นนี้ เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตาม*คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง*แล้วการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างจึงเป็นอันระงับไป

เรื่องที่ ๒๑
ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ได้

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่)

มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือ**กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔** ได้ แล้วแต่กรณี

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้ลูกจ้าง และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้รับเงินจากนายจ้างตามสิทธิที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้โดยเร็ว

คำชี้แจง

คำว่า ‘‘เมื่อคดีถึงที่สุด’’ ตามบทบัญญัติในมาตรานี้ หมายถึง เมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแล้ว และคดีนั้นสิ้นสุดลงไม่ว่าด้วยเหตุใด เช่น นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาประนีประนอมยอมความและศาลพิพากษาตามยอม หรือกรณีศาลแรงงาน*มีคำ*พิพากษาและไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์เป็นต้น หากคดีดังกล่าวนี้ มีผลให้นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้ในกรณีที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔อันสืบเนื่องมาจากนายจ้างผู้ฟ้องคดีไม่จ่ายเงินต่าง ๆตามพระราชบัญญัตินี้ที่ค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้าง ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด ศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้

ตัวอย่าง

บริษัท งานดี จำกัด นายจ้าง *เป็นโจทก์*ฟ้อง*พนักงานตรวจแรงงาน เป็นจำเลยต่อศาลแรงงานกลาง* ขอให้ศาลมีคำพิพากษา*หรือคำสั่ง*เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่นายตุ้ม ลูกจ้าง ซึ่งต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่กำหนดไว้ในคำสั่งด้วย ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า นายตุ้ม ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากบริษัท งานดี จำกัด นายจ้าง ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จึงมีคำพิพากษายกฟ้องโจทก์ปรากฏว่า บริษัท งานดี จำกัด นายจ้าง ไม่อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางต่อศาลฎีกา เช่นนี้ คดีย่อมเป็นที่สุด ศาลแรงงานกลางมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางศาลให้แก่นายตุ้มลูกจ้างได้

เรื่องที่ ๒๒
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจาก ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๓๕)

มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือ*บางส่วน*ให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว **ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจาก**ผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี**นับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่สิทธิไล่เบี้ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยเงินสงเคราะห์เท่ากับจำนวนที่จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี เนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินอื่นให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ก็ตาม

คำชี้แจง

กรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่าย และระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หากนายจ้างได้ เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

และหรือเงินอื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นผู้มีกรรมสิทธิ์และเป็นหน่วยงานผู้บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีสิทธิไล่เบี้ยเอาเงินจำนวนที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการตามมาตรา ๑๑/๑ ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตามมาตรา ๑๒ พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่ได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างได้ไม่ว่าบุคคลดังกล่าวจะได้จ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินอื่นๆที่กล่าวข้างต้นให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ก็ตามทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยเอาเงินที่ได้จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวข้างต้นนั้นภายในอายุความ ๑๐ ปีนับจากวันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง

เรื่องที่ ๒๓
การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓)

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๑๔๑)

มาตรา ๑๔๑ **คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่สุด**

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙(๓) **หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด** การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป

เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ออกคำสั่งโดยใช้อำนาจตาม มาตรา ๑๓๙(๓) ทั้งนี้ เพื่อให้มีการกลั่นกรองคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอีกชั้นหนึ่ง และเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

คำชี้แจง

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและตรวจพบว่านายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายนี้ได้ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓๙

(๓) หากนายจ้างหรือลูกจ้างได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยชอบแล้วไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วย จะต้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในคำสั่งนั้น และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการอุทธรณ์ นายจ้างหรือลูกจ้างควรทำเป็นหนังสือโดยระบุ ข้อโต้แย้งและข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบคำอุทธรณ์ด้วย แต่อย่างไรก็ตามการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายนั้นมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น (ซึ่งในทางปฏิบัตินายจ้างหรือลูกจ้างผู้อุทธรณ์จะต้องมีคำขอเพื่อแสดงความประสงค์ขอทุเลาการบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน) หรือได้วางหลักประกันตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

เมื่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำอุทธรณ์ของนายจ้างหรือลูกจ้างแล้วจะต้องพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ ซึ่งคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายนั้นเป็นที่สุดแต่ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป



พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า"พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑"

มาตรา ๒[1] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน" ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๔ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า "อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ" ระหว่างบทนิยามคำว่า "อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ " และคำว่า "การทำงานล่วงเวลา" ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

---

[1] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ / ตอนที่ ๓๙ ก / หน้า ๑๘ – ๒๓ / วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

พ.ศ. ๒๕๔๑

““อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่าอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐเอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมายในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีขอสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๒ การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมีกรรมการเขาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๗๙ จะต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดโดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือคราวใดถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้จัดใหม่การประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เขาประชุม”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๔ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดองค์ประชุมและวิธีการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๘๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๘๔/๑ ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแตงตั้ง ตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ มาตรา ๘๙ มาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความตอไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๙ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๙๑ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง

(๒) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๓) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๔) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจแรงงาน ภาวการณ์ครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลิตภาพแรงงาน การลงทุน การยายถิ่น และขอมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(๕) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวของเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(๖) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย”

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๑ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

<u>หมายเหตุ</u> :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากบทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่สอดคล้องกับสภาพการ ณ ในปัจจุบันจงควรแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและอำนาจในการแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างเสนออัตราค่าจ้างที่กำหนดต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดอัตราค่าจ้างของคณะกรรมการค่าจ้างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



พระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว
พ.ศ.๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑
เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชการปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการกำจัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

(๒) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

(๒) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

---

[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ /ตอนที่ ๓๗ ก/ หน้า ๒๔-๔๓/ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

(๓) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ

(๔) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓)

(๕) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะกำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

(๗) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
การทำงานของคนต่างด้าว

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

มาตรา ๗ งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ก็ได้

ตามวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร รัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้

ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในวรรคสอง ต้องเสียเงินเพิ่มอีกหนึ่งเท่าของค่าธรรมเนียมที่ต้องชำระ

ส่วนที่ ๒
ใบอนุญาตทำงาน

มาตรา ๙ ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานมาตรา ๗ และได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อมีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนเงื่อนไขให้คนต่างด้างต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาต การออกใบอนุญาต และการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบดีจะวางระเบียบเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขตามวรรคสอง ให้นายทะเบียนต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๑๐ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนขาเมืองโดยมิใช่ได้รับ

อนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๑ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้

การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว

เมื่อได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ในระหว่างรอรับใบอนุญาตตามวรรคสอง ให้คนต่างด้าวนั้นทำงานไปพลางก่อนได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ จนถึงวันที่นายทะเบียนแจ้งให้มารับใบอนุญาต

มาตรา ๑๓ คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับในอนุญาตตามมาตรา ๙ เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

(๑) ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(๒) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๓) ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๑๕

(๕) เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

ประกาศตามวรรคหนึ่ง คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเงื่อนไขอย่างใดไว้ด้วยก็ได้

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหรือหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวพร้อมกับเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต่อนายทะเบียนและชำระค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนระบุท้องที่ที่อนุญาตให้ทำงาน ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างที่คนงานต่างด้าวนั้นจะไปทำงานด้วยทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ความในมาตรานี้จะใช้บังคับกับท้องที่ใด สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติใด เพื่อทำงานประเภทหรือลักษณะใดในช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาลใด โดยมีเงื่อนไขอย่างใด ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๕ ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๔ เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาราจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน

จำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุน การหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กำหนดเวลา และอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ จำนวนและอัตราดังกล่าวจะกำหนดให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวแต่ละสัญชาติก็ได้ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาราจักร

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งมีหลักฐานใบรับตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แสดงว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบแล้ว หรือมีหนังสือรับรองตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง และลูกจ้างซึ่งปรากฏตามหลักฐานของนายทะเบียนว่าได้จ่ายเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งยังไม่เคยได้รับเงินคืนตามมาตรา ๑๘ หรือยังไม่เคยถูกส่งกลับตามมาตรา ๒๐

มาตรา ๑๖ เมื่อนายจ้างนำส่งเงินค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดเข้ากองทุนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบรับให้แก่นายจ้าง โดยในใบรับนั้นอย่างน้อยต้องระบุชื่อและเลขประจำตัวของลูกจ้างซึ่งถูกหักค่าจ้าง จำนวนเงินที่นำส่ง และจำนวนเงินค้างส่ง และให้นายจ้างมอบใบรับให้แก่ลูกจ้างนั้นไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองให้แก่ลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในกรณีที่หนังสือรับรองตามวรรคสอง สูญหายหรือเสียหาย ลูกจ้างมีสิทธิขอรับใบแทนจากนายทะเบียน

การออกใบรับตามวรรคหนึ่ง การออกหนังสือรับรองตามวรรคสอง และการออกในแทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๗ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งค่าจ้างตามมาตรา ๑๕ เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา ๑๘ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ตนจะต้องผ่านเพื่อกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หรือมีหนังสือแจ้งการขอคืนไปยังนายทะเบียน

การขอเงินคืนค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างต้องแนบหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งในกรณียังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน หรือหลักฐานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งหรือวรรคสองในกรณีส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว

ให้นายทะเบียนมีหน้าที่คืนเงินค่าจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องหรือหนังสือแจ้งการขอคืน แล้วแต่กรณี ในกรณีที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ให้นายทะเบียนคืนเงินพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันที่ครบกำหนดสามสิบวันดังกล่าวจนถึงวันที่นายทะเบียนคืนเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

การคืนเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยตามมาตรานี้จะคืนเป็นเงินสด หรือเช็คระบุชื่อลูกจ้าง หรือโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด

มาตรา ๑๙ ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา ๑๘ ภายในสองปีตั้งแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

ในกรณีที่ลูกจ้างวรรคหนึ่งกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและกลับเข้าทำงานตามใบอนุญาตเดิมที่ยังไม่สิ้นอายุ หรือได้ทำงานตามใบอนุญาตใหม่อันเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา ๑๕ แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ลูกจ้างนั้นไม่ต้องถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนอีก เว้นแต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นเคยถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนยังไม่ครบถ้วน ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุนจนกว่าจะครบถ้วน

มาตรา ๒๐ เมื่อมีกรณีที่จะต้องส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาด เว้นแต่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่งเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน และให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง

มาตรา ๒๑ ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออก เว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ

อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๒ ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วและให้นายทะเบียนจดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต

มาตรา ๒๓ ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำร้องขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน

เมื่อได้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต

การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราวๆไป

การขอต่ออายุและการต่ออายุใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา ๒๕ ถ้าใบอนุญาตสูญหายหรือเสียหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือเสียหาย

การขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๖ ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ท้องที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้างท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมีใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ท้องที่หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาตให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด ๒
กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา ๒๙ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าวและผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๐ ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๑) เงินเพิ่มตามมาตรา ๘ วรรคสาม

(๒) เงินที่นายจ้างนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๑๕

(๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๗

(๔) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง

(๕) เงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง

(๖) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(๗) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

(๘) ดอกผลของกองทุน

(๙) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๓๑ เงินของกองทุนให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) คืนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดังกล่าว

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ

(๕) เป็นค่าใช้จ่ายอันจำเป็นต่อการบริหารกองทุนซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุน

(๖) เงินของกองทุนตามมาตรา ๓๐ (๗) และดอกผลของเงินดังกล่าวให้ใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่เงินของกองทุนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่กองทุนเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๒ ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานอัยการสงสุด ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การเงิน การอุตสาหกรรม และกฎหมายเป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้างเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนอาจแต่งตั้งข้าราชการกรมการจัดหางานเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

มาตรา ๓๓ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๓๔ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งอนุกรรมการกองทุนและการประชุมของคณะอนุกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินของกองทุนในแต่ละปีตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการส่งลูกค้า คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๓) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและตามแนวทางและลำดับความสำคัญตาม (๑)

(๔) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับทดรองใช้จ่ายในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(๕) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการตรวจสอบภายในของกองทุน

(๖) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และการเบิกจ่ายเงินทดรองตาม (๔)

ข้อกำหนด ผลการพิจารณา และระเบียบตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ระเบียบตาม (๕) และ (๖) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๓๘ ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีที่กระทรวงการคลังได้วางไว้

มาตรา ๓๙ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา ๔๐ ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้ตรวจสอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

หมวก ๓
คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๑ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติอัยการสูงสุด ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละไม่เกินสามคนและผู้ทรงวุฒิอีกไม่เกินสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การอุตสาหกรรม และกฎหมาย เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ติดตาม ดูแล และประสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๔) กำกับการดำเนินงานของกรมการจัดหางานในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามนโยบายการทำงานของคนต่างด้าวที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๔๓ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา ๔๓ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๔
คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการของกรมการจัดหางานคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการและอีกสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา ๒๓ หรือเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา ๒๘ ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้ขออนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งดังกล่าว

ให้นายทะเบียนส่งคำอุทธรณ์พร้อมทั้งเหตุผลในการมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาต ไม่อนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ และให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา ๒๓ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

มาตรา ๔๗ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคำสั่งทางปกครองและคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการทำคำสั่งทางปกครองและการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยอนุโลม

หมวด ๕
การกำกับดูแล

มาตรา ๔๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน

(๒) เข้าไปในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่มีหรือเชื่อได้ว่ามีการทำงานในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยต้องมีหมายศาล เว้นแต่เป็นการเข้าไปในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระอาทิตย์ตกในการนี้ ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวได้

มาตรา ๔๙ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีบัตรประจำตัวตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา ๕๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และสั่งให้ไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ยินยอมหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวนั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที ในการนี้ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๑/๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาใช้บังคับกับการจับตามมาตรานี้โดยอนุโลม

เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการสอบสวน รัฐมนตรีจะแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนร่วมเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนในคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการจับกุมตามวรรคสอง และการร่วมกันสอบสวนตามวรรคสามให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติร่วมกันกำหนด

หมวด ๖
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๑ คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามวรรคหนึ่งยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่างด้าวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

มาตรา ๕๒ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๕๓ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๒๒ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๔ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และถ้าคนต่างด้าวนั้นไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา ๕๕ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๘ ทั้งนี้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๕๖ ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา ๕๑ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้

คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้มีจำนวนสามคนและคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบและผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวัน ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๗ ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ตามมาตรา ๗ ให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตามมาตรา ๗ ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใดๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๒๑

มาตรา ๕๘ คนต่างด้าวผู้ใดได้รับใบอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔ อยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตหรือการผ่อนผันนั้น

ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยังทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา ๕๙ บรรดาคำขอและคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอหรือคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๐ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี ซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

(๑)	ใบอนุญาต	ฉบับละ	๒๐,๐๐๐ บาท
(๒)	การต่ออายุใบอนุญาต	ครั้งละ	๒๐,๐๐๐ บาท
(๓)	ใบแทนใบอนุญาต	ฉบับละ	๓,๐๐๐ บาท
(๔)	การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มลักษณะงาน นายจ้างหรือท้องที่หรือสถานที่ทำงานที่ได้รับอนุญาตหรือเงื่อนไขในการอนุญาต	ครั้งละ	๕,๐๐๐ บาท
(๕)	การจ้างคนงานต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ	รายละ	๑๐,๐๐๐ บาท
(๖)	ค่ายื่นคำขอ	ฉบับละ	๑,๐๐๐ บาท

ในการออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียม จะกำหนดค่าธรรมเนียมให้แตกต่างกันโดยคำนึงถึงสาขาอาชีพหรือท้องที่ทำงานของคนต่างด้าวก็ได้

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่บทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่สอดคล้องกับลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานในระบบเศรษฐกิจโลกปัจจุบัน และโดยที่แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ กรณีจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการทำงานของคนต่างด้าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติ
ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑
เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๐

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีการผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส

---

[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕/ตอนที่ ๒๙ ก/หน้า ๒๘/๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

การนำคนมาขอทาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้าหรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

“การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

“องค์กรอาชญากรรม” หมายความว่า คณะบุคคลซึ่งมีการจัดโครงสร้างโดยสมคบกันตั้งแต่สามคนขึ้นไปไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วระยะเวลาหนึ่ง และไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างที่ชัดเจนมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างแน่นอนหรือมีความต่อเนื่องของสมาชิกภาพหรือไม่ ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกระทำความผิดฐานใดฐานหนึ่งหรือหลายฐานที่มีอัตราโทษจำคุกขั้นสูงตั้งแต่สี่ปีขึ้นไปหรือกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดอันมิชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

“เด็ก” หมายความว่า บุคคลผู้มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่และให้หมายความรวมถึงข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญระดับสาม ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้ประธานศาลฎีกา และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน

ให้ประธานศาลฎีกามีอำนาจออกข้อบังคับ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงและระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ข้อบังคับประธานศาลฎีกา กฎกระทรวงและระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
บททั่วไป

มาตรา ๖ ผู้ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(๒) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยว กักขังจัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็กผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

มาตรา ๗ ผู้ใดกระทำการดังต่อไปนี้ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(๑) สนับสนุนการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(๒) อุปการะโดยให้ทรัพย์สิน จัดหาที่ประชุมหรือที่พำนักให้แก่ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(๓) ช่วยเหลือด้วยประการใดเพื่อให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์พ้นจากการถูกจับกุม

(๔) เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ถูกลงโทษ

(๕) ชักชวน ชี้แนะ หรือติดต่อบุคคลให้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรอาชญากรรมเพื่อประโยชน์ในการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

มาตรา ๘ ผู้ใดตระเตรียมเพื่อกระทำความผิดตามมาตรา ๖ ต้องระวางโทษหนึ่งในสามของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

มาตรา ๙ ผู้ใดสมคบโดยการตกลงกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อกระทำความผิดตามมาตรา ๖ ต้องระวางโทษไม่เกินกึ่งหนึ่งของโทษที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

ถ้าผู้ที่สมคบกันกระทำความผิดคนหนึ่งคนใดได้ลงมือกระทำความผิดตามที่ได้สมคบกันผู้ร่วมสมคบด้วยกันทุกคนต้องระวางโทษตามที่ได้บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นอีกกระทงหนึ่งด้วย

ในกรณีที่ความผิดได้กระทำถึงขั้นลงมือกระทำความผิด แต่เนื่องจากการเข้าขัดขวางของผู้สมคบทำให้การกระทำนั้นกระทำไปไม่ตลอด หรือกระทำไปตลอดแล้วแต่การกระทำนั้นไม่บรรลุผล ผู้สมคบที่กระทำการขัดขวางนั้นต้องรับโทษตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งกลับใจให้ความจริงแห่งการสมคบต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนที่จะมีการกระทำความผิดตามที่ได้มีการสมคบกัน ศาลจะไม่ลงโทษหรือลงโทษผู้นั้นน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นเพียงใดก็ได้

มาตรา ๑๐ ถ้าการกระทำความผิดตามมาตรา ๖ ได้กระทำโดยร่วมกันตั้งแต่สามคนขึ้นไปหรือโดยสมาชิกขององค์กรอาชญากรรม ต้องระวางโทษหนักกว่าโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้กึ่งหนึ่ง

ในกรณีที่สมาชิกขององค์กรอาชญากรรมได้กระทำความผิดตามมาตรา ๖ สมาชิกขององค์กรอาชญากรรมทุกคนที่เป็นสมาชิกอยู่ในขณะที่กระทำความผิด และรู้เห็นหรือยินยอมกับการกระทำความผิดดังกล่าว ต้องระวางโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นแม้จะมิได้เป็นผู้กระทำความผิดนั้นเอง

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งได้กระทำเพื่อให้ผู้เสียหายที่ถูกพาเข้ามาหรือส่งออกไปนอกราชอาณาจักรตกอยู่ในอำนาจของผู้อื่นโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ต้องระวางโทษเป็นสองเท่าของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

มาตรา ๑๑ ผู้ใดกระทำความผิดตามมาตรา ๖ นอกราชอาณาจักร ผู้นั้นจะต้องรับโทษในราชอาณาจักรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ โดยให้นำมาตรา ๑๐ แห่งประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ ผู้ใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ โดยแสดงตนเป็นเจ้าพนักงานและกระทำการเป็นเจ้าพนักงาน โดยตนเองมิได้เป็นเจ้าพนักงานที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการนั้น ต้องระวางโทษเป็นสองเท่าของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

มาตรา ๑๓ ผู้ใดเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ กรรมการหรือผู้บริหารหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าพนักงาน หรือกรรมการองค์กรต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษเป็นสองเท่าของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

กรรมการ กรรมการ ปกค. อนุกรรมการ สมาชิกของคณะทำงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้ใดกระทำความผิดใดตามพระราชบัญญัตินี้เสียเอง ต้องระวางโทษเป็นสามเท่าของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น

มาตรา ๑๔ ให้ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้เป็นความผิดมูลฐานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒

หมวด ๒
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

มาตรา ๑๕ ให้มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ ปคม.” ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รองนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการ ปกค. เป็นรองประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการป้องกัน การปราบปราม การ

บำบัดฟื้นฟู และการประสานงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ไม่น้อยกว่าเจ็ดปี ด้านละหนึ่งคน โดยต้องเป็นภาคเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งเป็นกรรมการ และมีปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเลขานุการ อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการและผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่งต้องเป็นสตรีไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

มาตรา ๑๖ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๒) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้มีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือโครงสร้างของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๓) กำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๔) กำหนดแนวทางและกำกับดูแลการดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศตลอดจนการให้ความร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๕) สั่งการและกำกับดูแลให้มีการศึกษาวิจัยและจัดทำข้อมูลแบบบูรณาการ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๖) วางระเบียบเกี่ยวกับการจดทะเบียนองค์กรเอกชนที่มีวัตถุประสงค์ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมขององค์กรดังกล่าว

(๗) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน

(๘) วางระเบียบเกี่ยวกับการรายงานสถานะการเงินและการจัดการกองทุนเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๙) สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของคณะกรรมการ ปกค.

(๑๐) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๑๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) นายกรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ขาดการประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกันเป็นกรรมการแทน เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งก็ได้ และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๒๐ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิดำรงตำแหน่งครบวาระแล้วแต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่

มาตรา ๒๑ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม หากรองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

คณะกรรมการต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละสามครั้ง

มาตรา ๒๒ ให้มีคณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ ปกค.” ประกอบด้วย รองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการปลัดกระทรวงสาธารณสุข อัยการสูงสุด ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมการปกครองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนแปดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการป้องกัน การปราบปราม การบำบัดฟื้นฟูและการประสานงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ไม่น้อยกว่าเจ็ดปี ด้านละสองคน โดยต้องเป็นภาคเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง เป็นกรรมการ และมีรองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ ปกค. มีอำนาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งจากข้าราชการหรือภาคเอกชนก็ได้

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่งต้องเป็นสตรีไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

มาตรา ๒๓ ให้คณะกรรมการ ปกค. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำและกำกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและแผนประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ชุมชน และประชาสังคมให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๒) จัดทำและกำกับการดำเนินการตามแผนงานและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๓) จัดให้มีและกำกับการดำเนินการตามโครงการรณรงค์และการให้การศึกษากับประชาชนทั่วไปเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๔) จัดให้มีการรายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เสนอต่อคณะกรรมการ

(๕) ติดตามและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ การให้ความร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เสนอต่อคณะกรรมการ

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์และอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนตามมาตรา ๔๔ (๔)

(๗) จัดทำและกำกับแผนปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และพันธกรณีระหว่างประเทศ

(๘) ดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๒๔ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมของคณะกรรมการ ปกค. โดยอนุโลม

คณะกรรมการ ปกค. ต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละหกครั้ง

มาตรา ๒๕ คณะกรรมการและคณะกรรมการ ปกค. จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการและคณะกรรมการ ปกค. มอบหมายก็ได้

ให้นำมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานโดยอนุโลม

มาตรา ๒๖ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการและคณะกรรมการ ปกค. โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานธุรการทั่วไปของคณะกรรมการและคณะกรรมการ ปกค.

(๒) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) จัดระบบงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งช่วยเหลือเยียวยาและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายให้มีประสิทธิภาพ

(๔) จัดให้มีการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งจัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศและการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

(๖) ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการและคณะกรรมการ ปกค. หรือตามที่คณะกรรมการและคณะกรรมการ ปกค. มอบหมาย

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

หมวด ๓
อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกให้บุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐาน

(๒) ตรวจตัวบุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ เมื่อผู้นั้นยินยอม แต่ถ้าผู้นั้นเป็นหญิงจะต้องให้หญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ

(๓) ตรวจค้นยานพาหนะใดๆ ที่มีเหตุอันควรสงสัยตามสมควรว่ามีพยานหลักฐานหรือบุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อยู่ในยานพาหนะนั้น

(๔) เข้าไปในเคหสถานหรือสถานที่ใดๆ เพื่อตรวจค้น ยึด หรืออายัด เมื่อมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีพยานหลักฐานในการค้ามนุษย์ หรือเพื่อพบและช่วยบุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และหากเนิ่นช้ากว่าจะเอาหมายค้นมาได้ พยานหลักฐานนั้นอาจถูกโยกย้าย ซ่อนเร้น หรือทำลายไปเสียก่อน หรือบุคคลนั้นอาจถูกประทุษร้าย โยกย้าย หรือซ่อนเร้น

ในการใช้อำนาจตาม (๔) พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงความบริสุทธิ์ก่อนการเข้าค้นและรายงานเหตุผลที่ทำ ให้สามารถเข้าค้นได้ รวมทั้งผลการตรวจค้นเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตลอดจนจัดทำสำเนารายงานดังกล่าวให้ไว้แก่ผู้ครอบครองเคหสถานหรือสถานที่ค้น ถ้าไม่มีผู้ครอบครองอยู่ ณ ที่นั้น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งมอบสำเนารายงานนั้นให้แก่ผู้ครอบครองดังกล่าวในทันทีที่กระทำได้ และหากเป็นการเข้าค้นในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ตกและขึ้น พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เป็นหัวหน้าในการเข้าค้นต้องดำรงตำแหน่งนายอำเภอหรือรองผู้กำกับการตำรวจขึ้นไป หรือเป็นข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับเจ็ดขึ้นไป ทั้งนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เป็นหัวหน้าในการเข้าค้นส่งสำเนารายงานเหตุผลและผลการตรวจค้น บัญชีพยานหลักฐานหรือบุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์และ

บัญชีทรัพย์ที่ได้ยึดหรืออายัดไว้ต่อศาลจังหวัดที่มีเขตอำนาจเหนือท้องที่ที่ทำการค้นหรือศาลอาญาภายในสี่สิบแปดชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการตรวจค้นเพื่อเป็นหลักฐาน

ในการดำ เนินการตาม (๒) และ (๓) พนักงานเจ้าหน้าที่อาจสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทนได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะขอความช่วยเหลือจากบุคคลใกล้เคียงเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ แต่จะบังคับให้ผู้ใดช่วยโดยอาจเกิดอันตรายแก่ผู้นั้นไม่ได้

มาตรา ๒๘ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๙ ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และเพื่อคุ้มครองป้องกันภัยแก่บุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจัดให้บุคคลดังกล่าวอยู่ในความคุ้มครองเป็นการชั่วคราวได้แต่ต้องไม่เกินยี่สิบสี่ชั่วโมง ทั้งนี้ ให้รายงานให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ทราบโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้การคุ้มครองบุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้เสียหายเกินกว่ากำหนดเวลาในวรรคหนึ่ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อมีคำสั่งอนุญาต ทั้งนี้ ศาลจะอนุญาตได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยจะกำหนดเงื่อนไขใดๆ ไว้ด้วยก็ได้

การจัดให้บุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้เสียหายอยู่ในความคุ้มครองเป็นการชั่วคราวตามมาตรานี้ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวอยู่ในสถานที่อันสมควรซึ่งมิใช่ห้องขังหรือสถานคุมขัง ทั้งนี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้ให้คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด

มาตรา ๓๐ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารอื่นใดซึ่งส่งทางไปรษณีย์ โทรเลข โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการสื่อสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อสารสนเทศอื่นใด ถูกใช้หรืออาจถูกใช้เพื่อประโยชน์ในการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับอนุมัติเป็นหนังสือจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอฝ่ายเดียวต่อศาลอาญาหรือศาลจังหวัดที่มีเขตอำนาจเพื่อมีคำสั่งอนุญาตให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้มาซึ่งเอกสาร หรือข้อมูลข่าวสารดังกล่าวก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับประธานศาลฎีกา

การอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลพิจารณาถึงผลกระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลหรือสิทธิอื่นใดประกอบกับเหตุผลและความจำเป็น ดังต่อไปนี้

(๑) มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีการกระทำความผิดหรือจะมีการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

(๒) มีเหตุอันควรเชื่อว่าจะได้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์จากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าว

(๓) ไม่อาจใช้วิธีการอื่นใดที่เหมาะสมหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าได้

การอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลสั่งอนุญาตได้คราวละไม่เกินเก้าสิบวันโดยจะกำหนดเงื่อนไขใดๆ ก็ได้ และให้ผู้เกี่ยวข้องกับเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารตามคำสั่งดังกล่าวให้ความร่วมมือเพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรานี้ ภายหลังที่มีคำสั่งอนุญาต หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเหตุผลความจำเป็นไม่เป็นไปตามที่ระบุหรือพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไป ให้ศาลมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร

ในการดำเนินการตามคำสั่งของศาล ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจร้องขอให้บุคคลใดช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ได้ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตามที่ได้รับอนุญาตแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกรายละเอียดผลการดำเนินการนั้น และให้ส่งบันทึกนั้นไปยังศาลที่มีคำสั่งโดยเร็ว

บรรดาเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารที่ได้มาตามวรรคหนึ่ง ให้เก็บรักษาและใช้ประโยชน์ในการสืบสวนและใช้เป็นพยานหลักฐานในการดำเนินคดีความผิดฐานค้ามนุษย์เท่านั้น ทั้งนี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๑ ก่อนฟ้องคดีต่อศาล ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พนักงานอัยการโดยตนเองหรือโดยได้รับคำร้องขอจากพนักงานสอบสวนจะนำผู้เสียหายหรือพยานบุคคลมายื่นคำร้องต่อศาล โดยระบุการกระทำทั้งหลายที่อ้างว่าได้มีการกระทำความผิดและเหตุแห่งความจำเป็นที่จะต้องมีการสืบพยานไว้โดยพลันก็ได้

ในกรณีที่ผู้เสียหายหรือพยานบุคคลจะให้การต่อศาลเอง เมื่อผู้เสียหายหรือพยานบุคคลแจ้งแก่พนักงานอัยการแล้ว ให้พนักงานอัยการยื่นคำร้องต่อศาลโดยไม่ชักช้า

ให้ศาลสืบพยานทันทีที่ได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ในการนี้ หากผู้มีส่วนได้เสียในคดีคนใดยื่นคำร้องต่อศาลแถลงเหตุผลและความจำเป็นขอถามค้านหรือตั้งทนายความถามค้านเมื่อเห็นสมควรก็ให้ศาลมีคำสั่งอนุญาตได้ และให้นำความในมาตรา ๒๓๗ ทวิ วรรคสาม และวรรคสี่แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ถ้าต่อมามีการฟ้องผู้ต้องหาเป็นจำเลยในการกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ ก็ให้รับฟังพยานดังกล่าวในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้นได้

มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๔
การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

มาตรา ๓๓ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสมในเรื่องอาหาร ที่พักการรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การส่งกลับไปยังประเทศเดิมหรือภูมิลำเนาของผู้นั้น การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหายตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

และความแตกต่างทางเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติประเพณีวัฒนธรรมของผู้เสียหาย การแจ้งสิทธิของผู้เสียหายที่พึงได้รับการคุ้มครองในแต่ละขั้นตอนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการช่วยเหลือ ตลอดจนขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการช่วยเหลือในแต่ละขั้นตอน และต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เสียหายก่อนด้วย

การให้ความช่วยเหลือตามวรรคหนึ่ง อาจจัดให้บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายได้รับการดูแลในสถานแรกรับตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี สถานแรกรับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก หรือสถานสงเคราะห์อื่นของรัฐหรือเอกชนก็ได้

มาตรา ๓๔ เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้เสียหาย ให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการแจ้งให้ผู้เสียหายทราบในโอกาสแรกถึงสิทธิที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมาย

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้เสียหายมีสิทธิและประสงค์ที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ให้พนักงานอัยการเรียกค่าสินไหมทดแทนแทนผู้เสียหายตามที่ได้รับแจ้งจากปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

การเรียกค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่ง พนักงานอัยการจะขอรวมไปกับคดีอาญาหรือจะยื่นคำร้องในระยะใดระหว่างที่คดีอาญากำลังพิจารณาอยู่ในศาลชั้นต้นก็ได้

คำพิพากษาในส่วนที่เรียกค่าสินไหมทดแทน ให้รวมเป็นส่วนหนึ่งแห่งคำพิพากษาในคดีอาญา และในกรณีที่ศาลสั่งให้ใช้ค่าสินไหมทดแทน ให้ถือว่าผู้เสียหายเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษา และให้อธิบดีกรมบังคับคดีมีหน้าที่ดำเนินการบังคับคดีตามคำพิพากษาในกรณีนี้ด้วย

ในการดำเนินกระบวนพิจารณาเพื่อเรียกค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่ง และการบังคับคดีตามวรรคสามมิให้เรียกค่าธรรมเนียม และให้นำความในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาบังคับใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๖ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหายระหว่างที่อยู่ในความดูแลไม่ว่าบุคคลนั้นจะพำนักอยู่ ณ ที่ใด ไม่ว่าก่อน ขณะ หรือหลังการดำเนินคดี ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยของบุคคลในครอบครัวของผู้เสียหายด้วย

ในกรณีที่ผู้เสียหายจะให้การหรือเบิกความเป็นพยานในความผิดฐานค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้เสียหายซึ่งเป็นพยานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา

ถ้าผู้เสียหายต้องเดินทางกลับประเทศที่เป็นถิ่นที่อยู่หรือภูมิลำเนา หรือถ้าบุคคลในครอบครัวของผู้เสียหายอาศัยอยู่ในประเทศอื่น ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานในประเทศนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน และไม่ว่าจะกระทำผ่านสถานทูตหรือสถานกงสุลของประเทศนั้นๆ หรือไม่ก็ตาม เพื่อให้มีการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหายและบุคคลในครอบครัวอย่างต่อเนื่องในประเทศนั้น

มาตรา ๓๗ เพื่อประโยชน์ในการดำ เนินคดีกับผู้กระทำ ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้การรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟู การเรียกร้องสิทธิของผู้เสียหาย พนักงานเจ้าหน้าที่อาจดำเนินการให้มี

การผ่อนผันให้ผู้เสียหายนั้นอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายได้ ทั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงเหตุผลทางด้านมนุษยธรรมเป็นหลัก

มาตรา ๓๘ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๗ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งตัวผู้เสียหายซึ่งเป็นคนต่างด้าวกลับประเทศที่เป็นถิ่นที่อยู่หรือภูมิลำเนาโดยไม่ชักช้า เว้นแต่บุคคลนั้นเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือเป็นผู้ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยมีหลักฐานเอกสารตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรหรือกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าวในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของบุคคลนั้น

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่บุคคลผู้มีสัญชาติไทยตกเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ในต่างประเทศ หากผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้ามาในราชอาณาจักรหรือถิ่นที่อยู่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีสัญชาติไทยจริงหรือไม่ หากบุคคลนั้นเป็นผู้มีสัญชาติไทยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามที่จำเป็นเพื่อให้บุคคลนั้นเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรหรือถิ่นที่อยู่โดยไม่ชักช้า และให้คำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของผู้นั้น

ในกรณีที่ผู้เสียหายในต่างประเทศเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือเป็นผู้ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและก่อนออกนอกราชอาณาจักร สถานะของการได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่เป็นการชั่วคราวยังไม่สิ้นสุด เมื่อได้ตรวจพิสูจน์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความถูกต้องของผู้เสียหายที่ถือเอกสารแล้ว หากผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เสียหายนั้นเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของผู้นั้น และให้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปได้ตามสถานะและระยะเวลาที่เป็นอยู่เดิมก่อนออกไปนอกราชอาณาจักร

ในกรณีที่ผู้เสียหายในต่างประเทศเป็นคนต่างด้าวและไม่มีเอกสารประจำตัว แต่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นผู้ที่มีหรือเคยมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อได้ตรวจพิสูจน์สถานะของการมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรของผู้นั้นแล้วหากผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้ามาในราชอาณาจักร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เสียหายนั้นเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของผู้นั้นและให้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปได้ตามสถานะและระยะเวลาที่เป็นอยู่เดิมก่อนออกไปนอกราชอาณาจักร

มาตรา ๔๐ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับสถานการณ์ จำนวนคดี การดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๔๑ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ห้ามมิให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีกับผู้เสียหายในความผิดฐานเข้ามา ออกไปหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงานฐานปลอมหรือใช้ซึ่งหนังสือเดินทางปลอม ตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกัน

และปราบปรามการค้าประเวณีเฉพาะที่เกี่ยวกับการติดต่อ ชักชวนแนะนำตัว ติดตามหรือรบเร้าบุคคลเพื่อค้าประเวณีและการเข้าไปมั่วสุมในสถานการค้าประเวณีเพื่อค้าประเวณี หรือความผิดฐานเป็นคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

หมวด ๕
กองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

มาตรา ๔๒ ให้จัดตั้งกองทุนในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เรียกว่า “กองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายสำหรับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน ประกอบด้วย

(๑) เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้

(๒) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้

(๔) เงินที่ได้รับจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๕) ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

(๖) เงินที่ได้จากการขายทรัพย์สินของกองทุนหรือที่ได้จากการจัดหารายได้

(๗) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๔๓ เงินและดอกผลที่กองทุนได้รับตามมาตรา ๔๒ ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๔๔ เงินและทรัพย์สินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการ ดังต่อไปนี้

(๑) การช่วยเหลือผู้เสียหายตามมาตรา ๓๓

(๒) การคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้เสียหายตามมาตรา ๓๖

(๓) การช่วยเหลือผู้เสียหายในต่างประเทศให้เดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรหรือถิ่นที่อยู่ตามมาตรา ๓๙

(๔) การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ตามระเบียบที่คณะกรรมการ ปกค. กำหนด

(๕) การบริหารกองทุน

มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วยปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนสามคน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชนจำนวนสองคนซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านพัฒนาสังคม ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ หรือด้านการเงิน เป็นกรรมการ

และให้รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๔๖ ให้นำมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๕ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การประชุมของคณะกรรมการบริหารกองทุน และการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๔๗ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๔

(๒) บริหารกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๓) รายงานสถานะการเงินและการจัดการกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๔๘ การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๔๙ ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนจำนวนห้าคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการเงิน การสังคมสงเคราะห์ และการประเมินผลด้านละหนึ่งคนและให้รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้นำมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน โดยอนุโลม

มาตรา ๕๐ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน

(๒) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ

(๓) เรียกเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนจากบุคคลใดหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผล

มาตรา ๕๑ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดทำงบดุลและบัญชีทำการส่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบและรับรองภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทำรายงานผลการสอบและรับรองบัญชีและการเงินของกองทุนเสนอต่อคณะกรรมการภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี เพื่อให้คณะกรรมการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

รายงานผลการสอบบัญชีตามวรรคสอง ให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

หมวด ๖
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๒ ผู้ใดกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสองแสนบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำแก่บุคคลอายุเกินสิบห้าปี แต่ไม่ถึงสิบแปดปีต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกปีถึงสิบสองปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถึงสองแสนสี่หมื่นบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ได้กระทำแก่บุคคลอายุไม่เกินสิบห้าปี ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่แปดปีถึงสิบห้าปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถึงสามแสนบาท

มาตรา ๕๓ นิติบุคคลใดกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สองแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นบุคคลดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกปีถึงสิบสองปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถึงสองแสนสี่หมื่นบาท

มาตรา ๕๔ ผู้ใดขัดขวางการสืบสวน การสอบสวน การฟ้องร้อง หรือการดำเนินคดีความผิดฐานค้ามนุษย์ เพื่อมิให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถ้าเป็นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) ให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ผู้เสียหายหรือพยานเพื่อจูงใจให้ผู้นั้นไม่ไปพบพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือไม่ไปศาลเพื่อให้ข้อเท็จจริงหรือเบิกความ หรือเพื่อให้ข้อเท็จจริงหรือเบิกความอันเป็นเท็จ หรือไม่ให้ข้อเท็จจริงหรือเบิกความ ในการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ใช้กำลังบังคับ ขู่เข็ญ ข่มขู่ ข่มขืนใจ หลอกลวง หรือกระทำการอันมิชอบประการอื่นเพื่อมิให้ผู้เสียหายหรือพยานไปพบพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือไม่ไปศาลเพื่อให้ข้อเท็จจริงหรือเบิกความ หรือเพื่อให้ผู้นั้นให้ข้อเท็จจริงหรือเบิกความอันเป็นเท็จ หรือไม่ให้ข้อเท็จจริงหรือเบิกความ ในการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ทำให้เสียหาย ทำลาย ทำให้สูญหายหรือไร้ประโยชน์ เอาไปเสีย แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปกปิดหรือซ่อนเร้น เอกสารหรือพยานหลักฐานใดๆ หรือปลอม ทำ หรือใช้เอกสารหรือพยานหลักฐานใดๆ อันเป็นเท็จในการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่กรรมการกรรมการ ปกค. อนุกรรมการ สมาชิกของคณะทำงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการ พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวน หรือเรียก รับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือ

ประโยชน์อื่นใด เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือ

(๕) ใช้กำลังบังคับ ขู่เข็ญ ข่มขู่ ข่มขืนใจ หรือกระทำการอันมิชอบประการอื่นต่อกรรมการ กรรมการ ปกค. อนุกรรมการ สมาชิกของคณะทำงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้หรือเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการ พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนเพื่อจูงใจให้กระทำ การ ไม่กระทำ การ หรือประวิงการกระทำ อันมิชอบด้วยหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๕ ผู้ใดกระทำการดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติตามหน้าที่หรือกฎหมาย

(๑) รู้ว่ามีการยื่นคำขอเพื่อให้ได้มาซึ่งเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๓๐ แล้วเปิดเผยแก่บุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้รู้ว่ามีหรือจะมีการยื่นคำขอเพื่อให้ได้มาซึ่งเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารดังกล่าวโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้ยื่นคำขอสูญเสียโอกาสที่จะได้มาซึ่งเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารนั้น หรือ

(๒) รู้หรือได้มาซึ่งเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารที่ได้มาตามมาตรา ๓๐ แล้วเปิดเผยแก่บุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้รู้เอกสารหรือข้อมูลข่าวสารดังกล่าว

มาตรา ๕๖ ผู้ใดกระทำการหรือจัดให้มีการกระทำการดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๑) บันทึกภาพ แพร่ภาพ พิมพ์รูป หรือบันทึกเสียง แพร่เสียงหรือสิ่งอื่นที่สามารถแสดงว่าบุคคลใดเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ทั้งนี้ ไม่ว่าขั้นตอนใดๆ

(๒) โฆษณาหรือเผยแพร่ข้อความ ซึ่งปรากฏในทางสอบสวนของพนักงานสอบสวนหรือในทางพิจารณาคดีของศาลที่ทำให้บุคคลอื่นรู้จักชื่อตัว ชื่อสกุลของผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์หรือบุคคลในครอบครัวผู้เสียหายนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยสื่อสารสนเทศประเภทใด

(๓) โฆษณาหรือเผยแพร่ข้อความ ภาพหรือเสียง ไม่ว่าโดยสื่อสารสนเทศประเภทใด เปิดเผยประวัติ สถานที่อยู่ สถานที่ทำงาน หรือสถานศึกษาของบุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การกระทำที่ผู้กระทำจำต้องกระทำเพื่อประโยชน์ของทางราชการในการคุ้มครองหรือช่วยเหลือผู้เสียหาย หรือผู้เสียหายยินยอมโดยบริสุทธิ์ใจ

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๗ ให้โอนเงินทุนสงเคราะห์เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ว่าด้วยการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน

สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาเป็นทุนประเดิมแก่กองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๐ ยังมิได้กำหนดลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลที่มิได้จำกัดแต่เฉพาะหญิงและเด็กและกระทำด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การนำบุคคลเข้ามาค้าประเวณีในหรือส่งไปค้านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการหรือขอทาน บังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่น ซึ่งในปัจจุบันได้กระทำ ในลักษณะองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยได้ลงนามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร และพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร จึงสมควรกำหนดลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำดังกล่าวเพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับพันธกรณีของอนุสัญญาและพิธีสารจัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งปรับปรุงการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เสียหาย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ระเบียบกระทรวงแรงงาน
ว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการไตรภาคี
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา ๗๕ และมาตรา ๘๔ (๗) กำหนดระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน ประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๗ คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๙ ข้อ ๒ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๖๑ ทวิ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๘ และมาตรา ๘๖ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๓๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๘ มาตรา ๙๒ มาตรา ๑๐๐ และมาตรา ๑๒๙ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการไตรภาคีประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาลผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานและคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๘ แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีเช่นเดียวกัน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒[๑] ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า สมาคมนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ผู้แทน” หมายความว่า ผู้ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างใน

---

[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๕ / ตอนพิเศษ ๑๖๕ ง / หน้า ๑ – ๑๐ / ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑

คณะกรรมการไตรภาคี

“คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ” หมายความว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“เขตภาค” หมายความว่า เขตภาค ๑ ถึงเขตภาค ๑๐ ประกอบด้วย

เขตภาค ๑ ได้แก่ จังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดลพบุรี

เขตภาค ๒ ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดชลบุรี

เขตภาค ๓ ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดนครราชสีมา

เขตภาค ๔ ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดอุดรธานี

เขตภาค ๕ ได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดเชียงใหม่

เขตภาค ๖ ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดนครสวรรค์

เขตภาค ๗ ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดกาญจนบุรี

เขตภาค ๘ ได้แก่จังหวัดกระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง และ สุราษฎร์ธานี โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดภูเก็ต

เขตภาค ๙ ได้แก่ จังหวัดตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา และสตูล โดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่จังหวัดสงขลา

เขตภาค ๑๐ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาครโดยสถานที่ทำการเลือกตั้งได้แก่กรุงเทพมหานคร

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

“รัฐมนตรี” หมายความว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ข้อ ๕ ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้ และให้หัวหน้าสวนราชการระดับกรมให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามระเบียบนี้ ทั้งนี้ ให้สวนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการแจงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อจัดใหม่การเลือกตั้งตามระเบียบนี้

เมื่อเหลือเวลาไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบวันที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งอธิบดีมีอำนาจออกประกาศกำหนดเพื่อให้การเลือกตั้งดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

หมวด ๑
การเสนอชื่อผู้สมัครข้ารับการเลือกตั้งและผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง

ข้อ ๖ ให้อธิบดีแจ้งให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานในเขตภาคต่างๆ เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนที่จะสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเพื่อเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีแล้วแต่กรณีได้ไม่เกินองค์กรละหนึ่งคน

สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานจะเสนอชื่อผู้แทนตามวรรคหนึ่งได้คนละไม่เกินสองคณะทั้งนี้ การเสนอชื่อผู้แทนให้กระทำภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด สำหรับการเลือกตั้งในแต่ละครั้งข้อ ๗ ในเขตภาคใดหากไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ แต่มีสถานประกอบกิจการ ให้อธิบดีแจ้งให้นายจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการส่งผู้แทนฝ่ายตนแห่งละหนึ่งคนเพื่อเสนอชื่อผู้แทนสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการไตรภาคี แล้วแต่กรณี

นายจ้างหรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการใดจะเสนอชื่อผู้แทนตามวรรคหนึ่งได้คนละไม่เกินสองคณะ ทั้งนี้ การเสนอชื่อผู้แทนให้กระทำภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนดสำหรับการเลือกตั้งในแต่ละครั้ง

ข้อ ๘ ในเขตภาคใดหากมีสมาคมนายจ้างสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้เป็นจำนวนน้อยกว่าจำนวนกรรมการไตรภาคีแต่ละฝ่ายที่มีการเลือกตั้งในแต่ละครั้ง ให้มีการดำเนินการตามข้อ ๖ และข้อ ๗ข้อ ๙ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ในกรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดไว้ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด

ให้อธิบดีดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการไตรภาคีแต่ละคณะหรือไม่ แล้วแจ้งผลการตรวจสอบดังกล่าวให้ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง สมาคมนายจ้าง สถานประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการซึ่งเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนดังกล่าวทราบผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งต้องแสดงหลักฐานและให้การรับรองคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งด้วยตนเอง

ในกรณีที่อธิบดีแจ้งว่าผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งรายใดขาดคุณสมบัติที่จะเข้ารับการเลือกตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้สมาคมนายจ้าง สถานประกอบกิจการ สหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนดังกล่าวมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อปลัดกระทรวงแรงงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งโดยปลัดกระทรวงแรงงานต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นที่สุด

ข้อ ๑๐ ให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน แจ้งชื่อผู้ลงคะแนนเลือกตั้งแห่งละหนึ่งคนซึ่งต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงานนั้น แล้วแต่กรณี ต่ออธิบดีภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด ให้อธิบดีประกาศรายชื่อผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง ณ สถานที่ทำการเลือกตั้งก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

บุคคลใดได้รับการแจ้งชื่อเป็นผู้ลงคะแนนเลือกตั้งของสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานใดใน

การเลือกตั้งครั้งใดแล้ว ไม่มีสิทธิเป็นผู้ลงคะแนนเลือกตั้งของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นในการเลือกตั้งครั้งนั้นได้อีกในกรณีที่อธิบดีมีหนังสือแจ้งว่าผู้ลงคะแนนเลือกตั้งขาดคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อปลัดกระทรวงแรงงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งโดยปลัดกระทรวงแรงงานต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสิบวันคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นที่สุด

ข้อ ๑๑ ในเขตภาคใดหากไม่มีสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ หรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อยกว่าจำนวนกรรมการไตรภาคีแต่ละฝ่ายที่มีการเลือกตั้งนั้นให้อธิบดีจัดให้มีการประชุมผู้ลงคะแนนเลือกตั้งที่ถูกเสนอชื่อแต่ละฝ่าย เพื่อเลือกกันเองเป็นผู้ลงคะแนนเลือกตั้งตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด สำหรับการเลือกตั้งแต่ละครั้ง ภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้ลงคะแนนเลือกตั้งฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างที่ถูกเสนอชื่อให้เป็นไปตามประกาศที่อธิบดีกำหนด

หมวด ๒
การเตรียมการเลือกตั้ง

ข้อ ๑๒ เมื่อดำเนินการตามข้อ ๙ เสร็จแล้ว ให้อธิบดีประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง วัน เวลาเปิดและปิดการลงคะแนนเลือกตั้ง และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการไตรภาคี ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด และสถานที่ทำการเลือกตั้ง โดยไม่ชักช้า

ข้อ ๑๓ ให้อธิบดีเตรียมการเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งที่จะใช้ในการลงคะแนน และบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้ง

(๒) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเลือกตั้ง ดังนี้

(ก) บัตรเลือกตั้ง

(ข) หีบบัตรเลือกตั้ง

(ค) เครื่องเขียน

(ง) กระดานดำ กระดาษ หรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อใช้ในการนับคะแนนเลือกตั้ง

บัตรเลือกตั้งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

หมวด ๓
การดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๑๔ ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจคะแนนประจำหน่วยเลือกตั้งอย่างน้อยสี่คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการตรวจคะแนนหนึ่งคนจากข้าราชการกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน และกรรมการตรวจคะแนนอื่นจากผลงคะแนนเลือกตั้ง

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการตรวจคะแนนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง เพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งต้องมิให้ผู้ใดเขาไปในที่เลือกตั้ง เว้นแต่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งหรือผู้ที่จะเขาไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเลือกตั้ง

(๒) ตรวจสอบหลักฐานการแสดงตนของผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง บันทึกชื่อและหมายเหตุลงในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง

(๓) ส่งบัตรเลือกตั้งให้กับผู้ลงคะแนนเลือกตั้งเพื่อใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง

(๔) จัดระเบียบในการเขาไปลงคะแนนเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) ตรวจนับและรวมคะแนนเลือกตั้ง

(๖) พิจารณาตัดสิทธิลงคะแนนของผู้ลงคะแนนเลือกตั้งที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อ ๕ วรรคสอง ข้อ ๒๒ หรือข้อ ๒๓

ข้อ ๑๖ ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คะแนนจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง

เจ้าหน้าที่คะแนนมีหน้าที่ช่วยเหลือกรรมการตรวจคะแนนตามที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจคะแนน

ข้อ ๑๗ การลงมติวินิจฉัยของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการตรวจคะแนนคนหนึ่งใหม่เสียงหนึ่งในการออกเสียงลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๘ เมื่อถึงเวลาเปิดการลงคะแนนเลือกตั้งให้ประธานกรรมการตรวจคะแนนเปิดหีบบัตรเลือกตั้งในที่เปิดเผยแสดงให้ผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง ซึ่งอยู่ ณ ที่เลือกตั้งนั้นเห็นว่า หีบบัตรเลือกตั้งเป็นหีบเปล่า แล้วให้ทำการบันทึกการดำเนินการดังกล่าว โดยให้ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสองคน ซึ่งอยู่ในที่เลือกตั้งในขณะนั้นลงลายมือชื่อในบันทึกด้วย เว้นแต่ไม่มีผู้ลงคะแนนเลือกตั้งณ ที่เลือกตั้ง

ข้อ ๑๙ ในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเลือกตั้งให้ผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง ไปแสดงตนต่อกรรมการตรวจคะแนน โดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชน บัตรประจำตัวประชาชนที่หมดอายุหรือบัตรหรือหลักฐานอื่นใดของทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีรูปถ่ายสามารถแสดงตนได้และมีหมายเลขประจำตัวประชาชนของผู้ถือบัตร ให้กรรมการตรวจคะแนนตรวจสอบรายชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเลือกตั้งและจดหมายเลขของบัตรและชื่อหน่วยงานของรัฐที่ออกบัตรแล้วให้ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งลงลายมือชื่อ หรือพิมพ์ลายนิ้วมือในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง แล้วให้กรรมการตรวจคะแนนมอบบัตรเลือกตั้งให้แก่ผู้นั้น เพื่อไปลงคะแนนเลือกตั้ง

การจ่ายบัตรเลือกตั้ง ให้จ่ายตามลำดับบัตรเลือกตั้ง

ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งต้องมาใช้สิทธิเลือกตั้งด้วยตนเอง จะมอบให้ผู้อื่นมาใช้สิทธิแทนไม่ได้

ในกรณีที่สงสัยว่าผู้ลงคะแนนเลือกตั้งที่มาแสดงตนนั้นไม่ใช่ผู้ที่มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเป็นผู้วินิจฉัยว่าผู้นั้นมีสิทธิลงคะแนนเลือกตั้งหรือไม่ คำชี้ขาดของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้เป็นที่สุด คณะกรรมการตรวจคะแนนตองบันทึก

คำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อไว้ด้วย

ข้อ ๒๐ การลงคะแนนเลือกตั้ง ให้ทำเครื่องหมายกากบาทลงในช่องทำเครื่องหมายในบัตรเลือกตั้งให้ตรงกบหมายเลขประจำตัวของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งซึ่งตนต้องการเลือก และในกรณีที่ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งไมประสงค์จะลงคะแนนเลือกตั้ง ให้ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งทำเครื่องหมายกากบาทในชองทำเครื่องหมาย “ไม่ลงคะแนน” ในบัตรเลือกตั้ง

ข้อ ๒๑ ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งคนหนึ่งจะลงคะแนนเลือกตั้งผู้สมัครเขารับการเลือกตั้งเพื่อเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีได้ตามจำนวนกรรมการไตรภาคีแต่ละคณะที่มีการเลือกตั้ง

ข้อ ๒๒ เมื่อผู้ลงคะแนนเลือกตั้งได้รับบัตรเลือกตั้งแล้วให้ไปยังคูหาลงคะแนนที่วางคราวละหนึ่งคนเพื่อลงคะแนนเลือกตั้ง โดยให้ทำเครื่องหมายกากบาทลงในบัตรเลือกตั้งแล้วพับบัตรเลือกตั้ง

เพื่อมิให้ผู้อื่นทราบว่าลงคะแนนเลือกตั้งให้แก่ผู้ใด หรือไม่ประสงค์จะลงคะแนนเลือกตั้งแล้วให้นำบัตรเลือกตั้งนั้นใส่ลงหีบบัตรเลือกตั้งด้วยตนเองต่อหน้ากรรมการตรวจคะแนนแล้วออกไปจากหน่วยเลือกตั้ง ทั้งนี้ ต้องลงคะแนนเลือกตั้งให้เสร็จภายในเวลาอันสมควร

ข้อ ๒๓ ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งจะนาเอกสาร หรือกระทำด้วยประการใดๆ ซึ่งเป็นการระบุรายชื่อหรือหมายเลขประจำตัวของผู้สมัครเขารับการเลือกตั้งเขาไป ณ ที่เลือกตั้งไม่ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

หมวด ๔
การตรวจและรวมคะแนน

ข้อ ๒๔ เมื่อปิดการลงคะแนนเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนนับคะแนนเลือกตั้ง ณ หน่วยเลือกตั้งนั้นโดยเปิดเผยจนเสร็จ ห้ามมิให้เลื่อนหรือประวิงการนับคะแนนเลือกตั้งให้คณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลของการนับคะแนนเลือกตั้ง ณ หน่วยเลือกตั้งนั้นและให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้ง แยกแต่ละคณะกรรมการไตรภาคีโดยเรียงลำดับผู้ซึ่งได้รับคะแนนเลือกตั้งมากที่สุดเรียงตามลำดับจนถึงผู้ได้รับคะแนนเลือกตั้งน้อยที่สุดแล้ว มอบให้อธิบดีโดยเร็ว

ในกรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนเลือกตั้งเท่ากันในลำดับใด ให้ประธานกรรมการตรวจคะแนนจับสลากเพื่อเรียงลำดับในลำดับนั้น

ข้อ ๒๕ เมื่อการนับคะแนนเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเก็บบัตรเลือกตั้งที่ใช้นับคะแนนเลือกตั้งแล้วใส่ซองปิดผนึกโดยลงลายมือชื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนกำกับไว้บนซองและแยกเก็บบัตรเสียไว้ตางหาก แล้วมอบให้อธิบดีพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งเมื่อประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว อธิบดีจะทำลายบัตรเลือกตั้งและเอกสารอื่นได้เมื่อพ้นระยะเวลาคัดค้านการเลือกตั้งตามข้อ ๒๙ แล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๒๖ ให้อธิบดีเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มีคะแนนมากที่สุดตามลำดับจนครบจำนวนผู้ได้รับคะแนนเลือกตั้งในคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อให้คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีแต่งตั้งแล้วแต่กรณี เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ในคณะกรรมการไตรภาคีต่อไปผู้ได้รับคะแนนเลือกตั้งในลำดับถัดไปตามลำดับทั้งหมดจากจำนวนที่กำหนดในกรรมการไตรภาคีคณะใด ให้เป็นกรรมการสำรองในคณะนั้นบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการเลือกตั้งตามวรรคสองมีผลใช้บังคับตามวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการไตรภาคีแต่ละคณะ

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้เลขานุการคณะกรรมการไตรภาคีคณะนั้นๆ เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากกรรมการสำรอง เพื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างโดยให้มีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ในกรณีทีมีผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเท่ากับจำนวนกรรมการไตรภาคี หรือไม่มีกรรมการสำรองที่ได้รับการขึ้นบัญชีไว้ หากวาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

ข้อ ๒๘ บัตรเลือกตั้งต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

(๑) บัตรที่มิใช่บัตรซึ่งกรรมการตรวจคะแนนมอบให้

(๒) บัตรที่ทำเครื่องหมายนอกช่องทำเครื่องหมาย

(๓) บัตรที่มีเครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท

(๔) บัตรที่มิได้ทำเครื่องหมายลงคะแนนเลือกตั้ง

(๕) บัตรที่ทำเครื่องหมายเกินจำนวนกรรมการไตรภาคีที่มีสิทธิลงคะแนนเลือกตั้งตามข้อ ๒๑

(๖) บัตรที่ได้ทำเครื่องหมายลงคะแนนเลือกตั้งให้แก่ผู้แทนซึ่งได้รับการเสนอชื่อแล้วทำเครื่องหมายในช่อง “ไมลงคะแนน” เลือกตั้งด้วย

(๗) บัตรที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนเลือกตั้งให้กับผู้ได้รับการเสนอชื่อคนใดบัตรดังกล่าวให้คณะกรรมการตรวจคะแนนสลักหลังว่า “เสีย” พร้อมทั้งระบุเหตุผลของการเป็นบัตรเสีย และลงลายมือชื่อกำกับไว้ไม่น้อยกว่าสามคนในการนับคะแนน หากปรากฏว่ามีบัตรเสีย ให้แยกบัตรเสียออกไว้เป็นส่วนหนึ่งและห้ามมิให้นับบัตรเสียเป็นคะแนนเลือกตั้งไม่ว่ากรณีใด

หมวด๕
การคัดค้านการเลือกตั้ง

ข้อ ๒๙ เมื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน สถานประกอบกิจการ หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งเห็นว่า การที่บุคคลได้รับการเลือกตั้งเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการไตรภาคีเป็นไปโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีสิทธิยื่นคำคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันประกาศผลเลือกตั้ง

เมื่ออธิบดีได้รับคำร้องคัดค้านแล้วให้ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามที่เห็นสมควรโดยไม่ชักช้า คำวินิจฉัยสั่งการของอธิบดีให้เป็นที่สุด

หมวด ๖
การเลือกตั้งเพิ่ม

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มีการเลือกตั้งไม่ได้จำนวนผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างครบจำนวนที่กำหนด ให้อธิบดีดำเนินการเพื่อให้มีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพิ่มเติมให้ครบจำนวนที่กำหนดไว้และให้นำความในหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ หมวด ๕ และหมวด ๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๗
ค่าใช้จ่าย

ข้อ ๓๑ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามระเบียบนี้ให้เบิกจ่ายจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือสำนักงานประกันสังคม แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑
อุไรวรรณ เทียนทอง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี
พ.ศ.๒๕๕๑

โดยระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๙ กำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีในกรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดไว้

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙ แห่งระเบียบดังกล่าว อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ.๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ณ วันที่สิ้นสุดการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๓) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๔) ในกรณีผู้สมัครถูกเสนอชื่อโดยสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการต้องเป็นหรือเคยเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อ ๔ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๒) เป็นผู้มีความรู้ในการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๓) ไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานติดต่อกันเกินสองคราว

ข้อ ๕ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๒) ไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการประกันสังคมติดต่อกันเกินสองวาระ

ข้อ ๖ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๒) ไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอุทธรณ์ติดต่อกันเกินสองวาระ

ข้อ ๗ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนาจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๒) ไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการกองทุนเงินทดแทนติดต่อกันเกินสองวาระ

ข้อ ๘ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ณ วันสิ้นสุดการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๓) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๔) ในกรณีผู้สมัครถูกเสนอชื่อโดยสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการต้องเป็นหรือเคยเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือเป็นหรือเคยเป็นกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๙ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ณ วันสิ้นสุดการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๓) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๔) ในกรณีผู้สมัครถูกเสนอชื่อโดยสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการต้องเป็นหรือเคยเป็นกรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หรือเป็นหรือเคยเป็นกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๑๐ ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มียายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ณ วันสิ้นสุดการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๓) เป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง

(๔) ในกรณีผู้สมัครถูกเสนอชื่อโดยสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการต้องเป็นหรือเคยเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๑

ลายเซ็น

(นายอาทิตย์ อิสโม)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยมีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และวันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

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

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบสี่บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา และระยอง

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดระนอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ และเพชรบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี และลพบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดราชบุรี และสิงห์บุรี

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดปราจีนบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดตรัง เลย และอ่างทอง

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลำพูน และสงขลา

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดขอนแก่น ชุมพร ตราด นครนายก นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ พัทลุง เพชรบูรณ์ สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย อุดรธานี และอุทัยธานี

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท ลำปาง สุโขทัย และสุพรรณบุรี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ นครพนม นราธิวาส ปัตตานี พิษณุโลก มุกดาหาร ยะลา สกลนคร และหนองบัวลำภู

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดตาก มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด สุรินทร์ และอุตรดิตถ์

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดชัยภูมิ เชียงราย พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดอำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดน่าน และพะเยา

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๒๔ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๒๖ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๗ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐

(นายอภัย จันทนจุลกะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำชี้แจง

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

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

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

๓. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้ว จะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา

๕. การพิจารณาตามข้อ ๔ เป็นการใช้ข้อมูลภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๐ ซึ่งสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมันมีการปรับสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพมีการปรับราคาเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานไร้ฝีมือแรกเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวัน คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี ๒๕๕๑ โดยมอบหมายให้

คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาผลการกลั่นกรองของคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองแล้ว

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีสภาพเศรษฐกิจ ภาวะการครองชีพ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

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

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบการดำเนินกิจการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๑ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๑ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับให้ตามผลงานหรือตามผลิตภาพแรงงานหรือตามทักษะฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการทั้งหลายปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาแล้วโดยทั่วกันด้วย

กระทรวงแรงงาน

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสองร้อยสามบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยแปดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระยอง

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดนครราชสีมา

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดระนอง

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ และพังงา

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ และกาญจนบุรี

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดเพชรบุรี และราชบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดจันทบุรี ปราจีนบุรี และลพบุรี

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดเลย

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง

ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสระแก้ว

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร และอุทัยธานี

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงราย ตรัง สงขลา หนองคาย และอุดรธานี

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบหกบาท ในท้องที่จังหวัดกำแพงเพชร ตราด นครนายก และลำพูน

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ ปัตตานี พัทลุง เพชรบูรณ์ ยโสธร ยะลา สกลนคร สตูล และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสี่บาท ในท้องที่จังหวัดขอนแก่น ชัยนาท ร้อยเอ็ด ลำปาง สุพรรณบุรี หนองบัวลำภู และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดนครพนม นราธิวาส มุกดาหาร และอำนาจเจริญ

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดพิษณุโลก

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเอ็ดบาท ในท้องที่จังหวัดตาก น่าน มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน สุโขทัย และสุรินทร์

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดพะเยา พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดอุตรดิตถ์

ข้อ ๒๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัดชัยภูมิ

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๒๕ คำว่า "วัน" หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๒๗ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๘ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๒. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๓. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับการพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้ว จะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา

๕. การพิจารณาตามข้อ ๔ เป็นการใช้ข้อมูลภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๑ ซึ่งสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมันมีการปรับสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพมีการปรับราคาเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานไร้ฝีมือที่เริ่มเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวัน คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาผลการกลั่นกรองของคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองแล้ว

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีภาวะการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

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

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๑ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๑ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับให้ตามข้อแนะนำการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๐/๒๕๕๑ แก่ภาคเอกชน

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวโดยทั่วกัน

กระทรวงแรงงาน

พฤษภาคม ๒๕๕๑

ตอน 4
ร่างกฎหมายด้านแรงงาน ฉบับรัฐบาล

1. สถานะร่างกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมของคณะรัฐมนตรี
2. ร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
3. ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
   (ยกเลิกหมวด 8 ความปลอดภัยฯ และแก้ไขเพิ่มเติม)
4. ร่าง พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
   ในการทำงาน พ.ศ. ....
5. ร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....


PLEASE FEEL SYMATHY
FOR BURMESE REFUG
EE WORKERS AND
AMEND THE POLICY TO
EASE THEM
สิทธิแรงงานข้ามชาติ
คือ...สิทธิมนุษยชน

สถานะของร่างกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมของคณะรัฐมนตรี

มติคณะรัฐมนตรี ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ. ....

คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอและให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยรับความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง[๑] ไปพิจารณาด้วยแล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป

กระทรวงแรงงานเสนอว่า

๑. กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่ใช้บังคับในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขมาแล้ว ๒ ครั้ง คือ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ ในระยะเวลา ๓ ปีแรก พระราชบัญญัติดังกล่าวได้ใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป และต่อมาในปี ๒๕๓๖ หลังจากดำเนินการมาแล้ว ๓ ปี จึงได้ขยายการใช้บังคับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป และในปี ๒๕๔๕ หลังจากดำเนินการมาแล้ว ๑๒ ปี จึงได้ขยายการใช้บังคับไปยังกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป

๒. ในช่วงแรกที่กฎหมายประกันสังคมมีผลใช้บังคับให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง ๔ กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพล กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกรณีคลอดบุตร ต่อมาในปี ๒๕๔๑ ได้มีการขยายสิทธิประโยชน์เพิ่มอีก ๒ กรณี คือกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ และในปี ๒๕๔๗ มีการให้ความคุ้มครองกรณีว่างงานซึ่งถือเป็นการใช้สิทธิประโยชน์แห่งการคุ้มครองครบทั้ง ๗ กรณีตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๓. ในปัจจุบันหลังจากที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ และที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมมีผลใช้บังคับ ได้มีการเรียกร้องให้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติดังกล่าว จากนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการบัญญัติกฎหมาย เช่น คณะกรรมาธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา รวมถึงการผลักดันเพื่อให้กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศจากนักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) องค์กรแรงงานต่างๆ ***ซึ่งมีประเด็นในการปรับปรุงแก้ไข เช่น การส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ การ***

---

[๑] ความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว อาทิ กระทรวงการคลังเห็นควรปรับปรุงแก้ไขร่างมาตรา ๑๑ เพื่อให้กองทุนประกันสังคมสามารถบริหารจัดการกองทุนได้โดยไม่ขัดกับหลักกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุเป็นบรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สำนักงานได้มาโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากเงินกองทุนให้สำนักงานมีอำนาจบริหารจัดการเมื่อเกิดรายได้ให้รายได้เป็นของสำนักงานไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง และกระทรวงสาธารณสุขเห็นควรให้กำหนดนิยามคำว่า ‘‘สถานพยาบาล’’ ให้ชัดเจน และในมาตรา ๔(๑) ควรเพิ่มพนักงานราชการเข้าไปด้วย รวมทั้งกำหนดให้การดูแลสุขภาพควรให้ครอบคลุมถึงคนในครอบครัวด้วย เช่น บิดา มารดา และบุตร ซึ่งจะทำให้มีสวัสดิการคล้ายคลึงกับราชการและรัฐวิสาหกิจ และควรให้ครอบคลุมถึงผู้ที่รับงานจากโรงงานอุตสาหกรรมมาดำเนินการที่บ้านด้วย เป็นต้น

ขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ สิทธิของผู้ประกันตนในการได้รับประโยชน์ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม กำหนดให้มีการใช้สื่ออิเลคทรอนิกส์ และหรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นสำหรับการแจ้งการดำเนินการ หรือเอกสารต่อหน่วยงานของรัฐได้ รวมทั้งแก้ไขเพื่อให้บทบัญญัติเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุนที่ดี หรือการลดขั้นตอนการทำงานจึงสมควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โดยการปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อดำเนินการ โดยมีสาระสำคัญ***เป็นการกำหนดการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตของกลุ่มสมาชิกผู้มีรายได้เรียกว่าผู้ประกันตนและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อร่วมเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย อันไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีรายได้อย่างต่อเนื่อง***

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..)
พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ดังต่อไปนี้

(๑) ขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔)

(๒) แก้ไขบทนิยามคำว่า ‘‘ลูกจ้าง’’ เพื่อให้มีความหมายครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมด แก้ไขบทนิยามคำว่า ‘‘ทุพพลภาพ’’ เพื่อให้ชัดเจน และบทกำหนดบทนิยามคำว่า ‘‘ภัยพิบัติ’’ เพื่อกำหนดขอบเขตการได้รับยกเว้นการออกเงินสมทบ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕)

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดยให้เลือกกันเอง เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘)

(๔) กำหนดอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการประกันสังคม คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการประกันสังคมและคณะกรรมการการแพทย์ (เพิ่มมาตรา ๘/๑ มาตรา ๘/๒ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔)

(๕) กำหนดให้กองทุนต้องวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กิจการ (เพิ่มมาตรา ๒๔/๑)

(๖) แก้ไขระบบการเสนองบการเงินกองทุนให้ชัดเจนและสอดคล้องกับความเป็นจริง และกำหนดให้สำนักงานจัดทำรายงานประมาณการรายรับและรายจ่ายของกองทุน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๗ และเพิ่มมาตรา ๒๗/๑)

(๗) แก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และแก้ไขอัตราจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๙ วรรคสอง)

(๘) แก้ไขหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภท และเงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทน รวมทั้งการสนับสนุนจากรัฐบาลแก่แรงงานนอกระบบ และแก้ไขระยะเวลาการขาดส่งเงินสมทบซึ่งมีผลทำให้สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑)

(๙) แก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงในแบบรายงาน และกำหนดให้ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ซึ่งส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อนยี่สิบเดือนได้รับการลดอัตราเงินสมทบ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๔ และมาตรา ๔๖)

(๑๐) กำหนดยกเว้นหรือลดหย่อนการออกเงินสมทบในกรณีเกิดภัยพิบัติ (เพิ่มมาตรา ๔๖/๑)

(๑๑) ปรับปรุงถ้อยคำให้สอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา ๖ เกี่ยวกับการนับระยะเวลานำส่งเงินสมทบ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๗)

(๑๒) แก้ไขการคำนวณเงินเพิ่มค้างชำระเงินสมทบและกำหนดให้คิดเงินเพิ่มได้ไม่เกินเงินสมทบที่ค้างชำระ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และเพิ่มมาตรา ๕๔)

(๑๓) กำหนดให้การได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่น (เพิ่มมาตรา ๕๔/๑)

(๑๔) แก้ไขระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายในกำหนดเวลาที่เลขาธิการกำหนด (แก้ไขเพิ่มมาตรา ๕๖)

(๑๕) แก้ไขวิธีการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ และกำหนดให้ผู้ประกันตนมีหน้าที่เลือกสถานพยาบาลเพื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ และกำหนดสิทธิหากมีเหตุจำเป็นกรณีผู้ประกันตนไม่สามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ในสถานพยาบาลที่เลือกได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๕๗ และมาตรา ๕๙)

(๑๖) กำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนจงใจทำให้ตนเองหรือยินยอมให้บุคคลอื่นกระทำให้ถึงแก่ความตาย และกำหนดให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุดเพียงประเภทเดียวในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา ๖๔ และมาตรา ๗๑ ในเวลาเดียวกัน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๑ ทวิ)

(๑๗) แก้ไขวิธีการนับระยะเวลาการเกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๖๕)

(๑๘) ยกเลิกมาตรา ๖๘ เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

(๑๙) แก้ไขหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๓(๒))

(๒๐) แก้ไขให้ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ ตามมาตรา ๗๑ หรือผู้ประกันที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย และผู้ประกันตนที่รับบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับค่าทำศพ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๓ ทวิ)

(๒๑) แก้ไขคำว่า ‘‘บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย’’ เป็นคำว่า ‘‘บุตร’’ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตราอื่น และแก้ไขให้ผู้ประกันตนสามารถทำหนังสือระบุบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพในกรณีผู้ประกันตนไม่มีทายาท (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๕ ตรี และมาตรา ๗๗ จัตวา)

(๒๒) แก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกำหนดกรณีที่ผู้ประกันตนมิได้ทำงานมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๗๘)

(๒๓) แก้ไขการขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๘๔ ทวิ)

(๒๔) กำหนดมาตรการลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างซึ่งไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๗)

เหตุผล

โดยที่กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติบางประการเพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์แก่ผู้ประกันตนและนายจ้างเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

.....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

.....

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า ‘‘พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....’’

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

(๑) ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(๓) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถานพยาบาลนั้น

(๔) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ

(๕) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(๖) หน่วยงานของรัฐ กิจการ หรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา''

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า ''ลูกจ้าง'' ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

'' ''ลูกจ้าง'' หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง''

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า ''ทุพพลภาพ'' ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

'' ''ทุพพลภาพ'' หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ ทั้งนี้ ตามที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการแพทย์''

มาตรา ๖ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า ''ภัยพิบัติ'' ระหว่างบทนิยามคำว่า ''ว่างงาน'' และ ''กองทุน'' ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

'' ''ภัยพิบัติ'' หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ตลอดจนภัยอื่นๆ ไม่ว่าภัยจากธรรมชาติหรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ''

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

''มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า ''คณะกรรมการประกันสังคม'' ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงบประมาณเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และเลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

คณะกรรมการจะแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๘/๑ และมาตรา ๘/๒ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๘/๑ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่าสิบปีในด้านระบบงานประกันสังคม ด้านบริหารจัดการ ด้านการแพทย์ ด้านกฎหมาย และด้านเศรษฐศาสตร์ จำนวนไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ

มาตรา ๘/๒ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งหรือที่ปรึกษาต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(๖) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือเลิกจ้างจากหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบกิจการของเอกชน เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(๗) ไม่เป็นคู่สัญญาหรือมีประโยชน์ได้เสียในกิจการที่เป็นคู่สัญญาหรือมีธุรกิจเกี่ยวข้องกับสำนักงาน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔ ให้มีคณะกรรมการการแพทย์คณะหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการอื่นมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง และผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ซึ่งอย่างน้อยต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรีเวชกรรม ออโธปิดิกส์ เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข หรือพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ให้นำความในมาตรา ๘/๒ มาตรา ๑๐ วรรคสอง มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๒๔/๑ กองทุนต้องวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กิจการแยกตามประเภทหรือกลุ่มของประโยชน์ทดแทน มีบัญชีลงรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์และหนี้สินที่แสดงกิจการที่เป็นอยู่ตามความจริงและตามที่ควร พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้นๆ และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๗ ให้คณะกรรมการเสนองบการเงินกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทินเพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

ให้รัฐมนตรีเสนองบการเงินกองทุนตามวรรคหนึ่งต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๑๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๒๗/๑ ให้สำนักงานจัดทำรายงานประมาณการรายรับและรายจ่ายที่แสดงถึงเสถียรภาพของกองทุนและความสามารถในการดำเนินการในอนาคตต่อคณะกรรมการเพื่อทราบภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๐ บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๓ จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา ๕๔ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งและวรรคสองของมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๑ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

(๑) ตาย

(๒) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ อีก

(๓) แสดงความจำนงต่อสำนักงานว่าไม่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป

(๔) ไม่ส่งเงินสมทบห้าเดือนติดต่อกัน

(๕) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบห้าเดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๔) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๕) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบห้าเดือน

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๔ ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๖ ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย

และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ถ้าผู้ประกันตนนั้นได้จ่ายเงินสมทบตามมาตรา ๓๙ มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้ผู้ประกันตนออกเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา ๒๔

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายราย ให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย”

มาตรา ๑๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๖/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๔๖/๑ ในกรณีท้องที่ใดท้องที่หนึ่งประสบภัยพิบัติอย่างร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของผู้ประกอบกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ยกเว้นหรือลดหย่อนการออกเงินสมทบก็ได้

การออกประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เป็นครั้งคราว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจประกอบกับเสถียรภาพของกองทุนเป็นสำคัญ แต่จะยกเว้นหรือลดหย่อนได้คราวละไม่เกินหกเดือน

ผู้ประกันตนซึ่งได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนตามวรรคหนึ่ง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๗๓ และมาตรา ๗๕ จัตวา ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งและวรรคสองของมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๗ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่งและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้พร้อมทั้งยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เลขาธิการประกาศกำหนด”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๙ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตน หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๔๗ ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๔ ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๗๓ มาตรา ๗๕ จัตวา และมาตรา ๗๗ จัตวา มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

(๑) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

(๒) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

(๓) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

(๔) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

(๕) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

(๖) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

(๗) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙

สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดี”

มาตรา ๒๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๕๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๕๔/๑ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิพึงได้ตามกฎหมายอื่น”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๖ ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา ๕๔ และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานภายในสองปีนับแต่วันที่มีสิทธิ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว

ในกรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนเกินสองปีนับแต่วันที่มีสิทธิ ผู้ยื่นคำขอต้องแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจยื่นภายในกำหนดเวลาดังกล่าวต่อเลขาธิการ หากเลขาธิการเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นเพียงพอให้รับคำขอนั้นไว้พิจารณา

ในกรณีที่มีการสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินตามวรรคหนึ่ง และได้แจ้งให้ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิทราบแล้ว ให้ผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิดำเนินการขอรับเงินดังกล่าวโดยเร็ว หากมิได้ดำเนินการภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน”

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๗ การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างที่ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดสามเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิมารวมกันเป็นฐานในการคำนวณแล้วหารด้วยเก้าสิบ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีค่าจ้างไม่ครบสามเดือนให้คิดจากค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายวัน”

มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๙ ให้เลขาธิการประกาศรายชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ในราชกิจจานุเบกษา

ให้ผู้ประกันตนเลือกสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งสำหรับการไปรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เลขาธิการกำหนด

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคสองได้โดยเหตุประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนการบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นที่ไปเข้ารับบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และจำนวนที่เลขาธิการกำหนด ทั้งนี้ จำนวนค่าทดแทนการบริการทางการแพทย์จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคสองแล้ว แต่อาจเกิดอันตรายต่อผู้ประกันตน เพราะเหตุบริการที่ให้ไม่ได้มาตรฐาน หรือไม่เหมาะกับลักษณะของการเจ็บป่วย หรือให้บริการเนิ่นช้า ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิเข้ารับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่น โดยให้สถานพยาบาลตามวรรคสองเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ แต่ถ้าสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการเป็นสถานพยาบาลของทางราชการ ให้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริง

ค่าใช้จ่ายตามวรรคสี่ให้สำนักงานจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนหรือสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ตามวรรคสี่ และให้สำนักงานเรียกเก็บคืนจากสถานพยาบาลตามวรรคสอง”

มาตรา ๒๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๑ ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๓๘ วรรคสอง ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพนั้นเกิดขึ้น เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น”

มาตรา ๒๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๖๑ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๗๑ ในช่วงเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้เพียงประเภทเดียว”

มาตรา ๒๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยา หากผู้ประกันตนอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงใดโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ก็ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงนั้นด้วย

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง”

มาตรา ๓๐ ให้ยกเลิกมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

มาตรา ๓๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามอัตราและระยะเวลาที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้ต้องไม่เกินอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗

ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถทำงานได้ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ ตลอดชีวิต”

มาตรา ๓๒ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้จ่ายแก่บุคคล ซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสาม

(ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสิบ”

มาตรา ๓๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๓ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๗๓/๑ แทน

“มาตรา ๗๓/๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามมาตรา ๖๔ หรือทุพพลภาพตามมาตรา ๗๑ หรือผู้ประกันตนซึ่งได้รับ

เงินบำนาญชราภาพตามมาตรา ๗๗ ทวิ วรรคหนึ่ง ถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นค่าทำศพหรือเงินสงเคราะห์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีผู้ประกันตนเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามมาตรา ๖๔ หรือทุพพลภาพตามมาตรา ๗๑ ถึงแก่ความตายให้จ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามมาตรา ๗๓ (๑) และ (๒) โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา ๗๓ ด้วย ให้ได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามมาตรา ๗๓ เท่านั้น

(๒) ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพตามมาตรา ๗๗ ทวิ วรรคหนึ่ง ถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นค่าทำศพตามมาตรา ๗๓ (๑)”

มาตรา ๓๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๗๕ ตรี แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ตรี ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์จำนวนคราวละไม่เกินสองคน บุตรดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น”

มาตรา ๓๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๗ จัตวา แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๗ จัตวา ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา ๗๗ ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

(๑) บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน

(๒) สามีภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน และ

(๓) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินตามมาตรา ๗๗ (๒) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

ในกรณีผู้ประกันตนไม่มีทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคสอง ให้บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ”

มาตรา ๓๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ประกันตนเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(๒) ผู้ประกันตนต้องมิได้ว่างงานเนื่องจากถูกเลิกจ้างด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ที่ทำให้ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของทางราชการในกรณีเป็นลูกจ้างของส่วนราชการ

(๓) ผู้ประกันตนต้องมิได้ว่างงานเนื่องจากการลาออกจากงานหรือหยุดงานไปเว้นแต่การลาออกจากงานหรือหยุดงานไปด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ประกันตนถูกข่มขู่ บังคับ ฉ้อฉล หรือหลอกลวงให้ลาออกจากงาน

(ข) ผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เนื่องจากสภาพการทำงานหรือลักษณะงานก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกายหรือจิตใจ เนื่องจากถูกนายจ้างหรือบุคคลที่ทำงานหรือพักอาศัยในสถานประกอบกิจการของนายจ้างล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ หรือเนื่องจากถูกกระทำการใดๆ อันไม่เป็นธรรม

(ค) นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของผู้ประกันตนหรือครอบครัว หรือผู้ประกันตนถูกนายจ้างสั่งหรือส่งให้ไปประจำทำงานสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานอื่นที่มีระยะห่างจากสถานที่ทำงานเดิมหรือที่พักอาศัยเกินกว่าห้าสิบกิโลเมตร

(๔) ผู้ประกันตนต้องมิใช่ผู้ใช้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด ๗ ในลักษณะนี้”

มาตรา ๓๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๔ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๘๔/๑ แทน

“มาตรา ๘๔/๑ กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๙ มาตรา ๔๕ มาตรา ๔๗ และมาตรา ๔๗ ทวิ ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นมีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้าวล่วงได้ และได้ยื่นคำร้องเพื่อขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นถ้าเลขาธิการเห็นสมควร จะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปก็ได้ ทั้งนี้ ต้องยื่นคำร้องภายในสิบห้าวันนับแต่เหตุจำเป็นนั้นสิ้นสุดลง

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๙ หรือมาตรา ๔๗ ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่ม”

มาตรา ๓๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๙๗ นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา ๔๔ เป็นเท็จ หรือไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 47 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๓๙ ผู้ประกันตนผู้ใดมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากกองทุนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และยังมีชีวิตอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๐ ให้คณะกรรมการตามมาตรา ๘ และคณะกรรมการการแพทย์ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ให้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ต้องไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๑ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

ร่างฯ ที่คณะกรรมการพิจารณา
ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน
ตรวจพิจารณาแล้ว

- ร่าง -

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

(๑) ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ยกเลิกมาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกหมวด ๘ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๔๔ มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง และยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕)

เหตุผล

โดยที่ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สมควรยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

- ร่าง -

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

.....

.....

.....

.....

.....

โดยเป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

.....

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า ‘‘พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ...’’

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่ง ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

‘‘มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรามาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่งกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ’’

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

‘‘มาตรา ๑๔๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๕ มาตรา ๕๓ มาตรา ๔๕ มาตรา๕๖มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา

๕๙ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา๗๕วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๗ มาตรา ๙๙ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๗ หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๓๙ (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓/ หรือมาตรา ๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกมาตรา ๑๕๔ และมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑

ผู้สนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

ร่างฯที่คณะกรรมการพิจารณา
ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน
ตรวจพิจารณาแล้ว

- ร่าง -

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ. ....

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เหตุผล

เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมีและสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกันสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

- ร่าง -

พระราชบัญญัติ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ. ...

.....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า ‘‘พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....’’

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่กิจการอื่นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

‘‘นายจ้าง’’ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าเป็นผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างตั้งแต่ระดับผู้จัดการในหน่วยงานขึ้นไป

“หัวหน้างาน” หมายความว่า ผู้มีหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา หรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของหน่วยงาน

“เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

“สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“พนักงานตรวจความปลอดภัย” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจความปลอดภัยกับออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้และยกเว้นค่าธรรมเนียม

การแต่งตั้งพนักงานตรวจความปลอดภัยจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้

กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
บททั่วไป

มาตรา ๖ ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

ให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ซึ่งยินยอม ให้บุคคลหนึ่งบุคลใดมาทำงานหรือทำประโยชน์ในสถานที่นั้นโดยไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อในเกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

มาตรา ๗ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

หมวด ๒
การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๘ ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนอในกฎกระทรวง

กำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง จะให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใดโดยมีการตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคลใดด้วยก็ได้

ให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ซึ่งยินยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำประโยชน์ในสถานที่นั้นโดยไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างที่มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ลูกจ้างมีหน้าทีปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาฐานที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

มาตรา ๙ บุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ จะต้องขึ้นทะเบียนต่อสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน

คุณสมบัติของผู้ขอขึ้นทะเบียน การขึ้นทะเบียน การออกใบแทนการขึ้นทะเบียน การเพิกถอนการกำหนดค่าบริการ และวิธีการบริการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลัดเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกำกระทรวง

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่รับขึ้นทะเบียนหรือเพิกถอนทะเบียนตามมาตรา ๙ ผู้ขอขึ้นทะเบียนหรือผู้ถูกเพิกถอนทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่ออธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งการไม่รับขึ้นทะเบียนหรือเพิกถอนทะเบียน

คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๑ นิติบุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ จะต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดี

คุณสมบัติของผู้ขออนุญาต การขออนุญาต การอนุญาต การขอต่ออายุใบอนุญาต การออกใบแทนใบอนุญาต การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต การกำหนดค่าบริการ และวิธีการให้บริการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่อธิบดีไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่ออกใบแทนใบอนุญาต หรือพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตที่ออกให้แก่นิติบุคคลตามมาตรา ๑๑ นิติบุคคลนั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือของอธิบดีแจ้งการไม่ออกใบอนุญาตหรือการไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือการเพิกถอนในอนุญาต

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรหน่วยงานหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและบุคลากรตามวรรคหนึ่งจะต้องขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๙ วรรคสอง และมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับกับการขันทะเบียนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างได้รับคำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของอธิบดี คำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้

นายจ้างหรือปิดประกาศคำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยดังกล่าว ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

มาตรา ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๗ ให้นายจ้างติดประกาศสัญญาลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นง่าย ณ สถานประกอบกิจการ

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่สถานที่ใดมีสถานประกอบกิจการหลายแหล่ง ให้นายจ้างทุกรายของสถานประกอบกิจการในสถานที่นั้น มีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้าง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งใช้ในสถานประกอบกิจการนั้นด้วย

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่นายจ้างเช่าอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นใดที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการ ให้นายจ้างมีอำนาจดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใดที่เช่านั้นตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ใดที่จะเรียกร้องค่าเสียหาย หรือค่าทดแทนใดๆ

มาตรา ๒๐ ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยคำนึงถึงสภาพของงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ในกรณีที่ลูกจ้างทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองได้ ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีหัวหน้างานทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหายซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการป้องกันอันตรายนั้นภาพในขอบเขตที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายทันทีที่ทราบ กรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้ ให้แจ้งผู้บริหารหรือนายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยไม่ช้า

มาตรา ๒๑ ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมอุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

มาตรา ๒๒ ให้ผู้รับเหมาชั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจาง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง และมีผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นตันที่มีลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการเดียวกัน มีหน้าที่ร่วมกันในการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างทุกคน

หมวด ๓
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๒๓ ให้มีกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า ‘‘คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน’’ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเจ็ดคน และผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ

ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการละคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๒๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรฐานการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔) วินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๓๒ วรรคสาม และมาตรา ๔๐ วรรคสอง

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๒๕ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งจะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๒๖ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๒๕ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เมื่อขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนคนไร้ความสามารถ

(๖) ต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๗การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังแม้ไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๘ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๒๙ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุม และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๐ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สรรหา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) จัดทำแนวทางการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) ประสานการดำเนินการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ

(๕) รับผิดชอบงานธุรการของคณะอนุกรรมการ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๔
การควบคุมดูแล กำกับ ดูแล

มาตรา ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีการประเมินอันตราย

(๒) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง

(๓) จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดแผนการควบคุมดูลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

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

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ประเภทกิจการ ขนาดของกิจการที่ต้องดำเนินการ และระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำและได้รับการรับรองผลจากผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๓๒ ผู้ใดจะทำการเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามพระราชบัญญัตินี้

การขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ชำนาญการ การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้รับใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต การออกใบแทนใบอนุญาต การสั่งพักใช้ การเพิกถอนใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นำบทบัญญัติในมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับการอนุญาตเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดเกิดอุบัติภัยร้ายแรงหรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรเลข โทรสาร หรือวิธีอื่นใดที่มีรายละเอียดพอสมควร และให้แจ้งรายละเอียดและสาเหตุเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต

(๒) กรณีที่สถานประกอบกิจการได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติภัยร้ายแรงอื่น ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรเลข โทรสารหรือวิธีอื่นใด และให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุอันตรายที่เกิดขึ้น ความเสียหาย การแก้ไขละวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำขึ้นอีกภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

(๓) กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเมื่อนายจ้างแจ้งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้วให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วย

การแจ้งเป็นหนังสือตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดและเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับแจ้งแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๓๔ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาใช้บังคับกับเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ตามมาตรา ๖ วรรคสอง โดยอนุโลม

หมวด ๕
พนักงานตรวจความปลอดภัย

มาตรา ๓๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการ หรือเมื่อเกิดอุบัติภัย

(๒) ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในสถานประกอบกิจการ

(๔) เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใดๆ มาเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย

(๕) สอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวนเรื่องใดๆภายในขอบเขตอำนาจและเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งตรวจสอบหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยพบว่า นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงซึ่งออกตามพระราชบัญญัตินี้ หรือพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาสามสิบวัน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวได้ พนักงานตรวจความปลอดภัยอาจขยายระยะเวลาออกไปได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนอเวลาดังกล่าว

ในกรณีจำเป็นเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือผูกมัดประทับตราสิ่งที่อาจจะก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้างดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยได้ เมื่อนายจ้างได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายจ้างอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาสั่งให้ทำงานต่อไปได้

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ ถ้ามีเหตุอันอาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสมควรเข้าไปดำเนินการแทน ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้พนักงานตรวจความปลอดภัยหรือมอบหมายให้บุคคลใดเข้าจัดการแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามคำสั่งนั้นได้ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างต้องเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าจัดการแก้ไขนั้นตามจำนวนที่จ่ายจริง

ก่อนที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะดำเนินการตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในระยะเวลาที่กำหนดคำเตือนดังกล่าวจะกำหนดไปพร้อมกับคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยก็ได้

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการได้ และเมื่อได้รับเงินจากนายจ้างแล้วให้ชดใช้เงินช่วยเหลือที่ได้รับมาคืนแก่กองทุน

มาตรา ๓๘ ให้อธิบดีมีอำนาจออกคำสั่งมีหนังสือให้ยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งไม่จ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามมาตรา ๓๗ ทั้งนี้ เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าจัดการแก้ไขตามจำนวนที่จ่ายจริง

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดทรัพย์ตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้ต่อเมื่อได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินค่าใช้จ่ายมาจ่ายภายในระยะเวลากำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างได้รับหนังสือนั้นและนายจ้างไม่จ่ายภายในเวลาระยะที่กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยึด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตารมระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สินให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อายัด และขายทอดตลาด และชำระค่าใช้จ่ายที่นาจ้างต้องเป็นผู้จ่ายตามมาตรา ๓๗ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนกับนายจ้างโดยเร็วโดยให้พนักงานตรวจความปลอดภัย มีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืนโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้านายจ้างไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีนับแต่วันได้รับแจ้ง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๓๙ ระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามมาตรา ๓๖ ให้นายจ้างจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างได้รับอยู่ตลอดระยะเวลาที่ให้หยุดงานเว้นแต่การหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำของลูกจ้าง

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยมีคำสั่งตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง หากนายจ้าง ลูกจ้างไม่เห็นด้วย ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่ออธิบดีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ให้อธิบดีวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอธิบดีให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยมีคำสั่งตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง หากนายจ้าง ลูกจ้างไม่เห็นด้วย ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ ย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยเว้นแต่อธิบดีหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี จะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๔๑ ในการปฏิบัติตามหน้าที่ พนักงานตรวจความปลอดภัยต้องแสดงบัตรประจำตัวเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจความปลอดภัย ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๒ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงาของลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาล

มาตรา ๔๓ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๔๔ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๓ มาใช้บังคับกับเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ตามมาตรา ๖ วรรคสอง โดยอนุโลม

หมวด ๖
กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๔๕ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรียกว่า ‘‘กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพในการทำงาน’’ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๖ กองทุนประกอบด้วย

(๑) เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้

(๒) เงินรายได้ปีที่ได้รับการจัดสรรจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน

(๓) เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) ผลประโยชน์ที่ได้จากเงินของกองทุน

(๗) ค่าทำเนียมใบอนุญาตและใบสำคัญการขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๓๒

(๘) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ภ๘ วรรคสี่

(๙) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์ของกองทุน

(๑๐) รายได้อื่นๆ

มาตรา ๔๗ เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการ ดังต่อไปนี้

(๑) การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและการพัฒนา แก้ไขและบริหารงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชนหรือบุคคลที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัยและการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและตามมาตรา ๒๙

(๔) ให้นายจ้างกู้ยืมเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องจากการทำงาน

(๕) เงินทดรองจ่ายในการดำเนินการตามมาตรา ๓๗

การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กำหนดและให้นำเงินดอกผลของกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (๑) (๒) และ (๓) ได้ ไม่เกินร้อยละเจ็ดสิบห้าของผลของกองทุนต่อปี

มาตรา ๔๘ เงินและทรัพย์สินที่กองทุนได้รับตามมาตรา ๔๖ ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๔๙ ให้มีคณะกรมการคณะหนึ่ง เรียก ‘‘คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน’’ ประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานประกันสังคมและผู้แทนสำนักงบประมาณ เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้แทนลูกจ้างฝ่ายละห้าคนและขาราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการและเลขานุการ

การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๕๐ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง วรรคสามและวรรคสี่ มาใช้บังคับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุมของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้นำมาตรา ๒๘ มาใช้บังคับการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอนุโลม

มาตรา ๕๑ ให้คระกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอนุโลม

(๑) กำกับการจัดการและบริหารกองทุน

(๒ พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือและการอุดหนุน การกู้ยืม การทดรองจ่ายและการสนับสนุนเงินในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนสมัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือ และเงินอุดหนุนการขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การอนุมัติเงินทดรองจ่าย การขอเงินทดรองจ่าย การให้กู้ยืมเงินและการชำระเงินคืนแก่กองทุน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือตามที่รับมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๕๒ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีปิดบัญชี ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรองและเสนอต่อคณะกรรมการ

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้คณะกรรมการเสนอต่อรัฐมนตรี และให้รัฐมนตรีเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๗
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ตามมาตรา ๖ วรรคสอง ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘ วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ วรรคสอง กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๕ ผู้ใดให้บริการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประมินความเสี่ยงจัดฝึกอบรม หรือให้คำปรึกษาโดยไม่ได้ขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ หรือไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๑๑ ต้องจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ หรือมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๗ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๕๘ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๐ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตมมาตรา ๑๘ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่งหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๑ ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของนายจ้างตามมาตรา ๑๙ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยหรือบุคคลผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง โดยไม่มีเหตุอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๒ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๒ หรือมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๓ ผู้ใดกระทำการเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๔ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๕ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้สิ่งที่พนักงานตรวจความปลอดภัยสั่งให้ระงับการใช้หรือผูกมัดประทับตราไว้กลับใช้งานได้อีกระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินแปดแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าพันบาทจนกว่าจะดำเนินการตามคำสั่ง

มาตรา ๖๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ ต้องระวางโทษปรับครั้งละไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๖๗ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือเกิดจากการไม่สั่งการ หรือไม่กระทำงานอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆด้วย

มาตรา ๖๙ ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดที่เกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งผู้นั้นได้หรือล่วงรู้ข้อเท็จจริงดังกล่าวมาเนื่องจากการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือสอบสวนหรือพิจารณาคดี

มาตรา ๗๐ บรรดาความคิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดที่เจ้าพนักงานมีอำนาจเปรียบเทียบได้ตามวรรคหนึ่งและบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปรียบเทียบแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

มาตรา ๗๑ การกระทำความมาตรา ๖๕ ถ้าคณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งประกอบด้วยอธิบดี ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือผู้แทน และอัยการสูงสุดหรือผู้แทนเห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ และให้นำมาตรา ๗๐ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๗๒ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๓ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

---

(๑) ใบอนุญาตให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ฉบับละ ๒๐,๐๐๐ บาท
(๒) ใบอนุญาตผู้ชำนาญการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ฉบับละ ๕,๐๐๐ บาท
(๓) ใบสำคัญการขึ้นทะเบียนบุคลากรตามมาตรา ๙ และมาตรา ๑๓	ฉบับละ ๕,๐๐๐ บาท
(๔) ใบแทนใบอนุญาต	ฉบับละ ๕,๐๐ บาท
(๕) ใบแทนใบสำคัญการขึ้นทะเบียน	ฉบับละ ๕.๐๐ บาท
(๖) การต่ออายุใบอนุญาตหรือใบสำคัญการขึ้นทะเบียน	ครั้งละเท่ากับค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตหรือใบสำคัญนั้น

ร่างฯ ที่คณะกรรมการพิจารณา
ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน
ตรวจพิจารณาแล้ว

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ...)
พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดระยะเวลาและหลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓)

(๒) ขยายระยะเวลาการเริ่มเจรจา และกำหนดหลักเกณฑ์การนับระยะเวลา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๖)

(๓) ขยายระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาท (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๑)

(๔) ขยายระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๒)

(๕) กำหนดให้ฝ่ายจ้างข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องสามารถร่วมกันทำเป็นหนังสือแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ยุติการไกล่เกลี่ยเพื่อกลับไปเจรจาหาทางตกลงกันเองได้ (เพิ่มมาตรา ๒๒/๑)

(๖) ปรับปรุงองค์ประกอบและวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๗)

(๗) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๙๕)

(๘) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมหรืออบรมหรือสัมมนาหรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไตรภาคีตามที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนการเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๒)

(๙) ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือใช้สิทธิปิดงานในส่วนของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๑)

(๑๐) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ รวมถึงการใช้บังคับโดยผลกฎหมายตามมาตรา ๑๒ วรรคสอง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๓)

(๑๑) ปรับปรุงแก้ไขบทกำหนดโทษให้เหมาะสม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓๐ และมาตรา ๑๓๑)

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยและการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง องค์ประกอบและวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิลาของกรรมการสหภาพแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และบทกำหนดโทษ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

-ร่าง-

พระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

.....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๒ มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า ‘‘พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....’’

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

‘‘มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีการเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้แจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพแรงงานเติมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ณ วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

ข้อเรียกร้องตามวรรคสี่ย่อมไม่เสียไป แม้ต่อมาภายหลังลูกจ้างที่มีรายชื่อและลงลายมือชื่อได้ถอนชื่อออกไปจนเป็นเหตุให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาเป็นหนังสือให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจาหาทางตกลงกันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับระยะเวลาเป็นชั่วโมงตั้งแต่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องเป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกันเป็นหนึ่งวันและถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดด้วย”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๒๒/๑ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๒๒/๑ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเริ่มดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ให้นำความในมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งแล้วให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เว้นแต่ก่อนพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้ขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ทำการไกล่เกลี่ยต่อไป จนกว่าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่าย

รับข้อเรียกร้องได้แจ้งเป็นหนังสือขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานระงับการไกล่เกลี่ย จากนั้นให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ในกรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖

ให้นำมาตรา ๑๖ วรรคสอง มาใช้บังคับแก่การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

“มาตรา ๒๒/๑ ภายในระยะเวลาตามมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง หากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องประสงค์จะเจรจากันใหม่ให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกันทำเป็นหนังสือแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ยุติการไกล่เกลี่ย และให้ทั้งสองฝ่ายเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือดังกล่าว ทั้งนี้ การนับระยะเวลาให้นำความในมาตรา ๑๖ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ถ้าได้มีการตกลงกันตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างห้าคน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างห้าคน และกรรมการอื่นอีกสามคน กับหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ

การได้มาซึ่งผู้แทนนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้วิธีการเลือกตั้งตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้าง สำหรับการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมหรืออบรมหรือสัมมนาหรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไตรภาคีตามที่ทางราชการกำหนด

รวมทั้งการเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงานได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน

(๒) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๓) กระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้กระทำการ หรือกำลังจะกระทำการตาม(๒)

(๔) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๕) ใช้สิทธิปิดงานในส่วนของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

(๖) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(๗) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจโดยชอบธรรมด้วยกฎหมาย”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ให้มีผลใช้บังคับต่อไปตามมาตรา ๑๒ วรรคสอง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๐ และมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๒ วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๒๒/๑ วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๓๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับจดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง มาตรา ๒๒ วรรคสอง มาตรา ๒๒/๑ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๙ วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดของข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน0หนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๓ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคดีซึ่งเกิดขึ้น หรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติเดิมจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่งหรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

The Declaration of Philadelphia (ค.ศ. 1944)

1. Labour is not a commodity
2. Freedom of expression and of association are essential to sustained progress
3. Poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere
4. All human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity.

คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (พ.ศ.2487)

ความเป็นมา

ในปี พ.ศ.2487 เมื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินงานมาครบ 25 ปี และอยู่ในขั้นกระจายขอบเขตการปฏิบัติงานระยะหลังสงครามนั้น ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีขึ้น ณ ฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกา ได้ลงมติยอมรับคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเจตนารมณ์ขององค์การนี้เสียใหม่ คำประกาศนี้ยังคงเป็นข้อคิด อันเป็นแนวทางสำหรับงานทั้งหมดขององค์การดังนี้

1. **แรงงานมิใช่สินค้า**
2. **เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการจัดตั้งสมาคมเป็นสิ่งสำคัญสู่ความก้าวหน้าอันยั่งยืน**
3. **ความยากจน ณ แห่งใดแห่งหนึ่ง ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกแห่ง**
4. **มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อ และเพศ มีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาการด้านจิตใจ ภายในเงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมกัน**

ISBN 978-974-638-483-4
9 789746 384834