

มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์

AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTRE

ก่อตั้งปี 2526 (Establishment on 1983)

51/109 ซอยงามจาวี ถนนพหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120 โทรศัพท์ 0-2516-1589 โทรทัศน์/โทรสาร 0-2516-1071
51/109 Soi Ngamchawee, Phahonyothin Road., Tambon Khlong Nung, Amphoe Khlong Luang, Pathum Thani 12120, THAILAND
Tel: 0-2516-1589 Tel./Fax : 0-2516-1071, E-mail : apfirc@hotmail.com, apfirc@gmail.com

วัตถุประสงค์มูลนิธิฯ	THE OBJECTIVE OF AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTRE
1. เพื่อให้การช่วยเหลือด้านการศึกษา เผยแพร่ความรู้ ทั้งทางด้านวิชาการและประสบการณ์ การฝึกฝนอบรมแก่ลูกจ้าง ตลอดจนเผยแพร่สารคดีเกี่ยวกับวิชาการด้านแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาแรงงาน	1. Promote the study on labour issues, dissemination of information, exchange of experiences on organizing and campaigning for industrial democracy, training workers on labour relations and formation of labour unions.
2. เพื่อให้การช่วยเหลือด้านกฎหมายและสวัสดิการ แก่ผู้ใช้แรงงาน	2. Support for legal aid and struggle for workers' rights and welfare and better working conditions.
3. เพื่อจัดตั้งสถาบันการค้นคว้า ให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำการค้นคว้า เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงของผู้ใช้แรงงาน	3. To establish a research institute for promotion of workers' education and social awareness to encourage their participation in development of the welfare and solidarity among workers.
4. เพื่อร่วมมือกับองค์กรแรงงานและสถาบันอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมแรงงาน ทั้งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง	4. Cooperation with others labour organizations and institutions which pursue similar objectives.
5. เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมพัฒนาสื่อมวลชนประเภทต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน	5. To Promote Knowledge and Understanding as well as Media Development Participation For the Benefits of Workers and the Public in General

คณะกรรมการมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ (2557-2561)		LIST OF APF'S BOARD OF DIRECTORS (2014-2018)	
1. นายสกุล สือธรรม	ประธาน	1. Mr. Sakool Zuesongdham	Chairperson
2. นายทวีป กาญจนวงศ์	รองประธาน	2. Mr. Thawee Kanchanawong	Vice -Chairperson
3. ดร.นภาพร อดิวนิชยพงศ์	รองประธาน	3. Dr. Napom Alivanichayapong	Vice -Chairperson
4. นายไพบูลย์ แก้วเพทาย	เหรัญญิก	4. Mr. Phai boon Kaewphethai	Treasurer
5. นางเพลินพิศ ศรีศิริ	เลขาธิการ	5. Mrs. Phloenphit Srisiri	Sec. General
6. รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ	กรรมการ	6. Assoc. Prof. Dr. Narong Pelprasert	Director
7. นายสุชาติ สุนทรชานนท์	กรรมการ	7. Mr. Suchart Sukhonthakan	Director
8. นายวิชัย นราไพบูลย์	กรรมการ	8. Mr. Vichai Naraphaiboon	Director
9. นางสาวสรวง ชุนทรง	กรรมการ	9. Miss Sa-Nguan Khunsong	Director
10. นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์	กรรมการ	10. Mr. Charit Meesith	Director
11. ดร.เทียนชัย วงศ์ยี่สุวรรณ	กรรมการ	11. Dr. Tianchai Wongchaisuwan	Director
12. ศาสตราจารย์ชาน แด ดิลกวิทยรัตน์	กรรมการ	12. Prof. Lae Dilokvidhyarat	Director
13. ดร.โชคชัย สุทธาเวช	กรรมการ	13. Dr. Chokchai Sutthawet	Director
14. ดร.สุธี ประศาสน์เศรษฐ์	กรรมการ	14. Assoc. Prof. Dr. Suthy Prasartset	Director
15. นายปรีชา เดชทองจันทร์	กรรมการ	15. Mr. Pricha Dejhongchan	Director
16. ดร.ฤดี ปุณฺณภักดิ์	กรรมการ	16. Dr. Ruedee Pungbangkradee	Director
17. นายชาติ ลอยสูง	กรรมการ	17. Mr. Chalee Loysoong	Director
ที่ปรึกษามูลนิธิฯ		APF-LRC ADVISORS	
1. นางกัญญาร พงศ์พจน์	ที่ปรึกษา	1. Mrs. Ganyatorn Pongpangan	Advisor
2. ศ.นิคม จันทรวีร	ที่ปรึกษา	2. The Late Prof Dr. Nikom Chandravatun	Advisor
3. นางสาวธีรนาถ กาญจนอักษร	ที่ปรึกษา	3. The Late Miss Teeranart Kanchana-aksom	Advisor
4. นายทองใบ ทองเป่า	ที่ปรึกษา	4. Late Mr. Thongbai Thongpao	Advisor
5. นายสุรพันธ์ กิตติบุญญา	ที่ปรึกษา	5. Mr. Surapand Kiti boonya	Advisor
6. รศ.ดร.ววิทย์ เจริญเลิศ	ที่ปรึกษา	6. Assoc. Prof. Dr. voravidh Charoenloet	Advisor
7. นางสุนิ ไชยรส	ที่ปรึกษา	7. Mrs. Sunee Chairis	Advisor
8. ดร.นฤมล ทับจุมพล	ที่ปรึกษา	8. Dr. Naruemoi Thapjoomphol	Advisor
9. นายประวิตร โรจนพฤกษ์	ที่ปรึกษา	9. Mr. Pravit Rojanaphruek	Advisor

Arom Pongpangan Foundation and Labour Resource Centre Board of Directors comprise 17 persons from retired labour leaders and academia. Our office is run by three staff members: a manager & researcher, financial & secretarial staff, and one field staff. As a labour foundation, we publish a monthly journal for workers called 'Labour Review' to report on worker movement and give some analytical reviews on current labour issues. Interested one may leave questions or subscribe 'Labour Review' via apfirc@hotmail.com APF-LRC conducts two research work every year, most of them concentrate on current working conditions, law enforcement, social security and health and safety issues.

วัตถุประสงค์ การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปริทัศน์
“แรงงานปริทัศน์” เป็นจดหมายข่าวของมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ กำหนดออกเดือนละ 1 ฉบับ เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน และสถานการณ์แรงงานสำคัญในรอบเดือน และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานส่วนรวม

คณะผู้จัดทำ : นายบัณฑิตย์ อนุชัยเศรษฐ์, ดร.นภาพร อดิวนิชยพงศ์, นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ นางสาววาสนา ลำดี ฝ่ายสมาชิก: นางสาวสุธิดา สิ้นคำ โทร.02 516 1589
จำนวนพิมพ์: 1,000 เล่ม ปกและรูปเล่ม: โฟโต้แอนด์อาร์ตครีเอทีฟ โทร.0-2278-3781 พิมพ์ที่: วิเจ ปรินตติ้ง โทร.0-2872-2090
อัตราค่าสมาชิก : 1 ปี (12ฉบับ) บุคคลธรรมดา 300 บาท องค์กรแรงงาน/องค์กรพัฒนาเอกชน 400 บาท บริษัท/หจก.จำกัด/หน่วยงานราชการ 500 บาท
โอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตริเพชร เลขที่ 006-2-40890-1
หรือ ธนาคารกรุงเทพ สาขาซอยพิวเจอร์พาร์ค รังสิต เลขที่ 026-0-91018-7 ชื่อบัญชี มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์
(กรุณานำแบบสำเนาจากธนาคารส่งมายังมูลนิธิฯ ด้วย)

บทบรรณาธิการ

วันสงกรานต์ปีนี้มีความแตกต่างจากทุกปี เนื่องจากประชาชนถูกรัฐบาลขอร้องไม่ให้เล่นสาดน้ำ เนื่องจากปัญหาภัยแล้งแล้วในปีที่ผ่านมาซึ่งทำให้เกิดภาวะขาดแคลนน้ำ ไม่เฉพาะน้ำเพื่อการเกษตรเท่านั้น แต่อาจมีปัญหาระบบน้ำที่จะใช้ในการอุปโภคและบริโภคด้วยหากฝนยังไม่ตกลงมา ถึงขั้นมีการเสนอให้เก็บค่าน้ำประปาในอัตราสูงขึ้นในช่วงเดือนเมษายนนี้เพื่อให้ประชาชนรู้จักประหยัดน้ำมากขึ้น

หลังจากเข้าสู่ปีใหม่ 2559 มาหลายเดือนความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานค่อนข้างเงียบเหงา แต่ขบวนการเคลื่อนไหวภาคประชาชนอื่นๆ ยังคงมีการรณรงค์ในประเด็นต่างๆ อย่างท้าทายต่อการถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพในยุคที่ยังไม่มีการเลือกตั้ง ตัวอย่างที่น่าสนใจคือ การขับเคลื่อนเพื่อต่อต้านการสร้างบ่อน้ำจัดขยะและโรงไฟฟ้าซึ่งมีอยู่หลายจังหวัด โดยเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนและชุมชนที่เกรงว่าจะได้รับความเดือดร้อนจากการที่รัฐบาลมีนโยบายสร้างบ่อน้ำจัดขยะ และ โรงไฟฟ้าเพื่อแปรรูปขยะเป็นพลังงานในพื้นที่ชุมชนใกล้กรุงเทพมหานคร คือที่ตำบลเชียงรากใหญ่ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี (ใกล้นิคมอุตสาหกรรมนวนคร) ซึ่งชุมชนมีการเคลื่อนไหวต่อต้าน เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดมลภาวะทำลายพื้นที่การเกษตรและแหล่งน้ำสำหรับผลิตน้ำประปา ที่สำคัญคือ ชุมชนในตำบลเชียงรากใหญ่มีขยะเพียงวันละไม่กี่ตัน แต่กลับต้องมารองรับขยะจากพื้นที่ต่างๆ ที่จะถูกนำมากำจัดวันละหลายร้อยตัน ทั้งนี้เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559 มูลนิธิบูรณะนิเวศร่วมกับวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดสัมมนาวิชาการ เรื่อง **“ธรรมชาติเพื่อการจัดการขยะอย่างยั่งยืน: กรณีศูนย์กำจัดขยะและโรงไฟฟ้าเชียงรากใหญ่”** ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ซึ่งปรากฏว่ามีประชาชนจากจังหวัดต่างๆ ที่ประสบปัญหาเดียวกันมาร่วมงานอย่างคับคั่ง โดยมีเรื่องที่น่าสนใจคือ วิทยากรท่านหนึ่งที่มาจากการประสานนครหลวงได้แจ้งให้ทราบว่า ที่ผ่านมาสภาพแรงงานการประสานนครหลวงได้ให้ความสนใจและติดตามประเด็นปัญหาเรื่องนี้มาโดยตลอด นับเป็นการก้าวสู่บทบาท **“สหภาพแรงงานที่มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม”** ที่สหภาพแรงงานมิใช่ ให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องปัญหาเฉพาะหน้าของสมาชิกเท่านั้น แต่ยังให้ความสนใจต่อปัญหาที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสังคมอีกด้วย

ผ่านพ้นวันสตรีสากล 8 มีนาคม ไปอีก 1 ปี แรงงานปรีทศน์ฉบับนี้มีข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการของแรงงานหญิงมาเสนอ ปรากฏว่าในประเทศอาเซียน 10 ประเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเป็นประเทศที่ให้สิทธิลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรสูงสุดคือลาได้ 25 สัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้างเต็มจากประกันสังคม นับเป็นเรื่องที่ประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ในอาเซียนควรได้ศึกษาเป็นแบบอย่างเพื่อจะนำมาพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับการลาคลอดและเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดกันบ้าง

ขอส่งท้ายด้วยเรื่องสืบเนื่อง จากการที่ **แรงงานปรีทศน์** ฉบับที่แล้วได้แจ้งสถานการณ์วิกฤตทางการเงินของมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พันธุ์ที่ทำให้เราจำเป็นต้องขอระดมทุนช่วยเหลือจากพี่น้องแรงงานทั้งหลาย สำหรับการทอดผ้าป่าหาทุนจะได้แจ้งกำหนดวันที่แน่นอนอีกครั้งหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันทางมูลนิธิจะขอทำเสัอัครณรงค์เพื่อระดมทุนจากพี่น้องในเร็ววันนี้ และในอนาคต**แรงงานปรีทศน์** อาจเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากสิ่งพิมพ์เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เข้าถึงผู้อ่านในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น และลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในบางด้านลง

ทำไม วันสตรีสากล จึงมีความหมายมากกว่านี้

ศตาดาน แอร์สตรัม

เอกอัครราชทูตสวีเดนประจำราชอาณาจักรไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(บางตอนในบทความ *มติชน*, 7 มีนาคม 2559, น.21)

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2434 เป็นต้นมา ประชาคมโลกได้ร่วมกันเฉลิมฉลองวันสตรีสากลในวันที่ 8 มีนาคม เพื่อรำลึกถึงการต่อสู้ของผู้หญิง และส่งเสริมให้สังคมส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงสิทธิสตรี อันเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนที่มนุษย์ทุกคนพึงมีมาแต่กำเนิด แต่แทนที่จะอธิบายว่า เพราะอะไรเราถึงควรจะฉลองวันสตรีสากลในปีนี้ **เราควรจะตั้งคำถามที่แตกต่างออกไปจากปีก่อนๆ และคำถามที่ว่านั่นก็คือ เราควรจะฉลองวันสำคัญวันนี้ได้อย่างไร?**

หากเราต้องการที่จะให้การเฉลิมฉลองวันสตรีสากลเป็นไปอย่างมีความหมาย ไม่ใช่แค่เป็นการจัดงานประชาสัมพันธ์ที่สูญเปล่า ผู้ชายทุกคนควรจะใช้วันนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการประกาศเจตนารมณ์ที่จะปกป้องสิทธิของผู้หญิง และร่วมแรงร่วมใจกันขจัดความเหลื่อมล้ำต่างๆ ที่ทำให้ผู้หญิงยังคงเป็นเบี้ยล่างของผู้ชายและไม่มีผู้แทนไปเป็นปากเป็นเสียงของพวกเธอ รวมทั้งยังต้องตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและเผชิญกับการเลือกปฏิบัติอยู่ อีกทั้งขาดโอกาสที่จะเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาหรือสร้างเสริมศักยภาพของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอีกด้วย

แม้ว่าสถานะของผู้หญิงในทุกวันนี้จะก้าวหน้าไกลกว่าที่เป็นเมื่อหนึ่งศตวรรษที่แล้วมาก แต่ก็ยังมีสถิติมากมายที่ชี้ให้เห็นว่า ความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงยังคงอยู่ในเกือบทุกสังคมทั่วโลก

ในรายงานการศึกษาเหตุผลและปัจจัยที่ทำให้ผู้ชายใช้ความรุนแรงต่อผู้หญิง ซึ่งองค์การสหประชาชาติประจำภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกได้เป็นผู้จัดทำนั้น มีการรวบรวมความเห็นของประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการที่ผู้หญิงมักจะถูกผู้ชายใช้กำลังประทุษร้าย ในจำนวนความเห็นที่รายงานฉบับดังกล่าวคัดลอกมานำเสนอนั้น มีประโยคหนึ่งที่สะดุดใจผู้เขียนเป็นอย่างยิ่ง ประโยคที่ว่าก็คือ “ถ้าภรรยาคนไหนไม่ได้ทำอะไรผิดก็คงไม่ถูกสามีทุบตีหรือ มันทนเป็นเรื่องธรรมดาที่สามีจะใช้กำลังลงโทษภรรยาที่ไม่เชื่อฟัง”

วิธีเดียวที่จะแก้ปัญหานี้ได้ก็คือการที่ผู้ชายจะต้องลุกขึ้นมาท้าทายความเชื่อดังกล่าว **โดยสิ่งแรกที่เราควรทำก็คือแยกให้ออกว่าอะไรผิดอะไรถูก** ต่อให้สิ่งที่เราเห็นนั้นมันเป็นขนบธรรมเนียมปฏิบัติที่มีมาช้านานของสังคมก็ตาม ทุกครั้งที่เราเห็นพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่บังคับให้ลูกหลานต้องแต่งงาน ทั้งๆ ที่ร่างกายและจิตใจยังไม่โตเต็มที่ เราก็ควรจะถามตัวเองว่ามันถูกต้องหรือไม่ เวลาที่เราได้ยินว่าผู้หญิงต้องถูกกันให้ออกจากการเจรจาสันติภาพ ทั้งๆ ที่พวกเธอเองก็ต้องแบกรับและผลกระทบจากความขัดแย้งมากเท่าๆ กับผู้ชายหรือมากกว่า เราก็ควรจะตั้งคำถามด้วยว่า มันควรจะเป็นเช่นนั้นหรือเปล่า เวลาที่เราเห็นมนุษย์เพศชายไม่ว่าจะเป็นเด็กวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ใช้กำลังข่มเหงผู้หญิง สิ่งแรกที่เราต้องทำก็คือ ถามตัวเองว่ามันผิดหรือถูก หรือหากเราเห็นผู้ชายหลายคนสามารถทนยืนดูผู้ชายคนอื่นๆ ใช้กำลังประทุษร้ายหรือกดขี่ข่มเหงผู้หญิงได้โดยที่ไม่ลุกขึ้นมาทำอะไร เราก็ต้องตั้งคำถามเช่นกันว่า มันควรจะเป็นเช่นนั้นหรือไม่

สิ่งที่เราต้องทำเป็นอันดับสองก็คือ การที่เราต้องตระหนักว่า ผู้ชายเองก็จะได้รับประโยชน์เช่นกันจากการที่สังคมมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น **ถ้าหากผู้ชายได้รับอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อดูแลบุตรที่เกิดใหม่ เช่นเดียวกับผู้หญิง ผู้ชายก็จะได้ใช้เวลาไปกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูกให้แน่นแนบ นอกเหนือไปจากช่วยแบ่งเบาภาระในการเลี้ยงดูบุตรของผู้เป็นแม่** อันจะมีส่วนช่วยลดแรงกดดันต่อผู้หญิง ทำให้พวกเธอสามารถเอาเวลาบางส่วนไปทุ่มเทให้แก่การทำงานได้มากเท่าๆ กับผู้เป็นพ่อ สิทธิตามกฎหมายในการลาหยุดเพื่อดูแลลูกอ่อนนี้ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิง-ชายในสวีเดน เพราะทำให้ผู้ชายสวีเดนเป็นจำนวนสูงถึงร้อยละ 80 พากันไปใช้สิทธิดังกล่าว ผู้เขียนเองก็เป็นหนึ่งในผู้ชายเหล่านั้นด้วย และยังรู้สึกขอบคุณรัฐบาลสวีเดนเป็นอย่างยิ่งที่ผลักดันนโยบายนี้ออกมา เพราะทำให้ผู้เขียนได้มีโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์กับบุตรสาวทั้งสองคนจนแนบแน่น แม้เวลาจะผ่านไปนานกว่า 20 ปีแล้วก็ตาม

ก้าวให้เกินกว่า “สิทธิขาด 90 วัน” ?

โดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

สำนักงานสถิติแห่งชาติสรุปผลสำรวจจำนวนผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ⁽¹⁾ พ.ศ.2558 พบว่า จากผู้มีงานทำทั้งหมด 38.3 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 21.4 ล้านคน หรือร้อยละ 55.9 ชายร้อยละ 54.7 หรือ 11.7 ล้านคน หญิงร้อยละ 45.3 หรือ 9.7 ล้านคน และเป็นแรงงานในระบบ 16.9 ล้านคน หรือร้อยละ 44.1 ชายร้อยละ 53.8 หญิงร้อยละ 46.2 จะพบว่า แรงงานหญิงทั้งในระบบและนอกระบบล้วนมีจำนวนน้อยกว่าชาย

สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2557 จัดทำโดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เปิดเผยมียุทธศาสตร์ประกอบกิจการทั่วราชอาณาจักรจำนวน 350,863 แห่ง และลูกจ้างจำนวน 8,178,161 คน แบ่งเป็นชาย 4,256,789 คนและหญิงจำนวน 3,921,372 คน (ตาราง 4.1 น.29)

“ประเทศไทยมีนโยบายที่สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มากมาย แต่จากข้อมูลการสำรวจอนามัยการเจริญพันธุ์ พ.ศ.2552 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กลับพบว่าอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 100% มีเพียงร้อยละ 15.1 เท่านั้น และจากข้อมูลของ THE STATE OF THE WORLD’ S CHILDREN 2015 : Executive Summary ที่มีข้อมูลจากหลายประเทศก็พบประเทศไทยมีอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 100% ต่ำมากเช่นเดียวกันคือ เพียงร้อยละ 12

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็น ระยะเวลาที่ลาคลอด ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ความตระหนักในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ทั้งตัวแม่เอง คนในครอบครัว นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน บุคลากรด้านสาธารณสุข แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือตัวแม่เองที่จะต้องมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่”⁽²⁾

เมื่อพิจารณาข้อมูลกองวิจัยและการพัฒนา สำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีผู้ประกันตนโดยบังคับ (ม.33) ประมาณ 10 ล้านคนในปัจจุบัน พบว่า มีผู้ประกันตนใช้สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรประมาณ 3 แสนรายต่อปี หรือร้อยละ 3 ของจำนวนผู้ประกันตน ขณะที่สิทธิประโยชน์กรณีสงเคราะห์บุตร ประมาณ 1.3 ล้านรายหรือ ร้อยละ 13

ตารางที่ 1

สิทธิประโยชน์	พ.ศ.2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558
กรณีคลอดบุตร	295,455	291,966	293,277	291,376	300,075	287,990	292,457	286,295
กรณีสงเคราะห์บุตร	1,212,359	1,254,102	1,255,645	1,256,114	1,297,860	1,304,258	1,276,608	1,302,765

(1) แรงงานนอกระบบ หมายถึงผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ตั้งแต่ปี 2553 ถึง 2556 ผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา แรงงานนอกระบบลดลง เพราะนโยบายรัฐที่ต้องการผลักดันให้แรงงานเข้าสู่ในระบบมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานสามารถเข้าสู่สวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีกว่า

(2) กาญจนา เทียนฉาย คอลัมน์สถิติน่ารู้ “นมแม่ดีที่สุด” จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา, ปีที่ 36 ฉบับที่ 3, กุมภาพันธ์-มีนาคม 2559 น.11

ความจำเป็นของการขยายสิทธิลาคลอดและเลี้ยงดูบุตร

องค์ประกอบหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาว คือ “ภาวะเจริญพันธุ์” หรือจำนวนบุตร โดยเฉลี่ยต่อสตรีในวัยเจริญพันธุ์อายุ 15-49 ปี ประเทศในประชาคมอาเซียนที่จัดว่ามีภาวะเจริญพันธุ์ต่ำ คือ **สิงคโปร์และไทย** ภาวะเจริญพันธุ์สูง คือ **กัมพูชา ลาว และฟิลิปปินส์** นอกนั้นมีภาวะเจริญพันธุ์ปานกลาง ผลของการมีภาวะเจริญพันธุ์ต่ำ ส่งผลให้ **ไทยมีส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งหมดสูงพอกับสิงคโปร์**⁽³⁾

ขณะที่งานศึกษาจำนวนมากชี้ตรงกันว่า การให้ความสำคัญกับพัฒนาการของเด็กเล็ก โดยเฉพาะอนุบาลจะส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่นักเศรษฐศาสตร์การศึกษาก็ได้ประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการศึกษาและค้นพบว่าผลตอบแทนจะสูงสุดในระดับก่อนปฐมวัย และค่อยลดลงเป็นลำดับ เมื่อเด็กคนดังกล่าวเรียนสูงขึ้น⁽⁴⁾

สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP) ได้ศึกษาสถานการณ์ลาคลอดและทบทวนสิทธิการลาคลอดในต่างประเทศ พบว่า⁽⁵⁾

กลุ่มประเทศเอเชียส่วนใหญ่ให้สิทธิการลาคลอด 14 สัปดาห์ ส่วนกลุ่มประเทศยุโรปเป็นกลุ่มประเทศที่ให้สิทธิการลาคลอดมากที่สุด เช่น อัลเบเนียที่ให้สิทธิลาคลอดสูงสุดถึง 1 ปี หรือออสเตรียก็ให้สิทธิลาคลอดสูงสุด 1 ปีเต็มเช่นกัน เวียดนามเป็นประเทศในเอเชียที่ให้สิทธิลาคลอดสูงสุดถึง 25 สัปดาห์ (เริ่มใช้ 1 พฤษภาคม 2556) ขณะที่ประเทศตูนิเซีย เป็นประเทศที่ให้สิทธิลาคลอดน้อยที่สุด ให้เพียง 4 สัปดาห์

หากพิจารณา **ระยะเวลาในการลาคลอดกับอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของกลุ่มประเทศในอาเซียนพบว่า ประเทศไทยมีอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่น้อยกว่า กัมพูชา ลาว พม่า และอินโดนีเซีย** ทั้งๆ ที่มีสิทธิในการลาคลอดเท่ากัน (ดูตารางที่ 2)

(3) จดหมายข่าวประชากรและพัฒนา, ธันวาคม 2556-มกราคม 2557, น.1

(4) แบ็งค์ งามอรุณโชติ *คุณภาพชีวิตเด็ก 2556: พื้นความผันการศึกษาให้เด็กไทย* น.14, จัดพิมพ์โดย สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว (กันยายน 2556)

(5) ย่อจาก FactSheet เรื่อง “การขยายเวลาการลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน พร้อมจ่ายค่าตอบแทน” ที่มา: *สานพลังปฏิรูประบบสุขภาพปี* ที่ 5 ฉบับที่ 38 สิงหาคม 2556: น.4)

ตารางที่ 2

ตาราง แสดงระยะเวลาการลาคลอดและอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในกลุ่มประเทศอาเซียน	
ประเทศ	การจ่ายค่าจ้าง
ไทย	นายจ้างจ่ายเต็มจำนวน 45 วัน และอีก 45 วันจ่ายครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 90 วัน โดยประกันสังคม
เวียดนาม	จ่ายเต็มจำนวนโดยประกันสังคม
สิงคโปร์	นายจ้างจ่ายเต็มจำนวน 60 วัน และอีก 60 วัน จ่ายเต็มจำนวนโดยรัฐบาล
ฟิลิปปินส์	จ่ายเต็มจำนวนโดยประกันสังคม
พม่า	จ่าย 2 ใน 3 ของค่าจ้างโดยประกันสังคม
มาเลเซีย	จ่ายเต็มจำนวนโดยนายจ้าง
ลาว	จ่ายเต็มจำนวนโดยประกันสังคม
อินโดนีเซีย	จ่ายเต็มจำนวนนายจ้าง
กัมพูชา	จ่ายครึ่งหนึ่งของเงินเดือนโดยนายจ้าง
บรูไน	จ่ายเต็มจำนวน

แม่เวียดนามจะมีวันลาคลอดมากที่สุด แต่มีอัตรา^๑การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ค่อนข้างต่ำ อาจด้วยมีปัจจัยอื่นๆ เช่น อิทธิพลจากทัศนคติ ทักษะของแม่และคนในครอบครัว นโยบายที่ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่น การจัดห้องสมุดสำหรับให้นมบุตร หรือ การให้หยุดพักเพื่อปั๊มนม ความเข้มงวดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักการว่าด้วยอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ.2522 การขาดความรู้และความตระหนักในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของแม่และคนในสังคม กระบวนการสื่อสารและการรณรงค์ที่ขาดประสิทธิภาพ รวมถึงสื่อ โฆษณา ของนมผงกระป๋องที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด

สิทธิการได้รับค่าจ้างในกลุ่มประเทศอาเซียนพบว่า ลูกจ้างหญิงในหลายประเทศจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ในขณะที่ลาคลอด มีเพียงประเทศไทย สิงคโปร์ กัมพูชา และพม่า ที่ไม่ได้จ่ายเต็มจำนวน อาจเนื่องจากปัญหาด้านการเงินภายในครัวเรือน จึงทำให้ลูกจ้างหญิงตัดสินใจกลับมาทำงานก่อนลาคลอดครบ 90 วัน

ดังนั้น การขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วัน หรือการมีนโยบายที่เอื้อให้แม่สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้นานขึ้น จะส่งผลให้อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวอย่างน้อย 6 เดือน เพิ่มขึ้นและช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆทั้งในครัวเรือน และภาครัฐ

องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การยูนิเซฟ (UNICEF) สนับสนุนให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวเป็นระยะเวลา 6 เดือน ก่อนที่จะเริ่มให้อาหารเด็ก พร้อมนมแม่ควบคู่กับอาหารตามวัยไปจนถึงเด็กอายุ 2 ปีหรือนานกว่านั้น เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์จากนมแม่ได้อย่างเต็มที่ แต่น่าเสียดายที่สภาพสังคมปัจจุบัน มีแม่จำนวนมากไม่สามารถ

เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ เพราะมีอุปสรรคหลายประการ อาทิ ไม่ได้รับการสนับสนุนจริงจังจากบุคลากรทางการแพทย์ ทัศนคติของสังคม หรือคนรอบข้าง รวมทั้ง**ต้องกลับไปทำงานหลังคลอดแล้ว**⁽⁶⁾

ผลการสำรวจขององค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ในปี 2557 พบว่า มีคุณแม่คนไทยเพียงร้อยละ 16 เท่านั้นที่เลี้ยงด้วยนมแม่ ซึ่งต่ำกว่าระดับมาตรฐานโลกที่ตั้งไว้ร้อยละ 50 นอกจากนี้ยังเป็นตัวเลขที่ต่ำสุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากอิทธิพลของการโฆษณานมผงต่างๆ⁽⁷⁾

ปัญหา คือ ลูกจ้าง**ที่เป็นผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม**เท่านั้น ได้รับเงิน**เหมาจ่ายกรณีคลอดบุตร**และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร พร้อมกับ**เงินสงเคราะห์บุตร** ซึ่ง**ไม่ใช่**ลูกจ้างทุกคนจะมีสิทธิได้รับ**ค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตร** รวมถึง**ค่าคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์บุตร** เพราะกฎหมายไม่ได้บังคับใช้ครอบคลุมลูกจ้างทุกคน (ดูตารางที่3)

ตารางที่ 3

ขอบเขต กิจการหรือลูกจ้างที่กฎหมาย**ไม่ใช่**บังคับ

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	กฎหมายประกันสังคม
ไม่ใช่บังคับทั้งหมด 1. กิจการราชการ 2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3. ครัวเรือนเอกชน ไม่ใช่บังคับบางส่วน ● ไม่คุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, ค่าทำงานล่วงเวลา, ค่าชดเชย, สิทธิลาคลอด 90 วัน ฯลฯ เช่น 1. ลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย 2. กิจการที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ	1. ข้าราชการ และรัฐวิสาหกิจ 2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ 3. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล 4. ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ และสภาอากาศไทย 5. รัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 6. ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย 7. ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล 8. ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เช่น ลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย, ลูกจ้างที่ขับรถบริการส่วนบุคคลเป็นประจำ 9. ลูกจ้างของนายจ้างในกิจการค้าแร่ และแผงลอย

สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร และสงเคราะห์บุตรตามกฎหมายประกันสังคมที่ลูกจ้างทั่วไปจะได้รับมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ดูตารางที่ 4)

(6) ปาริณา ศรีวนิชย์ **สิทธิของแม่ทำงานกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่**, น.1 จัดพิมพ์โดยศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี (สิงหาคม 2550) สนับสนุนโดย สสส.

(7) **วารสารฉลาดซื้อ** ปีที่ 22 ฉบับที่ 178, ธันวาคม 2558: น.10

ตารางที่ 4

เปรียบเทียบเงื่อนไขและประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม

กรณีคลอดบุตร และ กรณีสงเคราะห์บุตร

เงื่อนไข	คลอดบุตร	สงเคราะห์บุตร
(1) ความหมาย	-การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา โดยมีระยะเวลาตั้งครรภ์ ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ (7 เดือน)ไม่ว่าทารกจะอยู่รอดหรือไม่	บุตรตั้งแต่แรกเกิดและถึงอายุที่กฎหมาย (ประกันสังคมกำหนดสูงสุด ไม่เกิน 15 ปี บริบูรณ์) แต่ กฎหมาย ถูกกำหนดไม่เกิน 6 ปี บริบูรณ์
(2) ระยะเวลาเกิดสิทธิ	จ่ายเงินสมทบ ไม่น้อยกว่า 5 เดือน ภายในระยะ 15 เดือนก่อนวันคลอดบุตร	จ่ายเงินสมทบ ไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะ 36 เดือนก่อนเดือนที่ได้รับสิทธิ
(3) จำนวนครั้งหรือจำนวนบุตร	เบิกค่าคลอดบุตรได้ ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (ตามพ.ร.บ.ประกันสังคม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 ตั้งแต่ 20 ตุลาคม 2558)	ผู้ประกันตนเบิกได้คราวละไม่เกิน 3 คนต่อเดือน โดยได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์
(4) จำนวนเงิน	●ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้ง (ไม่ว่าบุตรจะคลอดกี่คน คลอดแบบไหน หรือบุตร จะมีชีวิตรอดหรือไม่) ●เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรอัตรา 50%ของค่าจ้าง 90 วัน	จ่ายเป็นรายเดือนๆละ400 บาทสำหรับบุตร 1 คน ไม่เกิน 3 คนต่อเดือน (ไม่รวมบุตรบุญธรรม หรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรคนอื่น)
(5) การหยุดจ่ายเงิน (การหมดสิทธิ)	ผู้ประกันตนออกจากงาน เกินกว่า 6 เดือน โดยไม่สมัครมาตรา 39 หรือ จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 5 เดือนภายใน 15 เดือน	ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง หรือบุตรเสียชีวิต หรือบุตรอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ หรือ ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมผู้อื่น

ข้อสังเกต คือ เงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตร รัฐบาลจ่ายฝ่ายเดียวร้อยละ 1 ของค่าจ้างมาตลอด เพราะกฎหมายประกันสังคมกำหนดให้รัฐบาลจ่าย**ไม่เกิน**ร้อยละ 3 ของค่าจ้างสำหรับ**กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ** รัฐบาลจึงตัดสินใจให้**นายจ้างกับลูกจ้าง**จ่ายเงินสมทบร้อยละ 3 สำหรับกรณีชราภาพเพื่อจ่ายเป็นบำนาญหรือบำเหน็จในอนาคต โดย**รัฐบาล**รับผิดชอบจ่ายเงินสมทบกรณี**สงเคราะห์บุตร**เท่านั้น (ดูตารางที่ 5) อ้างว่า ประเทศส่วนใหญ่ **รัฐบาลไม่มีหน้าที่**ต้องจ่ายเงินสมทบกรณีสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพไปตลอด

ตารางที่ 5

อัตราเงินสมทบร้อยละของค่าจ้างรายเดือน

ประโยชน์ทดแทน	อัตราเงินสมทบ		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	รัฐบาล
4 กรณี คือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพและตาย	1.5%	1.5%	1.5%
2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตร	-	-	1%
กรณีชราภาพ (บำเหน็จ หรือ บำนาญ)	3%	3%	-
กรณีว่างงาน	0.5	0.5	0.25
รวม 7 กรณี	5	5	2.75

หมายเหตุ: ฐานค่าจ้างรายเดือนขั้นต่ำ 1,650 บาท/เดือน และสูงสุด 15,000 บาท/เดือน ซึ่งบังคับใช้มานานกว่า 20 ปี แล้วโดย **นายจ้าง**มีหน้าที่แจ้งขึ้นทะเบียนและหักค่าจ้างเป็นเงินสมทบพร้อมกับส่วนของตนนำส่งสำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

สิทธิลาคลอดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแรงงานหญิง ทุกสัญชาติไม่ว่าจะมีสามีโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ใช้บังคับมากกว่า 20 ปี (ตั้งแต่ 1 พ.ศ. 2536-ปัจจุบัน) คือลาหยุดได้ไม่เกิน 90 วันต่อการคลอดครั้งหนึ่ง และนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่เกิน 45 วันตลอดระยะเวลาที่ลาหยุด แต่ไม่คุ้มครองสิทธิการลาเกี่ยวกับสุขภาพของหญิงก่อนคลอดบุตร เช่นลาไปตรวจครรภ์,ลาเพราะแพ้ท้อง ทำให้ลูกจ้างหญิงจำนวนมากที่มีรายได้น้อย อาจต้องทำงานหนักต่อเนื่องและแท้งบุตร โดยใช้สิทธิลาป่วย หรือลากิจ หรือลาพักร้อนไปหาหมอเท่าที่จำเป็นก่อนใกล้วันคลอด เพราะนายจ้างไม่ถือเป็นการลาคลอด และมักลาหยุดงานภายหลังคลอดไม่ถึง 90 วัน เพราะได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วันระหว่างที่หยุดงานเพื่อคลอดบุตร(ขณะที่ค่าคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์บุตรจากกองทุนประกันสังคมไม่เกี่ยวกับระยะเวลาลาคลอด

นโยบายส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคโดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ดำเนินการร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อจัดให้ผู้มีสัญชาติไทยทุกคนได้เข้าถึงบริการส่งเสริมสุขภาพและ ป้องกันการเจ็บป่วย เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เกิดจากการรักษาพยาบาล สรุปรูปการสำหรับแม่และเด็ก ดังนี้

ตารางที่ 6

กลุ่มวัย	บริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
แม่และเด็ก	ฝากครรภ์ ดูแลหลังคลอด วางแผนครอบครัว วัคซีนสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ประเมินพฤติกรรมสุขภาพ แนะนำให้คำปรึกษานามัยแม่และเด็ก
เด็กแรกเกิด-5 ปี	วัคซีนสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (EPI) คลินิกแม่และเด็ก ฝ้าระวังภาวะขาดสารอาหาร ดูแลสุขภาพช่องปาก แนะนำให้คำปรึกษาพัฒนาการเด็กให้เติบโตสมวัย
เด็ก 6-12 ปี และวัยรุ่น	วัคซีนสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (EPI) ดูแลสุขภาพช่องปาก ฝ้าระวังภาวะขาดสารอาหารและการเจริญเติบโตตามวัย แนะนำให้คำปรึกษาเรื่องเพศศึกษา สุขบัญญัติ 10 ประการ

ที่มา: 10 เรื่องควรรู้สิทธิหลักประกันสุขภาพ จัดทำโดย สปสช. (กันยายน 2556) น.19

ข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายและกฎหมาย

(1) **จัดให้มี “เงินอุดหนุนเลี้ยงดูเด็กเล็ก แบบถ้วนหน้า”** (อายุแรกเกิด-6 ปี) ไม่นับกลุ่มเป้าหมายบุตรครอบครัวยากจน รายได้น้อย ตามมาตรฐานรัฐบาลเท่านั้น

เอกสารข้อเสนอทางนโยบาย เรื่อง **“เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กเล็ก (Child Support Grant: CSG) ช่องว่างที่หายไปของระบบสวัสดิการไทย”** โดย คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และเครือข่ายประชาสังคม (ปี2558) มีสาระสำคัญว่า

“เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กเล็ก คือ สวัสดิการพื้นฐานที่อุดหนุนค่าใช้จ่ายเพื่อให้เด็กเล็กมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยเงินอุดหนุนจะเป็นเงินที่รัฐจ่ายให้กับผู้เลี้ยงดูเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ เช่น 600 บาทต่อเดือน โดยผู้รับไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

ปัจจุบัน ประเทศพัฒนาแล้วทั้งหลายล้วนจัดให้มีเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กเล็ก รวมถึงประเทศกำลังพัฒนา อาทิ อินโดนีเซีย จีน มองโกเลีย ศรีลังกา บราซิล อาเจนตินา เม็กซิโก ชิลี แอฟริกาใต้ เคนยา มาลาวี เป็นต้น จากการศึกษาเรื่องระบบสวัสดิการของประเทศไทย พบว่า มีช่องว่างที่ขาดหายไปของระบบสวัสดิการ นั่นคือ **เด็กช่วงอายุ 0-6 ปี ที่พ่อหรือแม่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม** จำนวนประมาณ 4.1 ล้านคน หรือร้อยละ 76 ของเด็กวัยดังกล่าว ยังไม่ได้รับการคุ้มครอง ดังนั้นเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กเล็ก คือ สวัสดิการที่ช่วยเติมช่องว่างที่ขาดหายไปของระบบสวัสดิการถ้วนหน้าของไทย”

(2) **ปรับปรุงนโยบายส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์เลี้ยงดูเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพและเพียงพอ** โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับวิถีชีวิตความต้องการและภาระเศรษฐกิจของแรงงานในแต่ละพื้นที่ เช่น ช่วงเวลาของการให้บริการ ที่มีลูกจ้างจำนวนมากมีบุตรและอาจต้องทำงานระบบกะ ค่าบริการที่เหมาะสม และสรรหาจัดจ้างครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพมาดูแลเด็ก โดยพ่อแม่ผู้ปกครองเด็ก องค์กรท้องถิ่น/ชุมชน, ผู้ประกอบการ และ หน่วยงานรับที่เกี่ยวข้อง พึงมีส่วนร่วมบริหารจัดการและติดตามประเมินผลศูนย์เลี้ยงดูเด็กเป็นระยะเป็นประจำ โดยรัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอชัดเจนต่อเนื่อง และสถาบันนายจ้าง/ธุรกิจพึงมีส่วนสมทบด้วย

(3) **รัฐบาลพึงพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183** ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดา เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิงให้ได้การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดา ที่ต้องให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในช่วงไม่ได้ทำงานเพราะการคลอดบุตร การคุ้มครองสุขภาพแม่และเด็กตั้งแต่ช่วงเริ่มตั้งครรภ์ และฝ่ายพ่อมีสภาพงานเพื่อดูแลบุตรและแม่หลังคลอดบุตร

(4) **รัฐจัดโครงการให้การศึกษา เสริมสร้างความตระหนักรู้แก่ผู้ประกอบการ/นายจ้างให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม**

ส่งเสริมการให้สิทธิแก่ลูกจ้างได้ลาคลอดอย่างเต็มที่ 90 วัน โดยไม่นำจำนวนวันและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการลาเกี่ยวกับการคลอดบุตรมาใช้ประเมินผล ประสิทธิภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิประโยชน์จากการทำงาน

(5) **ปรับปรุงกฎหมายให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิงอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้หญิงและส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน โดยชัดเจน เช่น**

- นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรือ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง ลดสิทธิประโยชน์ และลดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะเหตุจากการมีครรภ์และลาคลอด

- เพิ่ม สิทธิการลาหยุดงานเพื่อไปตรวจสุขภาพเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ เช่น มีอาการแพ้รุนแรงเนื่องจากการมีครรภ์ โดย**ไม่ให้ถือเป็น**วันลาป่วยและวันลาคลอดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- เพิ่ม สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างหญิง หรือสิทธิการลาเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดของลูกจ้างชาย ภายหลังการคลอดบุตรเพื่อความสอดคล้องเสมอภาคกับสิทธิลาิจ หรือลาช่วยเลี้ยงดูบุตรภรรยาหลังคลอดของข้าราชการชาย และเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีอบอุ่นใกล้ชิดของครอบครัวด้วย

(6) **ส่งเสริมองค์กรแรงงานทุกระดับ** ให้มีฝ่ายงานรับผิดชอบโดยตรงด้านแรงงานหญิงให้มั่น โยบายส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิง และครอบครัวอย่างชัดเจน เช่น

- มีโครงการส่งเสริมการเรียนรู้สิทธิแรงงานหญิงตามกฎหมายทุกฉบับ และพิจารณายื่นข้อเสนอ หรือ ข้อเสนอเรียกร้องปรับปรุงสภาพการจ้างและการทำงานของแรงงานหญิง ให้สอดคล้องกับสภาวะของความเป็นหญิงและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

การทำงานของสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2557*

ปัจจุบันนับได้ว่าสตรี เป็นแรงงานที่สำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้การสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคมเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ และมีการผลักดันนโยบายเพื่อสตรีอย่างจริงจัง เพื่อให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมากขึ้น

1. การทำงานของสตรีในประเทศไทย

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร หรือการสำรวจแรงงาน พ.ศ. 2557 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนสตรีทั้งสิ้น 34.27 ล้านคน และเป็นผู้ที่ทำงาน 17.54 ล้านคน หรือคิดเป็นอัตราการทำงานต่อประชากร 15 ปีขึ้นไปร้อยละ 61.9 (อัตราการทำงานต่อประชากร 15 ปีขึ้นไป = จำนวนผู้มีงานทำ/จำนวนผู้ที่อายุ 15 ปีขึ้นไป x 100) ทั้งนี้จากการสำรวจยังพบว่า สตรีทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ร้อยละ 57.2 ซึ่งหมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน และอีกส่วนหนึ่งเป็นแรงงานในระบบร้อยละ 42.8

จากการทำงานของสตรีทั้งที่เป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ พบว่า สตรีที่ทำงานในระบบส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายร้อยละ 17.3 รองลงมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆร้อยละ 15.2 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆในด้านการขายร้อยละ 15.1 เสมียน ร้อยละ 13.2 และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร ร้อยละ 12.7

สำหรับสตรีที่เป็นแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและประมง ร้อยละ 51.2 รองลงมาเป็นพนักงานบริการและพนักงานขาย ร้อยละ 29.9 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย ร้อยละ 7.5 ผู้ปฏิบัติงานความสามารถทางฝีมือและธุรกิจ ร้อยละ 6.2 และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสร้อยละ 1.6

เพื่อพิจารณาถึงสตรีที่เป็นแรงงานในระบบ พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 4.8 และทำงานนอกภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 95.2 ซึ่งแตกต่างกับสตรีที่เป็นแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 53.9 และทำงานนอกภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 46.1

2. ระดับการศึกษาที่สำเร็จของสตรีที่ทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาที่สำเร็จของสตรีที่ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษต่ำกว่าระดับประถมศึกษา/ไม่มีการศึกษา ร้อยละ 27.2 รองลงมาในระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 22.4 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 21.7 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 14.3 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 14.3 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

3. ค่าจ้าง/เงินเดือนของสตรีที่ทำงาน

* ที่มา: รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงานไตรมาส 1, มกราคม-มีนาคม 2558 จัดทำโดย สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เมื่อพิจารณาถึงค่าจ้าง พบว่า โดยภาพรวมได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 13,177 บาท โดยสตรีที่อยู่ในภาคการค้าและบริการได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด ประมาณ 15,605 บาท รองลงมาเป็นภาคการผลิต 10,970 บาท และภาคเกษตรกรรม 5,130 บาท

เมื่อพิจารณาตามอาชีพ พบว่าผู้บัญญัติกฎหมาย และข้าราชการระดับอาวุโสได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด ประมาณ 32,222 บาท รองลงมาเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ ประมาร 24,015 บาท และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ **ประมาณ 17,704 บาท** (ตารางที่ 1)

4. การได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของสตรีที่ทำงาน

จากการสำรวจพบว่า มีสตรีที่ได้รับบาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 2.13 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.1 ของสตรีที่ทำงานทั้งหมด โดยส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บจากของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง ร้อยละ 63.8 รองลงมาเป็น การพลัดตกหกล้มร้อยละ 17.5 ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก ร้อยละ 6.6 การชน/กระแทก ร้อยละ 6.5 ได้รับอุบัติเหตุจากยานพาหนะร้อยละ 1.7 ที่เหลือเป็นได้รับสารเคมี และไฟฟ้าช็อต (ตารางที่ 2)

สำหรับสตรีที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานนั้น ส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเพียงเล็กน้อย จึงไม่ได้รับการรักษาพยาบาล ร้อยละ 73.3 รองลงมาเป็นซื้อยาจากร้านขายยาและนำไปรักษาเอง ร้อยละ 21.0 ต้องไปรับการรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลไม่เกิน 3 วัน ร้อยละ 2.0 และต้องไปรับการรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลเกิน 3 วัน ร้อยละ 0.9 (ตารางที่ 3)

5. ปัญหาของสตรีที่ทำงาน

การสำรวจครั้งนี้ให้ความสนใจปัญหา 3 เรื่องหลัก คือ ปัญหาจากการทำงาน ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาจากการทำงาน พบว่าแรงงานสตรีที่มีปัญหามีจำนวน 2.98 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.0 ของสตรีที่ทำงานทั้งหมด โดยส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนมากที่สุด ร้อยละ 57.3 รองลงมาเป็นการทำงานหนัก ร้อยละ 16.4 และงานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง **ร้อยละ 10.4**

สำหรับปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานพบว่า มีจำนวน 1.27 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.2 ของสตรีที่ทำงานทั้งหมด โดยส่วนใหญ่มีปัญหาการรับสารเคมีเป็นพิษ ร้อยละ 53.2 รองลงมาเป็นเครื่องจักร เครื่องมือที่เป็นอันตราย ร้อยละ 20.0 และการได้รับอันตรายต่อระบบหู ระบบตา ร้อยละ 6.6

ในขณะที่ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีจำนวน 1.92 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.9 ของสตรีที่ทำงานทั้งหมด โดยส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องอิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่า/อิริยาบถในการทำงานมากที่สุดร้อยละ 39.1 รองลงมาเป็นการทำงานมีฝุ่น คิว้น กลิ่นร้อยละ 26.0 และแสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ 10.8

ตารางที่ 1 ค่าจ้าง/เงินเดือนเฉลี่ยของสตรีที่ทำงานเป็นลูกจ้าง จำแนกตามอาชีพ พ.ศ.2557

อาชีพ	ค่าจ้างเฉลี่ย (บาท/เดือน)
ยอดรวม	13,177
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส	32,222
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	24,015
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ	17,704
เสมียน	13,868
พนักงานบริการและพนักงานขาย	9,993
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและประมง	5,228
ผู้ปฏิบัติงานความสามารถทางฝีมือและธุรกิจ	7,900
ผู้ปฏิบัติการ โรงงานและเครื่องจักร	8,906
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย	7,059
อาชีพที่มีได้ระบุไว้	21,708

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสตรีที่ทำงาน จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ

การได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	2,128,873	100.0
พลัดตกหกล้ม	317,708	17.5
ของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง	1,358,061	63.8
ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก	139,631	6.6
อุบัติเหตุจากยานพาหนะ	35,273	1.7
ไฟฟ้าช็อต	3,428	0.2
การชน/กระแทก	137,834	6.5
ได้รับสารเคมี	20,707	1.0
อื่นๆ	2,893	0.1
ไม่ทราบ	59,338	2.6

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสตรีที่ทำงาน จำแนกตามวิธีการรักษาพยาบาล พ.ศ.2557

วิธีการรักษาพยาบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยอดรวม	2,128,873	100.0
ไม่ได้ไปรักษาพยาบาล	1,559,955	73.3
ซื้อยามารักษาเอง	447,458	21.0
รับการรักษาพยาบาลไม่เกิน 3 วัน	43,029	2.0
รับการรักษาพยาบาลเกิน 3 วัน	19,005	0.9
ต้องรับการรักษาพยาบาลเพราะสูญเสียอวัยวะบางส่วน	-	-
ไม่ทราบ	59,426	2.8



คุณภาพแห่งชีวิต

ปฏิทินแห่งความหวัง จากครรภ์มารดา ถึงเชิงตะกอน

โดย ศาสตราจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์

(พิมพ์ครั้งแรกในชื่อ “การอยู่ดีกินดีของคนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” ใน

สังคมศาสตร์ปริทัศน์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 10 ตุลาคม 2516)

“เมื่อผมอยู่ในครรภ์ของแม่ ผมต้องการให้แม่ได้รับประทานอาหารที่เป็น
คุณประโยชน์ และได้รับความเอาใจใส่ และบริการอันดีในเรื่องสวัสดิภาพของ
แม่และเด็ก

ผมไม่ต้องการมีพี่น้องมากอย่างที่พ่อแม่ผมมีอยู่ และแม่จะต้องไม่มีลูกถึ้นัก
พ่อกับแม่จะแต่งงานกันถูกกฎหมายหรือธรรมเนียมประเพณีหรือไม่ ไม่

สำคัญ แต่สำคัญที่พ่อกับแม่ต้องอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ทำความอบอุ่นให้ผมและพี่น้อง

ในระหว่าง 2-3 ขวบแรกของผม ซึ่งร่างกายและสมองผมกำลังเติบโตในระยะเวลาที่สำคัญ ผมต้องการให้แม่ผม
ได้รับประทานอาหารที่เป็นคุณประโยชน์

ผมต้องการไปโรงเรียน พี่สาวหรือน้องสาวผมก็ต้องการไปโรงเรียน จะได้มีความรู้หากินได้ และจะได้รู้คุณ
ธรรมแห่งชีวิต ถ้าผมมีสติปัญญาเรียนชั้นสูงๆ ขึ้นไป ก็ให้มีโอกาสเรียนได้ ไม่ว่าพ่อแม่ผมจะรวยหรือจน จะอยู่ในเมือง
หรือชนบทแคว้นไหน

เมื่อออกจากโรงเรียนแล้ว ผมต้องการงานอาชีพที่มีความหมาย ทำให้ได้รับความพอใจว่าตนได้ทำงานเป็น
ประโยชน์แก่สังคม

บ้านเมืองที่ผมอาศัยอยู่ จะต้องมิใช่มีแปะ ไม่มีการข่มขู่ กดขี่หรือประทุษร้ายกัน

ประเทศของผมควรมีความสัมพันธ์อันชอบธรรม และเป็นประโยชน์กับโลกภายนอก ผมจะได้มีโอกาสเรียนรู้
ถึงความคิดและวิชาการของมนุษย์ทั้งโลก และประเทศของผมจะได้มีโอกาสรับเงินทุนจากต่างประเทศมาใช้เป็น
ประโยชน์แก่ส่วนรวม

ผมต้องการให้ชาติของผม ได้ขายผลผลิตแก่ต่างประเทศด้วยราคาอันเป็นธรรม

ในฐานะที่ผมเป็นชาวนาชาวไร่ ผมก็อยากมีที่ดินของผมพอสมควรสำหรับทำมาหากิน มีช่องทางได้กู้ยืมเงินมา
ขยายงาน มีโอกาสรู้วิธีทำกินแบบใหม่ๆ มีตลาดดีและขายสินค้าได้ราคายุติธรรม

ในฐานะที่ผมเป็นกรรมกร ผมก็ควรจะมีหุ้นส่วน มีส่วนในโรงงาน บริษัทห้างร้านที่ผมทำอยู่

ในฐานะที่ผมเป็นมนุษย์ ผมก็ต้องการอ่านหนังสือพิมพ์ และหนังสืออื่นๆ ที่ไม่แพงนัก จะฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ก็
ได้ โดยไม่ต้องทนรบกวนจากการโฆษณาชวนเชื่อ

ผมต้องการสุขภาพอนามัยอันดี และรัฐบาลจะต้องให้บริการป้องกันโรคแก่ผมอย่างฟรี กับบริการการแพทย์
รักษาพยาบาลอย่างถูก อย่างดี เจ็บป่วยเมื่อใดหาหมอ หาพยาบาลได้สะดวก

ผมจำเป็นต้องมีเวลาว่าง สำหรับเฟลิดเฟลินกับครอบครัว มีสวนสาธารณะที่เขียวชอุ่ม สามารถมีบทบาทและ
ชมศิลปะ วรรณคดี นาฏศิลป์ ดนตรี วัฒนธรรมต่างๆ เทียวงานวัด งานลอยกระทง งานนักขัตฤกษ์ งานกุศล อะไรได้
พอสมควร

ผมต้องการอากาศบริสุทธิ์สำหรับหายใจ น้ำบริสุทธิ์สำหรับดื่ม

เรื่องอะไรที่ผมทำเองไม่ได้ หรือได้แต่ไม่ดี ผมก็จะขอความร่วมมือกับเพื่อนฝูงในรูปของสหกรณ์ หรือสโมสร
หรือสหภาพจะ ช่วยซึ่งกันและกัน

เรื่องที่ผมเรียกร้องข้างต้นนี้ ผมไม่เรียกร้องเปล่า ผมยินดีเสียภาษีอากรในส่วนรวมตามอัตรา

ผมต้องการโอกาสที่มีส่วนร่วมในสังคมรอบตัว ผมต้องการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยโชคชะตาทางการเมือง
เศรษฐกิจและสังคมของชาติ

เมื่อย่างผมก็ต้องการโอกาสต่างๆ เช่นเดียวกับผม และเราสองคนควรได้รับความรู้ และวิธีการวางแผนครอบครัว

เมื่อแก่ ผมและเมียก็ควรได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการประกันสังคม ซึ่งผมได้จ่ายบำรุงตลอดมา

เมื่อจะตาย ก็ขอย่าให้ตายอย่างโง่ๆ อย่างบ้าๆ คือตายในสงครามที่คนอื่นก่อให้เกิดขึ้น ตายในสงครามกลาง

เมือง ตายเพราะอุบัติเหตุรถยนต์ ตายเพราะน้ำหรืออากาศเป็นพิษ หรือตายเพราะการเมืองเป็นพิษ

เมื่อตายแล้ว ยังมีทรัพย์สินสมบัติเหลืออยู่ เก็บไว้ให้เมียผมพอใช้ในชีวิตของเธอ ถ้าลูกยังเล็กอยู่ก็เก็บไว้เลี้ยงให้โต
แต่ลูกที่โตแล้วไม่ให้ นอกนั้นรัฐบาลควรเก็บไปหมด จะได้ใช้ประโยชน์ในการบำรุงชีวิตของคนอื่นๆ บ้าง

ตายแล้ว เผผมเกิด อย่าฝืน คนอื่นจะได้มีที่ดินอาศัยและทำกิน และอย่าทำพิธีรีตองในงานศพให้วุ่นวายไป

นี่แหละคือ ความหมายแห่งชีวิต นี่แหละคือการพัฒนาที่ควรจะให้เกิดขึ้น เพื่อประโยชน์ของทุกคน

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณท่านทั้งหลายที่อุตสาหะอ่านมาจนจบ ขอความสุขสวัสดิ์และสันติสุขจงเป็นของท่าน
ทั้งหลาย และพระท่านกล่าวไว้ดังนี้ เกี่ยวกับความสวัสดิ์

“เราคาดหวังไม่เห็นความสวัสดิ์อื่นใดของสัตว์ทั้งหลายนอกจากปัญญา เรื่องตรัสรู้ ความเพียร ความสำเร็จ
อินทรีย์ และความเสียสละ”

ปัจฉิมวาทะ

● เด็กรุ่นหลังซึ่งถูกสังคมสอนให้นับถือเงินและการเสพสุขเป็นพระเจ้า ไม่รู้จักอาจารย์ป่วย และถึงมีใครบอกพวกเขา
พวกเขาอาจไม่แน่ใจว่าคนอย่างอาจารย์ป่วยเคยมีอยู่จริงหรือไม่ หรือเป็นไปได้อย่างไรที่จะเคยมีคน คิดแบบนี้ และใช้ชีวิตแบบนี้
อยู่ในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันแสวงหาเงิน อำนาจ และการบริโภคนิยมทางวัตถุ อย่างในเมืองไทยในขณะนี้ แต่อาจารย์ป่วยเป็นคน
ที่มีอยู่จริง และเป็นคนจริงมากกว่าคนปลอมๆ ผู้นำปลอมๆ หลายคนที่มีชีวิตอยู่ในความจริงลงในปัจจุบัน ท่านมีความความคิด
ชัดเจนเป็นระบบอธิบายได้ มีความประพฤติที่สม่ำเสมอ ที่คนรุ่นใหม่ควรจะกลับไปเรียนรู้จากท่านได้มาก ถ้าคิดจะช่วยให้เมืองไทย
พ้นจากวิกฤติของความโกลาหลของคนไทยในปัจจุบันได้ ใครที่ยังสนใจอยากรู้จักคนอย่างอาจารย์ป่วย น่าจะกลับไปอ่านงานท่าน หรือ
งานที่มีผู้เขียนถึงท่านอย่างจริงจัง จะได้พบว่าอาจารย์ป่วยไม่ได้เป็นเพียงคนดีที่หาคนเทียบได้ยากในเรื่องจริยธรรมความซื่อตรง
เท่านั้น หากยังเป็นนักเสรีประชาธิปไตยก้าวหน้า ที่มีจินตภาพกว้างไกล เป็นนักมนุษยนิยมชนิดที่หาได้ยากมากด้วย ●

วิทยากร เชียงกุล

ตอนท้ายใน “ศึกษาบทบาทและความคิดอาจารย์ป่วย อิงภากรณ์”

ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 2 ปี 2539 สำนักพิมพ์มิ่งมิตร: น.112

คำชี้แจงการตรวจสอบการบริหารของกองทุนประกันสังคมให้มีความโปร่งใส และผู้ประกันตนสามารถเข้าถึงการตรวจสอบได้*

ข้อ 1 การใช้งบประมาณสำหรับการประชาสัมพันธ์จำนวนมาก แต่ไม่สอดคล้องต่อการเข้าถึงของผู้ประกันตน
โดยผู้ประกันตนรับข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อมวลชนมากกว่าจากสำนักงานประกันสังคมโดยตรง

คำชี้แจง สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการเผยแพร่กิจกรรมความรู้ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
ไปสู่สาธารณะชน รวมทั้งนโยบายและแนวทางการบริหารงาน เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ประชาชน
หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน ได้รับรู้ รับทราบข้อมูลสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม ผ่าน
ช่องทางการเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาเรื่องข้อร้องเรียน ร้องทุกข์
ของประชาชน จึงทำให้การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่รับรู้ รับทราบจากช่องทาง
สื่อมวลชนเป็นจำนวนมาก ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ Social Media Network งานรับข้อร้องเรียน ร้อง
ทุกข์ ผ่านศูนย์บริการข้อมูลสายด่วน 1506 และผ่านสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ โครงการปฏิรูประบบ
ประชาสัมพันธ์เพื่องานประกันสังคม (ยุคใหม่) SSO CHANNEL และการจัดนิทรรศการ เป็นต้น

ข้อ 2 การเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศไม่จำเป็นและไม่เกิดประโยชน์กับผู้ประกันตน

คำชี้แจง สำนักงานประกันสังคมได้รับจัดสรรงบประมาณในการเดินทางไปราชการ ณ ต่างประเทศ ปี
2558 จำนวน 69,652,800 บาท ลดลงจากปี 2557 เหลือจำนวน 147,548,100 บาท) คือลดลงจำนวน 77,895,300 บาท คิด
เป็นร้อยละ 52.79 ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมได้ยกเลิกโครงการเดินทางไปราชการต่างประเทศของคณะกรรมการ
จำนวน 8 คณะ ได้แก่ คณะอนุกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการในคณะกรรมการการแพทย์ คณะอนุกรรมการ
คัดเลือกบริษัทจัดการกองทุนย่อยต่างประเทศ คณะอนุกรรมการพิจารณาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบบริหารมาตรา 40 คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์ คณะอนุกรรมการพิจารณาและ
กำหนดแนวทางการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ คณะอนุกรรมการพัฒนาสิทธิประโยชน์และประเมินสถานะ
กองทุนประกันสังคม

ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมได้มีโครงการไปศึกษาดูงานต่างประเทศในปี พ.ศ.2558 จำนวนทั้งสิ้น 2
ครั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีกับการพัฒนาการหารือในกรอบการจัดตั้งระบบประกันสังคมใน
ประเทศสมาชิก และส่งเสริมกำหนดนโยบายด้านการประกันสังคมผ่านการหารือ สำหรับแรงงานที่ไปทำงานใน
ภูมิภาคยุโรปและอาเซียน โดยมีประเด็นในการศึกษาดูงาน อาทิ การบริหารความเสี่ยง การจ้างงาน แรงงานต่างด้าว
การวิจัย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในด้านเสริมสร้างความมั่นคงและระบบประกันสังคม ต่อไป

การเดินทางไปราชการต่างประเทศในปี 2558 สำนักงานประกันสังคมได้ถือปฏิบัติและปรับแผนการ
ศึกษาดูงานต่างประเทศที่ไม่จำเป็น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2558 เรื่องการดูงานประชุม สัมมนา อบรม

* สำนักงานประกันสังคม ส่งคำชี้แจง 6 ข้อ ถึงคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย เมื่อมกราคม 2559 กรณีที่ขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานตรวจสอบการบริหารงานกองทุนประกันสังคมให้มีความโปร่งใส และผู้ประกันตนเข้าถึงการตรวจสอบได้

ณ ต่างประเทศ เพื่อเป็นการลดภาระงบประมาณภาครัฐ ทั้งนี้ในปี 2558 เป็นการเดินทางแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเพื่อไปศึกษาประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศต่างๆ และเป็นการไปประชุมว่าด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศ และการตรวจวิเทศของผู้ตรวจราชการกรม เพื่อเป็นการตรวจติดตามภารกิจร่วมกับกระทรวงแรงงาน

ข้อ 3 การนำเงินไปลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศและต่างประเทศไม่สามารถตรวจสอบได้ว่า การลงทุนแต่ละปี มีผลกำไรเท่าใด เพิ่มขึ้นหรือขาดทุน

คำชี้แจง สำนักงานประกันสังคมได้เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านการลงทุนผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม (WWW.sso.go.th) เป็นรายไตรมาสและรายงานผลต่อคณะกรรมการประกันสังคม รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานการบริหารการลงทุนกองทุนประกันสังคมละกองทุนเงินทดแทน ปี พ.ศ.2557 ให้คณะรัฐมนตรีรับทราบแล้ว

ข้อ 4 เมื่อปีพ.ศ.2549 มีการนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนในไทยธนาคาร ขาดทุนรวมประมาณ 300 ล้านบาท แม้มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อมูลพบว่าผิดจริงขอให้ดำเนินการให้ถึงที่สุด

คำชี้แจง กรณีดังกล่าวข้างต้น สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการตามกฎหมายและได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่พิจารณาสอบสวนตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 ซึ่งขณะนั้นเรื่องอยู่ระหว่างการตรวจสอบสำนวนความรับผิดชอบทางละเมิดของกรมบัญชีกลาง

ข้อ 5 กรณีการเบิกจ่ายงบประมาณของโรงพยาบาลเอกชน กรณีจ่ายค่ารักษาพยาบาลโรคเรื้อรังโรคร้ายแรงโดยขาดการตรวจสอบใบสำคัญการจ่ายค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลจากสำนักงานประกันสังคมทำให้เกิดความเสียหาย ขึ้นกับกองทุนประกันสังคม

คำชี้แจง การจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ สำนักงานประกันสังคม มิได้จ่ายเงินตามใบสำคัญหรือเอกสารเรียกเก็บเงินของสถานพยาบาล แต่จ่ายตามข้อมูลการให้บริการผู้ประกันตนเท่านั้น และจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เป็นแบบเหมาจ่าย พร้อม ทั้งจ่ายเพิ่มเติมตามภาระเสี่ยง และการจ่ายตามโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูงร่วมด้วย ซึ่งกรณีดังกล่าวจะไม่เกิดความเสียหายกับกับกองทุนประกันสังคม เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมจะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนทำการประมวลผลเพื่อจ่ายค่าบริการแพทย์ตามภาระเสี่ยง เช่น การตรวจสอบการมีสิทธิ การตรวจสอบความซ้ำซ้อนของข้อมูล , ตรวจสอบทะเบียนโรคเรื้อรังกับการบริการตามโรคที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ เป็นต้น

นอกจากนี้สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์ มีโครงการตรวจสอบข้อมูลการให้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลประกันสังคมภาครัฐและภาคเอกชน โดย จัดจ้างที่ปรึกษาทางการแพทย์และพยาบาลตรวจเชิงลึกจากเวชระเบียน เพื่อให้การจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน และเป็นไปอย่างถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้และเป็นธรรม รวมทั้งทำให้ผู้ประกันตนเข้าถึงการให้บริการทางการแพทย์ได้มากขึ้น

ข้อ 6 การใช้งบประมาณในการจัดสัมมนาให้ความรู้กับสภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างในแต่ละปีเป็นเงินจำนวนมาก แต่ไม่ทั่วถึงและเป็นธรรมกับผู้ประกันตนทุกกลุ่ม ควรมีการควบคุมตรวจสอบให้เกิดความโปร่งใส

คำชี้แจง การจัดสรรงบประมาณเพื่อการประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมให้กับสภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง สำนักงานประกันสังคมจะใช้อำนาจจากสำนักทะเบียนกลาง กรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน ที่มีฐานข้อมูลการขึ้นทะเบียนสภาองค์กรนายจ้าง จำนวน 14 แห่ง สภาองค์กรลูกจ้าง จำนวน 14 แห่ง มาเป็นข้อมูลประกอบพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อการประชาสัมพันธ์ดังกล่าว

ซึ่งในปี 2558 ได้มีการจัดสรรงบประมาณ ทั้งสิ้นจำนวน 2,600 รุ่น แต่เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคมมากกว่า 4 แสนแห่ง ผู้ประกันตนมากกว่า 13 ล้านคน ประกอบกับยังมีสหภาพแรงงานที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักทะเบียนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่มิได้เป็นสมาชิกของสภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง แต่อย่างใด

ดังนั้น เพื่อให้การประชาสัมพันธ์เป็นไปอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และครอบคลุมผู้ประกันตนอย่างกว้างขวาง สำนักงานประกันสังคมได้เปิดช่องทางให้สหภาพแรงงานที่มีได้เป็นสมาชิกของสภาฯ ทั้ง 2 แห่ง ที่มีความต้องการดำเนินการเรื่องการจัดประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ด้านการประกันสังคมสามารถขอรับการสนับสนุนวิทยากรบรรยาย หรือ เอกสารเผยแพร่ได้ที่สำนักงานประกันสังคมทุกแห่งประเทศ นอกจากนี้ สำนักงานฯ จะได้ประสานขอความร่วมมือจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลการดำเนินกิจกรรมของสภาฯ หรือสหภาพฯ โดยตรงดำเนินการประชาสัมพันธ์การเข้าถึงช่องขอรับการสนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับสภาฯ หรือสหภาพแรงงานได้ทราบเพื่อให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงต่อไป

สรุปข่าวแรงงาน
LABUR NEWS IN BRIEF

อรท. และ คสท.ผ่านหลักเกณฑ์คัดเลือกครส.

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลเอกศิริชัย ดิษฐกุล) ลงนาม**ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์**พ.ศ.2558 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2558 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 เป็นต้นไป มีสาระสำคัญคือ

1.กำหนดให้**สภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้าง**ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เสนอชื่อผู้สมัครสภาละ 2 คน เพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาเสนอรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต่อไป

2.**กระบวนการประชุมคัดเลือก** กำหนดให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนัดประชุมผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเลือกกันเองให้ได้จำนวน 2 เท่าของจำนวนกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในครส.ที่ครบวาระ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา

3.**คณะกรรมการคัดเลือก** ประกอบด้วยข้าราชการในกระทรวงแรงงานทั้งหมดได้แก่ **รองปลัดกระทรวงแรงงาน** เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ, ผู้อำนวยการกองนิติการ , ผู้อำนวยการกลุ่มงานทะเบียน , ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ขณะที่ระเบียบไตรภาคีปี 2551 กำหนดให้**สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน**ในเขตภาคต่างๆเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนได้**ไม่เกินองค์กรละ 1 คน** โดยให้สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานเสนอชื่อผู้แทนสมัครไตรภาคีองค์กรละไม่เกิน 2 คณะ ให้สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน **แจ้งชื่อกรรมการองค์กรเป็นผู้ลงคะแนนแห่งละ 1 คน** ด้วย

องค์การ แรงงานแห่งประเทศไทย (อรท.) จัดทำหนังสือลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 ถึงนายกรัฐมนตรีคัดค้านระเบียบคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในครส. ปี2558 มีเหตุผล 3 ข้อ คือ

1.ระเบียบกรรมการแรงงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการผู้แทนทั้งสองฝ่าย สภาต่างๆและสหภาพแรงงานที่ไม่ได้สังกัดสภาฯไม่มีโอกาสรับรู้มาก่อน

2.**คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์**ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 **เกี่ยวข้องกับทุกองค์กร**และสหภาพแรงงานบางองค์กรก็**ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างทั้ง** ทำให้สหภาพแรงงานจำนวนมาก**ต้องสูญเสียสิทธิโดยไม่เป็นธรรม**

3.กระทรวงแรงงานทราบว่าการเลือกตั้งไตรภาคีทุกคณะที่ผ่านมามีปัญหาตลอดและต้องการปฏิรูประบบการเลือกตั้งให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายจะได้คัดเลือกคนดีเข้าไปทำงานแต่ก็ยัง**ไม่สามารถทำได้**และวิธีการคัดเลือกแบบนี้จะเกิดการบล็อกโหวตอย่างเดิมได้

ต่อมาคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ทำหนังสือลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คัดค้านระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการคัดเลือกกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปี 2558 เพราะว่า

1.ระเบียบฉบับนี้ขัดแย้งกรอบความเห็นร่วมปฏิรูปประเทศไทย ซึ่งจัดทำโดยกระทรวงกลาโหม เมื่อคสช.เข้ามาบริหารประเทศในช่วงธันวาคม 2557 ว่า “เสนอแนะให้แก้ไขระเบียบไตรภาคีปี 2551 ให้ได้มาซึ่งผู้แทนทั้งสามฝ่ายของระบบไตรภาคีใหม่ให้เป็นธรรม โดยพิจารณาการออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีทุกคณะ ควรคำนึงถึงสัดส่วนจำนวนสมาชิกในองค์กร”

2.การระบุให้สรรหาจากตัวแทนสภาองค์กรนายจ้างและสภาองค์กรลูกจ้างเท่านั้น **ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมขององค์กรแรงงานทั้งหมด** ซึ่งขณะนี้สหภาพแรงงานทั่วประเทศ 1,398 องค์กรและสมาชิก 446,380 คน ซึ่งสมาชิกสภาองค์กรลูกจ้างไม่ใช่ตัวแทนขององค์กรแรงงานทั้งหมด

3.ไม่มีหลักประกันว่าผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่มาจากสภาองค์กรลูกจ้าง จะได้เข้าไปเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในครส. และสนับสนุนข้อเรียกร้องของแรงงานกลุ่มต่างๆ เพราะสภาองค์กรลูกจ้างบางแห่งมีแนวคิดโต้แย้ง คัดค้านข้อเรียกร้องของแรงงานกลุ่มอื่นมาโดยตลอด

4.คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการ **ครส.มาจากภาครัฐซึ่งไม่โปร่งใสเป็นธรรม**

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

คนไข้ไว้อย่าง “เจ็บป่วยฉุกเฉิน” ไร้ผล

ถูกรพ.เอกชนเก็บมัดจำ 1.7 แสน เครือข่ายผู้เสียหายฯเผยผู้ป่วยร้องเรียนถูกรพ.เอกชน เรียกเก็บมัดจำค่ารักษา 1.7 แสนบาท ทั้งๆ ที่เข้าข่าย "เจ็บป่วยฉุกเฉินรักษาฟรีทุกสิทธิ" จีรัฐแก้ปัญหา ปลัดสธ.เร่งตั้งศูนย์ประสานงานเคลียร์ทุกฝ่าย

เมื่อวันที่ 1 มีนาคมที่ผ่านมา นางปริยันทิ ลือเสริมวัฒนา ประธานเครือข่ายผู้เสียหายทางการแพทย์เปิดเผยว่า นโยบายเจ็บป่วยฉุกเฉินรักษาฟรีทุกสิทธิยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะเมื่อเจ็บป่วยฉุกเฉินและไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลเอกชน ยังมีการเรียกเก็บค่ารักษาในราคาที่สูง ทั้งๆ ที่ภายใน 72 ชั่วโมงของการรักษาจะต้องไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ และหลังจากนั้นจะต้องส่งผู้ป่วยคืนโรงพยาบาลตามสิทธิ ทั้งสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือบัตรทอง สิทธิประกันสังคม และสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนไข้โดยตรง

"ทุกวันนี้ยังมีผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยหลายคนร้องเรียนไปที่เครือข่าย ล่าสุด มีกรณีครอบครัวหนึ่ง สามิป่วยด้วยโรคความดันและไขมันในเลือดสูง โดยมีอาการเจ็บหน้าอกมาก และเข้าโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เมื่อเดือนธันวาคม 2558 แพทย์ได้ทำบอลลูนให้ แต่ที่ซ้ำร้ายกลับมีการเรียกเก็บเงินมัดจำ 170,000 บาท จากค่าใช้จ่าย 2.6 แสนบาท ทั้งๆ ที่อาการเช่นนี้เข้าข่ายกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต โดยภรรยาผู้ป่วยได้ขอให้โรงพยาบาลทำเรื่องเบิกจากกองทุนเจ็บป่วยฉุกเฉิน แต่โรงพยาบาลเอกชนยืนยันว่าไม่เข้ากรณี เมื่อถามไปยังสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ได้รับแจ้งว่ารอเอกสารจากโรงพยาบาล ขณะที่โรงพยาบาลเอกชนบอกให้รอ สปสช." นางปริยันทิกล่าว และว่าล่าสุด ได้ทำหนังสือขอเข้าพบ นพ.ปิยะสกล สกลสัตยาทร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) เพื่อหารือเรื่องดังกล่าว แต่ยังไม่มีโอกาสได้เข้าพบ

ด้าน นพ.โสภณ เมฆธน ปลัด สธ. กล่าวว่า ได้มอบหมาย พญ.ประนอม คำเที่ยง รองปลัด สธ.ดูแลนโยบายเจ็บป่วยฉุกเฉินเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ปัญหาเบื้องต้นเห็นว่าจะต้องพิจารณาหลายด้าน ทั้งการจัดตั้งศูนย์ให้คำแนะนำเกี่ยวกับคำนิยาม "เจ็บป่วยฉุกเฉิน" ซึ่งมีหลายระดับ หรือการแก้ปัญหาค่ารักษาที่เกิดตามกลุ่มโรค เดิมได้ประสานกับโรงพยาบาลเอกชนคิดในราคาระดับความรุนแรงของกลุ่มโรคละ 10,500 บาท แต่โรงพยาบาลเอกชนมองว่าไม่เพียงพอ จึงต้องหารือกันอีก และยังมีกรณีห้ามโรงพยาบาลเอกชนเก็บค่ารักษากรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินภายใน 72 ชั่วโมง รวมทั้งหลังจาก 72 ชั่วโมง จะต้องส่งต่อไปยังโรงพยาบาลในสิทธิ ซึ่งในสิทธิบัตรทองกับสิทธิประกันสังคม มีโรงพยาบาลพร้อมรับ แต่ในส่วนของสิทธิข้าราชการยังไม่มี ขณะนี้กรมบัญชีกลางกำลังหาทางออกอยู่

ผู้สื่อข่าวรายงานว่า ข้อมูลสถานการณ์และผลการดำเนินงานกรณีใช้สิทธิรักษาพยาบาลภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉิน (EMCO) ปี 2558 มีโรงพยาบาลเอกชนเข้าร่วมโครงการ 358 แห่ง โดยเป็นบริการผู้ป่วยในเข้ารับบริการ 1,275 ครั้ง มูลค่า 45,704,352.78 บาท เป็นผู้ป่วยนอกที่เข้ารับบริการ 233 ครั้ง มูลค่า 1,064,371.34 บาท ส่วนเรื่องที่มีการร้องทุกข์พบ 139 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการจ่ายค่ารักษา การบริการ เป็นต้น

(มติชน, 2 มีนาคม 2559, น.10)

นายกทันตแพทยฯวอน ‘บิกตู’ ปฏิรูป ‘สปส.’ เพื่อผู้ประกันตน

ปลัดกระทรวงแรงงาน สปส.เร่งศึกษาแนวทางปรับปรุงบริการ “ทันตกรรม” ตั้งโจทย์ “ผู้ประกันตน” ไม่ต้องสำรองจ่าย ด้านทันตแพทยสมาคมฯวอน “บิกตู” นำเข้าสู่แผนปฏิรูปประเทศ

เมื่อวันที่ 28 มีนาคม ม.ล.ปทุมเทรศ สมิตี ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวถึงกรณีที่กลุ่มเครือข่ายประกันสังคมคนทำงาน (คปค.) จะขอเข้าพบเพื่อยื่นหนังสือขอให้สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ปรับปรุงสิทธิด้านทันตกรรมให้ผู้ประกันตนว่า หากมายื่นหนังสือก็จะได้รับเรื่องไว้ โดยจะส่งให้คณะกรรมการการแพทย์ในคณะกรรมการประกันสังคม (บอร์ด สปส.) ไปพิจารณา รวมถึงสำรวจว่าสามารถดำเนินการได้อย่างไร ทั้งนี้ ในส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่ต้องสำรองจ่ายนั้น บอร์ด สปส. ได้ให้สปส.ศึกษาแล้ว เบื้องต้นอาจจะเป็นการทำสัญญากับสถานพยาบาลในเครือข่าย เมื่อผู้ประกันตนเข้าไปใช้บริการไม่ต้องสำรองจ่าย แต่ให้สถานพยาบาลเป็นผู้ตั้งเบิกกับ สปส.ซึ่งอาจจะนำร่องในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อประเมินผลก่อน

ด้าน ทพ.อดิเรก ศรีวัฒนาวงษา นายกทันตแพทยสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ กล่าวว่า น่าเห็นใจผู้ประกันตน ที่ผ่านมา แวดวงทันตแพทย์ถึงกันมากถึงเรื่องนี้ เพราะเห็นว่าวงเงินค่าทันตกรรมรวมปีละ 600 บาทยังไม่ครอบคลุมการบริการทันตกรรม โดยเฉพาะกับผู้ที่ปัญหาสุขภาพช่องปากและฟัน ที่สำคัญการให้ผู้ประกันตนสำรองจ่ายก็เป็นปัญหา ได้เงินคืนล่าช้าหาก สปส.จะปรับปรุงควรให้ครอบคลุมถึงสิทธิการรักษาพยาบาลอื่นๆด้วย “สปส.ต้องเพิ่มวงเงินบริการทันตกรรม ส่วนจะจำนวนเท่าไรนั้น ต้องพิจารณาตามค่าครองชีพ และการรักษาจริง ณ ปัจจุบัน และต้องพิจารณาบางหัตถการที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับช่องปาก ก็ต้องให้สิทธิผู้ประกันตนด้วย สำหรับข้อเรียกร้องยกเลิกสำรองจ่ายนั้น ควรประสานกับคลินิกเอกชนในเรื่องราคากลางรวมทั้งพิจารณาขั้นตอนการจ่ายเงินค่ารักษาคืนให้แก่คลินิกเอกชนด้วย” ทพ.อดิเรกกล่าวและว่า ปัจจุบัน สปส.มีบุคลากรที่รู้เรื่องการรักษาพยาบาลไม่มาก ทำให้ระบบบริการด้านสุขภาพมีปัญหาหลายด้าน จึงเสนอว่า**ควรถ่ายโอนส่วนการรักษาพยาบาลของผู้ประกันตนให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ดูแล** เพราะเชี่ยวชาญกว่า แต่ยืนยันว่าไม่ใช่เรื่องการยุบรวมกองทุนแน่นอน

ผู้สื่อข่าวถามว่า นายกรัฐมนตรีควรนำเรื่องการปฏิรูปประกันสังคมเข้าสู่การปฏิรูปประเทศด้วยหรือไม่ ทพ.อดิเรกกล่าวว่า ควรอย่างยิ่งเพราะการปฏิรูปได้ จะเป็นประโยชน์กับคนในวัยทำงานทั้งหมดที่จ่ายเงินเข้าระบบประกันสังคม เพราะที่ผ่านมา ระบบประกันสังคมเป็นระบบบังคับการทำงานประกัน ผู้ประกันตนต้องจ่ายสมทบ โดยบังคับหักจากเงินเดือน แม้จะมีสิทธิประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากสุขภาพ แต่จะดีกว่าหรือไม่ที่ผู้ประกันตนควรได้รับสิทธิในการดูแลสุขภาพที่ดี และครอบคลุมเหมือนประชากรที่ สปสช.ดูแล

(มติชน, 29 มีนาคม 2559, น.10)

ปัญหาระบบสุขภาพแรงงานข้ามชาติ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพสำหรับแรงงานต่างด้าว ผู้ติดตามและเหยื่อจากการค้ามนุษย์ ระหว่างวันที่ 17-19 กุมภาพันธ์ 2559 ณ โรงแรมเซ็นทารา ศูนย์ราชการ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จัดโดย สำนักบริหารการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

การอภิปรายเรื่อง “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามในประเทศไทย และการแก้ปัญหาเหยื่อจากการค้ามนุษย์” สรุปได้ว่า

พ.ต.อ.ดร.พงษ์นคร นครสันติ หัวหน้าสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กล่าวถึงสถานการณ์ทั่วไปของผู้หลบหนีเข้าเมือง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. เข้าเมืองผิดกฎหมาย และอยู่ถูกกฎหมาย เช่น ผู้เชี่ยวชาญหรือนักเทคนิคที่เข้ามาตามนโยบายรัฐและการลงทุน
2. เข้าเมืองถูกกฎหมาย และอยู่ผิดกฎหมาย เช่น อยู่เกินระยะเวลาท่องเที่ยว หรือทำงาน จะถูกจับกุมและส่งขึ้นศาลพิจารณาปรับส่งกลับบ้าน
3. เข้าเมืองผิดและอยู่ผิดกฎหมาย-มีจำนวนมาก
4. เข้าเมืองผิด และอยู่ถูกกฎหมาย เป็นกรณีที่พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 17 ยกเว้นโทษ กรณีมีเหตุจำเป็นเฉพาะเรื่องและมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้มาขึ้นทะเบียนและอยู่ทำงานได้

สาเหตุที่มีแนวโน้มผู้เข้าเมืองตกค้างในไทยจำนวนมาก เพราะ

1. การสกัดกั้นส่งกลับได้ยาก บางคนกลับไม่ได้แล้ว เพราะไม่รู้จะกลับไปทำอะไร หรือรัฐต้นทางไม่ต้อนรับ
2. กระแสโลกาภิวัตน์ของประชากรย้ายถิ่น, ย้ายฐานประกอบการผลิตการลงทุนและแหล่งงาน
3. ปัญหาความไม่มั่นคงไม่ทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน
4. การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการขาดแคลนแรงงานทักษะต่ำจำนวนมากในบางกิจกรรมของไทย
5. นโยบายเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

ผลกระทบการทำงานต่างด้าวมิตั้งทั้งด้านบวก และด้านลบ จำแนกได้ดังนี้

ด้านบวก	ด้านลบ
1. สนับสนุนการเติบโตของระบบเศรษฐกิจ 2. ทดแทนประเภทงานที่แรงงานไทยไม่ทำ	1. ปัญหาสถานภาพทางกฎหมาย 2. ความไม่สงบเรียบร้อยที่เกิดขึ้น ด้านเศรษฐกิจ คือ 1. การใช้แรงงานราคาถูกโดยไม่พัฒนาเทคโนโลยีการผลิต 2. จะถูกกีดกันทางการค้าได้ ด้านสาธารณสุข และการศึกษา 1. เกิดโรคติดต่อระบาดได้

	2. ภาระค่าใช้จ่ายของหน่วยบริการสาธารณสุข และเงินอุดหนุนรายหัวการศึกษา ด้านการเมือง คือ 1. การเรียกร้องขอมีสถานะและสิทธิ 2. ภาพลักษณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน 3. ปัญหาความหวาดระแวงจากประเทศเพื่อนบ้าน
--	--

สถานการณ์ปัจจุบัน คือ รัฐบาลเน้น 4 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา และเวียดนาม สำหรับกรณี 3 สัญชาติ (ยกเว้นเวียดนาม) จะแบ่งการจัดระบบเป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มเดิมที่เคยขึ้นทะเบียน และนายจ้างพามารายงานตัว เพื่อส่งให้รัฐเพื่อนบ้านรับรอง

2) กลุ่มที่เข้ามาทำงานแบบMOU คือติดต่อนำเข้ามา

3) กลุ่มที่ไม่มีสัญชาติไทย และมีบัตรประจำตัวสีชมพู ซึ่งมีทั้งถูกจ้างทั่วไปและกิจการประมง หรือ แปลรูปสัตว์น้ำ

4) กลุ่มไป-กลับ หรือตามฤดูกาล เป็นผู้ทำงานบริเวณชายแดน โดยมีบัตรผ่านแดนหรือเข้ามาทำงานตามMOU เป็นการชั่วคราว เช่น เข้าไป-กลับเย็น หรือไม่เกิน 7 วัน

นายรัชชัย เลขสัมฤทธิ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจัดระบบแรงงานต่างด้าว กล่าวว่า นโยบายบริหารกฎหมายทำงานของคนต่างด้าว มีมติกรม.ผ่อนผันตั้งแต่ปี 2535 เพราะปัญหาชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมีพรมแดนธรรมชาติความยาวกว่า 2,500 กิโลเมตร ขณะที่อัตราเกิดของวัยทำงานในไทยน้อยลง จึงจำเป็นต้องพึ่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน อนาคตจะขยายให้มาทำงานติดต่อกัน 2 ปี

การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว รัฐไทยเป็นฝ่ายตั้งรับตามแก้ปัญหา มากกว่า ไม่อาจแก้ปัญหาฝ่ายเดียวได้ โดยเพื่อนบ้านต้องมีความจริงจังจริงจังกับไทยด้วย ต้องคำนึงถึงความมั่นคงของชาติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ต้องปรับการตรวจพิสูจน์ตัวตนให้ทันสมัยขึ้น ไม่เน้นความถูกต้องของเอกสาร ซึ่งปลอมแปลงได้ แต่อาจเน้นเทคโนโลยีตรวจร่างกาย เช่น การสแกนม่านตา หรือลายนิ้วมือที่เปลี่ยนไม่ได้

ปัจจุบันมีฐานข้อมูลประมาณ 1 ล้านคนในระบบบริหารต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวต้องตามแก้ปัญหาปลายทาง ซึ่งบัตรสีชมพูควรจะมีหมดไป ทำไมยังไม่สามารถทำให้หมดได้? เพราะมีปัญหาของประเทศต้นทางที่ไม่มีระบบการพิสูจน์สัญชาติส่วนบุคคล และทะเบียนราษฎรที่ถูกต้องทันสมัย มีปัญหาขั้นตอนความล่าช้า และค่าใช้จ่ายที่สูงสำหรับแรงงานต่างด้าว

นางสาวชนิษฐา ปานรักษา พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมุทรสาคร กล่าวว่า จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีโรงงานปลากะปิองใหญ่ที่สุดมีแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนและมีผู้ใช้ไอโฟนมากติดอันดับต้นๆของไทย เพราะมี

แรงงานต่างด้าวใช้บริการมาก โรงพยาบาลมีล่ามแปลภาษาช่วยตลอดเวลา และทพพม่าเคยเข้ามาศึกษาตรวจเยี่ยมการจัดบริการสุขภาพแรงงานต่างด้าวของโรงพยาบาลสมุทรสาครด้วย

ปัญหาบริการสาธารณสุขของโรงพยาบาล คือ

1. เข้าไม่ถึงบริการแรงงานได้ครบถ้วน เพราะแรงงานบางคนแล้วแต่อารมณ์ ถ้าไม่บังคับขึ้นทะเบียนตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพเพื่อนำหลักฐานการตรวจไปขอใบอนุญาตทำงาน
2. การติดตามรักษาพยาบาลแรงงานไม่ต่อเนื่อง ถ้ามีการเปลี่ยนนายจ้างหรือ เปลี่ยนงาน
3. โรงพยาบาลต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะกรณีผู้ป่วยหนักเรื้อรัง หรือ ใกล้คลอดบุตรแล้ว ถึงมาหาหมอ โดยไม่เคยตรวจครรภ์มาก่อน
4. เกิดโรคระบาดในพื้นที่ ที่โรงพยาบาล ต้องเฝ้าระวังติดตามผู้ป่วยใกล้ชิด

ข้อดีของศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service หรือ OSS) ตามนโยบายของ คสช.ที่ดำเนินการไปแล้ว คือทำให้โรงพยาบาลสามารถจัดการเข้าถึงแรงงานต่างด้าวได้มากขึ้น เช่น บริการฝากครรภ์จนครบเวลาก่อนคลอด, การฉีดวัคซีนเด็กได้ครบถ้วน , การแนะนำการคุมกำเนิดแก่แรงงานหญิง เพื่อป้องกันปัญหาการซื้อยาคุมกินเองเกิดอันตรายต่อสุขภาพ, ทำให้ปลอดโรคระบาดมากขึ้น และให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเพื่อพึ่งตนเองด้านสุขภาพ เช่น การมาตรวจเลือด ตรวจเสมหะเพื่อป้องกัน-คัดกรองวัณโรค ซิฟิลิสและทำซางในระยะเริ่มต้น

นอกเหนือจากบริการสาธารณสุข สิ่งที่ได้จากศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ หรือ OSS คือ

1. ความร่วมมือของหลายหน่วยงานภาครัฐ ทำให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงการดูแลสุขภาพ
2. เกิดความร่วมมือแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติด้านต่างๆ
3. ควบคุมโรคติดต่อไม่ให้ระบาด
4. มีการจัดทำฐานข้อมูล เช่น นายจ้าง ,ที่อยู่ลักษณะงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริการแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
5. มีโอกาสดึงให้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากเข้าถึงหลักประกันสุขภาพเต็มที่

(รายงาน โดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

มติกรม. 15 มีนาคม 2559

เรื่อง สรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์/เสนอความคิดเห็นจากประชาชน ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์/เสนอความคิดเห็นจากประชาชน ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ตามที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเสนอ และมอบหมายให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ให้มีผลเป็นที่ยุติด้วยความเป็นธรรมภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

สาระสำคัญของผลการดำเนินการดังกล่าว

1 . สถิติการแจ้งเรื่องร้องทุกข์/เสนอความคิดเห็นของประชาชนที่ยื่นเรื่องผ่านช่องทางการร้องทุกข์ 1111 และคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 รวมทั้งสิ้น 41,686 ครั้ง รวมจำนวน 26,550 เรื่อง โดยประเด็นเรื่องที่ประชาชนร้องทุกข์/เสนอความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เหตุเดือดร้อนรำคาญ รองลงมา คือ แจ้งเบาะแสการลักลอบเปิดบ่อนและเล่นการพนัน แจ้งเบาะแสการลักลอบจำหน่ายและเสพยาเสพติด เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของรัฐในประเด็นที่หลากหลาย และปัญหาหนี้สินนอกระบบ ตามลำดับ ทั้งนี้ สามารถดำเนินการจนได้ข้อยุติคิดเป็นร้อยละ 81.72 และอยู่ระหว่างการดำเนินการของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 18.28

2 . หน่วยงานที่ได้รับการประสานงานเรื่องร้องทุกข์/เสนอความคิดเห็นมากที่สุด 5 ลำดับแรกดังนี้

2.1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รองลงมา คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงคมนาคม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงการคลัง ตามลำดับ

2.2 รัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ธนาคารออมสิน รองลงมา คือ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามลำดับ

2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร รองลงมาคือ จังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี นครราชสีมา และปทุมธานี ตามลำดับ

ทั้งนี้ การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์จัดได้ว่าเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในหลายขั้นตอนและหลายระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเสนอความคิดเห็น แจ้งเบาะแส ร้องเรียน ร้องทุกข์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐด้วย จึงจำเป็นที่ภาครัฐต้องให้ความสนใจในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อมูลดังกล่าว และใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเรื่องร้องทุกข์เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และแนวทางดำเนินการเพื่อตอบสนองให้ตรงตามความต้องการของประชาชน จึงขอให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ให้มีผลเป็นที่ยุติด้วยความเป็นธรรมภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

มติกรม. 22 มีนาคม 2559

เรื่อง โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการ โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ โดยมอบหมายให้ พม. รับความเห็นของกระทรวงการคลังไปพิจารณาดำเนินการต่อไปและประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดระยะแรกที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2558 เมื่อสิ้นสุดโครงการ (เดือนกันยายน 2559) และรายงานผลให้คณะรัฐมนตรีทราบ

สาระสำคัญของเรื่อง

1. โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเป็นการขยายระยะเวลาการช่วยเหลือเด็กแรกเกิดจาก 1 ปี เป็น 3 ปี และการเพิ่มวงเงินการช่วยเหลือ ซึ่งคณะกรรมการการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการแล้ว
2. การขยายระยะเวลาและเพิ่มวงเงินช่วยเหลือ มีข้อมูลสนับสนุนจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และองค์การกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) พบว่า เงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดจะมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการของเด็กก็ต่อเมื่อให้เงินช่วยเหลือจนถึงอายุ 3 ขวบ เป็นอย่างน้อย จึงควรเพิ่มเงินช่วยเหลือเพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับผลการศึกษาค่าใช้จ่ายด้านอาหารของเด็กเล็ก และในอนาคตควรให้เป็น โครงการถาวร อีกทั้งโครงการดังกล่าวตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการที่จะจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของร่างแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนของร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้แก่ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจผู้ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือน

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการหลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้แก่ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจผู้ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือน ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้แก่ข้าราชการทหารผู้ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือน ตามที่กระทรวงกลาโหม (กห.) เสนอ
2. หลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือน ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตช.) เสนอ

สาระสำคัญของเรื่อง

1. หลักเกณฑ์และวิธีการเยียวยาให้แก่ข้าราชการทหารฯ

1.1 ข้าราชการทหารได้รับเงินเดือนระดับ ป.1, ป.2, น.4, น.5, น.6 และ น.7 หากได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นสูงสุดของระดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร ให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีการขยายอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร

1.2 ข้าราชการทหารผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนตามบัญชีการขยายอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดของระดับแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบ กค. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง

1.3 ข้าราชการทหารผู้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีการขยายอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอัตราสูงขึ้น และหรือได้รับยศสูงขึ้น ให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร หรือให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีการขยายอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารในชั้นที่เทียบได้ตามที่ กห. กำหนด

2. หลักเกณฑ์และวิธีการขยายให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำของอัตราเงินเดือน ดังนี้

2.1 ข้าราชการตำรวจผู้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.4, ส.5, ส.6 และ ส.7 หากได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงสุดของระดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ ให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีการขยายอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ

2.2 ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนตามบัญชีการขยายอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจเมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดของระดับแล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่ง

2.3 ข้าราชการตำรวจผู้ได้รับเงินเดือน ระดับ ส.4, ส.5, ส.6, ส.7 และผู้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีการขยายอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจในชั้นที่เทียบได้ตามที่ ก.ตร. กำหนด

2.4 หลักเกณฑ์นี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2557 เป็นต้นไป