



รายงานผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12

พ.ศ. 2545 - 2547



จัดทำโดย
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

1. ความเป็นมา

1.1 สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคีที่นายกรัฐมนตรีจัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 (ปร.47) ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ประกอบด้วยกรรมการ 20 คน ซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 10 คน ที่มาจากข้าราชการประจำ 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีใช้ข้าราชการประจำ 5 คน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ 5 คน

1.2 ที่มาของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 (ปร.47) ข้อ 2 กำหนดให้รัฐมนตรีมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติจำนวน 20 คน โดยปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีใช้ข้าราชการประจำอีก 5 คน สำหรับกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้ง

ปัจจุบันอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย ได้โอนมาเป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 มาตรา 10 และเป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันตามพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 4

2. หน้าที่ของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

คำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 กำหนดให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ดังนี้

(1) พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสม ขจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงานด้วย

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข

(3) เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านแรงงาน รวมถึงการดูแลให้การศึกษอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรด้วย

- (4) เสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องถิ่น
- (5) ประสานการให้ความช่วยเหลือต่างๆ ในด้านการศึกษาอบรมจากองค์การ มูลนิธิหรือสถาบันอื่น ทั้งที่มาจากรภายในประเทศและภายนอกประเทศ
- (6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่างๆ ทั้งที่เป็นของรัฐ ของเอกชนและประชาชนทั่วไป

3. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดปัจจุบัน

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดปัจจุบัน เป็นชุดที่ 12 แต่งตั้งโดยคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 41/2545 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2545 โดยมีนายไพฑิษฐ์ พิพัฒนกุล กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลเป็นประธาน นายเจริญ เจริญกุล กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และนายพนัส ไทยล้วน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เป็นรองประธาน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามวาระ 2 ปี ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2545 - วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2547

4. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

4.1 การจัดตั้ง

กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ข้อ 4 มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 521/2520 ตั้งสำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้น โดยมีเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ปัจจุบัน กระทรวงแรงงานได้มีคำสั่ง ที่ 62/2546 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2546 เรื่อง มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ โดยมอบหมายให้สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ทำหน้าที่เป็นสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอีกหน้าที่หนึ่ง และให้ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์เป็นเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอีกตำแหน่งหนึ่ง

4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- (1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ
- (2) ปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- (3) รวบรวม ศึกษาวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาแรงงานตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานของชาติ
- (4) จัดทำแผนโครงการด้านแรงงานเสนอคณะกรรมการ
- (5) ให้การสนับสนุนการศึกษาอบรมด้านแรงงาน
- (6) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการในด้านแรงงานและรายงานให้ทราบ

ผลการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ชุดที่ 12

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 ได้ดำเนินการประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ ในช่วง 2 ปี จำนวน 41 ครั้ง ดังนี้

- คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาประชุม 21 ครั้ง
- คณะอนุกรรมการสภาที่ปรึกษา 4 คณะ ประชุมรวมทั้งสิ้น 20 ครั้ง
- และมีผลดำเนินการจำนวน 11 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 แผนดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12

ความเป็นมา

ตามคำสั่ง ป.ร.47 ซึ่งเป็นกฎหมายรองรับการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษา ได้กำหนดวาระการทำงานของ คณะกรรมการไว้ 2 ปี จึงทำให้ทุก 2 ปี จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบุคคลเข้าทำหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเป็นไปตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ ในคำสั่งของ คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 สภาที่ปรึกษา ชุดที่ 12 ได้จัดสัมมนาเรื่อง บทบาทสภาที่ปรึกษาเพื่อ พัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 เมื่อวันที่ 24 - 25 พฤษภาคม 2545 ณ โรงแรมลีดา รีสอร์ท จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสภาที่ปรึกษา ชุดที่ 12 ซึ่งเพิ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้รับทราบบทบาทภารกิจของสภาที่ปรึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
2. เพื่อได้รับทราบความคิดเห็นของอดีตรองกรรมการสภาที่ปรึกษา เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติ หน้าที่
3. เพื่อนำผลการสัมมนาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาในอนาคต

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษา ได้นำผลการสัมมนาดังกล่าว มาพิจารณาในการประชุมครั้งที่ 4 /2545 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 ผลการพิจารณาได้กำหนดแผนการดำเนินงานในรอบสองปีของสภาที่ปรึกษา ชุดที่ 12 และให้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. แผนงานด้านการปรับปรุงองค์กร พิจารณาดำเนินการในเรื่อง ทบทวน ร่าง พ.ร.บ.สภาที่ปรึกษาเพื่อ พัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ของชุดที่ 8

2. แผนงานด้านการพิจารณากฎหมายแรงงาน มอบให้คณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายพิจารณาดำเนินการ โดยมีนายไพฑิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นประธาน และหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นเลขานุการ

3. แผนงานด้านเศรษฐกิจ มอบให้คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีนายยงยุทธ แฉล้มวงษ์ เป็นประธาน และนางเพ็ญศรี พุทธิติกุล ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน เป็นเลขานุการ พิจารณาดำเนินการ 3 เรื่อง ดังนี้

(1) การศึกษาวิจัยวิชาการด้านแรงงาน ด้านทุน-กำไร ในการพิจารณาแรงงานสาขาที่มีความต้องการสูง ความเหมาะสมในการฝึกอบรมแรงงาน ผลตอบแทนการลงทุนของแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ มาตรการที่เหมาะสมจำเป็นต้องส่งเสริมเพื่อให้นายจ้างรับผิดชอบ การฝึกอบรมลูกจ้าง การลงทุนฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน

(2) ปัญหาแรงงานต่างชาติ

(3) ค่าหัวแรงงานไปต่างประเทศ

4. แผนงานด้านสังคม มอบให้คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคม โดยมีนายจำลอง ศรีประสาธน์ เป็นประธาน นายอาคม ไผ่สนธิ์ เป็นเลขานุการ พิจารณาดำเนินการ 3 เรื่อง ดังนี้

(1) การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน งานภาคเกษตร(ประกันสังคม)

(2) ปัญหาเสพติดกับผู้ใช้แรงงาน

(3) การจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยแห่งชาติ

5. แผนงานด้านการศึกษาวิจัย โดยการเข้าร่วมเป็นสถาบันเครือข่ายด้านวิชาการ โครงการ ILO/JIL Networking for Labour Studies ซึ่ง ILO/JIL ขอให้สภาที่ปรึกษาฯ ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร ต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศไทย (Determining the Impact of information and Communication Technology on Decent Work in Thailand) ซึ่งสภาที่ปรึกษาฯ ได้ว่าจ้างที่ปรึกษา (นางมัลลิกา คุณวัฒน์) เป็นผู้ศึกษาวิจัย และมอบให้คณะอนุกรรมการพิจารณางานศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสม โดยมีนายยงยุทธ แฉล้มวงษ์ เป็นประธาน นางสุทัศนีย์ สิบวงศ์แพทย์ เป็นเลขานุการ พิจารณาตรวจผลการศึกษาก่อนส่งให้ ILO

เรื่องที่ 2 ข้อเสนอร่าง พระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

ความเป็นมา

สภาที่ปรึกษาฯ ได้จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “บทบาทของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12” ระหว่างวันที่ 24 - 25 พฤษภาคม 2545 ณ โรงแรมลีดา รีสอร์ท จังหวัดนครนายก เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกรรมการสภาที่ปรึกษา เพื่อนำมาพิจารณากำหนดแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและเป้าหมายการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 12 ต่อไป

ผลการสัมมนามีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. การดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ ที่ผ่านมามีความคล่องตัว และ ประ.47 ใช้บังคับมานานไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. ข้อคิดเห็นของวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. (นายยันยงค์ คำบรรลือ) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างของสภาที่ปรึกษาฯ ภายใต้กรอบการปฏิรูประบบราชการว่า ยังคงอยู่ภายใต้โครงสร้างกระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ และถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งของกระทรวงแรงงานฯ โดยมีกระทรวงแรงงานฯ เป็นฝ่ายเลขานุการ เพื่อให้โครงสร้างมีความถูกต้องสอดคล้องกับโครงสร้างของกระทรวงใหม่จึงสมควรปรับปรุงแก้ไข ประ.47 ให้เป็นกฎหมายรองรับที่มีความสมบูรณ์เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯ ได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาพิจารณาในการประชุม ครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 และได้ร่าง พ.ร.บ. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ซึ่งยกร่างโดยสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 8 มาพิจารณาทบทวน ผลการพิจารณาที่ประชุมเห็นว่า สาระสำคัญของร่างฉบับดังกล่าวมีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว และได้เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2545 รายละเอียดของร่าง พระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ดังนี้

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
พ.ศ.

หลักการ
ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติให้มีรูปแบบโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม เพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศ รวมทั้งให้การศึกษาและมาตรการพัฒนาแรงงานของประเทศเพื่อส่งเสริมการบริหารกำลังคนและแรงงานให้มีประสิทธิภาพอันจะยังให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและก่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

.....
.....
.....
โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ.....

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519

มาตรา 4 ให้พระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน

มาตรา 6 ให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติดำเนินการโดยคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ” ประกอบด้วยกรรมการยี่สิบคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการประจำห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำอีกห้าคน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ทั้งนี้ให้กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพเป็นผู้คัดเลือกและเสนอรายชื่อกรรมการทั้งสามฝ่ายโดยการระบุชื่อ และให้เลขาธิการคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นเลขานุการ

การคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการตามระเบียบของกระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ

มาตรา 7 ให้คณะกรรมการเลือกตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการและจะเลือกตั้งกรรมการคนหนึ่งหรือสองคนเป็นรองประธานกรรมการก็ได้

ในกรณีที่มิทรงประธานสองคน ให้คณะกรรมการเลือกรองประธานคนที่หนึ่งก่อนแล้วจึงเลือกรองประธานคนที่สอง

มาตรา 8 กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี นับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง

เมื่อครบวาระตามวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งบุคคลอื่นเป็นกรรมการ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่ง เพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 9 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายด้านแรงงานของประเทศ และมาตรการเพื่อให้เป็นตามนโยบายนั้น

(2) เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

(3) เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงาน รวมถึงอนุสัญญาและข้อแนะนำเกี่ยวกับแรงงานระหว่างประเทศ

(4) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการให้การศึกษาในด้านแรงงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและสถาบันการศึกษาต่างๆ

(5) เสนอแนะแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(6) ให้การแนะนำด้านวิชาการแรงงานและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งที่เป็นของรัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(7) ศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

(8) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 10 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 8 กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนผ่านนายจ้างหรือกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างพ้นตำแหน่งก่อนหมดวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามระเบียบที่กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพกำหนดเป็นกรรมการแทน

ให้กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระของกรรมการซึ่งตนแทนเว้นแต่วาระดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้นั้นจะเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งผู้ใดเป็นกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

มาตรา 11 ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ในกรณีที่มิอาจประชุมกรรมการสองคน ให้รองประธานกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการคนหนึ่งไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการคนที่สองเป็นประธานที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการทั้งสองคนไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม

มาตรา 12 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ในจำนวนนี้ต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย แล้วรายงานต่อคณะกรรมการ

มาตรา 14 ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้งมีอำนาจออกหนังสือเชิญบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ มีหนังสือสอบถามหรือให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ หรือเพื่อสำรวจกิจการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อแรงงานได้

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถามหรือส่งหลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการ หรืออนุกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 15 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ในกระทรวงแรงงาน และพัฒนาอาชีพ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รวบรวม ศึกษา วิจัยข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาแรงงาน ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานของชาติ

(2) จัดทำแผนงาน โครงการ เสนอคณะกรรมการ

(3) ให้การสนับสนุนการศึกษาอบรมด้านแรงงาน

(4) ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการและรายงานให้ทราบ

(6) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ

มาตรา 16 ให้เลขาธิการคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติมีหน้าที่กำกับดูแล โดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

มาตรา 17 ให้กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ที่อยู่ในตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับอยู่ทำหน้าที่เป็นกรรมการของคณะกรรมการจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 18 บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับใดอ้างถึงคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 หรือบทบัญญัติของคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินดังกล่าว ให้หมายถึงพระราชบัญญัติหรือบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ที่มีนัยอย่างเดียวกันแล้วแต่กรณี

มาตรา 19 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ในระหว่างที่รัฐมนตรียังมิได้ออกประกาศ ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง ที่ใช้อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม เพียงเท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

การติดตามผล

ร่างฉบับดังกล่าวอยู่ระหว่างการดำเนินการของ กลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน

เรื่องที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ ร่าง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.

ความเป็นมา

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ขอความเห็นจากสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เกี่ยวกับร่าง กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เสนอ

สภาที่ปรึกษาฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายขึ้นเพื่อพิจารณาร่างฉบับดังกล่าว และคณะกรรมการ ได้นำผลการพิจารณาเสนอให้สภาที่ปรึกษาฯ พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ 6/2545 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯให้ความเห็นชอบตามที่คณะกรรมการเสนอว่า สมควรปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญของ ร่างฉบับดังกล่าวใน 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรก ความเห็นเกี่ยวกับนิยามศัพท์บางคำสมควรตัดออกและบางคำมีความหมายกว้างเกินไป จนอาจก่อให้เกิดปัญหาในการตีความเมื่อนำไปบังคับใช้ เพื่อให้เกิดความชัดเจน จึงได้ปรับปรุงแก้ไขนิยามศัพท์ ดังนี้

(1) คำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามความหมายที่กำหนดไว้ในร่างฉบับดังกล่าวนั้น มีความหมายกว้าง มาก เมื่อมีผลบังคับใช้อาจมีปัญหาในการตีความ และนำไปบังคับใช้กับงานที่มีลักษณะการจ้างทำของ หรือการ ซื้อขาย ซึ่งสถานภาพของงานนั้นเข้าข่ายลักษณะผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างไม่ได้เป็นนายจ้างและลูกจ้าง จึงไม่อาจนำ กฎกระทรวงฉบับนี้บังคับใช้ได้

จึงแก้ไขใหม่ โดยเพิ่มบทบัญญัติ ดังนี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือ แปรรูปสิ่งของตามที่ตกลงกันในบ้านของตนเอง หรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างเพื่อรับคำสั่ง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนและการทำงานนั้นปกติเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของเจ้าของงาน

(2) คำว่า “นายจ้าง” ได้ตัดออก เนื่องจากความหมายที่กำหนดตามร่างกฎกระทรวงฉบับนี้ ได้ขยายความ หมายนอกเหนือไปจากที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ ประกอบกับคำว่า “นายจ้าง” ตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวได้กำหนดไว้แล้ว

(3) คำว่า “ลูกจ้าง” และ “คนกลาง” ตัดออกทั้งหมดเนื่องจากตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ครอบคลุมแล้ว

ประเด็นที่ 2 เรื่องกำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารการส่งมอบงานและวัตถุดิบให้กับลูกจ้างที่รับงาน ไปทำที่บ้าน และให้มีการจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตามร่างกฎกระทรวงฯ ข้อ 4 และข้อ 5 นั้น เห็นว่าโดย ข้อเท็จจริงการรับงานไปทำที่บ้านระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่มีการทำสัญญาจ้างกันไว้ จึงควรกำหนดเพียงจัดทำ

เอกสารตามแบบที่อธิบดีกำหนดในข้อ 4 และแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบภายในสิบห้าวันนับจากวันที่ส่งมอบงาน โดยนำรายละเอียดของการจัดทำสัญญาจ้างข้อ 5 มาปรับใช้เป็นแบบรายงานในข้อ 4

ประเด็นที่ 3 เรื่องการให้สิทธิแก่นายจ้างในการหักค่าจ้างของลูกจ้างเกี่ยวกับการชดเชยค่าเสียหายตามข้อ 7 (3) ไม่ได้ระบุเรื่องการให้ความยินยอมของลูกจ้างไว้ เหมือนกรณีการชำระหนี้สินของลูกจ้างตาม ข้อ 7 (2) จึงแก้ไขโดยบัญญัติเพิ่มในเรื่องความยินยอมของลูกจ้างไว้เช่นเดียวกับข้อ 7 (2) เพื่อให้บทบัญญัติสอดคล้องกัน

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับ ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ต่อปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 รายละเอียดของร่างฉบับดังกล่าว พร้อมตารางเปรียบเทียบร่างกฎกระทรวงฯ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกับของสภาที่ปรึกษาฯ อยู่ในหน้าที่ 15-21

การติดตามผล

กระทรวงแรงงานได้ประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2547 โดยมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป ซึ่งกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวได้นิยามคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ตามความเห็นของสภาที่ปรึกษาฯ

ร่าง
กฎกระทรวง
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน
พ.ศ.
(ฉบับที่ผ่านการพิจารณาของสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 12)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 มาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกความใน (2) ของวรรคสองแห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้

“งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงกันในบ้านของตนเองหรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างเพื่อรับคำสั่งโดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนและการทำงานนั้นปกติเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของเจ้าของงาน

ข้อ 3 การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติในหมวด 1 บททั่วไป เฉพาะมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 21 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก เฉพาะมาตรา 44 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เฉพาะมาตรา 53 และมาตรา 54 หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา 134 มาตรา 135 และมาตรา 136 หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงานตั้งแต่มาตรา 139 ถึงมาตรา 142 และหมวด 15 การส่งหนังสือ มาตรา 143 ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 4 ให้นายจ้างที่ส่งมอบงานและวัตถุดิบให้ลูกจ้างรับไปทำที่บ้าน แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งมอบงานตามแบบที่อธิบดีกำหนด

แบบตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง
- (2) ที่ตั้งสถานประกอบกิจการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง
- (3) ประเภท ลักษณะและสภาพของงานที่ส่งมอบให้ลูกจ้างทำ
- (4) วัน และสถานที่ที่นายจ้างตกลงส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง

(5) อัตราค่าจ้าง

(6) วัน และสถานที่ที่ตกลงจ่ายค่าจ้าง

(7) วัน และสถานที่ที่นายจ้างตกลงรับมอบงานจากลูกจ้าง

ข้อ 5 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง

ข้อ 6 ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระเงินตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

(3) ชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของนายจ้างอันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

การหักตาม (2) และ (3) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละยี่สิบของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามข้อ 65 เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ข้อ 7 ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง

(1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เช่น งานทำพลู งานทำดอกไม้เพลิง

(2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ

(3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อ 8 ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ตามวรรคหนึ่ง

ให้ไว้ ณ วันที่ พ.ศ.

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หมายเหตุ *เมื่อมีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เสร็จเรียบร้อยแล้ว ต้องแก้ไขชื่อกระทรวงให้สอดคล้องตรงกัน

ตารางเปรียบเทียบร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.

ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	หมายเหตุ
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 มาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้ยกเลิกความใน (2) ของวรรคสองแห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3 ในกฎกระทรวงนี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างหรือคนกลางไปผลิต ประกอบ บรรจุ หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงกันในบ้านของ	อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 มาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้ยกเลิกความใน (2) ของวรรคสองแห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงกันในบ้านของตนเอง	คงเดิม คงเดิม
ข้อ 3 ในกฎกระทรวงนี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างหรือคนกลางไปผลิต ประกอบ บรรจุ หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงกันในบ้านของ	ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงกันในบ้านของตนเอง	แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อกำหนดการอบรมการคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้เกิดความชัดเจน เฉพาะงานที่ใช้

ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคภัย ไปทั่วทั้งบ้าน พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคภัย ไปทั่วทั้งบ้าน พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	หมายเหตุ
ตนเองหรือสถานหรือมีใช้สถานประกอบกิจการ ของนายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง “นายจ้าง” หมายความว่ารวมถึง เจ้าของงานซึ่ง มอบงานและวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างรับไปทำที่บ้านโดยตกลง จ่ายค่าจ้างให้ “ลูกจ้าง” หมายความว่ารวมถึง บุคคลธรรมดา หรือกลุ่มบุคคลซึ่งรับงานไปทำที่บ้านเพื่อรับค่าจ้าง “คนกลาง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำหน้าที่ติดต่อ รับมอบงานจากนายจ้างไปส่งมอบให้แก่ลูกจ้าง เพื่อ ทำการผลิต ประกอบบรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ และรับมอบงานจากลูกจ้าง ลูกจ้างส่งคืนให้แก่นายจ้าง ไม่ว่าจะรับค่าจ้างไปจ่ายแทนให้กับลูกจ้างหรือไม่ก็ตาม	หรือสถานที่ที่มีใช้สถานประกอบกิจการของนายจ้างเพื่อ รับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุประสงค์หรืออุปกรณ์ในการผลิต ของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนและการทำงาน นั้นปกติเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดใน กระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบ ของเจ้าของงาน	วัตถุประสงค์หรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมด หรือบางส่วนและการทำงานนั้นปกติเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของเจ้าของงาน ตัดคำว่า “นายจ้าง” ออก เนื่องจาก “นายจ้าง” ตามร่างกฎกระทรวงนี้ จะขยายความให้นอกเหนือจาก ที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ไม่ได้ ประกอบกับคำว่า “นายจ้าง” ตามกฎหมายดังกล่าว มีความหมายครอบคลุมอยู่แล้ว ตัดคำนิยามว่า “ลูกจ้าง” ออก เนื่องจากคำว่า “ลูกจ้าง” ตาม กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีความหมาย ครอบคลุมอยู่แล้ว ตัดคำว่า “คนกลาง” ออก เนื่องจากความหมายคำว่า “นายจ้าง” ตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานครอบคลุมอยู่แล้ว
ข้อ 2 การคุ้มครองแรงงานในกรณีที่รับไปทำที่บ้าน นอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตาม ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครอง แรงงานตามกฎหมายบัญญัติในหมวด 1 บททั่วไปเฉพาะ	ข้อ 3 การคุ้มครองแรงงานในกรณีที่รับไปทำที่บ้าน นอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครอง	คงเดิม

ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคที่รับไปรษณีย์ พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในภาคที่รับไปรษณีย์ พ.ศ.... ผ่านการพิจารณาของคณะอนุกรรมการ	หมายเหตุ
มาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 21 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก เฉพาะมาตรา 44 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เฉพาะ มาตรา 53 และมาตรา 54 หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องตั้งแต่มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเฉพาะมาตรา 134 มาตรา 125 และมาตรา 136 หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 139 ถึงมาตรา 142 และ หมวด 15 การส่งหนังสือ มาตรา 143 ให้นายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 4 ให้นายจ้างที่ส่งมอบงานและวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างรับไปรษณีย์ที่บ้าน แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบตามแบบที่อธิบดีกำหนด ทั้งนี้ ไม่ว่าการส่งมอบงานและวัตถุประสงค์นั้นจะกระทำโดยผ่านคนกลางหรือไม่ก็ตาม	แรงงานตามกฎหมาย 1 บททั่วไปเฉพาะ มาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 21 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก เฉพาะมาตรา 44 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เฉพาะ มาตรา 53 และมาตรา 54 หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องตั้งแต่มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเฉพาะมาตรา 134 มาตรา 135 และมาตรา 136 หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงานตั้งแต่มาตรา 139 ถึงมาตรา 142 และ หมวด 15 การส่งหนังสือ มาตรา 143 ให้นายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 4 ให้นายจ้างที่ส่งมอบงานและวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างรับไปรษณีย์ที่บ้าน แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งส่งงานตามแบบที่อธิบดีกำหนด	การแก้ไขเพิ่มเติมในร่างข้อ 4 ของกรมสวัสดิการฯ เนื่องจากในปัจจุบันการรับงานไปรษณีย์ที่บ้านระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ปกติจะไม่มีการทำสัญญาจ้างกันไว้ การกำหนดดังกล่าว จึงเป็นการไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง จึงได้ปรับปรุงเพียงให้นายจ้างที่ส่งมอบ

ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีรับไปทำงาน พ.ศ. (กรณีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีรับไปทำงาน พ.ศ. (กรณีการพิจารณาของคณะกรรมการ)	หมายเหตุ
ข้อ 5 ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือมอบให้ลูกจ้างหนึ่งชุด นายจ้างเก็บไว้หนึ่งชุดพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจสอบได้ สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) วันและสถานที่ที่ตกลงทำสัญญาจ้าง (2) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุและที่อยู่ของนายจ้าง และลูกจ้างรวมทั้งคนกลางถ้ามี (3) ที่ตั้งสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง (4) ประเภท ลักษณะและสภาพของงานที่ส่งมอบให้ลูกจ้างทำ (5) วัน และสถานที่ที่นายจ้างหรือคนกลางตกลงส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้างหรือคนกลาง (6) อัตราค่าจ้าง (7) วัน และสถานที่ที่ตกลงจ่ายค่าจ้าง (8) วัน และสถานที่ที่นายจ้างและคนกลางตกลงรับมอบงานจากลูกจ้างหรือคนกลาง	แบบตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุและที่อยู่ของนายจ้าง และลูกจ้าง (2) ที่ตั้งสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง (3) ประเภท ลักษณะและสภาพของงานที่ส่งมอบให้ลูกจ้างทำ (4) วัน และสถานที่ที่นายจ้างตกลงส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง (5) อัตราค่าจ้าง (6) วัน และสถานที่ที่ตกลงจ่ายค่าจ้าง (7) วัน และสถานที่ที่นายจ้างตกลงรับมอบงานจากลูกจ้าง	งานและวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้าง แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีหมายทราบตามแบบที่อธิบดีกำหนดเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคุ้มครองเรื่องดังกล่าวต่อไป

ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ.... ผ่านการพิจารณาของคณะอนุกรรมการ	หมายเหตุ
ข้อ 6 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างหรือคนกลางส่งมอบงานให้แก่ นายจ้างหรือคนกลาง ในกรณีที่นายจ้างได้ตกลงจ้างลูกจ้างด้วยวิธีผ่านคนกลาง ให้คนกลางร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างในค่าจ้างที่ถึงกำหนดจ่ายและเงินเพิ่มช่วย และให้คนกลางมีสิทธิไต่เบี่ยงที่ได้จ่ายไปแล้วคืนจากนายจ้าง	ข้อ 5 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงานให้แก่นายจ้าง	ตัดวรรคสองออกเนื่องจากร่างกฎกระทรวงนี้ ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและกำหนดบทลงโทษแก่นายจ้างที่ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 22 แต่การกำหนดให้คนกลาง (ในกรณีที่มิใช่ นายจ้าง) ร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างด้วยจึงเป็นการกำหนดเงื่อนไขที่พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดไว้
ข้อ 7 ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระเงินตามที่ถูกกฎหมายบัญญัติไว้ (2) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือจากลูกจ้าง (3) ชดได้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของนายจ้างอันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง	ข้อ 6 ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างไว้เพื่อการอื่นใด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระเงินตามที่ถูกกฎหมายบัญญัติไว้ (2) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือจากลูกจ้าง (3) ชดได้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัตถุดิบของนายจ้างอันเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง	คงเดิม

ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ผ่านการพิจารณาของคณะอนุกรรมการ	หมายเหตุ
การหักตาม (2) และ (3) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละยี่สิบของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามข้อ 6 เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง ข้อ 8 ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง (1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุดิบหรือวัสดุไวไฟ เช่น งานทำพลู งานทำดอกไม้เพลิง (2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งรุนแรงที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตราย หรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ (3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด	การหักตาม (2) และ (3) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินร้อยละยี่สิบของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามข้อ 5 เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง ข้อ 7 ห้ามมิให้นายจ้างส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง (1) งานผลิต ประกอบ บรรจุ แปรรูปวัตถุดิบไวไฟ เช่น งานทำพลู งานทำดอกไม้เพลิง (2) งานผลิตหรือบรรจุสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษ เช่น สารไซยาไนด์ สารก่อมะเร็งรุนแรงที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรืองานที่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายหรือวัตถุมีพิษเป็นส่วนประกอบ (3) งานอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด	

ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปที่บ้าน พ.ศ. (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปที่บ้าน พ.ศ.... ฉบับการพิจารณาของคณะกรรมการฯ	หมายเหตุ
ข้อ 9 ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ตามกฎหมายมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือตามวรรคหนึ่ง	ข้อ 8 ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ตามกฎหมายมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดหรือกำหนดวรรคหนึ่ง	คงเดิม

เรื่องที่ 4 ข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ความเป็นมา

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้เรียนเชิญปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีทุกกรม และเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเข้าร่วมประชุมสภาที่ปรึกษา ครั้งที่ 8/2545 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2545 เพื่อหารือเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระหว่างกระทรวงแรงงานกับสภาที่ปรึกษา ในการประชุมครั้งนั้นมีประเด็นที่นำมาหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางดำเนินงานระหว่างกระทรวงแรงงานกับสภาที่ปรึกษา มีดังนี้

1. เรื่องโครงสร้างสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติภายในกระทรวงแรงงานตามโครงสร้างของ กระทรวงแรงงาน สภาที่ปรึกษาฯ ยังเป็นองค์กรหนึ่งของกระทรวงแรงงาน โดยขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี เมื่อพิจารณาในส่วนของสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ ยังไม่ปรากฏชัดเจนว่ากำหนดไว้ในส่วนใด ปรากฏแต่กลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงานสังกัดอยู่ในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

เนื่องจากโครงสร้างสภาที่ปรึกษาฯ ตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 (ปร. 47) ข้อ 4 กำหนดไว้ ดังนี้ “ให้มีสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขาธิการ ฯลฯ..... ” และแนวปฏิบัติที่ผ่านมากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาฯ เป็นหน่วยงานระดับกองภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

2. แนวปฏิบัติในเรื่องการเสนอหนังสือจากสภาที่ปรึกษาฯ ถึงกระทรวงแรงงาน ตาม ปร. 47 ระบุให้สภาที่ปรึกษาฯ เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ด้านให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงาน โดยขึ้นตรงต่อกระทรวง (รัฐมนตรี) แนวปฏิบัติที่ผ่านมา การเสนอหนังสือเกี่ยวกับข้อคิดเห็นของสภาที่ปรึกษาฯ ประธานสภาที่ปรึกษาฯ จะเสนอตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

3. แนวปฏิบัติการสรรหาคณะ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ หรือเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ การดำเนินงานที่ผ่านมา ในการสรรหาคณะ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการหรือเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ จะถือเป็นภารกิจของกระทรวง ตามที่กำหนดไว้ใน ปร. 47 ข้อ 2 ให้อำนาจปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้เสนอชื่อบุคคลต่อรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

ผลการพิจารณา

สรุปผลการหารือที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินงานระหว่างกระทรวงกับสภาที่ปรึกษาฯ สอดรับกันและปัจจุบันอยู่ในช่วงดำเนินการปฏิรูปโครงสร้างราชการ ประกอบกับสภาที่ปรึกษาฯ ต้องรอผลการพิจารณาร่าง พ.ร.บ.สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. (เป็นกฎหมายที่ยกกว้างขึ้นเพื่อใช้แทน ปร. 47) จากกระทรวงแรงงาน เพื่อนำเสนอเข้าสู่การพิจารณา ครม. ก่อน ดังนั้น ที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอความเห็นต่อกระทรวงเพื่อพิจารณาดังนี้

1. เห็นสมควรจัดตั้งให้สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ทำหน้าที่เป็นสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติไปพลางก่อน จนกว่าร่าง พ.ร.บ.สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. จะมีผลบังคับใช้
2. การเสนอข้อคิดเห็นของสภาที่ปรึกษาให้เสนอโดยตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเช่นที่เคยปฏิบัติมา และให้สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ สำเนาเรียนเรื่องดังกล่าวให้ปลัดกระทรวงทราบทุกครั้ง
3. สำหรับการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ และเลขาธิการสำนักงานฯ ให้เป็นอำนาจของปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ใน ประ.47

การติดตามผล

กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่ง ที่ 62/2546 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2546 เรื่อง มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ โดยมอบหมายให้สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ทำหน้าที่เป็นสำนักงาน สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอีกหน้าที่หนึ่ง และให้ผู้ช่วยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอีกตำแหน่งหนึ่ง ตามข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

เรื่องที่ 5 ข้อเสนอแนะทางเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการบริหารจัดการแรงงานไทย ในระดับวิชาชีพ

ความเป็นมา

คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีนายยงยุทธ แฉล้มวงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาการศึกษา เป็นประธานได้นำเรื่องปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตามที่สภาที่ปรึกษาฯ มอบให้ดำเนินการตามแผนดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ มาพิจารณาเห็นว่า ภาวะเศรษฐกิจของไทยโดยรวมเริ่มฟื้นตัวและรัฐบาลได้คาดการณ์ว่าในปี 2546 เศรษฐกิจจะขยายตัวสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เศรษฐกิจโลกเปิดกว้างและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับระบบเศรษฐกิจของไทยยังต้องพึ่งพิงทั้งเงินทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ สิ่งที่มาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเสรีมากขึ้น ทั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือ และที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญระดับสูงเห็นได้จากสถานประกอบการของไทยมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และผิดกฎหมาย สิ่งที่น่าสังเกตจากสถิติสัดส่วนของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน โดยส่วนใหญ่จะทำหน้าที่ด้านบริหารจัดการ ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 44 ของคนต่างด้าวทั้งหมด

คณะอนุกรรมการจึงได้นำปัญหาดังกล่าวมาพิจารณา และได้เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ในการประชุมครั้งที่ 1/2546 เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2546

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯ ได้พิจารณาแล้วให้ความเห็นชอบกับข้อเสนอของคณะอนุกรรมการ ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้ (รายละเอียดของข้อเสนออยู่ในหน้าที่ 27-31)

1. การถ่ายทอดเทคโนโลยี

การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ผ่านมายังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง เนื่องจากขาดบุคลากรที่ชำนาญเพื่อทำหน้าที่ในการติดตามผล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ควรมีหน่วยงานเพื่อรองรับดำเนินการในเรื่องนี้โดยตรง

2. คุณสมบัติของคนต่างด้าว

(1) กรมการจัดหางานควรเข้มงวดในการตรวจสอบหลักฐาน หรือเอกสารรับรองประสบการณ์การทำงานของคนต่างด้าวก่อนพิจารณาอนุญาต

(2) เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานที่ทำหน้าที่พิจารณาอนุญาตควรมีความรู้ทางด้านการตลาดด้วย เพื่อให้ใช้ประกอบการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงานในจำนวนที่เหมาะสมกับสถานะตลาดแรงงานในช่วงเวลา

(3) กรมการจัดหางานควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวในระดับวิชาชีพแต่ละสาขาที่มีความจำเป็นต้องใช้อย่างแท้จริง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานต่อไป

3. มาตรการพิเศษ

(1) ควรมีมาตรการหรือระเบียบเป็นกรณีพิเศษในการอนุญาตให้คนไทยที่โอนสัญชาติเป็นคนต่างด้าว ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ และต้องการเข้ามาทำงานเพื่อพัฒนาประเทศไทย

(2) ควรกำหนดค่าตอบแทนในลักษณะพิเศษสำหรับนักศึกษาที่ฝึกงานเพื่อพัฒนาทักษะ หรือทำงาน บางเวลา (Partime) ในสถานประกอบการ

4. พัฒนาระบบจัดหางาน

(1) กรมการจัดหางานควรพัฒนาระบบการจัดหางานในเรื่องการจับคู่ (Matching) ระหว่างคุณสมบัติ ตามตำแหน่งงานว่าง กับคุณสมบัติของคนหางานให้สอดคล้องกัน เพื่อให้คนหางานได้มีงานทำมากขึ้น

(2) จัดทำทะเบียนคนหางานที่ยังมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง และประสานส่งให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อฝึกอบรมตรงตามความต้องการต่อไป

5. การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมการจัดหางานควรประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง เพื่อร่วมกันพัฒนาฝีมือ คนหางานที่ยังมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง

การติดตามผล

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ) มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไป พิจารณาเพื่อประโยชน์ต่อการกิจของกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2546

2. กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่ง ที่ 81/2546 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2546 แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการ บริหารจัดการแรงงานในระดับวิชาชีพ โดยมีรองอธิบดีกรมการจัดหางาน (นายจิรศักดิ์ สุคนธชาติ) เป็นประธาน คณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการถ่ายทอดเทคโนโลยีในแต่ละสาขาวิชาชีพ ตลอดจน ตรวจสอบการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากคนต่างด้าวให้กับคนงานไทยในแต่ละสาขาอาชีพ

คณะทำงาน ได้จัดประชุม ครั้งที่ 1/2546 เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2546 เพื่อพิจารณาข้อเสนอของ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และเสนอผลการพิจารณาต่อปลัดกระทรวง ซึ่งสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

2.1 การถ่ายทอดเทคโนโลยี สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเสนอว่า สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน ควรมีหน่วยงานเพื่อรองรับการดำเนินการโดยตรง ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีความเห็นสอดคล้อง กับข้อเสนอดังกล่าว และเห็นควรแจ้งข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ให้สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนพิจารณาต่อไป

2.2 คุณสมบัติของคนต่างด้าว ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า

(1) กรมการจัดหางานได้ดำเนินการตรวจสอบหลักฐานหรือเอกสารรับรองประสบการณ์ทำงาน ของคนต่างด้าวอย่างเข้มงวด ตามหลักเกณฑ์ในระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอของสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติแล้ว

(2) เห็นชอบตามข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ในการจัดฝึกอบรมด้าน การตลาดให้กับเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว

(3) กรมการจัดหางานได้ดำเนินการทำการศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวตามข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

2.3 มาตรการพิเศษ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า

(1) ในการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางานได้อำนวยความสะดวกแก่คนต่างด้าวอยู่แล้ว และกรณีคนต่างด้าวผู้ขออนุญาตเคยเป็นคนไทยมาก่อนก็ได้นำหลักมนุษยธรรมมาประกอบการพิจารณาการอนุญาตด้วย

(2) ผู้ฝึกงานจะได้รับค่าจ้างตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2545

2.4 พัฒนาระบบจัดหางาน ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า

(1) ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้ดำเนินการปรับปรุงโปรแกรมจัดหางานในประเทศ เพื่อให้การจับคู่ (Matching) ระหว่างนายจ้างและคนหางานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น สามารถเชื่อมโยงข้อมูลนายจ้างและคนหางานในระบบ Online ได้ทั่วประเทศ

(2) กรมการจัดหางานได้จัดทำระบบทะเบียนคนหางานที่มีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอาชีพเรียบร้อยแล้ว เมื่อมีผู้สมัครจะได้ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฝึกอาชีพตามความประสงค์ของคนหางานต่อไป

2.5 การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางานได้ดำเนินการประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาโดยตลอด รวมทั้งได้ประสานหน่วยงานภายนอก เช่น กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยดำเนินการตามโครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนตกงาน/ว่างงาน

3. กระทรวงแรงงานได้แจ้งข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาฯ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) พิจารณา เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546

ข้อเสนอ “แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการบริหารจัดการแรงงาน ในระดับวิชาชีพ”

ภาวะเศรษฐกิจไทยโดยรวมในปี 2545 มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 4.0-4.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่าปี 2544 สำหรับอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี 2545 (ม.ค.-ธ.ค.) สูงกว่าปี 2544 ร้อยละ 0.7 กระทรวงพาณิชย์ได้คาดการณ์ว่าเศรษฐกิจของไทยในปี 2546 จะขยายตัวดีกว่าปี 2545 โดยจะขยายตัวประมาณร้อยละ 5 จากข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติไตรมาสที่ 3 ปี 2545 พบว่ามีผู้ใช้แรงงานมีงานทำจำนวน 34.26 ล้านคน แยกออกเป็น

ภาคการเกษตร จำนวน 15.79 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 46.11

นอกภาคการเกษตร จำนวน 18.46 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 53.89 โดยสาขาที่มีผู้มีงานทำมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ สาขาการผลิต จำนวน 5.03 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 14.71 รองลงมาคือ สาขาการขายส่ง/ปลีก และซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน จำนวน 4.74 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 13.83 ส่วนสาขาที่มีผู้ทำงานรองลงมาอีก 3 อันดับ ได้แก่ สาขาโรงแรมและภัตตาคาร สาขาการก่อสร้าง และสาขาการขนส่ง จำนวน 1.99 ล้านคน 1.62 ล้านคน 0.96 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 5.80 4.73 และ 2.82 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

และหากพิจารณาจำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ ทั่วราชอาณาจักรในไตรมาสที่ 3 ปี 2545 พบว่าแรงงานที่มีฝีมือในด้านเกษตรและประมงมีจำนวนผู้ทำงานมากที่สุด จำนวน 14.59 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมา คือ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน 4.24 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 12.39 และอาชีพที่มีผู้ทำงานมากรองลงมาอีก 3 อาชีพ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่มีอาชีพขั้นพื้นฐานด้านต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการและผู้ปฏิบัติการในโรงงานและเครื่องจักร จำนวน 3.61 ล้านคน 3.44 ล้านคน และ 2.55 ล้านคน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 10.54 10.05 และ 7.45 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

โดยสภาพข้อเท็จจริงสถานประกอบการทั้งภาคการผลิตและบริการได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ทั้งๆ ที่ประเทศไทยมีกำลังแรงงานอยู่ถึง 34 ล้านคน จากจำนวนประชากรประมาณ 63 ล้านคน จากสถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานชั่วคราวและคงค้างอยู่ในปี 2544 (ตารางที่ 3) มีจำนวน 54,220 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.16 ของกำลังแรงงานของประเทศ แม้ว่าจำนวนการจ้างคนต่างด้าวจะมีไม่สูงนัก แต่สิ่งที่น่าสังเกต เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่จะทำหน้าที่ด้านบริหารจัดการ ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 44 ของคนต่างด้าวทั้งหมดหรือคิดเป็นร้อยละ 12.0 ของคนไทย ซึ่งมีจำนวน 198,000 คน ที่มีอาชีพเป็นผู้บริหาร หรือผู้จัดการ อะไรเป็นสาเหตุให้ประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว จากสภาพปัญหาดังกล่าว คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งแต่งตั้งโดยสภาที่ปรึกษาฯ ได้นำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณา และมีความเห็นว่าปัจจุบันคนไทยยัง

ประสบกับสภาพปัญหาว่างงานสะสมอยู่จำนวนมาก ซึ่งมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงคือ ผลจากภาวะวิกฤตที่ผ่านมา และอีกปัจจัยหนึ่งเป็นเพราะการเปิดเสรีการค้าในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้ต้องยอมรับเงื่อนไขการจ้างงานภายใต้กลไกตลาด ผลของการเปิดเสรีทางการค้าทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเสรีมากขึ้นทั้งในด้านแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือ และที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญระดับสูง จึงควรใช้โอกาสจากการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์กับแรงงานไทย หรือประเทศไทยมากที่สุด

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจมีข้อสังเกต เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานในระดับวิชาชีพที่มีปัญหาในทางปฏิบัติและสมควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

1. การถ่ายทอดเทคโนโลยี

สภาพปัญหา

(1) สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน และมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และกรมการจัดหางานได้กำหนดให้มีแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แรงงานไทยไว้ แต่ในทางปฏิบัติพบว่าขาดการติดตามและตรวจสอบในเรื่องการถ่ายทอดเทคโนโลยี เนื่องจากขาดทั้งหน่วยงานรองรับหน้าที่นี้โดยตรง และขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ

(2) ข้อจำกัดในเรื่องภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและศักยภาพการเรียนรู้เทคโนโลยีของคนไทย เนื่องจากเทคโนโลยีบางประเภทยากที่จะเรียนรู้ในเวลาอันสั้น ต้องมีการฝึกฝนและทดลองปฏิบัติ อีกทั้งระดับการศึกษาของแรงงานไทยโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและขาดการพัฒนา

ข้อเสนอ

(1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนควรจัดตั้งหน่วยงานขึ้นรองรับในเรื่องการถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยตรง และ เพื่อทำหน้าที่ดังนี้

(1.1) สรรพบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการผลิต รวมถึงพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความเชี่ยวชาญ โดยในช่วงแรกของการจัดตั้งหน่วยงาน และยังขาดความพร้อมในด้านบุคลากร ควรประสานขอความร่วมมือบุคลากรจากหน่วยงานที่มีความชำนาญ เช่น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการตรวจสอบเรื่องการถ่ายทอดเทคโนโลยี ในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

(1.2) จัดทำแผนปฏิบัติการ ในการจัดทำแผนควรประสานงานหรือร่วมมือกับกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(ICT) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาระสำคัญของแผนดังกล่าว ควรมีข้อกำหนดดังนี้

(1.2.1) ควรกำหนดให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีทั้งด้านการบริหารจัดการ และการผลิตโดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนสามารถติดตามและประเมินผลได้

(1.2.2) กำหนดขั้นตอน หรือวิธีปฏิบัติในการถ่ายทอดเทคโนโลยีการบริหารจัดการขั้นสูง ให้ชัดเจนว่าผู้ถ่ายทอดต้องให้ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือให้คนไทยเข้าไปศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างใกล้ชิด เพื่อสามารถรับการถ่ายทอดได้อย่างแท้จริง

(2) กรมการจัดหางานควรกำหนดให้สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจ้างล่ำม เพื่อสื่อสารกับเจ้าของภาษา หรือกำหนดให้มีการพัฒนาแรงงานไทยให้มีความสามารถในด้านภาษาที่ใช้สื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการเรียนรู้เทคโนโลยี

2. คุณสมบัติของคนต่างด้าว

สภาพปัญหา

(1) การพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสาขาวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ขาดความเข้มงวดในการตรวจสอบคุณสมบัติที่แท้จริง เช่น ไม่มีการทดสอบความสามารถหรือประสบการณ์การทำงานของคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยก่อนพิจารณาอนุญาต ซึ่งแตกต่างจากการดำเนินงานของคนต่างด้าวที่ต้องการแรงงานไทยจะต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถก่อนเดินทางไปทำงาน เป็นต้น

(2) ภาวะการขาดแคลนแรงงานระดับวิชาชีพในประเทศไทยมีลักษณะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamic) เป็นไปตามกลไกตลาด แต่ในทางปฏิบัติมีการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในทุกอาชีพ (ตามกฎหมาย) ได้ตลอดเวลา ทั้งๆ ที่บางอาชีพไม่จำเป็นต้องใช้คนต่างด้าว เนื่องจากคนไทยมีความสามารถทัดเทียมกับคนต่างด้าวแล้ว เช่น อาชีพ นักร้อง นักแสดง เป็นต้น

ข้อเสนอ

(1) กรมการจัดหางานควรเข้มงวดในการตรวจสอบหลักฐานต่างๆ รวมถึงเอกสารรับรองประสบการณ์การทำงานของคนต่างด้าวก่อนพิจารณาอนุญาตว่าตรงตามตำแหน่ง และลักษณะการประกอบกิจการของนายจ้างหรือไม่ และควรมีข้อมูลด้วยว่าตำแหน่งดังกล่าวแรงงานไทยไม่สามารถทำงานได้ โดยอาจมีขั้นตอนการทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งก่อนการอนุญาตจะทำให้คนไทยมีโอกาสมีงานทำมากขึ้น

(2) เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานที่ทำหน้าที่พิจารณาอนุญาตควรมีความรู้ด้านการตลาดด้วย เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานในช่วงเวลานั้นๆ เช่น ทราบภาวะตลาดแรงงานในแต่ละช่วงเวลาว่าช่วงเวลาใดขาดแคลนแรงงานไทยอย่างแท้จริงจึงพิจารณาอนุญาตให้เข้ามาทำงานได้ หรือช่วงเวลาใดตำแหน่งที่ขออนุญาตมีคนไทยที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งนั้นอยู่จำนวนมาก จึงไม่ควรอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งงาน

(3) กรมการจัดหางานควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงความต้องการแรงงานต่างด้าวในระดับวิชาชีพแต่ละสาขาที่มีความจำเป็นต้องใช้อย่างแท้จริง สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานต่อไป

3. มาตรการพิเศษ

สภาพปัญหา

(1) ปัจจุบันมีคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก และมีความชำนาญในด้านต่างๆ สูงได้โอนเป็นสัญชาติอื่นแล้ว เช่น แพทย์ วิศวกร แต่บางเวลามีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศชั่วคราวแต่ในทางปฏิบัติประสบปัญหาในการขออนุญาตเข้ามาทำงานเนื่องจากต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เช่นเดียวกับคนต่างด้าว

(2) การฝึกงานเพื่อเตรียมความพร้อม และพัฒนาทักษะ หรือการทำงานบางเวลา (Part Time) ของ นักศึกษานั้นถือเป็นการทำงานโดยที่นายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์ถึงแม้จะไม่สมบูรณ์ก็ตาม แต่ที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้นักศึกษา

(3) คนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเฉพาะชาวไต้หวันไม่เข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี ของไทย ก่อให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการประท้วงหรือนัดหยุดงานได้

ข้อเสนอ

(1) ควรมีมาตรการหรือระเบียบเป็นกรณีพิเศษในการอนุญาตให้คนไทยที่มีความเชี่ยวชาญแต่ไปทำงานอยู่ต่างประเทศ และได้โอนเป็นสัญชาติอื่นแล้ว เช่น แพทย์ วิศวกร เป็นต้น เพื่อเข้ามาทำงานพัฒนาประเทศ หรือช่วยเหลือตามโครงการพิเศษต่างๆ

(2) ควรจัดทำทะเบียนข้อมูลคนไทยในประเทศที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาชีพด้านต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอนุญาตแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศตามข้อ 2

(3) สำหรับนักศึกษาที่ฝึกงานเพื่อพัฒนาทักษะ หรือทำงานบางเวลา (Part Time) ควรได้รับค่าตอบแทนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาฝึกงาน ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนนี้ควรเป็นลักษณะพิเศษ เพื่อจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือ

(4) กรมการจัดหางานควรประสานกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติในเรื่องขนบธรรมเนียม ประเพณีไทยสอดแทรก และแจกให้กับสถานประกอบการที่จะขอรับการส่งเสริมการลงทุน หรือผู้ที่ต้องการจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4. พัฒนาระบบจัดหางาน

สภาพปัญหา

(1) จากสถิติพบว่าคนไทยยังว่างงานจำนวนมาก และมีข้อสังเกตว่านายจ้างลงประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์จำนวนมากเช่นกัน ทั้งๆ ที่ค่าใช้จ่ายในการโฆษณาแต่ละครั้งสูง แสดงให้เห็นว่าคนหางาน กับนายจ้างที่ต้องการคนทำงานในตำแหน่งงานว่าง ไม่สอดคล้องกัน ปัญหาในทางปฏิบัติคือข้อมูลตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างแจ้งไว้กับกรมการจัดหางานไม่ตรงตามจำนวนตำแหน่งที่ว่างงานจริง นายจ้างจะแจ้งจำนวนมากกว่าตำแหน่งที่มีอยู่ เป็นการขอสำรองไว้เลือก ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเอื้ออำนวยให้นายจ้างมีความได้เปรียบในการคัดเลือกผู้สมัครงานเข้าทำงาน และสาเหตุที่คนหางานส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานในตำแหน่งที่ว่างเพราะคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง

(2) ความเข้าใจของประชาชนโดยทั่วไปเข้าใจว่า กรมการจัดหางานให้บริการจัดหางานเฉพาะแรงงานระดับล่าง เท่านั้น

ข้อเสนอ

กรมการจัดหางานควรดำเนินการ ดังนี้

- (1) ควรพัฒนาระบบการจัดหางานในเรื่องการจับคู่(Matching) ระหว่าง คุณสมบัติตามตำแหน่งงานว่าง กับคุณสมบัติของคนหางานให้สอดคล้องกัน ผลที่ตามมาจะทำให้อัตราการว่างงานลดลง
- (2) จัดทำทะเบียนคนหางานที่ยังมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง และประสานส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อฝึกอาชีพให้ตรงตามความต้องการต่อไป
- (3) ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้เข้าใจอย่างถูกต้องว่ากรมการจัดหางานได้ให้บริการจัดหางานแก่ผู้จบการศึกษาทุกระดับ

5. การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ผู้สมัครงานมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์ไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างกำหนดคุณสมบัติและประสบการณ์ของผู้สมัครงานไว้สูงเกินไป
- (2) หน่วยงานระดับจังหวัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีเครื่องมือ อุปกรณ์พร้อมแต่ :
 - (2.1) หลักสูตรการฝึกอาชีพไม่ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น
 - (2.2) ขาดครูฝึกในบางอาชีพที่ท้องถิ่นต้องการ
- (3) เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอาชีพในกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน

ข้อเสนอ

- (1) กรมการจัดหางานควรประสานงานกับหน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันราชภัฏ กรมการศึกษานอกโรงเรียน วิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นต้น เพื่อร่วมกันพัฒนาคนหางานที่ยังมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง
- (2) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอาชีพในส่วนภูมิภาคควรประสานงานอย่างใกล้ชิดในการร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอาชีพ เพื่อให้กิจกรรมของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกันแม้ว่าจะเป็นกลุ่มเป้าหมายเดียวกันก็ตาม

ตารางที่ 1

ร้อยละ จำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม ทศวรรษอาณัติกร 2545

อุตสาหกรรม	พ.ศ. 2545			
	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
ยอดรวม	31,767.90	32,352.30	34,262.40	100.00
1. ภาคเกษตรกรรม	12,136.00	13,115.80	15,799.80	46.11
1.1 เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	11,652.30	12,632.30	15,311.30	44.69
1.2 การประมง	483.7	483.6	488.6	1.43
2. นอกภาคเกษตรกรรม	19,631.90	19,236.50	18,462.60	53.89
2.1 การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	55.7	53.6	36.8	0.11
2.2 การผลิต	5,117.60	5,088.40	5,039.70	14.71
2.3 การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	82.5	81.8	95.4	0.28
2.4 การก่อสร้าง	2,000.60	1,982.60	1,619.40	4.73
2.5 การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	5,112.60	4,944.10	4,739.30	13.83
2.6 โรงแรม และภัตตาคาร	2,062.10	2,056.30	1,988.10	5.80
2.7 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1,071.30	978.9	964.6	2.82
2.8 การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	283.9	262.7	263.1	0.77
2.9 กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและ กิจกรรมทางธุรกิจ	488.6	491.2	498.6	1.46
2.10 การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	1,017.50	973.9	956.6	2.79
2.11 การศึกษา	981.42	938.5	946.6	2.76
2.12 งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	483.72	486.2	471.3	1.38
2.13 กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคมและ การบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	613.4	649.65	602.2	1.76
2.14 ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	249.63	233.22	221.5	0.65
2.15 องค์การระหว่างประเทศและองค์การ ต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	0.61	4.1	4.8	0.01
2.16 ไม่ทราบ	10.89	11.24	14	0.04

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545

ตารางที่ 2

ร้อยละ จำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม ทศวรรษอาณัติกร 2545

(หน่วย : พันคน)

อาชีพ	พ.ศ. 2545			
	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	
	(ม.ค.-มี.ค.)	(เม.ย.-มิ.ย.)	(ก.ค.-ก.ย.)	ร้อยละ
ยอดรวม	31,767.90	32,352.30	34,262.40	100.00
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส และผู้จัดการ	2,451.00	2,341.00	2,333.90	6.81
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,197.30	1,156.00	1,177.50	3.44
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,216.80	1,207.30	1,165.10	3.40
4. เสมียน	1,156.40	1,114.50	1,123.20	3.28
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	4,446.60	4,339.40	4,244.20	12.39
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	10,197.40	11,600.50	14,597.40	42.6
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,109.30	4,051.20	3,611.30	10.54
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,574.00	2,617.50	2,552.30	7.45
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4,410.70	3,913.40	3,443.70	10.05
10. อาชีพซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	8.5	11.1	13.9	0.04

ที่มา : รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 3

สัดส่วนของคนต่างด้าว (ที่ได้รับอนุญาต) ประเภทชั่วคราวและส่งเสริมการลงทุน ต.ค. 43 ถึง ก.ย. 44
และจำนวนคนต่างด้าวกงเหลือ ก.ย. 44

อาชีพ	ต.ค. 43 - ก.ย. 44		ต่างด้าวกงเหลือ ก.ย.44	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้ปฏิบัติงานใช้วิชาชีพ วิชาการ	5,825	25.80	15,847	29.23
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร จัดการ	13,768	60.97	24,009	44.28
3. เสมียน	53	0.23	683	1.25
4. ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้า	39	0.17	758	1.4
5. ผู้ปฏิบัติงานด้านอาชีพบริการ	304	1.35	1,654	3.05
6. ผู้ทำงานด้านการเกษตร	297	1.31	838	1.54
7. ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต การขนส่ง คมนาคมกรรมการ	147	0.65	2,116	3.9
8. อื่นๆ (จำแนกไม่ได้)	2,146	9.5	8,315	15.33
รวม	22,579	100.0	54,220	100.00

ที่มา : กองงานคนต่างด้าว, กระทรวงแรงงาน

เรื่องที่ 6 ข้อเสนอแนะทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

ความเป็นมา

คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคม ซึ่งมีนายจำลอง ศรีประสาธน์ เป็นประธานได้นำเรื่องการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ตามที่สภาที่ปรึกษาฯ มอบให้ดำเนินการตามแผนดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาฯ มาพิจารณาเห็นว่าปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญของชาติ เป็นงานเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข เพราะยาเสพติดได้แพร่กระจายไปในคนทุกกลุ่ม รวมถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงานด้วย

คณะอนุกรรมการจึงได้นำปัญหาดังกล่าวมาพิจารณา และได้เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ในการประชุม ครั้งที่ 3/2546 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2546

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯ เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้พิจารณาแล้วเห็นชอบตามที่คณะอนุกรรมการ เสนอ โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ (รายละเอียดข้อเสนออยู่ในหน้าที่ 38 - 40.)

1. โครงการการกลับสู่ชีวิตใหม่ของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นโครงการสอดคล้องกับโครงการโรงงานสีขาวเป็นงานที่มีความสำคัญ เพราะเป็นโครงการที่จะบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ใช้แรงงานที่ติดยาเสพติด ปัญหาสำคัญที่มีผลต่อผู้ใช้แรงงาน คือ ระหว่างการบำบัด ฟื้นฟูสมควรให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่เข้ารับการบำบัด ฟื้นฟูยาเสพติด โดยจ่ายให้เป็นระยะเวลานานเท่าใด เห็นควรให้กระทรวงแรงงาน พิจารณาตามความเหมาะสมหรือจ่ายให้ตลอดเวลาที่ทำการบำบัดฟื้นฟู

2. นายจ้างต้องรักษาตำแหน่งงานเดิมไว้ให้ ระหว่างส่งลูกจ้างเข้ารับการบำบัดรักษา โดยเมื่อรักษาหายแล้วสามารถกลับเข้าทำงานตำแหน่งเดิมได้อีก

3. เมื่อนายจ้างรู้ว่าผู้ใช้แรงงานติดยาเสพติดต้องไม่เลิกจ้างโดยทันที เนื่องจากกลัวจะเกิดปัญหาต่างๆ ตามมา หรือเห็นว่าเป็นการขัดกับระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยให้นายจ้างให้โอกาสผู้ใช้แรงงานปรับปรุงตัวก่อนในเบื้องต้น

4. การเสพยาเสพติด (ยาบ้า) ของผู้ใช้แรงงานอันอาจเนื่องมาจากการความมอดทนตรากตรำของร่างกาย เพื่อให้ทำงานได้มากกว่าปกติ เพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น

โดยกำหนดมาตรการไม่ให้ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานกับเครื่องจักรที่จะเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพ นอกจากเป็นอันตรายต่อตัวเอง ยังอาจก่ออันตรายต่อบุคคลภายนอก เช่น คนขับรถบรรทุก ต้องไม่ขับรถเกินเวลาที่กำหนดไว้

5. กระทรวงแรงงานควรติดตาม ตรวจสอบให้สถานประกอบการ/นายจ้างมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้กับลูกจ้างอย่างจริงจัง ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 107 และ กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 13)

การติดตามผล

กระทรวงแรงงานได้มอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พิจารณาข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และกรมสวัสดิการฯ ได้มีหนังสือที่ รง 0507/06570 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2546 ถึงประธานสภาที่ปรึกษาฯ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. โครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ของผู้ใช้แรงงาน กรมสวัสดิการฯ ได้จัดทำโครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ของผู้ใช้แรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานที่ติดยาเสพติดได้มีโอกาสบำบัดรักษาให้หายจากการติดยาเสพติด และสามารถทำงานได้ตามปกติ แต่โครงการดังกล่าวอาจเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างให้โอกาสลูกจ้างที่ติดยาเสพติดที่เข้ารับการรักษาดูแล และไม่ได้จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ซึ่งคู่สัญญามีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกัน ดังนั้นเมื่อลูกจ้างต้องเข้ารับการบำบัดรักษาเพราะเหตุที่ติดยาเสพติดนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลานั้นหรือไม่ก็ได้

อย่างไรก็ตาม กรมสวัสดิการฯ ได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการกลับสู่ชีวิตใหม่สำหรับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทุกพื้นที่ โดยให้ประสานกับสถานประกอบกิจการเพื่อสำรวจตรวจสอบผู้ใช้แรงงาน หากพบว่ามีผู้ติดยาเสพติดให้ขอความร่วมมือกับสถานประกอบกิจการ อนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดงานเพื่อเข้ารับการบำบัดรักษาฟื้นฟูให้หายจากการติดยาเสพติด รวมถึงขอให้จ่ายค่าจ้างตามปกติในระหว่างนั้น (ประมาณ 15 - 20 วัน) หรือจ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างตามความเหมาะสม และเมื่อลูกจ้างได้รับบำบัดฟื้นฟูแล้ว ขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยให้คงสภาพการจ้างเดิมไว้ (ตรงกับข้อเสนอข้อที่ 2)

2. กรณีนายจ้างทราบว่าผู้ใช้แรงงานติดยาเสพติดแล้วจะเลิกจ้างโดยทันทีนั้น หากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดโทษทางวินัยไว้สำหรับความผิดดังกล่าว นายจ้างจะเลิกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างติดยาเสพติด จะต้องปรากฏว่าลูกจ้างผู้นั้นกระทำความผิดในขณะที่ปฏิบัติงานหรือในสถานประกอบกิจการเท่านั้น (ตรงกับข้อเสนอข้อที่ 3)

3. การที่ผู้ใช้แรงงานติดยาเสพติด เพราะต้องการตรากตรำทำงานให้ได้มากกว่าปกติเพื่อหวังรายได้ที่เพิ่มขึ้น ถ้าลักษณะที่ลูกจ้างทำงานเป็นงานที่กฎหมายห้ามทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เช่น งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 31 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวได้ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ ขับขี่ยานพาหนะล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือ ซึ่งไม่ต้องเกินวันละ 12 ชั่วโมง เว้นแต่จะมีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร (ตรงกับข้อเสนอข้อที่ 4)

4. กรณีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้าง เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย งานอาจเป็นอันตรายสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง และงานบรรเทาทุกข์ ถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 ตามลำดับ (ตรงกับข้อเสนอข้อที่ 5)

ข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

สภาพปัญหา

1. สถานการณ์แพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะอย่างยิ่งยาบ้า ได้แพร่กระจายไปอย่างกว้างขวางทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้แก่ ปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนความมั่นคงของประเทศ การแพร่ระบาดได้ขยายกว้างขวางครอบคลุมทุกพื้นที่ มีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากในการเสพ และกระบวนการผลิตและการค้า ฯลฯ เป็นต้น

2. ปัญหายาเสพติดกับผู้ใช้แรงงานนั้นเป็นปัญหาสำคัญ ผู้ใช้แรงงานที่เสพยาเสพติดนอกจากจะก่อให้เกิดผลภัยทางร่างกายและจิตใจแล้วยังนำพาซึ่งผลกระทบทางด้านต่างๆ กล่าวคือ อาจถูกไล่ออกจากงาน ก่อให้เกิดความเดือดร้อนมาถึงครอบครัว เหนียวรั้งความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ กระทบกระเทือนต่อผลผลิตในสถานประกอบการ ตลอดจนจะนำไปสู่การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ของสถานประกอบการ และนำไปสู่การประสพภัยอันตรายจากการทำงานอีกด้วย

3. สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเห็นว่าปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศชาติ เป็นวาระแห่งชาติที่จะต้องเร่งแก้ไข จึงมอบให้คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบด้านสังคม นำเรื่องยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานไปพิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไข เสนอแนะนโยบายป้องกันพิษภัยยาเสพติดต่อผู้ใช้แรงงาน

นโยบายและมาตรการของรัฐ

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหายาเสพติด และถือเป็นปัญหาเร่งด่วนของชาติที่จะต้องแก้ไข ได้ประชุมมอบหมายนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2546 มีการจัดตั้งองค์กรต่างๆ เพื่อนำในการปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้เกิดเอกภาพและบูรณาการในการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดในทุกพื้นที่ด้วยการ

1. ป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด
2. บำบัดรักษา พื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
3. ปราบปรามผู้ผลิต ผู้ค้า ยาเสพติด

เพื่อให้นโยบายบังเกิดผลสำนักนายกรัฐมนตรีได้มี คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 29/2546 30/2546 และ 31/2546 ลงวันที่ 28 มกราคม 2546 เรื่อง การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด เรื่องการจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ และเรื่องจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดระดับต่างๆ ตามลำดับสาระสำคัญเป็นเรื่องแนวคิด นโยบาย การปฏิบัติและการจัดองค์กร เพื่อเอาชนะยาเสพติดให้ได้ผล สำหรับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในเรื่องดังกล่าวได้มีการรณรงค์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปัญหายาเสพติดโครงการโรงงานสีขาว โครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ โครงการกีฬาในโรงงาน การรวมพลังผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันปัญหายาเสพติดที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงาน

ข้อคิดเห็น

ปัญหาเสพติดกับผู้ใช้แรงงาน การศึกษาจากข้อมูล นโยบาย และแผนปฏิบัติการของรัฐบาลปัจจุบันเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับยาบ้า และจากสถิติผู้เข้ารับการบำบัดรักษาทั่วประเทศของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงานที่กำหนด “แผนงานโรงงานสีขาว” โครงการทูปีนัมเบอร์วันของทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ฯลฯ เป็นต้น ได้ข้อสรุป ดังนี้

1. ปัญหาเสพติด(ยาบ้า) เป็นปัญหาที่รุนแรง แต่เป็นภาคของประชาชนได้แก่ นักเรียนเยาวชน ผู้ว่างงาน เป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการปราบปรามผู้ผลิต ผู้ขายและแก้ไขป้องกันผู้เสพโดยการส่งเสริมการรักษา ฟันฟู และบำบัด นอกจากนี้ยังมีโครงการให้ชุมชนช่วยดำเนินการดูแล ซึ่งจะบังเกิดผลในภาพรวมของคนในสังคม อาจหมายรวมถึงแรงงานและครอบครัวของแรงงานด้วย

2. ปัญหาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการยังไม่อยู่ในระดับที่รุนแรง จากข้อมูลผู้เข้ารับการบำบัดรักษามีผู้ป่วย ปี 2544 (มกราคม-กันยายน) ที่ได้ศึกษาพบว่าผู้เสพยาเสพติดเป็นนักเรียนและผู้ว่างงานประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนั้นกระจายตามกลุ่มอาชีพต่างๆ

ในส่วนของกระทรวงแรงงานได้มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการหรือป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานในหลายมาตรการ เห็นว่า “โครงการโรงงานสีขาว” ที่ส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ได้รับความรู้เกี่ยวกับโทษและการป้องกันปัญหายาเสพติด และร่วมมือกันในการป้องกันมิให้ยาเสพติดแพร่ระบาดเข้าสู่สถานประกอบการ เป็นโครงการที่ดี จำเป็นจะต้องหาวิธีการขยายผลออกไปให้กว้างขวางมากกว่าเดิม

ในส่วนของโครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นโครงการสอดคล้องกับโครงการโรงงานสีขาวนั้น เป็นงานที่มีความสำคัญ เพราะเป็นโครงการที่จะบำบัดรักษาและฟันฟูผู้ใช้แรงงานที่ติดยาเสพติด ปัญหาสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน คือ ในระหว่างการบำบัด ฟันฟู นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กี่วัน หรือจ่ายให้ตลอดระยะเวลาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการบำบัด ฟันฟู โดยให้ถือว่า “เป็นผู้ป่วย” และนายจ้างรักษาตำแหน่งงานเดิมไว้ให้ในระหว่างส่งลูกจ้างเข้ารับการบำบัดรักษา เมื่อรักษาหายแล้วก็สามารถกลับเข้ามาทำงานตำแหน่งเดิมได้อีก เมื่อนายจ้างรู้ว่าผู้ใช้แรงงานติดยาเสพติดจะต้องไม่ดำเนินการเลิกจ้างทันที เพราะความกลัวในปัญหาต่างๆ ที่จะตามมา หรือเห็นว่าเป็นการขัดกับระเบียบข้อบังคับการทำงาน ซึ่งเห็นในปัจจุบันที่มีปัญหานี้ไปสู่ศาลแรงงานมากขึ้น

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น กระทรวงแรงงานควรหามาตรการขอความร่วมมือ หรือกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติให้นายจ้างให้ความอนุเคราะห์ หรือให้โอกาสแก่ผู้ใช้แรงงานในเมืองต้นก่อน

2. การเสพยาเสพติด (ยาบ้า) ของผู้ใช้แรงงานนั้นอาจจะเกิดจากการที่ผู้ใช้แรงงานมิได้มีความต้องการที่จะเสพยาเสพติด แต่ที่ต้องเสพยาเสพติด (ยาบ้า) ก็เพราะความต้องการความอดทนของร่างกายต่อการทำงานที่ตรากตรำ ทำงานเกินกว่าสภาพร่างกายปกติจะรับได้ จึงต้องเสพยาเสพติด (ยาบ้า) เพื่อให้สามารถทำงานได้มากกว่าปกติ เพื่อความต้องการรายได้เพิ่มขึ้น เช่น การต้องการทำงานล่วงเวลาเป็นระยะเวลาติดต่อกันมากเกินไป เป็นต้น

ปัญหาดังกล่าวนี้อ ักรทรวงแรงงานควรจะต้องออกมาตรการไม่ให้ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานกับเครื่องจักรที่จะเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่ทางราชการกำหนดไว้ หรือผู้ที่ประกอบอาชีพบางประเภทที่นอกจากจะเป็นอันตรายต่อตัวเองแล้วยังอาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคลภายนอกอีกด้วย เช่น พนักงานขับรถบรรทุก พนักงานขับรถในระยะทางไกลเป็นเวลานานจะต้องขับรถติดต่อกันได้ไม่เกินเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น หลังจากนั้นจะต้องมีเวลาพักผ่อน เป็นต้น

4. ักรทรวงแรงงานควรติดตาม ตรวจสอบให้สถานประกอบการ/นายจ้าง จัดการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่ลูกจ้างอย่างจริงจัง ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย(พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 107 และกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 13

เรื่องที่ 7 ข้อเสนอแนะทางการบริหารจัดการแรงงานในอนาคตของกระทรวงแรงงาน

ความเป็นมา

คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีนายยงยุทธ แฉล้มวงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาที่ปรึกษาฯ เป็นประธาน พิจารณาเห็นว่าสถานการณ์โดยรวมของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงพอสมควร กล่าวคือ ก่อนวิกฤตทางการเงิน ปี 2540 ตลาดแรงงานเข้าสู่ภาวะรุ่งเรืองมากที่สุด และมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดในรอบ 10 ปี แต่หลังวิกฤตทางการเงินเกิดเหตุการณ์ผันผวนในตลาดแรงงานขึ้นอย่างไม่มีใครคาดหมาย การว่างงานที่เคยอยู่ที่ร้อยละ 0.88 ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.40 ของกำลังแรงงานในปี 2541 อย่างไรก็ตาม รัฐบาลปัจจุบัน ได้ใช้นโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจทั้งในระดับรากหญ้าและในระดับมหภาค (dual-track policy) ทำให้เศรษฐกิจฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง GDP ขยายตัวอยู่ในระดับร้อยละ 4.5-5.5 ทำให้การจ้างงานขยายตัวมาโดยตลอด ส่งผลให้อัตราการว่างงานลดต่ำลงเหลือร้อยละ 1.76 ของกำลังแรงงานในปี 2545 (ไตรมาส 3) โดยมีจำนวนคนว่างงานน้อยกว่า 7 แสนคน และมีแนวโน้มดีขึ้นเรื่อยๆ ตามภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะขยายตัวต่อเนื่องไป

ภายใต้สถานการณ์การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น การบริหารจัดการด้านแรงงานบางเรื่องยังคงต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง อาทิ ค่าหัวแรงงาน คักยภาพแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ เป็นต้น ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของนโยบายหรือปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ยังไม่ทั่วถึง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากการบริหารจัดการดังกล่าว คณะอนุกรรมการจึงได้เสนอโครงการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง เหลียวหลัง แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงาน ต่อสภาที่ปรึกษาฯ ซึ่งสภาที่ปรึกษาฯ ได้เห็นชอบ และจัดให้มีการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการ เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2546 โดยมีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ข้าราชการ และนักวิชาการเข้าร่วมสัมมนา

คณะอนุกรรมการได้นำผลการสัมมนาดังกล่าวมาพิจารณา และเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ในการประชุมครั้งที่ 7/2546 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2546

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯ เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ นำผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการประกอบการพิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2546 เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานในอนาคตของกระทรวงแรงงาน ซึ่งผลการพิจารณาที่ประชุมมีข้อคิดเห็น ดังนี้ (รายละเอียดของข้อเสนออยู่ในหน้าที่ 46-50)

1. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน

1.1 ปัญหา “การเหมาช่วง” กำลังรุนแรงขึ้นมาก ผู้ประกอบการพยายามลดต้นทุนการผลิต หันไปใช้วิธีการ “จ้างเหมาช่วง” มากขึ้น แรงงานทำงานเหมาช่วงทำการผลิตกลุ่มนี้ จะไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเทียมกับคนงานประจำในโรงงานทั่วไป ทำให้แรงงานขาดความมั่นคงทั้งในส่วนของ Job Security และ Social Security

1.2 ปัญหาการว่างงานในหมู่ผู้มีการศึกษาสูง ยังไม่ไปในทิศทางเดียวกันกับตลาดแรงงานโดยรวม

1.3 ปัญหาแรงงานในตลาดไม่เป็นทางการ (Informal market) มีจำนวนร้อยละ 46 ของผู้มีงานทำ ผลตอบแทนไม่แน่นอน ค่าจ้างต่ำ อยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่อความยากจน ยังไม่ได้รับความช่วยเหลือเท่าที่ควร

1.4 ปัญหาแรงงานในตลาดที่เป็นทางการ (Formal Market) ยังได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง เช่น จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไม่ถูกต้อง ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี แรงงานส่วนมากยังขาดความมั่นคงในการทำงาน และอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะ

เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้างต้น สภาที่ปรึกษาฯ มีข้อเสนอแนะทางการบริหารจัดการแรงงานในอนาคตดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการเพิ่มศักยภาพแรงงาน ต้องเพิ่มศักยภาพ ดังนี้

2.1.1 สร้างความสามารถในการแข่งขันให้ได้ ด้วยการลดต้นทุนต่อหน่วยของสินค้าและบริการ โดยการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงาน

2.1.2 การเพิ่มผลิตภาพของแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อทดแทนประชากรในวัยทำงานที่มีแนวโน้มลดลงในอนาคต

2.1.3 การกำหนดนโยบายด้านแรงงานควรคำนึงถึงแรงงานส่วนใหญ่ ซึ่งขณะนี้มีความรู้ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

2.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.2.1 กระทรวงแรงงานต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการฝึกอบรม

2.2.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์การฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

2.2.3 การฝึกอบรมบางเรื่องควรให้เอกชนที่ชำนาญกว่าดำเนินการแทน

2.3 การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน

2.3.1 ปรับปรุงการตรวจสอบสถานประกอบการที่แตกต่างไปจากเดิม โดยนายจ้างและลูกจ้าง ร่วมกันตรวจสอบ หรืออาจใช้บริษัทเอกชนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ตรวจสอบ

2.3.2 เพิ่มการให้บริการในการรับข้อร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมง

2.3.3 ควรเร่งศึกษาและข้อยุติเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มรับจ้างเหมา กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน ผู้ประกอบการอิสระ แรงงานภาคเกษตร เป็นต้น

2.3.4 ศึกษาผลดีและผลเสียของการทำงานล่วงเวลา รวมถึงชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อลดอุบัติเหตุและรักษาสุขภาพของแรงงานไม่ให้เสื่อมโทรม

2.3.5 ศึกษาแบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและควรมากพอที่จะเลี้ยงตนเองรวมไปถึงภรรยาและบุตรด้วยหรือไม่

2.3.6 ประสานกับกระทรวงการคลังเพื่อยกเลิกภาษีเงินได้จากสวัสดิการบางประเภทที่นายจ้างจัดให้คนงาน

2.4 การประกันสังคม

2.4.1 บังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการจ้างงานสำหรับผู้ด้อยโอกาสผู้ทุพพลภาพ

2.4.2 พิจารณายกยอบทบกองทุนประกันสังคมให้ใกล้เคียงหรือเท่ากับธุรกิจประกันภัย

2.4.3 พิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลาผ่อนผันในการรักษาสถานภาพผู้ประกันตน (มาตรา 39)

2.5 การจัดหางาน

2.5.1 ศึกษาสาเหตุของการว่างงาน “ ในเชิงโครงสร้าง ” เพื่อการแก้ไขที่ถูกต้อง

2.5.2 เร่งหาช่องทางในการช่วยเหลือผู้ว่างงาน โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า

2.5.3 เร่งแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างครบวงจร

2.5.4 กรณีแรงงานไทยไปต่างประเทศ ต้องจัดเรื่อง “ ค่าหัวแรงงาน ” ให้หมดไป

การติดตามผล

กระทรวงแรงงาน ได้มีหนังสือ ที่ รง 0204.1/471 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2547 รายงานการดำเนินการตามข้อเสนอของสภาที่ปรึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานในอนาคตของกระทรวงแรงงาน สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1 กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ นอกกระทรวงเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการฝึกอบรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประสานความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปของข้อตกลงระหว่างกันกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงและบูรณาการพันธกิจ ทรัพยากร วิทยาการ ข่าสาร/ความรู้ ประชาสัมพันธ์ สถานที่ เทคโนโลยี ฯลฯ

1.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์การฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเน้นการส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สถานประกอบการ ภาคธุรกิจ สถานศึกษา เช่น ประสานและส่งเสริมให้สถานประกอบการ ภาคเอกชนเข้าใช้บริการจากครุภัณฑ์เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ รวมทั้งให้ใช้สถานที่เพื่อดำเนินการพัฒนาฝีมือบุคลากรของภาคเอกชนในสาขาต่างๆ เช่นการประกอบเครื่องมือกล ช่างกลึงรูปพรรณ เป็นต้น

1.3 การฝึกอบรมบางเรื่องควรให้เอกชนที่มีความเชี่ยวชาญกว่าเป็นผู้ดำเนินการแทน

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างทั่วถึง ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน

2.1 ปรับปรุงการตรวจสอบสถานประกอบการที่แตกต่างไปจากระบบเดิม โดยนายจ้างและลูกจ้าง ร่วมกันตรวจสอบ หรืออาจจะใช้บริษัทเอกชนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ตรวจสอบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจแรงงานระบบรายงาน โดยให้นายจ้างและตัวแทนลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแจ้งข้อมูลสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานให้พนักงานตรวจแรงงานทราบ (เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2546) นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการให้บริษัทเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยจัดจ้างที่ปรึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงาน

2.2 เพิ่มการให้บริการในการรับข้อร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดให้มีบริการรับคำร้องผ่านระบบ Hot Line สายด่วนเพื่อ ผู้ใช้แรงงาน 1546 ซึ่งสามารถรับคำร้องทุกข์ ปรึกษาปัญหาแรงงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง

2.3 ควรเร่งศึกษาและหาข้อยุติและให้เกิดการคุ้มครองแรงงานกลุ่มรับจ้างเหมา กลุ่มรับงานไปทำนอกโรงงาน (ที่บ้าน) ผู้ประกอบการอิสระ แรงงานภาคเกษตร เป็นต้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เสนอร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. และขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการศึกษายกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. และการพิจารณาร่างการขอแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีเรื่องเกี่ยวกับการแก้ไขให้ความคุ้มครองการจ้างเหมารวมอยู่ด้วย

2.4 ศึกษาผลดีและผลเสียของการทำงานล่วงเวลา รวมถึงชั่วโมงการที่เหมาะสม เพื่อลดอันตรายจากอุบัติเหตุ และรักษาสุขภาพของแรงงานไม่ให้เสื่อมโทรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอรับเรื่องเสนอไว้เพื่อจะได้ทำการศึกษาต่อไปในอนาคต

2.5 ศึกษาแบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม และควรจะมีมากพอที่จะเลี้ยงตนเองรวมถึงภรรยาและบุตร ด้วยหรือไม่

กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการศึกษาระบบค่าตอบแทนแรงงานเป็นระยะๆ อยู่แล้ว และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่บังคับใช้ให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

2.6 ประสานกับกระทรวงการคลัง เพื่อยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการบางประเภทที่ นายจ้างจัดหาให้คนงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอรับเรื่องเสนอไว้เพื่อจะได้ทำการศึกษาต่อไปในอนาคต

3. การประกันสังคม

3.1 บังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการจ้างงานสำหรับผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุและผู้พิการ
ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรณีลูกจ้างที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ตามมาตรา 40 สำหรับผู้พิการนั้นหากเป็นผู้ที่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ย่อมอยู่ในฐานะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

3.2 พิจารณาย้ายบทบาทของกองทุนประกันสังคมให้ใกล้เคียงหรือเท่ากับธุรกิจประกันภัย
เนื่องจากหลักการดำเนินการประกันสังคมมีความแตกต่างจากธุรกิจประกันภัย โดยการดำเนินงานของธุรกิจประกันภัยเป็นการแสวงหากำไร ในขณะที่การประกันสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่รัฐจัดให้แก่ประชาชน ผู้ใช้แรงงานทุกระดับ และในช่วงที่ผ่านมาได้ดำเนินการเพิ่มสิทธิประโยชน์มาโดยตลอด โดยในการพิจารณาจะคำนึงถึงความจำเป็นและสถานะเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้นควบคู่ไปด้วย

3.3 พิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลาผ่อนผันในการรักษาสถานภาพของผู้ประกันตน (ตามมาตรา 39)

ขณะนี้สำนักงานประกันสังคมอยู่ระหว่างการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคม เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานะการณ์ในปัจจุบัน

4. การจัดหางาน

4.1 ศึกษาสาเหตุของการว่างงาน “ในเชิงโครงสร้าง” เพื่อลดปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษาสูง ซึ่งมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 73,000 คนโดยเร็ว

กรมการจัดหางาน โดยกองวิจัยตลาดแรงงานได้มีการสำรวจและวิจัย ตลอดจนการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน เพื่อลดปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษา และสนองตอบความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการในการคัดเลือกบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง

4.2 เร่งหาช่องทางในการช่วยเหลือผู้ว่างงาน โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางานได้มีการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานในระดับอื่นๆ เช่น การดำเนินการในเชิงรุก โดยการเพิ่มความถี่และขยายพื้นที่ในการกระจายข่าวสารแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและขยายระบบการจัดหางานโดยการให้ระบบเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ในระบบ Internet

4.3 การดำเนินการนโยบายการบริหารแรงงานต่างด้าวจะเป็นการบริหารแบบบูรณาการ

เพื่อให้สอดคล้องกับระบบผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแต่ละพื้นที่ และเริ่มต้นจากกระด้าง การดำเนินการนโยบาย การปฏิบัติในพื้นที่จะต้องประสานสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

4.4 กรณีแรงงานไทยไปต่างประเทศ ต้องจัดเรื่อง “ค่าหัวแรงงาน” ให้หมดไป

กรมการจัดหางานโดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศได้ดำเนินการจัดการ เรื่อง “ค่าหัวแรงงาน” หลายด้าน เช่น

กำหนดเงื่อนไขให้บริษัทจัดหางานไทยที่ต้องการส่งคนหางานไปทำงานในไต้หวันแจ้งความประสงค์และให้การรับรองเรื่องการเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนดต่อสมาคมการจัดหางานไทยไปต่างประเทศภายในเดือนธันวาคม 2546 และเมื่อรวบรวมรายชื่อบริษัทจัดหางานแล้ว กรมการจัดหางานจะขอความร่วมมือจากคณะกรรมการแรงงานไต้หวันพิจารณาอนุญาตให้บริษัทจัดหางานดังกล่าว สามารถจัดส่งคนหางานไทยเข้าทำงานในไต้หวันได้เท่านั้น โดยมาตรการนี้กำหนดใช้ในเดือนมกราคม 2547

ข้อเสนอเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานในอนาคตของกระทรวงแรงงาน

1. ความเป็นมา

ในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับการเกิดขึ้นของกระทรวงแรงงาน (และสวัสดิการสังคม) สถานการณ์โดยรวมของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงพอสมควรกล่าวคือ ตลาดแรงงานเข้าสู่ภาวะรุ่งเรืองมากที่สุดจนถึงก่อนวิกฤติทางการเงินปี 2540 ซึ่งมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดในรอบ 10 ปี แต่เหตุการณ์ผันผวนในตลาดแรงงานเกิดขึ้นหลังเหตุวิกฤติทางการเงินอย่างไม่มีใครคาดหมาย การว่างงานซึ่งเคยอยู่ที่ร้อยละ 0.88 กำลังของแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.40 ของกำลังแรงงานในปี 2541 อย่างไรก็ตาม ในช่วงของรัฐบาลชวน 2 เศรษฐกิจเริ่มดีขึ้นหลังจากตกต่ำถึงจุดต่ำสุดต่อเนื่องจนถึงรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร ซึ่งได้ใช้นโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจทั้งในระดับรากหญ้าและในระดับมหภาค (dual-track policy) ทำให้เศรษฐกิจฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องผลคือ GDP ขยายตัวอยู่ในระดับร้อยละ 4.5-5.5 ทำให้การจ้างงานขยายตัวมาโดยตลอด ส่งผลให้อัตราการว่างงานลดต่ำลงเหลือร้อยละ 1.76 ของกำลังแรงงานในปี 2545 (ไตรมาส 3) โดยมีจำนวนคนว่างงานน้อยกว่า 7 แสนคน และมีแนวโน้มดีขึ้นเรื่อยๆ ตามภาวะเศรษฐกิจที่คาดว่าจะขยายตัวอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน

2.1 ปัญหา “การเหมาช่วง” กำลังรุนแรงขึ้นมาก ผลจากการที่เศรษฐกิจตกต่ำหลังปี 2540 ทำให้ภาวะการผลิตด้านอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไปด้วย สถานประกอบการที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้นในภาคอุตสาหกรรมบางส่วนล้มละลาย เหลือขีดความสามารถในการผลิตไม่ถึงร้อยละ 50 ซึ่งปัจจุบันนี้ดีขึ้นมากหลังจากเศรษฐกิจฟื้นตัว ทำให้ขีดความสามารถในการผลิตของภาคอุตสาหกรรมเกินกว่าร้อยละ 65 แต่กระนั้น ก็ยังไม่ฟื้นตัวเท่ากับยุคก่อนที่จะเกิดวิกฤติ ผลพวงตามมาจากภาวะวิกฤติทำให้ผู้ประกอบการพยายามลดต้นทุนการผลิตโดยไม่รับคนงานที่เคย lay-off ในช่วงวิกฤติกลับมาแต่ได้หันไปใช้วิธีการ “จ้างเหมาช่วง” มากขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นคือ แรงงานทำงานเหมาช่วงทำการผลิตกลุ่มนี้ จะไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเทียมกับคนงานประจำในโรงงานโดยทั่วไปแน่นอน

กรอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้รสนิยมของผู้บริโภคเปลี่ยนไปใช้ของดี มีคุณภาพแบบฉาบฉวยเปลี่ยนแปลงรุ่น และ/หรือโมเดลเร็ว ทำให้กระบวนการผลิตแบบ Mass production ลดบทบาทลง เปลี่ยนเป็นแบบ Made to order มากขึ้น อาทิ โรงงานประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งไม่สามารถฟื้นตัวจากวิกฤติได้ผันตัวเองมาเป็นผู้รับจ้างผลิต ความไม่แน่นอนของคำสั่งซื้อจากต่างประเทศ ทำให้ไม่กล้าจ้างแรงงานประจำไว้มากและเมื่อมีคำสั่งซื้อจากต่างประเทศเข้ามามาก บางช่วงก็กลับไปใช้บริการจากระบบ “จ้างเหมาช่วง” ทำให้ปัญหารายได้และสวัสดิการของแรงงานแอ้งลง อีกทั้ง อุตสาหกรรมแบบแรงงานเข้มข้น แข่งขันส่งออก สู้ต้นทุนของประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่าไม่ได้ เช่น จีน เวียดนาม และอินโดนีเซีย ผู้ประกอบการจึงใช้วิธีการ “จ้างเหมาช่วง” เพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้แรงงานไทยขาดความมั่นคงทั้งในส่วนของ Job Security และ Social Security

2.2 ปัญหาการว่างงานในหมู่ผู้มีการศึกษาระดับสูงยังไม่ดีขึ้นไปในทิศทางเดียวกันกับตลาดแรงงานโดยรวม เนื่องจากมีปัญหาการว่างงาน “เชิงโครงสร้าง” อาทิ ในปี 2545 ยังมีผู้ว่างงานในระดับอุดมศึกษาถึงร้อยละ 10 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

2.3 ปัญหาแรงงานในตลาดไม่เป็นทางการ (Informal Market) ซึ่งสามารถดูดซับกำลังแรงงานไว้ได้ถึงร้อยละ 46 ของผู้มีงานทำได้รับผลตอบแทนไม่แน่นอน ค่าจ้างต่ำ สวัสดิการไม่ดีและค่อนข้างต่ำ ยังอยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่อความยากจน อีกทั้งยังถูกละเลยจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ หรือคุ้มครองความเป็นมนุษย์อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกับกลุ่มอื่นในสังคม

2.4 ปัญหาแรงงานในตลาดที่เป็นทางการ (Formal Market) ยังมีอยู่มาก ซึ่งดูเหมือนว่าแรงงานในกลุ่มนี้จะได้รับการปกป้องคุ้มครองอย่างเต็มที่แล้วนั้น โดยความเป็นจริง แรงงานในภาคนี้ยังได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง เช่น ยังมีสถานประกอบการที่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำไม่ถูกต้อง การจัดสวัสดิการต่างๆ ไม่ครบถ้วน ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยโดยอาศัย มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเปิดโอกาสให้นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วน โดยสามารถจ่ายค่าจ้างในระหว่างหยุดกิจการเพียงร้อยละ 50 เป็นต้น นอกจากนี้แรงงานส่วนมากยังขาดความมั่นคงในชีวิตการทำงาน จากประโยชน์ที่ควรได้รับจากระบบประกันสังคม โดยเฉพาะในเรื่องการประกันการว่างงาน

2.5 ปัญหาการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูงด้านแรงงานบ่อยเกือบทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารในระดับรัฐมนตรีว่าการ และ/หรือ ช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน ทำให้การแก้ปัญหาแรงงานทำได้ล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมานี้ เป็นปัญหาเฉพาะที่สำคัญๆ ทำให้การบริหารแรงงานขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อเศรษฐกิจ แรงงานไทยที่ถูกบริหารจัดการจะต้องมีโอกาสดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ สินค้าที่ผลิตก็จะมีคุณภาพ ความเป็นอยู่ของตัวแรงงานจะต้องอยู่อย่างมีคุณภาพ จะส่งผลไปถึงการมีครอบครัวที่มีคุณภาพตามมา

3. นโยบายแรงงาน

นโยบายของแรงงานในปัจจุบัน ได้ถูกกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจ
- (2) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างของประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การแก้ไขปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิต
- (4) ยุทธศาสตร์การต่างประเทศ และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประเทศ
- (5) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการประเทศ

3.2 ยุทธศาสตร์กระทรวง กระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์กระทรวงซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติข้างต้น ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์การเพิ่มระดับการใช้มาตรฐานแรงงานสากลในสถานประกอบกิจการเพื่อการส่งออก
- (2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและฝีมือกำลังแรงงานให้ทันสมัย

(4) ยุทธศาสตร์การเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำของกำลังแรงงาน

(5) ยุทธศาสตร์สนับสนุนการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจและพัฒนาให้แรงงานได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสม

3.3 วิสัยทัศน์ กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ โดยมุ่งเน้นพัฒนาให้แรงงานเป็นแรงงานไทยมีศักยภาพในการสนับสนุนและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ระบบเศรษฐกิจการค้าเสรีปัจจุบัน มีหลักประกันในอาชีพและการดำรงชีวิตที่มั่นคงตลอดจนมีคุณภาพชีวิตดี

4. ข้อคิดเห็นของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดสัมมนาเรื่อง เหลียวหลัง แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงาน เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ณ โรงแรมเซนจูรี พาร์ค โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อรับทราบความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาในมุมมองเกี่ยวกับนโยบายการบริหารแรงงาน เพื่อนำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสภาที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจได้จัดประชุมเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 โดยนำข้อคิดเห็นจากการสัมมนา มาประกอบการพิจารณาและ ได้เสนอผลการพิจารณาให้สภาที่ปรึกษา พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2546 ที่ประชุมให้ความเห็นชอบในข้อคิดเห็นของคณะอนุกรรมการฯ ที่มีข้อเสนอแนะบางประการที่จะช่วยให้วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานเป็นจริงเร็วขึ้น ดังนี้

4.1 ด้านการเพิ่มศักยภาพแรงงาน

การเพิ่มศักยภาพของแรงงานควรพิจารณาข้อเท็จจริง ดังนี้

(1) สร้างความสามารถในการแข่งขันให้ได้ด้วยการลดต้นทุนแรงงานต่อหน่วยสินค้าและบริการ ซึ่งจะต้องพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการคือ

- ทักษะในแรงงาน
- สถิติปัญหาและความฉลาด
- จิตใจที่จะทำงานให้ดี

(2) การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะว่าประชากรในวัยทำงานในอนาคตคาดว่าจะลดลงอย่างรวดเร็ว มีผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) เพิ่มมากขึ้น

(3) คุณภาพแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่ในภาคอุตสาหกรรม ขณะนี้ยังมีความรู้อยู่ในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานควรคำนึงถึงคุณภาพของแรงงานในกลุ่มนี้ ซึ่งปัจจุบันมีอยู่จำนวนมาก ควบคู่ไปกับกลุ่มอื่นๆ ด้วย

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงาน มีข้อเสนอว่า

1) กระทรวงแรงงาน (โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่าน กพร.-ปช. เป็นต้น) จำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ นอกกระทรวงเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการฝึกอบรมวิชาชีพให้ได้ เพื่อลดภาระของบุคลากรที่มีจำกัด และลดการพึ่งพิงบุคลากรพิเศษจากหน่วยงานอื่นๆ และแรงกดดันที่จะขอเพิ่มอัตราบรรจุใหม่

2) เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ โดยเฉพาะอุปกรณ์ที่ล้าสมัยเร็ว เช่น การฝึกด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยใช้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ทั้งภาครัฐและประชาชนในลักษณะ Cost - sharing เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์เต็มที่จากการลงทุน (ซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์) ของ กพร.

3) การฝึกอบรมโดยเฉพาะการยกระดับฝีมือแรงงาน ควรพิจารณาบททวนว่าสิ่งใดควรดำเนินการเองและสิ่งใดควรให้อีกชนที่มีความเชี่ยวชาญกว่าเป็นผู้ดำเนินการแทน

4.2 ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน มีข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานที่ยังไม่ครบถ้วนและครอบคลุม ดังนี้

1) ปรับปรุงการตรวจสอบสถานประกอบการที่แตกต่างไปจากระบบเดิม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตรวจสอบ อาจจะใช้บริษัทเอกชนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ตรวจสอบให้ เพื่อลดปัญหาด้านอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ และงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้ยังมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงความไม่ปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) เพิ่มการให้บริการสำหรับลูกจ้างสามารถร้องเรียนกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยอาศัย “ระบบตู้ร้องเรียน หรือ Hotline” หรือจัดเจ้าหน้าที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

3) สำหรับความเหลื่อมล้ำในการคุ้มครองผู้ทำงานนอกระบบ ควรเร่งศึกษาและหาข้อยุติและให้เกิดการคุ้มครองแรงงานกลุ่มต่อไปนี้โดยเร็ว เช่น กลุ่มรับจ้างเหมา กลุ่มรับงานไปทำนอกโรงงาน (ที่บ้าน) ผู้ประกอบการอิสระ แรงงานภาคเกษตร เป็นต้น

4) ศึกษาผลดีและผลเสียของการทำงานล่วงเวลา และหาชั่วโมงทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามประเภทของงาน เพื่อลดอันตรายจากอุบัติเหตุ รวมทั้งสุขภาพของร่างกายที่เสื่อมโทรมสืบเนื่องจากการทำงาน

5) ศึกษาระบบค่าตอบแทนแรงงาน (ค่าจ้าง) ที่ใช้ในปัจจุบันว่าเหมาะสมหรือไม่ ค่าจ้างควรจะมากพอที่จะเลี้ยงตนเองรวมถึงภรรยาและบุตร ด้วยหรือไม่ เมื่อได้ข้อยุติที่แตกต่างไปจากเดิม ก็ให้นำมาใช้ปฏิบัติได้ทันที

6) ประสานกับกระทรวงการคลัง เพื่อยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการบางประเภทที่นายจ้างจัดทำให้คนงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่ดีให้กับคนงานการประกันสังคม

7) ควรบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดการจ้างงานสำหรับผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุและผู้พิการอย่างทั่วถึงและมีศักดิ์ศรี เพื่อให้ช่วยตัวเองได้และไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและรัฐบาล

8) พิจารณาย้ายบทบาทของกองทุนประกันสังคมให้ใกล้เคียงหรือเท่ากับธุรกิจประกันภัยโดยทั่วไป โดยมุ่งให้ครอบครัวของผู้ประกันตนได้รับประโยชน์สูงสุด

9) พิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลาผ่อนผันในการรักษาสถานภาพของผู้ประกันตน (ตามมาตรา 39) ว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมหรือไม่ (ศึกษามาตรา 40 มาประกอบ) เนื่องจากบุคคลที่ว่างงานบางกลุ่มเป็นผู้ไม่อยู่ในสภาพที่ไม่สามารถจะกลับไปทำงานใหม่ได้ (เร็ว) จึงไม่มีเงินจ่ายสมทบเข้ากองทุนตามกฎหมายกำหนด

4.3 การจัดหางาน

1) ศึกษาสาเหตุของการว่างงาน “ในเชิงโครงสร้าง” เพื่อลดปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษาสูง ซึ่งมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 73,000 คนโดยเร็ว

2) เร่งหาช่องทางในการช่วยเหลือผู้ว่างงานในระดับอื่นๆ โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 389,000 คนในปัจจุบันให้มีอาชีพโดยเร็ว

3) เร่งแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างครบวงจรตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าระบบได้หมดภายใน 3 ปี (เช่น ใช้มาตรการเปิดกว้างด้านโควต้าโดยเก็บค่าธรรมเนียมเท่าที่จำเป็นสำหรับการบริหารในปีแรก แล้วค่อยๆ กำจัดส่วนที่บริหารจัดการไม่ได้ออกไปในปีที่ 2 และปีที่ 3 พร้อมๆ กับทยอยนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องเข้ามาทดแทนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

4) กรณีแรงงานไทยไปต่างประเทศ ต้องขจัดเรื่อง “ค่าหัวแรงงาน” ให้หมดไป ขณะเดียวกันต้องสร้างความร่วมมือกับประเทศปลายทาง เพื่อดูแลทุกข์สุขของแรงงาน (ได้รับการคุ้มครอง) คู่ขนานไปด้วย

เรื่องที่ 8 การดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศไทย”

ความเป็นมา

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ในขณะนั้น) ได้เสนอให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 11) เป็นสถาบันเครือข่ายวิชาการโครงการ ILO/JIL Networking of National Institutes for Labour Studies และ ILO/JIL ได้จัดประชุมโครงการดังกล่าว ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 17 - 18 ธันวาคม 2544 โดยสภาที่ปรึกษา มอบให้ นางมัลลิกา คุณวัฒน์ เลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษา (ในขณะนั้น) เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม ซึ่งผลการประชุมสรุปได้ว่า ที่ประชุมได้กำหนดหัวข้อเรื่องเพื่อการศึกษา วิจัยภายใต้โครงการระหว่างประเทศครั้งนี้ว่า “การศึกษาวิจัยผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ต่อการทำงานที่เหมาะสมในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก” (The Impact of Information and Communication Technology on Decent Work in the Asia Pacific)

ต่อมา ILO/JIL ได้จัดประชุม โครงการ ILO/JIL Networking of National Institutes for Labour Studies รอบที่ 4 เรื่อง “Determining The Impact of Information and Communication Technology on Decent Work in the Asia Pacific Region” ณ กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 โดย สภาที่ปรึกษา มอบให้ นางมัลลิกา คุณวัฒน์ เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม พร้อมทั้งขอให้กระทรวงจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อร่วมจัดทำเอกสารทางวิชาการเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับเข้าร่วมประชุมโครงการดังกล่าว ซึ่งกระทรวงได้แต่งตั้ง คณะทำงานยกร่างเอกสารข้อเสนอโครงการศึกษาวิจัย ภายใต้โครงการ ILO/JIL Networking of National Institutes for Labour Studies รายละเอียดดูภาคผนวก และผลการประชุมรอบที่ 4 สรุปได้ว่า ที่ประชุมเห็นชอบให้ ILO ดำเนินการประสานงานตามโครงการดังกล่าว โดยมีแผนดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ให้สถาบันที่จะวิจัยได้ลงนามในสัญญาของ ILO ให้เสร็จเรียบร้อยภายในต้นเดือนมกราคม 2546
- (2) สถาบันที่รับดำเนินการวิจัยต้องส่งรายงานผลการศึกษาเบื้องต้น (Interim Report) ในต้นเดือน มิถุนายน 2546
- (3) คณะผู้เชี่ยวชาญของ ILO จะจัดประชุมทบทวนผลการศึกษาที่ผู้วิจัยระดับชาติ (17 ประเทศ) นำเสนอ เพื่อปรับปรุงการทำรายงานฉบับสมบูรณ์ เรื่อง The Impact of ICT on Decent Work in the Asia Pacific Region ให้แล้วเสร็จในเดือนสิงหาคม 2547

นางมัลลิกา คุณวัฒน์ ได้มีหนังสือถึงสภาที่ปรึกษา รายงานรายละเอียดของโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง ดังกล่าว เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2545 ซึ่งสภาที่ปรึกษา ได้นำมาพิจารณาในการประชุมครั้งที่ 9/2545 และครั้งที่ 1/ 2546 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2545 และ 24 มกราคม 2546 ตามลำดับ มติที่ประชุมสรุปได้ว่า เป็นโครงการที่ดี ที่ควรทำการศึกษาวิจัยต่อไป โดยเห็นชอบให้นางมัลลิกา คุณวัฒน์ เป็นผู้ดำเนินการศึกษาวิจัย

ILO/JIL ได้มีหนังสือ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2546 ขอให้สภาที่ปรึกษา ดำเนินการการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศไทย (Determining the Impact of Information and Communication Technology on Decent Work in Thailand) ส่วนที่ 1 โดยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการวิจัย จำนวน 2,000 เหรียญสหรัฐ กำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ 4 เดือน ระหว่างวันที่ 1

เมษายน ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2546 สภาที่ปรึกษาฯ ได้จ้างที่ปรึกษา (นางมัลลิกา คุณวัฒน์) ดำเนินการ ซึ่งการศึกษาวิจัยในส่วนที่ 1 เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยกำหนดประเด็นการศึกษาในเรื่องดังกล่าวไว้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ ICT ในประเทศ
2. สภาพการทำงานที่เหมาะสมในประเทศก่อนที่จะนำ ICT เข้ามาใช้
3. ผลกระทบของ ICT จากการใช้และการผลิตต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศ

และสภาที่ปรึกษาฯ ได้มีคำสั่งที่ 2/2546 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2546 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณางานศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสม มีนายยงยุทธ แฉล้มวงษ์ เป็นประธาน เพื่อตรวจสอบผลการศึกษาดังกล่าวก่อนเสนอต่อ ILO ที่ปรึกษา (นางมัลลิกา คุณวัฒน์) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในส่วนที่ 1 และส่งผลการศึกษิตามงวดระยะเวลา คณะอนุกรรมการพิจารณางานศึกษาวิจัยได้ประชุมพิจารณา จำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2546 และ 17 กรกฎาคม 2546 และนำเสนอให้สภาที่ปรึกษาฯ เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2546

ผลการศึกษา

สภาที่ปรึกษาฯ ได้พิจารณาผลการศึกษาดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 7 /2546 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2546 และที่ประชุมเห็นชอบผลการศึกษาดังกล่าว ได้ส่งผลการศึกษาดังกล่าว ต่อ ILO เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2546 (รายละเอียดผลการศึกษายู่ในหน้าที่ 53-62)

การติดตามผล

ILO ได้ตรวจสอบผลการศึกษาดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และมีหนังสือ เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2546 ขอให้สภาที่ปรึกษาฯ ดำเนินการศึกษาดังกล่าวในส่วนที่ 2 ระยะเวลาดำเนินการศึกษา 4 เดือน (มกราคม - เมษายน 2547) ซึ่งสภาที่ปรึกษาฯ ได้ทำสัญญากับ ILO เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2547 และได้ว่าจ้างนางมัลลิกา คุณวัฒน์ ดำเนินการศึกษาดังกล่าวในส่วนที่ 2 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาของผู้วิจัย

เค้าโครงการวิจัย (Research Outline)

เรื่อง “การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศ”

1. ที่มาของการศึกษา

ผลการประชุมรอบที่ 4 ของเครือข่ายสถาบันแห่งชาติด้านการศึกษารองานของกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ณ กรุงปักกิ่ง ปี 2001 สรุปว่ากระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันในสังคมโลกทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความได้เปรียบทางเศรษฐกิจเนื่องจากประสบความสำเร็จในการผลิตและใช้ ICT เพื่อแก้ปัญหาได้ทั้งด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมของตน ที่ประชุมเห็นว่าในปัจจุบันประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกจำเป็นต้องอยู่ใต้กระแสโลกาภิวัตน์และต้องนำ ICT มาใช้ เช่นเดียวกันเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมแห่งการแข่งขันกันของโลกได้ แต่การใช้และการผลิต ICT ของภูมิภาคนี้ยังอยู่ในขั้นเริ่มแรกที่คำนึงถึงเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจ มากกว่าจะคำนึงถึงและตระหนักในผลกระทบทางสังคม ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายนี้อยู่ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลกให้มีความก้าวหน้าและควรต้องเป็น “งานที่เหมาะสม” โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ด้านสังคมคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สถาบันสมาชิกของเครือข่ายได้เรียนรู้ประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งกันและกัน ที่ประชุมจึงกำหนดให้สถาบันสมาชิกระดมทุนการศึกษาในหัวข้อเดียวกัน เรื่อง “ผลกระทบของ ICT ต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศ” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดให้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผลการสำรวจในเชิงสถิติที่มีอยู่แล้ว และให้จัดทำเค้าโครงการศึกษาในลักษณะกรณีศึกษาสำหรับสถานประกอบการ 6 แห่งให้เสร็จภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2546

แนวคิดและความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับ ICT

เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปแล้วว่า ICT มีบทบาทสำคัญสูงมากในสังคมโลกปัจจุบันประเทศที่พัฒนาก้าวหน้าสูงสุดทางเศรษฐกิจเช่น สหรัฐอเมริกาและสังคม ICT เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในประเทศได้สูงสุดพร้อมกันทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ICT เป็นคำย่อมาจากคำเต็มว่า Information Communication Technology หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลในการสร้างปัญญาความรู้จนกลายเป็นความเฉลียวฉลาดและสามารถใช้สิ่งนี้สร้างความได้เปรียบเชิงเศรษฐกิจในสังคมโดยรวม องค์ประกอบของ ICT สามารถนำมาใช้วัดระดับการพัฒนาที่มีผลทำให้ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันดังนี้

I : Information (สารสนเทศ) หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการประมวลสถิติข้อมูล

C : Communication (การสื่อสาร) หมายถึง เครือข่ายโทรคมนาคม เช่น โทรศัพท์ โยแก้ว นำแสง อินเทอร์เน็ต เป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการสื่อสารความรู้

T : Technology (เทคโนโลยี) หมายถึง อุปกรณ์คอมพิวเตอร์โปรแกรมคำสั่งที่นำมาใช้ในการประมวลความรู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดปัญญาในการสร้างคุณค่าความรู้ใหม่ที่เป็นการพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.2 ระดับการนำ ICT มาใช้ซึ่งแตกต่างกันระหว่างประเทศต่างๆ อาจแบ่งเป็นกลุ่มๆ ดังนี้

2.2.1 กลุ่มประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาสูงสุดมีความสามารถในการผลิตและการใช้ ICT ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หมายถึง กำลังคนของประเทศมีความสามารถทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ในการสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีได้ด้วยการตนเอง มีการผลิตและใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับที่เรียกว่าเป็น ซูเปอร์คอมพิวเตอร์ มีโครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคมในประเทศ ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับทุกพื้นที่ ทุกเวลา และมีการผลิตสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง มีการนำข่าวสาร สถิติ ข้อมูล มาประมวลผล เป็นองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นพื้นฐานในการสร้างสติปัญญาให้มนุษย์ (Knowledge Based) เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ประเทศในยุโรปส่วนใหญ่ และในเอเชียได้แก่ ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ เป็นต้น

2.2.2 กลุ่มที่มีความสามารถในการลงทุนทางสังคมซึ่งทำให้ได้ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจสูง เนื่องจากกำลังคนมีความรู้ และความเฉลียวฉลาด จึงสามารถเพิ่มงานที่รายได้ทางเศรษฐกิจสูง ประเทศที่อยู่ในกลุ่มนี้จะมีอัตราส่วนของกำลังคน/กำลังแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถสูง มีองค์ประกอบของ ICT ในประเทศครบถ้วนทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่นำมาใช้เพื่อสร้างผลผลิตใหม่ ระบบการลงทุนทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มนี้เป็น ได้ทั้ง ICT Consumer และ ICT Producer ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญเติบโตของประเทศ ในกลุ่มนี้จะพบความแตกต่างของระดับความสามารถในการใช้และการผลิต ICT โดยมีรายละเอียดหลายประการ ดังนั้นบางประเทศจัดอยู่ในกลุ่มเรียกว่า Strong ICT Consumer แต่เป็นการซื้อ ICT ที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน เช่น ออสเตรเลีย เกาหลี มาเลเซีย อินเดีย เป็นต้น และบางประเทศจัดอยู่ในกลุ่ม Weak ICT Producer คือมีมูลค่าสินค้าทุนสูงกว่าผลกำไร ซึ่งประเทศไทยเคยอยู่ในกลุ่มนี้ ปัจจุบันรัฐบาลกำลังเร่งรัดดำเนินการทั้งด้านนโยบาย และการปฏิบัติ เพื่อยกระดับความสามารถเศรษฐกิจและสังคมในการแข่งขันระหว่างประเทศให้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความได้เปรียบสูงขึ้น หมายถึงการมีปริมาณ ผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออกสูงกว่าการนำเข้าสินค้าทุนและเทคโนโลยีต่างๆ

2.2.3 กลุ่มประเทศที่พัฒนาใหม่ มีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ในส่วนที่มีการจัดหา ICT มาใช้ได้พอสมควร แต่ยังประสบปัญหาในการลงทุนทางสังคมและเทคโนโลยี จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากประเทศพัฒนาแล้ว การใช้และผลิต ICT ในกลุ่มประเทศเหล่านี้ยังมีต้นทุนทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมสูงมาก เช่น เนปาล ปากีสถาน ฯลฯ

2.2.4 กลุ่มประเทศที่ยากจนมีความล้าหลังทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมยังไม่มีโอกาสใช้และผลิต ICT ให้ได้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ประเทศที่ประสบปัญหาจากความด้อยโอกาสที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารเหล่านี้เรียกกุ่มประเทศว่ามี Digital Divide เป็นอุปสรรคในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลายประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้

3. วัตถุประสงค์

3.1 เป้าหมายที่กำหนด

ในสัญญาความมุ่งหมายของโครงการวิจัยของเครือข่ายสถาบันแห่งชาติด้านการศึกษารองานของกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก คือการค้นหาลักษณะของผลกระทบ ICT ต่อการทำงานที่เหมาะสม การศึกษาที่จะสำรวจข้อมูลในบริบทของการจ้างงาน และเงื่อนไขของการจ้างงาน โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับ สิทธิการมีส่วนร่วมเจรจาทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และการดำรงชีวิตในระดับชาติ นักวิจัยจะต้องศึกษาข้อมูลเพื่อแสดง

ผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศไทย โดยให้ครอบคลุมการสำรวจข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำรายงานในหัวข้อสำคัญ 3 เรื่องได้แก่

- (1) การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ ICT ในประเทศไทย
- (2) สภาพการทำงานที่เหมาะสมในประเทศไทยก่อนเริ่มนำ ICT มาใช้
- (3) ผลกระทบของการใช้และการผลิต ICT ต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศไทย

3.2 เป้าหมายเฉพาะซึ่งเกิดจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เพื่อสำรวจข้อมูลและสารสนเทศ การใช้และการผลิต ICT ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน และแสดงให้เห็นในเรื่องความจริงในเรื่องผลกระทบของ ICT ที่มีต่อการทำงานที่เหมาะสมในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะความเห็น แนวทาง และมาตรการ สำหรับการพัฒนากำลังแรงงานของชาติให้ได้รับประโยชน์จากการนำ ICT มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นอย่างต่อเนื่องยั่งยืนตลอดไป

4. วิธีการศึกษา

การสำรวจและจัดเก็บข้อมูลจะดำเนินการทั้งในลักษณะitudinal และปรมาณูดังนี้

4.1 ข้อมูลitudinal จะศึกษาในรูปแบบของ Desktop Based Study และการศึกษาจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ และสารสนเทศอื่นๆ จะตรวจสอบสถิติและข้อมูลระดับมหภาคเพื่อทราบลักษณะและระดับของ ICT ที่มีการนำมาใช้ในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงการใช้ ICT ในภาครัฐและสถาบันทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลitudinalเพื่อการทำรายงานการวิจัยตามหัวข้อหลักที่กำหนด 3 เรื่องดังนี้

(1) กลุ่มข้อมูลแสดงผลเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ ICT ในประเทศไทย โดยเฉพาะการใช้ ICT ในภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วยปริมาณที่เพิ่มขึ้นของ ICT ในประเภทข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน ค่าใช้จ่าย การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากรบุคคล ขนาดของการปฏิบัติงาน ส่วนแบ่งของการปฏิบัติงาน ICT ในค่าใช้จ่ายและรายได้ทั้งหมด เพื่อแสดงให้เห็นปริมาณการเพิ่มขึ้นของ ICT ทั้งด้านการใช้และการผลิตข้อมูลนี้จะนำไปสู่การวิเคราะห์แสดงผลเกี่ยวกับการพัฒนา ICT ในประเทศว่าอยู่ในกลุ่มใดใน 4 กลุ่มข้างต้น

(2) กลุ่มข้อมูลเกี่ยวกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่างๆ โดยเฉพาะแผนพัฒนาฉบับที่ 9 แผนแม่บทเฉพาะด้าน แผนปฏิบัติการ การแถลงนโยบายของรัฐบาลและรายงานผลการใช้และการผลิต ICT ในภาครัฐบาล การแก้ไขปัญหาและการสนับสนุนนโยบาย ICT สำหรับภาคเอกชนศึกษาการกำหนดมาตรฐานแรงงานของประเทศในช่วงที่ผ่านมาก่อนระยะเวลาที่มีการใช้และการผลิต ICT ว่า มีการกำหนดมาตรฐานการอย่างไร มีมาตรฐานการวัดและการรายงานผล “การทำงานที่เหมาะสม” โดยใช้ตัวบ่งชี้ทางสถิติหรือไม่ การศึกษาตัวชี้วัดจากการรายงานผลการปฏิบัติงาน การรวบรวมข้อมูลจากกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดได้แก่ กสร. สปส. กกจ. กพร. และรายงานผลการศึกษาวิจัยที่เป็นเอกสารและข้อมูลอื่นๆ ที่มีอยู่แล้วการสำรวจสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ประเด็น ที่จะต้องเก็บรวบรวมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความหมายของ ILO ในเรื่องการทำงานที่เหมาะสม คือ เครื่องมือวัด ตามเอกสารของ ILO (2002) จะครอบคลุมในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- > โอกาสในการจ้างงาน
- > งานที่ไม่อาจยอมรับได้

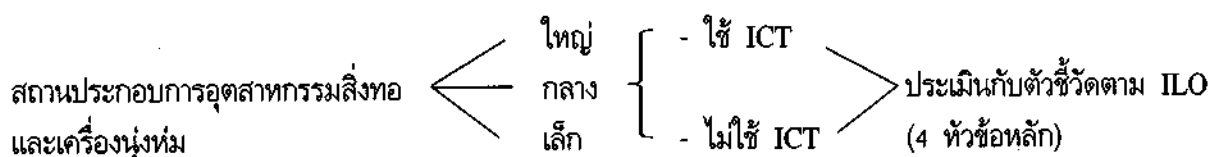
- รายได้ที่พอเพียงและงานที่มีผลผลิต
- ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
- ความมั่นคงในการทำงาน
- การปฏิบัติที่เป็นธรรม
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- การคุ้มครองทางสังคม
- การสร้างสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว
- ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social dialogue) และความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
- การเพิ่มศักยภาพของการจ้างงาน
- สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ดำเนินการจัดเก็บดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของโครงการ Software Park เพื่อทราบข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้และการผลิต ICT เป็นอุตสาหกรรมใหม่รูปแบบการทำงาน และจำนวนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ICT ในปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต สภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ในเชิงเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในสายงานอื่น การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กรของนายจ้างและสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เพื่อทราบข้อคิดเห็น เกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานและปัญหาด้านธุรกิจให้อุตสาหกรรม ที่องค์กรนั้นเกี่ยวข้อง สํารวจโดยรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการ 6 แห่ง โดยวิธีเจาะจงเลือกจำแนกเป็น 3 ขนาด ขนาดใหญ่ (500 คน ขึ้นไป) ขนาดกลาง (100 - 499 คน) และขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 100 คน) ตามมาตรฐานและคำนิยามของ ILO การศึกษาเป็นการสำรวจกรณีตัวอย่าง จะสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่อยู่ในขอบเขตของการสำรวจ คือ นายจ้าง และลูกจ้าง ของสถานประกอบการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (เป็นการเจาะจงเลือกตามความเห็นของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ) คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามคือ ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้และการผลิต ICT ลักษณะของการจ้างงาน สภาพการทำงาน สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานการมีส่วนร่วมทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และคุณภาพในการดำรงชีวิต โดยเปรียบเทียบกับลักษณะและสภาพการจ้างงาน ที่มีอยู่ทั่วไปในสังคมการเป็นลูกจ้างแรงงานของประเทศไทยกับมาตรฐานสากล รวมถึงการสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจและความรู้เรื่อง “งานที่เหมาะสม”

4.3 แผนภูมิการจัดเก็บข้อมูล

สถานประกอบการ จำนวน 6 แห่ง จำแนกดังนี้



5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ

5.1 ข้อมูลจากเอกสาร 4 เรื่องที่ ILO กำหนด ได้แก่

(1) Determining the Impact of ICT on Decent Work in The Asia and Pacific, Workshop in Beijing, 17 - 18 December 2001. ILO, 2001

(2) World Employment Report (Life at Work in The Information Economy) ILO, 2001

(3) Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Richard Ankers "Integration" ILO, 2001

(4) Special Issue on Digital Divide "Employment and Development Implications" Vol. 140, No.2

5.2 รวบรวมข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (NSO) ได้แก่

- โครงการสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ
- โครงการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน
- โครงการสำรวจยอดขายรายไตรมาส
- โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชาชน
- โครงการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน
- โครงการสำรวจการทำงานและการว่างงานของคนระดับกลางและระดับสูง
- การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อินเตอร์เน็ตหรือ คอมพิวเตอร์ของสมาชิกในครัวเรือนในเขต

กรุงเทพมหานคร

- การสำรวจความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับการบริการของภาครัฐทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในเขต

กรุงเทพมหานคร

- การสำรวจการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในครัวเรือน
- การวิเคราะห์และพยากรณ์แนวโน้มการทำงานของประชากรไทย
- การวิเคราะห์เครื่องชี้ภาวะเศรษฐกิจไทยที่สำคัญ

5.3 ศึกษาข้อมูลของ สศช. เกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ข้อมูล GDP และรายได้ประชาชาติ เพื่อวิเคราะห์และแสดงผลความก้าวหน้าและการเพิ่มขึ้นของ ICT ศึกษาแผนพัฒนาฯ ฉบับต่างๆ และแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับ ICT

5.4 ศึกษารวบรวมข้อมูลรายงานเศรษฐกิจของธนาคารแห่งประเทศไทยกรมการค้าต่างประเทศ กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ กรมเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม สภาพการการค้าแห่งประเทศไทยและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ฯลฯ เพื่อวิเคราะห์และแสดงผลการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการใช้และการผลิต ICT ของประเทศ

5.5 รวบรวมข้อมูลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทราบสถานการณ์ตลาดแรงงาน ในประเทศไทย โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับอัตราส่วนและปริมาณการจ้างแรงงานสถานประกอบการที่ใช้และผลิต ICT การเข้า - ออกงานคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับ ICT การจำแนกประเภทอาชีพ และการจำแนกประเภทอุตสาหกรรม การสำรวจ การวิจัย และการรายงานผลการศึกษาดังกล่าว ของหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน จำนวนลูกจ้างและสถานประกอบการที่จัดอยู่ในกลุ่มอาชีพและอุตสาหกรรม ICT ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและย้อนหลัง

เท่าที่จะเหมาะสม เพื่อดูแนวโน้มความต้องการแรงงาน มาตรการด้านการจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาทักษะแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์

5.6 คำแถลงนโยบายของรัฐบาล กฎหมายแรงงาน ประกาศ คำสั่ง และคำชี้แจงต่างๆ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ มาตรการ แนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการใช้และการผลิต ICT และ "ความเข้าใจเรื่องงานที่เหมาะสม" ในระดับชาติ ระดับอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ

5.7 รายงานผลการศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการสำรวจการจ้างงานและความต้องการการจ้างงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2546 - 2550) โดย รศ. วิจิตร ระวังวงศ์, ดร.โชคชัย สุทธาเวศ และ สมศักดิ์ นิลคลาจารย์ และ โครงการทักษะการทำงาน โดยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ เป็นต้น

5.8 วรรณกรรมและบทความทางวิชาการของนักเศรษฐศาสตร์แรงงาน นักวิชาการแรงงาน และปัจเจกบุคคลอื่นๆ เพื่อประกอบคำอธิบายในส่วนต่างๆ

5.9 อนุสัญญาและข้อแนะของ ILO ที่เป็นหลักการเกี่ยวกับการบริหารแรงงานนโยบายการจ้างงานสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสภาพการทำงานที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงาน การกำหนดมาตรการ และการส่งเสริมให้มี "งานที่เหมาะสม" ในระดับชาติ เป็นต้น

6. ผลการศึกษาข้อมูล

6.1 จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ได้พบข้อเท็จจริงว่าในปัจจุบันหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง และภาคเอกชน ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน สถาบันการศึกษาและประชาชนในประเทศไทย ล้วนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกันอย่างกว้างขวาง แต่เป็นการใช้อย่างผิวเผิน และเลียนแบบ โดยไม่ได้พิจารณาว่าควรนำมาใช้อย่างไร จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับการลงทุนจัดซื้อคอมพิวเตอร์ซึ่งมาราคาแพง เป็นการใช้ที่ไม่คำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ ผลประโยชน์ตอบแทนการลงทุน ยังไม่มีการพิจารณาเท่าที่ควร ยังไม่พัฒนามาตรวัดการลงทุนและผลกำไรที่ตอบแทนทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับ ความหมาย และระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสังคมไทย ซึ่งมุ่งสู่เป้าหมายการแข่งขันและมีบทบาทในเวทีสังคมโลก จึงเห็นควรว่าต้องมีคำอธิบายนิยามศัพท์และความหมายของ ICT ก่อน (ดูความหมายของ ICT ในภาคผนวก)

6.2 การจัดเก็บข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเสนอรายงานโดยจัดลำดับแยกตามหัวข้อหลัก 3 เรื่องนั้น หัวข้อที่ 1 และ หัวข้อที่ 2 สามารถแสดงผลบางส่วนได้ทั้งระดับมหภาคและจุลภาค ส่วนหัวข้อที่ 3 อาจจะมีปัญหาการเชื่อมโยงข้อมูล เนื่องจากการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ กรณีตัวอย่างไม่เป็นตัวแทนของประชากรกลุ่มใหญ่ที่แท้จริง คงจะมีเพียงข้อมูลแสดงผลความจริงที่มีอยู่ในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทเดียวเท่านั้นสรุปผลการศึกษาข้อมูลดังนี้

6.2.1 ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนว่ามีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ ICT ในประเทศไทย ได้แก่

(1) สถาบันวัดระดับการพัฒนาระหว่างประเทศ (IMD - Institute for International Measurement Development) ได้ประกาศจัดลำดับประเทศตามขีดความสามารถในการพัฒนาและการแข่งขันในตลาดเศรษฐกิจโลกเป็นประจำทุกปีหลังจากเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี 1998 ซึ่งรัฐบาลไทยได้ประกาศให้มันนโยบายและแผนแม่บท IT ฉบับแรก (IT 2000) และการกำหนดวิสัยทัศน์ IT สำหรับอนาคต 10 ปี (IT 2000- 2010) ลำดับการพัฒนาประเทศของไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่สูงและดีขึ้นต่อเนื่อง

(2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับต่างๆ ที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาและความก้าวหน้าของประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคม ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545- 2549) ได้แสดงให้เห็นถึงการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการใช้ ICT เพื่อการพัฒนาที่ก้าวหน้าและยั่งยืน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 นี้ นำไปสู่การจัดทำแผนแม่บทย่อยด้านต่างๆ แผนเฉพาะด้าน ICT มีทั้งแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ เพื่อปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ แสดงให้เห็นการพัฒนา การสร้างระบบ e - Government ซึ่งมีปริมาณโครงการเกี่ยวกับ ICT เพิ่มขึ้น และมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถตรวจสอบได้มากขึ้นเช่นเดียวกัน รวมตลอดถึงการจัดตั้งกระทรวง ICT เป็นหน่วยงานนโยบายสนับสนุนการเร่งรัดพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติ โดยมีเป้าหมายให้การใช้และผลิต ICT เป็นอุตสาหกรรมหลัก และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโต

(3) ข้อมูลการรวบรวมสถิติจากการสำรวจ และปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐ แสดงให้เห็นการเพิ่มขึ้นของ ICT ในประเทศไทยในปัจจุบัน เช่น อัตราการขยายตัวด้านโครงสร้างพื้นฐานทางโทรคมนาคม ปริมาณ โทรศัพท์พื้นฐานจาก 4.3 แสนเส้นเลขหมายในปี 2544 เป็น 15.5 ล้านเลขหมายในปี 2545 และยังมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีสถิติข้อมูลว่าสินค้าส่งออกสำคัญ ได้แก่ สินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และกลุ่มอื่นๆ มีอัตราขยายตัวสูงขึ้นสินค้านำเข้าเครื่องไฟฟ้า และส่วนประกอบ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีปริมาณเพิ่มขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบการขยายของตลาด สินค้าเทคโนโลยีสารสนเทศกับการขยายตัวของภาคการผลิตรวมทั้งประเทศ (GDP) ยังแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับ IT โดยเฉพาะซอฟต์แวร์ ยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสำหรับประเทศไทย การสำรวจปริมาณการใช้และใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตในประเทศ การสำรวจความต้องการบุคลากร ไอที การรวบรวมข้อมูล การเปลี่ยนแปลงปริมาณการจัดทำเว็บไซต์ของภาคเอกชน และรัฐบาล การสำรวจจำนวนนักเรียน และหลักสูตร ICT รวมถึงการสำรวจการทำงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2546-2550) สถิติและข้อมูลที่รวบรวมได้แสดงให้เห็นการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของปริมาณและคุณภาพการใช้และผลิต ICT ในประเทศไทย

(4) รายงานการวิจัย เรื่อง โครงการสำรวจการจ้างงาน และความต้องการการจ้างแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2546 - 2550) โดย รองศาสตราจารย์วิจิตร ระวังค์และคณะ ซึ่งทำการสำรวจสถานประกอบการในอุตสาหกรรม 8 ประเภท ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม โดยวิธีสุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลายประการแต่ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือ แนวโน้มการจ้างงานใน 5 ปีข้างหน้า (2546-2550) เน้นการรับผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานขึ้นมากกว่าสายบริหารสถานประกอบการจะต้องการแรงงานที่จบการศึกษา และทักษะสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการฝึกอบรมตามความพร้อมของแต่ละอุตสาหกรรม

(5) จากการสัมภาษณ์ ดร.รอม ทิรณพฤกษ์ ศูนย์ Software Park,NECTEC ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบริษัทและบุคลากรที่ทำงานโดยใช้ ICT สภาพการทำงานและคุณภาพของบุคลากร ICT โดยสรุปว่าบุคลากรด้าน ICT มีจำนวนเพิ่มขึ้นสูงมากจะทำงานอยู่ในสถานประกอบการในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภาคกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีระดับ ปวช. ปวส. บางส่วนที่มีความรู้และ/หรือผ่านการอบรมเฉพาะด้าน ICT ซึ่งจากข้อมูลของสมาคมอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ประมาณว่ามีไม่น้อยกว่า 5 หมื่นคน และยังมีบุคลากรที่รับจ้างทำงานอิสระ (Freelance) อีกส่วนหนึ่งมีรายได้และค่าจ้างสูง มีอิสระในการ

ทำงาน แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงผลกระทบด้านการทำงานและคุณภาพชีวิต การเพิ่มขึ้นของผู้เกี่ยวข้องกับ ICT ทั้งการใช้และการผลิต

6.2.2 ข้อมูลแสดงผลสนับสนุนเรื่องสภาพการทำงานที่เหมาะสมของประเทศไทยก่อนนำ ICT มาใช้
ได้แก่

(1) ที่มาของกฎหมายแรงงานการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล มาโดยตลอด ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายคุ้มครองคนหางาน ทั้งยังออกกฎหมายแรงงานฉบับอื่นมาคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพิ่มขึ้น เช่น กฎหมายประกันสังคมซึ่งครอบคลุมถึงการประกันการว่างงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีข้อมูลที่สามารถจำแนกแสดงผลเฉพาะผู้ทำงานด้าน ICT ได้ว่า มีจำนวนเท่าไรอยู่ในกิจการประเภทใด และแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมและอาชีพมีปัญหาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานอย่างไร มีความเข้าใจการทำงานที่เหมาะสม เพียงใด มีเพียงข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2544 แสดงผลว่ามีสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการโดยนำระบบคอมพิวเตอร์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องมาใช้มีจำนวนเพียงร้อยละ 0.1 ของสถานประกอบการทั้งหมด และจากผลการสำรวจปริมาณการมีและใช้ ICT ของประชากรทั่วประเทศมีปริมาณ ร้อยละ 10 ของครัวเรือนทั้งหมด เป็นต้น

(2) ผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการย้ายถิ่นของแรงงาน (Quality of Working Life and Labour Migration) ของ ดร.วิภาวี ศรีเพียร เมื่อ ปี พ.ศ. 2544 แสดงผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการทั่วประเทศจังหวัดใน 5 มิติ คือ ผลประโยชน์การทำงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในจังหวัดส่วนใหญ่ไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ผลประโยชน์การทำงานและสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความมั่นคงและความสงบสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่มีระดับการมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงานต่ำ กระทรวงแรงงานควรเห็นความสำคัญที่จะมีการพัฒนาตัวชี้วัดเพิ่มเติมให้ครอบคลุมนโยบาย แผนงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันและสามารถเปรียบเทียบกันได้ โดยการสนับสนุนทุกหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด กำหนดประเด็นคำถาม กำหนดวิธีการพัฒนาระบบข้อมูลให้สัมพันธ์กับตัวชี้วัด และการจัดทำตัวชี้วัดจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในระยะยาวควบคู่ไปกับการพัฒนาตัวชี้วัด ระบบงาน และขีดความสามารถของบุคลากร เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

6.2.3 ผลกระทบของ ICT

(1) ข้อมูลที่รวบรวมจากการประชุมที่ปักกิ่ง (2001) ซึ่งมีการอภิปรายเกี่ยวกับผลกระทบของ ICT และที่ประชุมมีความเห็นโดยสรุปว่า ในความเป็นจริงการกำหนดลักษณะของการใช้ และการผลิต ICT ในประเทศต่างๆ มีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นความเข้าใจระหว่างประเทศร่วมกัน จะคำนึงถึงระดับของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมมาประเมิน ประเด็นที่ควรพิจารณา คือ ผลกระทบที่มีต่อระดับการจ้างงาน หรือสภาพการทำงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งการทำงาน ในมิติทางเศรษฐกิจและทางสังคม ผลกระทบที่ทำให้เกิด Digital divide กับโอกาสในการสร้างงานใหม่ และเป็นงานที่มีโอกาสทำให้เกิดรายได้สูง และคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นงานที่เหมาะสมและเป็นความมุ่งหมายที่คนในสังคมโลกต้องการ การศึกษาเรื่องการนำ ICT มาใช้ จึงมุ่งเน้นการศึกษาในประเด็นโอกาสในการแข่งขันของประเทศว่า เป็นการลงทุนที่ทำให้มีโอกาสสร้างงานและพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้เติบโตขึ้น มีผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตทางสังคมดีขึ้น

ผลกระทบของประเทศที่เกิดจากการมีรายได้ต่ำ มีการพัฒนาเศรษฐกิจต่ำ ไม่สามารถลงทุนนำ ICT มาใช้ ย่อมจะต้องถูกทอดทิ้ง ไม่มีโอกาสที่จะจัดซื้อหรือจัดหาความรู้เกี่ยวกับ ICT มาสนับสนุนโอกาสในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาและการจัดการความยากจนในระดับจุลภาคและมหภาคเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะความจำเป็นที่จะต้องสร้างเสริมให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ และบนระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ จะต้องมีการเลือกสำหรับสังคมที่จะมีงานทำ และเป็น “งานที่เหมาะสม” สำหรับคนทำงานในกลุ่มอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ และอาชีพที่มีอยู่แล้ว การศึกษาในรายงานฉบับนี้ แสดงข้อมูลเชิงปริมาณของจำนวนสถานประกอบการที่ใช้ และผลิต ICT ทั่วประเทศ ซึ่งจะหมายความว่า สถานประกอบการที่มีการใช้ระบบปฏิบัติงานการจัดเก็บประมวลผล รับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศทางธุรกิจ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งภายในและภายนอก สถานประกอบการ เป็นสถานประกอบการที่มีบุคลากรปฏิบัติงานโดยใช้หรือผลิตคอมพิวเตอร์ทั้ง Hardware และ/หรือ Software

(2) การประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้จาก 2 หัวข้อหลักข้างต้น จำนวนมาสรุปทำรายงานผลในระดับมหภาค และข้อมูลปฐมภูมิที่จัดเก็บจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและ เครื่องนุ่งห่ม 6 แห่ง จะได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ตามสภาพคำตอบที่ได้รับว่าผลกระทบของ ICT ต่อการทำงาน ที่ เหมาะสมของประเทศในอุตสาหกรรมที่ศึกษาเป็นอย่างไร ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษา จะเป็น ข้อเท็จจริงตามสภาพของสถานประกอบการนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลระดับมหภาคและจุลภาคที่มีอยู่แล้ว และที่ศึกษาได้จะแสดงผลเกี่ยวกับ “งานที่เหมาะสม” และผลกระทบของ ICT ว่ามีเพียงใดหรือไม่? อย่างไร? ต่อไป

ความหมายของ ICT

(1) IT : ไอที

จากหนังสือพจนานุกรมศัพท์คอมพิวเตอร์ของ ศ.ทักษิณา สวนานนท์ เป็นคำที่ย่อมาจาก Information Technology (เทคโนโลยีสารสนเทศ) หมายถึง เทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูลการจัดการเก็บอย่างมีระบบ การเรียกหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การประมวลผล การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประมวลผลนั้น รวมไปถึงการเน้นในเรื่องการแสดงผล และการประชาสัมพันธ์สารสนเทศนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้ที่จะนำไปใช้ต่อไป ตลอดไปจนถึงการสื่อสารข้อมูลนั้นไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย ว่ากันว่า IT กำลังจะก้าวเข้ามาแทนที่ MIS (Management Information System) เพราะมีขอบเขตกว้างขวางกว่ามาก สรุปสั้นๆ ได้ว่าเป็นเหมือนการนำ วิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer science) รวมกับนิเทศศาสตร์ (Mass communications)

ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์ ,(2543) “พจนานุกรมไอที ฉบับคำย่อ” อธิบายดังนี้

IT (Information Technology) เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเรียกเทคโนโลยีหลักสองสาขา คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยในการจัดเก็บบันทึก และประมวลผลข้อมูล และความรู้จำนวนมาก ส่วนเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ทำให้สามารถส่งข้อมูลและความรู้ไปยังผู้ใช้ที่อยู่ห่างไกลได้อย่างรวดเร็วและประหยัด ดังนั้นเทคโนโลยีทั้งสองจึงประกอบซึ่งกันและกัน และทำให้ไอทีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ความก้าวหน้าได้นำไปสู่การผลิตอุปกรณ์ไอทีรูปแบบต่างๆ ที่มีราคาถูก ยิ่งทำให้ไอทีแพร่หลายออกไปสู่องค์กรทางร้าน บ้านเรือนมากยิ่งขึ้นไปอีก ทำให้ไอทีกลายเป็นเครื่องมือเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การศึกษา การเมือง และวัฒนธรรม ดังนั้นไอทีจึงเป็นเรื่องที่มนุษย์ทุกคนในยุคใหม่จะต้องรู้จัก

(2) Communication : การสื่อสาร

ในวงการคอมพิวเตอร์ มักใช้คำนี้แทนคำ data communication (การสื่อสารข้อมูล) ซึ่งหมายถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังอีกเครื่องหนึ่งโดยผ่านโมเด็ม (Modem) หรือข่ายงาน (network) เช่น เรียกเพิ่มข้อมูลจากคอมพิวเตอร์เครื่องอื่นมาใช้ได้ในปัจจุบันการสื่อสารนี้ได้พัฒนาไปรวดเร็วมาก เช่น การใช้โปรต็อกอลอิเล็กทรอนิกส์ติดต่อส่งข่าวซึ่งกันและกัน

(3) Technology : เทคโนโลยี

หมายถึงกลวิธีในการใช้เครื่องมือต่างๆ มาทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น นำคอมพิวเตอร์มาใช้ ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปกติมักจะหมายถึงวิธีการระดับสูง (High Technology) หรือที่เรียกกันสั้นๆ ว่า ไฮเทค (Hitech)

(4) Telecommunication : โทรคมนาคม

หมายถึงเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารรับ/ส่งข้อมูลจากที่ไกลๆ ข้อมูลที่ส่งอาจเป็นไปได้ทั้งตัวอักษร ตัวเลข ภาษา ฯลฯ การสื่อสารจากทางไกลแสนไกลถึงกันนี้อำนวยประโยชน์เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสามารถส่งเข้าไปประมวลผลในคอมพิวเตอร์ได้ด้วย และเมื่อได้ผลแล้ว คอมพิวเตอร์ก็สามารถแสดงผลโดยส่งผลออกไปในที่ไกลๆ ได้เช่นเดียวกัน ตัวอย่างที่เห็นกันเมื่อเร็วๆ นี้ก็คือ ข้อมูลต่างๆ ที่ส่งมาจากยานอวกาศที่อยู่นอกโลก ทำให้เราสามารถนำมาคำนวณและได้ทราบผล หรือทราบปรากฏการณ์ต่างๆ ได้รวดเร็ว

(5) จากรายงานของ ILO เรื่อง World Employment (2001) ให้คำนิยาม ICT ว่าหมายถึงกลุ่มของประเภทงานที่จัดอยู่ในหมวด 30, 32, 64 และ 72 ของการจัดจำแนกมาตรฐานประเภทอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ (ISIC)

(6) ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์ (2541) ให้ความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) โดยสรุป คือ “เทคโนโลยีกลุ่มหนึ่งที่มีประโยชน์ในการทำสารสนเทศ และส่งสารสนเทศนั้นให้ถึงมือผู้รับอย่างรวดเร็ว ในยุคก่อนที่จะมีคอมพิวเตอร์ IT หมายถึงเทคโนโลยีการพิมพ์ กล้องถ่ายรูป เครื่องพิมพ์ดีด โทรเลข โทรศัพท์ และอุปกรณ์สื่อสารต่างๆ ในยุคปัจจุบันนี้ IT คือการผสมผสาน

เรื่องที่ 9 ข้อเสนอเรื่องการจ้างแบบรับเหมา และรายชั่วโมง

ความเป็นมา

สภาที่ปรึกษาฯ เห็นว่าสถานการณ์โดยรวมของรูปแบบการจ้างงานมีการเปลี่ยนแปลง ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการแข่งขันในทางการค้า ผู้ประกอบการใช้วิธีลดต้นทุนการผลิต โดยปรับเปลี่ยนวิธีการจ้างงานด้วยการจ้างเหมา และวิธีการจ้างงานดังกล่าวได้ขยายกว้างมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวตามมา ที่เห็นได้ชัด ก็คือ เรื่อง สวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับจากนายจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำในสถานประกอบการถูกปฏิเสธ หรือถูกละเลย ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ขาดความมั่นคงในการทำงาน ทั้งในส่วนของ Job Security และ Social Security

นอกจากรูปแบบการจ้างงานจะเปลี่ยนไปแล้ว นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันต้องการให้โอกาสกับบุคคลที่มีเวลาว่าง หรือนักเรียน นักศึกษาที่ว่างจากการเรียน มีรายได้เสริมหรือมีโอกาสเสริมทักษะฝีมือก่อนที่จะทำงาน จึงทำให้เกิดแนวคิดต่อเนื่องในเรื่องค่าจ้างรายชั่วโมงตามมา

สภาที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า ทั้งสองเรื่องข้างต้นจะมีผลกระทบต่อการจ้างงานในระบบ จึงได้มอบให้คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีนายยงยุทธ แฉล้มวงษ์ เป็นประธาน นำไปพิจารณา และคณะอนุกรรมการฯ ได้เสนอผลการพิจารณาต่อที่ประชุมสภาที่ปรึกษาฯ ครั้งที่ 1/2547 และครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 30 มกราคม และวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2547 ตามลำดับ

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นชอบตามที่คณะอนุกรรมการเสนอ และได้เสนอเรื่องดังกล่าวต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2547 สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ (รายละเอียดของข้อเสนออยู่ในหน้าที่ 65-70)

1. เรื่อง การจ้างงานแบบรับเหมา ผู้ประกอบการพยายามลดต้นทุนในการผลิต หันไปใช้วิธีการ “จ้างงานแบบรับเหมา” มากขึ้น เกิดสภาพการจ้างที่แตกต่างระหว่างลูกจ้างของผู้ประกอบการกับลูกจ้างของผู้รับเหมา ทั้งๆ ที่งานประเภทเดียวกันและในสถานที่ทำงานเดียวกัน สภาที่ปรึกษาฯ มีข้อเสนอดังนี้

(1) เรื่องความเท่าเทียม ที่ลูกจ้างในบริษัทรับเหมาควรได้รับเท่าเทียมกับลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันและทำงานในลักษณะเดียวกัน และในส่วนของสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายและสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น

(2) กำกับดูแล และตรวจสอบ บริษัทผู้รับเหมา เพื่อให้มีการจดทะเบียนการจัดตั้งบริษัทให้ถูกต้อง เพื่อสามารถติดตามได้ในกรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงาน

(3) การยกระดับคุณภาพของลูกจ้างผู้รับเหมา เพื่อให้มีผลิตภาพดีขึ้น และเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(4) สนับสนุนให้องค์กรลูกจ้าง/สหภาพแรงงานมีบทบาทมากขึ้น เพื่อให้องค์กรลูกจ้างมีส่วนช่วยเหลือภาครัฐ ในการสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างในบริษัทผู้รับเหมา

2. การจ้างงานรายชั่วโมง

สภาที่ปรึกษาฯ เห็นว่า นโยบายของรัฐบาล ต้องการให้โอกาสกับบุคคลที่มีเวลาว่าง หรือนักเรียน นักศึกษา ที่ว่างจากการเรียนได้มีรายได้เสริม หรือมีโอกาสเสริมทักษะฝีมือก่อนที่จะทำงาน จึงมีแนวคิดในการ กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นรายชั่วโมง ซึ่งโดยความเป็นจริง เด็กมีภาระที่ต้องเรียนหนังสือ ถ้าส่งเสริม ให้ทำงานในระหว่างเรียน อาจทำให้ผลการเรียนลดลง การทำงานของนักเรียน นักศึกษาเป็นการทำงานของบุคคล ที่ยังไม่เป็นลูกจ้าง เป็นลักษณะของการฝึกบุคคลก่อนเข้าทำงานมากกว่า มีข้อเสนอ ดังนี้

(1) การจ่ายค่าตอบแทนให้นักเรียน นักศึกษา เพื่อตอบแทนการทำงานนั้น ควรจ่ายเป็นรายชั่วโมง ควรกำหนดประเภทงานและอาชีพให้ทำด้วยและต้องเป็นงานที่ไม่ขัดกับศีลธรรม/ประเพณี รวมทั้งควรกำหนดชั่วโมง ทำงานที่นักเรียน นักศึกษาทำได้ด้วย เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแล

(2) เพื่อเป็นการส่งเสริม รัฐบาลอาจสร้างแรงงานจูงใจด้านภาษีให้แก่ผู้ประกอบการที่มีการจ้างนักเรียน นักศึกษาเป็นพิเศษ และควรมีการลงทะเบียนผู้ประกอบการที่มีความประสงค์จะรับนักเรียน นักศึกษา เข้าทำงานไว้ ด้วย เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและกำกับดูแล

(3) ให้มีการลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ที่จะทำงาน โดยมีข้อมูลด้านสภาพภาพของการเป็นนักเรียน นักศึกษาอย่างชัดเจน และควรขอทราบความคิดเห็นจากผู้ปกครองหรืออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแยกกลุ่มนี้ให้แตกต่าง จากกลุ่มผู้ใช้แรงงาน จึงควรกำหนดให้มีผู้ดูแลให้ความเห็นชอบก่อนทำงาน

การติดตามผล

ข้อเสนอดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง)

ข้อเสนอ เรื่อง การจ้างงานแบบรับเหมาและรายชั่วโมง

ก. การจ้างงานแบบเหมา

ความเป็นมา

ปัจจุบันสภาพการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างได้เปลี่ยนไป สาเหตุหนึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในเชิงธุรกิจที่มุ่งด้านแข่งขันมากขึ้น จึงหาวิธีลดต้นทุนการผลิตให้มากที่สุด เป้าหมายหนึ่งที่ผู้ประกอบการนำมาใช้ คือ การลดค่าใช้จ่ายในด้านค่าจ้าง เพื่อให้ต้นทุนการผลิตต่ำจะทำให้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่ง จะเห็นได้จากการขยายวงกว้างในการใช้ระบบการจ้างงานแบบรับเหมาและรับเหมาค่าแรงมากขึ้น และกลายเป็นปัญหาในปัจจุบัน

ข้อคิดเห็นของสภาที่ปรึกษา

การจ้างงานในธุรกิจแบบรับเหมา เกิดปัญหาในสภาพการจ้างที่แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างของผู้ประกอบการกิจการกับลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง ทั้งๆ ที่ทำงานประเภทเดียวกันและในสถานที่เดียวกัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงานที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติตาม สิ่งที่แตกต่างของสภาพการจ้าง คือ สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด จึงอยู่นอกขอบเขตอำนาจของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เบี้ยชยัน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ชัดเจนในเรื่องค่าจ้างที่เป็นเงิน แต่ไม่รวมด้านสวัสดิการ สวัสดิการจึงเหมือนเป็นสิ่งที่นายจ้างให้โดยเสน่หา ไม่ถูกบังคับโดยกฎหมาย ถ้าตีความว่า ลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของลูกจ้างของผู้ประกอบการ จึงต้องได้รับทั้งค่าจ้างและสวัสดิการเท่ากันแล้ว โดยข้อเท็จจริงยังมีความแตกต่างในเรื่องนี้ การแก้ไขเรื่องสวัสดิการนั้น กระทรวงแรงงานมีอาจแก้ไขได้สำเร็จเพียงหน่วยเดียวจะต้องอาศัยกระบวนการของกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีส่วนช่วยด้วย เช่น การใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ให้เท่าเทียมกับพนักงานของบริษัท โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยเสริม

สิ่งที่ควรตระหนักในการจ้างงานทั้งแบบรับเหมาช่วงและรับเหมาค่าแรง คือ ทำอย่างไรจะให้การคุ้มครองลูกจ้างในกิจการนี้ ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานได้เท่าเทียมกับลูกจ้างประจำในสถานประกอบการเดียวกัน รวมทั้งสิทธิอื่นที่ควรได้รับเพิ่ม ซึ่งในทางปฏิบัติ ถูกตัดสิทธิหรือได้รับน้อยกว่าลูกจ้างประจำ เมื่อลูกจ้างกลุ่มนี้ใช้สิทธิตามกฎหมายจะเห็นได้จากข้อมูลเปรียบเทียบที่นำเสนอไว้ในตาราง 1 และ 2 ซึ่งเป็นเพียงข้อมูลบางส่วนที่รวบรวมได้ แสดงให้เห็นข้อแตกต่างทั้งในสิทธิพื้นฐานตามกฎหมายและสวัสดิการพื้นฐานที่ควรได้รับระหว่างลูกจ้างในบริษัทหลักกับลูกจ้างของบริษัทรับเหมา ซึ่งทำงานในลักษณะเดียวกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบสิทธิขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างต้องได้รับตามกฎหมาย

เรื่อง	บริษัทหลัก	บริษัทรับเหมา 1	บริษัทรับเหมา 2	หมายเหตุ
1. ค่าจ้าง	- ลูกจ้างทดลองงานได้ค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - พนักงานทดลองงาน ปรับเป็นรายเดือน และได้รับการปรับค่าจ้างตามอายุงาน	ได้รับค่าจ้างรายวันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและ ไม่มีการปรับค่าจ้าง	ได้รับค่าจ้างรายวันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและ ไม่มีการปรับค่าจ้าง	
2. วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ให้วันหยุดตามอายุงาน ตั้งแต่ 6-15 วันและสะสมได้ ขออนุญาตล่วงหน้า 7 วัน	ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี ขึ้นหยุดไป 6 วัน แต่ผู้ใช้สิทธิจะถูกตัดเบี้ยขยัน และการขออนุญาตล่วงหน้า 15 วัน	ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี ขึ้นหยุดไป 6 วันแจ้งขออนุญาตล่วงหน้า 15 วันยื่นได้เฉพาะวันจันทร์	
3. ลาป่วย	ได้รับค่าจ้าง ถ้าลาติดต่อกัน 3 ขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์	ได้รับค่าจ้าง แต่ต้องโทรแจ้งภายใน 3 ชม. และต้องส่งใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์ หากไม่มีใบรับรองแพทย์จะไม่ได้รับค่าจ้าง	ได้รับค่าจ้าง แต่ต้องโทรแจ้งภายใน 3 ชม. และต้องส่งใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์ หากไม่มีใบรับรองแพทย์ จะไม่ได้รับค่าจ้าง	

หมายเหตุ บริษัทหลัก หมายถึงสถานประกอบการที่จ้างบริษัทรับเหมาช่วง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสวัสดิการที่จำเป็นระหว่างบริษัทหลักกับบริษัทรับเหมา

เรื่อง	บริษัทหลัก	บริษัทรับเหมา 1	บริษัทรับเหมา 2	หมายเหตุ
1. จัดรถรับส่ง	มี	มี	มี	
2. ค่าอาหาร	ค่าข้าว 17 บาท/วัน และค่าขนม วันละ 3 บาท(จ่ายเฉพาะวันทำงาน)	ไม่มี	ไม่มี	
3. เครื่องแบบ ทำงาน	เครื่องแบบ 2 ชุด /ปี-รองเท้า 2 คู่ และหมวก 2 ใบ/ปี	ไม่มี	ไม่มี	
4. เบี้ยขยัน	เดือนที่ 1 300 บาท เดือนที่ 2 500 บาท เดือนที่ 3 700 บาท	200-300 บาท/เดือน	300 บาท/เดือน	

หมายเหตุ ข้อมูลจากตารางที่ 1 และ 2 เป็นข้อมูลจากบริษัทเดียวกัน

ข้อมูลจากตารางที่ 1 เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างในเรื่องสิทธิพื้นฐานตามกฎหมาย จะพบว่ามีข้อแตกต่างในเรื่องสิทธิการลาป่วย แม้ว่าลูกจ้างบริษัทรับเหมาจะได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมาย แต่ก็ได้รับแบบมีเงื่อนไข โดยกำหนดให้ต้องโทรแจ้งบริษัทภายใน 3 ชั่วโมง และต้องส่งใบลาพร้อมกับใบรับรองแพทย์ทุกครั้งไม่ว่าจะลาวันก็ตาม โดยให้ยื่นในวันแรกที่กลับมาทำงาน หากไม่ไปรับรองแพทย์จะไม่ได้รับค่าจ้าง

สำหรับข้อมูลในตารางที่ 2 เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างในเรื่องสวัสดิการที่จำเป็นที่ลูกจ้างควรได้รับเท่าเทียมกัน ในเรื่อง รถรับส่ง เครื่องแบบทำงาน เบี้ยขยัน และอาหาร

จากการศึกษา พบว่า การจ้างงานรูปแบบนี้มีความซับซ้อนมาก ต้นเหตุของปัญหาที่ควรแก้ไขเป็นสิ่งแรก ก็คือบริษัทรับเหมา ควรกำกับดูแลเรื่องการจัดตั้งบริษัทเหล่านี้ให้ ดำเนินการจัดตั้งอย่างถูกต้องตามระบบ (ตามกฎหมาย) เพื่อสามารถติดตามตรวจสอบเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานได้

แม้ว่า การรับเหมาช่วงจะมีข้อดี ทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ด้วยการลดต้นทุน โดยใช้รูปแบบใหม่ในการจ้างงานเข้ามาช่วย และการรับเหมาช่วงเป็นแนวโน้มของกระแสโลกที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ก็ตาม แต่ระบบการจ้างงานแบบนี้ก็มีข้อเสียทำให้เกิดปัญหา คือ ลูกจ้างที่อยู่ในส่วนของผู้รับเหมาช่วงขาดความมั่นคงในการทำงาน โดยนายจ้าง (ผู้รับเหมาช่วง) ไม่ใส่ใจที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านความรู้และการฝึกอบรม เพื่อยกระดับทักษะให้กับแรงงานในส่วนนี้ ในที่สุดแรงงานประเภทนี้ทักษะที่มีอยู่จะถดถอยลงและกลายเป็นแรงงานไร้ประสิทธิภาพในที่สุด

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจ้างงานแบบรับเหมา

1. **เรื่องความเท่าเทียม** ที่ลูกจ้างในบริษัทรับเหมาควรได้รับเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำในสถานประกอบการเดียวกัน และทำงานในลักษณะเดียวกัน ในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 **สภาพการจ้าง** ในส่วนที่เป็นสิทธิพื้นฐานตามกฎหมาย แม้ว่าโดยส่วนใหญ่จะได้รับก็ตาม แต่ก็มีลูกจ้างบางคนที่ได้รับต่ำกว่า หรือได้รับโดยมีเงื่อนไข ดังปรากฏตามตารางที่ 1 (เอกสารแนบ)

ข้อเสนอ ในการตรวจสอบสถานประกอบการของพนักงานตรวจแรงงาน ควรเน้นการตรวจดูแลในเรื่องนี้

1.2 **สวัสดิการพื้นฐาน** ที่จำเป็น และควรได้รับจากนายจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ได้แก่ เครื่องแบบทำงาน อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (ในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานในสถานที่ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องใส่อุปกรณ์ดังกล่าว) อาหาร (ข้าว) และ เบี้ยขยัน ดังปรากฏตามตารางที่ 2 (เอกสารแนบ)

ข้อเสนอ มาตรการระยะสั้น กระทรวงแรงงาน ควรออกกฎกระทรวงกำหนดประเภทสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นดังกล่าว โดยอาศัยมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในระยะยาว ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความจำเป็นพื้นฐานในเรื่องสวัสดิการในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารในการออกกฎกระทรวงกำหนดเรื่องดังกล่าว และควรจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทรับเหมาเหล่านี้ สำหรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านการจ้างงานแรงงานกลุ่มนี้ต่อไป

2. **กำกับดูแล และตรวจสอบ บริษัทผู้รับเหมา เพื่อให้มีการจดทะเบียนการจัดตั้งบริษัทให้ถูกต้อง เพื่อสามารถติดตามได้ในกรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงาน**

ข้อเสนอ ในการตรวจสอบสถานประกอบการของพนักงานตรวจแรงงาน ควรเน้นการตรวจดูแลในเรื่องนี้ด้วย

3. **การยกระดับคุณภาพของลูกจ้างรับเหมา** เพื่อให้มีผลผลิตที่ดีขึ้น โดยให้โอกาสได้มีการเพิ่มทักษะความรู้ ยกระดับฝีมือเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีตามมาก็คือ ผลผลิตพลีนค่าดีขึ้น แรงงานไทยมีคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอ รมว.รงค.ให้นายจ้างเห็นความสำคัญเรื่องนี้ ด้วยการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

4. **สนับสนุนให้องค์กรลูกจ้าง/สหภาพแรงงานมีบทบาทมากขึ้น** เพื่อให้องค์กรลูกจ้างมีส่วนช่วยเหลือภาครัฐ (พนักงานตรวจแรงงาน) ในการสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างในบริษัทรับเหมา

ข้อเสนอ ภาครัฐ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดอบรมให้ความรู้ ดังนี้

4.1 จัดอบรมลูกจ้างให้เห็นความสำคัญในการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการต่างๆ มากขึ้น เพื่อให้สหภาพแรงงานมีส่วนช่วยเหลือสอดส่องดูแลและให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ด้วยกัน โดยเฉพาะลูกจ้างรับเหมา เนื่องจากปัจจุบัน การจัดตั้งสหภาพแรงงานจะจัดตั้งแบบประเภตนายจ้างคนเดียวกัน เป็นผลให้ลูกจ้างของบริษัทรับเหมา แม้ว่าจะทำงานอยู่ในสถานประกอบการเดียวกัน แต่ไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นได้เพื่อเสริมการทำงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งมีน้อย ทำให้การตรวจแรงงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง การจัดอบรมนอกจากจะทำให้ลูกจ้างได้ความรู้ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องแล้ว ยังเป็นกลไกที่จะช่วย

ปรับเปลี่ยนทัศนคติของทั้ง 2 ฝ่ายให้มองว่าทั้งสองเป็นหุ้นส่วนซึ่งกันและกันที่มีส่วนช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งในการแข่งขันเพื่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม

4.2 จัดอบรมให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับนายจ้างทั้งสถานประกอบการหลักและบริษัทรับเหมา เพื่อทราบแนวทางปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันปัญหา

ข. การจ้างงานรายชั่วโมง

ความเป็นมา

นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันต้องการให้โอกาสกับบุคคลที่มีเวลาว่าง หรือนักเรียน นักศึกษาที่ว่างจากการเรียน มีรายได้เสริม หรือมีโอกาสเสริมทักษะฝีมือก่อนที่จะทำงานต่อไป โดยมอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการนำเรื่องดังกล่าวไปพิจารณา กระทรวงแรงงานมีภาระหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อจ่ายให้กับนักเรียน นักศึกษาที่ประสงค์จะทำงาน เพื่อมีรายได้ระหว่างเรียน จึงมีแนวความคิดในเรื่องการจ้างงานรายชั่วโมง รวมทั้งจัดโครงการจัดหางานพิเศษให้แก่นักเรียน นักศึกษา ซึ่งเป็นการจัดหางานนอกเวลา (Part time) ให้แก่นักเรียน นักศึกษา สำหรับกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการหากลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียน นักศึกษา ที่ประสงค์จะทำงาน เพื่อนำกลุ่มเป้าหมายมาบรรจุงานต่อไป สภาที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมุ่งเน้นที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวโดยขาดการพิจารณาอย่างรอบคอบ ผลที่ตามมาอาจจะเป็นผลเชิงลบมากกว่า เพราะกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียน นักศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต จึงได้นำเรื่องนี้มาพิจารณา

ข้อคิดเห็นของสภาที่ปรึกษาฯ

โดยความเป็นจริง เด็กมีภาระหน้าที่ต้องเรียนหนังสือ ถ้าส่งเสริมให้ไปทำงานในระหว่างเรียนอาจจะทำให้ผลการเรียนลดลง การทำงานของนักเรียน นักศึกษา เป็นการทำงานของบุคคลที่ยังไม่เป็นลูกจ้าง เป็นลักษณะของการฝึกบุคคลก่อนเข้าทำงานมากกว่า นโยบายของนายกรัฐมนตรีในการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษามีงานทำ จุดประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น นักเรียน นักศึกษาจึงไม่ใช่ผู้ใช้แรงงาน การดำเนินเพื่อสนองนโยบาย ควรแยกกลุ่มนี้ออกจากการจ้างงานในระบบปกติ โดยมีมาตรการรองรับที่ชัดเจน หากไม่มีการกำหนดกรอบ หรือขอช่วยให้ชัดเจนก่อน อาจเกิดข้อเสียมากกว่าข้อดี เพราะในการทำงานจะมีสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่สังคมไทยหรือเด็กไทยยังไม่พร้อม เช่น การเข้าไปทำงานในแหล่งบันเทิง ซึ่งต้องทำงานในเวลากลางคืน ความอ่อนต่อโลกอาจทำให้เด็กหลงใหลในทางที่ผิด และละทิ้งการเรียนได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมง สภาพที่ปรึกษาฯ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) การจ่ายค่าตอบแทนให้นักเรียน นักศึกษา เพื่อตอบแทนการทำงานนั้น ควรจ่ายเป็นรายชั่วโมง ถ้ากำหนดให้นายจ้างจ่ายในอัตราเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ หรือกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้สูงเกินไปจะไม่ส่งเสริมให้มีการจ้างงานกลุ่มนี้ แรงจูงใจในการจ้างงานก็อาจน้อยลงไป แต่ถ้ากำหนดไว้ต่ำก็อาจเกิดการเอารัดเอาเปรียบ ความเหมาะสมจึงควรปล่อยให้ไปตามกลไกของตลาดเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทน เพราะนโยบายของนายกรัฐมนตรีเพื่อต้องการส่งเสริมให้นักเรียนได้รู้จักสภาพความเป็นจริงของชีวิตการทำงานที่แท้จริงจะได้รู้คุณค่าของเงิน และวิธีการทำงานเพื่อการดำรงชีพว่าจะต้องประสบกับปัญหาอะไรบ้าง และควรจำกัดเฉพาะการจ้างงานในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา เท่านั้น เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างในระบบจะได้รับความเดือดร้อนหากนายจ้างนำมาใช้ เนื่องจากการจ้างงานรายชั่วโมงอำนาจต่อรองของนายจ้างจะมากกว่า

(2) ควรกำหนดประเภทงานและอาชีพที่ให้นักเรียน นักศึกษาทำได้ โดยต้องคิดให้รอบคอบว่า จะอนุญาตให้ทำงานในประเภทใด และต้องเป็นงานที่ไม่ขัดกับศีลธรรม/ประเพณี ถ้ามีการเปิดโอกาสมากขึ้นโดยไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้ให้ชัดเจน นอกจาก จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดีแล้ว อาจมีการฉวยโอกาสของนายจ้างในการจ้างนักเรียน นักศึกษาในราคาถูกแทนการจ้างลูกจ้างประจำ อีกทั้งจะมีผลกระทบในด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกด้วย

(3) ถ้ารัฐบาลต้องการส่งเสริมให้มีการจ้างงานในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ก็อาจสร้างแรงจูงใจด้านภาษีให้แก่ผู้ประกอบการที่มีการจ้างนักเรียน นักศึกษาเป็นพิเศษ

(4) ให้มีการลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ ที่จะทำงาน โดยมีข้อมูลด้านสภาพภาพของการเป็นนักเรียน นักศึกษาอย่างชัดเจน

(5) ต้องมีการขอทราบความคิดเห็นจากผู้ปกครองหรืออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแยกกลุ่มนี้ให้แตกต่างจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานจึงต้องกำหนดให้มีผู้ดูแลให้ความเห็นชอบก่อนทำงาน

(6) ควรกำหนดชั่วโมงทำงานของนักเรียน นักศึกษาที่ให้ทำได้ด้วย เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแล

(7) ควรมีการลงทะเบียนผู้ประกอบการที่มีความประสงค์จะรับนักเรียน นักศึกษาเข้าทำงานไว้ด้วย เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและกำกับดูแล

เรื่องที่ 10 ข้อเสนอ ร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

ความเป็นมา

สภาที่ปรึกษาฯ เห็นว่าสถานการณ์การจ้างงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปโดยเกิดการจ้างงานนอกระบบเพิ่มขึ้น จะเห็นได้จากมีผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเองมากขึ้น และยังไม่มีความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเภทนี้โดยตรง แม้ว่าในบทบัญญัติ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดว่างานที่รับไปทำที่บ้านอาจกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ก็ตาม แต่กฎกระทรวงซึ่งเป็นกฎหมายลูกบทจะต้องใช้นิยามศัพท์คำว่า นายจ้าง - ลูกจ้าง เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งไม่สามารถจะขยายให้กว้างและครอบคลุมไปถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ เนื่องจากงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ผู้จ้างงานกับผู้รับงานมิได้มีนิติสัมพันธ์ในลักษณะเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำเป็นกฎหมายพิเศษขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเภทนี้โดยตรง และก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สภาที่ปรึกษาฯ จึงได้มอบให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย ซึ่งมี นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นประธานนำไปพิจารณา และคณะอนุกรรมการได้ยกร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ขึ้นและนำเสนอร่างดังกล่าวต่อที่ประชุมสภาที่ปรึกษาฯ ครั้งที่ 1/2547 และครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 30 มกราคม และ 18 กุมภาพันธ์ 2547 ตามลำดับ

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วให้ความเห็นชอบในร่างตามที่คณะอนุกรรมการเสนอ และได้เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2547 สำระสำคัญของร่างมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (รายละเอียดของร่างฉบับดังกล่าวอยู่ในหน้าที่ 73-81)

ประเด็นแรก นิยามศัพท์คำว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลธรรมดาหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงร่วมกันรับทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้แก่ผู้จ้างงานโดยรับมาทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการของผู้จ้างงานเพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบส่วนใหญ่และอุปกรณ์ในการผลิตบางส่วนของผู้จ้างงาน (มาตรา4)

ตามความเห็นของสภาที่ปรึกษาฯ วัตถุดิบในการผลิตส่วนใหญ่ผู้จ้างงานจะต้องเป็นผู้จัดหาให้ส่วนอุปกรณ์ในการผลิตนั้นผู้จ้างงานเป็นผู้จัดหาให้บางส่วน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มียาได้น้อย ดังนั้นอาจไม่มีทุนทรัพย์ในการที่จะจัดหาวัตถุดิบ และอุปกรณ์บางประเภท ประกอบกับวัตถุดิบอาจจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานของผู้จ้างงานเพื่อป้องกันความเสียหายมิให้เกิดแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในการที่ผู้จ้างงานไม่ยอมรับสินค้าเนื่องจากผลิตขึ้นโดยใช้วัตถุดิบไม่ได้ตามมาตรฐานของผู้จ้างงาน

ประเด็นที่สอง มาตรการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นพิเศษ ในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ได้แก่

(1) ตามมาตรา 7 ได้แก่ การกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดหาวัตถุดิบ และอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ตามมาตรา 19 ได้แก่ การกำหนดให้ผู้จ้างงานต้องให้คำแนะนำแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตราย และอุปกรณ์ ตลอดจนวิธีในการป้องกันอันตราย และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

(3) ตามมาตรา 21 ได้แก่ การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่เกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากทำงานที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้ทำ อันมิใช่เป็นการจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาบังคับใช้

การติดตามผล

ร่างดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นางอุไรวรรณ เทียนทอง)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

เหตุผล

เนื่องจากสภาวะการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการเอางานไปให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านของตนเองมากขึ้น แต่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเภทนี้โดยตรง ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและมีความไม่ปลอดภัยในการทำงานในงานบางประเภท สมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน
พ.ศ.

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่.....
เป็นปีที่ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจ
- (3) การจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
- (4) การจ้างงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- (5) การจ้างงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” หมายความว่า บุคคลธรรมดาหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงร่วมกันรับทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้แก่ผู้จ้างงานโดยรับมาทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการของผู้จ้างงาน เพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุเป็นส่วนใหญ่ และอุปกรณ์ในการผลิตบางส่วนของผู้จ้างงาน

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามสัญญาที่ตกลงกัน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่ผู้จ้างงานตกลงจ่ายให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาที่ตกลงกัน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวง และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 6 การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา 7 ผู้จ้างงานต้องเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อการทำงาน โดยวัตถุดิบและอุปกรณ์นั้นต้องไม่เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้วัตถุดิบและอุปกรณ์ด้วยความระมัดระวังและประหยัด ในกรณีที่งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนวัตถุดิบและอุปกรณ์ที่เหลือให้แก่ผู้จ้างงาน

มาตรา 8 ในกรณีที่งานที่จ้างยังไม่แล้วเสร็จและอยู่ในระยะเวลาที่ตกลงกัน ผู้จ้างงาน จะบอกเลิกสัญญาไม่ได้ เว้นแต่เหตุแห่งการเลิกสัญญาเกิดขึ้นเพราะความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 9 ในกรณีที่สาระสำคัญแห่งสัญญาอยู่ที่ความรู้ความสามารถของตัวผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงแก่ความตาย หรือผู้รับงานไปทำที่บ้านตกเป็นผู้ไม่สามารถทำงานนั้นต่อไปได้อันมิใช่เพราะความผิดของตน สัญญานั้นย่อมเป็นอันสิ้นสุด แต่ถึงงานในส่วนที่ได้ทำไปแล้วนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานต้องรับเอาไว้และจ่ายค่าจ้างตามสัดส่วนของงานที่ทำ

มาตรา 10 ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับทรัพย์สินของผู้จ้างงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้ผู้จ้างงานคืนเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านภายในเวลาไม่เกินเจ็ดวันนับแต่ผู้จ้างงานได้รับงานที่ทำ

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 11 ให้ผู้จ้างงานกำหนดวันส่งมอบงานที่ทำสำเร็จ โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งคาดหมายได้ว่าการที่ทำงานสำเร็จตามปกติวิสัยของผู้ที่ทำงานประเภทเดียวกัน

มาตรา 12 ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควรคาดหมายได้ว่าการที่รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านแจ้งให้ผู้จ้างงานทราบโดยเร็ว

ถ้าผู้จ้างงานเห็นว่าความล่าช้าในการส่งมอบงานนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาและมอบงานให้ผู้รับงานนั้นไปทำแทนได้

การบอกเลิกสัญญาตามความในมาตรานี้ไม่ตัดสิทธิที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบในเหตุแห่งการนั้นจะเรียกค่าเสียหายจากอีกฝ่ายหนึ่ง

หมวด 3 ค่าจ้าง

มาตรา 13 ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

มาตรา 14 ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 15 ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในขณะที่รับมอบงานหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสามวัน นับแต่วันรับมอบงานที่ทำนั้น

ถ้างานที่ทำนั้นมีกำหนดว่าจะส่งมอบกันเป็นส่วนๆ และได้ระบุจำนวนค่าจ้างไว้เป็นส่วนๆ ผู้จ้างงานพึงจ่ายค่าจ้างเพื่องานแต่ละส่วนในขณะที่รับมอบ หรือภายในเวลาไม่เกินสามวัน นับแต่วันรับมอบงานในส่วนนั้น

มาตรา 16 ห้ามมิให้ผู้จ้างงานหักค่าจ้าง เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
(2) ชดเชยค่าเสียหายหรือสูญหายของทรัพย์สินของผู้จ้างงาน ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(3) ชำระค่าเสียหายและค่าใช้จ่ายในกรณีที่ผู้จ้างงานนำการที่ท้อ้นชำรุดบกพร่องจากการดำเนินงานที่รับไปทำที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้านไปให้บุคคลภายนอกเพื่อทำการแก้ไข

(4) ชำระค่าเสียหายหรือค่าปรับในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบการที่ไม่ทันกำหนดเวลาส่งมอบการ หักตาม (2) (3) และ (4) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับ

มาตรา 17 ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้จ้างงานในค่าจ้างให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นผู้จ้างงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรา 18 ให้คณะกรรมการค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน

หมวด 4

สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรา 19 ให้ผู้จ้างงานแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตรายและอุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนวิธีการในการป้องกันอันตรายดังกล่าว และได้จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำการงานสำเร็จแล้วให้คืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้จ้างงาน

มาตรา 20 ห้ามมิให้ผู้จ้างงานส่งมอบงานดังต่อไปนี้ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- (1) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย
- (3) งานเกี่ยวกับวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
- (4) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ
- (5) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย
- (7) งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 21 ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้ทำ อันมิใช่เป็นการจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 5

การควบคุม

มาตรา 22 ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานเป็นภาษาไทยมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเริ่มต้นทำงานที่รับไปทำที่บ้านฉบับหนึ่ง และเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานอีกฉบับหนึ่ง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และเอกสารนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ที่อยู่ เพศและอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ที่ดำเนินการทุกคนในกรณีที่เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วง ถัดขึ้นไปด้วย

(3) อัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับ วิธีการคำนวณค่าจ้าง วิธีการหักค่าจ้าง และจำนวนเงินประกันที่ได้รับจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(4) ประเภทและปริมาณของงานที่รับไปทำที่บ้าน

(5) กำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการทำงาน

(6) กำหนดวันส่งมอบงานที่ทำให้แก่ผู้จ้างงานและจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามที่ตกลงกัน ให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านลงลายมือชื่อในเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานก่อนที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะเริ่มต้นทำงาน

มาตรา 23 ให้ผู้จ้างงานจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างมอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ที่อยู่ เพศและอายุของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ที่ดำเนินการทุกคนในกรณีที่เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ชื่อและที่อยู่ของผู้จ้างงาน ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นผู้รับเหมาช่วงให้บันทึกชื่อและที่อยู่ของผู้รับเหมาช่วง ถัดขึ้นไปด้วย

(3) วันเริ่มต้น และวันสิ้นสุดของการทำงาน

(4) วันส่งมอบงานให้แก่ผู้จ้างงานและจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(5) จำนวนค่าจ้างที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับ จำนวนค่าจ้างที่ถูกหัก จำนวนเงินประกันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับคืน และเหตุของการหักค่าจ้างหรือได้รับเงินประกันไม่ครบจำนวน

(6) จำนวนงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบให้แก่ผู้จ้างงานและงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องแก้ไข เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านลงลายมือชื่อในเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้เป็นหลักฐาน

มาตรา 24 ให้ผู้จ้างงานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันจ่ายค่าจ้างดังกล่าว

หมวด 6

คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน

มาตรา 25 ให้มีคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน กรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานและผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านฝ่ายละสี่คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นเลขาธิการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานและผู้แทนฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 26 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (2) พิจารณาเสนอมาตรการเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (3) พิจารณาเสนอมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้รับไปทำที่บ้านให้เหมาะสมกับสภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ
- (4) พิจารณาเสนอมาตรการในการป้องกันการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน และการคุ้มครองสวัสดิการอื่นแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
- (5) ให้ความเห็นและคำแนะนำในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน
- (6) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงหรือระเบียบเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 27 ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จสิ้น ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 28 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 27 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 29 การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา 30 ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 31 ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา 32 ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้อภัยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น

(2) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงานหรือสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำการ เพื่อศึกษา สืบถาม วิจัย ตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณา ในการนี้ ให้ผู้จ้างงานหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือให้ข้อเท็จจริงและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าว

มาตรา 33 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 32 ให้กรรมการ อนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมาย แล้วแต่กรณี ต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

หมวด 7

พนักงานตรวจแรงงาน

มาตรา 34 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือการที่กระทำเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 35 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และให้บุคคลดังกล่าวอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 36 ในการตรวจสอบสถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่ทำงานของผู้จ้างงาน อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็น หรือช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง อำนาจความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรานี้

หมวด 8 บทกำหนดโทษ

มาตรา 37 ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง มาตรา 20 หรือมาตรา 21 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 38 ผู้จ้างงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 22 หรือมาตรา 23 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 39 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 40 ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือพนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

เรื่องที่ 11 ข้อเสนอเรื่องผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม

ความเป็นมา

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดสัมมนา เรื่อง เทลียวหลัง แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงานเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 ประกอบกับผู้ใช้แรงงานได้เรียกร้องให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 39 ซึ่งเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจในประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการยื่นสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างที่สิ้นสภาพการจ้างและยังว่างงานอยู่กับจำนวนเงินสมทบที่จะต้องจ่ายเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนที่ไม่เหมาะสมและทำให้เดือดร้อนต่อการที่จะเข้าเป็นผู้ประกันตนต่อ

สภาที่ปรึกษาฯ จึงได้มอบให้คณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคม ซึ่งมีนายจำลอง ศรีประสาธน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายรัฐบาล เป็นประธานนำไปพิจารณา และคณะอนุกรรมการได้เสนอผลการพิจารณาต่อที่ประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2547

ผลการพิจารณา

สภาที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นชอบกับตามที่คณะอนุกรรมการเสนอ และได้เสนอเรื่องดังกล่าวต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2547 สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ (รายละเอียดข้อเสนออยู่หน้าที่ 84-89)

(1) ระยะเวลายื่นความจำนง เข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

การขยายระยะเวลาการยื่นความจำนงเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ออกไปอีก อาจจะมีผลกระทบต่อเนื่องและเงื่อนไขของการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้ การที่พระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา 39 กำหนดระยะเวลาให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการจ้าง และประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องยื่นความจำนงภายในระยะเวลาเวลา 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสภาพการจ้างนั้นเหมาะสมแล้ว

(2) การจ่ายเงินสมทบ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

การจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ตามข้อกำหนดในกฎกระทรวง กำหนดให้รัฐบาลออกหนึ่งเท่า และผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบ ทำให้ผู้ประกันตนตามมาตรานี้ ต้องจ่ายเงินสมทบสูงกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในเกณฑ์ฐานของการคำนวณการกำหนดการขาดรายได้ จึงไม่ควรจะต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เพราะผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาก่อน

ข้อเสนอเรื่อง ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม

นับแต่มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการให้แก่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นลูกจ้าง ให้มีความมั่นคงในด้านการดำรงชีวิตและแก้ไขปัญหา ลักษณะที่กระทบต่อรายได้หากเจ็บป่วย ทุกพลาพา ธาราพา จนไม่สามารถประกอบอาชีพหารายได้ก็จะได้รับทดแทนการขาดรายได้ ในกรณีการหยุดงานหรือไม่สามารถประกอบอาชีพหารายได้ เช่นเคย จึงเป็นกฎหมายที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง และนับตั้งแต่มี การดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ในการสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงานที่เป็นลูกจ้าง จึงได้มีเสียงเรียกร้องให้มีการแก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ.ประกันสังคม เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้เข้าอยู่ในโครงการประกันสังคม อย่างต่อเนื่องและกระทบต่อความเดือดร้อนน้อยที่สุด จึงเป็นเหตุให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ หยิบยกเรื่องที่เป็นกรณีข้อเรียกร้องมาพิจารณาในความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งจะพิจารณาในกรณีของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาก่อน แต่ได้ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานยังไม่ได้เข้าเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่กฎหมายตาม มาตรา 33 ให้ต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน จึงกล่าวได้ว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นผู้ประกันตนประเภทสมัครใจ

จากการที่ผู้ใช้แรงงานเรียกร้องให้มีการแก้ไข พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 39 ในประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการยื่นสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างผู้ว่างงาน และจำนวนเงินที่จ่ายเป็นเงินสมทบเข้ากองทุน ในการล้มหนี้ เรื่องเหลียวหลัง แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงาน เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ซึ่งจัดขึ้นโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้มีการพิจารณาประเด็นข้อเรียกร้องดังกล่าว

คณะอนุกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคม ซึ่งได้รับมอบหมายจากสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้ประชุมและพิจารณา ดังนี้

1. ระยะเวลายื่นความจำนง เข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ โดยกฎหมายประกันสังคม กำหนดว่า ผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (ตามมาตรา 38 (2)) หากประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง

ปัญหาการพิจารณาว่าการกำหนดระยะเวลาให้ยื่นความจำนงภายในระยะเวลา 6 เดือน นั้น เหมาะสมหรือไม่สมควรที่จะขยายระยะเวลาออกไปให้มากกว่า 6 เดือน ประการใด

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาหาข้อกำหนดตามพระราชกฤษฎีกาประกันสังคม ในมาตราต่างๆ ประกอบการพิจารณาดังนี้

1. ผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้จะต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 (เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ) และพ้นจากการเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ และส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน (ตามมาตรา 39)

ซึ่งลูกจ้างที่พ้นจากการเป็นลูกจ้าง และจะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ลูกจ้าง กลุ่มนี้จะมีลักษณะเป็นผู้ที่ว่างงานโดยยังทำงานทำไม่ได้หรือได้งานทำแต่มิได้เป็นสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับให้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ต้องเป็นลูกจ้างที่ไม่ประกอบอาชีพส่วนตัว

2. ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในประเภทต่างๆ ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมโดยกำหนดวงวดการจ่ายเงินสมทบและกรอบระยะเวลาไว้ ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการจะได้รับสิทธิประโยชน์ฯ กล่าวคือ

ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ในกรณีคลอดบุตร จะต้องส่งเงินสมทบ มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือน ในกรณีทุพพลภาพ จะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ในระยะเวลา 15 เดือน ในกรณีตาย จะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ในกรณีสงเคราะห์บุตรจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ในระยะเวลา 36 เดือน ในกรณีชราภาพ จะต้องส่งเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่่ว่าระยะเวลา 180 เดือน จะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ตาม กรณีว่างงาน จะต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และต้องอยู่ในระยะเวลา 15 เดือน

3. ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เมื่อสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง จะยังคงได้รับการคุ้มครองในสิทธิประโยชน์ทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดให้ ต่อไปอีก 6 เดือน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ปัจจุบันมีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้การคุ้มครองต่อไปเป็น 12 เดือน โดยกำหนดในช่วงระยะปี.... ถึง ปี) ตามมาตรา 38

4. ปัจจุบันมีพระราชกฤษฎีกา กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป อยู่ในข่ายบังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคม กำหนดให้ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33

เมื่อพิจารณาปัญหาการขยายเวลาการยื่นความจำนงเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ออกไปเกินกว่า 6 เดือนนั้น เห็นว่ากลุ่มลูกจ้างที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และต้องการคงอยู่ในโครงการประกันสังคม ได้แก่ลูกจ้างที่ว่างงานหรืออยู่ในระหว่างหางานทำ กับกลุ่มลูกจ้างที่ไปประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้น หากขยายระยะเวลาออกไปมากกว่า 6 เดือน ก็จะทำให้ลูกจ้างกลุ่มที่ว่างงานและอยู่ในระหว่างหางานทำก็จะได้มีโอกาสเข้าเป็นผู้ประกันตนมากยิ่งขึ้น

แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วเห็นว่าขณะนี้โครงการประกันสังคมได้ขยายการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม ไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งก็จะทำให้ลูกจ้างต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มากยิ่งขึ้น ประกอบกับเมื่อสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ก็ยังได้รับการคุ้มครองในสิทธิประโยชน์ทดแทนอีก 6 เดือน (หรือมากกว่าตามแต่จะมีพระราชกฤษฎีกาประกาศกำหนดระยะเวลาคุ้มครอง) ซึ่งลูกจ้างกลุ่มนี้ ก็ยังคงไม่เดือดร้อนในปัญหาการส่งเงินสมทบ นอกจากนี้การขยายระยะเวลาการยื่นความจำนงต้องเข้าเป็นมาตรา 39 ออกไปอีก อาจจะทำให้ผลเสียหายให้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่เข้ามาใหม่เพราะอาจจะไปกระทบต่อเรื่องเวลาของการได้รับสิทธิประโยชน์ตามประเภทต่างๆ อีกได้ จึงเห็นว่าการที่พระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา 39 กำหนดให้ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการจ้างหากประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องยื่นความจำนงภายในระยะเวลา 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสภาพการจ้างนั้นเหมาะสมแล้ว

2. การจ่ายเงินสมทบ ของผู้ประกันตนตามมาตรา 39

การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ตามมาตรา 39 กำหนดให้รัฐบาลออกหนึ่งเท่า และผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ออกสองเท่า ของอัตราเงินสมทบตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ขณะนี้กฎกระทรวงกำหนดฐานค่าจ้างที่เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบเป็น 4,800.00 บาท คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาว่าการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นสองเท่าของฐานค่าจ้างเป็นเกณฑ์คำนวณนั้นเหมาะสมหรือถูกต้องหรือไม่อย่างไร ซึ่งที่ประชุมพิจารณาจากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ประกันตน เงินสมทบ การใช้สิทธิประโยชน์ทดแทน มีข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1

การรับเงินสมทบและการจ่ายประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน มาตรา 39 (ปย. ทดแทน 6 กรณี)
(กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ)

(หน่วย : บาท)

ปี	ผู้ประกันตน	เงินสมทบ (ผู้ประกันตน)	เงินสมทบ ผู้ประกันตน-รัฐบาล	ประโยชน์ทดแทน			ประโยชน์ทดแทน ต่อเงินสมทบ (%)
				4 กรณี	2 กรณี	รวม	
2544	118,231	298,829,120.95	398,429,475.12	351,538,081.47	76,533,354.00	428,071,435.47	107.53
2545	147,415	391,985,866.14	533,666,471.01	476,063,155.16	89,233,883.02	565,297,038.18	108.10
2546	175,131	605,108,771.91	757,529,759.47	569,532,490.47	121,370,711.00	690,903,201.00	91.20

ตารางที่ 2

การรับเงินสมทบและการจ่ายประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน มาตรา 39 (ปย.ทดแทน 4 กรณี)
(กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย)

(หน่วย : บาท)

ปี	ผู้ประกันตน	เงินสมทบ (ผู้ประกันตน)	เงินสมทบ ผู้ประกันตน-รัฐบาล	ประโยชน์ทดแทน			ประโยชน์ทดแทน ต่อเงินสมทบ (%)
				4 กรณี	2 กรณี	รวม	
2544	118,231	99,522,295.74	149,283,443.61	136,970,434.17	214,567,647.30	351,538,081.47	235.48
2545	147,415	130,736,553.34	196,104,830.01	172,861,705.00	303,201,450.16	476,063,155.16	242.76
2546	175,131	154,708,576.72	232,062,865.08	197,604,800.00	371,927,690.00	569,532,490.00	245.42

ตารางที่ 3

การรับเงินสมทบและการจ่ายประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน มาตรา 39 (ปย.ทดแทน 4 กรณี)
(กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ)

(หน่วย : บาท)

ปี	ผู้ประกันตน (ผู้ประกันตน)	เงินสมทบ ผู้ประกันตนและรัฐบาล	เงินสมทบ รัฐบาล	ประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์บุตร	ประโยชน์ทดแทน กรณีสงเคราะห์ชราภาพ
2544	118,231	199,316,825.21	249,146,031.51	76,533,354.00	30.72
2545	147,415	261,249,312.80	326,561,641.00	89,233,883.02	27.33
2546 (ช.ค.)	175,131	450,400,195.19	525,466,894.39	121,370,711.00	23.10

หมายเหตุ ไม่รวมค่าแพทย์พิเศษ

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 2 จะเห็นว่าเงินสมทบทั้งของผู้ประกันตนและรัฐบาล ถ้าประโยชน์ทดแทนที่กองทุนจ่ายไปนี้ปรากฏว่ากองทุนจ่ายเงินออกไปมากกว่าเงินสมทบที่ได้รับมาพิจารณาจากปี 2546 เป็น 245.42% ของเงินสมทบที่เก็บได้

ส่วนตารางที่ 3 ซึ่งเป็นกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพนั้น โดยข้อเท็จจริงเป็นเงินออมของผู้ประกันตน และเงินที่รัฐบาลจ่ายในการสงเคราะห์บุตร ซึ่งเป็นการจ่ายเพิ่มเติมให้แก่ผู้ประกันตนที่มีบุตรตามที่กำหนดอายุไม่เกิน 6 ปี

นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมยังทำประมาณการฐานค่าจ้างผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายปี 2546 ดังนี้

ค่าใช้จ่ายปี 2546 (ไม่รวมแพทย์พิเศษ) = 570 ล้านบาท

อัตราเงินสมทบ 4 กรณี

กรณีกฎกระทรวงกำหนดเงินสมทบฝ่ายละ 1% รวม 3%

กรณีกฎกระทรวงกำหนดเงินสมทบฝ่ายละ 1.5% รวม 4.5%

ค่าใช้จ่ายในการบริหาร 10% ของเงินสมทบ

จำนวนผู้ประกันตนเฉลี่ย 161,520 คน

ดังนั้น เพื่อให้กองทุนมีความพอเพียงต่อโครงการของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และเพื่อให้พอเพียงกับประมาณการค่าใช้จ่าย เป็น 570 ล้านบาท สำนักงานประกันสังคม จะต้องกำหนดฐานค่าจ้างเป็นเกณฑ์คำนวณเงินสมทบ ดังนี้

ประโยชน์ทดแทน 4 กรณี (กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย) ถ้ากฎกระทรวงกำหนดฝ่ายละ 1% จะต้องใช้ฐานค่าจ้าง = 13,573 บาท/เดือน

ถ้ากฎกระทรวงกำหนดฝ่ายละ 1.5 % จะต้องใช้ฐานค่าจ้าง = 8,020 บาท/เดือน

คณะกรรมการ เห็นควรให้ทำฐานค่าจ้าง 8,020 บาท/เดือน มาเป็นรูปแบบในการเปรียบเทียบการจ่ายเงินสมทบ

กรณีสิทธิประโยชน์ทดแทน 4 กรณี

ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะต้องจ่าย

ถ้าฐานค่าจ้าง 8,020 บาท/เดือน จะต้องจ่าย $\frac{8,020 \times 3}{100} = 240.60$ บาท/เดือน

ฐานค่าจ้างปัจจุบัน 4,800 บาท/เดือน จะต้องจ่าย $\frac{4,800 \times 3}{100} = 144$ บาท/เดือน

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะต้องจ่ายต่ำสุด

เกณฑ์ การคำนวณฐานค่าจ้าง 170 บาท/วัน 26 วัน = $\frac{4,420 \times 1.5}{100} = 66.30$ บาท/เดือน

กรณีสิทธิประโยชน์ทดแทน 6 กรณี

ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะต้องจ่าย

ถ้าฐานค่าจ้าง 8,020 บาท/เดือน จะต้องจ่าย $\frac{8,020 \times 9}{100} = 721.80$ บาท/เดือน

ฐานค่าจ้างปัจจุบัน 4,800 บาท/เดือน จะต้องจ่าย $\frac{4,800 \times 9}{100} = 432$ บาท/เดือน

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะต้องจ่ายต่ำสุด

เกณฑ์ การคำนวณฐานค่าจ้าง 170 บาท/วัน 26 วัน = $\frac{4,420 \times 4.5}{100} = 198.90$ บาท/เดือน

ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่าข้อกำหนดในการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ทำให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบสูงกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในเกณฑ์ฐานของการคำนวณการทดแทนการขาดรายได้ จึงไม่ควรจะต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่าผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งเป็นผู้มีรายได้ขั้นต่ำ และไม่ควรจะพิจารณาแยกต่างหาก ทั้งนี้เพราะผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาก่อน ทั้งโครงการประกันสังคมเป็นโครงการเพื่อสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้ ซึ่งสำนักงานประกันสังคม ควรแก้กฎหมายหรือปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวง เกณฑ์การคำนวณฐานค่าจ้างของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยให้จ่ายเงินสมทบไม่สูงกว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่มีรายได้ขั้นต่ำ

4. การประกันตนตามมาตรา 40 เป็นการให้สำหรับบุคคลทั่วไป สำหรับผู้ที่ไม่เป็นลูกจ้างเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชกฤษฎีกากำหนดจ่ายเงินสมทบ เป็นรายปีๆ ละ 3,360 บาท และให้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพและตาย

ผู้ประกันตนกรณีนี้ ยังมีผู้ให้ความสนใจน้อยมาก ในปัจจุบันมีผู้ที่ไม่เป็นลูกจ้างเข้าเป็นผู้ประกันตนเพียง 9 ราย เท่านั้น

คณะกรรมการ เห็นว่า มาตรานี้จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไป เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตในระยะยาว สิทธิประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบันกำหนดไว้เพียง 3 กรณี คือ คลอดบุตร ทูพพลภาพและตาย นับว่ายังน้อยไป เห็นควรที่จะพิจารณาให้มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ เพื่อให้มีการคุ้มครองกว้างขวางขึ้น ต้องแก้ไขวิธีการจ่ายเงินสมทบจากรายปีเป็นรายเดือน เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขจำนวนเงินสมทบตามสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดไว้

การประกันสังคมกรณีนี้ จะเป็นช่องทางให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้ผลิตสินค้า OTOP ซึ่งนับว่าจะเพิ่มจำนวนยิ่งขึ้นได้มีโอกาสเข้าเป็นผู้ประกันตน ได้รับสิทธิประโยชน์สร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในชีวิต และเกิดความมั่นคงแก่สังคมในที่สุด

สิทธิประโยชน์อาจเป็น กรณีบำนาญเมื่อชราภาพ ทำให้มีเงินใช้เมื่อยามแก่เฒ่า สำหรับกรณีเจ็บป่วยอาจเข้า โครงการประกันสุขภาพของรัฐบาลได้ (30 บาท รักษาทุกโรค)

ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้สำนักงานประกันสังคมพิจารณาปรับปรุงมาตรา 40 เพื่อขยายความคุ้มครองให้กับประชาชนทั่วไป โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์และควรเปลี่ยนแปลงการเก็บเงินสมทบจากรายปีเป็นรายเดือนรวมถึงอัตราเงินสมทบ เพื่อมุ่งคุ้มครองสังคมโดยรวม และรองรับลักษณะของการจ้างงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

กิจกรรมสำคัญของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ชุดที่ 12

1. การเข้าเยี่ยมคำนับผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน
28 ตุลาคม 2545 รมว.ร. นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ ณ ห้องรับรอง กระทรวงแรงงาน

19 ธันวาคม 2546 รมว.ร. นางอุไรวรรณ เทียนทอง ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. การประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12
3. การจัดสัมมนา
24-25 พฤษภาคม 2545 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 ณ โรงแรมสิดา รีสอร์ท จังหวัดนครนายก
1 สิงหาคม 2546 จัดสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการ เรื่อง เหลียวหลัง แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงาน ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพฯ
4. งานเลี้ยงแสดงความขอบคุณและอำลาคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 12
18 กุมภาพันธ์ 2547 ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานร่วมรับประทานอาหารกลางวัน กับคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ชุดที่ 12 เพื่อแสดงความขอบคุณและ เป็นการเลี้ยงอำลา ณ โรงแรมปรีดีตัน กรุงเทพฯ
5. สรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทของสภาที่ปรึกษา ชุดที่ 12 เมื่อวันที่ 24-25 พฤษภาคม 2545 ณ โรงแรมสิดา รีสอร์ท จังหวัดนครนายก
6. สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการ เรื่อง เหลียวหลัง แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงาน เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพฯ

สรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง บทบาทของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 12
เมื่อวันที่ 24 - 25 พฤษภาคม 2545
ณ โรงแรมสิดา รีสอร์ท จังหวัดนครนายก

ความเป็นมา

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเห็นว่าจากการที่รัฐบาลไทยได้เริ่มระบบไตรภาคีมาใช้เป็นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2499 ในการร่างและแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยคณะกรรมการที่แก้ไขร่างกฎหมายดังกล่าวประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างลูกจ้างและรัฐบาล ต่อมาได้มีการยอมรับระบบไตรภาคีและพัฒนาให้สอดคล้องกับการบริหารแรงงานแต่ละด้านตั้งแต่ต้นนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการและปรากฏชัดเจนขึ้นโดยรัฐบาลได้บรรจุระบบไตรภาคีไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 4 เป็นต้นมา แต่จะเห็นได้ว่าระบบไตรภาคีในปัจจุบันมิได้เป็นไปตามหลักการที่แท้จริงจึงทำให้ขาดความเข้มแข็ง ดังนั้น การพัฒนาระบบไตรภาคีในประเทศไทยยังคงมีปัญหาและอุปสรรคอีกมากมาย ซึ่งรัฐบาลไม่ควรหยุดนิ่งหรือเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของหน่วยงานราชการเท่านั้น สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงได้เสนอแนวทางส่งเสริมองค์กรไตรภาคีให้มีความเข้มแข็งและเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แนวทางหนึ่งในข้อเสนอดังกล่าว ก็คือเมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคีแล้วควรมีการอบรมสัมมนาคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อให้ทราบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการไตรภาคีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เห็นชอบกับแนวทางดังกล่าวและมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอบรมสัมมนาคณะกรรมการไตรภาคีก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งดังกล่าว

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเป็นองค์กรไตรภาคีเช่นกัน และคณะกรรมการชุดนี้เพิ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่ (27 กุมภาพันธ์ 2545) เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่เสนอไว้ จึงควรจัดประชุมสัมมนาระหว่างกรรมการในชุดปัจจุบันและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อได้รับทราบบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติที่ผ่านมา และแนวทางที่ควรดำเนินการต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อได้รับทราบ บทบาท ภารกิจของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
2. เพื่อทบทวนผลงานในอดีตที่คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับ ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่
3. เพื่อวางแผนงานในการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติในอนาคต

สรุปผลการสัมมนา

ผู้อภิปรายและผู้ร่วมสัมมนา ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสภาที่ปรึกษา สรุปได้ ดังนี้

1. ควรปรับบทบาทและภารกิจให้สอดคล้องกับโครงสร้างกระทรวงใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องแก้ไข คำสั่ง ป.ร.47 ให้เป็น พ.ร.บ. เพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนไป โดยนำร่าง พ.ร.บ.สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ของสภาที่ปรึกษา ชุดเดิมได้ยกร่างไว้มาพิจารณาพบทวน

2. ควรเชื่อมโยงการทำงานกับสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) โดยผ่านคณะทำงานแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่สศช.ได้จัดตั้งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลของ สศช. ที่เกี่ยวกับแรงงาน มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้สภาที่ปรึกษา อาจเป็นกลไกที่จะสนับสนุนในเรื่องของการแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้เชื่อมโยงในทางปฏิบัติมากขึ้น

3. ควรดำเนินงานด้านแรงงาน เช่น เรื่องสิทธิสวัสดิการด้านแรงงาน เรื่องปรัชญาของแรงงาน เรื่องสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญ เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น มาพิจารณาให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อนำเสนอต่อกระทรวง

4. ควรเร่งประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานหรือสาธารณชน ได้รับทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และผลงานของสภาที่ปรึกษา ในฐานะที่เป็นองค์กรไตรภาคีให้ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และควรประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการประชุมกลุ่มเรื่องแผนปฏิบัติการ 2 ปี ของสภาที่ปรึกษา ชุดที่ 12 และยุทธวิธีในการดำเนินงาน

1. กลุ่มที่ 1 ผลการประชุมสรุปได้ ดังนี้

1.1 **ด้านปรับปรุงโครงสร้างองค์กร** ให้มีการแก้ไขกฎหมายรองรับสภาที่ปรึกษา จาก ป.ร.47 ให้เป็นพระราชบัญญัติ โดยให้สภาที่ปรึกษา มีหน้าที่ ดังนี้

- (1) ให้คำปรึกษาและเสนอแนะนโยบายด้านแรงงานต่อรัฐมนตรี
- (2) เตือนภัยและประเมินสถานการณ์ด้านแรงงาน
- (3) ให้คำปรึกษาและแนะนำกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความเห็น
- (4) ศึกษาวิจัย และสนับสนุนการวิจัยด้านแรงงาน
- (5) ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์การแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 **ด้านคุ้มครองแรงงาน**

(1) ศึกษาแรงงานนอกระบบ ได้แก่ การรับงานไปทำที่บ้าน และการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตร ในเรื่องประกันสังคม

- (2) ยาเสพติดกับผู้ใช้แรงงาน โดยพิจารณาในเรื่องระบบการจัดการและระบบการป้องกัน
- (3) ค่าหัวแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ
- (4) ศึกษาร่าง พ.ร.บ.การจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยแห่งชาติ ตามที่ผู้ใช้แรงงานเรียกร้อง
- (5) ศึกษาเรื่องผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ในประเด็นค่าจ้างและการพัฒนาฝีมือ

แรงงาน

(6) สร้างเครือข่ายทำกิจกรรมหรือปรึกษาหารือร่วมกันกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ด้านการให้ข้อเสนอแนะหรือศึกษาวิจัย

1.3 ยุทธวิธีในการดำเนินงาน

- (1) ดำเนินการในเชิงรุก โดยการตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการในเรื่องต่างๆ
- (2) ศึกษาข้อมูลในเชิงลึก และการทำประชาพิจารณ์
- (3) ขยายแนวร่วมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ทั้งสภาองค์การลูกจ้าง - นายจ้าง
- (4) ทำการประชาสัมพันธ์ โดยการแถลงข่าวหรือส่งบทความลงหนังสือพิมพ์เพื่อประชาสัมพันธ์งานของสภาที่ปรึกษา

2. กลุ่มที่ 2 ผลการประชุมสรุปได้ ดังนี้

2.1 พิจารณาแก้ไขกฎหมายที่รองรับสภาที่ปรึกษา คือ พร.47 ให้เป็น พร.บ.สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ โดยให้มีการปฏิบัติการกิจ หน้าที่ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปโครงสร้างกระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ

2.2 พิจารณาติดตามผลข้อเสนอแนะที่สภาที่ปรึกษา เคยเสนอไปแล้วและเร่งรัดให้มีการพิจารณาต่อไป ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมาย การตั้งศูนย์ข้อมูลกลาง การต้องการแรงงาน การฝึกอาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหาการจ้างแรงงานต่างชาติ

2.3 พิจารณาเสนอโครงการศึกษาวิจัย วิชาการแรงงาน เช่น วิเคราะห์ต้นทุน - กำไรในการพิจารณาแรงงานสาขาที่มีความต้องการสูง ความเหมาะสมในการศึกษาอบรมแรงงานต่อยอดจากสิทธิของประชาชนที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2.4 พิจารณากำหนดแนวทางพัฒนาบทบาทของสภาที่ปรึกษา ให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยทำงานในเชิงรุก

2.5 การจัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง “การแรงงาน” เพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจในปรัชญาการแรงงานที่ตรงกันทุกฝ่าย

2.6 ยุทธวิธีในการดำเนินงาน

- (1) ตั้งอนุกรรมการทบทวนการดำเนินงานของสภาที่ปรึกษา ในเรื่องบทบาทหน้าที่และองค์กรรองรับให้ทันกำหนดเวลาการปรับโครงสร้างกระทรวงใหม่ (1 ตุลาคม 2545)
- (2) ตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาโดยแยกตามประเภทหรือประเด็นที่พิจารณา
- (3) ตั้งคณะทำงาน จากกรรมการสภาที่ปรึกษา เสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกระทรวงแรงงานฯ ทำการศึกษาวิจัย
- (4) ให้กระทรวงแรงงานฯ จัดพิมพ์เอกสารประกอบการทำงานของข้าราชการทุกคน และเผยแพร่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (5) แถลงข่าวโดยประธานสภาที่ปรึกษาฯ และแถลงข่าวของทวิภาคีในเรื่องแรงงานสัมพันธ์

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการ
เรื่อง เหลียวหลัง แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงาน
เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพฯ

1. วิทยากร แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอ เรื่อง มุมมองไตรภาคีในนโยบายการบริหารแรงงาน

1.1 มุมมองฝ่ายนายจ้าง (นายเชมทัต สุนทรสิงห์) ได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

- 1.1.1 การสร้างระบบพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ภาครัฐ ควรเพิ่มค่าตอบแทนความสามารถในการทำงานโดยพิจารณาจากความรับผิดชอบ ความเสี่ยง และมูลค่าเพิ่ม
- 1.1.2 การกำหนดมาตรฐานความสามารถในอาชีพทั้งระดับปฏิบัติการและระดับจัดการ
- 1.1.3 การดูแลควบคุมการทำงานที่เกิดอันตรายต่อสังคม
- 1.1.4 การบริหารกองทุนประกันสังคมแบบธุรกิจประกันภัย
- 1.1.5 การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่น การกำหนดค่าตอบแทนตามลักษณะของงาน หรือโดยคำนึงถึงการจ้างงานเป็นชิ้น หรือรายชั่วโมง

1.2 มุมมองฝ่ายลูกจ้าง (นายมนัส โกศล) ได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

- 1.2.1 ไตรภาคีจะต้องทำงานเชิงนโยบาย โดยเน้นการแก้ไขปัญหาแรงงาน และการคุ้มครองแรงงานให้มีมาตรฐานในการทำงาน
- 1.2.2 การประกันสังคม คณะกรรมการประกันสังคม ควรแก้ไขมาตรา 39 โดยกำหนดให้ผู้ประกันตนที่ทำงานจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนเดียว ส่วนการประกันสังคมกรณีว่างงาน ควรเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลฝ่ายละเท่าๆ กัน
- 1.2.3 ไม่ควรให้มีการเก็บภาษีสวัสดิการที่นายจ้างให้กับลูกจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา แรงงานสัมพันธ์ตามมา
- 1.2.4 ไตรภาคีควรมีลักษณะที่เอื้อต่อการลงทุน ต่อการตั้งสหภาพแรงงาน เอื้ออย่างไรให้นายจ้าง ลูกจ้าง อยู่ด้วยกันได้ ควรทำเชิงนโยบาย

1.3 มุมมองนักวิชาการ (ผศ.ดร. นิพนธ์ พัวพงศกร) ได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

- 1.3.1 ด้านปัญหาแรงงานในอนาคต เห็นว่า ปัญหาด้านการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากวิสัยทัศน์ของกระทรวงที่ต้องการเปลี่ยนจากการเป็นกระทรวงด้านสังคมให้เป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องเป็นด้านการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน (Productivity)
- 1.3.2 ด้านสถาบันไตรภาคี ควรมีการดำเนินการปรับปรุง ดังนี้
 - (1) ควรมีการปรับปรุงวิธีการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อลดการแทรกแซงทางการเมือง ทั้งการเมืองระดับชาติ การเมืองภายในองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง (สมาคม สหภาพแรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่เข้ามาทำงาน เรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจไม่ใช่ตัวแทนทางการเมือง

- (2) กรรมการฝ่ายต่างๆ ควรมีคุณสมบัติแตกต่างกัน และควรเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง ที่มีความรู้ ความสามารถ แต่ไม่มีเสียงทางการเมืองเข้ามามีบทบาทในกระบวนการนี้ด้วย
- (3) ปรับระบบการทำงานของไตรภาคีบางคณะ หรือบางเรื่องจะต้องใช้กรรมการที่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ (Full Time) บางเรื่องอาจใช้กรรมการทำงานแบบบางเวลาได้ (Part time)
- (4) คณะกรรมการไตรภาคี ควรทำหน้าที่ในเรื่องการกำหนดนโยบาย ไม่ควรทำงานในลักษณะปฏิบัติ
- (5) ภาครัฐต้องลดบทบาทปล่อยให้ระบบทวิภาคีมีมากขึ้น โดยสนับสนุนสร้างกลไกให้เกิดขึ้น

1.4 ผู้แทนภาครัฐในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (นายจิรธร ปุณณฤทธิ์) ได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

- 1.4.1 การดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน ทุกยุทธศาสตร์มีความสำคัญ แต่จะปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีผลกระทบมากหรือน้อย และนำมาแก้ไขโดยด่วน
- 1.4.2 เมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว จะต้องมีการวัดผลในการกิจที่ดำเนินการ
- 1.4.3 ควรมีการจัดทำข้อมูลหลักของการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่นโยบายด้านแรงงาน เช่น เรื่อง สถิติมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานอุตสาหกรรม ข้อมูลการเข้า - ออกงาน ต้องทำให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
- 1.4.4 ควรให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ ในด้านแรงงาน โดยการใช้สื่อต่างๆ ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันต่อสถานการณ์โลก

2. การประชุมกลุ่มย่อย

2.1 กลุ่มที่ 1 การบริหารแรงงานด้านการเพิ่มศักยภาพแรงงาน ได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

- 2.1.1 พื้นฐานทางด้านการศึกษา ควรยกระดับจาก 7 ปีเป็น 12 ปี หรือ 15 ปี (ระดับปริญญาตรี)
- 2.1.2 เพิ่มทักษะความรู้
 - ด้าน IT การใช้คอมพิวเตอร์ แต่ต้องคำนึงถึงมาตรการในการดูแลอุปกรณ์เหล่านี้ ในอนาคตด้วยว่า เมื่อเสื่อมสภาพแล้วจะมีการจัดการอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมต่อสังคม และประเทศชาติ ตามมา (ขยะพิษ)
 - ด้านภาษาต่างประเทศ ให้มีการเรียนรู้และนำมาใช้อย่างกว้างขวาง
- 2.1.3 ควรมีมาตรการ ในการสร้างรากฐานด้านระเบียบวินัยในการทำงานให้กับแรงงานใหม่
- 2.1.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่อง
 - (1) พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้แพร่หลายมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการเบิกจ่ายและสิทธิในการนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมาขอหักลดหย่อนภาษี โดยถือเป็นค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ
 - (2) การทดสอบและรับรองมาตรฐานฝีมือ
- 2.1.5 ควรกำหนดระเบียบขั้นตอนการขออนุมัติเบิกจ่าย และสิทธิต่างๆ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตาม ข้อ 2.1.4 (1) ให้สะดวกและคล่องตัว

2.1.6 ควรกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับมาตรฐานฝีมือเพื่อเสนอแนะให้นายจ้างนำไปปรับใช้ในองค์กร

2.1.7 เพื่อป้องกันปัญหาการสูญเปล่าที่เกิดจากผู้สำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีงานรองรับ โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐบาลควรให้ความสำคัญและสร้างงานรองรับกลุ่มคนเหล่านี้ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญสำหรับโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันระหว่างประเทศ โดยเฉพาะทางด้านการค้า

2.2 กลุ่มที่ 2 การบริหารแรงงานด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

2.2.1 จัดระบบรับข้อมูล โดยจัดผู้ให้บริการ 24 ชั่วโมง

2.2.2 จัดการให้มีการป้องกันปัญหา

2.2.3 การจ้างเหมาช่วงต้องไม่ใช่แรงงานในกระบวนการผลิต

2.2.4 ให้รางวัลนายจ้างที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และใช้มาตรการลงโทษขั้นสูงสุดสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม

ตามกฎหมาย

2.3 กลุ่มที่ 3 การบริหารแรงงานด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน (แรงงานต่างด้าว : แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ) ข้อเสนอแนะจากการพิจารณาของกลุ่มที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอ ดังนี้

2.3.1 แนวทางป้องกันแรงงานต่างด้าวมิดกฎหมาย

(1) ให้รัฐบาลมีการออกกฎหมายบังคับจับกุมอย่างเด็ดขาด และต่อเนื่อง

(2) กำหนดประเภทกิจการ และจำนวนแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ประมง ก่อสร้าง เกษตร กรรมกร ฯลฯ

(3) กำหนดให้จ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการเท่ากับแรงงานไทย

(4) กำหนดให้มีโทรศัพท์สายด่วนแจ้งจับกุมแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ

(5) จัดเพิ่มกรมการบริหารแรงงานต่างด้าวให้เป็นไตรภาคี

2.3.2 แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

(1) ให้รัฐบาลช่วยเหลือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อป้องกันการกู้เงินนอกระบบ

(2) ให้รัฐบาลช่วยเพิ่มศักยภาพทางด้านภาษา ในงานที่เกี่ยวข้อง

(3) กำหนดบทลงโทษบริษัทจัดหางานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายขั้นรุนแรง

(4) นโยบายของรัฐบาลควรชัดเจนในเรื่องการสนับสนุน หรือชะลอการจัดส่งแรงงานไป

ทำงานต่างประเทศ

ผลของการย้ายถิ่นออกของผู้มีการศึกษาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไปยังประเทศในกลุ่ม OECD บางประเทศ

โดย รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์¹

1. ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา ได้มีการย้ายถิ่นของผู้มีความรู้ (Highly Skilled) โดยเฉพาะแรงงานด้าน IT ไปยังประเทศในกลุ่ม OECD เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่เจริญแล้วเหล่านี้ แต่ขณะเดียวกันกลับส่งผลในทางลบต่อประเทศที่ต้องสูญเสียแรงงานคุณภาพสูงเหล่านี้ไป
2. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคนี้ เริ่มตั้งแต่ปี 1980 เมื่อการค้าและการลงทุนได้มีการขยายตัวเป็นอย่างมาก ซึ่งยืนยันจากผลการศึกษาของ Carrington และ Detragiache (1998) คนมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเคลื่อนย้ายไปกลุ่มประเทศ OECD เป็นอย่างมาก ตามด้วยเกาหลี ฟิลิปปินส์ และไต้หวัน
3. จากผลการศึกษาเดียวกันสรุปว่า การย้ายถิ่นของผู้มีการศึกษาสูงจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และอินเดีย มีจำนวนมากกว่า 70% ของจำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า OECD ของแต่ละประเทศ ขณะที่ประเทศจีน ผู้ย้ายถิ่นที่มีการศึกษาสูง คิดเป็น 54% ของคนจีนเข้าประเทศในกลุ่ม OECD
4. ผลจากการที่ประชากรจากบางประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หมายถึงจาก Far East, South Asia และ SEA) ย้ายเข้าไปในประเทศกลุ่ม OECD คิดเป็นสัดส่วนของประชากรของประเทศ OECD ค่อนข้างสูง อาทิ ในระดับอุดมศึกษาจากฟิลิปปินส์ คิดเป็น 3.6% อินโดนีเซีย คิดเป็น 2.0% จากประเทศจีน 1.9% และอินเดีย 1.5% เป็นต้น
5. สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดประเทศหนึ่งในปี 1998 คนจากภาคพื้นเอเชีย คิดเป็น 1 ใน 3 ที่ย้ายเข้าไปในประเทศสหรัฐอเมริกาและครึ่งหนึ่งของผู้ที่ย้ายเข้าไปนี้ได้รับสิทธิให้ทำงาน (Employment-based Visas) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นนักเรียน นักศึกษา ในภาคเรียนแรกปี 2002 มีนักศึกษาต่างประเทศอยู่ในสหรัฐอเมริกาถึง 646,000 คน โดยครึ่งหนึ่งมาจากประเทศแถบเอเชีย มีการประมาณการว่า จำนวนคนงานชั่วคราวหรือผู้ฝึกงานมีจำนวนถึง 582,000 คน โดย 1 ใน 3 มาจากประเทศในเอเชีย
6. ในกลุ่มประเทศจากเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศอินเดีย มีผู้ย้ายออกไป อยู่ OECD จาก 540,000 คนในปี 1995 เป็น 1,300,000 คน ในปี 2002 แต่ประเทศที่มีประชากรอยู่ใน OECD เป็นชาวฟิลิปปินส์มากที่สุดกว่าประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำหรับประเทศไทยมีผู้ย้ายไปอยู่ในอเมริกาเพียง 131,000 คนเท่านั้น และยังมีแนวโน้มลดลง

¹ ผู้อำนวยการวิจัย (การพัฒนาแรงงาน) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และอดีตรองกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายรัฐบาลสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ 4 สมัย

7. จุดที่ได้มีการเปรียบเทียบกันระหว่างผู้ย้ายถิ่นเข้าอเมริกากับประชาชนของอเมริกาเองว่า มีภูมิหลังการศึกษาต่างกันหรือไม่ จากการศึกษาพบว่า ไม่ต่างกันมากนักประมาณ 87% จบการศึกษามัธยมศึกษาหรือสูงกว่า ถ้าจะเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มผู้ย้ายเข้าอเมริกาจากเอเชีย จะมีสัดส่วนผู้จบมัธยมศึกษามากที่สุด และจุดเด่นของผู้ย้ายเข้าจากเอเชียคือนิยมเรียนถึงระดับปริญญาตรีสูงถึง 48.9% เปรียบเทียบกันเพียง 26.5% ของคนต่างชาติที่เกิดในอเมริกา
8. ซึ่ง Adam (2003) ยืนยันว่า คนย้ายถิ่นเข้าอเมริกาจากหลายประเทศของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการศึกษาดี กล่าวคือ เกินกว่าครึ่งมีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา ซึ่งในกลุ่มของประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ฟิลิปปินส์มีผู้มีการศึกษาย้ายไปอยู่อเมริกาสูงถึง 11.7% เปรียบเทียบกันเพียง 0.7% จากประเทศอินโดนีเซีย
9. ผู้ที่อยู่ในอเมริกาตั้งแต่เกิดอายุ 16 ปีขึ้นไปมากกว่า 40% ทำงานในสาขาวิชาชีพด้านการจัดการ ประมาณ 27% เป็นช่างเทคนิค พนักงานขายและผู้ช่วยงานบริหาร มีเพียง 11% เป็น Operators หรือทำงานในโรงงาน
10. แต่ถ้าพิจารณาการย้ายถิ่นในหมู่ประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยกัน (Intra-regional Migration) พบว่าประเทศที่รับแรงงานจากประเทศอื่นๆ ได้แก่ เกาหลี ญี่ปุ่น และได้หวัน และประเทศที่ส่งออกแรงงานมากที่สุด ได้แก่ จีน ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ส่วนประเทศที่มีการพัฒนาขึ้นมาในระยะหลังเปลี่ยนจากประเทศส่งออกแรงงานมาเป็นประเทศสั่งเข้าแรงงานคือ ประเทศมาเลเซียและไทย
11. การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีการศึกษาสูงมักจะเกิดในหมู่บริษัทข้ามชาติ ซึ่งถือว่าในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาคนี้
12. ในหมู่ประเทศ OECD ด้วยกัน ในเอเชียประเทศญี่ปุ่นจะมีแรงงานย้ายเข้าไปอยู่น้อยมาก เนื่องจากนโยบายจำกัดจำนวนแรงงานต่างชาติเข้าประเทศ แต่ญี่ปุ่นกลับหันไปส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีและสร้างงานในประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ และลดการขาดแคลนแรงงานในประเทศด้วยการพยายามที่จะใช้แรงงานที่มีอยู่ในประเทศให้มากที่สุด แต่เนื่องจากประชากรในวัยแรงงานของญี่ปุ่นมีผู้สูงอายุเป็นสัดส่วนที่สูง ทางรัฐบาลจึงมีมาตรการผ่อนปรนให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรับคนในละตินอเมริกาเชื้อสายญี่ปุ่น หรือการรับคนต่างชาติในรูปของ “ผู้ฝึกงาน” เข้ามาทำงานบริษัทในเครือมากขึ้น แต่ยังคงรักษานโยบายอนุญาตเฉพาะคนงานที่มีการศึกษา (ทักษะ) เข้าประเทศ
13. จากสถิติของ OECD (2002) พบว่า มีแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่น 85,500 คน ในปี 1992 เป็น 154,700 ในปี 2002 ซึ่งจำนวนที่มากที่สุดมาจากฟิลิปปินส์ มีจำนวนไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของคนงานต่างชาติในญี่ปุ่น ตามด้วยจีน 23% กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มากกว่าครึ่งของแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นมาจากเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
14. เกาหลีไม่แตกต่างจากญี่ปุ่นคือ รับคนงานต่างชาติเข้ามาในลักษณะของ “แรงงานฝึกงาน” เพื่อบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานตั้งแต่ปี 1991 ซึ่งระยะหลังจะมีคนจีนเชื้อสายเกาหลีเข้ามามาก ในเกาหลี มีแรงงานต่างชาติมากถึง 122,500 คน ในปี 2000 โดยเพิ่มจาก 30,500 คน ในปี 1994 โดยจากจำนวนคนงานต่างชาติทั้งหมดในเกาหลีได้เป็นคนงานจีนเสีย 35% อย่างไรก็ตาม มีคนฟิลิปปินส์และญี่ปุ่นเข้ามาอยู่ในเกาหลี แต่จำนวนไม่มากเท่าคนจีน

15. ในปี 2002 มีคนอินโดนีเซีย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะต่ำไปอยู่ต่างประเทศถึง 2.2 ล้านคน โดย 74% ไปอยู่เอเชียตะวันออก ประมาณ 1.4 ล้านคนอยู่ในมาเลเซีย เนื่องจากมีระยะทางภาษาและวัฒนธรรมใกล้เคียงกันทางตรงกันข้ามแรงงานทักษะที่อยู่ในอินโดนีเซีย มีเพียงประมาณ 1 แสนคน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ อินเดีย และจากประเทศอื่นๆ ในเอเชียจากผลการส่งเสริมการลงทุน
16. ทำนองเดียวกันกับประเทศไทย แต่เดิมจะมีคนงานที่มีทักษะต่ำไปทำงานประเทศตะวันออกกลางค่อนข้างมาก ในช่วงปี 1980 แต่ระยะหลังคนงานไทยไปทำงานประเทศในเอเชียตะวันออกมากกว่า เช่น ในปี 2000 มีคนไทยทำงานต่างประเทศประมาณ 0.25 ล้านคน โดยประมาณ 90% ทำงานในเอเชีย ขณะที่คนงานที่มีทักษะสูงจากต่างประเทศมาอยู่ประเทศไทยประมาณ 0.3 ล้านคน ยังไม่รวมประเทศเพื่อนบ้านอีก 1.0 ถึง 1.2 ล้านคน เข้ามาทำงาน ซึ่งตลาดแรงงานไทยระดับล่างขาดแคลน
17. สำหรับนโยบายของกลุ่มประเทศ OECD เกี่ยวกับคนงานที่มีความรู้สูงแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ประเทศอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น มีนโยบายค่อนข้างชัดเจนในการรับแรงงานที่มีทักษะสูงเข้าประเทศ เช่น อเมริกาให้วีซ่าประเภท H-1B ให้กับแรงงานวิชาชีพที่ต้องการให้เข้าประเทศ โดยแรงงานต้องมีการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี เช่น ในปี 2002 สหรัฐอเมริกาอนุญาตคนต่างชาติ 198,000 คนเข้าประเทศ โดยมากกว่าร้อยละ 50 มาจากประเทศในเอเชีย โดยมีสัดส่วนเป็นชาวอินเดียมากที่สุดถึง 33% ในปี 2002
18. สำหรับประเทศออสเตรเลีย มีจำนวนนักเรียนจากเอเชียตะวันออกเพิ่มจาก 34,408 คนในปี 1991 เพิ่มขึ้นเป็น 120,398 คนในปี 2002 โดยมีสิงคโปร์ ฮองกง มาเลเซีย และจีน มาเรียนที่ประเทศนี้มากที่สุด จุดเด่นที่ดึงดูดนักศึกษามาเรียนที่ประเทศนี้มากคือ นโยบายการปรับเปลี่ยนจากสถานภาพนักศึกษามาเป็นคนงานได้ตามภูมิหลังของทักษะของผู้เรียน ซึ่งแต่เดิมแล้วจะต้องกลับประเทศของตนเองก่อน นอกเหนือจากค่าเล่าเรียนและค่าครองชีพที่ไม่สูงจนเกินไป
19. ผลกระทบจากแรงงานที่มีความรู้สูงย้ายไปอยู่ประเทศอื่น ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล (Brain drain) ทั้งนี้เกิดจากต้นทุนการศึกษาได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล ตัวอย่างที่นักศึกษาจีนไปเรียนที่ประเทศอเมริกา มีเพียง 50% กลับบ้านเมื่อจบ ซึ่งจะแตกต่างประเทศอินเดีย ไม่ห่วงในเรื่องสมองไหลมากแต่อย่างใดเนื่องจากนักศึกษามักหาทุนเรียนได้เอง
20. การสูญเสียแรงงานที่มีความรู้ให้กับประเทศที่พัฒนาแล้วในกลุ่ม OECD ไม่เพียงแต่กระทบด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ยังกระทบด้านสังคมอีกด้วย เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ มากกว่า 70% ของพยาบาลที่จบมีการศึกษาพยาบาลไปทำงานต่างประเทศ ทำให้ตำแหน่งงานมากกว่า 30,000 ตำแหน่งในชนบทไม่สามารถหาผู้จบมาเสริมได้
21. แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่า การสูญเสียผู้มีการศึกษาสูงไปอาจจะเป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความรู้กัน (Brain Exchange) มากกว่าจะเป็นเรื่องของสมองไหล เนื่องจากมีการเคลื่อนย้ายผู้มีความรู้ระหว่างประเทศพัฒนาด้วยกัน แต่ประเทศด้อยพัฒนาแล้วยังขาดแคลนผู้มีความรู้สูงอยู่มากการสูญเสียบุคลากรให้กับประเทศอื่นๆ จึงเป็นเรื่องของสมองไหลมากกว่า
22. ทางออกของการแก้ปัญหาในเรื่องนี้ จึงน่าจะเป็นเรื่องของความร่วมมือระหว่างประเทศนำเข้าและส่งออกแรงงาน เพื่อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความรู้ซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะเป็นการสูญเสียคนไทยที่มีความรู้ให้กับประเทศที่พัฒนาแล้วใน OECD แต่เพียงด้านเดียว

23. การให้การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา โดยเคลื่อนย้ายห้องทดลองหรือสถานที่ทดลองจากประเทศพัฒนาแล้วมายังประเทศกำลังพัฒนา หรือย้ายสาขามาจัดตั้ง จะช่วยพัฒนาฐานความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนาและเสริมโครงสร้างพื้นฐานของประเทศกำลังพัฒนาให้เข้มแข็ง ซึ่งก็น่าจะลดปัญหาสมองไหลกลายมาเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ (สมอง) กันในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- Chalamwong Yongyuth, "The Migration of Highly Skilled Asian Workers in OECD Member Countries", TDRI, 2004.
- Adams, Richard. 2003. "International Migration Remittances and the Brain Drain: A Study of 24 Labor-Exporting Countries," World Bank Policy Research Working Paper 3069, World Bank, Washington, DC, June 2003.
- Carrington, William J. and Detragiache, Enrica. 1998. "How big is the brain drain?," IMF Working Paper WP/98/102, International Monetary Fund, Washington, DC, July 1998.
- Hayase, Yasuko. 2003. "Statistics of International Migration and Current Status of Migration in East Asia," Paper for Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, August 2003.

THE ROLE OF GOVERNMENT IN OPERATION OF THE SALARY SYSTEM IN ENTERPRISES: POLICIES, LEGISLATION AND MEASURES TAKEN BY THE GOVERNMENT¹.

JAMNEAN JOUNGTRAKUL²

DHEERA PHONG-ANANT Ph.D.³

ABSTRACT

This paper examines the role of government in operation of the salary system in enterprises in Thailand. The concept of compensation management in general was reviewed to be the basis for further study in this paper. The concerns about compensation by the three major stakeholders, the individuals, the organization and the society were reviewed along with the impact of compensation on organization. It was indicated that employees' pay dissatisfaction could cause several negative impact to the organization, for example, absenteeism, turnover, strike, and etc. The definitions and objectives of compensation were studied. The process of traditional compensation administration system in the enterprise compensation system was explained and followed by the review of legislation, policies and measures related to compensation implemented in Thailand. The new approach to compensation management, strategic compensation system was presented with recommendations for its implementation. The paper concluded that under the current global economic and business fierce competition, it is essential to change the compensation system from the present traditionally control-focused system to a strategic compensation system. This is to ensure that the compensation system enables and motivates an organization to implement its strategy more efficiently and effectively.

¹ Paper presented at Senior International Symposium on "Building up Salary System in Enterprises" Organized by Institute for International Labour Studies, Ministry of Labour and Social Security, Beijing, P.R. China, 3-4 November 2003.

² Jamnean Joungrakul is a Doctor of Business Administration Candidate and Senior Fellow of Industry at The Graduate School of Business of Curtin University of Technology, Perth, Australia. He is the President & CEO of BLCI Group and also one of the 99 members of the National Economic and Social Advisory Council.

³ Dheera Phong-anant has a Ph.D. in Mechanical Engineering from University of Newcastle, NSW, Australia. He is a founding member of APEC-CHRO Network Thailand and currently a Project Director and Senior Consultant of BLCI Group.

INTRODUCTION

Success or failure of organization management is largely depending on how well its people are being managed (Werther & Davis, 1993; Whetten & Cameron, 1998). Hanson (1986, cited in Whetten & Cameron, 1998, 3) found that the ability of managers to manage their people effectively---was three times more powerful than all other factors combined in accounting for firm financial success over a five-year period. In managing their people, managers must take into account the employee personal objectives. Personal objectives of employees must be met if workers are to be maintained, retained, and motivated, otherwise, employee performance and satisfaction may decline, and employees may leave the organization (Werther & Davis, 1993, 11). Compensation is one of the most important employees' personal objectives in joining an organization. Werther and Davis concluded that:

“Employee compensation, if properly administered, is an effective tool to obtain, maintain, and retain a productive workforce. And since compensation can signal what behaviours are most valued, it has the potential of influencing both strongly individual productivity and the strategic direction of the company. If it is mismanaged, the compensation programme may result in high turnover, increased absenteeism, more grievances, job dissatisfaction, poor productivity, and unfulfilled strategic plan (Werther & Davis, 1993, 433).”

This paper addresses the role of government in operation of the salary system in enterprises in terms of policies, legislation and measures taken by the government. It begins with introduction and follows by the concept of compensation administration to be the basis for reviewing the salary administration system at the enterprise level. After discussing the enterprise level salary system the paper reviews policies, legislation and measures taken by the government in Thailand and follows by the new approach to the enterprise compensation system and conclusion which is the final part of the paper.

As salary is considered a part of economic or monetary compensation organization provide to its employee, so the term “compensation” will be used interchangeably with the term “salary” in this paper.

THE CONCEPT OF COMPENSATION MANAGEMENT

The Concerns about Compensation

Compensation is of concern to numerous groups (Hills, 1987, 6). Three of the most interested groups are individual members of society, organizations (public, private, and nonprofit), and society as a whole (Hills, 1987, 6).

According to Hills (1987) there are at least three areas of individual concerns about compensation: (1) wage as income; (2) wage comparison; and (3) wage fairness. The first concern of wage as income is that individuals usually receive income from two sources, earnings and investments. Relatively few people realize most of their income from investments. The largest portion of most people's income comes from what the economist calls earnings or wages. Wages are defined as income received for labour services (Hills, 1987). The second concern of wage comparison is that wages affect people's lives in pervasive and intimate ways. Wages help define one's socioeconomic status and influence friendships, neighbourhood choice, clothing choice, eating behaviours, and so on (Hills, 1987). Wages are important to individuals because people are intimately affected by the wages they earn (Hills, 1987). The third concern of wages fairness is that people want to know why one person's raises may be higher (Hills, 1987).

The organizational concerns about compensation include: (1) labour cost; (2) legal constraints; and (3) influencing employee decision (Hills, 1987). A principal reason for the first concern is that labour costs represent a substantial proportion of total costs to the average company, whether they are in the public, private, or nonprofit sectors of the economy (Hills, 1987). The organizational concern about legal constraints is that organizations must assure themselves and their employees that they are in compliance with legislative and administrative legal constraints so that they behave in a socially responsible ways (Hills, 1987). The third concern is that the compensation system should help motivate employees to join the organization, stay with the organization, and perform for the organization (Hills, 1987).

The main societal concerns about compensation include: (1) income maintenance; (2) labour law; and (3) civil rights (Hills, 1987).

The Impacts of Compensation

According to Hills (1987, 12) organization uses compensation to motivate people to: (1) join the organization; (2) stay with the organization; and (3) to perform at high levels. This is to create employee satisfaction and reduce employee dissatisfaction. Employee job satisfaction is defined as "an individuals general attitude toward her or his job (Robbins, 1998, 151). There are several work-related variables determine job satisfaction for examples mentally challenging work, equitable rewards, supportive colleagues, the personality-job fit, and the genes (Robins, 1998). Employee dissatisfaction can be expressed in a number of ways. For example, rather than quit, employees can complain, be insubordinate, steal organizational property, or shrink a part of their work responsibility (Robbins, 1998). According to Lawler (1971, cited in Werther & Davis, 1989) dissatisfaction especially pay dissatisfaction could cause: (1) lower attractiveness of job and lead to turnover, absenteeism and job dissatisfaction which include psychological withdrawal, dispensary visits, and poor mental health: (2) poor performance, strike, grievances and search for a higher paying job which in turns could cause absenteeism and turnover. A model of the consequences of pay dissatisfaction is shown in Figure 1.

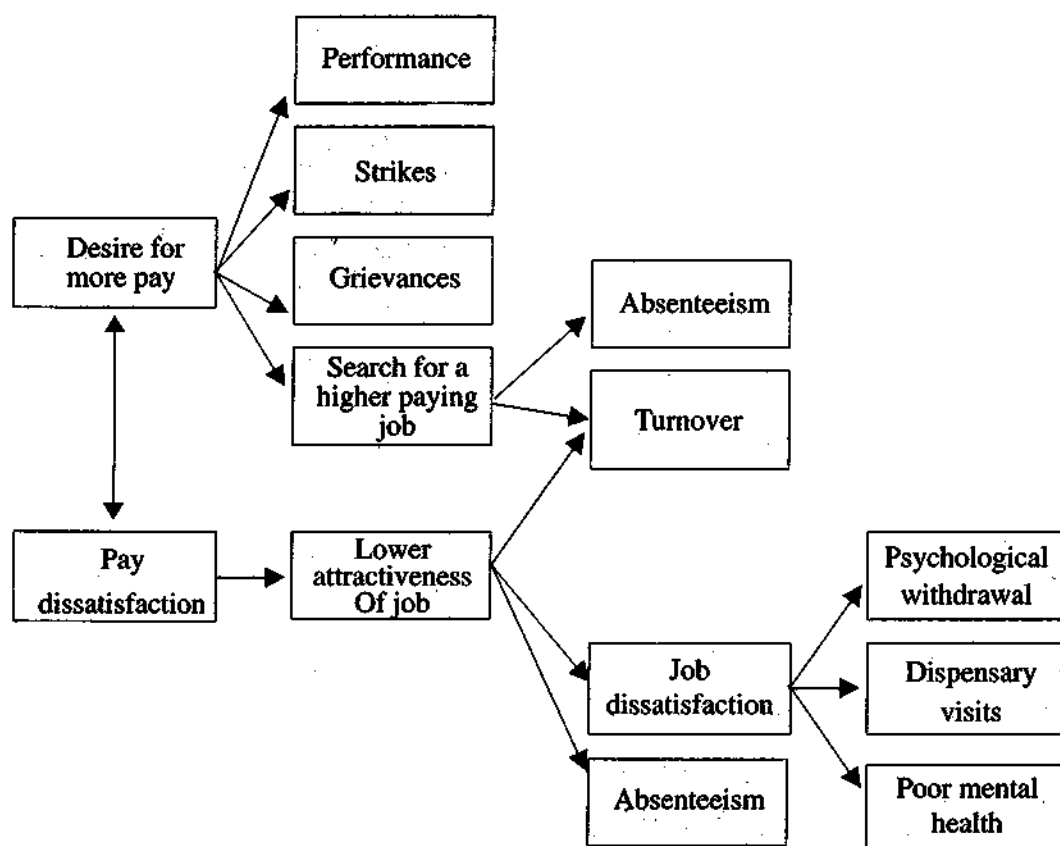


Figure 1 : A model of the consequences of pay dissatisfaction.

Source : Lawler (1971, 233, cited in Werther and Davis, 1993, 412).

According to Robbins, there is a consistent negative relationship between satisfaction and absenteeism (Robbins, 1998). Satisfaction is also negatively related to turnover, but the correlation is stronger than what was found for absenteeism (Brayfield & Crockett, 1977; Mobley et al. 1979, cited in Robbins, 1998). Noe et al (2000) indicate that sources of job dissatisfaction are: personal dispositions; tasks and roles; supervisors and co-workers; and pay and benefits. They argue that job withdrawal is a set of behaviours that dissatisfy individuals enact to avoid the work situation (Noe et al. 2000) and that job withdrawal could lead to behaviour change, as employee try to change the conditions that generate the dissatisfaction. This can lead to supervisor-subordinate confrontation, perhaps even conflict, as dissatisfied workers try to bring about changes in policy or upper-personnel (Noe et al, 2000). Where employees are unionized, it can lead to an increased number of grievances (Labig & Helburn, 1986, cited in Noe et al, 2000). Where employees are not unionized, it can lead to the formation of a union (Noe et al, 2000). Research indicates that there is a very strong relationship between dissatisfaction with economic aspects of work and unionization activity (Schreisheim, 1978, cited in Noe et al, 2000).

The Definitions of Compensation

Compensation has been defined in many ways. For example Cascio (1995) sees compensation as a part of an organizational reward system. Cascio (1995) argues that the reward system includes both compensation and non-compensation rewards. Compensation rewards include direct financial payments plus indirect payments in the form of employee benefits (Cascio, 1995, 350). Non-compensation rewards include everything in work environment that enhances a workers sense of self-respect and esteem by others (e.g. work environments that are physically, socially, and mentally healthy; training to improve job skills; and status symbols to enhance individual perception of self-worth) (Cascio, 1995, 350). Werther and Davis (1993, 412) define compensation that "compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization." This definition is a broad definition similar to Cascio's definition. Hills (1987) provided a specific definition of compensation. He defined compensation as: Compensation = Wage or salary + Employee benefits + Nonrecurring financial rewards + Non-pecuniary rewards (Hills, 1987, 10).

Based on Hills (1987) there are four main components of compensation. The first component of compensation is wage or salary. According to Hills (1987) wage or salary can be defined in two ways: (1) it can be expressed as the rate of pay per unit of time. Thus, wage can be expressed as dollars per hour while salary is normally thought of as dollars per month or year; (2) wage or salary can be expressed as the rate of pay per unit of output. For example, under piece rate pay systems an employee is paid so many dollars or cents for each unit produced.

The second component of compensation is employee benefits. Employee benefits are defined as the indirect and recurring monetary rewards that an employee receives from employment (Hills, 1987, 11). Examples of employee benefits are company contributions to retirement and insurance plans as well as company-paid vacation days and personal days off (Hills, 1987).

The third component of compensation is nonrecurring financial rewards. Nonrecurring financial rewards are defined as those monetary rewards that a person can earn through employment but that do not occur automatically (Hills, 1987, 11). Examples of these rewards include profit sharing (paid only when the employer has a profitable year), special commissions such as those in sales promotions, and prizes won in special absenteeism or tardiness control programme (Hills, 1987, 11).

The fourth component of compensation is non-pecuniary rewards. The first three components of compensation can be classified as monetary or economic rewards while non-pecuniary rewards are non-economic rewards (Hills 1987). Non-pecuniary rewards are defined as the non-economic rewards associated with employment (Hills, 1987, 11). Examples are one's colleagues, a sense of accomplishment in one's job, and a sense of power from one's work (Hills, 1987, 11).

This paper focuses primarily on the monetary or economic components of pay only as it is dealing with the salary system in enterprises.

The Objectives of Compensation System

According to Hills (1987) there are two goals of every compensation system: (1) The first goal is to influence individuals who participate in the labour force to make personal decision about employment that are congruent with the organization's needs; (2) The second goal is for the compensation system to operate effectively within a range of constraints, including the organization's ability to pay, the legal environment, and the institutional constraints of collective bargaining and internal labour market.

For the first goal there are at least three areas of employment involved: (1) to motivate people to join the organization; (2) to motivate people to stay with the organization; and (3) to motivate people in the organization to perform at above minimum level (Hills, 1987). In motivating people to join the organization one of the critical compensation decisions that organizations must make is the wage level. According to Hills (1987) wage level is defined as the average wage paid to all workers in the organization. The wage level is important in attracting labour. If one organization pays more than another, the higher wage employer will attract more and possibly better-qualified individuals who wish to work than the lower wage employer will (Hills, 1987).

In order to fulfill the objective of the second area of employment organization must make compensation decisions that will motivate people to stay with the organization. These decisions focus on internal and external wage levels, internal wage structures, and the types and amounts of benefits provided (Hills, 1987, 14). These decisions related to external and internal compensation equity. External equity occurs when the organization's pay rates are at least equal to market rates (Hills, 1987, 14). The external equity can be achieved through compensation survey. Internal equity occurs when people feel that performance or job differences result in corresponding differences in pay rates (Hills, 1987, 14). To achieve the objective of motivating people to perform a merit pay policy is one way organization attempt to use money to motivate high performance (Hills, 1987, 14).

The second major goal of an organization's compensation system is to accomplish the first goal within certain constraints faced by the organization (Hills, 1987, 15). The five principal constraints are its ability to pay, legal constraints, collective bargaining, the internal labour market, and the external labour market (Hills, 1987, 15).

Werther and Davis (1993) argue that compensation management must meet several objectives and sometimes these objectives conflict with one and another, and trade off must be made. For example, to retain employees and to ensure equity, wage and salary analysts pay similar amounts for similar jobs but a recruiter may want to offer an unusually high salary to attract a qualified recruit (Werther & Davis, 1993, 414). At this point, the human resource manager must make a trade off between the recruiting objective and the objective of consistency (Werther & Davis, 1993, 414).

Werther and Davis (1993, 414) provide eight objectives of compensation management: (1) Acquire qualified personnel. Compensation needs to be high enough to attract applicants. Pay levels must respond to supply and demand of workers in the labour market since employers compete for workers. Premium wages are sometimes needed to attract applicants who are already working for

others; (2) Retain present employees. Employees may quit when compensation levels are not competitive, resulting in higher turnover; (3) Ensure equity. Compensation management strives for internal and external equity. Internal equity requires that pay be related to the relative worth of jobs, so that similar jobs get similar pay. External equity means paying workers what comparable workers at other firms in the labour market pay; (4) Reward desired behaviour. Pay should reinforce desired behaviours and act as an incentive for those behaviours to occur in the future. Effective compensation plans reward performance, loyalty, experience, responsibilities and other behaviours; (5) Control costs. A rational compensation system helps the organization obtain and retain workers at a reasonable cost. Without effective compensation management, workers could be over or under paid; (6) Comply with legal regulations. A sound wage and salary system considers the legal challenges imposed by government and ensures the employers' compliance; (7) Facilitate understanding. The compensation management system should be easily understood by human resource specialists, operating managers and employees; and (8) Further administrative efficiency. Wage and salary programmes should be designed to be managed efficiently, making optimal use of the human resource information system, although this objective should be a secondary consideration compared with other objectives.

THE ENTERPRISE COMPENSATION SYSTEM

To achieve organizational objectives and goals, compensation management system must be established in an enterprise. Cascio (1995) provides seven components of traditional job-based compensation model which include: (1) job description; (2) compensation factors; (3) job evaluation to rate the relative worth of jobs; (4) job hierarchy; (5) pay surveys to attach pay rates to jobs; (6) pay structures to classify jobs by grade levels; and (7) adjustment of individual pay within a range for each job. Werther and Davis (1993) provide a four-phase compensation management system as displays in Figure 2.

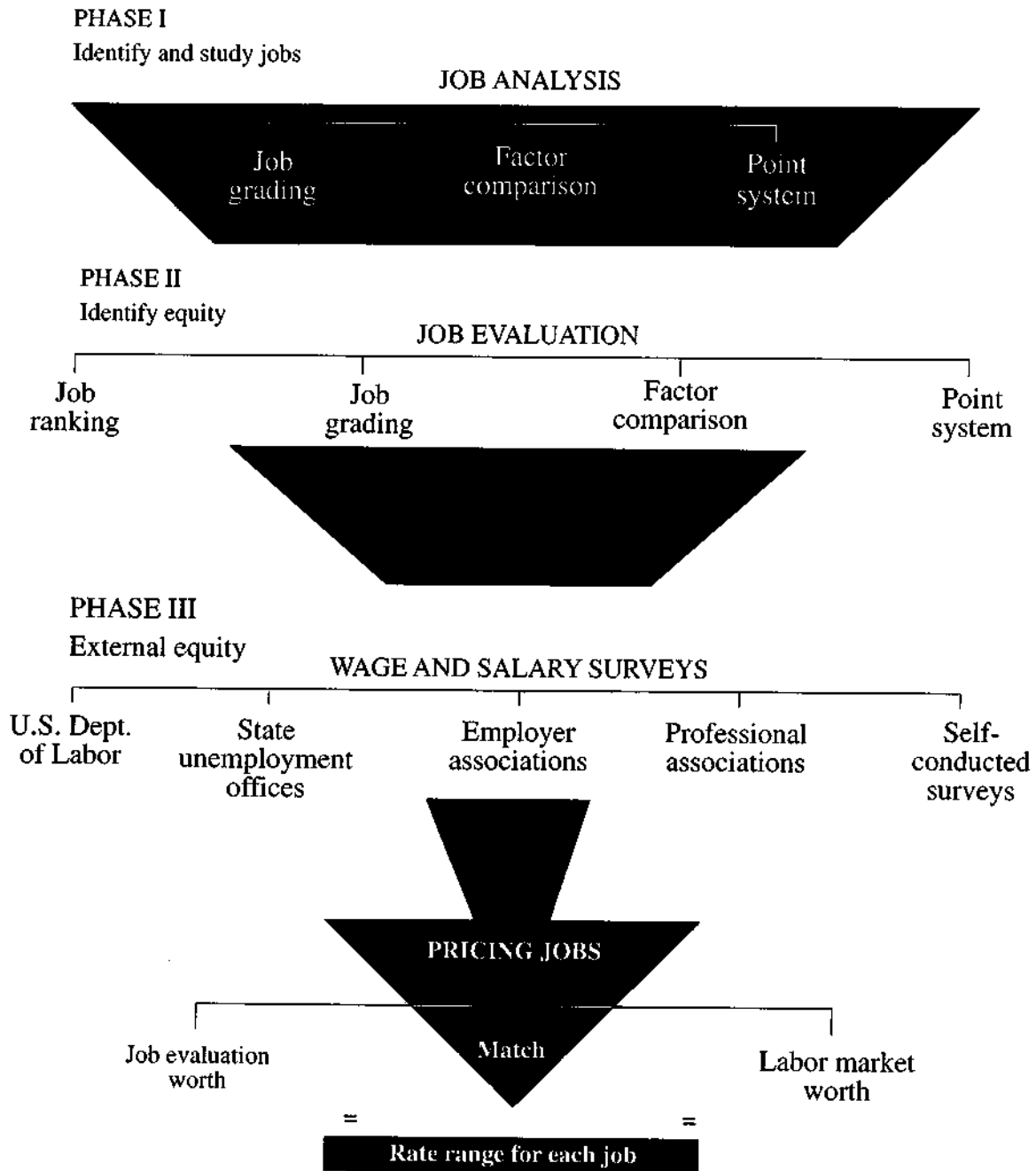


Figure 2: Major phases of compensation management.

Source: Werther and Davis (1993, 415)

The final outputs of the compensation management system mentioned above usually include wage and salary structure; and wage and salary policies and adjustments. A sample of salary structure is shown in Figure 3, and a sample of model of wage and salary policies and adjustments is shown in Figure 4.

Level	Minimum	Mid-Point	Maximum	Spread %	Prog. %	Minimum Qualification	
						Education	Experien
G 1	6,000	8,400	10,800	80	BA/BS	0	
G 2	7,200	10,100	13,000	81	20	BA/BS	1
G 3	8,600	12,100	15,600	81	20	BA/BS	2
						B. ENG.	0
						MA/MS	0
G 4	10,800	15,200	19,600	81	26	BA/BS	3
						B. ENG.	1
						MA/MS	1
						M. ENG	0
G 5	14,000	19,600	25,200	80	29	BA/BS	4
						B. ENG.	2
						MA/MS	2
						M. ENG	1
G 6	18,200	27,300	36,400	100	39	BA/BS	5
						B. ENG.	3
						MA/MS	3
						M. ENG	2
G 7	25,500	38,250	51,000	100	40	BA/BS	6
						B. ENG.	4
						MA/MS	4
						M. ENG	3
G 8	34,500	55,200	75,900	120	44		

Figure 3: A sample of salary structure.

Note: The figures in the sample salary structure above are hypothetical figures.

Performance	% Distribution	% Increase
Outstanding	10%	15 - 17%
Good	35%	12 - 14%
Average	40%	9 - 11%
Below Average	10 %	4 - 6%
Poor	5%	0
Total	100%	Average 11%
Additional Guidelines: 1. The approved budget for this review period is 11%. The director of each department is responsible for meeting the limit of the approved budget for her or his department. 2. Only confirmed employees are eligible for the review and increase. Those employees who are under their probation period will be eligible for their review and increase in the next review cycle provided that their employment were confirmed and the increase will be prorated counting from the date of employment to the date of the next review.		

Figure 4: A sample model of wage and salary policies and adjustments.

Note: The figures in the sample model above are hypothetical figures.

LEGISLATIONS, GOVERNMENT POLICIES AND MEASURES

Legislations

Legislation related to pay plays a vital role in determining internal organization practice (Cascio, 1995, 355). An overriding objective of any compensation management system is to maintain legal compliance (Werther & Davis, 1993). Regardless of its strategy, each company must comply with the laws that affect compensation (Werther & Davis, 1993, 415).

There are several laws related to compensation management in Thailand. Although all the relevant laws cannot be analyzed here, a summary of the coverage, major provisions, and government agencies charged with the administering of the major compensation related laws is presented in Figure 5.

Law	Scope of coverage	Major provisions	Administrative agency
The Constitution of the Kingdom of Thailand of B.E. 2540 (Ministry of Education, 1998)	All people.	Article 86. Government must organize a fair compensation for labour.	All Government concerned
The Labour Protection Act of B.E. 2541 (Ministry of Labour and Social Welfare, 1998)	All private enterprises excluding government agency and public enterprise.	Chapter 1, General provisions Chapter 2, Utilization of labour in general Chapter 3, Women Labour Chapter 4, Child Labour Chapter 5, Wage, overtime, holiday work and overtime work on holiday Chapter 6, Wage Committee	Ministry of Labour
The Labour Relations Act of B.E. 2518 (Ministry of Labour and Social Welfare, 1995)	All private enterprises excluding government agency and public enterprise.	Chapter 1, Agreement on terms and conditions of employment Article 11, Wage and welfare are part of agreement on terms and conditions of employment.	Ministry of Labour

Figure 5 : Summary of the major compensation related laws in Thailand.

Law	Scope of coverage	Major provisions	Administrative agency
The Social Security Act of B.E. 2533 (Ministry of Labour and Social Welfare, 1995)	All private enterprises excluding government agency (The monthly paid temporary employees are covered). Employees of foreign government or international organizations employees of employers who have office in Thailand and are sent to work abroad. Teachers or head master of private school. Students, nursing students, medical students or Doctor-in-turn who are employee of school, university or hospital	1. off-the-job sickness or injuries benefits. 2. Maternity benefits. 3. Disability benefits. 4. Death benefits. 5. Child care benefits. 6. Old age benefits. 7. Unemployment benefits (to be effective 1 Jan 2004)	Ministry of Labour
The workmen's Compensation Fund Act of B.E. 2537 (Ministry of Labour and Social Welfare, 1995)	All private enterprises excluding government agency, public enterprise private school, not-for-profit organization	On the job injuries and sickness	Ministry of Labour

Figure 5 : Summary of the major compensation related laws in Thailand. (Continue)

Policies and Measures

Policies and measures issued by the government have both positive and negative impact on the compensation system of an enterprise. For example, if the government was to pursue a high wage policy and the minimum wage rates were raised, it certainly will affect the whole wage and salary structure of the enterprise. If the minimum starting rate of the salary structure is lower than the minimum wage rate, the whole salary structure of the enterprise has to be totally revised. On the contrary, if the government wants to relocate certain industries from certain area to the new industrial estate and certain privileges were provided which results in the reduction of labour cost, this policy of course has positive impact on the enterprise compensation system. The summary of the major policies and measures related to compensation in Thailand are illustrated in Figure 6.

Source of Policy	Policy related to compensation	Measure
The 9 th National Economic and Social Development Plan (2002-2006) (NESDB,2001)	Employment generation will be supported, leading to increases in incomes.	BOI, Job creation programs i.e. OTOP, Overseas employment. Labour and compensation related laws.
Policy of the Government of H.E. Prime Minister Thaksin Shinawatra delivered to the National Assembly on Monday 26 February 2001	Labour should receive just compensation with a view to alleviating the unemployment problem, reducing the migration from the countryside to seek employment in urban areas, and improving the quality of life of the people in each locality. Implement Security law and adequate social security measures: expand the range and scope of labour welfare in order to provide suitable protection for labour both within and outside system: protect the health, safety and environment in the workplace, particularly one that will protect child and women labour.	Labour protection law: minimum wage: wage committee: welfare committee. Labour relation law: collective bargaining. Social workmen Compensation law. Self-inspection and report by enterprise. Thai labour standards.

Source of Policy	Policy related to compensation	Measure
Policy of the Ministry of Labour by H.E. Suwat Lipatapullop, Minister of Labour (The Office of Policy and Strategy, Ministry of Labour, 2001)	Policy No. 8. To Promote education and skill development by upgrading education of workers with the cooperation of enterprises and to set skills standard for all occupations corresponding to the international standards and changing technology. To make skill standard to be accepted by employers especially when considering for employment the payment should be correspond with the skill acquired according to the skill standard.	Skill Development Promotion Committee. Skills testing and certification. Skills competition at regional, national, ASEAN and the international levels.

Figure 6 : Summary of the major policies and measures related to compensation in Thailand.

Minimum wage has long been one of the measures used by the government to raise workers wage and income. The wage committee has the authority to fix minimum wage rates and the enforcement of the minimum wage rates is made by the Department of Labour Protection and Welfare. The wage committee is tripartite by nature and chaired by the Permanent Secretary of the Ministry of labour. The committee comprises of fifteen members, five government representatives and five each representative of workers and employers. The workers and employers representative are elected by trade unions and employers associations respectively. The term of office of the committee is two years. The wage committee fixes the general standard minimum wage rates. Specific minimum wage rate may be fixed for specific type of industry or local but the rate must not be lower than the general standard minimum wage rate (Ministry of Labour and Social Welfare, 1998). The current minimum wage rates in Thailand are illustrated in Figure 7.

The role of government related to legislation, policies and measures in Thailand in the past can be seen as a controller. However, under the government reform policy, the government is now changing its role to be a supervisor. Several measures are now in use to relax a strict control as a mechanism for law enforcement for example the implementation of self-inspection and report made by the enterprise itself instead of the enterprise is being strictly inspected by labour inspector. One additional example is the implementation of Thai labour standard, similar to SA 8000, to encourage the enterprise to improve its employment and working conditions on a voluntary basis (Department of Labour Protection and Welfare, 2002).

NEW APPROACH TO THE ENTERPRISE COMPENSATION SYSTEM

Traditional Compensation System

In general, compensation management in Thailand follows the concept and procedures discussed earlier in the enterprise compensation management system. The major steps in the process include: (1)job analysis; (2)job description; (3)job evaluation; (4)job classification; (5)compensation survey; (6)compensation structure; and (7) compensation administration policies and procedures. The two major results of the compensation management process are salary structure and salary administration policies and procedures.

As illustrated in Figure 8, compensation structures often have many common characteristics. Some of these include (Roy, 1991, 109-110): (1) a minimum, midpoint, and maximum. Within a pay grade there is typically a minimum (a), a midpoint (d), and a maximum (e). The midpoint usually represents the control point for administration of pay and the series of midpoints (d, g, j) represent the policy line of company; (2) pay grades. Although a single rate of pay for each job is not uncommon, particularly in a factory environment, pay grade often provide for a pay range. This is illustrated as the width between (a) and (e); (3) steps or limits. A number of steps or control points add various points through the width of range. Thus points (b) and (c) may be prescribed steps or limits, for example, based on seniority or performance; (4) midpoint progression. The midpoint progression (from d to g to j) provides an adequate progression from grade to grade. The smaller the difference between midpoints, the more pay rates are available to assign to jobs.

On the other hand, too narrow a difference may not offer sufficient differential among grades, particularly as it involves a relationship between a supervisor and subordinate, or a promotion progression. Generally speaking, at the lower end of the job grading system, a relatively small difference in midpoint of 7.5% to 10% is satisfactory, whereas at the upper end it would typically be 15% to 20% (5) overlap. An overlap of grades (that is, the area f to h) may be desirable, particularly in a pay-for-performance system that stresses the opportunity to earn added compensation based on merit. While some overlap is desirable, excessive overlap should be avoided.

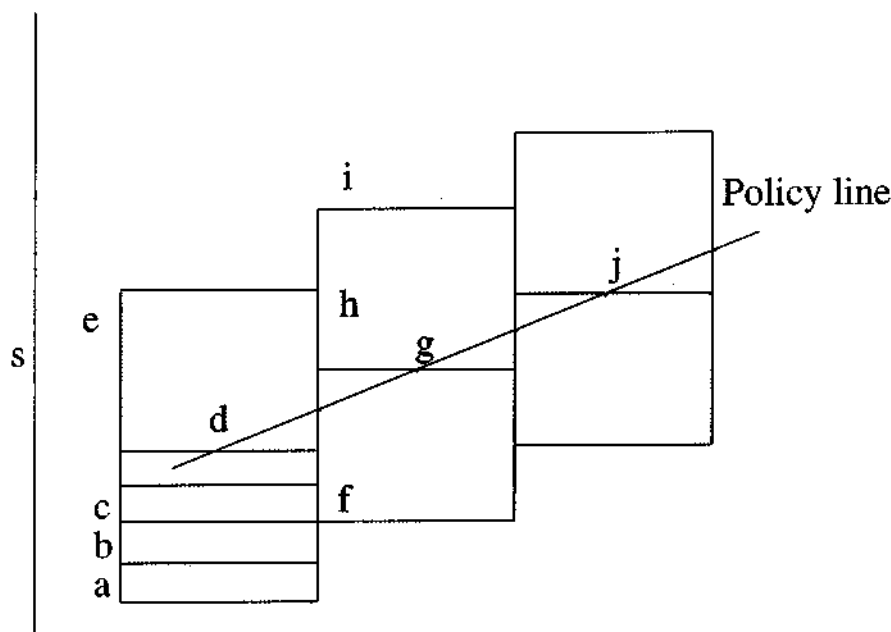


Figure 8 : Compensation structure characteristics.

Source : Roy (1991, in Rock & Berger et al, 1991, 110).

The policy decision or decision on the width of pay ranges center on the theories of relative independence offered in the job and the desired impact of reward systems (Roy, 1991, 110-111). At the same time, a compensation structure need not be a single structure. Separate distinct structures may be used, for example, for nonexempt versus exempt personnel, high-versus low-wage arrears, bonus versus non-bonus positions, and so forth (Roy, 1991, 112). It is vitally important, however, that such multiple structures be designed with an acute awareness of internal equity issues and within the context of the total compensation-plan design (Roy, 1991, 112).

The second result of the traditional compensation management process is the policies and procedures related to compensation administration. The policies and procedures usually include various types of salary adjustments such as general adjustment; cost of living adjustment; promotional adjustment; and annual performance appraisal merit adjustment.

The traditional compensation system has both strength and weakness. Some of its strength include: (1) a mechanism for cost control; (2) a fixed system and easy to be enforced; (3) a clear procedure and easily to be explained. Some of the weakness of this system include: (1) no linkage with enterprise business strategy; (2) no linkage with human resource strategy and other human resource activities; (3) its contribution to the success or failure of the enterprise cannot be clearly measured; (4) fixed and inflexibility made it difficult to adapt to the rapid changes; (5) a bureaucratic system focused on the letter rather than the spirit of the intent of the system.

Strategic Compensation System

Due to several weaknesses of the traditional compensation system a new approach to the enterprise compensation management called strategic compensation system (Lawler, 2000) has been developed. Figure 9 illustrated the model of strategic compensation system.

As illustrated in Figure 9, strategic compensation system may be described as follows: (1) the enterprise business strategy. The enterprise vision, mission, objectives and strategies must be taken into account in designing and implementing the compensation system; (2) the enterprise human resource strategy. The enterprise human resource strategy must support and link with the enterprise business strategy; (3) the compensation strategy. The compensation strategy must support and link with the enterprise human resource strategy; (4) the compensation system must link with other human resource activities i.e. training and development, career planning and development, promotion and transfer, and etc.; (5) internal equity. Consideration must be made in the wider range including the changing trend of the organization structure i.e. hourglass, cluster, network, flat and lean organization structures and etc.; (6) individual equity. The new trends of individual equity must be taken into account such as competency and performance management; (7) external equity. The external equity must be expanded to include regional and international level of comparison; (8) legal compliance. There are several laws related to compensation management for example minimum wage law, social security, workmen's compensation, provident fund and etc. In addition, agreement on terms and condition of employment must also be complied. On the other hand, international standards i.e. ILO conventions and recommendations, ISO, SA 8000 should also be taken into

consideration; (9) trade union influences. The trade union influences at local, regional and international levels must be taken into account; and (10) cross-cultural issues. The corporate culture, local culture and the home culture must be taken into account.

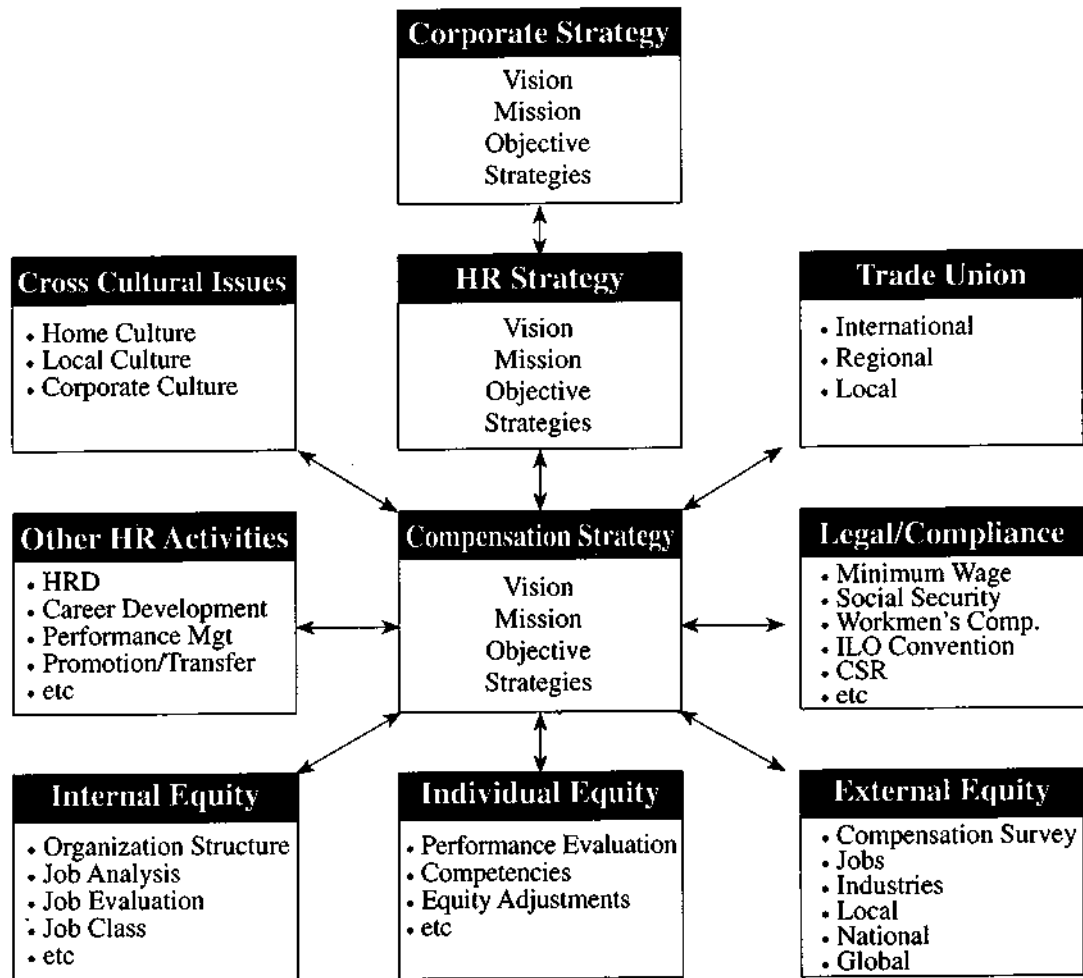


Figure 9: Strategic compensation management model.

Source: Joungtrakul (2003).

The major different between the traditional and strategic compensation structures are that the strategic compensation system emphasizes on: (1) rewarding person rather than job; (2) based on persons skill and knowledge rather than highly on market position; (3) focus on external equity rather than internal equity; (4) minimal level differences rather than significant level differences in hierarchy; and (6) focus on employability and performance rather than loyalty and entitlement (Lawer, 2000). The comparison of traditional and strategic compensation structures is illustrated in Figure 10.

	Traditional	Strategic
Reward basis	Job	Person
Market position	High	Based on person's skills and knowledge
Equity focus	Internal and external	External
Hierarchy	Significant level differences	Minimal level differences

Figure 10 : Traditional and strategic compensation structures.

Source : Lawler (2000, 260).

In order to implement strategic compensation system successfully several major changes are required. Some of them include: (1) compensation structure and organization structure. As the trend of organization structure is to be flat and lean, compensation structure must correspond to the new structure (de Silva). The hierarchy of the organization is being reduced (Kreitner, 1998) to 3-4 layers only. To respond to the delayer organization broad banding compensation structure should be considered for implementation. By using the broad banding model it would reduce the existing job classification of 12-15 classes to about 5-7 job classes.

The new approach to compensation should take into account the flexibility of the system. New ways of rewarding should be implemented for example, skill-or knowledge-based pay (Cascio, 1995; Robbins, 1998; de Silva, 1994; Lawler, Mohrman & Benson, 2001) and paying for ideas (de Silva, 1994). Skill-based pay delivers a tangible reward to individuals for doing just what the organization says it believes they can do: grow, learn, and develop (Lawler, 1990, cited in de Silva, 1994, 42). For paying for ideas, one of the more generous reward systems in the USA has been at Lockheed, where the reward system for inventors was 500 dollars when a patent application is filed, 1000 dollars when a patent is issued, 20% on the first 100,000 dollars in returns, 10% on the next 400,000 dollars and 5% on returns thereafter (Kanter, 1987, cited in de Silva, 1994, 44).

One other important point to be considered is changing the existing traditional performance appraisal system to the new performance management system. Performance management is, obviously, a process but it is one built around a proactive partnership between employees and managers that helps employees perform at their best and align their contribution with the goals, values, and initiatives of the organization (Stone, 2002). Under the new system, employee perfor-

mance is linked with the organization objectives and employee contribution to the success or failure of the organization can be clearly measured.

In addition, to balance the focus of the performance management and reward system, a balanced scorecard (Kaplan & Norton, 1996) should be implemented. A balanced scorecard focuses on serving multiple stakeholders (investors, customers and employees) and can be total performance index assessing executive performance (Ulrich, 1997). For example, AT & T executives are judged on the extent to which they add value for each stakeholder. The categories apply to any large or complex business unit include: (1) economic value-added (EVA); meeting the financial numbers expected of the executive; (2) customer value-added (CVA); meeting customer-service goals; (3) people value-added (PVA); meeting employee expectations (Ulrich, 1997, 57-58).

In order to implement the new approach of strategic compensation system the human resource department must be strategic human resource department. The existing traditional role of HRD must be transformed to the new role of HR champions (Ulrich, 1997). The HR scorecard must be developed linking people strategy to the performance of the organization (Becker, Huselid & Ulrich, 2001).

CONCLUSION

The existing compensation system in use in most of the enterprises in Thailand is the traditional compensation system. The focus of the system is to control the labour cost of the enterprise. The present system cannot clearly link employee performance to the objective of the enterprise and the contribution of employee to the success or failure of the enterprise cannot be measured. The new approach of compensation system is needed in order to rectify the shortcomings of the present traditional compensation system. A model of strategic compensation system where employee performance is linked with the organization objectives and the contribution of employee to the success or failure of the organization can be measured is presented. Recommendations for the successful implementation of the new approach to compensation system are also proposed.

REFERENCES

- Becker, B. E., Huselid, M. A. & Ulrich, D. 2001, *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Cascio, W. F. 1995, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 4edn, McGraw-Hill, Inc., New York.
- Department of Labour Protection and Welfare, 2002, *The Handbook of Labour Standard for Export for Enterprises*, (in Thai), Office of Labour Standard Development, Department of Labour Protection and Welfare, Bangkok.
- De Silva, S. R. 1994, *Issues, Problems and Trends in Performance and Skill Based Pay System*, International Labour Office, Bangkok.
- Hills, F. S. 1987, *Compensation Decision Making*, The Dryden Press, Chicago.
- Joungtrakul, J. 2003, *Strategic Compensation Management*, (in Thai), Business Law Center International Company Limited, Bangkok.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. 1996, *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Kreitner, R. 1998, *Management*, 8edn, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Lawler, E. E. 2000, *Rewarding Excellence: Pay Structures for the New Economy*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Lawler, E. E., Mohrman, S. A. & Benson, G. 2001, *Organizing for High Performance: Employee Involvement, TQM, Reengineering, and Knowledge Management in the Fortune 1000*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Ministry of Education. 1998, *The Constitution of the Kingdom of Thailand of B. E. 2540*, (in Thai), Religious Press, Bangkok.
- Ministry of Labour and Social Welfare. 1998, *The Labour Protection Act of B. E. 2541*, (in Thai), Bangkok Block Limited Partnership, Bangkok.
- Ministry of Labour and Social Welfare. 1995, *Collection of Labour Laws*, (in Thai), The Department of Labour Protection and Welfare, Bangkok.
- National Economic and Social Development Board. 2001, *Summary of the Ninth National Economic and Social Development Plan (2002-2006)*, Kurusapa Business Organization Press, Bangkok.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. 2000, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 3edn, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Policy of the Government of H. E. Prime Minister Thaksin Shinawatra delivered to the National Assembly on Monday, 26 February 2001.
- Policy of the Ministry of Labour by H. E. Mr. Suwat Lipatapallop, Minister of Labour, 26 November 2002.
- Robbins, S. P. 1998, *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*, 8edn, Prentice-Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Roy, T. S. 1991, 'Pricing and the Development of Salary Structures,' in *The Compensation Handbook*, 3edn, eds. M. L. Rock, & L. A. Berger, McGraw-Hill, Inc., New York.
- Stone, F. 2002, *Performance and Reward Management*, Capstone Publishing, Oxford.
- Ulrich, D. 1997, *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Werther, Jr., W. B. & Davis, K. 1993, *Human Resources and Personnel Management*, 3edn, McGraw-Hill Book, Singapore.
- Whetten, D. A. & Cameron, K. S. 1998, *Developing Management Skills*, 4edn, Addison-Wesley, Massachusetts.
- The Announcement of the Ministry of Labour on Minimum Wage Rates, Dated 23 December 2002
Jamnean Joungrakul & Dheera Phong-anant

(สำเนา)
คำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน
ฉบับที่ 47

เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และเพื่อส่งเสริมการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพอันจะยังให้เกิดประโยชน์สุข และเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนผู้ใช้แรงงานทั้งมวล หัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

1. ให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจจัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน

1.1 พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสม จัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงานด้วย

1.2 เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข

1.3 เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านแรงงาน รวมถึงการดูแลให้การศึกษอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรด้วย

1.4 เสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่

1.5 ประสานการให้ความช่วยเหลือต่างๆ ในด้านการศึกษอบรมจากองค์กร มูลนิธิหรือสถาบันอื่นๆ ทั้งที่มาจากในประเทศและภายนอกประเทศ

1.6 ให้การแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่างๆ ทั้งที่เป็นของรัฐของเอกชนและประชาชนทั่วไป

2. ให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 20 คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 10 คน กรรมการผู้แทนฝ่าย ลูกจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ทั้งนี้ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำอีก 5 คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 5 คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้นและกรรมการผู้แทนฝ่าย ลูกจ้าง 5 คน ให้บรรดาสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น

3. กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 2 ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 4 ปี

4. ให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติขึ้นต่อกระทรวงมหาดไทย และให้มีสำนักงานสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขาธิการ โดยมีเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนา แรงงานแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และใน ขณะที่ยังไม่มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการนี้ขึ้น ให้กรมแรงงานทำหน้าที่เป็นสำนักเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานไปพลางก่อน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 21 ตุลาคม พุทธศักราช 2519

(ลงชื่อ) พลเรือเอก สักด ชลออยู่

(สักด ชลออยู่)

หัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 93 ตอนที่ 134 วันที่ 21 ตุลาคม 2519

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ที่ 41/2545

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12

ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีคำสั่ง ที่ 27/2543 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่ 16/2544 ลงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2544 และ ที่ 239/2544 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 11 ซึ่งจะครบวาระในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ประกอบกับพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 ประกอบด้วย

กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. นายไพศิษฐ์ | พิพัฒน์กุล |
| 2. นายพ่ายพ | พยอมยงค์ |
| 3. นายยงยุทธ | แจ่มวงศ์ |
| 4. นายจำเริญ | จวงตระกูล |
| 5. นายจำลอง | ศรีประสาธน์ |
| 6. นายบุญยงค์ | เวชมณีศรี |
| 7. นายเด็จฉัย | มีคุณเอี่ยม |
| 8. นายสุพัฒน์ | ลิ้มปารณ์ |
| 9. ศาสตราจารย์อัญชลี | ค้อคงคา |
| 10. นายวันชัย | ผดุงสุโขทัย |

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. นายชวลิต | อาคมธน |
| 2. นายสำเนา | วงศ์ทองเหลือ |
| 3. นายพิพัฒน์ | ปรีดาวิภาต |
| 4. นายเจริญ | เจริญกุล |
| 5. นายวัชรพล | บุษมงคล |

คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ 31/2546

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12

แทนตำแหน่งที่ว่าง

ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีคำสั่ง ที่ 41/2545 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 นั้น

เนื่องจากนายวันชัย ผดุงคุญไธย กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 ขอลาออก ทำให้ตำแหน่งกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 ว่างลง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พุทธศักราช 2519 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้ง นายอัศรพล วนะภูติ เป็นกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 12 แทนตำแหน่งที่ว่างและให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 30 มกราคม พุทธศักราช 2546

(ลงชื่อ) สุวัจน์ ลิปตพัลลภ

(นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ 67/2546

เรื่อง มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 134/2545 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 แต่งตั้ง
เลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ นั้น

เนื่องจากได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง
แรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ
ของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งให้เป็นปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่ง
แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 134/2545 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2545
เรื่อง แต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

2. มอบหมายให้สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็น
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอีกหน้าที่หนึ่ง และให้ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์
เป็นเลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติอีกตำแหน่งหนึ่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2546

(ลงชื่อ) สุวัจน์ ลิปตพัลลภ

(นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ที่ 1/2545
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย

เพื่อให้การบริหารงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 และด้วยความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย ประกอบด้วย

1. ศ.ดร. ไพศิษฐ์	พิพัฒกุล	ประธานอนุกรรมการ
2. นายสุรัช	รัตนอุดม	อนุกรรมการ
3. ศ.ดร. ชีระ	ศรีธรรมรักษ์	อนุกรรมการ
4. ศ. เกษมสันต์	วิลาวรรณ	อนุกรรมการ
5. ผศ. มาลี	พฤษพงษ์สวัสดิ์	อนุกรรมการ
6. รศ.ดร. วิจิตรา	วิเชียรชม	อนุกรรมการ
7. นายพนัส	ไทยล้วน	อนุกรรมการ
8. นางบังอร	แสงงาม	อนุกรรมการ
9. นายสำเนา	วงศ์ทองเหลือ	อนุกรรมการ
10. นายวัชรพล	บุษมงคล	อนุกรรมการ
11. นายชเวง	ไทยยิ่ง หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
12. นายเถกิง	ชีรนรวินิชย์	อนุกรรมการ/เลขานุการ
13. นายสุทธิพงษ์	โกศลวิริยะกิจ	อนุกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ
14. นางนราพร	อาเรฟ	อนุกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์กฎหมายแรงงาน อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนากฎหมายแรงงานไทย
2. พิจารณาแนวทางและเสนอแนะการแก้ไขปัญหาแรงงาน อันเนื่องมาจากปัญหาข้อกฎหมาย

คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ที่ 2/2545
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงาน
ที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้การบริหารงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ บรรลุสัมฤทธิ์ผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 และด้วยความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

- | | | |
|--|----------------|-----------------------------|
| 1. นายยงยุทธ | แจ่มมวงษ์ | ประธานอนุกรรมการ |
| 2. นายแพทย์ | พยอมยนต์ | อนุกรรมการ |
| 3. ศาสตราจารย์อัญชลี | ค้องคงคา | อนุกรรมการ |
| 4. นายบุญยงค์ | เวชมณีศรี | อนุกรรมการ |
| 5. ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน | | |
| (นางอรรณ | พงศ์พันธ์) | อนุกรรมการ |
| 6. นายชลิต | อาคมธ | อนุกรรมการ |
| 7. นายวัชรพล | บุษมมงคล | อนุกรรมการ |
| 8. นายบุญเชิด | เขียวขำ | อนุกรรมการ |
| 9. นางบังอร | แสงงาม | อนุกรรมการ |
| 10. นายบัณฑิตย์ | ธนชัยเศรษฐวุฒิ | อนุกรรมการ |
| 11. นายสมศักดิ์ | โกศัยสุข | อนุกรรมการ |
| 12. รองศาสตราจารย์จุฑา | มนัสไพบุลย์ | อนุกรรมการ |
| 13. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) | | อนุกรรมการ |
| 14. นางเพ็ญศรี | พุทธดิลก | อนุกรรมการ/เลขานุการ |
| 15. นางรัชนี้ | บัวระภา | อนุกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์นโยบายของรัฐบาลด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ
2. พิจารณาหาแนวทางและเสนอแนะการแก้ไขปัญหาแรงงาน เพื่อการพัฒนาประเทศ
3. เชิญบุคลากรหรือผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมาให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือเอกสาร ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้ตามความจำเป็น
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2545

(ลงชื่อ) ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล

(นายไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ที่ 3/2545
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงาน
ที่มีผลกระทบทางด้านสังคม

เพื่อให้การบริหารงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 และด้วยความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคมขึ้น ประกอบด้วย

- | | | |
|---|-------------------------------|-----------------------------|
| 1. นายจำลอง | ศรีประสารณ์ | ประธานอนุกรรมการ |
| 2. นายจรัญ | เจริญกุล | อนุกรรมการและที่ปรึกษา |
| 3. นางมัลลิกา | คุณวัฒน์ | อนุกรรมการ |
| 4. นายชวลิต | อาคมชน | อนุกรรมการ |
| 5. นายพิพัฒน์ | ปรีดาวิภาต | อนุกรรมการ |
| 6. นายนคร | สุทธิประวัติ | อนุกรรมการ |
| 7. นายพยุท | ชันธประดิษฐ์ | อนุกรรมการ |
| 8. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน | | อนุกรรมการ |
| | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
| 9. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสังคมสงเคราะห์ | | อนุกรรมการ |
| | กรมประชาสงเคราะห์ | |
| 10. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกันสังคม | | อนุกรรมการ |
| | สำนักงานประกันสังคม | |
| 11. นางเพ็ญศรี | พุทธดิลก | อนุกรรมการ/เลขานุการ |
| 12. นางนราพร | อาเรฟ | อนุกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษาปัญหาแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานและประชาคมด้านสังคม
2. ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ กับองค์กรอื่นเพื่อการบริหารจัดการด้านการคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
3. เชิญบุคลากรหรือผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมาให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือเอกสาร ข้อคิดเห็น
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2545

(ลงชื่อ) ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล

(นายไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ที่ 1/2546

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงาน ที่มีผลกระทบทางด้านสังคม

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้มีคำสั่ง ที่ 3/2545 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2545 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบด้านสังคม เพื่อศึกษาปัญหาแรงงานที่มีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานและประชาคมสังคม ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น เพื่อการบริหารจัดการด้านการคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารราชการ และเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคมสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ จึงขอยกเลิกคำสั่งที่ 3/2545 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2545 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคม เฉพาะลำดับที่ 8 ถึง 11 และแต่งตั้งผู้แทนกรมและบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณานโยบายด้านแรงงานที่มีผลกระทบทางด้านสังคม ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| 8. ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| 9. ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| 10. ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม | อนุกรรมการ |
| 11. นายอาคม ไผ่สนธิ์ | อนุกรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2546

(ลงชื่อ) ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล

(นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ที่ 2/2546

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณางานศึกษาวิจัย เรื่อง
การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสม

ตามมติที่ประชุมสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 3/2546 เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2546 เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณางานศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสมขึ้น ประกอบด้วย

1. นายยงยุทธ	แจ่มมวงษ์	ประธานอนุกรรมการ
2. ศาสตราจารย์อัญชลี	ค้อคงคา	อนุกรรมการ
3. นายจำเนียร	จงตระกูล	อนุกรรมการ
4. นางสาวเสาวณี	มุสิแดง	อนุกรรมการ
5. นายเชมทัต	สุคนธ์สิงห์	อนุกรรมการ
6. นางสุทัศน์	สีบวงศ์แพทย์	อนุกรรมการ/เลขานุการ
7. นายอาคม	ไม้สนธิ์	อนุกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยเรื่อง การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการทำงานที่เหมาะสม ให้เป็นไปตามโครงสร้างการวิจัย
2. พิจารณาเสนอข้อคิดเห็นและ/หรือแนวทางเกี่ยวกับผลงานวิจัยตามข้อ 1
3. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2546

(ลงชื่อ) ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล
(นายไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ที่ 3/2546

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย แทนตำแหน่งที่ว่าง

ตามที่สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้มีคำสั่ง ที่ 1/2545 ลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2545 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย นั้น

เนื่องจากนายเถลิง ชีรนรวิชัย อนุกรรมการและเลขานุการ ได้ขอลาออก และนางนราพร อาเรฟ อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ได้ลาออกจากราชการ ทำให้ตำแหน่งอนุกรรมการ/เลขานุการ และอนุกรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายว่างลง เป็นเหตุให้ต้องปรับปรุงแก้ไขคำสั่งให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสม

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงขอแต่งตั้งบุคคลเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย แทนตำแหน่งที่ว่าง ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| 2. ร.อ. กานต์ ตระกูลสม | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546

(ลงชื่อ) ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล
(นายไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล)

ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ 11/2545

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานยกย่องเอกสารข้อเสนอโครงการศึกษาวิจัย ภายใต้โครงการ ILO/JIL Networking on National Institutes for Labour Studies

ตามที่กระทรวงแรงงานได้เสนอให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นหน่วยงานเข้าร่วมโครงการศึกษาวิจัยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ภายใต้โครงการ ILO/JIL Networking on National Institutes for Labour Studies ซึ่งมีกิจกรรมหลักคือการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อการทำงานที่เหมาะสมในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก โดยกระทรวงแรงงานจะให้ความร่วมมือในการจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยสนับสนุนทางวิชาการแก่สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ในการดำเนินงานศึกษาวิจัยตามโครงการฯ ดังกล่าว ตามความเหมาะสม นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะทำงานยกย่องเอกสารข้อเสนอโครงการศึกษาวิจัยภายใต้โครงการ ILO/JIL Networking on National Institutes for Labour Studies ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| 1. นายไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ | ประธานคณะทำงาน |
| ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน | |
| 2. นางมัลลิกา คุณวัฒน์ | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| 3. ดร. นิรชรา ทองธรรมชาติ | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์
และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ | |
| 4. ผู้อำนวยการส่วนวิชาการ | คณะทำงาน |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| 5. ผู้อำนวยการส่วนวิเทศสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | |
| 6. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | คณะทำงาน |
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
| 7. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผน | คณะทำงาน |
| สำนักงานประกันสังคม | |

- | | |
|---|---------------------------------|
| 8. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะทำงาน |
| 9. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
กรมการจัดหางาน | คณะทำงาน |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน |
| 11. หัวหน้าฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ
ส่วนวิเทศสัมพันธ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| 12. เจ้าหน้าที่ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ
ส่วนวิเทศสัมพันธ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณายกร่างเอกสารข้อเสนอโครงการศึกษาวิจัยภายใต้โครงการ ILO/JIL Networking on National Institutes for Labour Studies เพื่อเสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
2. เสนอข้อคิดเห็นและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2545

(ลงชื่อ) อัครพล วนะภูติ
(นายอัครพล วนะภูติ)
ผู้ตรวจราชการ 10 รักษาการแทน
รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงแรงงาน

**Determining the Impact of
Information and Communication
Technology on Decent Work in Thailand**

Research Methodology Proposal
By National Advisory Council for
Labour Development
Bangkok, Thailand

Research Methodology Proposal

Determining the impact of ICT on decent work in Thailand

1. Background

ILO/JIL Networking Project has agreed to conduct a joint study in the field of Labour through the national institutes for labour studies. The fourth round of study is centered on the theme of "Determining the Impact of Information and communication Technology on Decent Work in the Asia and Pacific Region"

ICT is the engine of growth that could help improve quality of life and social equity. However, one must realize that ICT, as everything else in this world, can be both beneficial and harmful. Thus ICT policy could be a compass to direct the country to the desirable objective. Potential problems are the widening disparity between those who have the information and those who have not (digital divide), the widening gap of income and opportunities, the unsuccessful investment in technology, and employment conditions.

ICT application can produce major changes in the economies of the countries. The manufacturing sector is witnessing the widespread adoption of ICTs in planning and control, factory automation, and general business management. Thailand is characterized as a strong ICT consumer but a weak ICT producer. Thus it is meaningful to have a research on the theme "Determining the Impact of ICT on Decent Work in Thailand."

2. Objectives of the country studies

2.1 To provide and describe fact and figure on the proliferation of ICT, including the latest ICT scenario in Thailand.

2.2 To study and review the indicators for determining the meaning and understanding of decent work and the impact of ICT by gathering data from selected enterprises as the case studies.

2.3 To find out the government policies and directions for the future activities and for the purpose of measuring and suggesting to solve the impact of ICT in Thailand.

2.4 To conduct a workshop for brain storming and hearing from stakeholders and parties concerned on the finding of the study.

3. Research Methodology

3.1 Secondary data collection

3.1.1 The Proliferation of ICT in Thailand

Thailand is characterized as a strong ICT consumer but a weak ICT producer. ICT has shown an increasing potential and challenges roles in Thailand. This country study will collect existing secondary data available from different sources and documents.

(1) Use of ICT in Thailand

Analysis the latest ICT scenario in Thailand from secondary data available such as NSO, NESDB, MOC, MOI, MICT, etc., Vision towards a knowledge - based economy, data and statistics to be included in the study are The % of household computer used, Telephone subscribers per 100 inhabitants, Distribution of Thai Internet users, ICT industry income per year, ICT demand and supply in the Thai labour market, etc.

Major variable factors related to the development of ICT in Thailand. Sum up from the NECTEC SWOT analysis and ICT master plan.

Continuing growth in ICT consumption and ICT service provision and ICT production.

- Computer consultancy (Outsourcing project)
- Electronic equipment
- Manufacture increased (E-industry)
- Government projects/policies (E-government)

(2) The Production of ICT in Thailand

Gathering data on the strengths and weakness in ICT production from different sources and publications

ICT disadvantaged dimensions, such as

- The "Digital Divide" : access and usage of ICT is not distributed across individual and groups
- The "New Economy" generating new labour market inequalities between good and bad jobs.
- ICT infrastructure
- Private Sector (E - business)
- Government sector (E - government)

3.2 Primary data collection

(1) Survey by questionnaires

(2) Questionnaire design - related to 4 major areas of working conditions in the enterprises.

- Standard and fundamental rights at work
- Employment
- Labour Protection
- Social dialogue

(3) Target enterprise Sample - selected enterprise classified by size, identify by ILO undertaking standard (large, medium and small), emphasized on the characteristic of the enterprise using ICT and not using ICT.

3.3 The state of Decent Work in Thailand

(1) Using existing macro, published and survey data for estimation of the use of ICT in industries, sub sectors and sectors in terms of investment, costs, budget allocations, revenue, human resources allocations.

(2) Using existing macro, published, and survey data to provide estimates for decent work indicators in Thailand.

(3) Conducting sample surveys - Large, medium and small enterprise as case studies of 3 enterprises using ICT, and 3 enterprises not using ICT. Gathering data for comparison related to the impact of ICT on Decent Work, such as working conditions, collective bargaining, social protection, etc.

3.4 Estimation of Decent Work Indicators in Thailand

Using existing macro appraisals and micro appraisals of ICT use and production on Decent Work, to extrapolate to what the macro level impact could be on the Decent work indicators.

3.5 Determining the impact of ICT use and production.

Using existing macro appraisals and micro appraisals of ICT use and production on Decent Work, to extrapolate to what the macro level impact could be on the Decent work indicators.

3.6 Policy on the Impact of ICT on Decent Work.

Review of Government Policies

- Recent ICT policy. (ICT National Agenda)
- ICT development projects in Thailand
- ICT and labour market
- Public - Private Sector
- Urban - Rural Area

- E - Government
- Roles of ICT Ministry.

(1) The potential for expanding the beneficial impact of ICT on Decent Work in Thailand.

(2) The constraints on expanding this beneficial impact of ICT on Decent Work.

(3) The potential for some increase in the negative impacts of ICT on Decent Work in Thailand.

3.7 NACLD Meeting

NACLD is a tripartite public and private organizations, before submitting the final report to ILO/JIL Networking, the result of the research finding will be discussed for conclusion and recommendation on the determining the impact both direct and indirect of ICT on the development of economy and society, as well as way of living, employment forms and social security provision and labour protection. Social dialogue may be discussed also.

4. Timeframe

The study shall be conducted within 6 months from the date contract has been signed.

5. Financial Budget

It is expected to get financial assistance from ILO/JIL Networking of National Institutes For Labour Studies and ILO Regional Office for Asia and the Pacific not less than 8,000 US Dollars.

6. Work Plan

Detailed of the plan will be set up later, after the Fourth Meeting of ILO/JIL Networking on November 25, 2002.

Determining the Impact of Information and Communication Technology on Decent Work in Thailand

Research Methodology Proposal
By National Advisory Council for
Labour Development
Bangkok, Thailand

Objectives of the country studies

- To provide and describe fact and figure on the Proliferation of ICT, including the latest ICT Scenario in Thailand.
- To study and review the indicators for determining the meaning and understanding of decent work and the impact of ICT by gathering data from selected enterprises as the case studies.

Objective of the country studies

- To find out the government policies and directions for the future activities and for the purpose of measuring and suggesting to solve the impact of ICT in Thailand.
- To conduct a workshop for brain storming and hearing from stakeholders and parties concerned on the finding of the study.

Research Methodology

Secondary data collection

The Proliferation of ICT in Thailand

Use of ICT in Thailand

From the vision to lead Thailand to a knowledge - based economy, the major objective of the IT 2010 is to utilize the benefits of ICT.

IT 2010 identifies 3 essential components

1. Human Capital Building
2. Promotion of Innovation
3. Investment in Information
Infrastructure and Information Industry

IT 2010 set up 5 main areas of development

1. E - Government
2. E - Commerce
3. E - Industry
4. E - Education
5. E - Society

The Production of ICT in Thailand

- ICT infrastructure
- Private Sector (E-business)
- Government sector (E-government)

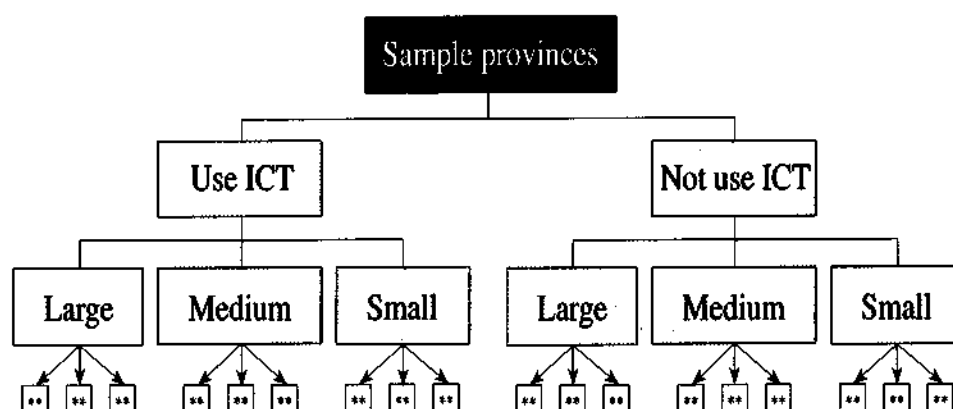
Primary data collection

- (1) Survey by questionnaires
- (2) Target enterprise sample

The State of Decent Work in Thailand

1. Survey data for estimation of the use of ICT in Industries, sub sectors and sectors in terms of Investment, costs, budget allocations, revenue, Human resources allocations.
2. Using existing macro, published, and survey data to Provide estimates for decent work indicators in Thailand.

The State of Decent Work in Thailand



** : Case study indepth interview (18 enterprises)

Timeframe

The study shall be conducted within
6 months from the date contract has been
signed

work plan

Steps of Study	Monthly Plan					
	1	2	3	4	5	6
1. Study documentations and questionnaire design						
2. Pretest and develop the questionnaires						
3. Sampling survey and computation						
4. Select target enterprises and indepth interviews classified by size and industry						
5. Interim Report						

จัดทำโดย

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กระทรวงแรงงาน กรุงเทพฯ

โทรศัพท์ 0-2232-1260-5 โทรสาร 0-2248-5550-1