



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์

แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.31 NO.355 FEBRUARY 2017 ปีที่ 31 ฉบับที่ 355 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

ความยุติธรรมด้านแรงงาน ในวิกฤติอุทกภัยภาคใต้



- สวัสดิการแรงงานไทยเปรียบเทียบกับอาเซียน
 - จับชีพจรอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 - สสถิติแรงงาน 2559
- วิเคราะห์ร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ กรม.เห็นชอบ
- ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติทำงานบ้าน
 - เปิดโปมปฏิกูปการบรืหารการลงทุณประกัณสังคม
- ก.แรงงาน ออกกฎหมายจ่ายเงินเยียวยาลูกจ้างหลังน้ำลด

มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์

AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTRE

ก่อตั้งปี 2526 (Establishment on 1983)

51/109 ซอยงามฉวี ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120 โทรศัพท์ 0-2516-1589 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2516-1071

51/109 Soi Ngamchawee Road.Tambon Khlong Nung, Amphoe Khlong Luang, Pathum Thani 12120, Thailand

Tel.0-25161589 Tel. / Fax 0-25161071, E-mail : apfirc@hotmail.com, apfirc@gmail.com

วัตถุประสงค์ มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์	THE OBJECTIVE OF AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTER
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 ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง	4.Cooperation with others labour organizations and institutions which pursue similar objectives.
5.เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมพัฒนา สื่อมวลชนประเภทต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน	5.To promote knowledge and understanding as well as media development participation for the benefits of workers and the public in general.

วัตถุประสงค์ การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปักษ์ออนไลน์

“แรงงานปักษ์ออนไลน์” เป็นจดหมายข่าวออนไลน์ของมูลนิธิฯ กำหนดออกเดือนละ 1 ฉบับ เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน สถานการณ์แรงงานสำคัญในรอบเดือน และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานส่วนรวม

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

คณะผู้จัดทำเนื้อหา : นายบัณฑิตย รัตนชัยเศรษฐ์ วศ.ดร.นภาพร อติวานิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นางสาวสุธิลา ลีนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปักษ์ออนไลน์ จัดทำขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร เพื่อประโยชน์แห่งสังคมโดยรวม ร่วมสนับสนุนการจัดทำ

โปรดโอนเงินเข้าบัญชี มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตรีเพชร เลขที่ 006-2-40890-1

หรือ ธนาคารกรุงเทพ สาขาซอยพิวเจอร์รังสิต เลขที่ 026-0-91018-7 (กรุณาแนบสำเนาส่งมายังมูลนิธิฯ ด้วย)

บทบรรณาธิการ

เทศกาลปีใหม่มงคลและตรุษจีนได้ผ่านพ้นไปแล้ว ซึ่งในปีนี้อาจไม่มีการจัดงานฉลองเทศกาลตรุษจีนที่เขาราชเหมือนทุกปีที่ผ่านมาเนื่องจากยังอยู่ในช่วงไวท์ค็อกซ์ แต่บรรยากาศโดยทั่วไปถือว่ามีความคึกคักพอสมควร แน่นอนว่าความคึกคักในช่วงเทศกาลตรุษจีนมีผลต่อรายได้ของคนระดับต่างๆ ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับสังคมไทยที่ตกอยู่ในสถานการณ์เศรษฐกิจซบเซามาหลายปี



แรงงานปรัศน์ออนไลน์ฉบับที่ 8 (355) ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2560 นำเสนอข้อมูลและข่าวสารต่อผู้ใช้แรงงานและผู้สนใจด้วยเนื้อหาที่มากกว่าทุกฉบับ เริ่มจากบทความที่เขียนจากงานศึกษาวิจัยเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานของประเทศไทยกับอาเซียนของนักวิชาการที่เป็นอดีตผู้นำแรงงานมาก่อน แสดงให้เห็นสิทธิและสวัสดิการในเรื่องต่างๆ ที่ประเทศไทยค้อยกว่าหรือดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน

นอกจากนี้ ปัญหาที่วุ่นวายครั้งใหญ่ที่ภาคใต้ในช่วงหลังปีใหม่ที่ผ่านมามีผลกระทบต่อประชาชนในภาคใต้หลายจังหวัด แรงงานปรัศน์ฉบับนี้ได้นำเสนอมุมมองของนักกฎหมายแรงงานที่คลุกคลีกับพี่น้องแรงงานมาหลายสิบปี ซึ่งได้นำเสนอความเห็นต่อการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อแรงงานทั้งในมิติของกฎหมาย ท่าทีขององค์กรแรงงาน สิ่งที่รัฐบาลและภาคธุรกิจควรทำ

สำหรับผู้ติดตามความเคลื่อนไหวเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ แรงงานปรัศน์ฉบับนี้มีการนำเสนอข้อมูลและมุมมองในการวิเคราะห์การปรับค่าจ้างขั้นต่ำครั้งล่าสุด ส่วนในเรื่องของแรงงานข้ามชาติ ที่ผ่านมายังคงมีการเคลื่อนไหวในประเด็นสิทธิประกันสังคมสำหรับแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปัญหาในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบ้าน

ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรนำของขบวนการแรงงาน คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)เพิ่งได้ประธานคนใหม่ คือนายสาววิทย์ แก้วหวาน จากสหภาพแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อมีทั้งผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส และรุ่นใหม่รวม 4 คน ซึ่งมีข้อสงสัยว่าจากรายงานข่าวที่นำเสนอในแรงงานปรัศน์ฉบับนี้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อซึ่งเป็นผู้นำรุ่นอาวุโสแต่ละท่าน

แจ้งว่ามีภารกิจสิ้นมือและขอถอนตัว ปรากฏการณ์ชวนให้คิดว่าถึงเวลาแล้วที่คสท.ควรต้องบ่มเพาะผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความพร้อม และมีเวลาให้กับองค์กรเพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ทดแทนคนรุ่นอาวุโสกันบ้าง

สุดท้ายนี้ ในการสัมมนาทางวิชาการหัวข้อแนวโน้มเศรษฐกิจและแรงงานปี 2560 ซึ่งจัดโดยมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย ร่วมกับ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท เมื่อกลางเดือนมกราคมที่ผ่านมา นัก

เศรษฐศาสตร์ให้ความเห็นว่าสถานการณ์เศรษฐกิจในปีนี้อาจยังไม่สดใสต่อไป ในขณะที่แรงงานไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับกับยุค “อุตสาหกรรม 4.0” ที่กำลังก้าวเข้ามา โดยที่การปรับค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานเป็นกลุ่มที่รัฐบาลให้ความสนใจน้อย ความคิดเห็นดังกล่าวบ่งบอกถึงความยากลำบากที่เราจะต้องเผชิญกันต่อไปในปี

บทความ 1

สวัสดิการของแรงงานไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน

ผศ.ดร.วิชัย โสสุวรรณจินดา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1. บทนำ

ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) อย่างสมบูรณ์ในปลายปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจึงต้องมีความพร้อมในการวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และเตรียมเผชิญกับการรวมอาเซียนเป็นตลาดและฐานผลิตร่วม และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาวิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ บัญชี และท่องเที่ยว ซึ่งส่งผลให้แรงงานทักษะจากประเทศในอาเซียนเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทย และอยู่ภายใต้กฎหมายของไทย ประเทศไทยจึงต้องมีการสำรวจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อเปรียบเทียบจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการอยู่ร่วมในประชาคมอาเซียนต่อไป

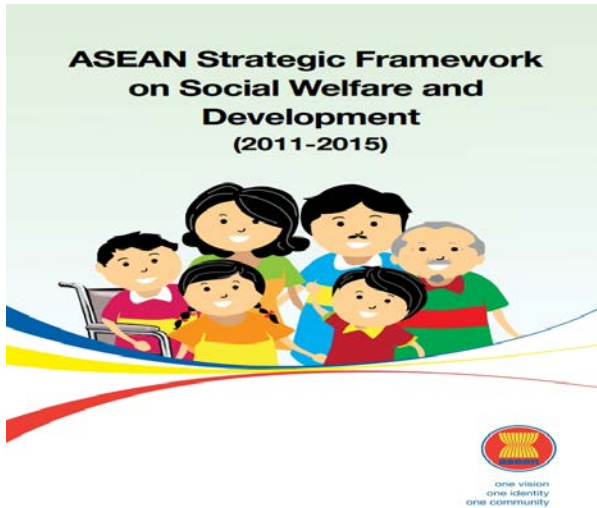
2. วิธีการในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการสำรวจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานของประเทศในอาเซียนเพื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย รวม 9 ประเทศ คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไนดารุสซาลาม ฟิลิปปินส์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม และเมียนมาร์ กฎหมายที่สำรวจเป็นหลัก คือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นผู้แทนองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วย



3. แนวคิดเรื่องสวัสดิการแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการแรงงาน ว่า หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย โดยแยกออกเป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้าง นอกเหนือกฎหมาย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557) ขณะที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเห็นว่า สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆที่



หน่วยงานได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีขวัญและ

กำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักในงาน และตั้งใจที่จะอยู่ทำงานนั้นให้นานที่สุด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557)

การจัดสวัสดิการแรงงานของไทยมีพื้นฐานมาจากกฎหมายระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานสิทธิในการทำงาน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 และ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO convention) และจากการที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยจึงมีพันธกรณีในการปฏิบัติตามอนุสัญญาต่างๆดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันได้มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ขึ้นใช้บังคับ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันประเทศไทยก็ยังถูกจับตามองจากประเทศต่างๆ ทั่วโลกว่ายังไม่มีความพยายามที่จะป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ำมนุษย์และการกดขี่แรงงานอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก รัฐบาลไทยจึงได้ขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ำมนุษย์และการกดขี่แรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีการใช้แรงงานหรือ

สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ และดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เช่น แรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติ แรงงานประมงทะเล ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และจริงจัง นอกจากนี้ ยังมีการกำกับดูแลให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการกิจการ ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายและการกำหนดรูปแบบเพื่อขยาย การคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปยังกลุ่มต่างๆ เพิ่มขึ้น (กระทรวงแรงงาน,2554)

สำหรับนโยบายรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชาที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนั้น ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ว่าด้วย

การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดยมีนโยบายที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาขอทาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน (สำนักนายกรัฐมนตรี ,2557)

4. กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทย

กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยที่สำคัญคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานที่ถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายบังคับ (กระทรวงแรงงาน, 2557) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
เวลาทำงาน	งานทั่วไป ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
เวลาพัก	ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง กรณี งานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
วันหยุด	ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

ประจำ สัปดาห์ (Weekend)	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด
วันหยุดตาม ประเพณี	ต้อง ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุด ตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี
วันหยุด พักผ่อน ประจำปี	ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้
การลาป่วย	ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน ทั้งนี้การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ก็ได้
การลาคลอด	ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน
การลาเพื่อทำ หมั้น	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมั้นตามระยะ เวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย
การลากิจ	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
การลาเพื่อรับ ราชการทหาร	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก วิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี
การลาเพื่อ ฝึกอบรม	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ค่าจ้าง	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกับนายจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
การทำงาน ล่วงเวลา และ การทำงานในวันหยุด	ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะ เสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้อง จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มี ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็น งานฉุกเฉิน)
ค่าล่วงเวลา ค่า ทำงานใน วันหยุดและ ค่าล่วงเวลาใน วันหยุด	- ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่ง เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ - ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง - ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
ค่าชดเชย	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้ - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 30 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 90 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 180 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตรา ค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา สุดท้าย 300 วัน ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการ จำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่อง จักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

	เพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน - ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้ - ลูกจ้างลาออกเอง - ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย - ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง - ฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้คัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องคัดเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด - ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้นได้แก่งานดังนี้ 1. การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน 2. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน 3. งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ ไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง
--	---

การใช้แรงงานหญิง	ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ - งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น - งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป - งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ - งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.-06.00น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ - งานเหมืองแร่หรืองาน ก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น - งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน - งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ - งานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม - งานที่ทำในเรือ - งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
การใช้แรงงานเด็ก	ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงาน ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวัน ภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น.เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา - ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้ - งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ - สถานที่เล่นการพนัน - สถานที่เดินร่ำ รำวง หรือ ร้องเงิ้ง - สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการ

	นวดให้แก่ลูกจ้างสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง - ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น - ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน
สวัสดิการในที่ทำงาน	ให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการในที่ทำงาน ดังนี้ (1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน (2) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ
อุปกรณ์ปฐมพยาบาล	(1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ (2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มี (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน (3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

	(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลางาน (จ) ขานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน
การส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาล	นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
คณะกรรมการสวัสดิการ	กำหนดให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้
ความปลอดภัยในการทำงาน	ให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในบางอาชีพที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้างในที่สูง งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆหรือสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย กฎหมายความปลอดภัยจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงาน การจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ การกำหนดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ การระบายสิ่งโสโครก เป็นต้น

5. การศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียน

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ในส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

สวัสดิการแรงงานในส่วนที่เหมือนกัน	สวัสดิการแรงงานในอาเซียนส่วนที่ต่างกัน
วันหยุดประจำสัปดาห์ ไทยกำหนด วันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน	ประเทศในอาเซียนส่วนใหญ่กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน โดยได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับประเทศไทย แต่บางประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์และบรูไนได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ มี วันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลาต่อเนื่องไปไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง
วันหยุดตามประเพณี ไทยกำหนดไว้ไม่ น้อยกว่า ปีละ 13 วัน	แต่ละประเทศในอาเซียนมีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีต่อปี แตกต่างกันไป เช่น สิงคโปร์ 11 วัน มาเลเซีย 10 วัน ฟิลิปปินส์ 12 วัน กัมพูชา 18 วัน ลาว 13 วัน เวียดนาม 9 วัน เป็นต้น
วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไทยกำหนดให้ ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิ หยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วัน	ทุกประเทศจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดย ได้รับค่าจ้าง แต่หลายประเทศมีการกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อน ประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน หรือตามสภาพของงาน เช่น มาเลเซียมี การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มตามอายุงาน คือ อายุงาน 1-2 ปี หยุดได้ 8 วัน อายุงาน 2-5 ปี หยุดได้ 12 วัน อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 16 วัน ส่วนกัมพูชา กำหนดให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ 1 ปี ขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อน 1.5 วัน ต่อระยะเวลา 1 ปี ที่ทำงานมา แต่ รวมแล้วต้องไม่เกิน 18 วัน ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี หยุดพักผ่อนได้ 15 วัน และเพิ่มจำนวนขึ้นอีกถ้าทำงานอันตราย
วันลาป่วย ไทยกำหนดให้ ลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน	มาเลเซียมีการกำหนดวันลาป่วยตามอายุงาน คือ อายุงาน น้อยกว่า 2 ปี หยุดได้ 14 วัน อายุงาน 2-5 ปี หยุดได้ 18 วัน อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 22 วัน โดยได้รับค่าจ้าง พม่าให้ลูกจ้างที่ทำงาน 6 เดือนขึ้นไป เท่านั้นที่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย กัมพูชาจ่ายค่าจ้างเต็มในการลาป่วย เดือนแรก จ่ายค่าจ้างร้อยละ 60 ในเดือนที่สองและสาม แต่ถ้ายังป่วยอยู่ หลังจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างลา ป่วยได้ปีละ 30 วัน
วันลาคลอด ไทยกำหนดให้ ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาทั้งก่อนคลอดและ หลังคลอดได้ 90 วัน แต่นายจ้างจ่าย ค่าจ้างให้ตามวันที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเฉพาะกรณีที่มีการสมรสตาม กฎหมายเท่านั้น อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้ 1.5 เดือน เพื่อรักษาตัวโดยได้รับค่าจ้าง ฟิลิปปินส์ให้ลูกจ้างหญิงที่คลอด โดยการผ่าตัดลาคลอดได้ 78 วัน เทียบกับการลาคลอดปกติ 60 วัน ลาว

	ให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดแล้วยังเจ็บป่วยอยู่ลาเพิ่มได้อีก 30 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ ส่วนเวียคนามให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 6 เดือน แต่ถ้าคลอดลูกแฝด ให้ลาเพิ่มได้อีก 1 เดือน ต่อลูกแฝดแต่ละคนที่เพิ่มขึ้น ส่วนพม่าให้สิทธิลูกจ้างลาไปเลี้ยงบุตรบุญธรรมที่มีอายุไม่เกิน 1 ขวบ ได้ 8 สัปดาห์
การดูแลบุตร ประเทศไทยไม่มีสวัสดิการประเภทนี้	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุตรที่เป็นทารกได้ปีละ 6 วัน จนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 2 ปี โดยได้รับค่าจ้าง อินโดนีเซียให้ลูกจ้างชายที่บุตรเพิ่งคลอดหรือภรรยาแท้งบุตรมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรและภรรยาได้ 2 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ไทยกำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มให้เพียงพอเป็นสัดส่วนกับจำนวนลูกจ้าง	สิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอสำหรับลูกจ้าง กัมพูชากำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่สะอาดมีฝาปิดมิดชิด และมีแก้วน้ำที่สะอาด ปราศจากเชื้อโรค
การรักษาพยาบาล ไทยกำหนดนายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ประจำ และจัดให้มีสถานพยาบาล พร้อมพยาบาล และแพทย์ประจำตามสัดส่วนของลูกจ้าง	บรูไน กำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีแพทย์ประจำโรงงานหรือสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยได้
เงินโบนัส ไม่มีกำหนดในกฎหมายไทย	บรูไนกำหนดว่าในการเจรจาต่อรองเรื่องโบนัส ต้องไม่ให้มีการจ่ายโบนัสเกินกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีการบังคับในกฎหมายไทย	มาเลเซียและสิงคโปร์กำหนดเป็นการบังคับให้ทุกสถานประกอบการต้องจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

การอภิปรายผล

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เพื่อการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับประเทศอื่นในประเทศอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานที่

กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด การกำหนดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาล อย่างไรก็ตามการกำหนดสวัสดิการ

ต่างๆดังกล่าวกั้มีเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป ส่วนที่น่าสนใจเช่น

(1) การกำหนดวันหยุดประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ มาเลเซีย สิงคโปร์และบรูไนได้กำหนดไว้เป็นจำนวนชั่วโมงที่ได้หยุดแทนการกำหนดเป็นวัน เช่น กำหนดให้หยุด 30 ชั่วโมง แทน 1 วัน (24 ชั่วโมง) ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่า เพราะได้หยุดยาวนานกว่า



(2) การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี บางประเทศเช่น มาเลเซีย บรูไน กัมพูชา มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มตามอายุงาน ซึ่งถือเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับสถานประกอบการนั้นยาวนานขึ้น และบางประเทศ เช่น ลาว เวียดนาม กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานหนักหรืองานเสี่ยงอันตรายมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าผู้ที่ทำงานทั่วไป ก็เป็นการทดแทนให้กับผู้ที่ต้องทำงานหนักหรืองานเสี่ยงอันตรายและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(3) การลาป่วย สิงคโปร์และมาเลเซียให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามอายุงาน อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหยุดลาหยุดในกรณีที่มีประจำเดือนได้ 2 วัน เวียดนามให้ลูกจ้างหยุดพักในวันที่มีประจำเดือนๆได้วันละ 30 นาที พม่าให้ลูกจ้างที่

ทำงาน 6 เดือนขึ้นไปเท่านั้นที่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย กัมพูชาจ่ายค่าจ้างเต็มในการลาป่วยเดือนแรกจ่ายค่าจ้างร้อยละ 60 ในเดือนที่สองและสาม แต่ถ้ายังป่วยอยู่หลังจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง การลาป่วยที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานย่อมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่มักมีปัญหาสุขภาพเมื่อมีอายุมากขึ้น แต่การกำหนดเงื่อนไขอายุงานขึ้นต่อก่อนที่ลูกจ้างจะได้สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้าง เพราะการเจ็บป่วยไม่อาจทราบล่วงหน้าได้ เว้นแต่รัฐบาลจะจัดสวัสดิการอื่นรองรับ เช่น การประกันสังคม หรือกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

(4) การลาคลด สิงคโปร์ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลดเฉพาะกรณีที่มีการสมรสตามกฎหมายเท่านั้น อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้ 1.5 เดือน เพื่อรักษาตัวโดยได้รับค่าจ้าง ฟิลิปปินส์ให้ลูกจ้างหญิงที่คลอดโดยการผ่าตัดลาคลดได้ 78 วัน เทียบกับการลาคลดปกติ 60 วัน ลาวให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลดแล้วยังเจ็บป่วยอยู่ลาเพิ่มได้อีก 30 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ ส่วนเวียดนามให้ลูกจ้างหญิงลาคลดได้ 6 เดือน แต่ถ้าคลอดลูกแฝด ให้ลาเพิ่มได้อีก 1 เดือน ต่อลูกแฝดแต่ละคนที่เพิ่มขึ้น ส่วนพม่าให้สิทธิลูกจ้างลาไปเลี้ยงบุตรบุญธรรมที่มีอายุไม่เกิน 1 ขวบ ได้ 8 สัปดาห์ จำนวนวันลาคลดที่เพิ่มขึ้นตามเงื่อนไขต่างๆย่อมเป็นประโยชน์แก่หญิงที่คลอดบุตร และแสดงถึงนโยบายรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับสุขอนามัยของหญิงที่คลอดบุตรด้วย

(5) การลาเพื่อการดูแลบุตร สิงคโปร์ให้สิทธิบิดาลาเพื่อการดูแลบุตรที่อายุไม่ถึง 2 ขวบ ได้ปีละ 6

วัน อินโดนีเซียให้ลูกจ้างชายลาไปดูแลบุตรที่เพิ่งคลอดหรือภรรยาที่แท้งบุตรได้ 2 วัน กัมพูชาให้ลูกจ้างหญิงมีเวลาพักเพื่อให้การให้นมบุตรได้วันละ 1 ชั่วโมง และให้นายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จัดให้มีห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก หรือจ่ายเป็นเงินให้ลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งบุตรไปยังศูนย์ดูแลเด็กแห่งอื่น พม่าให้ลูกจ้างชายลาไปดูแลบุตรที่เพิ่มคลอดได้ 15 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย สิทธิการลาไปดูแลบุตรของลูกจ้างชายนี้ ถือเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ให้พ่อได้รับผิดชอบในการดูแลลูกเพิ่มขึ้น ส่วนการกำหนดให้นายจ้างให้เวลาแม่ให้นมลูก และให้จัดห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก ก็ถือเป็นการสนับสนุนให้หญิงได้มีบุตร และให้เด็กที่เกิดมามีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศไทยในช่วงที่มีอัตราการเกิดต่ำเช่นในปัจจุบัน

(6) สวัสดิการอื่นที่บางประเทศกำหนด แต่ประเทศไทยไม่ได้กำหนด เช่น บรูไน กำหนดให้นายจ้างจัดหาหน้ะรับส่งลูกจ้าง และหากลูกจ้างไม่สามารถกลับบ้านได้เมื่อเลิกงานในยามวิกาลให้นายจ้างจัดที่พักที่เหมาะสมให้ด้วย และการเรียกร้องโบนัษของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องไม่เกินหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน การกำหนดให้มีพาหนะรับส่ง และที่พักตามความจำเป็นนี้ย่อมเป็นการลดข้อเรียกร้องของลูกจ้างลงได้ด้วย

(7) บางประเทศได้กำหนดอายุเกษียณไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย เช่น สิงคโปร์ กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ 65 ปี แต่นายจ้างอาจ

ตกลงว่าจ้างต่อถึงอายุ 65 ได้ ถ้านายจ้างไม่สามารถว่าจ้างต่อได้ ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 3 เดือน (ILO, 1994) การกำหนดอายุเกษียณไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นการส่งเสริมนโยบายการให้ผู้สูงอายุได้ทำงานเพิ่มขึ้น โดยใช้การขยายอายุเกษียณเพิ่มขึ้นได้ด้วย



(8) ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียได้กำหนดในกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยมีเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นเงินสะสมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุของลูกจ้าง หลักการที่ให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินสะสมแบบบังคับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทยในยุคที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุจะได้มีเงินใช้ในยามชรา แม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว แต่ก็เป็นที่น่ากังวลให้นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยสมัครใจ จึงมีแต่กิจการใหญ่จำนวนไม่กี่แห่งเท่านั้นที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยในเรื่องต่อไปนี้

1. กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมงต่อเนื่องกันใน 1 สัปดาห์ แทนการกำหนด 1 วัน ตามกฎหมายปัจจุบัน
2. ปรับปรุงเงื่อนไขและจำนวนวันพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วยให้เพิ่มตามอายุงาน เช่น อายุงาน 1-5 ปี หยุดได้ 8 วัน อายุงาน 5-10 ปี หยุดได้ 10 วัน อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 12 วัน
3. ปรับปรุงให้ลูกจ้างที่ทำงานเสี่ยงอันตรายมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่าลูกจ้างทั่วไป
4. เพิ่มวันลาคลอดในกรณีคลอดโดยการผ่าตัด หรือคลอดลูกแฝด การให้สิทธิมารดาในการให้นมบุตรระหว่างเวลาทำงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน,(2554) แผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ,(2557) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

www.mol.go.th/anonymouse/law_labour/protect_workers สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2557

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,(2557) สวัสดิการแรงงาน,

http://www.mol.go.th/employee/interesting_information/4125 สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2557

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2554) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑

www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ วันที่ 8 พฤษภาคม 2557

สำนักนายกรัฐมนตรี , 2557, นโยบายรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา www.thaigov.go.th/index.php?option=com_ สืบค้นเมื่อวันที่ วันที่ 8 ธันวาคม 2557

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557, สวัสดิการแรงงาน, www.ftijob.com/news/index.aspx? สืบค้นเมื่อวันที่ วันที่ 8

มิถุนายน 2557 ILO, (1994), Labor Code in Asia , www.ilo.org สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2557

5. เพิ่มสวัสดิการการดูแลสุขภาพ โดยให้ลูกจ้างหญิงและชายมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่เป็นทารกโดยได้รับค่าจ้าง ให้ลูกจ้างที่ว่างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ขณะที่ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานให้นายจ้าง



6. กำหนดอายุเกษียณเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุของไทย

7. กำหนดให้กิจการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

8. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้างมากขึ้น โดยรัฐให้การจูงใจด้วยภาษี

บทความ 2

ความยุติธรรมด้านแรงงาน ในวิกฤติอุทกภัยร้ายแรงที่ภาคใต้

ชอุทธิ์ มีสิทธิ์

นักกฎหมาย/กนายความ

ที่ผ่านมาประเทศไทยประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและสังคมที่ร้ายแรงมาแล้ว 3 ครั้งคือ (1) วิกฤติต้มยำกุ้งปี 2540 (2) วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ปี 2551-2552 และ(3)วิกฤติมหาอุทกภัยปี 2554

ผลกระทบของวิกฤติต้มยำกุ้ง

สถาบันการเงินล้มละลาย เกิดปัญหาตลาดหุ้นส่งผลต่อภาคอุตสาหกรรมจนมีการเลิกจ้างจำนวนมาก มีคนตกงานไม่น้อยกว่า 1 ล้านคน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่มีอายุมาก กระทั่งต่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือคนชั้นล่างของสังคม เมื่อรัฐบาลขาดนโยบายทางสังคมรองรับ จะเป็นการเพิ่มความทุกข์ยากให้กับคนจน ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและเกิดการปรากฏตัวของ “คนจนใหม่” คือแรงงานที่มีการศึกษาแต่ไม่มีงานทำ

วิกฤตินี้ทำให้ธุรกิจใช้มาตรการลดกำลังคน แต่เพิ่มงาน ลดวันทำงาน ลดค่าจ้าง หรือสลับกันมาทำงานทำให้แรงงานมีรายได้ลดลง ลดหรือยกเลิก

สวัสดิการต่าง ๆ ที่เคยจัดให้ ย้ายแรงงานไปทำงานในโรงงานเครือข่ายในพื้นที่ที่ค่าจ้างต่ำกว่า กระจายงานไปให้ผู้รับเหมาช่วงและผู้รับงานไปทำที่บ้าน กระทั่งต่อความยากจนของครัวเรือนในภาคเกษตรชนบท สภาพแรงงานอ่อนแอลง ถูกทำลายมากขึ้น และเกิดปัญหาทางสังคม ความเครียด การฆ่าตัวตาย เด็กถูกทอดทิ้งและต้องออกจากโรงเรียน



ผลกระทบวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์

ในภาพรวมทั้งนักวิชาการ หน่วยงานภาครัฐ และผู้ประกอบการประเมินกันว่า จะมีผู้ถูกเลิกจ้าง

จากวิกฤติเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 1 ล้านคน ทั้งนี้ไม่นับรวมคนทำงานที่ต้องตกงานเนื่องจากเกษียณอายุอีกนับแสนคน มีการระบุตัวเลขของแรงงานในระบบที่ต้องออกจากระบบเนื่องจากวิกฤติดังกล่าว

ราว 750,000 คน มีแรงงานกลับเข้าสู่ระบบเพียง 500,000 คน ส่วนอีก 250,000 คน ไม่สามารถระบุได้ว่าไปทำงานอยู่ในภาคการผลิตใด แต่มีข้อมูลตัวเลขของแรงงานในภาคการเกษตรเพิ่มสูงขึ้น



จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม มีสถิติของแรงงานที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานทั้งในปี 2551 และปี 2552 รวมจำนวน 1,047,070 คน เป็นกรณีถูกเลิกจ้างในปี 2551 เพียง 90,732 คน แต่เป็นการลาออก สูงถึง 296,933 คน และถูกเลิกจ้างในปี 2552 เพียง 189,838 คน แต่ลาออกจำนวน 479,567 คน เป็นปรากฏการณ์ที่สวนทางกับสถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจที่แรงงานไม่น่าจะออกจากงานจำนวนมากผิดปกติดังกล่าว

ผลกระทบวิกฤติมหาอุทกภัยปี 2554 และสินามิที่ญี่ปุ่นที่มีผลต่อการจ้างงานในประเทศไทย

เดือนมีนาคม 2554 เกิดสินามิที่ประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีสัดส่วนการลงทุนในประเทศไทยสูงมากราวร้อยละ 75 ของการลงทุน

ทั้งหมด ธุรกิจสั่งหยุดกิจการชั่วคราวและจ่ายค่าจ้างให้เต็มจำนวน หรือร้อยละ 75 หรือเลิกจ้าง แต่แรงงานนับแสนคนที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานรับเหมาค่าแรงในกิจการยานยนต์และชิ้นส่วน องค์กรแรงงานมีข้อสังเกตว่าธุรกิจเร่งรีบเลิกจ้างจนเกินไป มีผลกระทบทั้งต่อแรงงานในระบบแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ กล่าวคือบ้านแรงงานถูกน้ำท่วม หากแรงงานไม่ไปทำงานก็ขาดรายได้ หรืออาจถูกเลิกจ้างเพราะขาดงาน และนายจ้างไม่ติดต่อสื่อสารในทุกเรื่องสร้างความวิตกกังวลแรงงานอย่างยิ่ง แรงงานส่วนหนึ่งลาออกจากงานซึ่งกรณีลาออกตามกฎหมายไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

สำหรับแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้รับงานจากโรงงานมาทำที่บ้านจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงเนื่องจากบ้านเรือนและทรัพย์สินรวมทั้งเครื่องจักรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเสียหายทั้งหมดไม่มีเงินออม และเข้าไม่ถึงแหล่งเงินกู้ที่เป็นสถาบันการเงิน เป็นกลุ่มที่รัฐบาลไม่ให้ความสนใจและส่วนใหญ่ถูกลืม

ในส่วนแรงงานข้ามชาติมีข้อจำกัดในเรื่องแรงงานเองไม่รู้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของประเทศไทย มีข้อจำกัดทางภาษาและเงื่อนไขการอนุญาตให้ทำงานที่จำกัดอยู่ในพื้นที่หรือจังหวัดจึงเข้าไม่ถึงบริการและความช่วยเหลือจากรัฐบาลไทย รวมทั้งมีการขี้อับสรและหลักฐานสำคัญของแรงงานไว้โดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ นานา(อ้างอิงจากรายงานการศึกษาเรื่อง ความเหลื่อมล้ำทางสังคมของผู้ใช้แรงงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ โดย ชฤทธิ์ มีสิทธิ์

เสนอต่อสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สิงหาคม 2555)

สำหรับอุทกภัยร้ายแรงที่ภาคใต้ ปี 2559-2560 ยังอยู่ในระหว่างการประมวลและรวบรวมข้อมูลความเสียหายให้ครบถ้วน ประกอบกับในช่วงวันที่ 16 ถึง 18 มกราคม 2560 จะเกิดพายุและมีฝนตกหนักอีก ยังไม่ทราบว่าจะก่อผลเสียหายร้ายแรงอีกเท่าใด อย่างไรก็ตามหน่วยงานภาครัฐ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องก็จะทำงานในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

ประเด็นคือ หน่วยงานใดจะทำหน้าที่ประมวลรวบรวมในภาพรวมครอบคลุมมิติต่างๆ ของประชาชน มิใช่เห็นแต่ภาพรวมกว้างๆ ว่า กระทบต่อจีดีพี สองหมื่นล้านบาทเศษ ผู้เขียนหวังว่ารัฐบาลและภาคประชาสังคมจะร่วมมือกันในการประเมินผลกระทบและความเสียหายครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบด้านสังคมซึ่งมักจะถูกละเลยหรือขาดการเอาใจใส่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญในเรื่องฐานข้อมูล

กฎหมายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายด้านแรงงานที่มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ไว้โดยตรงมีเพียงพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4)พ.ศ. 2558 เช่น

(1) กำหนดคำนิยามเรื่องภัยพิบัติ หมายถึง อัคคีภัย วาทภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่นๆ ไม่ว่าเกิดจากธรรมชาติหรือมีผู้ ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ (มาตรา 5)

(2) กรณีห้องที่ใดประสบภัยพิบัติร้ายแรงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของกรม. มีอำนาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบของนายจ้างและผู้ประกันตนได้ การออกประกาศนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจประกอบกับความมั่นคงของกองทุนเป็นสำคัญ โดยลดหย่อนได้คราวละไม่เกิน 6 เดือน (มาตรา 46/1)

ดัชนีวัดภาพลักษณ์มาตรฐานการช่วยเหลือนายจ้าง / ลูกจ้าง	
ประสบอุทกภัย 12 จังหวัดภาคใต้	
ลดอัตราจ่ายเงินสมทบ	3 เดือน
ผู้ประกันตน มาตรา 33	จ่ายร้อยละ: 3
นายจ้าง	จ่ายร้อยละ: 3
จากเดิมที่จ่ายฝ่ายละ:	ร้อยละ: 5
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม	

(3) กรณีผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย (เหตุที่ฝ่ายใดไม่ได้ก่อหรือเหตุที่เกิดขึ้นโดยที่ใครๆก็ไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขได้) หรือนายจ้างไม่ให้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน ให้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามกฎหมายกระทรวง (มาตรา 79/1) เท่าที่ทราบกระทรวงแรงงานยังมีได้ออกกฎกระทรวงตามมาตรา นี้ และมีองค์กรแรงงานได้เรียกร้องให้รัฐบาลเร่งรัดในเรื่องนี้ ซึ่งก็มีความห่วงใยกันว่าจะทันกาลหรือไม่ และรัฐบาลจะแสดงความรับผิดชอบต่อเรื่องนี้อย่างไร

นอกจากนี้ มีบทบัญญัติที่เป็นสิทธิพื้นฐานด้านแรงงานทั่วไป เช่น

(1) หากนายจ้าง ผู้จ้างงาน หรือสถานประกอบการมีความจำเป็นถึงขนาดต้องเลิกจ้างเนื่องจาก

หากยังคงประกอบกิจการต่อไปภายใต้สภาพเดิม อาจกระทบถึงขั้นต้องเลิกกิจการ ถือว่ามีเหตุอันสมควรในการเลิกจ้าง แต่ก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง และต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย (30 วัน , 90 วัน, 180 วัน, 240 วัน และ 300 วัน)

(2) ถ้านายจ้างยังไม่มีเหตุผลเพียงพอ คือมิได้จำเป็นถึงขนาดว่าประกอบกิจการต่อไปไม่ได้ หรือถ้าเดินไปอาจถึงขั้นต้องเลิกกิจการแต่กลับเลิกจ้าง นายจ้างอาจถูกลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

หากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าว เป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ หรืออยู่ในระหว่างกระบวนการเรียกร้องเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างอาจถูกลูกจ้างฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งจะต้องไปใช้สิทธิร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อนภายในระยะเวลา 60 วัน นับแต่วันเลิกจ้าง

ซึ่งความจริงปัญหาเหล่านี้จะไม่เกิดขึ้น หากรัฐบาลหรือกระทรวงแรงงานได้กำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยตรงประเด็น ถูกต้อง เป็นธรรม และทันกาล เว้นแต่ผู้ขึ้นนโยบายจากสถานการณ์

ซึ่งถือเป็นการใช้สิทธิที่ไม่สุจริต เอาเปรียบผู้อื่นเกินควร ถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและคุณธรรม

(3) หากลูกจ้างนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และนายจ้างต้องการเลิกจ้าง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใด นายจ้างต้องยื่นเรื่องต่อศาลแรงงาน และต้องผ่านการวินิจฉัยของศาลแรงงานเสียก่อน ในระหว่างดำเนินคดี กรรมการลูกจ้างได้จะ ได้รับสิทธิและค่าจ้างตามสัญญาจ้างและตามกฎหมายทุกประการ



นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง เพราะเหตุที่ถูกจ้างดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐาน หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการความปลอดภัยฯ (ระดับชาติ) ตามกฎหมายดังกล่าว

มาตรการทางบริหารจัดการของรัฐบาล

มาตรการของกระทรวงแรงงานในภาวะวิกฤติมหาอุทกภัยเมื่อปี 2554 มีดังต่อไปนี้

ก. ด้านช่วยเหลือเยียวยาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า เช่น (1) โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน โดย

ประธานนายจ้างที่ไม่ประสบอุทกภัยให้ช่วยรับลูกจ้างจากกิจการที่ประสบปัญหาน้ำท่วมไปทำงานชั่วคราว (2) อนุมัติงบประมาณช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ประสบอุทกภัย

ข. ด้านการฝึกอาชีพ ได้แก่ (1) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย ขระดับฝีมือลูกจ้างภาคอุตสาหกรรม(2) โครงการจ้างงานเร่งด่วนประทั้งชีวิตคนทำงาน

ค. มาตรการที่คาบเกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงาน ได้แก่ (1) โครงการประกันสังคมเคียงข้างผู้ประกันตนที่ประสบภัย (เงินกู้ซ่อมแซมบ้านเรือนที่ได้รับเสียหาย) และโครงการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน (2) โครงการป้องกันและบรรเทาการเลิกจ้าง โดยรัฐจะจ่ายเงินสมทบ 2,000 บาทต่อเดือนต่อรายและ(3) ลดการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ของนายจ้างและลูกจ้าง จากร้อยละ 5 เหลือร้อยละ 2



กระทรวงแรงงานน่าจะได้สรุปบทเรียนว่า มาตรการใดมีความเหมาะสมสอดคล้องหรือสามารถ

นำมาปรับใช้หรือพัฒนาต่อยอดให้เข้ากับสถานการณ์ปัญหาในครั้งนี้ได้ และมาตรการใดที่องค์กรแรงงานหรือนักวิชาการได้ทักท้วงหรือให้ข้อสังเกตว่าไม่เป็นธรรมหรือไม่เกิดประโยชน์ กระทรวงแรงงานและรัฐบาลก็ควรรับฟังและแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

ที่วิจารณ์กันมากได้แก่ (1) โครงการป้องกันและบรรเทาการเลิกจ้าง โดยรัฐจะจ่ายเงินสมทบ 2,000 บาทต่อเดือนต่อราย ว่าไม่เป็นธรรมเพราะนายจ้างเป็นฝ่ายได้ประโยชน์จากมาตรการนี้ และเป็นมาตรการที่ช่วยไม่ได้จริง เพราะว่างกรอบระยะเวลาไว้เพียง 3 เดือน ปรากฏว่าเมื่อพ้นสามเดือนแล้วแรงงานถูกเลิกจ้างจำนวนมาก และเพื่อป้องกันมิให้เกิดครหาว่ารัฐบาลเอื้อเอียงฝ่ายธุรกิจ มาตรการของรัฐควรยึดหลักการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ครอบคลุม และต้องได้สัดส่วนด้วย เป็นต้น และ (2) มาตรการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศ เนื่องจากอุทกภัยปี 2554 กระทบรุนแรง ใช้เวลาในการฟื้นฟูยาวนาน รัฐบาลจึงใช้มาตรการดังกล่าว แต่ก็มิเสี่ยงทักท้วงว่าประเทศไทยน่าจะมีทางออกที่ดีกว่านี้

ผู้เขียนมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

ต่อคนทำงานและองค์กรคนทำงาน

1.สถานการณ์นี้เอื้อให้เกิดการเชื่อมประสานคนทำงานทุกภาคส่วน ทั้งในระบบ

นอกระบบและแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในกิจการโรงแรมและการท่องเที่ยวในภาคใต้ และภาคเกษตรกรรมมีการใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก และเอื้อให้องค์กรแรงงานได้ทำงานร่วมกับภาครัฐ

ภาคธุรกิจ สถาบันทางวิชาการ และประชาสังคม รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศด้วย เป็นการยกระดับความรู้และทักษะในการทำงานเชิงบูรณาการอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแรงงานและนโยบายประเทศต่อไป

2. มาตรการทางสังคมและมาตรการทางบริหารของภาครัฐนับว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง และจำเป็นต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังทั้งในระยะเฉพาหน้าและระยะยาว มาตรการทางกฎหมายขอให้เป็มาตรการที่ทุกฝ่ายนำมาใช้เมื่อมาตรการอื่นๆ ไม่มีหรือไม่บังเกิดผลแล้วเท่านั้น

3. คนทำงานและองค์กรแรงงาน ไม่ควรตื่นตระหนก หรือกังวลจนเกินเหตุและคว่นตัดสินใจไม่ไปทำงาน หางานใหม่ หรือลาออกจากงานไม่ว่าโดยปริยายหรือโดยชัดแจ้ง ล้วนแต่ไม่เป็นผลดีกับผู้ใดเลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัว ที่ต้องดูแลเด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้าง รวมทั้งบุคคลดังกล่าวที่เจ็บป่วยและอยู่ระหว่างการรักษาพยาบาล จะยังได้รับความเดือดร้อนแสนสาหัส ดังนั้น องค์กรแรงงานทั้งในระบบ นอกกระบบ แรงงานข้ามชาติ และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง จะต้องเร่งประสานความร่วมมือเพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ให้ถูกต้องครบถ้วน กลุ่มที่ได้รับผลกระทบรุนแรงและต้องการความช่วยเหลือโดยเร่งด่วน

มาตรการที่ต้องช่วยกันคิดอย่างจริงจัง

(1)การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าที่ทำงานไม่ได้และหากไม่มีรายได้หรือนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง หรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(2) มาตรการที่จะช่วยเหลือหรือส่งเสริมป้องกันการเลิกจ้างที่มีประสิทธิภาพ มีหลักประกันได้จริงในขณะเดียวกันภาครัฐก็ต้องกำหนดกลไกหรือมาตรการการตรวจสอบกรณีธุรกิจหรือผู้ประกอบการที่ฉวยโอกาสจากสถานการณ์

(3) สถานประกอบการที่บรรยากาศด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่ค่อยดี หรือมีความขัดแย้งเคลงใจกันอยู่ อาจจะต้องทบทวนสถานการณ์อย่างจริงจัง ควรแยกแยะเรื่องราวหรือปัญหา และช่วงชิงโอกาสจากสถานการณ์นี้ฟื้นฟูระบบแรงงานสัมพันธ์ และพัฒนาอย่างสร้างสรรค์บนหลักการความเท่าเทียม การเคารพ และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน



ต่อรัฐบาล

1.รัฐบาลควรเร่งรัดส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยถือว่าปัญหาผลกระทบดังกล่าวเป็นปัญหาของประเทศ ไม่ควรปล่อยให้แก่ส่วนจัดการแก้ไขปัญหาไปตามลำพังเพื่อให้ตนเองอยู่รอดเพราะหากเป็นเช่นนั้น ธุรกิจที่ขาดความรู้ความเข้าใจ หรือประเมินผิดพลาด หรือด้วยความวิตกกังวล ก็จะรีบเลิกจ้างแรงงาน ซึ่งจะเกิดความเสียหายแก่ทุกฝ่าย

2. ควรสรุปบทเรียนเกี่ยวกับมาตรการป้องกันหรือชะลอการเลิกจ้างในภาวะวิกฤติอย่างจริงจัง ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากรัฐบาลได้ใช้มาตรการนี้ทั้งใน 3 วิกฤติ

3. เร่งออกมาตรการทางกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เพื่อคุ้มครองคนทำงานหรือผู้ประกอบการ เช่น กฎกระทรวงเกี่ยวกับการว่างงานเนื่องจากภัยพิบัติ เพื่อผู้ประกอบการที่ประสบอุทกภัยที่ภาคใต้ได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย

4. ควรมีมาตรการติดตามคนทำงานที่ตกงาน ย้ายงาน หรือเปลี่ยนงาน รวมทั้งได้กลับเข้าสู่ระบบจำนวนเท่าใด อยู่ในสาขาการผลิตใดบ้าง ผู้ภาคเอกชนระบบเท่าใดสาขาใดบ้าง เพื่อจะได้กำหนดมาตรการส่งเสริมช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนทำงานที่เจ็บป่วยหรือมีปัญหาด้านสุขภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อให้เข้าถึงหลักประกันทางสุขภาพ



ต่อภาคธุรกิจ

ขอเรียกร้องวิงวอนไปยังภาคธุรกิจและผู้ประกอบการว่าให้ยึดหลักการร่วมทุกข์ร่วมสุข หรือหลักความเป็นหุ้นส่วนทางสังคมระหว่างผู้จ้างงานกับคนทำงาน ปัญหาจากภัยพิบัติเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมกันช่วยเหลือ ดูแลและรับผิดชอบ แบ่งปันทุกข์สุข แต่ทั้งนี้ก็ต้องไม่ละเลยต่อหลักกฎหมาย ผู้เขียนเห็นว่า ต่อปัญหาดังกล่าวนี้นักศีลธรรม คุณธรรมและมนุษยธรรมต้องมาก่อน อย่ายึดแต่มาตรฐานขั้นต่ำทางกฎหมาย ไม่พยายามที่จะแสวงหาความร่วมมือหรือความรับผิดชอบของตนในทางที่ควร นอกจากความเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ในฐานะมนุษยชาติด้วย

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ด้วยหลักการเหตุผลหลักคิด และแนวทางดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับประชาชนชาวภาคใต้ที่ประสบภัยในครั้งนี้ ก็ได้แสดงให้เห็นแล้วว่า ได้พยายามทำทุกอย่างตามหลักการพึงตนเอง มิได้งอมืองอเท้า หรือคอยแต่ร้องขอความช่วยเหลือจากรัฐ ภาคประชาสังคมเองก็ได้แสดงให้เห็นที่ประจักษ์ถึงมิตรภาพและความสง่างามด้านจิตใจที่เพื่อนมนุษย์พึงปฏิบัติต่อกัน ดังนั้นประเทศไทยจะสามารถฟันฝ่าและผ่านพ้นวิกฤติครั้งนี้ไปได้อย่างอบอุ่น มีความสุข มีพลังและด้วยความสามัคคีกัน

รายงานพิเศษ 1

จับชีพจรอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

บัณฑิตย รัชชัยเศรษฐ์

* ปรับปรุงจากเอกสารประกอบการเสวนาเรื่อง “ลอบกราดค่าจ้างขั้นต่ำปี2560 ตามหาความยุติธรรมเมื่อความเหลื่อมล้ำสูงขึ้น”
วันจันทร์ที่ 26 ธันวาคม 2559 จัดโดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมกับ Solidarity Center Thailand
ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ มักระสัน กทม.

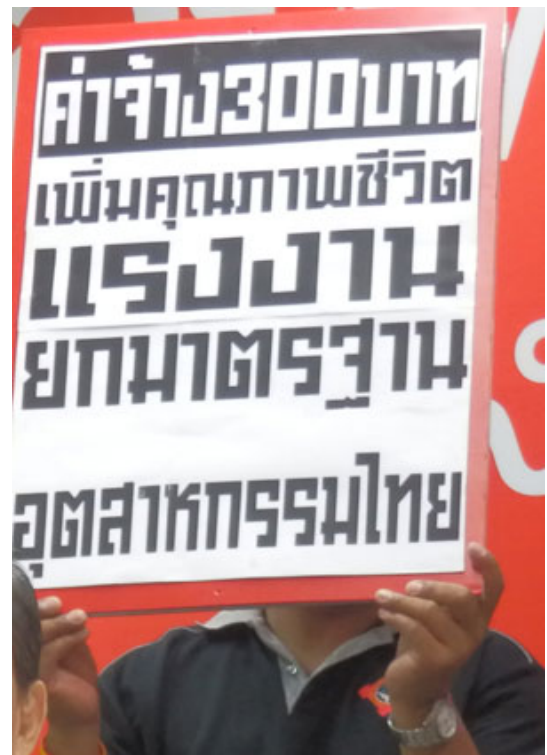
นิยาม “ค่าจ้างขั้นต่ำ” ที่สวนทางของฝ่ายรัฐกับฝ่ายแรงงาน

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 มีความหมายว่า

“ค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด โดยศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม “โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดว่า

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” เป็นอัตราที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ) 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น”

แรงงานไร้ฝีมือ หรือ แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้น ม.6 ทั้งที่เพิ่งจบ



การศึกษา หรือจบมาหลายปีแล้ว แต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้วรวมระยะเวลาทำงานเท่ากับงานใหม่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี

ในช่วงเมษายน ถึงวันกรรมกรสากลปี 2559 มีข้อเสนอให้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ 4 แนว คือ

(1) ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ (ไม่เสนอตัวเลขลงหมายถึงปรับเท่าไรก็ได้?) พร้อมทั้งควบคุมราคาสินค้าอุปโภคและบริโภค (คณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติปี2559)

(2) ปรับขึ้นเป็นวันละ360 บาทเท่ากันทั่วประเทศ และยกเลิกคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด ครอบคลุมแรงงานทุกส่วน กำหนดนิยามค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง ค่าจ้างแรกเข้าทำงานที่มีรายได้พอเพียงเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวอีก 2 คนตามหลักการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์)



(3) ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า 421 บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศ เพราะคือค่าจ้างที่เป็นธรรม ต้องเพียงพอต่อค่าครองชีพและเลี้ยงดูสมาชิกครอบครัวได้รวม 3 คน (กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง) ยื่นต่อประธานอนุกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปทุมธานี (ผู้ว่าราชการจังหวัด)

(4) ปรับขึ้นค่าจ้างเฉลี่ย 5-7 เปอร์เซ็นต์หรือ 15-21 บาท (ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)

สรุปคือ –อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครอง**ไม่ใช่**อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม **ไม่ใช่**อัตราค่าจ้างเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและครอบครัวตามหลักการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) และ**ไม่ใช่**อัตราค่าจ้างที่ต้องปรับเท่ากันทั่วประเทศอย่างแน่นอน

ก่อนปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวันตั้งแต่ 1 เมษายน 2555

- จ.ภูเก็ตมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากที่สุด 221 บาท/วัน ขณะที่ กทม.+ปริมณฑล 215 บาท/วัน โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีจำนวนมากถึง 32 อัตรา อันเป็นผลมาจากการจัดตั้งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดภายหลัง 2544 เป็นต้นมา

- ตั้งแต่มกราคม 2545 พบว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นจากเดิม 3 อัตราเป็น 8 อัตรา

เพิ่มแบบก้าวกระโดดเป็น 16 อัตรา ในเดือนมกราคม 2546 และเพิ่มขึ้นอีกเป็น 20 อัตราในมกราคม 2550

ค่าจ้างขั้นต่ำ 300/วัน ที่บังคับใช้ตั้งแต่ 1 เม.ย.2555 (สำหรับ 7 จังหวัด คือ ภูเก็ต,กทม.,สมุทรสาคร,สมุทรปราการ,นนทบุรี,นครปฐม และปทุมธานี) และตั้งแต่ 1 ม.ค. 2556 อีก 70 จังหวัด เท่ากันทั่วประเทศ ถือเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถูกแซงแซ่่งต่อเนื่องยาวนานที่สุด คิดเป็นจำนวน 57 เดือน (1 เม.ย.55 ถึง 31 ธ.ค.59) และ 48

เดือน (1 ม.ค.56 ถึง 31 ธ.ค.59)ตามลำดับ ภายใต้ระบอบรัฐประหาร ที่ครองอำนาจยาวนานมากภายหลัง 22 พฤษภาคม 2557 ถึงปัจจุบัน

ค่าจ้างขั้นต่ำจะปรับขึ้นหรือไม่? เท่าไร? เมื่อไร? และปรับขึ้นบางจังหวัดหรือทั้งประเทศหรือไม่? ไม่ใช่นโยบายของรัฐบาลคสช. เพราะมีความชัดเจนว่า นายกรัฐมนตรีเคยแสดงความคิดเห็นเมื่อปี2558 ว่า“ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทที่ได้รับก็สูงอยู่แล้ว ถ้าขึ้นค่าจ้างอีก แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานมากขึ้น” ย่อมเป็นการส่งสัญญาณแก่คณะกรรมการไตรภาคีและกระทรวงแรงงานว่า ไม่ต้องเร่งพิจารณาขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

ทั้งที่ความเป็นจริง คือแรงงานไทยมีโอกาสดำเนินการปรับค่าจ้าง เข้าถึงสิทธิแรงงานมากกว่าแรงงานข้ามชาติ และแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่เข้ามาทำงานในไทยไม่ใช่เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูง แต่เพราะความคุ้มครองทางสังคมในไทยก้าวหน้ากว่าประเทศเพื่อนบ้าน และอิทธิพลเครือข่ายญาติมิตร กับขบวนการนายหน้า ขบวนการกักขังนุษย์ติดต่อชักนำด้วย

นายชาติ ลอยสูง รักษาการประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้แสดงท่าทีไม่พอใจไม่เห็นด้วย โดยกล่าวว่า

ผลที่ออกมาทำให้เสียความรู้สึก เนื่องจาก 1. มีจังหวัดที่ไม่ได้ปรับค่าจ้างและมีจังหวัดปรับสูงสุดเพียง 10 บาท น้อยมากเมื่อเทียบกับสถานการณ์ปัจจุบัน และจังหวัดที่ไม่ได้ปรับ ก็ไปอยู่ทางภาคใต้ที่รัฐบาลบอกว่า จะพัฒนาเศรษฐกิจไปลงจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่กลับไม่เพิ่มค่าแรงให้ แสดงว่าจะให้เป็นจังหวัดที่มีค่าแรงต่ำสุดหรือไม่ สงสัยว่าทำไมไม่ปรับให้เท่ากันทั่วประเทศ หากจะปรับ 10 บาท ควรให้ทุกจังหวัดเท่ากัน เพราะปรับ



ขึ้น 5 บาท 8 บาท ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของค่าครองชีพ 2.น่าสังเกตว่ามีการพิจารณาหลักเกณฑ์ใหม่ 10 รายการ ระบุงว้างขวางการจ้างแต่ไม่มีรายละเอียดควรชี้แจงว่า จังหวัดที่ไม่ได้ปรับเกณฑ์คืออะไร ใครเป็นผู้พิจารณา มองว่าเป็นความไม่ยุติธรรม 3. เมื่อใช้คณะกรรมการจังหวัดเป็นเครื่องมือมาตั้งแต่ต้นมีการเสนอ ก่อนหน้านี้ว่า ควรปรับ 13 จังหวัดในอัตรา 4 บาทไปถึง 60 บาท แต่พอมาถึงคณะกรรมการค่าจ้างกลับไม่ได้เอาข้อเสนอจังหวัด จะมีไปทำไม (มติชน,21 ต.ค.59:น.9)

ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 5-10 บ. ใน 69 จ. เริ่ม 1 ม.ค.60 ... ความคลุมเครือ -ไม่โปร่งใส

เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2559 ที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติปรับค่าจ้างขั้นต่ำ จะปรับขึ้นจำนวน 5-10 บาท ใน 69 จังหวัด และไม่ปรับขึ้นค่าจ้างใน 8 จังหวัด ซึ่งจะมีผลบังคับใช้วันที่ 1 มกราคม 2560 เป็นต้นไป โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

(1) กลุ่มที่ไม่ปรับค่าจ้าง จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ สิงห์บุรี ชุมพร นครศรีธรรมราช ตรัง ระนอง นราธิวาส ปัตตานี และยะลา

(2) กลุ่มปรับขึ้น 5 บาท จำนวน 49 จังหวัด ได้แก่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง น่าน ตาก กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี พัทลุง สตูล กำแพงเพชร พิจิตรแพร่ เพชรบูรณ์ อุทัยธานี สกลนคร กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ สุรินทร์ อำนาจเจริญ ชัยนาท ลพบุรี นครนายก สระแก้ว ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม จันทบุรี ตราด ลำพูน พะเยา สุโขทัย อุตรดิตถ์ บึงกาฬ นครพนม อุบลราชธานี อ่างทอง เลย หนองบัวลำภู มุกดาหาร ยโสธร เชียงราย พินิจโลก อุดรธานี ชัยภูมิ ศรีสะเกษ นครสวรรค์ และหนองคาย

(3) กลุ่มที่ปรับขึ้น 8 บาท จำนวน 13 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น นครราชสีมา ปราจีนบุรี ชลบุรี ระยอง สุราษฎร์ธานี สงขลา เชียงใหม่ สระบุรี ฉะเชิงเทรา กระบี่ พังงา และพระนครศรีอยุธยา

(4) กลุ่มที่ปรับขึ้น 10 บาท จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต



สรุปการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจำนวน 69 จังหวัด (ไม่นับกลุ่มไม่ปรับค่าจ้าง 8 จังหวัด)ในรอบ 4 ปี (1 ม.ค. 2556-31 ธ.ค.2559) แบบชาวบ้านง่ายๆคือ มีจำนวน 49จังหวัดได้ปรับขึ้นเฉลี่ยปีละ 1 บาท 1 สลึง จำนวน 13 จังหวัดได้ปรับขึ้นเฉลี่ยปีละ 2 บาท และจำนวน 7 จังหวัด(จ.ภูเก็ต+กทม.และ

ปริมณฑล)ได้ปรับขึ้น เฉลี่ยปีละ 2 บาท 50 สตางค์ หรือ 10 สลึง ต่อปี

ปลัดกระทรวงแรงงาน (มล.ปิ่นทอง สมิติก) เปิดเผยการพิจารณาปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2560 ว่า “ใช้สูตรคำนวณใหม่ซึ่งเพิ่มปัจจัยชี้วัดทางเศรษฐกิจให้ครอบคลุมมากขึ้น รวม 10 รายการ ได้แก่ 1.ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับปัจจุบัน 2.ดัชนีค่าครองชีพ 3. อัตราค่าเฉลี่ยเงินเฟ้อตั้งแต่ปี 2558-2559 4.

มาตรฐานค่าเฉลี่ยการครองชีพ 5.ต้นทุนการผลิต 6.ราคาสินค้าและบริการ 7.ความสามารถของธุรกิจ 8.ผลิตภาพแรงงาน 9.ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ(เจดีพี) ตั้งแต่2553-2557 และ 10.สภาพเศรษฐกิจและสังคมผลการพิจารณาอย่างรอบคอบ จึงได้แบ่งค่าจ้างเป็น 4 กลุ่ม ส่วนกรณีจังหวัดที่ไม่ได้ขอขึ้น แต่บอร์ดค่าจ้างเห็นสมควรปรับขึ้นแต่ไม่ได้ขึ้นนั้น ได้พิจารณาโดยใช้สูตรคำนวณพื้นฐานปัจจัยทางเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด ทั้งนี้กระทรวงแรงงาน จะนำผลสรุปของคณะกรรมการค่าจ้างเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ก่อนนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ ก่อนจะประกาศใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2560” (มติชน,20 ต.ค.59 : น.11)

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2559 แม้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ได้ยื่นหนังสือถึงนายกรัฐมนตรี คัดค้านมติคณะกรรมการค่าจ้างแล้วเมื่อปลายเดือนตุลาคม 2559 เพราะเห็นว่าการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำปี2560 สร้างความไม่เป็นธรรมเพิ่มความเหลื่อมล้ำในสังคมของประชากรกลุ่มต่างๆ คือ



1. การปรับค่าจ้างขึ้นต่ำของคนงานในภาคราชการและภาครัฐวิสาหกิจ ใช้อัตราเดียวกันทั้งประเทศแตกต่างกับการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำประจำปี 2560

2. มติคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ไม่ได้นำข้อมูลแท้จริงของดัชนีราคาผู้บริโภคระดับจังหวัดมาพิจารณา ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ระบุเรื่องการให้สูตรการคำนวณใหม่รวมกว่า 10 รายการ ซึ่งใน 10 รายการ คือดัชนีค่าครองชีพ

3. คณะกรรมการค่าจ้าง ไม่เคารพมติคณะอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด พบว่าภาพรวมการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำของที่ประชุมคณะกรรมการค่าจ้างเมื่อ 15 กันยายน 2559 ได้พิจารณา คือ 4-60 บาทใน 13 จังหวัด คือ เพชรบูรณ์ สกลนคร อุดรธานี ชะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ชลบุรี กระบี่ ภูเก็ต นครราชสีมา อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี และสมุทรสาคร แต่ผลประชุมคณะกรรมการค่าจ้างมีความแตกต่างสิ้นเชิง

4. มติคณะกรรมการค่าจ้างไม่ได้พิจารณาปัจจัยเรื่องมาตรฐานเฉลี่ยค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างแท้จริง

5. ในทางเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างเป็นสัดส่วนที่น้อยมากของต้นทุนการผลิต ประมาณ 10%ของต้นทุนทั้งหมด และค่าจ้างขั้นต่ำคิดเป็นสัดส่วนเพียง 1%ของต้นทุนการผลิต

6. การกล่าวอ้างว่าค่าจ้างสูงขึ้น จะมีการย้ายฐานการผลิตไปประเทศใกล้เคียงที่มีค่าจ้างต่ำกว่า มีข้อสังเกตว่า ประสิทธิภาพของแรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำกว่าไทย เท่ากับฝีมือประสิทธิภาพของแรงงานไทยในปัจจุบัน หรือไม่

สรุปความอยู่ยติธรรมอันคลุมเครือไม่โปร่งใสของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี 2560 คือ

(1) ข้อมูล และสูตรคำนวณต่างๆที่คณะกรรมการค่าจ้างใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจปรับค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดตามมติคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด, คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง กับคณะกรรมการเฉพาะกิจศึกษาพิจารณาเสนอมา ไม่ปรากฏเผยแพร่ต่อสังคมหรือสื่อมวลชนให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้



(2) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำปี 2560 โดยคณะกรรมการค่าจ้างและรัฐบาลเห็นชอบด้วยถือเป็นการทำลายเจตนารมณ์ของการมีส่วนร่วมกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพราะภายหลังปี 2543 ซึ่งมีคณะกรรมการจังหวัด ค่าจ้างขั้นต่ำต่ำมีการกระจายตัวสูง และไม่มีการแข่งขันอัตราเดิม เพราะคณะกรรมการค่าจ้างก่อนปี

2556 ยังให้ความเคารพข้อมูลและมติคณะกรรมการจังหวัดหลายจังหวัดบ้าง ขณะที่ปี 2560 ค่าจ้างขั้นต่ำกลับมาเป็น 3 โซนเหมือนก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ 2540

(3) เท่าที่ทราบมา มีคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดไม่เกิน 20 จังหวัดที่มีมติปรับค่าจ้างขั้นต่ำและเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง เช่นบางจังหวัดฝ่ายนายจ้างเสนอ 15 บาท ฝ่ายลูกจ้างเสนอ 60 บาท

แต่ทำไม และเหตุใดที่ทำให้คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบให้บางจังหวัดปรับค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าที่มติคณะกรรมการจังหวัดเสนอ? หรือไม่ได้ปฏิบัติตามที่มติคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเสนอ? หรือ ปรับมากกว่าอัตราค่าจ้างที่มติคณะกรรมการจังหวัดเสนอ?

ประเด็นไม่ชอบธรรมยิ่ง คือ แข่งขันค่าจ้างขั้นต่ำจำนวน 8 จังหวัด (ส่วนใหญ่จังหวัดในภาคใต้ และหลายจังหวัดเผชิญน้ำท่วมหนักตอนนี้) ให้มีอัตราเดิม 300 บาทต่อวันต่อไป? เสมือนว่า 8 จังหวัดที่คงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิม เพราะมีค่าครองชีพคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรือมติคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกจังหวัดเหล่านั้นไม่ขอขึ้นค่าจ้าง?

สรุปบทเรียนการเรียกร้องปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมา

(1) ค่าจ้างขั้นต่ำจะปรับขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด? ไม่ใช่เพราะภาวะเศรษฐกิจของประเทศ หรือขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ และข้อมูลอัตราเงินเฟ้อ หรือค่าครองชีพสูงเท่านั้น

แต่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาลสภาพแวดล้อมทางสังคมการเมือง และความเป็นปึกแผ่นในการเจรจาต่อรองของขบวนการแรงงานในแต่ละยุคสมัยด้วย

เท่าที่สำรวจอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาพบว่า

- การปรับค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากัน หรือเป็นอัตราเดียวกันทั้งประเทศ เกิดขึ้นได้เพราะนโยบายรัฐบาลหรือนโยบายพรรคการเมืองที่มีโอกาสจัดตั้งรัฐบาลโดยผ่านระบอบเลือกตั้ง

- ค่าจ้างขั้นต่ำอัตราแรกมีอัตราเดียวครอบคลุม 4 จังหวัด คือ กทม. สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี (17 เม.ย. 2516-1 ม.ค. 2517) คือ 12 และ 16 บาท และมีอัตราเดียวอีกครั้งคือ 300 บาทเท่ากันทั้งประเทศ ตั้งแต่ 1 ม.ค.2556- 31 ธ.ค. 2559

- ช่วง 14 ตุลา 2516- ตุลาคม 2519 มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำถึง 4 ครั้งในท้องที่กทม.และปริมณฑล (อัตราแรก 12 บาทเริ่ม 17 เม.ย.2516 เพิ่มเป็น 16 บาท, 20 บาท และ 25 บาท ตามลำดับ เพราะเป็นช่วงประชาธิปไตยแบ่งบานเกิดกระบวนการเคลื่อนไหวของ 3 ประสาน คือ พลังขบวนการนักศึกษากรรมกรและชาวนาร่วมมือต่อรองรัฐบาลเลือกตั้ง และช่วงที่พรรคการเมืองเสนอนโยบายปรับค่าจ้างขั้นต่ำหาคะแนนเสียงจากประชาชน

- ช่วงที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยาวนานที่สุด (ก่อนอัตรา 300 บาท) คือ มกราคม 2541 ถึง มกราคม 2544 คิดเป็น 36 เดือน รองลงมา คือ ช่วงเดือนมกราคม 2518 ถึง ตุลาคม 2520 (อัตรา 25 บาทต่อวัน)คิดเป็น 32 เดือน ซึ่งมักเป็นช่วงวิกฤตการณ์เศรษฐกิจและการเมืองประชาธิปไตย

(2) ที่ผ่านมามีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ตั้งแต่ 1 เมษายน 2555 สำหรับ 7 จังหวัด(คือ จ.ภูเก็ตและกทม.กับปริมณฑล 6 จังหวัด)คณะกรรมการค่าจ้างไม่เคยปรับค่าจ้างเกิน 10% ต่อครั้งและไม่เคยมีนโยบายปรับอัตราเท่ากันทั้งประเทศ โดยถูกจ้างและสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่รู้จักไม่ยอมรับกรรมการไตรภาคีที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการมีส่วนร่วมที่จำกัดคับแคบในกระบวนการคัดเลือกผู้แทนในไตรภาคี ซึ่งให้บทบาทเฉพาะสหภาพแรงงาน มีสิทธิเสนอชื่อผู้ลงสมัคร และส่งผู้แทนสหภาพ 1 คนเป็นผู้ลงคะแนนเลือกตั้งเท่านั้น



(3) ยุครัฐบาล คสช. เป็นครั้งแรกที่มีนายทหารเกษียณเข้ามารับตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่องถึง 2 คน ซึ่งอดีตนายทหารเหล่านี้ย่อมมีทัศนคติเชิงลบต่อการเคลื่อนไหวเรียกร้องของเหล่าองค์กรแรงงานและมวลชนทุกกลุ่ม

เพราะรัฐเผด็จการทหารมักไม่คำนึงถึงความยอมรับของผู้ใช้แรงงาน แต่ต้องคำนึงถึงความยอมรับของพรรคข้าราชการ และกลุ่มทุนบางส่วนซึ่งสนับสนุนการทำงานของคสช. เพื่อความสงบราบเรียบในการปกครองประชาสังคม/ ก่อความมั่นคงเสถียรภาพของการพัฒนาเศรษฐกิจ-การลงทุนมากกว่าคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางสังคมของแรงงาน

ภายใต้วาทกรรมไทยแลนด์ 4.0 และอำนาจคำสั่งคสช.ที่แพร่ระบาด ประกอบกับยุทธศาสตร์การผลิต+ การจ้างงานที่ยืดหยุ่นหลากหลายของกลุ่มทุนทุกระดับในภาวะเศรษฐกิจ-สังคม-การเมืองที่ไม่ปกติอย่างยิ่ง กลุ่มองค์กรแรงงานย่อมเผชิญข้อจำกัดสาหัสในการเคลื่อนไหวผลักดัน ปรับปรุงสภาพการจ้างการทำงานทุกระดับ รวมถึงการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่า (DECENT WORK) ของแรงงานทุกภาคส่วน



สถิติแรงงาน

ตัวชี้วัดสำคัญด้านแรงงานของประเทศไทย พ.ศ.2559

จัดทำโดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ประเภทแรงงาน	ไตรมาส 3		
	2556	2557	2558
1.ประชากรวัยแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป (ล้านคน) ^{1/}	55.1	54.9	55.3
-ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	39.5	38.8	38.8
ผู้มีงานทำ	39.1	38.4	38.3
ผู้ว่างงาน	0.3	0.3	0.4
ผู้รอฤดูกาล	0.1	0.1	0.1
-ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	15.6	16.1	16.5
ทำงานบ้าน	4.6	4.8	4.9
เรียนหนังสือ	4.3	4.4	4.4
ยังเด็ก/ชรา/ไม่สามารถทำงานได้	5.1	5.3	5.6
อื่นๆ	1.6	1.6	1.6
2.อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (ร้อยละ) ^{1/}	71.6	70.7	70.1
-ชาย	80.5	79.4	78.6
-หญิง	63.3	62.5	62.1
3.ร้อยละของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ^{1/}	100.0	100.0	100.0
-ผู้มีงานทำ	99.1	99.0	98.9
-ผู้ว่างงาน	0.8	0.8	0.9
-ผู้รอฤดูกาล	0.1	0.2	0.2
4.ร้อยละของผู้มีงานทำ ภาคอุตสาหกรรม ^{1/}	100.0	100.0	100.0
-ภาคเกษตรกรรม	41.9	35.2	33.9
-ภาคการผลิต	20.3	22.7	22.9
-ภาคการบริการและการค้า	37.8	42.1	43.2

5.จำนวนผู้มีงานทำ ตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ล้านคน) ^{1/}	39.1	38.4	38.3
-0 ชั่วโมง	0.2	0.2	0.2
-1-34 ชั่วโมง	6.1	5.0	6.1
-35 ชั่วโมงขึ้นไป	32.8	33.3	32.0
(ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมดในระหว่าง 7 วัน ก่อนสัมภาษณ์ บุคคลที่มีอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ จะรวมชั่วโมงทำงานทุกอาชีพ ชั่วโมง หมายถึง ผู้ที่ปกติมีงานประจำ แต่ในสัปดาห์การสำรวจไม่ได้ทำงาน อาจเนื่องมาจากหยุดพักผ่อน ลาป่วย เป็นต้น)			
6.ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้าง (บาทต่อเดือน) ^{1/}	12,255.2	13,386.2	13,599.1
-เอกชน	10,690.9	11,908.6	12,088.0
-รัฐบาล	17,901.5	19,511.3	19,769.7
7.อัตราการว่างงาน (%) ^{1/}	0.8	0.8	0.9
-ระดับการศึกษา			
ไม่มีและต่ำกว่าประถม	0.2	0.2	0.2
ประถม	0.4	0.6	0.5
มัธยมต้น	0.8	1.3	1.2
มัธยมปลาย	1.1	1.0	1.1
อุดมศึกษา	1.9	1.5	1.8
อื่นๆ	0.5	0.1	0.3
8.จำนวนแรงงานนอกระบบ (ล้านคน) ^{2/}	25.1	22.1	21.4
9.ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จากจำนวนผู้มีงานทำ ^{2/}	64.2	57.6	55.9
10.ร้อยละของแรงงานนอกระบบ ^{2/}			
-ภาคเกษตรกรรม	61.3	56.9	56.0
-ภาคการผลิต	11.2	10.7	11.1
-ภาคการค้าและการบริการ	27.4	32.4	32.9
11.แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (พันคน) ^{3/}	1,183.8	1,339.8	1,443.5
12.ร้อยละของผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ^{4/}	9.0	7.6	8.6
13.ร้อยละของผู้ว่างงานที่ต้องการ พัฒนาขีดความสามารถ ^{4/}	27.9	25.6	23.2

ที่มา: 1/ สำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 3 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2/ สำรวจแรงงานนอกระบบ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3/ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน

4/ สำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศพ.ศ.2558

รวมทั้งหมด 1,443,474 คน แบ่งเป็นสัญชาติกัมพูชา 210,351 คน ลาว 68,138 คน เมียนมา 996,607 คน
ประเทศอื่นๆ 168,378 คน

กรุงเทพมหานคร มีแรงงานต่างด้าวมากที่สุด 198,433 คน

รองลงมา จังหวัดสมุทรสาคร 147,269 คน

และจังหวัดปทุมธานี 138,373 คน

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

สรุปข่าวแรงงาน

วิเคราะห์ร่างกม.คุ้มครองแรงงานที่กรม.เห็นชอบ

รัฐบาลคสช.มอบของขวัญปีใหม่ 2560 คือเป็นปีแรกที่มีกระทรวงชื่อใหม่ว่า “กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม(DE) คณะรัฐมนตรียังมีมติเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2560 อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา แล้วส่งให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป



สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

1. เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างกลุ่มต่างๆ
2. ยกเลิกบทบัญญัติให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
3. เพิ่มมาตรา 118/1 ให้กรณีการเกษียณอายุเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างในกรณีที่มีได้ตกลง หรือ

กำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างเกษียณ เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

4. เพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 144 กำหนดโทษสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าชดเชย เพราะเหตุเกษียณอายุ

มีข้อสังเกต+ข้อวิจารณ์ต่อสาระร่างพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานดังกล่าวดังนี้

(1) ร่างกฎหมายไม่กำหนดหลักเกณฑ์-เงื่อนไข การพิจารณาคำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างกลุ่มต่างๆ โดยไม่ระบุว่าครอบคลุมลูกจ้างกลุ่มใดบ้าง เพราะเหตุใด? เท่ากับให้อำนาจเบ็ดเสร็จแก่คณะกรรมการค่าจ้างและรัฐบาลไปพิจารณา อาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติได้

(2) การตัดบทนายจ้างไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแก่อธิบดี หรือผู้ได้รับมอบหมาย อาจทำให้นายจ้างจำนวนมากจัดทำ หรือแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่เป็นธรรมและไม่แจ้งแก่ลูกจ้างได้ เพราะไม่ต้องส่งให้เจ้าหน้าที่รัฐตรวจสอบ

ขณะที่สถานประกอบการ(สปก.)ส่วนใหญ่ ลูกจ้างไม่มีอำนาจรวมตัวต่อรอง และไม่รู้ไม่เข้าใจสิทธิแรงงานได้มาก มีสปก.น้อยแห่งที่มีลูกจ้างต้นตัว หรือมีสหภาพแรงงานตรวจสอบต่อรองให้ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้เป็นคุณแก่ลูกจ้างได้

โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ทำงานประจำอยู่ หรือมีการจ้างลูกจ้างแบบรับเหมาค่าแรง และระยะสั้นชั่วคราว อาจนำไปสู่ปัญหาแรงงานไม่สัมพันธ์ หรือความไม่สงบราบรื่นในการจ้างงานได้

(3) การเพิ่มบทบัญญัติให้การเกษียณอายุคือ เหตุเลิกจ้างในกรณีมิได้ตกลงกัน หรือกำหนดอายุเกษียณเมื่อลูกจ้างอายุครบ 60 ปี **น่าจะเป็นผลดีแก่ลูกจ้างได้** ถ้าเป็นลูกจ้างที่มีความรู้ทักษะฝีมือ หรือตลาดแรงงานมีความต้องการสูง หรือ ลูกจ้างที่มีปัญหาสุขภาพะ ไม่อาจอดทนทำงานภายหลัง 60 ปีในสภาพเดิมต่อไปได้

ปัญหาคือ นายจ้างหลายราย วางแผนโครงการอายุเกษียณก่อน 60 ปี หรือ เปิดโครงการให้ลูกจ้างขอลาออกก่อนอายุ 60 ปี ทำให้ลูกจ้างอายุงานมากหรือมีภาระหนี้สินจำนวนมากอาจขอลาออก และนายจ้างก็จะเปลี่ยนไปจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง-ระยะสั้นชั่วคราว หรือแรงงานข้ามชาติรายใหม่ๆ โดยจ่ายค่าจ้างสวัสดิการต่ำกว่าเดิม ไม่เสมอเหมือนลูกจ้างประจำที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ

หลักกฎหมายและแนวคิดคำพิพากษาศาลฎีกาถือว่า การเกษียณอายุ คือ การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน หรือเลิกจ้าง โดยลูกจ้าง**ไม่มีความผิด** ลูกจ้างที่เกษียณจึงมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามระยะเวลาทำงานตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 มาตรา 118 ซึ่ง**ค่าชดเชย**ต้องคำนวณจากค่าจ้าง และ **“เงินอื่น”** ที่ไม่ใช่สวัสดิการและมีการจ่ายประจำต่อเนื่องโดยไม่ต้องมีหลักฐานการใช้จ่ายจริงหรือไม่ เช่นค่าเดินทาง ค่าครองชีพและเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมเป็นประจำ

ทุกเดือนแก่ลูกจ้าง ต้องมารวมกับค่าจ้างเพื่อจ่ายค่าชดเชยด้วย

สาระสำคัญของร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานที่กรม.อนุมัติครั้งนี้ **ไม่มีเรื่องใดสอดคล้องกับ ร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับผู้ใช้แรงงาน** ที่จัดทำโดยเครือข่ายองค์กรแรงงานแห่งประเทศไทย(อทร.), สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ร่วมกับ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้เสนอต่อกระทรวงแรงงานทั้งก่อนและภายหลังรัฐประหารคสช.



ประเด็นสำคัญบางเรื่องในร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ฉบับผู้ใช้แรงงาน) เช่น

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน
2. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาภีจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่าหกวันทำงานต่อปี และนายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา
3. ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อตรวจรักษาสุขภาพก่อนคลอดบุตรและเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับ

ค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินเก้าสิบวัน

4. กรณีมีลูกจ้างต่างด้าวอย่างน้อยสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาประจำชาติของลูกจ้างต่างด้าวนั้น นอกเหนือจากมีภาษาไทย

5. ปรับปรุงกรณีนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง คือเดิม “อย่างร้ายแรง” ต่อจากกรณีจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและตัด “กรณีลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก” ออก

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

เตรียมพบเลขาธิการ สปส. หาวิธีสิทธิประกันสังคมแรงงานข้ามชาติ

เครือข่ายองค์กรประชากรข้ามชาติ (MWG) จัดประชุมปรึกษาเรื่อง การเข้าถึงสิทธิประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติ เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2559 ที่สำนักงานมูลนิธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ถ.สุทธิสารวินิจฉัย กทม. ได้มีการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในหลายพื้นที่กับการได้รับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม เพื่อเตรียมเสนอต่อสำนักงานประกันสังคม (สปส.) สรุปลงได้ดังนี้

(1) ปัญหาการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติและนำส่งเงินสมทบ



-ประกาศสำนักงานประกันสังคมลงวันที่ 31 มีนาคม 2558 กำหนดการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวว่าจะขึ้นทะเบียนลูกจ้างต่างด้าวเป็นผู้ประกันตามกฎหมายประกันสังคม และเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ต้องมีเอกสาร 2 อย่างคือ หนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน (กลุ่มที่เข้ามาทำงานตาม MOU และกลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว) ซึ่งขัดกับวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่มุ่งคุ้มครอง “ลูกจ้าง” คือผู้ทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติใดจะทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวหรือไม่?

เป็นการเลือกปฏิบัติโดยเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมออกประกาศ โดยไม่มีกฎหมายให้อำนาจไว้และยังขัดกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานต่างชาติ และคนงานในชาติเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันแล้วเมื่อปี 2511

“ลูกจ้าง” ต่างชาติที่ได้รับการผ่อนผันจากรัฐบาลให้ประกอบอาชีพและรับได้รับอนุญาตให้อยู่ชั่วคราวในไทยได้ นายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้าทั้ง 2 กองทุนดังกล่าว และสำนักงาน

ประกันสังคมมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้นายจ้างและลูกจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคม

- **แรงงานข้ามชาติ** ที่ได้ขึ้นทะเบียนผ่อนผันให้ทำงานชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีและยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติไม่มีสิทธิเข้าระบบประกันสังคม หากประสบอันตรายจากการทำงาน ต้องแจ้งเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เพื่อดำเนินการให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่แรงงานข้ามชาติโดยตรงเป็นจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างไทยได้รับ ซึ่งพบว่าหลายครั้งมักเป็นกรณีแรงงานข้ามชาติบาดเจ็บสาหัสหรือทุพพลภาพ และมีพี่น้องแรงงานข้ามชาติ หรือ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนช่วยประสานงานติดต่อให้เจ้าหน้าที่ส่งจ่าย



-นายจ้างจำนวนมากหักเงินสมทบแรงงานข้ามชาติและไม่นำส่งแก่ประกันสังคม ทำให้ลูกจ้างต่างชาติหลายคน ไม่ได้สิทธิประกันสังคมกรณีต่างๆ เพราะไม่มีบัตรผู้ประกันตน หรือรายชื่อในฐานข้อมูลสถานพยาบาลและสำนักงานประกันสังคมพื้นที่

-ลูกจ้างต่างชาติบางรายต้องซื้อบัตรประกันสุขภาพ และถูกหักเงินสมทบภายหลังนายจ้างแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคม ทำให้ต้องจ่ายเงินซ้ำซ้อน ถูก

นายจ้างหรือนายหน้าหักค่าจ้างไปจ่ายทั้งบัตรประกันสุขภาพและเงินสมทบประกันสังคม

(2) ข้อจำกัดการเข้าถึงประโยชน์ทดแทน

-แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมีข้อจำกัดด้านภาษา และเข้าไม่ถึงข้อมูลทุกเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม แม้สถานพยาบาลหรือสำนักงานประกันสังคมบางแห่งมีผู้แปลภาษาช่วยสื่อสาร แต่ก็ยังมีจำนวนน้อย และไม่ต่อเนื่อง

-สำนักงานประกันสังคมหลายพื้นที่ต้องการหลักฐานหลายอย่างที่แรงงานข้ามชาติต้องนำมาแสดงตน ยื่นแก่เจ้าหน้าที่ จึงได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น หลักฐานสมรสที่แสดงเป็นสามีภรรยากันจริง หรือหลักฐานมีชีวิตของบุตร เพื่อขอรับเงินสงเคราะห์บุตร ซึ่งประกาศสำนักงานประกันสังคมให้ผู้ประกันตนแสดงหลักฐาน คือ สำเนาทะเบียนบ้าน หรือ เอกสารที่ทางราชการออกให้ หรือหนังสือรับรองของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือราชการตั้งแต่ระดับซี 3 ขึ้นไปหรือเทียบเท่าปีละ 1 ครั้ง ในเดือนตุลาคมของทุกปี แต่เจ้าหน้าที่ต้องการหลักฐานทุกอย่าง แม้ว่าผู้ประกันตนข้ามชาติจะนำบุตรตนเองมาแสดงต่อหน้าเจ้าหน้าที่ก็สงสัยว่าจะเป็นบุตรแท้จริงของแรงงานข้ามชาติหรือไม่? ข้าราชการตั้งแต่ซี 3 ขึ้นไปในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติหนาแน่น ไม่กล้าลงนามรับรองผู้ประกันตนข้ามชาติ อ้างว่าบุคคลข.มีผู้ใหญ่สั่งมา

การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีบำเหน็จแรงงานข้ามชาติต้องแสดงตนว่าจะไม่พำนักในประเทศไทย และยื่นคำร้องขอรับสิทธิประโยชน์ด้วยตนเองก่อนกลับประเทศต้นทาง ถ้ากลับประเทศแล้ว

สำนักงานประกันสังคมจะไม่ส่งเงินบำเหน็จให้ เพราะยังไม่มี MOU ตกลงกันระหว่างรัฐบาลไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

-ไว้สิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีการว่างงาน เนื่องจากประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้ต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือเลิกกิจการ มิฉะนั้นจะสิ้นสุดการอยู่ในประเทศไทย และต้องถูกส่งกลับประเทศต้นทาง ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติต้องหางานใหม่ทำตามขบวนการ หรือตามที่นายหน้าจัดหาให้ เพราะนายจ้างจำนวนมากไม่ยอมทำหนังสือเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติ หรือแจ้งกรมจัดหางาน

(3) ขอบเขตการคุ้มครองลูกจ้าง

-แรงงานข้ามชาติ (รวมทั้งแรงงานไทย) ที่ทำงานในหลายกิจการ กฎหมายเงินทดแทนและประกันสังคมยกเว้นการคุ้มครอง เช่น ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย, ลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย, ลูกจ้างของกิจการภาคเกษตรซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทำให้แรงงานข้ามชาติในกิจการเหล่านี้ต้องรับความเสี่ยงในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันด้วยตนเอง

(4) ภายหลังปี 2550 และมีกระแสแรงชัดขึ้น ภายหลังรัฐประหารคสช.ตั้งแต่กลางปี 2557 ถึงปัจจุบัน

พบว่า มีสัญญาณที่จะให้แก้ไขกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายอื่นเพื่อยกเว้นการคุ้มครองสิทธิประกันสังคม หรือลดอัตราเงินสมทบและ

ประโยชน์ทดแทน สำหรับแรงงานข้ามชาติให้แตกต่างจากแรงงานไทย เช่น



ไม่เก็บเงินสมทบกรณีประสบอันตรายที่มีใช้เนื่องจากการทำงาน (นอกงาน) โดยให้แรงงานข้ามชาติซื้อประกันสุขภาพเอง ไม่คุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร ของแรงงานข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทยเป็นต้น ซึ่งขัดกับหลักการประกันสังคม คือ การเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข เฉลี่ยความเสี่ยงของคนทำงานในสังคม เพราะกองทุนประกันสังคมมาจากเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้างที่ประกันตนเองด้วย และไม่ใช่ลูกจ้างต่างชาติทุกคนจะมีสิทธิเข้าถึงประกันสังคม โดยนโยบายของสปป. กำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่มีหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานเท่านั้นที่นายจ้างแจ้งขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ และนายจ้างจำนวนมากอาจไม่แจ้งขึ้นทะเบียนด้วย

นโยบายรัฐในอนาคตมีแนวโน้มจะคุ้มครองประกันสังคมแรงงานข้ามชาติเฉพาะสิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพและเสียชีวิต

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

ปัญหาคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติทำงานบ้าน

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สนับสนุนโดยกรมการจัดหางาน จัดโครงการอบรมพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองลูกจ้างต่างด้าวทำงานบ้าน ในวันอาทิตย์ที่ 15 มกราคม 2560 ณ โรงแรมอิสติน มักรกะสัน กทม.

นายภัทรวิรุฬ เกอแผละ ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กล่าวว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั้งหมด ณ พฤศจิกายน 2559 มีทั้งหมด 2,881,936 คน แบ่งเป็น



1. แรงงานประเภทฝีมือ 163,609 คน แบ่งเป็นทั่วไป (ม.9)จำนวน 115,882 คน และส่งเสริมการลงทุน หรือBOT จำนวน 47,727 คน

2. ตลอดชีพ ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ซึ่งทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ปี2515 จำนวน 495 คน

3. ชนกลุ่มน้อย กระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงานจำนวน 28,960 คน

4. แรงงานประเภทไร้ฝีมือ จำนวน 2,688,872 คน แบ่งเป็นได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงาน (ม.9) จำนวน 1,298,058 (ขออนุญาตทำงานตาม MOU

381,966 คน และแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติคงเหลือ 961,092 คน)

ผู้ได้รับการผ่อนผันให้เข้ามาทำงาน (ม.13(2)) จำนวน1,325,126 คนโดยแบ่งบันจดทะเบียนตามมติกรม.23ก.พ.2559 จำนวน1,178,678 คน ประมงทะเล 34,259 คน และแปรรูปสัตว์น้ำ 112,189 คน และเข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล (ม.14) จำนวน 65,688 คน

มาตรการจดทะเบียน คือ แรงงานข้ามชาติที่ถือบัตรสิทธิฯต้องผ่านการตรวจสุขภาพ และซื้อบัตรประกันสุขภาพ จึงนำไปขอใบอนุญาตทำงานได้ สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่จดทะเบียนและเป็นเหยื่อหรือพยานคดีการค้ามนุษย์ จะได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานได้ทุกประเภทตามสิทธิพ.ร.บ.ป้องกันและการปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ.2551

กรณีแรงงานข้ามชาติประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน อาจติดต่อศูนย์รวมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวประจำจังหวัด หรือ โทรสายด่วนกรมจัดหางานเบอร์ 1694

การเสวนาเรื่อง “การคุ้มครองสิทธิลูกจ้างต่างด้าวทำงานบ้านในประเทศไทย”

ผู้ร่วมเสวนาแต่ละคนแสดงความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

(1) น.ส.จัมปา ผู้แทนลูกจ้างต่างด้าวทำงานบ้านในประเทศไทยมา 24 ปี กล่าวว่าต้องการให้สังคมมองลูกจ้างทำงานบ้านว่า เป็นงานที่มีคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เหมือนงานทั่วไป แม้มีสิทธิแรงงานตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 14 แต่นายจ้างจำนวนมากไม่รู้หรือไม่อยากรู้ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างต้อง

มีสัปดาห์ละ 1 วัน ไม่ใช่ลูกจ้างทำงานบ้านจะได้หยุดทุกวันอาทิตย์ เพราะบางครั้งนายจ้างก็สั่งให้ทำงาน บางทีถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างขัดข้อหาทำของหาย ลูกจ้างบางคนกลัวหรือเสียความรู้สึกนายจ้าง จึงไม่ร้องเรียนใคร

บางครั้งลูกจ้างทำงานบ้านต้องถามนายจ้างว่า จะให้หยุดหรือไม่ หรือต้องขออนุญาตนายจ้าง นายจ้างก็บอกว่าหยุดไปไหน ทำไมอยู่ที่บ้านก็สบายดีแล้ว ทั้งที่ลูกจ้างทุกคนมีภาระส่วนตัว รัฐควรกระจายข้อมูลสิทธิแรงงานให้นายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้านอย่างทั่วถึง

(2) เกษักรหญิงเทวี โพธิผละ ในฐานะผู้แทนนายจ้างของลูกจ้างต่างด้าวทำงานบ้าน กล่าวว่า เราคุ้นเคยการอยู่อย่างไทยตั้งแต่แรกเริ่ม จ้างแรงงานไทยมาทำงานบ้าน ก็ได้อยู่กันอย่างญาติพี่น้อง อยู่ด้วยกันกินด้วยกันพักผ่อนด้วยกัน ไม่ได้มีกฎเกณฑ์วันหยุดอะไร ต่อมาไม่มีแรงงานไทย จึงต้องจ้างแรงงานต่างชาติ มีศูนย์จัดหาแรงงานต่างชาติ เก็บค่านายหน้าทั้งจากนายจ้าง และลูกจ้าง ทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าหัวคิว และลูกจ้างก็ถูกหักค่าจ้าง บางครั้งจ่ายค่านายหน้าเปล่า เพราะไม่ได้ลูกจ้างทำงานนาน และต้องเสียค่าทำหนังสือเดินทาง โดยไม่มีการรับรองว่าลูกจ้างทำงานบ้านได้จริง

ความจริงแล้วลูกจ้างไม่ได้ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เพราะกลางวันได้พักผ่อนขณะที่ดูแลผู้สูงอายุ เพราะเด็กและผู้ใหญ่ไปเรียนไปทำงานหมด ถ้าลูกจ้างไม่พอใจอยู่ นายจ้างก็หาใหม่ได้ อาจเสียค่าหัวคิวไปเรื่อย อยากให้หน่วยงานรัฐอบรมวัฒนธรรมไทย สุขอนามัย และการสื่อสารของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานกับนายจ้าง

(3) นางพูนทรัพย์ สอนเมืองตุลาพันธุ์ ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนาแรงงานและอาชีพ กล่าวว่า เราไม่ควรดูถูกงานบ้าน เพราะเป็นงานของผู้หญิงและของแม่คน ถ้าไม่มีคนล้างจานไม่มีใครซักผ้า ถามว่าจะมีครอบครัวไหนอยู่รอดได้



กว่า 90% ของคนทำงานบ้านคือผู้หญิง ต้องทำงานอยู่ในบ้านซึ่งคนทั่วไปไม่รู้เห็นและถ้าเป็นแรงงานข้ามชาติ จะมีความลำบากเรื่องภาษา และความหวาดกลัวตามมาได้ เช่น เห็นบุรุษไปรษณีย์ขับรถผ่านหน้าบ้าน ก็ตกใจกลัว คิดว่าตำรวจจะมาจับหรือรีดไถ

นายจ้างกับลูกจ้างต่างมีความกลัวซึ่งกันและกัน นายจ้างจะถามว่า ลูกจ้างทำงานบ้านคนนี้ไว้ใจได้หรือไม่ เคยขโมยของหรือไม่ ทำงานเป็นหรือไม่ มีบัตรหรือไม่ ถ้าไม่มีบัตร นายจ้างบางคนอาจชอบ เพราะจะได้จ่ายน้อย ถ้าเป็นลูกจ้างจะถามว่า บ้านนี้ปลอดภัยไหม จะให้เงินเดือนเท่าไร บ้านนี้มีสมาชิกจำนวนกี่คน มีกี่ชั้น จะทำอย่างไร ให้ทั้งนายจ้างกับลูกจ้างไปด้วยกันได้

ลูกจ้างไทยทำงานบ้านมีประมาณ 2 แสนคน ขณะที่ข้ามชาติที่จดทะเบียนมี 4 หมื่น แต่จริงๆ แล้วน่าจะมีถึง 3 เท่า คือประมาณ 1.2 แสนคน ถ้าคิดว่าได้เดือนละ 10,000 บาท คิดเป็นปีละรวม 3 หมื่นกว่าล้านบาท ซึ่งไม่ใช่น้อย เพราะงานบ้านกลายเป็นอาชีพของ

แรงงานหญิงรวมกว่า 3 แสนคน เป็นธุรกิจที่ต้องมีการบริหารจัดการอยู่ร่วมกันแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา นายจ้างไม่ควรอ้างไม่รู้กฎหมาย หรือไม่สำคัญ

ตอนมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน ออกมาใหม่ๆ นายจ้างถามว่าจะให้เพิ่มค่าจ้าง หรือมีวันหยุด ลูกจ้างทุกคนอยากมีวันหยุด เพื่อจะได้นอนตื่นสายบ้าง มีชีวิตไปเที่ยวกับเพื่อน อยู่กับครอบครัวบ้าง นายจ้างจะคิดแบบเดิมท่ามกลางสังคมพัฒนาทันสมัยไปไม่ได้



ข้อเสนอ คือ 1. ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน จะได้รู้ว่าลูกจ้างมาจากไหน หากของในบ้านหาย ลูกจ้างงานบ้านมักถูกกล่าวหา บางครั้งญาติพี่น้องต้องรับผิดชอบ ถ้ามีสัญญาจ้างจะได้ชัดเจนว่า จะถามหาลูกจ้างได้ที่ไหนอย่างไร

2. ส่งเสริมให้จดทะเบียนและรวมตัวเป็นเครือข่าย เพื่อจะเข้าถึงข้อมูลความรู้ข่าวสารที่แท้จริง ไม่ถูกนายหน้าหลอก มีโอกาสแลกเปลี่ยนสื่อสารกัน และเสนอต่อรัฐบาล

(4) นายครรจิต มโนวางกูร ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กล่าวว่าสาเหตุที่ต้องให้แรงงานข้ามชาติจดทะเบียนให้ถูกต้อง จะได้ไม่ต้อง

หวาดกลัวเจ้าหน้าที่รัฐ เห็นด้วยกับการทำสัญญาจ้างให้ชัดเจน เป็นประโยชน์กับฝ่ายนายจ้างด้วย เพราะนายจ้างก็ถูกเอาเปรียบได้

การรวมตัวของลูกจ้าง ทำให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะแรงงานนอกระบบมักอยู่กระจายและโดดเดี่ยว มีปัญหาภาษาสื่อสาร จะประสบปัญหามากขึ้น การทำสัญญาจ้างให้ชัดเจนเหมือนแรงงานในระบบ จะได้รู้ว่าใครแนะนำมาทำงาน รู้จักใครในประเทศไทย หากมีปัญหาอะไรก็จะติดต่อติดตามได้

เท่าที่สำรวจการทำงานบ้าน พบว่าบ้านเป็นสถานที่ส่วนตัว โอกาสไปพบลูกจ้างยากมาก ต่อไปกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะแก้ไขเพิ่มโทษกรณีนายจ้างจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี จะถูกปรับต่อคนขั้นต่ำ 4 แสน ถึง 8 แสนบาท ถ้านายจ้างถูกตรวจจับได้ ย่อมกระทบต่อชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้

มีปัญหาอะไรขอให้โทรสายด่วน 1546 ซึ่งมีล่ามภาษาพม่าและกัมพูชาอรับสาย กรมการจัดหางานคือ เบอร์ 1694 กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ คือ เบอร์ 0-2245-1670

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

เปิดปมปฏิรูปการบริหารการลงทุนสปส.

วันอังคารที่ 17 มกราคม 2560 สำนักงานประกันสังคม(สปส.)จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การปฏิรูปการบริหารการลงทุน โดยการแยกส่วนบริหารการลงทุน ออกเป็นหน่วยงานพิเศษ” ตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ห้องจูปิ

เตอร์ 4-7 อาคารอิมแพคเมืองทองธานี จ.นนทบุรี มีผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง เข้าร่วมประชุมกว่า 300 คน มีวิทยากรนำเสวนา 4 คน คือ นายสงวน วงศ์สัมพันธ์สุข ผู้ตรวจราชการ, นายอรรถการ ตฤษณารังสี ผู้แทนนายจ้าง, นายธีระวิทย์ วงศ์เพชร ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และนางโสภาวดี เลิศมนัสชัย อดีตเลขาธิการกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบข.) ภายหลังเสวนา เปิดให้ผู้แทนส่วนต่างๆเสนอความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

(1) เงินสมทบที่ยังไม่ได้จ่ายประโยชน์ทดแทนสำนักงานประกันสังคมจะนำไปลงทุนเพื่อจัดหาผลประโยชน์ภายใต้ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคมว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์พ.ศ.2559 และระเบียบคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2547 เพื่อเสถียรภาพความเพียงพอในการจ่ายสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานประกันสังคมจะมีคณะกรรมการประกันสังคม และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน บริหารงานในรูปแบบไตรภาคี มีทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล โดยคณะกรรมการทั้ง 2 ชุดมีอำนาจระเบียบการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนฯ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และกระทรวงแรงงาน

คณะกรรมการประกันสังคมได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการบริหารการลงทุนกองทุนประกันสังคม และคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุน กองทุนประกันสังคม ขณะที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองงบประมาณและ

บริหารการลงทุน กองทุนเงินทดแทน เพื่อทำหน้าที่ กลั่นกรอง เสนอแนะเกี่ยวกับการนำเงินกองทุนไป จัดหาผลประโยชน์ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ตรวจสอบบัญชีการลงทุนของทั้ง 2 กองทุนด้วย

(2) ที่ผ่านมาโดยเฉพาะกองทุนประกันสังคมมี แนวโน้มเติบโตมาจาก 1,890 ล้านบาทในปี 2534 เป็น 1,570,302 ล้านบาท และ เงินกองทุนเงินทดแทน อยู่ที่ 51,315 ล้านบาท ณ 31 ธันวาคม 2559

แม้ พ.ร.บ.ประกันสังคม(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ให้ลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ได้ และได้ปรับปรุง ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคมว่าด้วยการจัดหา ผลประโยชน์พ.ศ.2559 แล้ว ยังไม่สามารถแก้ไข ข้อจำกัดภายใต้กฎหมายราชการได้อย่างคล่องตัว มี ประสิทธิภาพ

สปส. จึงมีแนวคิดปฏิรูปโครงสร้างองค์กร ด้านการลงทุน โดยแยกส่วนงานปฏิบัติการ (Operator) ออกไปจัดตั้งเป็นหน่วยงานพิเศษของรัฐ ที่มีใช้ส่วน ราชการและรัฐวิสาหกิจ ทำหน้าที่จัดการลงทุนโดย สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator)

(3) มีหลายฝ่ายแสดงความคิดเห็นคล้ายกันว่า

(3.1) ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการลงทุน และผลตอบแทนภายใต้สำนักงานประกันสังคมที่ผ่าน มา ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบ โครงสร้าง-หลักเกณฑ์การทำงานขององค์กรบริหาร การลงทุนที่สำนักงานประกันสังคมมีความต้องการมา นำเสนอที่ประชุมให้พิจารณาถึงข้อดี-ข้อเสีย และความ เหมาะสม ไม่ใช่เพียงกระดาษ 1 แผ่น 2 หน้ามาแจก เท่านั้น

(3.2) การจัดประชุมครั้งนี้ มีคนเข้าร่วมน้อยมากเพียง 300 กว่าคน และส่วนหนึ่งก็เป็นข้าราชการ สปส. ไม่รู้ใช้หลักเกณฑ์อะไรในการติดต่อคนเข้าร่วม ขณะที่ผู้ประกันตน 10 กว่าล้านคน และนายจ้างกว่า 4 แสนราย ควรมีการประชุมเปิดกว้างกว่านี้ โดยจัดประชุมในทุกจังหวัด เพราะควรมีส่วนร่วมจาก คณะอนุกรรมการประกันสังคมทุกจังหวัดด้วย

(3.3) เรื่องน่าห่วงคือ การแยกส่วนบริหารการลงทุนออกไป แต่สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นส่วนราชการยังควบคุมอยู่ ถ้าทำงานโดยบุคลากรเดิมๆ จะทำให้การบริหารไม่เป็นไปอย่างอิสระคล่องตัวได้จริง ฝ่ายการเมืองอาจแทรกแซงได้ง่ายเหมือนเดิม

(4) การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เสถียรภาพและยั่งยืน ต้องประกอบด้วยหลักคิด หลักวิชาการ

และหลักปฏิบัติที่ไปด้วยกันได้ ต้องมีการคิดใหม่ ออกแบบใหม่ ได้ผู้บริหารมืออาชีพ ให้คำตอบแทนที่ สอดคล้องกับการดูแลกองทุนขนาดใหญ่มหาศาลนี้ ต้องไม่บริหารงานและบริหารบุคคลเหมือนยังไล่เสือเก่าทำงานแบบเก่า

เพราะกองทุนของรัฐนี้จะบริหารขาดทุนไม่ได้ ถ้ามีหลักเกณฑ์ให้ผู้บริหารต้องรับผิดชอบการลงทุน จะหาคนได้ไหม? อาจต้องมีการแบ่งเป็นกองทุนย่อย ให้นำหน่วยงานเอกชนช่วยบริหาร เพราะกองทุนใหญ่มากก็เป็นจุดอ่อนได้ในการบริหารงาน

ประเด็นสำคัญ คือ โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารการลงทุน ต้องมีหลักเกณฑ์การสรรหาที่โปร่งใสชัดเจนและส่วนใหญ่ไม่ควรเป็นข้าราชการ เพื่อให้ได้เอกชนที่มีความสามารถกล้าคิดนอกกรอบ

เข้าร่วมบริหารเพื่อเพิ่มผลตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ และเสถียรภาพที่สมดุล

(5) การบริหารการลงทุนที่เป็นหน่วยงานพิเศษ โดยเฉพาะกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ต้องเน้น 3 มิติ คือ

1. **เชิงเศรษฐกิจ** คือ ความมั่นคงและเสถียรภาพของการลงทุนที่จะจ่ายเงินบำเหน็จ/บำนาญในระยะยาวตลอดไป ซึ่งต้องพิจารณาเพิ่มอายุผู้ประกันตน/เพิ่มฐานค่าจ้างและเพิ่มเงินสมทบไปด้วยกัน เพราะประเทศไทยถือว่ามีความเสี่ยงสูงผู้รับเงินบำนาญ และอัตราเงินสมทบกรณีชราภาพที่น้อยที่สุดเกือบติดอันดับโลก

2. **การออกแบบกองทุนให้เติบโตต่อเนื่อง**

3. **การขยายฐานสมาชิกเข้าระบบประกันสังคม ด้วยประโยชน์นิยม ไม่ใช่ประชานิยม** และการเมืองนิยม ซึ่งคณะกรรมการบริหารการลงทุนจะเกี่ยวกับวาระและระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ซึ่งควรมีระยะหลายปีพอสมควร

นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการตรวจสอบที่จะมีการวางกติกาตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาลด้วย

(รายงานโดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ)

ครั้งแรก ผู้นำสส.เป็นประธานคสท.

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย หรือ คสท.จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2559 ในวันอาทิตย์ที่ 15 มกราคม 2560 ที่สโมสรการทำเรือแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ

ที่ประชุมปฏิบัติตามข้อบังคับเรื่องโครงสร้างการบริหารงานของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ระบุให้ มีการเลือกตั้ง 3 ตำแหน่ง คือ ประธาน รองประธาน 3 และเลขาธิการ คสท. มีผู้แทนองค์กรสมาชิกร่วมประชุมใหญ่จำนวน 15 องค์กร(จาก 25 องค์กร)ประมาณ 40 คนได้แก่



ผู้แทนสมาชิกที่มาประชุม

1. มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย
2. มูลนิธิสหภาพแรงงานไทยเรยอน
3. สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงาน และสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย
4. เครือข่ายสหภาพแรงงานธนาคารและสถาบันการเงิน (BFUN)
5. สมาคมเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
6. กลุ่มเพื่อนประชาชน
7. กลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่
8. กลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก
9. กลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียง
10. สหภาพแรงงานโซติคาร์ตีเซ็นเตอร์ไทยแลนด์ (SC)
11. สหภาพแรงงานผู้ปรุงอาหารและให้บริการ

12. สมาพันธ์แรงงานงานเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และ โลหะ แห่งประเทศไทย (TEAM)
13. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)
14. สหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์แห่งประเทศไทย
15. เครือข่ายสหพันธ์แรงงานก่อสร้างและคนทำไม้แห่งประเทศไทย (BWFT)

ไม่มีผู้แทนสมาชิกประชุม

1. มูลนิธิศูนย์คุ้มครองสิทธิด้านเอดส์(FAR)
2. มูลนิธิเพื่อสุขภาพและการเรียนรู้ของแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ (MAP)
3. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
4. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง
5. กลุ่มผู้ใช้แรงงานอยุธยาและใกล้เคียง
6. กลุ่มสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเบอร์ล่า
7. ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ
8. สหภาพแรงงานวิสแปนสัมพันธ์
9. สหภาพแรงงานยาและเวชภัณฑ์
10. สภาองค์กรลูกจ้างองค์กรแรงงานแห่งประเทศไทย
11. สหพันธ์แรงงานธุรกิจโรงแรมและบริการภูเก็ต

ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นประธาน คสท.จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1. นายชาติ ลอยสูง รักษาการประธานคสท.
2. นายสาวิทย์ แก้วหวาน อดีตเลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

3. นายสมพร ขวัญเนตร รองเลขาธิการคสท. และกรรมการกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

4. นางสาวธนพร วิจันทร์ เลขาธิการคสท. และประธานกลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและใกล้เคียง

จากนั้น ผู้ที่ถูกเสนอชื่ออภิปรายและแสดงวิสัยทัศน์ต่อที่ประชุมใหญ่ดังนี้

นายชาติ ลอยสูง กล่าวว่า ต้องขอขอบคุณที่ยังไว้ใจตนและเสนอชื่อ แต่ตนรับตำแหน่งประธานมา 2 วาระๆ 2 ปี และอยากให้คนรุ่นใหม่ๆ ได้เข้ามาทำงาน และตนก็ไม่ได้ไปไหนยังสนับสนุนคสท. ต่อไป

นายสาวิทย์ แก้วหวาน กล่าวว่า ต้องขอขอบคุณที่เสนอชื่อ ขณะนี้ตนมีภาระด้านมือ ทั้งงานประจำ และอื่นๆ การที่จะขยับออกมาทำงานข้างนอกก็ค่อนข้างจะลำบาก ตนไม่ทอดทิ้งพี่น้องจะร่วมก้าวเดินไปด้วยกัน มีกิจกรรมก็มาร่วมอยู่ตลอด เพราะตนเองมีส่วนร่วมการก่อตั้งคสท. ที่ธรรมศาสตร์ และขอเรียนกับพี่น้องด้วยความเคารพว่าขอถอนตัวภารกิจที่กล่าวไว้ข้างต้น

นายสมพร ขวัญเนตร กล่าวว่า ต้องขอขอบคุณที่เสนอชื่อ ขณะนี้ตนเองก็มีภาระงานในพื้นที่กลุ่มภาคตะวันออก พี่น้องในพื้นที่ก็มีปัญหาค่อนข้างมาก จึงขอถอน เพราะจะต้องอยู่กับพื้นที่ กับสมาชิกอย่างใกล้ชิด

นางสาวธนพร วิจันทร์ กล่าวว่า ทุกคนที่ถูกเสนอชื่อมา ก็ล้วนมีภาระงานประจำ และมีงานมากในพื้นที่ และตนคิดว่าผู้ที่ถูกเสนอชื่อมา 4 คน หากทุกคนพากันถอนหมด จะอย่างไร ตนคิดว่าอยากให้ผู้ถูกเสนอชื่อทั้ง 4 คน มาช่วยกันทำงาน

นายองอาจ ช่วยเช่นชาติ ผู้ประสานงานของเครือข่ายสหภาพแรงงานธนาคารและสถาบันการเงิน (BFUN) เสนอว่า นายชาติ ลอยสูง นายสาวิทย์ แก้วหวาน และนายสมพร ขวัญเนตร ไม่ต้องถอนชื่อ และให้ผู้แทน 15 องค์กร ที่มีสิทธิเลือกตั้งลงคะแนน หากใครได้เป็นประธาน อีก 3 คนได้เป็นรองประธาน

ที่ประชุม เห็นด้วยกับข้อเสนอของนายองอาจ และหาก 1 ใน 3 ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นประธาน ที่เหลือเป็นรองประธาน



ผลการลงคะแนนเลือกตั้งแบบลับ แต่ละคนได้คะแนนดังนี้

นายชาติ ลอยสูง ได้ 5 คะแนน

นายสาวิทย์ แก้วหวาน ได้ 8 คะแนน

นายสมพร ขวัญเนตร ได้ 0 คะแนน

นางสาวธนพร วิจันทร์ ได้ 2 คะแนน

ทั้งนี้ นายสาวิทย์ แก้วหวาน ได้รับเลือกเป็น

ประธาน คสท.วาระ 2 ปี (ปี2560-2562) ด้วยคะแนน 8 เสียง ส่วนนายชาติ ลอยสูง นางสาวธนพร วิจันทร์ และนายสมพร ขวัญเนตร เป็นรองประธานคสท. ส่วนตำแหน่งเลขาธิการโดยธรรมนูญคสท.ประธานเป็นคนเลือกเอง เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งนายสาวิทย์ ได้เลือก นายลาเร่ อยู่เป็นสุข (เลขาธิการ TEAM) เป็นเลขาธิการ และนางสาวอภินันท์ เจริญศักดิ์

(ประธานกลุ่มสตรีTEAM) เป็นรองเลขาธิการโดยเน้นความเท่าเทียมในบทบาทหญิงชาย จากนั้นที่ประชุมเสนอ นางสาวดาวเรือง ชานก (เหรียญกกลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่) เป็นเหรียญก

ที่ประชุมมีมติ **รับรอง** ทั้ง 3 ตำแหน่งดังกล่าว และเสนอว่ากรรมการ คสท.ควรมาจากตัวแทนแต่ละกลุ่มหรือพื้นที่ โดยประธานและ รองประธาน จะหารือกับองค์กรสมาชิกเพื่อกำหนดวันประชุมวางแผนงานปี 2560 ต่อไป

(รายงานโดย สุธิดา ลีนคำ)

กรมการจัดหางาน อุ่มลูกหนี้ ที่ประสบภัยภาคใต้ พักชำระหนี้ ไม่คิดดอกเบี้ย

กรมการจัดหางาน ออกมาตรการเร่งด่วนเยียวยาลูกหนี้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอุทกภัยทางภาคใต้ พักชำระหนี้สมาชิกกองทุนฯเป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยไม่คิดดอกเบี้ยในระหว่างการพักชำระหนี้



กระทรวงแรงงาน โดยนายสิงห์เดช ชูอำนาจอธิบดีกรมการจัดหางาน เผยว่า จากการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านในวันอังคารที่ 17 มกราคม 2560 คณะกรรมการฯได้มีมติช่วยเหลือลูกหนี้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านที่

ประสบอุทกภัยใน 12 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ พัทลุง นราธิวาส ยะลา สงขลา ปัตตานี ตรัง นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง กระบี่และประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 16 มกราคม 2560 พบว่า มีสถานประกอบการได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม จำนวน 8,753 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบจำนวน 127,018 คน โดยจังหวัดที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือ นครศรีธรรมราช ซึ่งมีสถานประกอบการได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมเป็นจำนวน 4,419 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบเป็นจำนวน 52,319 คน รองลงมาคือจังหวัดชุมพร มีสถานประกอบการได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมเป็นจำนวน 2,678 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบเป็นจำนวน 31,597 คน ซึ่งจากผลกระทบดังกล่าวพลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มีนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานหามาตรการช่วยเหลือและเยียวยาผู้ประสบอุทกภัยเป็นการเร่งด่วน ซึ่งในส่วนของการกรมการจัดหางานได้มีมาตรการพักชำระหนี้แก่ลูกหนี้เงินกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นระยะเวลา 6 เดือน และไม่คิดดอกเบี้ยในระหว่างการพักชำระหนี้ ซึ่งจากเดิมคิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 3 ต่อปี

โดยเบื้องต้นพบว่าผู้ประสบภัยในภาคใต้ส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยมีกลุ่มผู้รับงานไปที่บ้านประสบปัญหา จำนวน 23 กลุ่ม อนึ่ง กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2548 มีผลการดำเนินการปล่อยกู้ไปแล้วจำนวน 303 กลุ่ม เป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน 27,261,000 บาท และในปี 2560 กองทุนฯได้ประมาณการปล่อยกู้

ไว้จำนวน 50 กลุ่ม เป็นวงเงินที่สามารถปล่อยกู้ได้รวม 5,000,000 บาท ทั้งนี้ อาจมีการขยายระยะเวลาการพักชำระหนี้ได้ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

อธิบดีกรมการจัดหางาน กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้ประสบภัยที่ว่างงานและต้องการรับงานไปทำที่บ้าน สามารถติดต่อและลงทะเบียนหรือสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านได้ที่ สำนักงานจัดงานจังหวัด หรือโทรสายด่วนกรมการจัดหางาน 1694 สำหรับลูกจ้างที่ประสบภัยสอบถามข้อมูลการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายได้ที่ สายด่วนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โทร 1546

(รายงานโดย เพ็ญจันทร์ เจริญสุทธิพันธ์)

กลุ่มย่านรังสิตฯต้อนรับหัวหน้า สสค. จ.ปทุมธานี

กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง (กสรก.) เข้าพบสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี(สสค.) คนใหม่ นายประดิษฐ์ สุรชัย เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2560 เพื่อแสดงการต้อนรับและนำตัวกลุ่มย่านรังสิตฯ โดยกลุ่มขอหารือปรึกษาประเด็นปัญหาแรงงานในกลุ่มย่านรังสิตและใกล้เคียง 6 ประเด็น ดังนี้

1. ความปลอดภัย และการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ที่อาจมีทั้งการเกิดอุบัติเหตุและคนงานที่ทำงานในลักษณะเดิมๆซ้ำๆเป็นเวลายาวนานแล้ว ส่งผลต่อสุขภาพของคนงาน

2. เริ่มมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานข้ามชาติยังถูกละเมิดสิทธิ เช่น ไม่มี

ประกันสังคม ลาป่วยไม่มีใบรับรองแพทย์นายจ้างไม่จ่ายเงิน

3. โรงไฟฟ้าพลังงานไอน้ำที่กำลังก่อสร้างด้านหน้าโรงงานเททินโพลีเอสเตอร์ อาจส่งผลกระทบต่อคนงานและชุมชนในระยะยาวต่อไป

4. ผลกระทบต่อแรงงานจากการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0

5. ปกป้องหรือเรื่องนโยบายแรงงานของรัฐบาล คสช.ที่มีนโยบายและปรับเปลี่ยน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ เช่น เรื่องการเกษียณอายุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และข้อบังคับและประกาศที่บริษัทไม่ได้นำส่ง สสค.อีกต่อไป

6. กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตฯขอให้พิจารณา เรื่องการร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆระดับพื้นที่



นายประดิษฐ์ สุรชัย เจ้าหน้าที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปทุมธานี(สสค.) คนใหม่ กล่าวว่าต่อประเด็นปรึกษาหารือทั้ง 6 ข้อว่า

ประเด็นที่ 1.เรื่องความปลอดภัยในการทำงานทางสวัสดิการฯ จะมีการตรวจสอบให้มากขึ้น หากสถานประกอบการใดมีปัญหาเพื่อให้เกิดความรวดเร็วสามารถแจ้งมายังสำนักงานสวัสดิการฯ พร้อมทั้งจะส่งเจ้าหน้าที่เข้าตรวจได้ทันที

ประเด็นที่ 2 ทางสำนักงานสวัสดิการฯ จะเข้าตรวจและดูแลสิทธิแรงงานข้ามชาติตามโรงงาน และพื้นที่ก่อสร้างเพื่อเป็นการปกป้องดูแลความเป็นอยู่

ประเด็นที่ 3 โรงไฟฟ้าพลังงานไอน้ำ ทางสวัสดิการฯจะดำเนินการเข้าตรวจสอบหลังจากนี้ แต่คงตรวจสอบได้ในเฉพาะเรื่องราวที่เกี่ยวข้องในประเด็นกฎหมายแรงงานเท่านั้น ส่วนประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมแนะนำให้ กลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตฯแจ้งกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่ 4 การพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 กรณีผลกระทบต่อแรงงานนั้น คิดว่าในจังหวัดปทุมธานีอาจได้รับผลกระทบน้อย เพราะประเภทอุตสาหกรรมภายในจังหวัดปทุมธานี ยังเป็นอุตสาหกรรม 3.0 เป็นหลัก

ประเด็นที่ 5. เรื่องทิศทางการพัฒนาทางสำนักงานสวัสดิการฯ เรืองนโยบายแรงงานของรัฐบาลฯ.ได้เตรียมเพื่อพัฒนาอาชีพให้แก่คนงานเพื่อรองรับเช่นกัน ส่วนของจังหวัดปทุมธานีจะเน้นด้านบริการ เช่น ธุรกิจสปา และเป็นแหล่งท่องเที่ยว ให้จังหวัดปทุมธานีจะเป็นจุดแวะพักของนักท่องเที่ยวที่เดินทางผ่าน จึงเน้นการพัฒนาด้านความสะอาดสวยงาม น่ายุในอนาคต ส่วนเรื่องการระบอบาณียชนกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นประโยชน์กับคนงานและเรื่องข้อบังคับ ทางสำนักงานสวัสดิการฯ สามารถเรียกตรวจสอบได้หากเกิดปัญหาขึ้น และทุกอย่างก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่นายจ้างมี จะขัดต่อกฎหมายไม่ได้

ประเด็นที่ 6. นั้น ขณะนี้กรรมการในส่วนต่างๆถูกแต่งตั้งไปหมดแล้ว ต้องรอหมดวาระลงก่อน

จากนั้นจะมีการพิจารณา และแจ้งให้ทางกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตฯทราบต่อไป เป็นสิ่งที่ดีที่จะได้เข้ามาช่วยกันทำงานและแก้ไขปัญหาแรงงาน

(รายงานโดย ศรีไพร นนทรีย์)

ก.แรงงาน ไฟเขียว 90 ลบ. จ้างงานเร่งด่วน ออก กม.จ่ายเงินทดแทน เยียวยาถูกจ้างภายหลังน้ำลด

วันนี้ (16 ม.ค.60) นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ในฐานะโฆษกกระทรวงแรงงาน แถลงว่าที่ประชุมกระทรวงเห็นชอบมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการของกระทรวงแรงงานในการฟื้นฟูภายหลังน้ำลด ซึ่ง พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ให้ทุกหน่วยงานระดมสรรพกำลังในการช่วยเหลือผู้ประกอบการใน 12 จังหวัดภาคใต้ โดย พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ติดตามสถานการณ์และให้สำรวจข้อมูลสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งพบว่า มีสถานประกอบการในพื้นที่ 12 จังหวัด 42,330 แห่ง ลูกจ้าง 1,094,360 คน สถานประกอบการได้รับผลกระทบ 8,753 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบ 127,018 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ม.ค. 60)



นายอนันต์ชัย กล่าวต่อว่า มาตรการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประกอบการภายหลังน้ำลด ประกอบด้วย 1) บริการการซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ รถจักรยานยนต์ เครื่องมือทางการเกษตร โดยทีมช่าง จะให้บริการซ่อมฟรีที่สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละจังหวัด 2) การฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง ประชาชนเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้า และปรับปรุงสภาพแวดล้อมบ้านเรือนของตนเองได้ อาทิ การก่ออิฐ ฉาบปูน การปูกระเบื้อง โดยเป็นหลักสูตรระยะสั้น 3-5 วัน ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับเบี้ยเลี้ยงวันละ 100 บาท 3) การจ้างงานเร่งด่วน โดยมุ่งเน้นการฟื้นฟูบ้านเรือนหรือชุมชนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชนภายหลังน้ำลด ซึ่งดำเนินการตามความต้องการของชุมชน โดยมีค่าตอบแทนให้คนละ 150 บาท สำหรับการทำงาน 4 ชั่วโมง ทั้งนี้ได้จัดสรรงบประมาณไว้แล้วรวม 90 ล้านบาท

มาตรการที่ 4) คณะกรรมการประกันสังคมมีมติเมื่อวันที่ 11 ม.ค. 60 ให้นายจ้างจ่ายสมทบ 3% และลูกจ้างจ่ายสมทบ 3 % จากเดิม 5 % เป็นเวลา 3 เดือน (ม.ค.-มี.ค.60) ส่วนลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งออกจากงานไปแล้ว แต่ยังอยู่ในระบบประกันสังคมจะจัดเก็บเงินสมทบในอัตราเดือนละ 288 บาท นอกจากนี้ ยังขยายเวลาการจ่ายเงินสมทบโดยไม่เสียค่าปรับ ในกรณีที่ไม่สามารถนำส่งได้ทันกำหนด รวมทั้งการจ่ายเงินทดแทนการว่างงานให้กับผู้ประกันตน เตรียมออกกฎหมายกระทรวง ให้สามารถจ่ายเงินทดแทนกรณีว่างงานด้วยเหตุสุดวิสัย จนต้องหยุดกิจการชั่วคราว จะจ่ายเงินให้ลูกจ้างในอัตราร้อยละ

ละ 50 บาทไม่เกิน 180 วัน โดยจ่ายให้ตามจริงกับวันที่สถานประกอบการหยุดงาน ขณะนี้ พล.อ.ศิริชัย ดิษฐกุล รวบรวมแรงงานฯ ได้ลงนามในกฎกระทรวงแล้ว อยู่ระหว่างการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ก่อนที่จะมีผลบังคับใช้ 5) การให้กู้เงินฟื้นฟู สถานประกอบการกู้เพื่อฟื้นฟูความปลอดภัยวงเงินไม่เกิน 2 ล้านบาท ดอกเบี้ยร้อยละ 2 ต่อปี ผ่อนชำระไม่เกิน 5 ปี 6) ตรวจสอบความปลอดภัยในสถานประกอบการ เพื่อแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขถูกต้องและปลอดภัยก่อนเริ่มใช้งาน 7) มาตรการสำรวจผลกระทบ ความต้องการประกอบอาชีพ โดยมีรถโมบายยูนิตไปสำรวจในพื้นที่ประสบภัย เพื่อจัดอบรมฝึกอาชีพอิสระระยะสั้นให้มีรายได้เลี้ยงดูตนเองได้

ทั้งนี้ ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปสามารถขอรับบริการความช่วยเหลือ โดยสามารถติดต่อหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัดทั่วประเทศ หรือสอบถามรายละเอียดได้ที่สายด่วนกรมการจัดหางาน 1694 สายด่วนประกันสังคม 1506 และสายด่วนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 1546

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

มติกรม. วันที่ 13 ธันวาคม 2559

เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2559 ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง) เสนอ เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้มีผลใช้บังคับต่อไป

สาระสำคัญของเรื่อง

รง. รายงานว่า

คณะกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ได้ดำเนินการจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 3 กลุ่มอุตสาหกรรม 12 สาขาอาชีพ โดยพิจารณาข้อมูลผลการสำรวจ ลักษณะการทำงานการจ่ายค่าจ้างจริงในตลาดแรงงาน และความสามารถในการจ่าย รวมถึงความเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา รับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2559 แล้ว และมีมติเห็นชอบการปรับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพและแต่ละระดับ ให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังนี้

กลุ่มอุตสาหกรรม/สาขาอาชีพ	อัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าวันละ (บาท)		
	ระดับที่ 1*	ระดับที่ 2**	ส่วนต่าง
จักรกลและโลหะการ			
1. ช่างเทคนิคเขียนแบบเครื่องกล	460	550	90
2. ช่างเชื่อมทิกสำหรับอุตสาหกรรมจักรกลและโลหะการ	500	600	100
3. ช่างเทคนิคระบบส่งกำลัง	450	540	90
4. ช่างเทคนิคระบบไฮดรอลิก	460	550	90
เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น			
1. ช่างเชื่อมระบบท่อในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น	400	485	85
2. ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศขนาดใหญ่	385	470	85
3. ช่างเทคนิคห้องเย็นขนาดเล็ก	385	470	85
4. พนักงานประกอบเครื่องปรับอากาศ	370	455	85
แม่พิมพ์			
1. ช่างเทคนิคเครื่องกัดอัตโนมัติ	450	540	90
2. ช่างเทคนิคเครื่องอัดฉีด	430	515	85

3. ช่างเทคนิคเครื่องไวรค์ทอดีเอ็ม	430	515	85
4. ช่างขัดเงาแม่พิมพ์	380	455	75

*มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันสมัครเข้ารับการทดสอบ และมีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ หรือผ่านการฝึกฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพและมีประสบการณ์จากการฝึกหรือปฏิบัติงานในกิจการในสาขาที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ หรือเป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้อง

** มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 2 ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องมีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ 2 ปี ในบางสาขาอาชีพ นับตั้งแต่ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับ 1 หรือได้คะแนนรวมในการทดสอบระดับ 1 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สามารถเข้ารับการทดสอบได้ทันที โดยไม่ต้องรอรระยะเวลา 1ปี

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป โดยอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง ที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม

เรื่อง การเสนอร่างระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ระยะที่ 2 (พ.ศ.2560 – 2569) และร่างแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ ดังนี้

1. เห็นชอบและประกาศนโยบายระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2569)

2. เห็นชอบร่างแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ รง. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

สาระสำคัญของเรื่อง

รง. รายงานว่า

รง. ได้เสนอร่างระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2569) และร่างแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อใช้เป็นนโยบายและกรอบการดำเนินงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกระทรวงและภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ร่างระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี” ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2569) มีกรอบแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 การส่งเสริมคนทำงานให้มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี
- 1.2 การให้ความสำคัญในการป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงจากอันตรายและการเจ็บป่วย
เนื่องจากการทำงาน
- 1.3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยอาศัยแนวทางประชารัฐ
- 1.4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- 1.5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และ
อาชีวอนามัยในทุกระดับ

2. ร่างแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ
ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้าน
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 2) การส่งเสริม กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย
และอาชีวอนามัย 3) การเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
และ 4) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ทั้งนี้ ร่างระเบียบวาระแห่งชาติฯ และร่างแผนฯ ได้มีการปรับปรุงในหลักการให้สอดคล้องกับ
กรอบแนวทางของ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้วย
แล้ว



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๙ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสิบบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยแปดบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ ชอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าบาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตรัง ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ระนอง และสิงห์บุรี

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๕ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๗ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๘ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(หม่อมหลวงปิ่นตอติ สมิติ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

คำชี้แจง

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้าง จึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ” ๑ คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมตามความสามารถของธุรกิจในพื้นที่นั้น

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๓. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยได้เทียบเคียงหรือใกล้เคียงกับสูตรในการคาดประมาณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของหลายประเทศ เช่น บราซิล คอสตาริกา มาเลเซีย และฝรั่งเศส ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) นำมาแสดงเป็นกรณีตัวอย่างของสูตรที่ต่างประเทศยอมรับว่าสามารถดูแลคุณภาพชีวิตของลูกจ้างได้ ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งนี้จะทำให้แรงงานพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๖๐ รวมทั้งแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการอยู่แล้วใน ๖๙ จังหวัดได้รับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศดังกล่าว

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๗๗ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง เพื่อพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัด และคณะอนุกรรมการคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ สูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ และพิจารณาเสนอสูตรคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

“ คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เห็นชอบปรับปรุงแก้ไขคำว่า “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็น “แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน)” เพราะคำว่า แรงงานไร้ฝีมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่สร้างสรรค์ต่อแรงงานที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ หรือไม่มีการพัฒนาตนเอง และในข้อเท็จจริงแรงงานไร้ฝีมือสามารถเรียนรู้ฝึกฝน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ และหรือฝีมือได้ หากมีความขยัน อดทน ตั้งใจจริง และไม่เรียนรู้

๕. การพิจารณาในครั้งนี้เป็นการใช้ข้อมูลภาวะการครองชีพในช่วงปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ และการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปและเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรม ปี ๒๕๕๙ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจไทยในไตรมาส ๒ ของปี ๒๕๕๙ ขยายตัวร้อยละ ๓.๕ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๓.๒ ในไตรมาสแรก และแนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๕๙ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๓.๐ - ๓.๕ เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ ๒.๘ ในปี ๒๕๕๘^๖ และเมื่อพิจารณาราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการครองชีพของผู้ใช้แรงงานมีราคาสูงขึ้น ราคาสินค้าในหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ค่าพาหนะและการขนส่ง และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ถึงแม้รัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่ รถเมล์ฟรี การช่วยเหลือค่าชุดนักเรียนและอุปกรณ์การเรียน และการดูแลราคาสินค้าของกระทรวงพาณิชย์อย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในส่วนนี้ลดลงในระดับหนึ่ง แต่เพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวันอย่างมีคุณภาพ คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้มีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้ฝ่ายจ้างสามารถประกอบธุรกิจ
อยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่ไม่ได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม^๓ ดังกล่าว

งานเกษตรกรรม ได้แก่

งานที่เกี่ยวกับการเพาะปลูก เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกพืช การเพาะพันธุ์ การตัดเก็บเกี่ยวพืชผล การทำนํ้าบำรุงดินเพื่องานเพาะปลูก

งานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ การจับสัตว์ การเก็บ
บรรดาสิ่งทั้งปวงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของสัตว์

งานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ เช่น การตัด ฟืน กาน โคน ลิด เลื่อย ผ่า ถาก ทอน ขุด ชักลากไม้
ในป่า การทำสวนป่า การเก็บหาของป่า

งานที่เกี่ยวกับการทำนาเกลือสมุทร หมายถึง การให้ได้มาซึ่งเกลือโดยการนำน้ำเค็มเข้านา หรือพื้นที่ราบ ซึ่งทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ แล้วตากให้แห้งจนตกผลึกเป็นเกลือ

งานที่เกี่ยวกับการประมงที่มีใช้การประมงทะเล เช่น การเพาะพันธุ์ การขยายพันธุ์ การเลี้ยง จับ
 ดัก ล่อ ทำอันตรายฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำ รวมถึงการเตรียมและการซ่อมบำรุงเครื่องมือทำการประมงด้วย

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัช หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สถานประกอบกิจการดำเนินการอยู่

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๙

๓) คัดชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในทางเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ กระทรวงแรงงาน เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

- ๓ -

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๖๐ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการณ์ครองชีพในปี ๒๕๖๐ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ดังกล่าวโดยทั่วกัน

คณะกรรมการค่าจ้าง

๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

ตารางอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่
ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8)
ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560

ลำดับที่	จำนวน (จังหวัด)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท/วัน)	เขตท้องที่บังคับใช้
1	8	300	ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี ยะลา ะนอง และสิงห์บุรี
2	49	305	กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร จันทบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครสวรรค์ น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สุโขทัย สุพรรณบุรี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อำนาจเจริญ อุตรธานี อุตรดิตถ์ อุทัยธานี และอุบลราชธานี
3	13	308	กระบี่ ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พังงา ระยอง สงขลา สระบุรี และสุราษฎร์ธานี
4	7	310	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560			
หมายเหตุ	1. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2559 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เป็นต้นไป 2. สามารถดาวน์โหลดประกาศฯ และคำชี้แจง ได้ที่นี่		