

รายงานสัมมนา

นโยบายพัฒนากฎหมายแรงงาน และคุ้มครองสิทธิแรงงาน

บัณฑิตย รัชชัยเศรษฐวุฒิ

บรรณาธิการ

จัดพิมพ์โดย

คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



รายงานสืบเสาะ

นโยบายพัฒนากฎหมายแรงงาน และคุ้มครองสิทธิแรงงาน

บัณฑิตย วัฒนเศรษฐ์
บรรณาธิการ

ชื่อหนังสือ : รายงานสัมมนา
นโยบายพัฒนากฎหมายแรงงาน และคุ้มครองสิทธิแรงงาน

บรรณาธิการ : บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

จัดพิมพ์โดย : คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
422 ถนนพญาไท (เชิงสะพานหัวช้าง)
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
โทรศัพท์ 0 2219 2980-1 ต่อ 1013-4 โทรสาร 0 2219 3572-3
Hotline : 1377 อีเมล : help@nhrc.or.th

พิมพ์ครั้งที่ 1 : กันยายน 2550

ปก รูปเล่ม พิมพ์ : บริษัทโปรโตไทป์ จำกัด โทรศัพท์ 0 2279 4092

จำนวนพิมพ์ : 1,000 เล่ม

จำนวนหน้า : 80 หน้า

ISBN :



สารบัญ

	หน้า
⇒ โครงการและกำหนดการสัมมนา	๕
⇒ คำกล่าวเปิดสัมมนา	๕
โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	
⇒ เอกสารประกอบการกล่าวเปิดงานสัมมนาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	๑๒
⇒ สรุปความเป็นมาและสาระสำคัญร่างกฎหมายแรงงาน จำนวน 6 ฉบับ	๑๓
⇒ ข้อเสนอแนะเพื่อการคุ้มครองสิทธิแรงงาน	๒๕
โดย นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์	
⇒ สรุปการสัมมนา เรื่อง	๓๘
“นโยบายการพัฒนากฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน”	
โดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ และวาสนา ลำดี	
⇒ คำตอบชี้แจงข้อเสนอต่อการปฏิรูปนโยบายบริหารแรงงาน	๖๑
และกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน ลงวันที่ 29 มีนาคม 2550	
โดย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	

ภาคผนวก

⇒ รายชื่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	๗๗
⇒ คำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ 90/2547	๗๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสิทธิแรงงาน	

คำนำ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญตามเจตนารมณ์ของประชาชนที่มีภารกิจหลักสามด้านประกอบกันกล่าวคือ

๑. ตรวจสอบกรณีร้องเรียน (หรือหยิบยกขึ้นมาตรวจสอบ) ในการกระทำที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือมีการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เพื่อจัดทำรายงานการตรวจสอบกำหนดมาตรการแก้ไข และเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. การเสนอแนะการปรับปรุงหรือการตรากฎหมาย และข้อเสนอต่อนโยบายของรัฐ เพื่อพัฒนาการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๓. การรณรงค์ให้ทุกส่วนในสังคมตระหนักถึงการเคารพและร่วมมือกันสร้างสรรค์วัฒนธรรมสิทธิมนุษยชน เพื่อความยั่งยืนต่อการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี

ในกรณีเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิแรงงาน ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นองค์กรอิสระที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมโดยเอกชนได้ จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน ให้รับเรื่องร้องเรียนเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ปรากฏ และไกล่เกลี่ยให้มีทางแก้ไขปัญหา โดยไม่ผลักระให้แรงงานและสภาพแรงงานต้องไปใช้สิทธิทางศาลเป็นด้านหลัก เพราะใช้เวลาหลายปีและเงินทุนมาก และผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงการละเมิดสิทธิแรงงาน

คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนประมาณ ๓๐๐ เรื่อง นอกจากการตรวจสอบและไกล่เกลี่ยแล้ว ยังได้จัดสัมมนาเกี่ยวกับการรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงสิทธิแรงงานคือสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการรณรงค์เพื่อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการตรากฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ

ดังนั้น ในการจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเชื่อมั่นว่าเป็นประโยชน์ร่วมกันต่อการผลักดันเชิงนโยบายและกฎหมาย บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของขบวนการแรงงาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิ และการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจำนวนมากและหนักหน่วงต่อผู้ใช้แรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กันยายน ๒๕๕๐

โครงการสนทนา

เรื่อง

“นโยบายการพัฒนากฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ในสถานการณ์ปัจจุบัน”

๒๕๖๔-๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

รัฐบาลมีแนวนโยบายที่จะแก้ไขวิกฤตของประเทศไทยสู่สังคมสมานฉันท์ เป็นธรรมและสันติสุข และนโยบายนายกรัฐมนตรีที่จะดำเนินการบริหารด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการกิจการปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมด้วยเงื่อนไขหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิรูประบบราชการและกระบวนการยุติธรรมเพื่อการส่งเสริมขยายโอกาส และคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรแรงงาน และผู้ใช้แรงงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป

กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหลายฉบับ บางฉบับได้มีมติกรม.อนุมัติเห็นชอบแล้ว เช่น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. , ร่างพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. , ร่างพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ร่างกฎหมายบางฉบับรอการพิจารณาเห็นชอบของรัฐบาล เช่น ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ.

ในขณะที่มีร่างกฎหมายบางฉบับมีองค์กรแรงงานคัดค้านมาก ทำให้กระทรวงแรงงานยังไม่กล้าเสนอให้รัฐบาลเห็นชอบ คือ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

การเร่งรัดเสนอร่างกฎหมายแรงงานหลายฉบับให้รัฐบาลเห็นชอบเพื่อจะเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ให้พิจารณาเห็นชอบต่อไป ยังขาดการมีส่วนร่วมรับรู้ ตรวจสอบ เสนอแนะของหลายฝ่ายในสังคมอย่างเพียงพอ จึงสมควรที่จะมีการพิจารณาทบทวนแนวคิด นโยบายการพัฒนากฎหมายแรงงานและการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ อย่างจริงจัง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรับรู้ นโยบายการพัฒนากฎหมายและความคืบหน้าของการพิจารณาร่างกฎหมายฉบับต่างๆ ที่อยู่ในการบริหารของกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อร่วมกันตรวจสอบ นโยบายและหลักการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม
3. เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน ของคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กลุ่มเป้าหมาย

ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรแรงงาน องค์กรนายจ้าง นักวิชาการ นักกฎหมายแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจจำนวน 150 คน

วัน เวลา และสถานที่ จัดงาน

วันศุกร์ที่ 6 กรกฎาคม 2550 เวลา 08.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม 101 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตึก ปปง. (เชิงสะพานหัวช้าง) ถ.พญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

- ผู้รับผิดชอบ**
- ⇒ คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 - ⇒ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พันธ์
 - ⇒ ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (ACILS)

กำหนดการสัมมนา เรื่อง

“นโยบายการพัฒนากฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน”

จัดโดย

คณะกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ร่วมกับ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน และศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (ACILS)

วันศุกร์ที่ 6 กรกฎาคม 2550

ณ ห้องประชุม 101 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตึก ปปง. กรุงเทพฯ

๕๐๕๐๕ ๕๐๕๐๕ ๕๐ ๕๐๕ ๕

08.00 – 09.00 น. ลงทะเบียน – รับเอกสาร

09.00 – 09.20 น. กล่าวเปิดงานโดย

⇒ นายอภิรักษ์ จันทนจุลกะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

⇒ ศ.เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี ประธานคณะกรรมการสิทธิแรงงาน
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

09.20 – 09.30 น. ทานกาแฟ-น้ำชา

09.30 – 11.30 น. อภิปราย เรื่อง

“นโยบายพัฒนากฎหมายแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เราจะก้าวไปทางไหน?”

โดย 1. นายเถลิง ชีรนรวิชย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง ผู้แทนพรรคประชาธิปัตย์

3. นายเอกพร รักความสุข

อดีตประธานคณะกรรมการร่างประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐสภา

4. นางสุนี ไชยรส กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ดำเนินการโดย นายบัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ ผู้อำนวยการมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน

11.30 – 12.30 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

12.30 – 13.30 น. รับประทานอาหารกลางวัน

13.30 – 16.00 น. **“ประมวลข้อเสนอแนะการคุ้มครองสิทธิแรงงาน**

ของคณะกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ”

โดย นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์

อนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เสนอข้อคิดเห็น โดย

1. นายพรชัย อยู่ประยงค์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน -

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. นายสาวิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

4. นางสาววัน ร่มฉัตรทอง ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ดำเนินการโดย นายตุลา ปัจฉิมเวช

อนุกรรมการสิทธิแรงงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒๐๑๘ ๒๐๑๘

คำกล่าวเปิดการสัมมนา

“นโยบายพัฒนากฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน”

โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ / ประธานอนุกรรมการด้านสิทธิแรงงาน

วันศุกร์ที่ 6 กรกฎาคม 2550 ห้องประชุม 101 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒๕๕๐ ๒๕๕๐

ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และท่านผู้มีเกียรติทั้งหลาย

ในนามของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการด้าน สิทธิแรงงาน กระผมขอขอบพระคุณต่อฯพณฯรัฐมนตรี ที่ได้กรุณามาเป็นประธาน การสัมมนาเรื่อง “นโยบายพัฒนากฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน” ในวันนี้ ขอขอบคุณท่านวิทยากร ท่านผู้มีเกียรติทั้งหลาย ที่ได้ร่วมมือเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และชัดเจนตามเจตนารมณ์ของบุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาของกฎหมายแรงงาน

การสัมมนาในวันนี้ คณะอนุกรรมการด้านสิทธิแรงงาน มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับรู้ นโยบายการพัฒนากฎหมายและความคืบหน้าของการพิจารณาร่างกฎหมายต่างๆ ที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของ กระทรวงแรงงาน คณะรัฐมนตรี สำนักงานกฤษฎีกา และสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
2. พร้อมใจ และร่วมมือกันตรวจสอบ หลักการ นโยบาย และเนื้อหาสาระของการปรับปรุงกฎหมายแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม ซึ่งจะยังประโยชน์โดยตรงต่อบรรดา แรงงานทั้งปวง
3. พร้อมใจและร่วมกันพิจารณาข้อเสนอเชิงนโยบาย และการแก้ไขปัญหาละเมิดสิทธิแรงงาน ซึ่งคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทั้งด้านความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย สุขภาพอนามัย สุขลักษณะของ สถานประกอบการ สภาพแวดล้อม สารเคมี ก๊าซ สุขลักษณะของน้ำและอากาศ
4. พิจารณากฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน โดยเฉพาะชาวประมง แรงงานต่างด้าว การเดินทางเข้าออกราชอาณาจักร การดูแลทุกข์สุขของชาวประมงที่ ประกอบการนอกน่านน้ำไทย การบริหารจัดการของแรงงานประมง แรงงานนอกระบบ แรงงานในการขนส่งทางทะเล แรงงานในการขนส่งทางอากาศ และแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นต้น

ท่านผู้มีเกียรติที่เคารพ จากการตรวจสอบกรณีร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงานได้รับมาพิจารณาตรวจสอบ พบว่าได้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและไม่ ปฏิบัติตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นจำนวนมาก อาทิ การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคมที่พยายามเอาเปรียบฝ่ายแรงงาน กองทุนเงินทดแทน การเหมาช่วงแรงงาน การ คุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ แรงงานต่างด้าว และการกระทำเหล่านั้นล้วนแต่ เจ้าหน้าที่จะทำผิดกฎหมายแทบทั้งสิ้น เพราะกฎหมายแรงงานของไทยไม่ทันสมัย ได้มีการอาศัย ช่องโหว่ของกฎหมายหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ละเมิดต่อสิทธิแรงงาน บ่อยๆ อนึ่งความรู้ ประสบการณ์ ความยุติธรรม ความสุจริต ความตั้งใจดี ทั้งจากฝ่ายเจ้าหน้าที่ ของรัฐ และฝ่ายสหภาพแรงงาน ไม่มีศักยภาพพอเพียงที่จะทำให้ภารกิจที่จะต้องสมัครสมานกลมเกลียวกันเพื่อผลประโยชน์ของราชอาณาจักร และประชากรอยู่ทั้งหลายก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็น สิ่งที่เป็นทุกข์ของแผ่นดิน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ว่าการพิทักษ์และคุ้มครอง ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีอยู่มากกว่า 6 ล้านคน ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น ทุกฝ่ายจะต้องตระหนัก และยอมรับตลอดจนเคารพสิทธิตามกฎหมายที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ทันสมัย ต้องมีส่วนร่วม ส่งเสริม ขยายโอกาสและคุ้มครองแรงงานทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาล จะต้องพัฒนากฎหมายที่สร้างความเป็นธรรมทั้งต่อสถานประกอบการและ ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นฝ่ายผู้เสียเปรียบในสังคม ซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้จัดทำ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาดำเนินการตามอำนาจ หน้าที่

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ทราบว่า กระทรวงแรงงานกำลังเสนอให้มีการ แก้ไขปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับ ให้มีความเป็นธรรมและไม่ล้าสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ตลอดจนรูปแบบการจ้างงานที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เช่น แรงงานตามบ้าน (Domestic Servants) ที่อาจเป็นปัญหาแรงงานได้ในเร็ววันนี้ กฎหมายดังกล่าว ประกอบด้วย

- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน พ.ศ.
- ร่างพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.
- ร่างพระราชบัญญัติของคนทำงานต่างด้าว พ.ศ.
- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.
- ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.
- ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.
- ร่างพระราชบัญญัติประกอบอาชีพ พ.ศ.

ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คาดหวังว่าผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย จะได้รับความคุ้มครองโดยเสมอภาคและเป็นธรรมโดยทั่วกัน กระทรวงแรงงานจะต้องเคารพในหลักการสิทธิมนุษยชนและกติกาสากลของโลก

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การสัมมนาครั้งนี้จะอำนวยประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานทุกภาคส่วนโดยทั่วกัน กระผมขอเปิดการสัมมนาเรื่อง “นโยบายการพัฒนากฎหมายและการ คุ้มครองสิทธิแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน” ณ บัดนี้ ขอให้ท่านผู้มีเกียรติทั้งหลายจงประสบความสำเร็จโดยทั่วกัน

ขอขอบคุณ

๒๕๖๔ ๒๕๖๔

เอกสารประกอบการกล่าวเปิดการสัมมนา
ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการสัมมนาเรื่อง
“นโยบายการพัฒนากฎหมาย และการคุ้มครองสิทธิแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน”

ณ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันศุกร์ที่ 6 กรกฎาคม 2550

๒๕๕๐ ๒๕๕๐

กระทรวงแรงงาน ได้มีการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรด้านแรงงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ได้มีการนำเสนอเพื่อขอปรับปรุงแก้ไขใน 2 ระยะ โดย

ระยะแรก กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เสนอขอปรับปรุงเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม รวมทั้งเป็นการขยายการคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างกรณีที่มีการจ้างงานลักษณะเหมาค่าแรง มีการกำหนด การคุ้มครองแรงงานให้ยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นและมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

ความก้าวหน้า คณะกรรมการร่างกฎหมายกฤษฎีกา (คณะที่ 9) พิจารณาเสร็จแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างส่งร่างกฎหมายที่แก้ไขให้หน่วยงานอื่นย่น

ต่อมากระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ขอปรับปรุงแก้ไขหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง โดยเพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างให้สามารถกำหนดแนวทางการปรับค่าจ้างประจำปีตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดอัตราค่าจ้างตามการประเมินให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและเพิ่มอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างให้มีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

ความก้าวหน้า คณะรัฐมนตรีรับหลักการ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2550 ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

2) ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 โดยแก้ไขให้ลูกจ้างของส่วนราชการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

เช่นเดียวกับลูกจ้างของเอกชนทั่วไป ตลอดจนการปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิการรับเงินทดแทน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

ความก้าวหน้า คณะกรรมการร่างกฎหมายกฤษฎีกา (คณะที่ 9) พิจารณาบททวนบาง ประเด็นตามข้อสังเกตของเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาและอยู่ระหว่างเสนอเลขาธิการ คณะกรรมการกฤษฎีกา

3) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. เป็นกฎหมายที่จะกำหนดการ คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากสถานะเกี่ยวกับการจ้างเปลี่ยนแปลงไปโดยสถานประกอบการได้มีการส่งงานไปให้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานประเภทนี้ โดยตรง

ความก้าวหน้า ครม. รับหลักการ เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2550 ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการ พิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

4) ร่างพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยปรับปรุง ในเรื่องบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานในประเทศ และการจัดหางานเพื่อไปทำงาน ต่างประเทศ โดยแยกเป็นหมวดหมู่ให้ชัดเจน มีการวางหลักประกันการเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การจัดหางานลูกจ้างต่างด้าวให้นายจ้างในประเทศ การให้ความช่วยเหลือคนหางานในการฟ้องหรือ แก่ต่างคดี กำหนดให้คนหางานใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลแรงงานได้

ความก้าวหน้า คณะรัฐมนตรีรับหลักการเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2550 ปัจจุบัน อยู่ระหว่าง การพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

5) ร่างพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. เพื่อปรับปรุงการขออนุญาตจ้าง คนต่างด้าวและการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวจากนายจ้าง การกำหนดอายุใบอนุญาต และการต่ออายุใบอนุญาตไม่เกิน 2 ปี การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว การกำหนดให้คนต่างด้าวสามารถขอเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมงาน หรือท้องที่ หรือสถานที่ในการทำงาน ได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ ลาว พม่า กัมพูชา เข้ามาอยู่ในประเทศไทย แต่ใบอนุญาตจัดหางานมีแต่การส่งคนออกไปทำงานต่างประเทศ ไม่มีการอนุญาตให้นำแรงงาน ต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศ ทำให้บริษัทจัดหางานไม่สามารถนำคนต่างด้าว 3 สัญชาติ เข้ามา ทำงานได้อย่างถูกต้อง

ความก้าวหน้า ครม. รับหลักการ เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2550 อยู่ในระหว่างการพิจารณา ของคณะกรรมการกฤษฎีกา

6) ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. เพื่อให้มีการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการประกอบอาชีพ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี กู้ครองและพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพ และผู้ประกอบการ ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้มีการบันทึก ประสิทธิภาพของบุคคล การรับรองความสามารถของบุคคล

ความก้าวหน้า กระทรวงส่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2550 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2550

7) ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. เป็นกฎหมายแม่บทในการควบคุม กำกับ ดูแล และการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย จะ ทำให้มีการคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมผู้ใช้แรงงานมากขึ้น และสามารถสนับสนุน ให้สถานประกอบการมีระบบความปลอดภัยในการทำงานที่ดีสอดคล้องกับกติกาสากลของโลก

ความก้าวหน้า กระทรวงส่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2550 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2550 อยู่ในระหว่าง การพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

8) ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยแก้ไขให้ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน รายชั่วโมงของส่วนราชการได้รับความ คุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับลูกจ้างของเอกชนทั่วไป ตลอดจนปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิ ของผู้ประกันตน การได้รับประโยชน์ทดแทนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ทาง เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

ความก้าวหน้า สारถึงสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2550

๒๕๕๐๒๒ ๒๕๕๐๒๒

ตารางสรุปร่างกฎหมายตามการพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงาน ประจำปี 2550 เรียงลำดับ

ข้อมูล ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2550

ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	ที่ประชุม กระทรวง เห็นชอบ	คกก. พิจารณาร่าง กฎหมายพิจารณาเสร็จ	เสนอ รวม. แรงงาน ลงนาม	ส่ง สสค.	กรม.รับ หลักการ	กฤษฎีกาพิจารณา	สภา/กรรมาธิการ
1. ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน พ.ศ.	กสร.	เมื่อวันที่ 14 ก.พ.50	ในการประชุมครั้งที่ 10/2550 เมื่อวันที่ 21 ก.พ.2550	7 ม.ค.50	9 มี.ค.50	24 เม.ย.50		
2. ร่างพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีว อนามัยและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน พ.ศ.	กสร.	เมื่อวันที่ 14 ก.พ.50	ในการประชุมครั้งที่ 13/2550 เมื่อวันที่ 7 มี.ค.2550	15 พ.ค.50	16 พ.ค.50	12 มิ.ย.50		
3. ร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (หมวด 6)	สป.	เมื่อวันที่ 14 ก.พ.50	ในการประชุมครั้งที่ 2/2550 เมื่อวันที่ 10 ม.ค.2550	21 ก.พ.50	22 ก.พ.50	20 มี.ค.50	อยู่ระหว่างการพิจารณา คณะกรรมการ กฤษฎีกาพิจารณาเสร็จ เมื่อวันที่ 29 พ.ค. 50 อยู่ระหว่างรอส่ง ครม.	
4. ร่างพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพ พ.ศ.	กพร.	เมื่อวันที่ 14 ก.พ.50	ในการประชุมครั้งที่ 14/2550 เมื่อวันที่ 14 มี.ค.2550	29 มี.ค.50	30 มี.ค.50	12 มิ.ย.50		

ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	ที่ประชุม กระทรวง เห็นชอบ	คกก. พิจารณาร่าง กฎหมายพิจารณาเสร็จ	เสนอ รวม. แรงงาน ลงนาม	ส่ง สลค.	ครม.รับ หลักการ	กฤษฎีกาพิจารณา	สภา/กรรมาธิการ
5. ร่างพระราชบัญญัติการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.	กกจ.	เมื่อวันที่ 14 ก.พ.50	ในการประชุมครั้งที่ 11/2550 เมื่อวันที่ 26 ก.พ.2550	15 มี.ค.50	29 มี.ค.50	1 พ.ค.50	เริ่มพิจารณาครั้ง แรก วันที่ 11 มี.ย. 50	
6. ร่างพระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	กกจ.	เมื่อวันที่ 14 ก.พ.50	ในการประชุมครั้งที่ 11/2550 เมื่อวันที่ 26 ก.พ.2550	15 มี.ค.50	29 มี.ค.50	1 พ.ค.50	เริ่มพิจารณาครั้ง แรก วันที่ 18 พ.ค. 50	
7. ร่างพระราชบัญญัติ ประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	สปส.	เมื่อวันที่ 14 ก.พ.50	ในการประชุมครั้งที่ 27/2550 เมื่อวันที่ 20 พ.ค.50	29 พ.ค.50	29 มิ.ย.50	10 ก.ค.50		

- * ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. คณะกรรมการร่างกฎหมายกฤษฎีกา (คณะที่ 9) พิจารณาเสร็จแล้ว อยู่ระหว่างเพื่อจัดวาระเข้าสู่
การพิจารณาของ คณะกรรมการวิสามัญสถานติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.)
- ** ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. อยู่ในระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สรุปความเป็นมา

และสาระสำคัญของร่างกฎหมายแรงงาน จำนวน 6 ฉบับ

๒๐๑๔๒๒ ๒๐๑๔๒๒

(1) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

ความเป็นมาของการเสนอร่างกฎหมาย

เนื่องจากในปัจจุบันสภาพการณ์การจ้างงานได้เปลี่ยนแปลงไป โดยสถานประกอบการได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงาน หรือนอกสถานประกอบการ เป็นการผลิตตามบ้านเรือนของผู้รับงานไปทำที่บ้านแทน ซึ่งถือเป็นการจ้างงานนอกระบบ (informal sector) ผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานไม่มีนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้าง และนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เป็นผลให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีโอกาสได้รับการดูแลจากหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม กระทรวงแรงงานตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. เพื่อให้มีความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น รวมทั้งเพื่อให้มีหน่วยงาน คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และตรวจสอบดูแลให้ผู้จ้างงานปฏิบัติต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านด้วยความเป็นธรรม

สรุปสาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. มีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดหาวัตถุอันตรายและอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยต่อการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

๒. ให้ผู้จ้างงานแจ้งให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากการใช้วัตถุอันตรายและอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนวิธีการป้องกันอันตรายดังกล่าว และจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ

๓. ห้ามมิให้ผู้จ้างงานส่งมอบงานที่เป็นอันตราย เช่น งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย งานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เป็นต้น ให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ

๔. ในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้ทำ อันมิใช่เป็นการจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

๕. ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง มอบให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านก่อนที่จะเริ่มทำงานและเก็บไว้ที่สถานประกอบกิจการอีกหนึ่งฉบับ พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้

(2) ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ.

ความเป็นมาของการเสนอร่างกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้การคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ในหมวด ๘ โดยให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เนื่องจากปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร สารเคมีอันตรายมาใช้ในการกระบวนการผลิต การก่อสร้าง การให้บริการ ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานจนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น และทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นแต่กฎหมายปัจจุบันไม่สามารถเป็นเครื่องมือให้นายจ้างและลูกจ้างใช้เป็นบรรทัดฐานในการนำไปปฏิบัติด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ขึ้นมาใช้แทนหมวด ๘ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยร่างพระราชบัญญัตินี้จะเป็นกฎหมายหลักที่เป็นแม่บทของงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สมบูรณ์แบบที่จะใช้ในการกำกับดูแลผู้ประกอบการอาชีพให้เกิดความปลอดภัยอย่างแท้จริง

สรุปสาระสำคัญ

๑. กำหนดให้นายจ้างจัดและดูแลสถานประกอบกิจการให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และอนามัย

๒. กำหนดให้บุคคล หรือนิติบุคคลที่มีความประสงค์จะให้บริการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรม หรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความ

ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องขึ้นทะเบียน หรือได้รับอนุญาตตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

๓. กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ มีกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเจ็ดคน กับผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกห้าคนเป็นกรรมการ

๔. กำหนดอำนาจหน้าที่พนักงานตรวจความปลอดภัย ให้มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการ ตรวจสอบ บันทึกภาพ ใช้เครื่องมือในการตรวจวัด เก็บตัวอย่างวัสดุ และสอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวนเรื่องใดๆ รวมทั้งให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

๕. ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรียกว่า “กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย

(3) ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ.

ความเป็นมาของการเสนอร่างกฎหมาย

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น ได้มีการนำเครื่องจักร เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจ ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการ ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนโดยทั่วไป และสาธารณะในด้านต่างๆ นอกจากนี้ ปัจจุบันมีการขาดแคลนกำลังแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในหลายสาขาอาชีพและไม่มีกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพ เป็นผลทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ และยังส่งผลต่อสภาพการจ้าง โดยเฉพาะในด้านการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในภาคเอกชน ประกอบกับได้มีนโยบายในการส่งเสริมบทบาทขององค์กรเอกชนและภาคประชาชน ให้มีบทบาทควบคู่กับองค์กรภาครัฐในการพัฒนาศักยภาพของประชาสังคมและชุมชนท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดการรวมกลุ่มที่มีความเข้มแข็งสามารถพิทักษ์ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสังคมไทย โดยเน้นบทบาทภาคเอกชนเป็นกลไกรากฐาน ผนึกกำลังร่วมกับภาครัฐ ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพแรงงานระดับต่างๆ ตามความเหมาะสม จึงเห็นควรให้มีกฎหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังกล่าว

สรุปสาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. มีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๑. กำหนดให้มีระบบบันทึกประสบการณ์ของบุคคล โดยให้ยื่นเอกสาร หรือสิ่งอื่นใดเพื่อเป็นหลักฐานในการแสดงถึงประสบการณ์ของบุคคลนั้น
๒. จัดให้มีระบบการจำแนกและกำหนดระดับความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และการประเมินช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนตามความสามารถ
๓. จัดให้มีระบบการรับรองความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ
๔. การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๕. ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบกิจการที่จ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถและจ่ายค่าจ้างในช่วงอัตราค่าจ้างที่กำหนด เพื่อแก้ปัญหาสภาพการจ้างงาน
๖. การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะซึ่งต้องดำเนินการ โดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถ

(4) ร่างพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.

ความเป็นมาของการเสนอร่างกฎหมาย

ด้วยประเทศไทยได้มีกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวใช้บังคับมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๑ คือพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ เพื่อใช้ควบคุมการทำงานของคนที่ต่างด้าวในประเทศไทยมิให้เข้ามาแย่งอาชีพของคนไทย โดยได้กำหนดให้มีการขออนุญาตเพื่อทำงานและเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากคนที่ต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาต ซึ่งในระยะเวลาต่อมาอัตราค่าธรรมเนียมในส่วนเนื้อหาหลักต่างๆ ยังมีเคยปรับปรุงแก้ไขนับตั้งแต่ใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑ เนื่องจากการทำงานของคนต่างด้าว จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศและการพัฒนาศักยภาพคนไทย หากบทบัญญัติของกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวมีมาตรการที่เหมาะสม ส่งเสริมสร้างการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ

สรุปสาระสำคัญ

๑. กำหนดหมวดหมู่ของกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว
๒. ยกเลิกบทบัญญัติในการออกพระราชกฤษฎีกาเพื่อกำหนดงาน ท้องที่ที่เงื่อนไข และเงื่อนไขที่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเปลี่ยนแปลงเป็นการกำหนดงานที่จะให้คนต่างด้าวทำ และกำหนดงานที่ต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน (โควตา)

๓. กำหนดให้มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวจากนายจ้างที่มีความประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน (Levy fee) และกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว

๔. กำหนดอายุของใบอนุญาตทำงานและการต่ออายุใบอนุญาต ไม่เกินสองปี และสามารถต่ออายุภายหลังจากใบอนุญาตสิ้นอายุได้โดยต้องชำระค่าปรับเป็นรายวัน

๕. กำหนดให้คนต่างด้าวสามารถขอเปลี่ยนหรือเพิ่มงานหรือท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน

๖. ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งกำหนดคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าวเพิ่มเติม

๗. กำหนดให้ความคิดที่ไม่รุนแรงสามารถเปรียบเทียบปรับได้

๘. กำหนดให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมาย นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

๙. กำหนดให้อำนาจแก่รัฐมนตรีโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไข หรือยกเว้นการไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

(5) ร่างพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ความเป็นมาของการเสนอร่างกฎหมาย

ด้วยประเทศไทยได้มีกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางานใช้บังคับมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๑ คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ เพื่อใช้กำกับดูแลการประกอบธุรกิจจัดหางาน เนื่องจากขณะนั้นมีการประกอบอาชีพเกี่ยวกับการจัดหางานเพิ่มขึ้น ต่อมาธุรกิจจัดหางานได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่องโดยมีการหางานให้บุคคลทำในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น และเกิดปัญหานานาประการ ซึ่งบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนหางานได้อย่างเพียงพอ จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาเป็นลำดับ ซึ่งครั้งนี้เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๕ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพปัญหาที่เกิดจากการจัดหางานของภาคเอกชนและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยข้อเท็จจริงในปัจจุบันปรากฏว่ามีปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ต้องการแก้ไขในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการอนุโลมใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดหางานในประเทศทำให้มีปัญหาในการตีความ บทบัญญัติของกฎหมายไม่สามารถใช้บังคับกับการประกอบธุรกิจจัดหาลูกจ้างต่างด้าวให้นายจ้างในประเทศไทย หลักประกันการจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานยังมีความไม่มั่นคงเพียงพอในการให้ความคุ้มครองคนหางาน ขาดมาตรการการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของคนหางานซึ่งเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบ และมาตรการปราบปรามการจัดหางานที่ไม่ชอบเพื่อให้ความคุ้มครองผู้ประกอบการสุจริต และขาด

เอกภาพของระบบอุทธรณ์คำสั่งในกฎหมายฉบับเดียวกันว่า ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าว จึงเสนอร่างพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับความเป็นธรรมจากบทบัญญัติของกฎหมายที่มีความชัดเจน ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันของประเทศโดยสนองตอบความต้องการแรงงานอย่างเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ สร้างมาตรการเพื่อให้คนหางานซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสและยากจนได้เข้าถึงความเป็นธรรมจากกระบวนการยุติธรรม และสร้างหลักประกันแห่งการให้ความคุ้มครองคนหางานมากยิ่งขึ้นจากมาตรการของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

สรุปสาระสำคัญ

๑. กำหนดให้การจัดหาลูกจ้างต่างด้าวให้นายจ้างในประเทศเป็นส่วนหนึ่งของการจัดหางาน และสร้างบทบัญญัติอันจำเป็นขึ้นใช้บังคับ และกำหนดหมวดการขออนุญาตและการอนุญาตเป็นหมวดการจัดหางานในประเทศ การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และการจัดหาลูกจ้างต่างด้าวให้นายจ้างในประเทศใช้ร่วมกันแทนการกำหนดเป็นบทบัญญัติที่ใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. สร้างความมั่นคงของหลักประกันการดำเนินธุรกิจจัดหางาน โดยกำหนดให้หลักประกันการดำเนินธุรกิจมีสัดส่วนที่เป็นเงินสด และให้อำนาจนายทะเบียนตั้งเปลี่ยนแปลงประเภทหลักประกันกรณีที่ข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไปซึ่งเป็นเหตุให้ไม่สามารถบังคับให้ชำระหนี้ได้เต็มจำนวน

๓. เพิ่มอำนาจหน้าที่แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง และกำหนดให้คดีที่คนหางานจะต้องใช้สิทธิเรียกร้องต่อผู้รับอนุญาตจัดหางานอยู่ในอำนาจศาลแรงงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีให้แก่คนหางาน

๔. แก้ไขระบบอุทธรณ์คำสั่งตามกฎหมายให้เป็นเอกภาพในกฎหมายฉบับเดียวกัน

(6) ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ความเป็นมาของการเสนอร่างกฎหมาย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อการให้ความคุ้มครองในสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย อันไม่เนื่องมาจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน แม้ว่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงมาแล้ว ๒ ครั้งคือ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ แต่เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมเป็นกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลเป็นจำนวนมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้

สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้โดยการเรียกร้องจาก นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรแรงงาน องค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน ประกอบกับการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากผู้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย และ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในเรื่องนั้นโดยตรง นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการขยายความคุ้มครองให้เป็นไปอย่างทั่วถึง การเพิ่มสิทธิประโยชน์และลดเงื่อนไขการเกิดสิทธิ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน เพื่อการลดรายจ่ายโดยยกเว้นออกเงินสมทบ กรณีเกิดภัยพิบัติและผู้ประกันตนสูงอายุ ซึ่งจะทำให้ความคุ้มครองในสิทธิประโยชน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสังคม

สรุปสาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๑. ขยายโอกาสในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายให้ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมงของส่วนราชการ

๒. เพิ่มรายได้ด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนและลดเงื่อนไขการเกิดสิทธิ เช่น

⇒ กำหนดให้ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง และถึงแก่ความตายให้มีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย แม้ว่าจะส่งเงินสมทบไม่ครบตามเงื่อนไข

⇒ การแก้ไขให้ผู้ถึงแก่ความตายขณะรับบำนาญ มีสิทธิเพิ่มเป็นค่าทำศพด้วย

๓. การลดรายจ่ายให้กับผู้มีหน้าที่นำส่งเงินสมทบ ได้แก่

⇒ ยกเว้นการนำส่งเงินสมทบกรณีเกิดภัยพิบัติร้ายแรง โดยถือเสมือนว่าผู้ประกันตนมี การนำส่งเงินสมทบในช่วงระยะเวลาดังกล่าวแล้ว

⇒ ลดเงินสมทบให้ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๕

⇒ ยกเว้นลูกจ้างอายุ ๕๕ ปี ไม่ต้องนำส่งเงินสมทบกรณีว่างงาน

⇒ กำหนดการคิดเงินเพิ่มค้างชำระเงินสมทบได้ไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่เป็นเงินต้น

๔. เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม เช่น

⇒ เพิ่มบทบัญญัติกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการประกันสังคม และกรรมการการแพทย์เพื่อให้ได้กรรมการที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมในการบริหารกองทุนประกันสังคมด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

⇒ ให้มีวิธีการสรรหาผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศ กำหนด

⇒ กำหนดแยกเงินกองทุนออกเป็นกองทุนย่อยเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ

- ⇒ กำหนดให้บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้ หรือซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากเงินกองทุนประกันสังคม หรือผู้อุทิศให้แก่กองทุนประกันสังคมไม่เป็นที่ราชพัสดุ และให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงาน

๕. เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและลดขั้นตอนการทำงานของสำนักงานประกันสังคม

เช่น

- ⇒ แก้ไขให้นายจ้างสามารถแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงโดยวิธีอื่นได้ เพื่อรองรับระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
- ⇒ แก้ไขการขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาปฏิบัติตามกฎหมายให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติ
- ⇒ แก้ไขให้เลขาธิการมีอำนาจเปรียบเทียบปรับสำหรับความผิดที่เกิดขึ้น ณ ท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสำนักงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

๒๐๑๑ ๒๐๑๑

ข้อเสนอแนะเพื่อการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

จัดทำโดย คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นำเสนอโดย นายชุตirth มีสิทธิ์

อนุกรรมการสิทธิแรงงาน

จากการศึกษารายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในปี ๒๕๔๘ และปี ๒๕๕๐ มีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบทั้งสิ้น จำนวน ๑ เรื่อง สรุปสาระสำคัญของข้อเสนอแนะทั้งในเชิงนโยบายและกฎหมายได้ดังนี้

๑. ด้านการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้

๑) ให้มีนโยบายเพื่อดูแลและคุ้มครองลูกจ้าง หรือคนทำงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้ได้รับการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของอาชีวอนามัย จนสามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้ตามปกติ

จัดระบบบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าวอย่างครบวงจร ทั้งในด้านการส่งเสริมและป้องกัน การรักษาเยียวยาและทดแทน การฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย การฝึกทักษะอาชีพ และการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับคนทำงานที่ประสบอันตรายจากการทำงาน

เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ..... (ฉบับบูรณาการ) ซึ่งทั้งภาครัฐและภาคประชาชนได้ร่วมกันจัดทำ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ มีหลักการสำคัญคือ เป็นองค์กรมหาชน ทำงานครบวงจรทั้งในด้านป้องกัน ส่งเสริม ตรวจรักษา แก้ไขเยียวยา ชดเชยทดแทน บำบัดฟื้นฟู องค์กรประกอบพหุภาคี และให้โนกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในสถาบัน ฯ

๒) ให้มีนโยบายหรือมาตรการเชิงป้องกัน สำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานขนส่ง หรือการขับขี่ยานพาหนะ เนื่องจากเป็นงานเสี่ยงอันตราย เกิดผลกระทบต่อครอบครัว ต่อสาธารณชน การผลิต และสังคมโดยรวม

ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน กิจกรรมและการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อลดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน โดยตระหนักถึงปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญ เช่น ความรู้และความรับผิดชอบในการขับขี่ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และพนักงานที่มีอายุมาก โดยกำหนดเป็นแผนงานระยะยาว มิใช่จำกัดแต่เพียงการรณรงค์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบเท่านั้น

๓) ในการ กำหนดมาตรการและระบบในการตรวจสอบสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน เช่น มีการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ

การออกประกาศหรือระเบียบต่าง ๆ จะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในเรื่องประสานงาน กับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย และเปิดโอกาสให้องค์กรลูกจ้างทั้งในส่วน ของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตรวจดังกล่าวด้วย

๔) ให้มีแผนงานประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อที่ประชาชนเข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่อง สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและประกันสังคม การใช้สิทธิและขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย เนื่องจากเรื่องดังกล่าวมีความซับซ้อนมาก ประชาชนยังสับสนระหว่างกองทุนเงินทดแทนกับกองทุนประกันสังคม

๕) ให้จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่สถานายความ และให้จัดสรรงบประมาณแก่องค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคมที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายด้านแรงงานและอาชีพ ด้านสุขภาพ และด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ยุติธรรม มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ ครอบคลุมทั้งในชั้นศาลและในชั้นกลไกฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีการอุทธรณ์หรือการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของเจ้าพนักงานหรือคณะกรรมการตามกฎหมายซึ่งเป็นกรณีที่รัฐตกเป็นจำเลย

๖) ให้เพิ่มมาตรการในทางบริหารเพื่อคุ้มครองสุขภาพและชีวิตของคนทำงานด้านมนุษยธรรม ในกรณีที่บุคคลดังกล่าวไม่อาจดำเนินการตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือเกิดความผิดพลาดทางเทคนิคในการดำเนินคดีตามกฎหมายหรือคดีที่ศาลยังมิได้วินิจฉัยในประเด็นสำคัญแห่งคดี เนื่องจากข้อจำกัดของคนทำงานและการเข้าถึงกลไกการช่วยเหลือทางกฎหมาย

๗) ให้ดำเนินการยกระดับมาตรการทางบริหาร และการบังคับใช้กฎหมายในความรับผิดชอบของรัฐด้านแรงงาน เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้จ้างงานเข้าระบบกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมอย่างครบถ้วนถูกต้อง

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระบบการจ้างเหมาช่วงหรือการจ้างเหมาค่าแรง และการจ้างงานระยะสั้น นายจ้างหรือผู้จ้างงานมักหลีกเลี่ยงไม่เข้าระบบกองทุน หรือหักเงินลูกจ้างแต่ไม่นำส่งหรือนำส่งไม่ครบถ้วนอันเป็นการกระทำผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนเป็นอันมาก

๘) สร้างกลไกการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๕) ให้มีมาตรการทางกฎหมายและบริหารเพื่อคุ้มครองสิทธิของคนทำงานในกรณีผู้ประกอบการเลิกจ้าง ลดขนาดองค์กรหรือปิดกิจการอันกระทบต่อลูกจ้างส่วนรวม เช่น การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจสอบสถานะของกิจการ และมีอำนาจสั่งให้นายจ้างวางเงินเป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย หากต่อมาเกิดการเลิกจ้างหรือปิดกิจการ หรือการจัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหามาจากความเสี่ยงดังกล่าว

๑๐) ให้รัฐบาลประสานงาน กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรการในการตรวจสอบผู้ประกอบการหรือหน่วยธุรกิจที่มีเงินลงทุนน้อย ไม่มีทรัพย์สินเป็นของตนเอง มีภาระหนี้สินหรือการประกอบการอยู่ในภาวะเสี่ยง เป็นต้น เพื่อให้มีหลักประกันสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และเพื่อความมั่นคงในการทำงานและการประกอบอาชีพ

ข้อเสนอการแก้ไขกฎหมาย มีดังนี้

- ๑) ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ในประเด็น ดังต่อไปนี้
 - (๑) เพิ่มค่าทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างพักรักษาตัว ในอัตราที่เหมาะสม เช่น ร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้างโดยให้รัฐบาลร่วมรับผิดชอบด้วย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของนายจ้าง
 - (๒) ขยายระยะเวลาการคุ้มครองตามกฎหมายจาก ๑ ปี เป็น ๒ ปี
 - (๓) ขยายวงเงิน ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายจนหายเป็นปกติ

๒) แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๕ ในเรื่องการเปรียบเทียบปรับเพื่อยกเว้นโทษจำคุกหรือการดำเนินคดีอาญา ไม่ให้ใช้กับการละเมิดสิทธิแรงงานที่สำคัญ เช่น การละเมิดสิทธิแรงงานเด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

๓) ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๗ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้ชัดเจนและครอบคลุม เช่น ให้มีมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ การจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในลักษณะ “บุคคลที่เป็นภาระหรือสร้างปัญหาให้คนอื่น”

๔) แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานในเรื่องสำคัญให้มีการบริหาร การบังคับใช้กฎหมาย และการตรวจแรงงานในระบบ “สมบูรณในจุดเดียว” (One Stop Service) เช่น การคุ้มครองลูกจ้างมีครรภ์ การย้ายสถานประกอบการที่กระทบต่อลูกจ้าง การตรวจสอบระบบการจ้างเหมาช่วงแรงงาน

๒ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้

๑) ให้การคุ้มครองแรงงานให้เกิดความเท่าเทียมกันทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะในการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จะต้องมิมีบทบัญญัติที่รับรองสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของการทำงานในทุกสาขาอาชีพ องค์การอิสระด้านการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและให้ครอบคลุมคนทำงานทุกสาขาอาชีพ เป็นต้น

๒) ป้องกันมิให้มีการกีดกันแรงงานที่เป็นผู้พิการ หรือเป็นผู้ป่วยเอชไอวี (เอดส์) ที่ไม่มีอาการแทรกซ้อนและยังสามารถทำงานได้

๓) ป้องกันมิให้มีการเจาะเลือดเพื่อตรวจหา เอชไอวี (เอดส์) ทั้งในระยะก่อนการสมัครงาน ระหว่างที่รับเข้าทำงานแล้ว โดยมีได้รับความยินยอมจากคนทำงาน

๔) รัฐต้องทบทวนนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการที่จะต้องใช้แรงงานข้ามชาติโดยมิให้กระทบต่อสิทธิการมีงานทำของคนไทย และสถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทย ทั้งจะต้องดำเนินนโยบายเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และรับรองให้แรงงานข้ามชาติมีสิทธิอยู่ในประเทศไทยเพื่อใช้สิทธิตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

หากไม่เร่งแก้ไข แรงงานไทยทั้งในระบบและนอกระบบจะได้รับผลกระทบและไม่มี ความมั่นคงในอาชีพ

๕) ให้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเพื่อให้ลูกจ้างในระบบเหมาช่วงหรือเหมาค่าแรงงานในงานที่เป็นกระบวนการผลิตของสถานประกอบการได้รับสิทธิและสภาพการจ้างจาก สถานประกอบการโดยเท่าเทียมหรือเป็นธรรม โดยเฉพาะจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ควบคู่กัน

ให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการพิเศษเพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานในระบบการจ้างเหมา ค่าแรง ให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายและสภาพ การจ้างที่เป็นธรรม เนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวถูกละเมิดสิทธิในหลายๆ ด้าน และไม่พร้อมที่จะแสดง ตนเพื่อใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

ข้อเสนอการแก้ไขกฎหมาย มีดังนี้

๑) ให้เร่งรัดพิจารณาให้มีกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ ดังเช่นที่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ หรือเครือข่ายเกษตรกรในระบบเกษตรพันธะสัญญา ได้ เรียกร้องต่อรัฐบาล โดยเฉพาะในส่วน of เครือข่ายแรงงานนอกระบบและมูลนิธิเพื่อการพัฒนา แรงงานและอาชีพ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พ.ศ..... ต่อคณะกรรมการ การแรงงานและสวัสดิการสังคม สถาบันบัญญัติแห่งชาติแล้ว รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบด้วย

๒) การแก้ไขกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒.๑) แก้ไขกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๒ (๒) ที่มีให้ใช้กฎกระทรวงกับเรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป เนื่องจากสถานการณ์กิจการประมงทะเลเปลี่ยนแปลงไปมาก

(๒.๒) แก้ไขกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ (๒) ที่ห้ามมิให้ใช้บางมาตรา กับลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีธุรกิจรวมอยู่ด้วย เพื่อให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับคุณค่าของการทำงาน

๓) แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ห้ามมิให้แรงงานข้ามชาติเป็นผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เพราะขัดต่ออนุสัญญาแรงงาน ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ฉบับที่ ๘๘ และเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๔) แก้ไขกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายในกรณีที่ถูกละเมิดกฎหมายมาตรฐานแรงงานหรือสิทธิมนุษยชน

๕) แก้ไขกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของแรงงานข้ามชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แรงงาน ๑ คน มีอำนาจฟ้องคดีและให้มีผลบังคับถึงแรงงานทุกคนที่ถูกละเมิดสิทธิ เพื่อประโยชน์ต่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และแบ่งเบาภาระของรัฐบาลไทย

๓. ด้านการประกันสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ให้มีการตรวจสอบระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการรักษายาบาลของสถานประกอบการต่างๆ โดยเฉพาะที่ได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้ว เพื่อให้ถูกต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม หรือ ขอให้ยกเลิกการลดส่วนเงินสมทบ เพื่อจ่ายเงินสมทบอัตราปกติ เพื่อเป็นหลักประกันกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายแก่ลูกจ้างทุกคนในระยะยาว และเพื่อป้องกันข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การพิจารณาลดส่วนอัตราเงินสมทบ คณะกรรมการประกันสังคมจะต้องปรึกษาหารือ กับองค์กรของคนทำงาน เช่นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้มีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในเรื่องการจัด

สวัสดิการที่นายจ้างแสดงต่อสำนักงานประกันสังคม เพื่อการคุ้มครองสิทธิประกันสังคมแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม

๒) ให้มีมาตรการเชิงรุกเพื่อดำเนินการให้ผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยเฉพาะในระบบการจ้างเหมาช่วงแรงงานหรือการจ้างเหมาช่วง ให้มีมาตรการทางบริหารหรือการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันมิให้ผู้รับเหมาช่วงหลบเลี่ยงการเข้าระบบหรือการจ่ายเงินสมทบประกันสังคม

ข้อเสนอการแก้ไขกฎหมาย มีดังนี้

๑) แก้ไขประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการลดส่วนอัตราเงินสมทบเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้มีหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาลดส่วนอัตราเงินสมทบที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๑ อย่างชัดเจน

กล่าวคือ การจะได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกรณีใด ต้องเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง โดย มีอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนทุกกรณีทั้งการบริการทางการแพทย์ค่ารักษาพยาบาล และเงินทดแทนการขาดรายได้โดยนายจ้างต้องไม่มีเงื่อนไขที่เป็นภาระต่อการได้รับประโยชน์ทดแทนของลูกจ้าง

๒) เร่งจัดทำกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ชัดเจนหรือมีกำลังในการจ่ายเงินสมทบเท่านั้น เพราะทุกสาขาอาชีพล้วนมีบทบาทต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

๓) แก้ไขกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ในประเด็นคณะกรรมการประกันสังคม สำนักงาน และกองทุนประกันสังคม เพื่อให้มีองค์ประกอบ ที่มา บทบาทและอำนาจหน้าที่เป็นไปตามหลักการ อิสระ โปร่งใส ชอบธรรม มีอาชีพ และประชาชนมีส่วนร่วม(โดยเฉพาะผู้ประกันตน)

๔. ด้านการแรงงานสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้

๑) ให้มีนโยบายเร่งด่วนในการกำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง หรือองค์กรของลูกจ้างให้มีผลอย่างแท้จริงในเรื่องดังต่อไปนี้

❖ เมื่อมีการใช้มาตรการจรรยาบรรณทางการค้า เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน

❖ เมื่อมีข้อขัดแย้งในระหว่างเตรียมการจัดตั้งองค์กรหรือในขั้นตอนการเจรจาต่อรองหรือการใช้สิทธิเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

❖ เมื่อมีการใช้สิทธิหรือร้องเรียนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างหรือทางด้านการงาน

❖ เมื่อมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมต่อหน่วยงานด้านบริหารของรัฐ หรือกลไกทางรัฐสภา

❖ เมื่อมีการร้องเรียนต่อองค์กรแรงงานระหว่างประเทศหรือองค์การด้านสิทธิแรงงานหรือสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

๒) ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และตอบสนองต่อสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม โดยให้ความสำคัญกับการจัดตั้งกลไกหรือสถาบันเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในทางแรงงานสัมพันธ์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงาน ลดขั้นตอนทางกฎหมายที่ซับซ้อนและยุ่งยาก หันเหการใช้เทคนิคทางกฎหมายเพื่อละเมิดสิทธิแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสมานฉันท์

๓) เร่งดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และเจรจาต่อรองร่วม และคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน เพื่อเป็นการแสดงจุดยืน และความพร้อมของประเทศไทยในเวทีต่างประเทศ

๔) ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่หลักการ แนวคิด ในเรื่องสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม การใช้มาตรฐานแรงงานไทย ๘๐๐๑ หรือมาตรการจรรยาบรรณทางการค้า เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน เพื่อให้สังคมรับทราบอย่างต่อเนื่อง

๕) ให้มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองเสรีภาพในการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วมของลูกจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์ในระดับทวิภาคีให้เกิดความร่วมมือและประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสร้างสมดุลระหว่างการผลิตกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๖) แนวทางการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทในกรณีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ควรอยู่บนพื้นฐานของการส่งเสริมการดำรงอยู่ของสภาพแรงงานหรือตัวแทนของลูกจ้าง ความขัดแย้งด้านแรงงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างมิใช่ความขัดแย้งส่วนบุคคล

ดังนั้น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยเน้นให้ลูกจ้างหรือผู้นำองค์กรรับเงินช่วยเหลือหรือเงินพิเศษจากฝ่ายนายจ้าง โดยให้เหตุผลว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ จึงเป็นการแก้ไขปัญหาที่ไม่ถูกต้อง

๘) สนับสนุนการลงทุนของชาวต่างชาติอย่างเป็นธรรม และทำความเข้าใจแก่ผู้ลงทุนในเรื่องนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆของไทยและโดยเฉพาะวัฒนธรรมของแรงงานไทย เพื่อป้องกันมิให้แปลเจตนาคลาดเคลื่อนหรือความขัดแย้งบานปลาย

ในส่วนที่ขยายฐานการผลิตเนื่องจากเป็นกลยุทธ์ทางการค้าโดยที่กิจการมิได้ประสบปัญหา รัฐจะต้องมีมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมมิใช่จำกัดอยู่เพียงการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น

๙) ให้ปรับปรุงแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้เป็นเครื่องมือทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีบทบาททั้งในเชิงป้องกัน แก้ไขเยียวยา และส่งเสริมพัฒนา ให้สามารถแก้ไขปัญหาเชิงรุกหรือทันต่อเหตุการณ์และมีแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน กลุ่มสหภาพแรงงานในเขตอุตสาหกรรมต่าง ๆ และสถาบันทางวิชาการด้านแรงงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย

ให้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานสัมพันธ์โดยใช้แนวปฏิบัติที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทั้งในส่วนที่เพิ่งมีการจัดตั้งองค์กรแรงงาน และในส่วนที่ส่อแววว่าจะเกิดความขัดแย้ง

๕) ให้จัดตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนสถาบันการศึกษาในระดับจังหวัด ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้แทนองค์กรชุมชน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานมิให้บานปลายประกอบด้วยกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานยังมีข้อจำกัด มีความซับซ้อนและล่าช้ามาก

๑๐) เร่งดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐ สถานประกอบกิจการ สถาบันทางวิชาการด้านแรงงาน และองค์กรประชาชนในระดับชุมชนท้องถิ่น ร่วมกันเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ถูกต้องในเรื่องการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านแรงงานให้เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนทำงาน และการใช้สิทธิและเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง

๑๑) เร่งดำเนินการปฏิรูปการบริหารจัดการความขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดกลไกในระดับจังหวัดโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหา โดยไม่ยืดคิดหรือรอมาตรการทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว

๑๒) เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจให้แก่ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องการให้สิทธิหรือโอกาสแก่ลูกจ้างหรือผู้นำสหภาพแรงงานในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางด้านแรงงาน เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตน อันเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์

๑๓) ให้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ และ มาตรฐานแรงงานไทย ๘๐๐๑ ให้มีหลักประกันสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างและองค์กรแรงงานในการดำเนินกิจกรรม การชุมนุมโดยสงบปราศจากอาวุธ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเร่งรัดให้ผู้ประกอบการนำหลักจรรยาบรรณทางการค้ามาบังคับใช้เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติอย่างจริงจังโดยภาคประชาสังคมมีส่วนร่วม

ข้อเสนอการแก้ไขกฎหมาย มีดังนี้

๑) แก้ไขกฎหมายหรือออกระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างและนายจ้าง องค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร การเจรจาต่อรองร่วม หรือการใช้สิทธิตามกฎหมายภายในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง เพื่อให้เกิดความสมดุลในสิทธิและเสรีภาพของทั้งสองฝ่าย และเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

๒) แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างที่ใช้สิทธิร้องเรียนนายจ้างต่อหน่วยงานของรัฐ การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมด การฟ้องคดีต่อนายจ้างทุกประเภทคดี การดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณทางการค้าตลอดจนการใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญเพื่อร้องเรียนนายจ้าง

๓) แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องที่มาและองค์ประกอบเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความชำนาญการพิเศษทางด้านการแก้ไขข้อขัดแย้งทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ในการวินิจฉัยคดี ทำให้ลดขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมและให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแก้ไขปัญห ความขัดแย้งภายหลังมีคำสั่งหรือมีคำพิพากษาของศาลแล้ว

ประเด็นกฎหมายที่สำคัญ มีดังนี้

๑) ในการขั้นตอนการเจรจาไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงาน ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจเรียก ผู้มีอำนาจตัดสินใจฝ่ายนายจ้าง มาเจรจา ให้คู่กรณีส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานและส่งข้อมูลให้อีกฝ่ายหนึ่งด้วย จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันต่อเจ้าพนักงาน และให้เจ้าพนักงานนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวไปจดทะเบียนตามกฎหมาย

๒) ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างในระบบจ้างเหมาค่าแรงในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการได้รับสิทธิ

ประโยชน์ตามกฎหมายและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบการ โดยเสมอภาคกับลูกจ้างของสถานประกอบการ

๓) เรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๓๗ ถึงมาตรา ๔๔ และหมวด ๕ การกระทำอันไม่เป็นธรรมมาตรา ๑๒๕ ถึงมาตรา ๑๒๗ โดยมีหลักการ ดังนี้

- ❖ ให้เพิ่มองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยให้มีผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านแรงงาน เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย สังคมวิทยา และสิทธิมนุษยชน เพื่อประสิทธิภาพในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อกฎหมายและการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ในฐานะที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนยุติธรรมทางด้านแรงงานชั้นต้นที่มีความสำคัญยิ่งต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา ๓๗)

- ❖ ให้คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นที่สุดท้าย การฟ้องคดีเพื่อเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่เป็นเหตุทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หากมีการฝ่าฝืนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้เสียหายมีสิทธิดำเนินคดีอาญาได้ ทันที (มาตรา ๑๒๕-๑๒๗)

- ❖ ให้เพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงรุก หรือเชิงป้องกัน หรือมาตรการฟื้นฟู หรือส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ภายหลังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งแล้ว (มาตรา ๔๑)

- ❖ กำหนดมาตรการคุ้มครองเรื่องการกระทำที่ไม่เป็นธรรมให้ชัดเจน เป็นลำดับหรือขั้นตอน (มาตรา ๔๑) กล่าวคือ (๑) การออกคำสั่งให้ผู้ละเมิดหรือนายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างกลับคืนสถานภาพเดิม เช่น กลับเข้าทำงานพร้อมทั้งชดเชยค่าเสียหายในระหว่างเลิกจ้าง การย้ายกลับหน่วยงานเดิมพร้อมทั้งชดเชยค่าเสียหาย เว้นแต่ผู้ถูกละเมิดไม่ประสงค์

ทั้งนี้ในกรณีที่ทำเป็นหรือมีเหตุให้แก้ไขเยียวยาด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาภายหลังมีคำสั่งด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานรัฐวิสาหกิจ (กระทรวงการคลังและรัฐบาล) มีดังนี้

๑) จัดแบ่งประเภทของรัฐวิสาหกิจตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งให้ชัดเจน เพื่อรัฐบาลจะได้สนับสนุนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องและไม่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านสวัสดิการและสภาพการจ้างของพนักงานระหว่างรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรเชิงธุรกิจ กับส่วนที่บริการสาธารณะหรือสังคม และนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจอย่างจริงจังและจริงใจ

๒) มติคณะรัฐมนตรีที่จะมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพของรัฐวิสาหกิจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพนักงานของรัฐวิสาหกิจนั้น และต้องมีมติในเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจนด้วย

๓) ในกรณีที่จะมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกระทบต่อสิทธิและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน จะต้องมีการแจ้งข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง มีหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสเป็นธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาล โดยต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งสิ้นสุด โดยคำนึงถึงหลักประกันเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานเป็นสำคัญ

๔) เร่งจัดทำระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างและนายจ้างภายในสถานประกอบการของนายจ้าง โดยเฉพาะเรื่องการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม การประชุมหรือชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ และการดำเนินงานหรือการใช้สิทธิตามกฎหมาย ภายในสถานประกอบการของนายจ้าง

๕) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ทั้งในส่วนภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจให้มีการเชื่อมประสานกันและ ไม่แบ่งแยกแรงงาน

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐหรือคณะกรรมการตามกฎหมาย

กระทรวงแรงงาน มีดังนี้

๑) ให้สอบสวนการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ในเรื่องการตรวจสอบข้อเท็จจริงและการออกคำสั่งส่งไป ในทางไม่สุจริต เอื้อประโยชน์หรือเข้าข้างนายจ้าง ในกรณีดังต่อไปนี้

- ❖ ประสบอันตรายจากการทำงานจนทุพพลภาพ
- ❖ นายจ้างขนย้ายทรัพย์สินและเครื่องจักรและปิดกิจการในเวลาต่อมา
- ❖ แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย

๒) ให้ตรวจสอบระบบและกระบวนการทำงานในการตรวจสอบข้อเท็จจริง การมีมติและการวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการในชั้นอุทธรณ์ หรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ในการวินิจฉัยอุทธรณ์เรื่องเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เพื่อให้มีบทบาทในการตรวจสอบและกลั่นกรองการวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนให้มีประสิทธิภาพ

กระทรวงมหาดไทย มีดังนี้

ให้ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอและปลัดเทศบาลตำบล ที่ส่งไปทางละเมิดสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรอง

❖ กรณีนายอำเภอให้นายจ้างใช้ห้องประชุมของอำเภอจัดอบรมลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยไม่มีเวลาสิ้นสุด มีลักษณะกดดันลูกจ้าง และไม่ให้บริการตามสมควร

❖ กรณีปลัดเทศบาลตำบลดำเนินคดีอาญากับกรรมการสหภาพแรงงานกรณีแจกจ่ายเอกสารของสหภาพแรงงานบริเวณทางเท้า หน้าสถานประกอบการของนายจ้าง

กองทัพเรือ มีดังนี้

ให้ดำเนินการตรวจสอบพฤติกรรมของทหารในสังกัดกองทัพเรือ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องในระหว่างขั้นตอนการเจรจาต่อรองและการใกล้ชิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังนี้

๑) ให้ถือเป็นพันธกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในอันที่จะนำหลักการและแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนมากำหนดนโยบายและแผนงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีการดำเนินงานตามแผนงานในทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน หากดำเนินนโยบายดังกล่าวอย่างจริงจัง เชื่อว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือข้าราชการ จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในเรื่องการข่มขู่คุกคามสิทธิและเสรีภาพในชีวิตร่างกายของพนักงาน เช่น ในเรื่องการตรวจหาสารเสพติด การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการสอบสวนทางวินัยของฝ่ายนายจ้าง การกดดันหรือรบกวนการใช้สิทธิของลูกจ้างในขั้นตอนการเจรจาต่อรอง หรือในเรื่องการใช้เครื่องจับเท็จ เป็นต้น

๒) ควรดำเนินนโยบายเพื่อให้มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคกรณเจ้าหน้าที่ตำรวจนอกประจำการเข้าไปรับผลประโยชน์จากนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้อง หรือกระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน

ให้เข้มงวดกวดขันในทางบริหารและวินัย เพื่อป้องกันมิให้เจ้าพนักงานตำรวจเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับบริษัทเอกชนโดยไม่สุจริต

๓) ให้ทำหนังสือแจ้งหน่วยงานภายในสังกัดเพื่อให้มีการปฏิบัติโดยถูกต้องอย่างเคร่งครัดเกี่ยวกับการตรวจโดยเครื่องจับเท็จ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าวให้สาธารณชนรับทราบและกำชับมิให้เจ้าพนักงานตำรวจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเป็นเครื่องมือของสถานประกอบการหรือนักเลาโดยที่มีใ้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพราะจะส่งผลเสียหายต่อภาพลักษณ์ของเจ้าพนักงานตำรวจโดยรวม โดยใช้กรณีตามรายงานผลการตรวจสอบนี้เป็นกรณีศึกษา

หากพบว่าเจ้าพนักงานตำรวจยังคงเข้าไปเกี่ยวข้อง ให้ดำเนินการทางวินัยและทางกฎหมายโดยเคร่งครัด

๔) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีมาตรการที่เข้มงวดในการตรวจสอบเสฟติคของบริษัทย่อย หรือสถานประกอบการต่าง ๆ โดยให้มีเจ้าพนักงานตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรืออาสาสมัครที่จัดตั้งโดยกฎหมาย เป็นต้น เข้าร่วมในการตรวจด้วย เพื่อให้ผู้รับการตรวจได้แสดงความยินยอมโดยสมัครใจ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานศาลยุติธรรม มีดังนี้

๑) พัฒนาศาลแรงงานให้เป็นศาลชำนาญการพิเศษด้านแรงงาน

ในการไต่ถามคดีของศาลแรงงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้รอบรู้ทางด้านแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์ และนักสิทธิมนุษยชน มีบทบาทหรือมีส่วนช่วยงานของศาลด้วย

๒) ให้ศาลแรงงานพิจารณากำหนดค่าเสียหายกรณีนายจ้างละเมิดกฎหมาย หรือการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ เพื่อให้ นายจ้างพิจารณาเลิกจ้างโดยรอบคอบเป็นธรรม

๓) ให้ศาลแรงงานจัดระบบบริหารคดีเพื่อพิจารณาคดีแรงงานที่มีลักษณะพิเศษ หรือที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างกลุ่มใหญ่หรือองค์กรแรงงานหรือที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็วและเป็นธรรม

๔) ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างต่างฝ่ายต่างฟ้องคดีต่อกันและกันทั้งในศาลแรงงานและศาลอื่น ตลอดจนมีการร้องเรียนต่อหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย ให้สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งดังกล่าว โดยยึดหลักการประสานความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย

๒๐๑๘๒๒ ๒๐๑๘๒๒

สรุปการสนทนา เรื่อง

“นโยบายการพัฒนากฎหมายและการคุ้มครองสิทธิแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน”

จัดโดย คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงานในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ร่วมกับ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์ และศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ

วันศุกร์ที่ 6 กรกฎาคม 2550

ณ ห้องประชุม 101 สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ถ.พญาไท ปทุมวัน กทม.

๒๐๕๔๔๔ ๒๐๕๔๔๔

การสัมมนาเริ่มด้วยการกล่าวเปิดงานสัมมนาโดย ศ.นพ.ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี ประธานอนุกรรมการสิทธิแรงงานในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และนายอภิรักษ์ จันทนกุลจะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ช่วงเช้าการอภิปราย เรื่อง “นโยบายพัฒนากฎหมายแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน... เราจะก้าวไปทางไหน?” ประกอบด้วยวิทยากร 5 คน ได้แก่

(1) นายเถลิง ชีรนรวิชย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(2) นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง

ผู้แทนพรรคประชาธิปัตย์

(3) นายเอกพร รักความสุข

อดีตประธานคณะกรรมการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงานของรัฐสภา

(4) นางสาวนิตี ไชยรส

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ดำเนินการโดย นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์

สรุปสาระสำคัญของผู้อภิปรายแต่ละท่าน สรุปได้ดังนี้

(1) นายเถลิง ชีรนรวิชย์

กระทรวงแรงงาน มีกฎหมายอยู่ในความดูแลทั้งหมดจำนวน 9 ฉบับ แบ่งตามภารกิจหน่วยงานในกระทรวงได้ดังนี้

1. **สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน** ดูแลประกาศคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47 มีฐานะเทียบเท่าพระราชบัญญัติ เป็นเรื่องของการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน

แห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคี จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2519 ซึ่งมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำนโยบายด้านแรงงานแก่รัฐบาล

2. **กรมการจัดหางาน** คู่มือกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

3. **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** คู่มือพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

4. **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** คู่มือกฎหมาย 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

5. **สำนักงานประกันสังคม** คู่มือกฎหมาย 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

กระทรวงแรงงาน เคยมีแผนพัฒนากฎหมายแรงงานเมื่อปี 2548 มีการปรับปรุงร่างกฎหมายแรงงานหลายฉบับ แต่ถูกยกเลิกไปเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลเมื่อปลายปีก่อน สำหรับแผนพัฒนากฎหมายแรงงานปี 2550 ซึ่งได้เสนอท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้เห็นชอบ และมีร่างกฎหมายเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว มีทั้งหมด 11 ฉบับ โดยเป็นกฎหมายระดับ **พระราชบัญญัติ** จำนวน 7 ฉบับ และเป็นกฎกระทรวง จำนวน 4 ฉบับ

ร่างพระราชบัญญัติ จำนวน 7 ฉบับ ที่เสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามลำดับ ได้แก่

1. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. คณะรัฐมนตรีรับหลักการเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2550 อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

2. ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. คณะรัฐมนตรีรับหลักการเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2550 อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

3. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. แก้ไขหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง คณะรัฐมนตรีรับหลักการเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2550 อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

4. ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. คณะรัฐมนตรีรับหลักการเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2550

5. ร่างพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. คณะรัฐมนตรีรับหลักการเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2550 อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

6. ร่างพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. คณะรัฐมนตรีรับหลักการเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2550 อยู่ในช่วงการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

7. ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. กระทรวงแรงงานเสนอสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2550 เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้เห็นชอบ

ทั้งนี้ มีร่างกฎหมายเดิม จำนวน 2 ฉบับ ที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ตั้งแต่รัฐบาลชุดก่อน และไม่ได้มีการส่งกลับมายังรัฐบาลชุดปัจจุบัน ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ซึ่งเป็นร่างกฎหมายที่มีการแก้ไขหลายมาตรา และร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.

(2) นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง

⇒ รัฐบาลที่มีพรรคประชาธิปัตย์ เป็นแกนนำรัฐบาล เมื่อช่วงปี 2541 – 2543 เป็นผู้ประกาศใช้กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พรรคประชาธิปัตย์มีส่วนร่วมเสนอกฎหมาย นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารพรรคประชาธิปัตย์ยังมีมติเห็นชอบเสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อเดือนเมษายน 2546 ซึ่งเป็นฉบับของที่ฝ่ายแรงงานที่มีองค์กรประกอบการบริหารเป็นเบญจภาคี

⇒ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ บังคับใช้นานกว่า 30 ปี มีสมาชิกสหภาพแรงงานเอกชนทั่วประเทศ 3 แสนกว่า สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 1 แสนกว่า คำถามคือ กฎหมายคุ้มครองความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานหรือไม่? ส่งเสริมการเติบโตของสหภาพแรงงานหรือไม่?

⇒ รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน บอกว่า ดูแลแรงงาน 9 ล้านคน ซึ่งเป็นแรงงานเฉพาะตามกฎหมายประกันสังคมเท่านั้น มีปัญหาแรงงานที่ต้องมีนโยบายปรับปรุงแก้ไขอีกมาก เช่น การตรวจแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน ความซ้ำซ้อนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อัตราค่าจ้างขึ้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ซึ่งมีการบริหารที่ขาดธรรมาภิบาล ควรเป็นองค์การมหาชนหรือไม่? การมีส่วนร่วมแท้จริงของผู้ประกันตนในการบริหารประกันสังคมต้องมีความชัดเจน รวมถึงการแก้ไขปัญหาการว่างงาน การทำงานด้อยระดับ เป็นต้น

⇒ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายแรงงาน คือ มีการออกกฎหมายคุ้มครองครอบคลุมแรงงานครบถ้วนหรือยัง? สอดคล้องกับความเป็นจริงเพียงใด? ผู้ใช้แรงงานต้องการหรือไม่? เพราะมีแก้ไขกฎหมายแรงงานพร้อมกันไปหลายฉบับ

⇒ พรรคการเมืองควรจะหยิบยกกฎหมายใดมาก่อน ขอเสนอ คือให้ความสำคัญกับ

1. กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
2. กฎหมายประกันสังคม ขยายการคุ้มครองไปถึงครอบครัวผู้ประกันตน คือ พ่อ แม่ ลูก, คนที่ไม่เคยไปใช้บริการเจ็บป่วยจะได้รับประโยชน์อะไรบ้าง? ควรไปเชื่อมโยงกับกองทุนบำนาญแห่งชาติที่กระทรวงการคลังจะเสนออย่างไร? จะคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบไหน? รวมทั้งการส่งเสริมสิทธิแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงานทั่วประเทศให้ชัดเจน

(3) นายเอกพร รักความสุข

⇒ ตั้งแต่ยุบสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2549 ถึง ปัจจุบัน ยังไม่มีแนวคิดที่ถูกต้องในการพัฒนากฎหมาย การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานที่ผ่านมา เป็นเรื่องถอยหลังเข้าคลอง ที่ผ่านมามีพระราชบัญญัติแรงงานที่แท้จริงฉบับเดียว คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

⇒ มี 3 แนวคิดที่เสนอเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงาน หรือยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน คือ

(1) **แนวคิด 3 เหลี่ยมแรงงาน** คือ ประกอบด้วยกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน, 2. กฎหมายความสัมพันธ์ด้านแรงงาน ทวิภาคีและไตรภาคีต่างๆ ซึ่งที่ผ่านมาเป็นแรงงานสัมพันธ์แบบหลอกๆ ที่รัฐมีอำนาจมากเข้าข้างนายจ้างมาตลอด และ 3. กฎหมายด้านคุณภาพชีวิต เกี่ยวกับการดูแลคุ้มครองเกิดแก่เจ็บตายของแรงงาน

(2) แนวคิดวิศวกรรมแรงงาน ซึ่งนำมาเป็นแนวคิดยกร่างพระราชบัญญัติสถาบันคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อปี 2540 กฎหมายนี้ยังนิ่งอยู่กับที่ เพราะระบบอำมาตยาธิปไตย ราชการคิดอย่างเดียวว่าจะตั้งกรมความปลอดภัย และต้องเป็นไตรภาคีเท่านั้น

(3) แนวคิดอภิวัดน์แรงงาน คือ พหุภาคี

1 ใน 6 ประกาศของคณะราษฎรภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 พูดถึงแรงงานเป็นอันดับแรก นำไปสู่การจัดตั้งหน่วยจัดงานพระนครธนบุรี นำไปสู่การจัดตั้งกรมแรงงาน ผ่านมาถึง 75 ปียังเหมือนเดิม

ปี 2545 มีการปฏิรูปกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยดึงกรมประชาสัมพันธ์ออกไปอยู่กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ถือเป็นเรื่องผิดพลาด **ต้องมีแนวคิดพหุภาคี** ไม่ใช่ไตรภาคี ซึ่งเป็นแนวคิดชั้นปฐม เช่น การกำหนดค่าจ้าง ทำไมไม่เอาทุกส่วนในพื้นที่มาร่วมกำหนด แต่ไปให้ความสำคัญกับสภาแรงงานที่เป็นองค์กรก้ำกึ่งที่ผูกขาดการนำ ไม่เป็นที่ยอมรับของแรงงานส่วนใหญ่ และกระทรวงเน้นติดต่อกับผู้นำแรงงานที่รับใช้ราชการ

รูปแบบไตรภาคีในหลายเรื่องต้องยกเลิก ผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เคย
แจ้งให้ทราบว่ามิงานวิจัย รูปแบบการบริหารใช้ไตรภาคี เป็นฐาน เน้นพหุภาคีเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอ คือ

(1) **ไม่จำเป็นต้องสร้างกฎหมายเป็นรายฉบับ แต่ควรเป็นองค์รวม ไม่แยกส่วน** ยุติการ
ใช้คำว่านายจ้างและลูกจ้างทุกกรณี เพราะเป็นคำที่สร้างจากสภาพดั้งเดิม ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษ
ของสัญญาจ้างแรงงาน คือ Hire of Service

(2) **ต้องมีกรอบหลักการกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ILO** ประกอบด้วย
พระราชบัญญัติการบริหารกิจการแรงงาน และพระราชบัญญัติประมวลกฎหมายแรงงาน

(4) นางสุนี ไชยรส

“สิทธิแรงงาน คือ สิทธิมนุษยชน” ดังนั้นจึงมีความลึกซึ้งและกว้างไกลกว่ากฎหมาย
กฎระเบียบ ที่บังคับใช้อยู่

ถ้าจะพัฒนากฎหมายแรงงานให้สมบูรณ์ มีแนวทางที่ควรคำนึงถึงหลายประการดังนี้

ประการแรก ต้องขยายแนวคิดฐาน “แรงงาน” ตามกฎหมายทุกฉบับให้ครอบคลุมถึง
“คนทำงาน” ซึ่งรวมถึง แรงงานนอกระบบ แรงงานเกษตร แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน แรงงาน
อิสระต่างๆ ด้วย นั่นคือ สิทธิของคนที่เป็นคนทำงานทุกคนจึงจะเป็นฐานที่ดีของสวัสดิการสังคม

ประการที่สอง สิทธิเสรีภาพต้องได้มาด้วยการต่อสู้ คนงานต่อสู้มานาน ต่อสู้อย่างเข้มข้น
ซึ่งมีทั้งความเดือดร้อนเฉพาะหน้า รายบุคคลจนถึงปัญหาจากกฎหมาย และนโยบายของรัฐ รวมทั้ง
ทัศนคติ

ปัญหาจากกฎหมายที่ยังล้าหลัง และที่สำคัญคือ ไม่มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ขอยกตัวอย่าง
๖ ปี ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติซึ่งเป็นองค์กรอิสระองค์กรเดียวที่รับเรื่องร้องเรียน
กรณีการละเมิดสิทธิจากเอกชน จึงมีคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน

๖ ปีที่ผ่านมา มีเรื่องร้องเรียนด้านแรงงานประมาณ ๓๐๐ เรื่อง แม้จะมีรัฐธรรมนูญ ๒๕๔๐
ที่ถือว่าดีพอสมควร แต่เรื่องร้องเรียนสะท้อนให้เห็นว่า

๑) แม้เพียงการคุ้มครองตามกฎหมายค่าจ้างและสวัสดิการขั้นต่ำธรรมดา ก็ยังทำไม่ได้
จำนวนมาก

๒) ฐานการคุ้มครองยังแคบมาก ตกหล่นลูกจ้างภาครัฐ แรงงานนอกระบบ แรงงาน
เกษตร ต่างๆ ซึ่งไม่ควรแก้กฎหมายแต่ละฉบับ แต่ควรมีกฎหมายกรอบใหญ่ที่ครอบคลุมคนทำงาน
ทั้งหมดได้

๓) การร้องเรียนเรื่องละเมิดสิทธิสภาพแรงงานเป็นกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งถือเป็น
หัวใจสำคัญที่สุด และเป็นคำตอบในเชิงสิทธิแรงงานด้วย เพราะต้องยอมรับความจริงว่า เจ้าหน้าที่

กระทรวงแรงงานไม่มีทางที่จะไปตรวจสอบการบังคับใช้กฎหมายแรงงานได้ทั่วถึง กรรมการสิทธิฯ ก็ทำไม่ได้

ปมเงื่อนจะแก้ไขได้ จึงอยู่ที่ทำให้เกิดสภาพแรงงาน และส่งเสริมให้สภาพแรงงาน เข้มแข็ง จึงจะช่วยดูแลคนงานได้ดีและทั่วถึง

แต่กฎหมายที่กำลังขอแก้ไข ฉบับที่พูดกันนี้ ยังไม่พูดถึงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานโดยตรงเลย

ประการที่สาม ปัญหานโยบายของรัฐบาลด้านแรงงานที่ผ่านมายังไม่เป็นขบวนการ ไม่จริงจัง และทิศทางการพัฒนาของรัฐชัดเจนมากกว่า ต้องการการเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นแรงงานราคาถูก ส่งเสริมการส่งออก ปัญหานี้วิจารณ์กันมานานมาก

ความเดือดร้อนของ “คนทำงาน” แท้จริงไม่ใช่สู้กับนายจ้างแต่เป็นการต่อสู้กับทิศทางการเมือง ต่อสู้กับโครงสร้างทั้งระบบ และทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ

ดังนั้น คนทำงานจึงต้องสนใจกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพด้วย เช่น ร่าง พ.ร.บ. ความมั่นคง ร่าง พ.ร.บ. การชุมนุมในที่สาธารณะที่กำลังเร่งรัดจะออก ไม่ใช่ดูแต่เพียงกฎหมายแรงงาน เพราะกฎหมายเรื่องเสรีภาพต่าง ๆ ส่งผลต่อการเคลื่อนไหวของแรงงานทั้งสิ้น

ประการที่สี่ วันนี้กำลังมีการเร่งแก้ไขกฎหมายแรงงาน ๙ ฉบับ หลายฉบับอยู่ในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดูเหมือนพวกเราที่ฝากความหวังอยากเร่งแก้ไขกฎหมายไปด้วย เพราะรอมานานแล้ว

แต่สังเกตให้ดูว่า การร่างกฎหมายช่วงนี้ยังเหมือนกับรัฐบาลทุกชุด ขาดกระบวนการเคารพการมีส่วนร่วมของประชาชน และไม่เอาร่างกฎหมายของคนงานเป็นตัวหลักสักที คนงานไปร่างกันมาอย่างเอาจริงเอาจังแต่สุดท้ายเหมือนเดิม คือ ร่างรัฐบาลเป็นหลัก

ตอนตั้งกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายก็ยังไม่มีส่วนใครไปให้ มีแค่ตัวแทนคนงานดีพอจะเป็นปัญหาซ้ำซากและอาจอันตรายกว่าการไม่แก้ไขกฎหมายก็เป็นได้

ดังนั้น ถ้ากฎหมายไม่ผ่าน สนช. ก็อย่าไปเสียใจเพราะการต่อสู้ของคนงานต้องหวังที่ภาพรวมกฎหมายทั้งหมด และไม่ผู้เฉพาะคนงาน ต้องร่วมมือกับองค์กรพันธมิตร

สรุปแล้ว นโยบายพัฒนากฎหมายเพื่อคนทำงาน ต้องสู้ตั้งแต่แนวคิดจนถึงรายละเอียด ต้องแสดงพลังต่อรองของคนงานด้วยจึงจะบรรลุผลและขอให้มั่นใจว่า แม้รัฐธรรมนูญไม่ได้แก้ไขหลายมาตรา ที่คนงานเสนอ หรือไม่รับรองอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๘๙ เกี่ยวกับเสรีภาพการรวมตัวต่อรอง หรือไม่ได้แก้กฎหมายใดๆ ที่อยากให้แก้ แต่เรามีสิทธิในฐานะประชาชนที่มีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานอยู่เสมอ

การอภิปรายช่วงบ่าย

นำเสนอ เรื่อง “ประมวลข้อเสนอแนะการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ของคณะกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ”

โดย นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ อนุกรรมการสิทธิแรงงาน กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
เสนอข้อคิดเห็นโดย

- (1) นายพรชัย อยู่ประยงค์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- (2) รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (3) นายสาวิทย์ แก้วหวาน เลขาธิการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย
- (4) นางสาววัน ร่มฉัตรทอง ผู้อำนวยการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ดำเนินการโดยนายตุลา ปัจฉิมเวช อนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ กล่าวว่าคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานประมาณ 230 เรื่อง ทำรายงานผลการตรวจสอบแล้วเสร็จประมาณ 60 เรื่อง จะนำเสนอในส่วนที่ละเมิดสิทธิอย่างรุนแรงหรือมีนัยสำคัญ

กรอบการพิจารณานั้นใช้หลักสิทธิมนุษยชน หลักสิทธิเสรีภาพ สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักกติกาสากล ครอบคลุมทั้งการละเมิดสิทธิและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ฉะนั้นกรอบของกรรมการสิทธิมนุษยชนจึงกว้างกว่าศาลไถ่อื่นๆ เช่น ศาลแรงงาน ซึ่งเห็นได้ว่าศาลจะวินิจฉัยคดีในกรอบที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น หรือคณะกรรมการต่างๆ ตามกฎหมายก็ทำหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพบเรื่องร้องเรียนที่มีผลการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นจำนวนมาก จำแนกได้ดังนี้

ด้านการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เช่น

❖ กรณีลูกจ้างในประเภทกิจการโรงแรมถูกค้นตัวโดยถอดเสื้อผ้าออกหมดเพื่อหาทรัพย์สินของลูกจ้างที่อ้างว่าสูญหาย มีการค้นซ้ำถึง ๒-๓ ครั้ง ก่อนนี้ก็เคยเกิดเหตุทำนองนี้แล้ว ทางนายจ้างยอมประกาศขอโทษ แต่ก็เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีกหลายรายเดิม ซึ่งไม่มีการแจ้งความดำเนินคดี

❖ กรณีกิจการอัญมณี นายจ้างอ้างว่าทองสูญหาย วัตถุ癖ในการผลิตสูญหาย แต่นายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าใครทำ เคยฟ้องคดีอาญาแต่เอาผิดใครไม่ได้ จึงเกิดมาตรการค้นแบบเข้มข้น มีทีมของนายจ้างค้นตัวพนักงาน

❖ กรณีนายจ้างชาวญี่ปุ่นในกิจการการพิมพ์ ติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดเป็นจำนวนมาก คอยดูการทำงานของลูกจ้างตลอดเวลา ฝ้าดูพฤติกรรมหรือความเคลื่อนไหวของผู้นำคนงาน และติดตั้งบริเวณหน้าห้องน้ำ

❖ กรณีลูกจ้างรวมตัวยื่นข้อเรียกร้องหรือเตรียมจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือใช้สิทธิร้องเรียนเจ้าหน้าที่ ทำให้นายจ้างโกรธลูกจ้าง ให้อดคิดค่าแรงซึ่งเกี่ยวข้องกับบริษัทด้านรักษาความปลอดภัยมาตรวจร่างกายลูกจ้างเพื่อหาสารเสพติดแต่ไม่พบ ต่อมาใช้วิธีค้นหอพักคนงานในโรงงาน พบถึงพลาสติกที่คนงานใช้รองน้ำเวลาน้ำไม่ไหล นายจ้างแจ้งข้อหาหลักทรัพย์สินบริษัท มีการดำเนินคดีอาญา แต่พนักงานสอบสวนสั่งไม่ฟ้อง เพราะขาดเจตนา

❖ กรณีนายจ้างชาวญี่ปุ่นในกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จัดแย้งเรื่องเปลี่ยนเวลาการทำงานจาก 2 กะเป็น 3 กะ สหภาพแรงงานไม่ยินยอม นายจ้างจึงจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงนำลูกจ้างเหมาค่าแรงมาทำงานในช่วงกะดึก

❖ กรณีนายจ้างในกิจการขนส่ง ปกติพนักงานขับรถจะได้รับค่าจ้างเดือนละ 4,000 -5000 บาทแต่จะมีเงินพิเศษ เช่น ค่าเที่ยวและเงินรางวัลอื่น ๆ รวมเดือนละ 20,000 บาท หากมีความขัดแย้งกับนายจ้าง อาจไม่ได้ขับรถหรือมีเหตุถูกพักงาน จะได้รับเพียงเงินเดือน 5,000 บาท ปัญหาเช่นนี้เกิดขึ้นจำนวนมาก โดยถือเป็นอำนาจของนายจ้างในการบริหารจัดการซึ่งชอบด้วยกฎหมาย แต่ชอบด้วยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ หรือมีความชอบธรรมหรือไม่?

❖ กรณีคนท้องในหลายกิจการ ยังให้ทำงานในตำแหน่ง หน้าที่เดิมซึ่งเป็นงานหนัก หรือให้ลาออกเมื่อคลอดลูกแล้วค่อยมาทำงานใหม่ โดยรับปากว่าหากคลอดลูกแล้วจะรับกลับเข้าทำงานเช่นเดิม คนงานทำงานให้นายจ้างมาเป็นเวลานาน เมื่อมีลูกนายจ้างกลับไม่เห็นความสำคัญ กลับไม่ดูแลลูกจ้าง เจตนารมณ์ของกฎหมายหายไปไหน

❖ กรณีนายจ้างใช้วิธีการจ้างเหมาค่าแรงมาทำงานแทน โดยอ้างกิจการขาดทุน หรือปรับโครงสร้างองค์กร หรือต้องการลดขนาดองค์กร แต่เจตนาแท้จริงต้องการลดคนงานประจำลงจนเหลือน้อยกว่าลูกจ้างเหมาค่าแรง

❖ มีการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนงานเป็นจำนวนมาก เช่นนายจ้างญี่ปุ่น นายจ้างไต้หวัน พุดจากกับคนงานโดยใช้คำไม่สุภาพ นายจ้างญี่ปุ่นดูค่าคนงานไทย “โง่เหมือนควาย เมื่อไรจะเจริญ” พุดจากกับคนงานโดยใช้เท้าชี้ ระเบิดอารมณ์โดยการทุบโต๊ะระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องกับคนงาน

ด้านเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

❖ มีหลายกรณีที่นายจ้างละเมิดต่อองค์กรลูกจ้าง เช่นทำให้ลูกจ้างไม่มั่นใจในการเข้าร่วมกับองค์กร โยกย้ายหน้าที่การทำงานผู้นำ และกั้นที่ทำงานของผู้นำสหภาพแรงงานเหมือนคอกมี

ป้ายเขียนห้ามบุคคลภายนอกเข้า แขนงนำสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งมีเลือดออกในช่องคลอด ขอใช้รถของนายจ้างแต่ไม่ได้รับอนุญาตอ้างว่าไม่ใช่กรณีฉุกเฉิน ในที่สุดคนงานแท้ง ทำให้เกิดการฟ้องร้องคดีกันหลายคดี

❖ การขอลีกจ้างกรรมการลูกจ้าง โดยอ้างเหตุขยับหน่วยงานหรือปรับโครงสร้างหรือย้ายฐานการผลิต ในระหว่างเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องนายจ้าง

❖ ออกคำสั่งไม่ให้ตัวแทนเจรจาข้อเรียกร้องเข้าไปในสถานที่ทำงานของบริษัทอ้างว่าเนื่องจากบริษัทผลิตแก๊ส เป็นผลิตภัณฑ์ที่อาจเกิดอันตรายต่อลูกจ้าง และต่อสังคมฉะนั้นระหว่างการเจรจาห้ามแกนนำหรือตัวแทนเจรจาเข้ามาในบริษัท เจรจาได้แต่ไม่ให้เข้าทำงาน แต่กรณีนี้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสระบุรี ทำความเห็นขอร้องบริษัทว่า “เป็นสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างและยังไม่มีพฤติการณ์ใดๆ ที่จะทำให้เป็นอันตรายหรือเสียหายแก่นายจ้างให้รีบแก้ไข ปัญหา นายจ้างยอมทำตาม แต่ต่อมานายจ้างก็เลิกจ้างอ้างว่าลูกจ้างถ่ายทอดสารของบริษัท ข้อหาหลักทรัพย์นายจ้าง ซึ่งปกติก็เคยถ่ายได้ และได้รับอนุญาตตลอดมา นายจ้างชี้แจงต่อคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่า ที่อ้างหลักทรัพย์เพราะถ่ายเอกสารจำนวนมากเกินไป คดีอาญาเป็นเรื่องร้ายแรง ทำร้ายสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ผลักภาระในการพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของคนงาน ซึ่งที่จริงแล้วบริสุทธิ์มาตั้งแต่ต้น คดีนี้ศาลยกฟ้อง แต่นายจ้างอุทธรณ์คดี ลูกจ้างได้กลับเข้าทำงานไม่ใช่ด้วยผลทางคดี แต่เพราะสหพันธ์แรงงานปีโตรเลียมและเคมีภัณฑ์ ใช้มาตรการระหว่างประเทศช่วยเจรจาต่อรองจนสำเร็จ

❖ กรณีกิจการเครื่องประดับ คนงานสวมใส่สร้อยพระเครื่องมาช้านาน แต่เมื่อมีข้อขัดแย้งกับสหภาพแรงงาน นายจ้างจึงสั่งห้ามสวมใส่เครื่องประดับรวมทั้งสร้อยพระเครื่องด้วยระเบียบดังกล่าวได้ถูกนายจ้างนำมาใช้ คือ ห้ามสวมใส่เครื่องประดับผ่านอาคารผลิต ใดๆ ที่เจตนาแท้จริงคือสร้อยคอหรือเครื่องประดับที่ทำด้วยโลหะ นายจ้างลงโทษเฉพาะผู้นำสหภาพแรงงานและสมาชิกเท่านั้น ศาลตัดสินโดยแปลความหมายคำว่าเครื่องประดับตามพจนานุกรม สร้อยคอพระเครื่องก็ถือว่าเป็นเครื่องประดับนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างและลูกจ้างที่ยืนยันสวมใส่สร้อยคอพระเครื่อง

❖ ความขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงาน หลังจากข้อพิพาทยุติ แต่ความขัดแย้งที่มีอยู่เดิมยังฝังใจอยู่ ปรากฏว่านายจ้างใช้วิธีอบรมลูกจ้างหลังข้อพิพาทแรงงานแบบหลักสูตรเข้มข้นเพื่อกดดันลูกจ้างและบีบคั้นจิตใจให้ลาออกจากงานไปเอง มีนายอำเภอเข้ามาเกี่ยวข้องอนุญาตให้ใช้สถานที่จัดฝึกอบรม ไม่อำนวยความสะดวกเรื่องอาหาร และห้องน้ำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเคยมีความเห็นว่าการอบรมในลักษณะเช่นนี้ ไม่เหมาะสม เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม แต่ก็เกิดเหตุการณ์ขึ้นอีก ทำอย่างไรให้ความเห็นที่ทางกระทรวงแรงงานมีคำสั่งแล้วให้สถานประกอบการต่างๆ เข้าใจและตระหนักและไม่กระทำอีก

ด้านสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

❖ กรณีลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างตกกองแป๊ะสูงประมาณ 4 - 5 เมตร เมื่อตรวจก็ไม่พบร่องรอยฟกช้ำ ก่อนรุ่งสางคืนเกิดเหตุมีอาเจียนเป็นเลือดแล้วเสียชีวิตระหว่างนำส่งโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยว่าเป็นการตายที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างได้ประสานงานให้ทางสภาพนาความช่วยฟ้องคดี ศาลแรงงานพิพากษาว่าตายเนื่องจากการทำงาน บทเรียนคือการชั้นสูตรพลิกศพไม่ได้มาตรฐานทางการแพทย์

❖ กรณี ลูกจ้างทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยและดูแลสวนส้มที่เชียงใหม่ ลูกจ้างติดตั้งเสาวิทยุสื่อสารเอง ระหว่างติดตั้งเกิดไฟฟ้าดูด ลูกจ้างประสบอันตรายทุพพลภาพ เจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยว่า เนื่องจากวิทยุสื่อสารและเสาอากาศเป็นของลูกจ้าง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจึงไม่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของนายจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ด้วยข้อจำกัดในการติดต่อกับสภาพนาความ ลูกจ้างฟ้องคดีไม่ทันเวลาที่กฎหมายกำหนด

คณะกรรมการสิทธิแรงงาน ตรวจสอบทบทวนดูเรื่องทั้งหมดแล้วเห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ย่อหย่อนและตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่มีประสิทธิภาพพอ มีข้อเท็จจริงหลายเรื่องที่เจ้าหน้าที่ไม่สอบให้ถึงที่สุดครบถ้วน และกลไกชั้นอุทธรณ์ไม่มีบทบาทในการกลั่นกรองตรวจสอบการวินิจฉัยขั้นต้นอย่างดีพอ

ด้านการประกันสังคม

❖ บริษัทอ้างว่าจัดสวัสดิการให้เหนือสิทธิประกันสังคม ขอใช้สิทธิลดส่วนการส่งเงินสมทบ กรณีลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุ รถชนกันเป็นกรณีที่มีบุคคลอื่นก่อให้เกิดความเสียหาย มีบุคคลอื่นรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย ลูกจ้างต้องกู้เงินบริษัทไปฟ้องร้องคดีให้ชนะได้เงินบริษัทถึงจะรับผิดชอบ ดังนั้นกรณีบริษัทลดส่วนเงินสมทบประกันสังคม จะมีระบบการตรวจสอบอย่างไร หลักเกณฑ์การให้คะแนนยังไม่รัดกุมหรือเหมาะสม

❖ ยังไม่มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อประกันสังคมกลุ่มแรงงานนอกระบบ เนื่องจากนโยบายรัฐบาลไม่จริงจัง เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา

❖ มีการร้องเรียนว่าคณะกรรมการประกันสังคมบริหารจัดการโดยไม่โปร่งใส ประชาชนหรือผู้ประกันตนไม่มีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ

ด้านรัฐวิสาหกิจ

ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานกลุ่มนี้มีไม่น้อย แต่เนื่องจากรายงานการตรวจสอบส่วนใหญ่ยังไม่แล้วเสร็จ

- ❖ ยังมีการแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจกับแรงงานภาคเอกชน แยกกฎหมาย แยกคน
- ❖ กรณีรัฐวิสาหกิจที่ไปไม่รอดถูกทอดทิ้ง ปัญหาการแปรรูปมีการปรับเปลี่ยนโอน ขายกิจการ มีการยุบกิจการรัฐวิสาหกิจโดยกระบวนการไม่ถูกต้อง ไม่โปร่งใส ประชาชนไม่มีส่วนร่วมรัฐวิสาหกิจที่ทำกำไร รัฐวิสาหกิจเชิงธุรกิจได้รับการดูแลอย่างดี รัฐวิสาหกิจที่ไม่ทำกำไร เช่น รสพ. ไทยเดินเรือทะเล พนักงานสุราบางยี่ขัน ก็ถูกทอดทิ้ง ลูกจ้างต้องประสบชะตากรรม ไม่มีความมั่นคงทางอาชีพ ความเดือดร้อนของครอบครัว ตัวอย่าง กรณี รสพ. ที่คณะกรรมการสิทธิฯ เข้าไปตรวจสอบพบว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเต็มไปด้วยฝุ่นละออง ห้องน้ำมีไม่พอและไม่ถูกสุขลักษณะ ลูกจ้างไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอเพราะหน่วยงานไม่มีงบประมาณ กว่าที่ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยหรือเงินช่วยเหลือล่าช้ามาก มาตรฐานแรงงาน สิทธิต่างๆ บกพร่อง และรัฐบาลมีมติยุบกิจการไปเรียบร้อยแล้ว

ด้านแรงงานข้ามชาติ

สถานการณ์การคุ้มครอง หรือสถานการณ์ละเมิดสิทธิยังคงมีมากมายเช่นเดิม ซึ่งมีเรื่องร้องเรียนเข้ามาเป็นจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้ยังถูกละเมิดสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ยังไม่มีการประกันสังคมและการประกันสุขภาพเนื่องจากการทำงานที่ครบถ้วนตามกฎหมาย มีข้อจำกัดในเรื่องภาษา ล่ามและการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาก็เป็นไปด้วยความยากลำบาก หากไม่มีการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติแรงงานไทยก็จะถูกละเมิดยิ่งขึ้น

ด้านแรงงานนอกระบบ

กลุ่มแรงงานนอกระบบมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกที แต่คนทำงานเหล่านี้ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกลุ่มที่ส่วนใหญ่เป็นเด็กและผู้หญิงมักถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เข้าไม่ถึงบริการของภาครัฐ อยู่กระจายตามชนบทเจ้าหน้าที่ไม่อาจดูแลได้ทั่วถึง ยังไม่มีความมั่นคงในอาชีพ เพราะการจ้างงานไม่แน่นอน

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

มีทั้งทางนโยบาย กฎหมาย และมาตรการแก้ไขปัญหา ในที่นี้จะกล่าวในภาพรวม โดยเฉพาะด้านนโยบายและกฎหมาย ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการสัมมนาแล้ว อาจกล่าวโดยสรุปว่าสถานการณ์สิทธิแรงงานนั้นคนงานยังประสบปัญหาอยู่มาก กระทรวงแรงงาน

และรัฐบาลต้องทำอะไรอีกมากมายทั้งด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรการเชิงบริหาร คนงานยังขาดไว้ที่ที่มีข้อจำกัดมากมายในการพึงกระบวนการยุติธรรม

- ❖ กฎหมายแรงงานมีหลายฉบับมาก การที่จะประมวลกฎหมายแรงงานให้อยู่เป็นหมวดหมู่ไม่กระจัดกระจายให้ไปด้วยกันเป็นเอกภาพที่กระทรวงแรงงานต้องทำ ไม่ใช่ต่างคนต่างแก้กฎหมายไปคนละทาง ทำอย่างไรให้เกิดการแก้ไขกฎหมายในภาพรวม

- ❖ มาตรการทางกฎหมายไม่ครอบคลุมรอบด้านสมบูรณ์ การเข้าถึงกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรมของคนงานก็ยากมาก ควรมีมาตรการอื่นที่เป็นตัวช่วยเสริม กระทรวงแรงงานไม่ควรติดกรอบการแก้ไขปัญหาแรงงานไว้ที่มาตรการหรือกลทางกฎหมายเป็นหลักฉะนั้นทำอย่างไรให้กระทรวงแรงงานสามารถมีกลไกเครื่องมือที่สามารถทำงานแก้ปัญหาละเมิดสิทธิแรงงานหรือแบ่งเบาภาระกระบวนการยุติธรรม เช่นหลักจรรยาบรรณทางการค้า คณะกรรมการไกล่เกลี่ยในระดับตำบลหรือชุมชน

- ❖ ให้มีการประสานภาคีต่างๆ ในจังหวัดหรือชุมชน ให้มีกลไกที่จะสร้างความสมานฉันท์ในการจัดการความขัดแย้งด้านแรงงาน

- ❖ การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การสร้างกฎหมายและมาตรการบริหารเพื่อแก้ไขเรื่องการจ้างงานหรือระบบจ้างเหมาที่ไม่เป็นธรรม การแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองคนทำงานทุกภาคส่วนทั้งในระบบและนอกระบบ การคุ้มครองหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในอาชีพ การแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับกับมาตรการทางการค้า การใช้สิทธิฟ้องคดีในศาลปกครอง การร้องเรียนหน่วยงานรัฐสภา เพราะปัจจุบันการคุ้มครองการใช้สิทธิของแรงงานยังจำกัดอยู่มาก

ความคิดเห็นต่อข้อเสนอคุ้มครองสิทธิแรงงาน

(1) นายสาวิทย์ แก้วหวาน กล่าวว่า การตั้งคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ขึ้นเพื่อรวบรวมประเด็นปัญหาทั้งรัฐวิสาหกิจและเอกชน แรงงานข้ามชาติ แรงงานนอกระบบ ทุกปัญหาดังแต่ปี 2543 มีอยู่ 18-19 กรณีปัญหาที่พยายามแก้ไขอยู่ ถามว่าภาพรวมได้มีการแก้ไขมากขึ้นเพียงไร ในเชิงสถิติ 100% การที่จะเปลี่ยนชีวิตคนงานได้ไม่มี ทั้งเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ เช่น รสพ.ก็ต้องชุมนุมปิดล้อมทำเนียบจนได้รับการฟื้นฟู รสพ. ซึ่งก็ต้องทำแผนการฟื้นฟูอยู่ว่า รถพนักงานที่เหลือคนที่ไม่เข้าสู่ขบวนการจะแก้ไขปัญหาคุ้มครองสิทธิอย่างไร กรณีภาคเอกชนก็มีปัญหาหลากหลาย สิ่งทีคณะกรรมการสิทธิฯสรุปไว้ตรงประเด็นมาก แต่นี่เป็นเพียงส่วนที่มีการร้องเรียนกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเข้ามา หลายส่วนที่ไม่ได้รับการร้องเรียนมีอีกจำนวนมาก เช่น การตรวจการเข้าออกสถานที่ทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ การติดตั้งกล้องวงจรปิด มีอีกมากมายที่เป็นการละเมิดสิทธิ

ปัญหา คือ สิ่งที่บัญญัติไว้ของคณะกรรมการสิทธิจะนำไปสู่ขบวนการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร เรื่องที่เสนอไว้ เช่น เรื่องความปลอดภัย การเลือกปฏิบัติ เรื่องประกันสังคม เรื่องแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการลิดรอนสิทธิเสรีภาพในรัฐวิสาหกิจ เรื่องกระบวนการยุติธรรม ปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติ เรื่องผู้ติดเชื้อเอดส์ เรื่องการคุ้มครองหญิงมีครรภ์ เรื่องแรงงานเด็ก เรื่องสิทธิเสรีภาพ ในการชุมนุม เรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่ององค์ความรู้ เรื่องนักธุรกิจนักลงทุนข้ามชาติ เรื่องเหมาค่าแรง เรื่องไตรภาคีระดับจังหวัด อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เรื่อง มรท. 8001 เรื่องจรรยาบรรณทางการค้า และการรวมตัวกันเจรจาต่อรอง นี่คือความจริงที่ปรากฏอยู่ทุก ปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไขจากภาครัฐ เช่น กรณีสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยเมื่อผู้ใช้แรงงานเริ่มร่างกฎหมายรัฐก็จะร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานมาประกบ เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นนโยบายของพรรคการเมือง ซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นหลังเป็นนักธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงกฎหมายจึงเป็นผลกระทบกับธุรกิจของเขาจึงทำทุกอย่างให้ขบวนการกฎหมายมีความล่าช้า สิ่งที่ทำคือ เสนอกฎหมายมาประกบ ให้เอาสองฉบับไปคุยกันอย่างสมานฉันท์ส่งให้ กฤษฎีกาตีความ

สุดท้ายทำลายหลักการใหญ่ เช่น สถาบันความปลอดภัยให้เป็นองค์กรอิสระ ให้การศึกษา เยียวยา เป็นต้น ทำลายสุดแก้ไขมาก็ถูกนำไปกำหนดในมาตรา 52 กฎหมายความปลอดภัยฉบับ กระทรวงแรงงานนำเสนอ ด้วยหลักการใหญ่รับไม่ได้ นั่นคือเรื่องร่างกฎหมายจัดตั้งสถาบันสุขภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ทั้งที่กฎหมายฉบับนี้เริ่มร่าง ตั้งแต่ปี 2540 แบบมีส่วนร่วม มีการเข้าชื่อเสนอกฎหมาย 50,000 ชื่อ เสนอรัฐสภา จนปัจจุบันนี้ กฎหมายฉบับนี้ยังไม่เกิด นี่คือความล่าช้าของรัฐ

การดูแลเรื่องความปลอดภัย ปัญหา คือ เมื่อมีข้อเสนอจะมีการเทียบเคียงทั้งที่ไม่รู้ว่าจะได้รับสิทธินั้นหรือไม่ เรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ไม่แตกต่างกัน เรื่องกฎหมายประกันสังคม ที่ต่อสู้กันว่าจะเป็นองค์กรอิสระหรือไม่ หลายคนมีความเห็นตรงกันให้เป็นองค์กรอิสระ แต่อิสระในเชิงรูปแบบหรือไม่ ที่เสนอก็มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่สามารถแต่งตั้งได้มาตามตำแหน่ง กรรมการบริหารจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่อย่างไร

ในเรื่องระบบแรงงานสัมพันธ์ แรงงานพยายามใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์ แต่ปัญหาระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยไม่เท่าเทียมกัน นายจ้างมีศักยภาพที่เหนือกว่า แรงงานสัมพันธ์ภายใต้ความไม่เท่าเทียม เรื่องของเจ้าหน้าที่รัฐที่แรงงานบอกให้อยู่เฉยก็พอ ปล่อยให้เป็นบทบาทของลูกจ้าง นายจ้างเจรจากัน ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่รัฐกับยืนอยู่ที่ฝั่งหนึ่ง แทนที่จะยืนอยู่ตรงกลาง

ในส่วนของกระบวนการยุติธรรม ล่าสุดได้จัดสัมมนาเรื่องคดีของกลุ่มผู้ป่วยเนื่องจากการทำงานคหิโตผ้ากรุงเทพ คนงานขณะคดีในการต่อสู้ใช้เวลานานถึง 12 ปี ในการต่อสู้นั้นอยู่บนเจตนารมณ์ของการคัดค้านการตั้งศาลแรงงานให้มี 2 ศาลบนพื้นฐานของการให้เกิดความรวดเร็ว

ถึงแม้ขณะนี้หลายคนต้องตายไป หลายคนสู้ไม่ไหว คดีคนงานพาร์กเกอร์เมนต์ ใช้เวลา 6 ปีค่าชดเชย 60,000 ถึงประมาณ 1 แสนบาท ได้รับสิทธิเพียง 10,000 กว่าบาท นี่คือการไต่ถามกระบวนการยุติธรรม เป็นการลิดรอนสิทธิเสรีภาพทั้งสิ้น

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ มีอยู่ 3-4 ประการ ในเชิงกฎหมาย เมื่ออนุกรรมการสิทธิสรุปไว้เช่นนี้ แต่ไม่มีอำนาจ เมื่อมีการร้องเรียนก็ทำให้เห็นขึ้นมา ปัญหาคือการวินิจฉัยนี้จะนำมาปฏิบัติได้อย่างไรเพื่อที่จะยืนยันสิทธิ และนำไปถึงสิทธิ นี่คือการไต่ถามต่อกระบวนการของแรงงาน เรื่องแรงงานข้ามชาติที่คณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติว่าผู้ที่ติดตามได้คือบุตรปัญหาว่าพ่อแม่จะอยู่กันอย่างไรต้องส่งกลับ ซึ่งหากเป็นเส้นทางพม่าก็มีปัญหาว่า รัฐบาลพม่าไม่ยอมรับว่ามีแรงงานพม่าขายแรงงานในประเทศไทย หากส่งกลับทันทีคนเหล่านี้จะถูกพิพากษาคิดคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต นี่คือการประสพการณ์ที่พบมา

ประเด็นที่เราต่อสู้คือให้ส่งกลับในเส้นทางที่ปลอดภัยได้หรือไม่ คือไม่ให้ส่งให้รัฐบาลทหารพม่า สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาของแรงงานข้ามชาติมากมาย กรณีค่าจ้างขั้นต่ำ แรงงานข้ามชาติได้รับตามจริงแล้ววันละ 50-60 บาทเท่านั้น และเรื่องแรงงานข้ามชาติ มองเพียงปัญหาความมั่นคง เรื่องอาชญากรรม เรื่องสาธารณสุขโรคติดต่อ

ในขณะที่นักธุรกิจทั้งหลาย และภาคเกษตร บอกว่าหากไม่มีแรงงานข้ามชาติมาทำงานก็ตาย ภาคเกษตรอยู่ไม่ได้ วันนี้ยอมรับความจริงหรือไม่ว่าแรงงานข้ามชาติเป็นส่วนเสริมสร้างเศรษฐกิจไทย รวมทั้งแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ฉะนั้นจะคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติเหล่านั้น หรือขบวนการการคุ้มครองสิทธิแรงงานทั้งระบบจะเป็นไปได้อย่างไร

ประเด็นที่ต้องคำนึงถึง คือ

1. กว่าจะได้สิทธิยาก ต้องเดินทาง ต้องชุมนุม ต้องปิดถนน ต้องประท้วง
2. เมื่อกฎหมายมีปัญหาการเข้าถึงสิทธิการได้สิทธิจะอย่างไร? เช่น การชุมนุมของพนักงานเบดแอนด์บาร์ด กฎหมายบอกว่ากรณีที่นายจ้างเลิกจ้างคนงาน คนงานไม่มีความผิวนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้คนงาน แต่ปัญหาคือนายจ้างไม่จ่ายหนีไปที่คนงานลอยแพ 200-300 คน สุดท้ายเขียนกฎหมายไว้เช่นนี้ แต่นายจ้างไม่จ่ายรัฐไทยมีศักยภาพหรือไม่ในการจัดการ
3. การเข้าถึงสิทธิแม้จะบัญญัติไว้ก็ไม่ได้เกิดสิทธิต้องตั้งคำถามว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์มี 3 ส่วนที่เกี่ยวข้อง รัฐ มีหน้าที่ให้ลูกจ้าง นายจ้างอยู่อย่างมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานเกื้อกูลเป็นหุ้นส่วนกันและกัน นี่คือการแรงงานสัมพันธ์ ไม่มีลูกจ้าง นายจ้างก็ทำการผลิตไม่ได้แม้ว่าจะมีเครื่องมือที่ทันสมัยแต่ต้องอาศัยลูกจ้างในการกดปุ่มเพื่อทำการผลิต ระบบแรงงานสัมพันธ์จึงมอบให้คนสองส่วนปฏิบัติต่อกัน หากเกิดปัญหาจึงมอบให้คนกลางต้องมาจัดการ เพื่อให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดศีลธรรม จริยธรรมอันดีต่อสังคม ไม่ก่อให้เกิด

ความวุ่นวายทางสังคมเกิดขึ้น แต่ปัญหาที่ประสบคือ รัฐอ้างว่ากำลังไม่เพียงพอ การยื่นของฝ่ายรัฐไม่ตรง เข้าใจว่าความเป็นกลางไม่มีในโลกจำเป็นต้องเลือกฝั่ง

4. การละเมิดสิทธิความล่าช้า กลไกการละเมิดมีวิธีการละเมิดมากมาย การเลื่อนขบวนการเวลานัดของศาลทำให้คดีล่าช้าออกไป ท้ายสุดคนงานรอไม่ได้ ก็คือทางกระบวนการยุติธรรม ขบวนการไต่ถามเกี่ยวกับสิ่งที่พบคือ “คำพูดที่ว่าจะเอาอะไรกันมากมายนายจ้างให้ทำงานก็อนุญาตแล้ว หรือรับเอะหากไม่รับก็จะไม่ได้” โดยมาตรฐานผู้พิพากษาต้องไต่ถามเพื่อให้ได้รับไม่ต่ำกว่ามาตรฐานใช่หรือไม่ แต่นี่ให้ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งผิดหลักการกระบวนการยุติธรรม หากไต่ถามเพื่อให้รับต่ำกว่ากฎหมายก็ไม่จำเป็นต้องมีผู้พิพากษาไม่ควรให้มีกฎหมาย ปลดปล่อยให้เป็นการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง นายจ้าง ตกลงกัน ทุกคดีของลูกจ้างหากสู้ถึงขั้นสูงสุดชนะทุกคดี ปัญหาคือ **แรงงานไม่สามารถไปถึงขั้นตอนสูงสุดได้ มีการไต่ถามให้จบก่อน ทำให้การตัดสินใจมาตรฐานไม่เกิด การอ้างอิงศาลฎีกาไม่เกิดขึ้น**

ประเด็นปัญหาแรงงานมีหลายหน่วยงานมาเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลัก คือกระทรวงแรงงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง กระทรวงสาธารณสุขที่ต้องรับผิดชอบผู้ติดเชื้อ HIV เอดส์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีหลายกระทรวงเข้ามาเกี่ยวข้องนี้ปัญหาความยุ่งยากต่อการเข้าถึงสิทธิ การหาวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการจัดการขบวนการแรงงานในลักษณะของ One stop service เป็นข้อเสนอที่ชัดเจน แต่ปัญหว่าหน่วยงานเหล่านี้จะพูดคุยกันได้หรือไม่ กระทรวงต่างๆจะคุยกันหรือไม่ การทำ CL ทำสิทธิเหนือสิทธิบัตรยาของผู้ติดเชื้อ HIV กระทรวงสาธารณสุข เห็นว่าควรทำ แต่กระทรวงพาณิชย์บอกว่าเป็นวิธีการที่ทำลายการลงทุนเป็นต้น

เรื่องที่ต้องคำนึงถึงปัญหาเชิงโลกาภิวัตน์ เรื่องการทำเขตการค้าเสรี เรื่องเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นการทำลายขบวนการจ้างงานการเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีการเข้ามาลงทุนของบรรษัทข้ามชาติที่ไม่เข้าใจประเพณีวัฒนธรรมของสังคมไทย การจ้างงานแบบยืดหยุ่น การจ้างงานบางช่วงเวลาที่กำลังจะตามมา การจ้างงานแบบรายชั่วโมง

การเปลี่ยนแปลงเรื่องที่มาของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ที่ยังไม่มี การร้องเรียนวันนี้ที่ต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรง แทนที่เดิมที่มีจากการสรรหาของสหภาพแรงงาน ในอนาคตข้างหน้าในส่วนที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ส่วนที่มีสหภาพแรงงานก็อาจพอดูแลได้ ก็เป็นช่องทางที่ทำให้ต่างชาตินำขยะพามาทิ้งในประเทศไทย

เรื่องระบบสาธารณสุขที่เห็นว่าไม่ควรละเลย มีการกล่าวถึงกันน้อยในขบวนการแรงงาน คือ ปัญหาโลกร้อนที่จะกระทบปัญหาการจ้างงาน วันนี้สมุทรปราการที่เกิดผลกระทบที่ดินหายไปหลายร้อยไร่ ปัญหาน้ำท่วม 73 จังหวัด แล้ง 70 กว่าจังหวัด ชวนาทำนาไม่ได้อพยพเข้าสู่เมือง เข้าสู่

การขายแรงงานทาสในโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาสุขภาพ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงานทั้งสิ้น

สุดท้ายขบวนการวันนี้การเคลื่อนไหวของภาคประชาชนมีความไว้วางใจรัฐค่อนข้างน้อย ขบวนการรวมตัวของภาคประชาชนในส่วนต่างๆทั้งต่างจังหวัดและในเมือง ถ้าความไม่ไว้วางใจมีสูงรัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ประชาชนปฏิเสธรัฐอนาคตข้างหน้า สิ่งที่ไม่เคยเห็นก็อาจได้เห็น ความรุนแรงต่างๆที่จะเกิดขึ้น ประเด็นสิทธิต่างๆ ประเด็นสิทธิแรงงานจึงเป็นปัญหาใหญ่ สิ่งทางอนุกรรมการสิทธิฯสรุปมาทั้งหมดนี้ขบวนการของแรงงานจะอย่างไรต่อไป จะนำประเด็นเหล่านี้ไปเปลี่ยนแปลงให้**คุณภาพชีวิตคนงานอยู่ดี มีสุข**ได้อย่างไร?

(2) **นางสิริวัน ร่มฉัตรทอง** กล่าวว่า รัฐบาลมักถูกกล่าวหาว่าไม่มีความเป็นกลางเพราะ นายจ้างเองก็กล่าวหาเช่นเดียวกับลูกจ้าง ฉะนั้นรัฐก็ต้องอยู่ตรงกลาง กรณีศาลเองเวลาใกล้เคียงก็จะว่านายจ้างเช่นกันว่า “เสียเวลาทำมาหากินให้เขาไปเถอะ พู๊ดไปก็เปลืองตัวเพราะสังคมไทยมองลูกจ้างว่าเป็นผู้ด้อยโอกาสทะเลาะก็มีแต่เสียทำมาหากินหาเงินดีกว่า”

การถูกละเมิดสิทธิทางร่างกายควรฟ้องร้องวงเวียนชีวิต เป็นการละเมิดเกินเลย และอยากให้การกรรมการสิทธิฟ้องร้องให้เป็นคดีตัวอย่างด้วย

ครส.หลายประเด็นที่ยังไม่สามารถกล่าวได้เพราะอยู่ระหว่างการพิจารณาคดี แต่เรื่องการอบรมนั้นมีการอบรมหลายเดือนจ่ายค่าแรง และเบี้ยขยันให้หากไม่ขาดการอบรม ทำไม่ต้องจ่ายขนาดนี้ใจคอไม่รับเข้าทำงานหรือ ปัญหาหลายอย่างเกิดจากทัศนคติที่ลูกจ้างนายจ้างมองกันตั้งแต่แรก ไม่ว่าจะใครทำอะไรไม่ได้ ขบวนการต่างๆที่มาของความยุติธรรมใช้เวลานาน แต่อย่างไรให้จบตั้งแต่ขบวนการทวิภาคีทั้งสองฝ่ายมองกันเอง เพราะทั้งสองฝ่ายก็มองรัฐว่าไม่มีความเป็นกลาง

เรื่องความปลอดภัยควรดูเรื่องวัฒนธรรมความปลอดภัยควรมีการรณรงค์เรื่องนี้ ซึ่งในครส. ก็มีการร้องเรียนเรื่องป่วยเนื่องจากการทำงานนายจ้างใจดีให้ร้อยเปอร์เซ็นต์ รับจากกองทุนทดแทน 60 % ป่วย 8 เดือนกว่าปฏิเสธการทำงานทุกชนิดย้ายจากหลักไปทำงานออฟฟิศก็ไม่ยอมทำ และไม่ยอมแจ้งถึงเวลากี่ส่งไปรับรองแพทย์ การที่ไม่กลับเข้าทำงานเข้าใจว่าเป็นเพราะรับค่าจ้าง 160 % หากกลับเข้าทำงานจะได้รับค่าจ้างเพียง 100% เท่านั้น ถึงแม้ย้ายงานมาทำงานที่เบากว่า ก็สู้การรับเงินจากกองทุนทดแทน 60% และรับจากนายจ้าง 100% ไม่ได้ ที่ยกตัวอย่างไม่ใช่การหักล้าง แต่เนื่องจากความวุ่นวายนั้นเป็นเพราะจับคู่กันผิด เช่นลูกจ้างที่ดีก็จะเจอกับนายจ้างที่โหด นายจ้างดีก็จะเจอลูกจ้าง ที่ใช้ทุกวิธีในการเอาเปรียบ ฉะนั้นการแก้ไขกฎหมายไม่สามารถแก้ไขได้ ในภาพที่มองกันแบบเป็นลบ ต้องคิดว่าทำอย่างไรจึงจะมองกันได้ดี และมีวิธีพูดร่วมกันให้รัฐบาลฟัง

การบูรณาการกฎหมายทั้งหลายนายจ้างไม่เจอแต่กฎหมายแรงงาน เพราะต้องเจอกับสรรพากร กระทรวงอุตสาหกรรม แต่ในส่วนกระทรวงแรงงานได้มีการบูรณาการ การตรวจ

แรงงานได้ทำแล้ว ระบบให้ลูกจ้างนายจ้างช่วยกันเองก็ทำแล้ว หากต้องการให้ระบบทำงานก็ต้องให้ลูกจ้างรู้สิทธิหน้าที่อะไร ที่ไม่ใช่ไม่ถูกไม่ควรมีช่องทางที่ลูกจ้างส่งไปได้อย่างไร นายจ้างก็จะได้ทำงานใกล้ชิดมากขึ้น กระทรวงแรงงานก็กำบนโยบาย ก็บังคับใช้กฎหมายให้ชัดเจน อันไหนมีปัญหาก็ต้องใช้วิธีบังคับกฎหมายแบบ **“เชือดไก่ให้ลิงดู”** แล้วนำมาเป็นกรณีตัวอย่างคิดว่าคงไม่เกิน 5 ราย ก็ไม่ต้องแก้ไขกฎหมายทั้งระบบ คือ **กระทรวงแรงงานต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เพื่อเป็นกรณีตัวอย่าง** กรณีลูกจ้างก็เช่นกัน เมื่อดูแลลูกจ้างที่ลูกนายจ้างรังแก ก็ดูแลลูกจ้างที่รังแกนายจ้าง ก็ต้องนำมาเป็นกรณีศึกษาเช่นกัน หากไม่เปลี่ยนวิธีคิดกระบวนการในระบบที่ทำงานได้ ซึ่งตนเห็นว่าเป็นระบบทวิภาคี ขบวนการร่วมแรงร่วมใจรู้สิทธิหน้าที่และเคารพสิทธิหน้าที่ไม่เอาเปรียบกัน

เรื่อง คนงานเหมาค่าแรงงานมีโรงงานบางแห่งที่กำหนดให้คนงานที่ทำงานในโรงงานครบ 4 เดือน ได้เป็นคนงานประจำในโรงงาน และให้บริษัทรับเหมาหาคนงานมาใหม่ ตนเห็นว่าเป็นนายจ้างที่ดีที่มีแนวคิดเช่นนี้ ที่ต่อไปคนที่จ้างเหมาค่าแรงตลอดเป็นการเอาเปรียบกันรับไม่ได้ แต่จะไม่ให้มีเลยก็ไม่ได้ เพราะการรับออเดอร์การผลิตไม่ได้มีงานสม่ำเสมอ ถ้าจ้างเหมาค่าแรงตลอดก็เห็นว่าเป็นการเอาเปรียบ ต้องแก้ตรงนี้ไม่จำเป็นต้องดัดระบบการจ้างงานแบบนี้ ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการจ้าง ที่ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบ

ต้องปรับความคิดระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพราะไม่มีใครถูกทั้งหมด ยังมีการเอาเปรียบกันเป็นบางครั้ง อย่างเอาเปรียบกันตลอดเวลาเพราะเห็นว่าเป็นผู้ด้อยโอกาส และแรงงานเองก็อย่าคิดว่าตัวเองเป็นผู้ด้อยโอกาสตลอดเวลา เมื่อรู้ว่าตนเองมีสิทธิมนุษยชนของแรงงานแล้วต้องใช้สิทธิให้ถูกต้องชัดเจน นายจ้างจะได้ไม่คิดว่าคนงานใช้สิทธิจนละเมิดสิทธินายจ้าง เมื่อบริหารสิทธิถูกต้องเป็นธรรมก็ยอมรับได้ไม่ว่าตรงไหน ขอให้ทวิภาคีแข็งแรงเพื่อการต่อรองกับภาคที่สามคือรัฐต่อไป

(3) **นายพรชัย อยู่ประยงค์** กล่าวว่า ขอชื่นชมการรวบรวม และข้อเสนอแนะการให้ปรับปรุงกฎหมาย นโยบาย และเจ้าหน้าที่ในการทำงาน ข้อเสนอแนะนั้นเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงาน และเห็นว่าคงต้องนำข้อเสนอแนะนี้พิจารณาว่า จะสามารถปรับปรุงในส่วนใดได้ ซึ่งก็มีกฎหมายหลายฉบับที่กรรมการสิทธิฯ มีข้อกังวลก็ได้มีการแก้ไขบ้างแล้ว แต่ก็จะมีกฎหมายบางส่วนที่เสนอแล้วอาจไม่สอดคล้องกับที่อนุกรรมการสิทธิฯ เสนอ แต่ไม่ได้หมายความว่า การเสนอกฎหมายแรงงานของกระทรวงแรงงานไปแล้ว ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการสิทธิฯ ก็ยังสามารถเสนอผ่านทางรัฐบาลได้ แต่การปรับปรุงกฎหมายกระทรวงแรงงานอาจต้องมองหลายด้าน คือ ผลกระทบที่เกิดขึ้น การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในบางประเด็นจำเป็นหรือไม่ **สามารถเข้ามาจัดการในการบริหารเข้าไปจัดการได้หรือไม่** เมื่อมีการปรับปรุงกฎหมาย จะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

อย่างไรก็ตามการแก้ไขหรือไม่ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถแก้ไขได้ กระทรวงแรงงานสามารถรับฟังได้ทั้งกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผู้สมัคร ฝ่ายนายจ้างและหน่วยงานอื่นๆด้วย

ด้านนโยบายกระทรวงแรงงานก็คิดว่าจะทำอย่างไรในการสร้าง**ความเป็นธรรมความสมดุล** การอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดขึ้นได้อย่างน้อยต้องอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่นอยู่บนสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงมีพึงได้รับ สิทธิขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติของกันและกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เป็นเรื่องที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย และเศรษฐกิจสังคม หรือกระแสโลก ในบางเรื่องจะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันแต่ก็มีกรอบแนวความคิดสากลทั้งในองค์กรระหว่างประเทศ กลุ่มประเทศและแนวคิดโลกที่ปฏิบัติต่อกัน ไม่ใช่ว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทางกฎหมายละเลยสิ่งเหล่านี้

การที่จะเรียกร้องต้องดูความเหมาะสม ความเห็นที่แตกต่างกันก็ต้องดำรงอยู่ และจำเป็นต้องกล่าวถึงอยู่การเปลี่ยนแปลงแก้ไขแต่ละมุมมองก็สามารถมีความเห็นแตกต่างกันได้ และคิดว่าหากเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรแล้วสักวันต้องไปถึงตรงนั้นได้

ในขณะที่ข้อเสนอแนะในเชิงกฎหมาย ในเชิงนโยบายก็อาจเปลี่ยนแปลงได้เพราะมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก ส่วนที่กล่าวถึงบทบาทกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องต้องยอมรับในหลายปัจจัย และ **สิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถนำมาหยิบยกหรือเป็นข้ออ้างในการทำงานได้ คือ ไม่มีคนเพียงพอ** นี่คือปัญหาภายใน ทุกคนที่รู้ว่ามีปัญหาหรือได้รับข้อร้องเรียนว่ามีปัญหาต้องเป็นไปตามกฎหมายและขั้นตอนที่กำหนดไว้ และเจ้าหน้าที่แรงงานต้องมีจิตวิญญาณไม่เป็นแค่เอาไม้บรรทัดไปวัดต้องพยายามหาทางแก้ไข ซึ่งก็คงมีบางส่วนที่ยังมีแนวคิดเช่นนั้น แต่ทางกระทรวงแรงงานก็พยายามแก้ปัญหาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ในการแก้ไขปัญหาลดลง และพยายามหารูปแบบต่างๆ ในการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง เช่นการให้สถานประกอบการตรวจสอบตนเอง หรือเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจเมื่อได้รับคำร้อง หรือเข้าไปตรวจเมื่อมีการสุ่มตัวอย่าง

ข้อจำกัดคือ ไม่มีทางที่จะให้กฎหมายครอบคลุมสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่นกรณีที่มีการยกตัวอย่างมา ซึ่งหลายกรณีก็เป็นเรื่องใหม่สำหรับตน หลายกรณีก็เป็นปัญหาที่รับไม่ได้ที่จะให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นตลอดไป ตามที่ใช้ดุลพินิจเจ้าหน้าที่ในการวินิจฉัยเรื่องกองทุนเงินทดแทน ต้องยอมรับว่าการใช้ดุลพินิจความละเอียดรอบคอบของเจ้าหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน ขณะเดียวกันถึงแม้บางกรณีที่เจ้าหน้าที่ยอมรับไม่ได้แต่การเข้าถึงขบวนการแก้ไขปัญหบางครั้งก็กระทำได้ยากลำบากเพราะลักษณะการเขียนกฎหมายจะพยายามจำกัดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แยกกันออกจากกัน และควบคุมการใช้อำนาจที่เกินไป

สาเหตุที่มีการควบคุมเพราะเคยมีการใช้อำนาจที่เกินไป ฉะนั้นกฎหมายที่ออกมาระยะหลังก็จะควบคุมการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรมที่นายจ้างลูกจ้างสามารถที่จะเข้มแข็งรู้ทั้งกฎหมาย การบริหารการอยู่ร่วมกันรู้เรื่องสิทธิของแต่ละฝ่าย รู้เรื่องสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติ

กระทรวงแรงงานต้องทำอีกจำนวนมาก ในเบื้องต้นเห็นว่าการเสนอแนะของ อนุกรรมการสิทธิฯ ตลอดเวลาที่มีประสิทธิภาพมา 5 ปี เป็นประโยชน์ที่ควรนำไปใช้ปรับปรุงทั้ง มุมมองของกฎหมาย นโยบาย และการปฏิบัติ

(4) **ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ** เสนอว่า “พวกเรานั้นเหมือนไก่ในกรงหรือไม่ ที่มีไก่ 3 ชนิด คือไก่อยู่ ไก่แจ้ ไก่ตะเภา กรงก็แคบแออัดเมื่อมีคนโยนข้าวสารมาให้ก็ตีกันยุ่ง ตัวไหนใหญ่กว่ากิน มากไม่เหลือ เคยตั้งคำถามหรือไม่ว่ากรงแคบหรือไม่ กรงที่ตั้งอยู่สกปรกหรือไม่”

การแก้ไขปัญหาคือ **ต้องมองปัญหาเชิงระบบ หรือปัญหาเชิงโครงสร้าง ถือว่าระบบแรงงาน เป็น โครงสร้างย่อยของระบบใหญ่** เมื่อระบบใหญ่ไม่เปลี่ยนแปลง โครงสร้างย่อยก็ไม่เปลี่ยนแปลง หากจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างย่อยก็ต้องแตะโครงสร้างใหญ่ ทั้งนายจ้างลูกจ้าง ปัญหาเชิงโครงสร้าง ขณะนี้นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล มองหรือไม่ว่านำไปสู่การทะเลาะกันเพราะที่กล่าวถึงกันนี้เป็นปัญหา เฉพาะหน้า

ปัญหาโครงสร้างคือ ประการแรก 30 ปีที่ผ่านมาอะไรเปลี่ยนแปลงไปมากเมื่อ 30 ปีที่แล้ว สังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม ครึ่งหนึ่งของคนทำงานคือเกษตรกร แต่วันนี้กำลังแรงงาน 36 ล้าน คนอยู่ในภาคเกษตร 15 ล้านคนอยู่นอกภาคเกษตร 21 ล้านคน เป็นลูกจ้าง 13 ล้านคนไม่ใช่ลูกจ้าง 8 ล้านคน และในภาคเกษตร 15 ล้านคนเป็นลูกจ้าง 3 ล้านคน เกษตรกร 12 ล้านคนเท่านั้น ฉะนั้น ลูกจ้างทั้งในภาคเกษตร และนอกภาคเกษตรรวมแล้ว 16 ล้านคน เมื่อเทียบกับเกษตรกร 12 ล้านคน คนมากขึ้นปัญหาก็มากขึ้น เมื่อลูกจ้างมากขึ้น นายจ้างก็มากขึ้นใหญ่ขึ้นเขี้ยวมากขึ้น ต้องแข่งกับโลก เพราะไม่ทำเช่นนั้นก็สู้โลกไม่ได้

ในขณะที่โครงสร้างประชากรมีความเปลี่ยนแปลงไปมีคนทำงานมากขึ้น รัฐบาลยังไม่มี การปรับตัวรองรับระบบนี้ นักการเมืองยังนั่งท่องคนครึ่งหนึ่งอยู่ในภาคเกษตร ภายใต้ความเป็นจริง ที่รายได้ของชาติดีมาภาคเกษตร 10% นอกภาคเกษตร 90% กำลังซื้อตลาดต่างๆอยู่ได้ด้วยค่าจ้าง 43% อยู่ได้ด้วยบำนาญ บำนาญ 12 % นั่นคือข้อเท็จจริงถามว่ารัฐบาลทำอะไรในเชิงโครงสร้างที่ เปลี่ยนแปลง คิดเพียงขนเงินไปซื้อเสียงในชนบท

โครงสร้างคนงานนอกภาคเกษตรมากขึ้น กำลังแรงงานถดถอยน้อยลง เหตุผล คือ

- 1) อัตราการเกิดคนไทยลดลงคนที่จะเป็นคนงานน้อยลง
- 2) คนชราเพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นก็จะบอกตัวเองว่ายังทำงานได้อยู่ ภาคเอกชนผู้หญิงอายุ 55 ปี เกษียณอายุ เมื่อออกจากงานไปทำอะไรไม่ได้ จำนวนคนกินเท่าเดิมจำนวนคนทำงานลดลง
- 3) คนมีการศึกษาสูงขึ้น ภาคบังคับ 12 ปี 9 ปีเป็นอย่างต่ำ ฉะนั้นคนแต่งงานช้าลง มีบุตร ช้าลง กำลังแรงงานก็น้อยลง

4) ที่มีปัญหาอยู่ คือ นายจ้างไม่ชอบการมีครรภ์ของแรงงาน โดยลืมนำความต้องการกำลังแรงงาน แล้วจะหาแรงงานจากที่ใด เพราะผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังอยู่กับระบบการคิดค้นแบบเก่า

เมื่อไม่คิดค้นใหม่สิ่งใหม่ในการผลิตก็ไม่เกิด วิธีใหม่ไม่เกิด ผลผลิตก็ไม่เกิด ผลผลิตต่อคนไม่เพิ่ม แต่ค่าครองชีพเพิ่มคนงานก็ต้องการค่าจ้างเพิ่มนายจ้างให้ไม่ได้เพราะผลิตได้วันละ 20 ชิ้น แต่อยากขึ้นค่าจ้าง หากต้องการให้ปรับค่าจ้างต้องผลิตเพิ่ม 40 ชิ้น เมื่อทำไม่ได้ก็ไม่ให้ แต่ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นทุกวัน

จะไม่เพิ่มค่าจ้างได้หรือ หากเป็นต่างประเทศตะวันตกทันทีที่ค่าครองชีพเพิ่มต้องเพิ่มค่าจ้างให้ เช่น สวีเดน เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน จะมีระบบปรับโดย อัตโนมัตินำไปปรับได้ เพราะนายจ้างจะคิดค้นตลอดว่าเมื่อต้องปรับค่าจ้างจะพัฒนาการผลิตการจัดการอย่างไรให้ผลผลิตเพิ่ม จะใช้แรงงานอย่างไรให้เพิ่มผลผลิต ฉะนั้น **นโยบายพัฒนาแรงงานอย่างไรไม่ได้อยู่ที่รัฐบาล แต่รัฐบาลเป็นตัวประกอบ** ให้นายจ้าง ลูกจ้างร่วมมือกันพัฒนาฝีมืออย่างไร เพื่อเพิ่มผลผลิตให้ทันค่าจ้างที่เพิ่ม แต่โครงสร้างตรงนี้ไม่มี

คิดเพียงค่าจ้างเพิ่มก็จะนำแรงงานพม่า นำแรงงานกัมพูชา นำแรงงานลาวเข้ามาเป็นต้น แรงงานเหล่านี้ทำการผลิตฝีมือสู้คนไทยได้หรือไม่ หากสู้ไม่ได้ผลผลิตที่ผ่านมาจะแข่งขันกับใครได้ ทั้งจีน เวียดนาม วิธีวิ่งแข่งต้องมองคนที่วิ่งนำไปข้างหน้าเราไม่ใช่มองคนที่วิ่งตามหลังทำไมไม่มองมาเลเซีย สิงคโปร์ว่า วิ่งนำหน้าไปเท่าไร เวียดนาม และจีนมาทีหลังค่าแรงถูกกว่า เราไปมองว่าจะทำอย่างไรให้ค่าแรงต่ำเท่ากับจีน และเวียดนาม ทำไมไม่ถามว่า จะทำค่าแรงคนไทยเท่ากับค่าแรงญี่ปุ่น หรือจะจ่ายค่าจ้างคนไทยเท่ากับมาเลเซียได้อย่างไร เพราะสังคมอุตสาหกรรม สังคมนายทุนต้องพึ่งค่าจ้างของลูกจ้าง คนส่วนใหญ่คือลูกจ้างหากลูกจ้างรายได้ต่ำกำลังซื้อก็ต่ำ รายได้ในตลาดก็ต่ำกำไรหดหาย ก็ต้องส่งออกก็ต้องเจอกับสินค้าเวียดนาม สินค้าจีนก็ขาย ต้องออกไปสู้กับเขา ไม่มีฐานพึ่งพิงเพราะข้างในอ่อนแอ สำหรับผู้ประกอบการไทย และรัฐบาลไทย

ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างไม่ใช่เป็นการเมตตากรุณา แต่เป็นผลที่ได้รับกันทั้งระบบ ในปัจจุบันหากเกิดวิกฤติตลาดโลกประเทศไทยจะอยู่ได้อย่างไร สังคมไทยต้องพึ่งพาตลาดโลกน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ สังคมขนาดกลางเช่นเราต้องพึ่งตลาดภายในเป็นหลักต้องอยู่ได้ อังกฤษมีขนาดประเทศเท่ากับเรา แต่พึ่งตลาดโลกแค่ 40% อเมริกาอยู่กับตลาดภายนอก 20% ญี่ปุ่น 18% แต่ประเทศไทย 120%

หากรัฐบาลไม่ปรับเชิงโครงสร้างให้ผลผลิตต่อคนเพิ่มขึ้น ทำอย่างไรให้นายจ้างลูกจ้างมีความร่วมมือกันเพิ่มผลผลิตให้ได้ พร้อมกับการขยายปรับขึ้นเงินเดือนทั้งหมดพร้อมกันเพื่อรักษาดุลภายใน อย่างมองว่าการเพิ่มค่าจ้างเป็นการให้สวัสดิการลูกจ้าง ให้คิดระยะยาวว่ารายได้ของลูกจ้างคือรายได้หลักของประเทศที่จะพยุงเศรษฐกิจทั้งหมด เช่น ในห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 70 เป็น

ใครเป็นมนุษย์เงินเดือนทั้งนั้น หากเงินเดือนของมนุษย์เงินเดือนลดลงห้างจะอยู่ได้หรือไม่ ใครจ่ายตลาด หากมนุษย์ค้าจ้างไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มตลาดอยู่ได้หรือไม่?

ปัญหาเชิงระบบการผลิตที่โยงกันมาถ้าอยู่กับระบบการค้าอุตสาหกรรมต้องการกำไรซึ่งมี 2 ประการคือ เพิ่มราคาขาย กับลดต้นทุน ภายใต้การแข่งขันของตลาดโลกจะเพิ่มราคาขายได้หรือไม่ ก็คือไม่ได้ เมื่อเพิ่มไม่ได้คือลดต้นทุน ผู้ประกอบการไทยเมื่อต้องลดต้นทุน ลดราคาวัตถุดิบก็ไม่ได้ ลดราคาเครื่องจักรก็ไม่ได้ **ทางเดียวที่ลดได้คือค่าแรง ลคนไทยไม่ได้ ก็ลดค่าแรงพม่า** ดังนั้น คนงานไทยที่มีฝีมือจึงไปอยู่ซาอุดีอาระเบีย มาเลเซีย หรือไต้หวัน กลายเป็นว่าผลิตภาพของไต้หวัน มาเลเซียสูงกว่าเรา จะแข่งได้อย่างไร

ปัญหาที่มาจากระบบการผลิตการลดต้นทุนทางเดียวที่จะอยู่ในโลกการแข่งขันได้ มีวิธีใด คือ ลดค่าจ้าง และ คือการเพิ่มผลิตภาพ เช่นการจ้างคนงานวันละ 100 บาทคนงานทำงานได้ 20 ชิ้น ตกชิ้นละ 5 บาท ถ้ามีวิธีการจัดการใช้เทคนิคเข้าไปทำให้คนงานผลิตได้ 40-50 ชิ้น แล้วเพิ่มค่าจ้าง เข้าไปคนงานก็จะมีความสุข ทุกคนก็มีความสุข นี่คือการตอบของประเทศที่พัฒนาที่เลือกไม่ตรง ค่าจ้าง แต่เลือกที่จะเพิ่มผลิตภาพ เพราะหากเพิ่มได้ต้นทุนต่อหน่วยจะลดลง กำลังซื้อภายในก็ เข้มแข็งขึ้น ตลาดก็กว้างขึ้น การมองเชิงโครงสร้างเช่นนี้กลับไม่ถูกมอง ก็ทะเลาะกันเพียงขอค่าจ้าง มากขึ้น 30 ปีผ่านมาก็ยังเป็นเช่นนี้

ปัญหาที่เหลือคือปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง ซึ่งทั่วโลกก็เป็นเช่นนี้ หาก แก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างออกไป ความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นเรื่องใหญ่ เมื่อนายจ้างนำ บัญชีมาให้ลูกจ้างดูจะมีลูกจ้างกี่คนที่ดูบัญชีเป็น เพราะอ่านไม่เป็นนายจ้างจึงกลัวที่จะให้ดู ทำ อย่างไรถึงจะยกระดับคนเหล่านี้ให้มีความรู้สูงขึ้น การพัฒนาฝีมือไม่ใช่ให้แค่กรมพัฒนาฝีมือทำ การอบรมเฉพาะจุด เช่นต้องการพัฒนาลูกจ้างบางคนเพื่อเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ SME เป็นต้น นายจ้าง ขนาดเล็กขนาดย่อมก็กู้ไม่ได้ ตนได้เสนอเรื่องธนาคารลูกจ้างเพื่อให้ นายจ้างขนาดเล็ก ขนาดย่อม ก็ ไม่ได้รับการยอมรับ

อย่างไรก็ตามเรื่องระยะยาวก็ยังมองไม่ออก แก้ไขแต่ปัญหาเฉพาะหน้า เพราะเมื่อ 30 ปีที่แล้วก็มองแต่ปัญหาเฉพาะหน้าเช่นกัน เมื่อเกิดปัญหาก็ต้องแก้ ระยะยาวก็ต้องทำ การร่วมกันสร้าง ผลิตภาพให้เห็นผลกำไรที่ยั่งยืนให้เห็นศักยภาพการแข่งขัน และการสร้างตลาดภายใน นายจ้างควร ทำ ลูกจ้างไม่ต้องคำนึงถึงหากพัฒนาฝีมือแล้วได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นก็พอใจนี้ไม่ใช่ทัศนะลูกจ้าง แต่เป็น ทัศนะนายจ้างที่ต้องมองกำไรระยะยาว การแข่งขันระยะยาวตลาดภายในระยะยาว

ส่วนลูกจ้างไม่สนใจพัฒนาฝีมือตนเอง จากการที่เคยบรรยายเคยถามลูกจ้างว่าในรอบ 1 เดือนใครเคยอ่านหนังสือพิมพ์ธุรกิจหรือไม่ ลูกจ้างเองก็ต้องสนใจเรื่องธุรกิจบ้าง บอกเพียงค่าจ้างไม่ เพิ่ม โดยที่ความรู้ หรือการพัฒนาฝีมือไม่เพิ่ม

ปัญหาเชิงนโยบายแห่งรัฐ ประเทศไทยไม่ยอมรับอนุสัญญาที่มีความจำเป็นต่อแรงงานหลายสิบ มาตรา ถือเป็นการละเมิด เช่น ไม่ยอมให้ข้าราชการตั้งสหภาพแรงงาน ไม่ยอมให้พนักงาน รัฐวิสาหกิจ กั้นพนักงานเอกชนรวมกันเป็นสหพันธ์แรงงาน ไม่มีในโลกกระทำนอกจากเมืองไทย มักจะกล่าวถึงกระแสโลกาภิวัตน์ ให้สัญญาเป็นสมาชิก ILO แต่ไม่ให้สัตยาบัน ใช้วิธีแก้ปัญหาโดย **“จับไก่ใส่กรงแคบๆให้ตีกัน”** คำว่ารัฐไม่ได้หมายถึงข้าราชการ เพราะข้าราชการเป็นเพียงเครื่องมือ ของรัฐเท่านั้น รัฐในที่นี้หมายถึงแผ่นดิน และประชาชน รัฐบาลคือผู้จัดการรัฐ ประเทศไทยมี ผู้จัดการรัฐที่ไม่มีประสิทธิภาพสำหรับเรื่องแรงงาน คนทำงานในพรรคไทยรักไทย ขอร้องให้มีการ เขียนนโยบายแรงงานก่อนตั้งพรรค ซึ่งเขียนให้หมด และมีข้อหนึ่งการเรียกร้องให้รัฐรับอนุสัญญา 87,98 ต้องให้ นำนโยบายไปหาเสียงกับคนงาน เมื่อเป็นรัฐบาล พื้นที่คนงานพรรคได้รับคะแนน น้อยก็ไม่ทำ เคยทำนโยบายให้พรรคประชาธิปไตย แต่ก่อน “ซึ่งได้รับคำตอบว่าอย่าทำเลย ทำเช่นนั้น เดียวนายจ้างมันไล่พรรค” เกือบไม่มีพรรคการเมืองใดในรัฐแห่งนี้ที่สนใจนโยบายแรงงานแบบ จริงจัง

คนงานที่ไปทำงานต่างประเทศที่นำเงินเข้าประเทศต้องจำนองที่นา บ้านไปทำงานนั้นหาก แก่รัฐจัดให้มีการพบกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตรงกลางให้เจรจาทำสัญญากันเอง แล้วนำสัญญา ไปค้าประกันธนาคาร แล้วหักค่าจ้างกันทุกเดือน ไม่ต้องไปเอาเงินไม่ต้องเสียค่านายหน้าทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง แต่คำตอบคือการทำลายการประกอบกิจการของเอกชน คนงานที่ไปทำงานในต่างประเทศนำ เงินเข้าประเทศ คนเห็นว่า ความจริงใจของรัฐ หรือผู้จัดการรัฐไม่มีในการแก้ไขปัญหาแรงงาน ไม่มี พรรคการเมืองพรรคไหนที่จริงจังสร้างนโยบายเรื่องลูกจ้าง

การที่รัฐบาลของพรรคไทยรักไทยถูกรอบงำโดยผู้ประกอบการมากเกินไป ภายใต้ ผู้ประกอบการไทยที่มองในระยะสั้นมองการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นต้นทุน ซึ่งคนมองว่าเป็นการ ลงทุนต้องได้ผลตอบแทนคืนคือทำให้แรงงานดีขึ้น นายจ้างก็ได้ผลตอบแทนมากขึ้นก็ได้ แต่ นโยบายที่ดีของรัฐสามารถทำให้นายจ้างได้ ลูกจ้างได้ ก็ได้ คือขยายกรงไก่ให้กว้างขึ้นก็ทำได้ เพราะ อำนาจของนักการเมืองใหญ่กว่า

วันนี้มีกองทุนประกันสังคม 4 แสนล้านบาท หากจัดการเงินก้อนนี้เป็นก็สามารถยกระดับ ตลาดภายใน ยกระดับนายจ้าง ยกระดับลูกจ้าง เพราะเงินนั้นมาจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง สามารถ จัดการเงินก้อนนี้ให้ทุกฝ่ายได้ สรุปคือนโยบายแห่งรัฐไม่เอื้อประโยชน์กับแรงงาน สิ่งที อนุกรรมการสิทธิฯ ทำมาคือ

- 1) ไม่มีแรงงานข้ามชาติ กรณีแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาหลัก
- 2) เรื่องประชาธิปไตยทำไมตัวแทนของคนงานไม่มาผ่านระบบประชาธิปไตย เช่น การ เลือกตั้งที่ผ่านมาลูกจ้างเอกชนประมาณ 13 ล้านคนนี้เป็นผู้ประกันตน 9-10 ล้านคน มีสหภาพ แรงงานประมาณ 2 แสนคน เมื่อจะใช้ระบบการเลือกตั้ง ทำไมกระทรวงแรงงานให้สิทธิคน 2 แสน

กว่าคน คน 9 ล้านคนหายไปไหน? เหตุผลคืออะไร แม้จะนำมาจากสหภาพแรงงาน หากสหภาพ
แรงงานแห่งหนึ่งมีสมาชิก 30,000 คนมีตัวแทนได้คนเดียว และสหภาพแรงงานอีกแห่งมีสมาชิก 30
คน ก็มีตัวแทน 1 คน เท่ากัน ใช้หลักเกณฑ์อะไร? ระบบแบบนี้ทำให้ระบบตัวแทนที่แท้จริงไม่เกิด
ขบวนการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อนำมาเลือกตั้ง เรียกว่าการเมืองภาคแรงงาน ระบบนี้ไม่ใช่รัฐบาล
ไม่รู้แต่ปล่อยให้แตกแยก เพราะคุณคนส่วนน้อยทำได้ง่ายกว่า

๒๐๑๔ ๒๐๑๔

ที่ รง 0204.1/971



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400

29 มีนาคม 2550

เรื่อง คำตอบชี้แจงข้อเสนอต่อการปฏิรูปนโยบายบริหารแรงงาน
และกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน

เรียน ประธานอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการสิทธิแรงงานด่วนมาก ที่ สม 0001/05/3963

ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2549

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำตอบชี้แจงข้อเสนอต่อการปฏิรูปนโยบายบริหารแรงงาน และกระบวนการยุติธรรม
เพื่อแรงงาน จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ ขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาข้อเสนอต่อการปฏิรูปนโยบายบริหารแรงงาน และ
กระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน และข้อเสนอแนะจากรายงานการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนต่างๆ และ
แจ้งผลให้ทราบความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงาน มีความยินดีรับข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูป
นโยบายบริหารแรงงาน และกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน โดยได้นำข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณา
เพื่อพัฒนางานด้านแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมทั้ง ได้จัดทำ
คำตอบชี้แจงข้อเสนอดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และหวังว่าจะได้รับข้อ
แนะอันเป็นประโยชน์ในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ลายเซ็น

(นายจุฑาวัช อินทรสุขศรี)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์

โทร. 0 2232 1287 โทรสาร 0 2232 1290

สรุปคำตอบชี้แจง

ข้อเสนอต่อการปฏิรูปนโยบายการบริหารแรงงานและกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน

๒๕๖๔-๒๕๖๔

1. ข้อเสนอต่อการปฏิรูปนโยบายบริหารแรงงาน และกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน

ข้อ 1 ข้อเสนอด้านการคุ้มครองแรงงาน

1) กระทรวงแรงงานต้องพยายามส่งเสริม และประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง และลูกจ้างเข้าใจสิทธิของตน และบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เลือกปฏิบัติ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยยึดหลักความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ หากเป็นลูกจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคนอกจากนี้ กรมฯมีการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจัดทำแผ่นพับสิทธิหน้าที่ และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง และลูกจ้าง เช่น ครูแนะแนว เจ้าหน้าที่ภาคเอกชน และจัดรถบริการเคลื่อนที่เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่ชุมชนต่างๆ

2) การจ้างเหมาช่วง มีความจำเป็นสำหรับการแข่งขันในตลาดโลก โดยต้องมีการสร้างกลไกคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบรับเหมาช่วงอย่างชัดเจน ดูแลตั้งแต่การรับสมัครงาน ค่าประกัน การสร้างหลักประกันเมื่อถูกเลิกจ้าง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการให้การคุ้มครองแรงงานรับเหมาช่วงเหมือนกับแรงงานอื่นๆ โดยกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้ลูกจ้างได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่กำหนด ทั้งนี้ในส่วนของการคุ้มครองตั้งแต่การรับสมัครงานค่าประกัน การสร้างหลักประกันเมื่อถูกเลิกจ้างขึ้นอยู่กับดำเนินการของนายจ้างแต่ต้องอยู่ภายใต้พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3) ยกเลิกการจ้างเหมาค่าแรง โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สอดคล้องกัน เพื่อให้ลูกจ้าง

รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิการรวมตัว การเจรจาต่อรอง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยได้รับสิทธิเท่าเทียมกับลูกจ้างของสถานประกอบการ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยยกร่างแก้ไขมาตรา 5(3) เป็นร่างมาตรา 11/1 เพื่อให้ผู้ประกอบการที่ได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงเป็นนายจ้าง และลูกจ้างของผู้รับเหมาด้วย

4) เร่งรัดให้มีการจัดทำนโยบายสนับสนุนให้มีการจ้างงานที่เป็นธรรมเหมาะสมในสถานประกอบการ คือ ในหนึ่งกระบวนการผลิต ต้องคุ้มครองแรงงานให้มีสภาพการจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน มีการยกเลิกการจ้างเหมาค่าแรงหรือไม่ก็ได้

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีนโยบายสนับสนุนให้มีการจ้างงานที่เป็นธรรมในสถานประกอบการ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการร่างแก้ไขมาตรา 5(3) ให้ผู้ประกอบการปฏิบัติต่อลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงให้เท่าเทียมกับลูกจ้างของตนเอง ซึ่งในระหว่างที่การแก้ไขกฎหมายยังไม่แล้วเสร็จ กรมฯ ได้สั่งการให้ตรวจสอบสถานประกอบการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด หากกระทำผิดให้ดำเนินคดีอาญา และคดีแพ่ง

5) รัฐบาลควรรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อคุ้มครองสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานทุกอาชีพให้เข้มแข็งสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ศึกษาวิจัยความพร้อมของไทยในการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98 เมื่อปี 2546 สรุปว่าการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และประเพณีนิยม โดยต้องมีการแก้ไขกฎหมายให้สามารถรองรับการให้สัตยาบันอนุสัญญาได้ ซึ่งต้องใช้เวลานานพอสมควร และก่อนให้สัตยาบันควรทำประชาพิจารณ์พร้อมกันทั่วประเทศ ทั้งนี้การให้หรือไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับไม่สำคัญ เพราะรัฐธรรมนูญไทยได้ให้สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวอยู่แล้ว แต่สิ่งที่สำคัญ คือ การให้ความรู้ในเรื่องนี้แก่ประชาชนให้ทั่วถึงก่อน สำหรับการดำเนินงานต่อไป กรมฯจะนำเรื่อง การรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 เข้าสู่การพิจารณาของคณะทำงานทบทวนร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ซึ่งเป็นกรรมการไตรภาคีอีกครั้งหนึ่ง

6) ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาทั้งในระดับมัธยม และอุดมศึกษาให้มีการเรียนรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน สิทธิแรงงานต่างๆ ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง

คำตอบชี้แจง

กระทรวงแรงงานได้จัดทำเอกสารวิชาการเรื่อง ความรู้พื้นฐานด้านแรงงาน และกรอบสาระความรู้พื้นฐานด้านแรงงาน ส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอน และใช้เป็นคู่มือครูสอน และจัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาใช้ประโยชน์ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยกระทรวงแรงงานได้ส่งเอกสารให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการต่อไป

7) ควรเร่งจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญ คือ (1) สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 177 (2) มีมาตรการส่งเสริมพัฒนาควบคู่กับมาตรการคุ้มครองแรงงาน (3) ผู้รับงาน ๑ ผู้จ้างงาน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย และกฎหมาย (4) มีกลไกใกล้ชิด และระงับข้อพิพาทสมานฉันท์ (5) มีการประสานเชื่อมโยงกับลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือองค์กรแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วม

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวน ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ก่อนเสนอสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติในหลักการ

8) แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับ มาตรา 159 ในเรื่องการเปรียบเทียบปรับเพื่อยกเว้นโทษจำคุก หรือการดำเนินคดีอาญา ไม่ให้ใช้กับการละเมิดสิทธิแรงงานที่สำคัญ เช่น การละเมิดสิทธิแรงงาน เด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ออกระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา และการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ข้อ 9 กำหนดให้ความผิดตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้ดำเนินคดีโดยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบ เช่น ความผิดที่มีพฤติการณ์

พิเศษ หรือเกิดผลกระทบกับลูกจ้างจำนวนมาก ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก ความผิดเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น โดยกรมฯจะรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินคดี เพื่อใช้ประกอบการแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

9) ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ลูกจ้างที่ทำงานในขบวนการผลิตเดียวกันมีความเสมอภาคกันในเรื่องสภาพการจ้าง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการแก้ไข พ.ร.บ. ทั้ง 2 ฉบับ และมีความคืบหน้า คือร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. อยู่ระหว่างรอผลการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาบททวนของคณะทำงานที่กรมฯแต่งตั้ง

10) ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ให้ชัดเจน และครอบคลุม เช่น ให้มีมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างหญิงมีครรภ์ ให้นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานเสียก่อน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

- ตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์” และบทลงโทษตามมาตรา 144 เป็นบทบัญญัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 103 การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2495 ที่กำหนดว่าระหว่างที่ลูกจ้างหญิงลาคลอด นายจ้างจะยื่นหนังสือแจ้งการให้ออกจากงานไม่ได้ เป็นบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ตามข้อเสนอแล้ว ซึ่งกรมฯจะดำเนินการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพื่อนำมาประกอบการแก้ไขกฎหมายต่อไป

- ตามพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65 66 67 68 ได้กำหนดให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนที่เป็นหญิงมีครรภ์ไว้อย่างชัดเจน โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร ในอัตราเหมาจ่ายค่าคลอดบุตร 12,000 บาท/ครั้ง และได้รับเงินสงเคราะห์หลังการหยุดงานเพื่อคลอดบุตรร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน โดยไม่ว่าผู้ประกันตนจะหยุดงานหรือไม่หยุดงานก็ตาม

ข้อ 2 ข้อเสนอแนะด้านแรงงานสัมพันธ์

- 1) แรงงานภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชนควรอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานฉบับเดียวกัน
หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

เจตนารมณ์ของกฎหมาย 2 ฉบับ แตกต่างกันในเรื่องสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน จึงได้แยกแรงงานภาครัฐวิสาหกิจขึ้นอยู่กับ พ.ร.บ.แรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 เอกชนขึ้นกับ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกรมฯจะนำเรื่องนี้เสนอคณะทำงานทบทวนร่างพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.ต่อไป

- 2) ให้รัฐบาลเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับผู้ใช้แรงงานต่อรัฐสภา เพื่อคุ้มครองสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และหลักการสิทธิมนุษยชน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

ร่างพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฉบับผู้ใช้แรงงาน และร่างของหน่วยงานอื่นๆ ได้นำเข้าสู่การพิจารณาในชั้นกฤษฎีกาแล้ว เพื่อให้มีการปรับปรุงกฎหมายไปในคราวเดียวกัน ซึ่งขณะนี้กระทรวงแรงงานขอถอนร่าง พ.ร.บ. ดังกล่าว มาพิจารณาทบทวนให้รอบคอบอีกครั้งหนึ่ง

- 3) แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2518 ในส่วนเกี่ยวกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องที่มา และองค์ประกอบ และให้มีอำนาจแก้ไขปัญหาคัดแย้งภายหลังมีคำสั่งแล้ว เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความชำนาญพิเศษในการแก้ไขข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กระทรวงจะนำเรื่องที่มา และองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เข้าสู่การพิจารณาของคณะทำงานทบทวนร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

ข้อ 3 ข้อเสนอแนะด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

จัดให้มีกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการที่คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน แบบครบวงจร และโอนเงินกองทุนทดแทนเข้ามาอยู่ในสถาบันนี้

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดการประชุมหารือ เพื่อรับฟังความเห็นจาก ฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2549 ซึ่งผู้เข้าประชุมทุกฝ่าย มีความเห็น สอดคล้องกันว่าควรมีการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน เป็นองค์กรอิสระด้านความปลอดภัยฯ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และดูแล ความปลอดภัยแก่ผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง แต่ยังมีความเห็นแตกต่างกันในบางประเด็น เช่น งบประมาณขอบเขตอำนาจหน้าที่ การบริหารจัดการองค์กร และการนำกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ใน สถาบัน โดยกรมฯจะนำเสนอร่าง พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ ให้กระทรวงแรงงานพิจารณา เพื่อนำเข้า สู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ข้อ 4 ข้อเสนอแนะด้านการประกันสังคม

1) ควรให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรอิสระ ผู้ประกันตนมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และตอบสนองแก่ผู้ประกันตน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการจัดจ้างสถาบันวิจัย และให้คำปรึกษาแห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทำการศึกษาวิจัยการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชน ซึ่ง สามารถดำเนินการจัดตั้งได้ 2 ลักษณะ คือ (1) จัดตั้งพ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยออกเป็น พระราชกฤษฎีกา (2) จัดตั้งโดยการตรา พ.ร.บ. จัดตั้งเป็นการเฉพาะ แต่ในขณะนี้ยังไม่มี ความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางที่จะให้สำนักงานประกันสังคมออกเป็นองค์การมหาชนหรือไม่ และภายใต้ ข้อจำกัดของระบบราชการทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหาร และการปฏิบัติการกิจด้านการ ลงทุน สำนักงานฯจึงได้ดำเนินการจัดจ้างสถาบันวิจัยฯ ทำการศึกษาวิจัยปรับโครงสร้าง และระบบ บริหารของสำนักบริหารการลงทุน ซึ่งรูปแบบที่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยเร็ว คือ การจัดตั้งสำนักบริหารการลงทุนเป็นหน่วยงานอิสระ “หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ” (Service Delivery Unit : SDU)

2) กองทุนที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างมีกองทุนประกันสังคม 3.4 แสนล้านบาท และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3.2 แสนล้านบาท หากนำกองทุนมารวมกันจะทำให้ลูกจ้างประมาณ 8 ล้าน คนสามารถดูแลบริหารจัดการทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ของตนเองได้มากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

กองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันทางสังคมแก่สมาชิก ซึ่งเป็นระบบบังคับจัดเก็บเงินสมทบสำหรับผู้มีรายได้ ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ลาออกจากงาน ลาออกจากสมาชิกกองทุน หรือเกษียณอายุ ซึ่งสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับอยู่ในรูปของเงินก้อน (Lump -Sum) ทั้งนี้จะเห็นว่าวัตถุประสงค์ และรูปแบบของสิทธิประโยชน์ทั้ง 2 กองทุนนั้นมีความแตกต่างกันทำให้ยากที่จะนำมารวมกัน

3) สร้างเศรษฐกิจฐานรากของลูกจ้าง โดยให้กองทุนประกันสังคมหลุดพ้นจากกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกองทุนอิสระเช่นเดียวกับกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการที่มีคณะกรรมการบริหารมาจากลูกจ้าง นายจ้าง และข้าราชการ ร่วมกำกับดูแล

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

กองทุนประกันสังคมจัดตั้งขึ้นตามพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 อยู่ภายใต้การรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม มีรูปแบบของคณะกรรมการในลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง และข้าราชการอยู่แล้ว หากจะให้กองทุนประกันสังคมหลุดพ้นจากกระทรวงแรงงานนั้น จะต้องมีการแก้ไขกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องในเชิงนโยบายระดับกระทรวงต้องใช้เวลาอันยาวนาน จะต้องมีการศึกษาวิจัย หรือทำประชาพิจารณ์ถึงข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้เสียก่อน

4) จัดตั้งธนาคารแรงงาน โดยมีที่มาของเงิน คือตัดกองทุนประกันสังคมประมาณ 40,000 ล้านบาท ไปใส่ในธนาคารของรัฐให้คนงานกู้พิเศษรายละไม่เกิน 10,000 บาท ดอกเบี้ยไม่เกิน 8% ต่อปี มีข้อแม้ว่าต้องหักเงินคนงานที่กู้เงินจำนวน 10% จากเงินกู้ออกไปซื้อหุ้นธนาคารคนงาน เมื่อได้เงินประมาณ 3,000 – 4,000 ล้านบาท ก็นำเงินที่ได้มาตั้งธนาคาร โดยให้คนงานเป็นผู้ถือหุ้น ไม่ใช่การนำเงินประกันสังคมมาตั้ง โดยธนาคารแรงงานจะมีประโยชน์ต่อคนงาน และนายจ้าง คือให้คนงานกู้เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้กู้เพื่อการศึกษาของตน และบุตร ให้นายจ้างกู้เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างหอพักให้ลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินผ่านธนาคาร และนำบัตรประกันสังคมมาเป็นส่วนลดในการซื้อของ

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

สำนักงานประกันสังคมมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาการจัดตั้งธนาคารแรงงาน และจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการจัดตั้งธนาคารแรงงานขณะนี้อยู่ระหว่างรอฟังผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการบริหารการลงทุน กองทุนประกันสังคม และคณะกรรมการประกันสังคมต่อไป

5) กรณีการติดตั้งเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั้ง 5 กรมนั้น ไม่เห็นด้วยกับการนำเงิน ประกันสังคมมาจ่าย ทั้ง 5 กรมควรมีส่วนร่วมในการลงขัน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

โครงการติดตั้งเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั้ง 5 กรมเป็นโครงการเช่า และใช้บริการ เครือข่ายสื่อสารข้อมูลประกันสังคมกรณีว่างงาน ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ระบบสารสนเทศ และ โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อรองรับงานประกันสังคมกรณี ว่างงาน ซึ่งระบบนี้มีกระบวนการที่ต้องประสานข้อมูลกับระบบสารสนเทศของกรมในสังกัด กระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า จึงจำเป็นต้องใช้ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลที่มีการออกแบบให้เกิดการใช้งานร่วมกัน ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้ในการบริหารจัดการเครือข่ายประกันสังคมกรณีว่างงาน มี คณะอนุกรรมการบริหารจัดการเครือข่ายกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารเทคโนโลยี สารสนเทศระดับสูงของกระทรวง และกรมต่างๆ และผู้แทนจากสถาบัน การศึกษา ทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารจัดการระบบเครือข่ายร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการทำงาน

ข้อ 5 ข้อเสนอแนะค่าจ้าง

ต้องมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นธรรม สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ ควรมี ค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำตอบชี้แจง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาข้อมูล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) ความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง (2) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และ (3) ด้าน เศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ซึ่งการปรับอัตราค่าจ้างจะต้องพิจารณาข้อมูลทุกด้านประกอบกันแต่ คณะกรรมการฯ ก็ยังให้ความสำคัญกับด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างมากที่สุด สำหรับการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่ละจังหวัด เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดทั้ง 76 คณะที่ได้มีการกระจายอำนาจไปยังภูมิภาคแล้ว โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ข้างต้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละพื้นที่ ดังนั้น หากจะ

ให้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทุกจังหวัด ขอมไม่ตอบสนองต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมแต่ละจังหวัด รวมทั้งไม่สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่ท้องถิ่นด้วย

ข้อ 6 ข้อเสนอปรับปรุงระบบเลือกตั้งของคณะกรรมการไตรภาคี

ปรับปรุงระบบการเลือกตั้งของไตรภาคีที่ให้สหภาพแรงงาน 1 แห่ง มีคะแนนเสียง 1 เสียง โดยไม่คำนึงถึงจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิในการลงสมัครรับเลือกตั้ง และใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคี

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง

คำตอบชี้แจง

1) การเลือกตั้งของไตรภาคีดำเนินงานภายใต้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.2536 และระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิในการลงสมัครรับเลือกตั้ง และใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนดังกล่าว เป็นหลักการที่ดีแต่ต้องสามารถตรวจสอบคุณสมบัติให้ถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรมด้วย

2) กระบวนการสรรหาคณะกรรมการประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคมอยู่ในขั้นตอนการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าว โดยเพิ่มถ้อยคำ “หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด” เพื่อให้กระบวนการสรรหา มีวิธีการที่ชัดเจนกำหนดไว้ในกฎหมาย และเกิดความโปร่งใสในการดำเนินการ

3) กลุ่มงานเลขานุการฯ เห็นควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง เพื่อให้ได้กรรมการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มากพอที่จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและการดำเนินงาน โดยระบุคุณสมบัติของผู้สมัครแต่ละชุดให้ชัดเจน ซึ่งสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จะนำเรื่องคุณสมบัติกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ เสนอคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 14 (ขณะนี้อยู่ระหว่างการสรรหา) พิจารณาให้ความเห็นต่อไป

ข้อ 7 ข้อเสนอด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ

1) รัฐต้องคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติเท่าเทียมกับแรงงานไทย

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำกับดูแลด้านคุ้มครองแรงงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติ กรณีแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายหากเป็นลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้วย่อมได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทย นอกจากนี้ กรมฯ ยังมีมาตรการในเชิงป้องกันและการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้ (1) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (2) สร้างองค์ความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน (3) นโยบายการตรวจแรงงาน (4) นโยบายการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวมียกเว้นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ดำเนินการตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย และ (5) การรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

2) แก้ไขกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายในกรณีที่มีการละเมิดมาตรฐานแรงงานหรือละเมิดสิทธิมนุษยชน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

คำตอบชี้แจง

กรมการจัดหางานชี้แจงว่าข้อเสนอข้างต้นเป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานในคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) โดยกรมฯ จะได้นำข้อเสนอดังกล่าวเสนอ กบร.ต่อไป

3) แก้ไขกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ว่าด้วยงานประมงทะเลที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยยกเลิกเงื่อนไขเวลาที่ไม่ใช้บังคับแก่เรือประมงที่ไปดำเนินการนอกประเทศไทยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ระหว่างจัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานของจังหวัดชายฝั่งทะเลภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออก ในประเด็นเรือประมงที่ดำเนินการในทะเลที่ห่างไกลเป็นเวลานานหรือจอดอยู่ไกลฝั่งมานาน อยู่ในราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักร เพราะน่านน้ำมีเขตแดนหลายประเภท เช่น เขตทะเลหลวง เขตเศรษฐกิจจำเพาะ จึงควรมีนโยบาย “นอกราชอาณาจักร” ให้ชัดเจนว่ามีขอบเขต

แก้ไบนและเมื่อลูกจ้างกลับขึ้นฝั่งยังใช้สิทธิเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้หรือไม่ ทั้งนี้ กรมฯ จะนำผลการสัมมนาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงต่อไป

4) แก้ไขกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ของแรงงานข้ามชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แรงงาน 1 คน มีอำนาจฟ้องคดีและให้มีผลบังคับถึง แรงงานทุกคนที่ถูกละเมิดสิทธิ เพราะเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และแบ่งเบาภาระของเจ้าพนักงาน และงบประมาณของรัฐบาล

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรณีที่ลูกจ้างได้มีการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่อศาล (ทั้ง ลูกจ้างสัญชาติไทยและสัญชาติอื่น) เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งใดๆ จะผูกพันเฉพาะคู่ความ ในกระบวนการพิจารณาคดีของศาลเท่านั้น ไม่ผูกพันต่อบุคคลภายนอก (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 145) ซึ่งการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมฯ อย่างไรก็ตามในการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายเมื่อลูกจ้างยื่นฟ้องต่อศาลแล้ว สามารถแต่งตั้ง ผู้แทนโจทก์เพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแทนตนได้ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 หากศาลได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งใดๆ แล้วจะมีผลผูกพันลูกจ้างทุกคนที่ได้แต่งตั้งผู้แทนโจทก์นั้น ทั้งนี้ กรมฯ จะนำข้อเสนอดังกล่าวประกอบการพิจารณาและเสนอต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแก้ไขกฎหมายต่อไป

ข้อ 8 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการยกระดับค่าจ้าง โดยนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล ต้องร่วมมือกันพัฒนาฝีมือให้ลูกจ้าง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการส่งเสริมสถานประกอบการให้มีการกำหนด ค่าจ้างตามระดับฝีมือแรงงาน โดยมอบหมายให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประชาสัมพันธ์ให้ สถานประกอบการในเขตพื้นที่แต่ละจังหวัดได้ทราบประกาศกระทรวงแรงงาน เพื่อ อัตราค่าจ้าง ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมการจัดตั้งคณะกรรมการ / คณะทำงานด้าน เทคนิคในแต่ละสาขา ซึ่งจะมีการพิจารณากำหนดอัตราจ้างที่สอดคล้องกันไปด้วย ก่อนนำไปประคมความคิดเห็นจากกลุ่มสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาอัตราจ้างที่สอดคล้องและยอมรับ กันได้ต่อไป

ข้อ 9 ข้อเสนอด้านการปรับปรุงศาลแรงงาน

1) ในการไต่ถามคดีของศาล ควรเปิดโอกาสให้ผู้รอบรู้ทางด้านแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์ และนักสิทธิมนุษยชน มีบทบาทหรือมีส่วนช่วยงานของศาลด้วย

2) ให้ศาลแรงงานพิจารณากำหนดค่าเสียหายกรณีนายจ้างละเมิดกฎหมาย หรือการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ เพื่อให้ นายจ้างพิจารณาเลิกจ้างโดยรอบคอบเป็นธรรม

3) ให้ศาลแรงงานจัดระบบบริหารคดีเพื่อพิจารณาคดีแรงงานที่มีลักษณะพิเศษ หรือมีผลกระทบต่อลูกจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างในลักษณะประโยชน์ส่วนรวม หรือที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของลูกจ้างเพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว

4) ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้าง ต่างฝ่ายต่างฟ้องต่อกันและกันในศาลแรงงาน และศาลอื่น ตลอดจนการร้องเรียนต่อหน่วยงานต่างๆ ให้ศาลแรงงานประสานงานไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งดังกล่าว

5) คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ ควรให้ทวิภาคีคัดเลือกตัดสินใจกันเอง ไม่ควรกำหนดว่าตัวแทนของลูกจ้างควรเป็นใคร เช่น อาจเป็นทนายความ หรือผู้นำแรงงานอาวุโสก็ได้

6) ศาลแรงงานควรมีบทบาทช่วยลูกจ้างที่ฟ้องคดีในเรื่องอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาด้วย ไม่ใช่ช่วยเฉพาะให้คำแนะนำตอนเขียนฟ้อง

7) ควรให้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ทั้งข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย เพราะมีแค่ 2 ศาล (ศาลแรงงาน กับศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน) คือให้ศาลสูงได้มีโอกาสพิจารณาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายไปพร้อมกัน

8) ศาลแรงงานควรมีคำพิพากษาไปตามคำขอของกลุ่มความ ถ้าลูกจ้างต้องการกลับเข้าทำงาน ขอให้พิพากษาตามที่ลูกจ้างต้องการ ถ้าลูกจ้างไม่ผิด เพราะคนงานต้องการความมั่นคงในงานและได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพอย่างมีเกียรติภูมิ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

ข้อเสนอดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานศาลยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะจากรายงานการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนต่างๆ โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ข้อ 1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านการคุ้มครองการประสบอันตรายจากการทำงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีมาตรการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้ (1) กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน (2) ลดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ (3) ส่งเสริมและพัฒนาด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ และ (4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการลดการประสบอันตราย นอกจากนี้ กรมฯ มีแนวทางการดำเนินงานต่อไป คือ การผลักดันให้มี พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลักดันให้รัฐบาลประกาศเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นวาระแห่งชาติ ผลักดันให้มีการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สนับสนุนการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

2) ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินงานด้านการไม่เลือกปฏิบัติ โดยการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิง เด็ก และคนพิการ ภายใต้ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับแนวทางการดำเนินงานต่อไป คือ สร้างและพัฒนาเครือข่ายการทำงาน และรณรงค์ให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานหญิง เด็ก และคนพิการ และการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานเหล่านี้

3) ด้านกองทุนประกันสังคม

3.1) สำนักงานประกันสังคมควรมีการตรวจสอบระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการรักษายาบาลของสถานประกอบการต่างๆ โดยเฉพาะที่ได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบมาแล้ว เพื่อจะได้แนะนำให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม หรือขอให้ยกเลิกการลดส่วนเงินสมทบ เพื่อจ่ายเงินสมทบอัตราปกติตามกฎหมายประกันสังคมเป็นหลักประกันกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายแก่ลูกจ้างทุกคนในระยะยาว และป้องกันข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

สำนักงานประกันสังคม ได้พิจารณาการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการที่ได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบจากกองทุนประกันสังคมประจำปี 2550 เสร็จสิ้นแล้ว และแจ้งผลการพิจารณาให้สถานประกอบการทราบเรียบร้อยแล้ว โดยสำนักงานฯ จะปรับปรุงประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการลดส่วนอัตราเงินสมทบเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ คลอดบุตร และตาย พ.ศ. 2534 ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุงรายละเอียดประกาศคณะกรรมการประกันสังคม

3.2) กระบวนการตัดสินใจพิจารณาในเรื่อง ลดส่วนอัตราเงินสมทบ ประโยชน์ทดแทนสำนักงานประกันสังคมและคณะกรรมการประกันสังคมต้องมีการปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หรือสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น เพื่อให้มีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของสวัสดิการที่นายจ้างแสดงต่อสำนักงานประกันสังคม และสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อการคุ้มครองสิทธิประกันสังคมอย่างเป็นธรรมแก่ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

คำตอบชี้แจง

ในกระบวนการตัดสินใจเรื่องต่างๆ เช่น การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ การบริหารการลงทุน คณะกรรมการประกันสังคมได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ประกอบได้แก่ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองเรื่องก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการประกันสังคมพิจารณา

4) ด้านแรงงานสัมพันธ์

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะนำข้อเสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะทำงานทบทวนร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... ของกรมฯ ต่อไป

5) ด้านแรงงานข้ามชาติและการลงทุนจากต่างประเทศ

หน่วยรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

คำตอบชี้แจง

กรมการจัดหางานจะนำข้อเสนอดังกล่าวเสนอให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่าง
ด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) พิจารณาต่อไป

ข้อ 2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขกฎหมาย

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในการ
แก้ไขกฎหมาย ดังนี้ 1) รวบรวมกฎหมายและอนุบัญญัติที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยแยกเป็น
หมวดหมู่ 2) ตรวจสอบตรวจสอบกฎหมายหลัก กฎหมายรอง หรือข้อบังคับที่จะยกเลิกหรือแก้ไข
เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามกรอบนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 3) จัดทำรายการวิเคราะห์ประเด็น
ทางกฎหมาย โดยจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในกฎหมาย ซึ่งคณะอนุกรรมการ
กำกับการพัฒนาของส่วนราชการเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ และ 4) จัดทำแผนพัฒนากฎหมายประจำปี
โดยระบุกฎหมายที่จะดำเนินการพัฒนา

ข้อ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ให้นำหลักการและแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนมากำหนดนโยบายและดำเนินการ
ตามแผนงานของกระทรวงแรงงานในทุกระดับ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำตอบชี้แจง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีนโยบายและการดำเนินงานเพื่อคุ้มครอง
สิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน คือ การประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของ
ธุรกิจไทย (มรท.8001-2546) ซึ่งมีข้อกำหนดตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน อันเป็นการ
คุ้มครองลูกจ้าง และการให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง มีเป้าหมายที่จะดำเนินการ
ให้การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาน
ประกอบกิจการเข้าสู่ระบบ มรท. 8001-2546 นอกจากนี้ กรมฯ ยังมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ
หลักการและแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน คือ 1) กำหนดแนวปฏิบัติการทำงานของบที่ปรึกษาพัฒนา
มาตรฐานแรงงานไทย 2) การพัฒนาทรัพยากรแรงงาน โดยสอดแทรกความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนขั้น
พื้นฐานในการประชุม สัมมนา 3) จัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำ
มาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานแรงงานไทย และ 4) นำหลักการ
สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานมาเป็นกรอบในการพิจารณาปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

๒๕๖๔๒๒ ๒๕๖๔๒๒

ภาคผนวก

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นองค์กรอิสระที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๑๕๕ และมาตรา ๒๐๐ และพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๒ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการรวม ๑๑ คน ซึ่งวุฒิสภาเป็นผู้คัดเลือกตามรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาได้คัดเลือกนำเสนอ มีวาระดำรงตำแหน่ง ๖ ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว มีวาระดำรงตำแหน่ง ๖ ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการเคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

๒. ตรวจสอบและรายงานการกระทำ หรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำ หรือละเลยการกระทำดังกล่าวเพื่อดำเนินการในกรณีที่ปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอ ให้รายงานต่อรัฐสภาเพื่อดำเนินการต่อไป

๓. เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎหรือข้อบังคับต่อรัฐสภา และคณะรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๔. ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้วยสิทธิมนุษยชน

๕. ส่งเสริมความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่นในด้านสิทธิมนุษยชน

๖. จัดทำรายงานประจำปี เพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ เสนอต่อรัฐสภา และคณะรัฐมนตรี และเปิดเผย

๗. ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อรัฐสภา

๘. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี และรัฐสภาในกรณีที่ประเทศไทยจะเข้าไปเป็นภาคีสันติสัญญาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๙. แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๒ หรือกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(พ.ศ.2544 – 2550)

๑. นายเสน่ห์	จามริก	ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๒. นายจรัส	ดิษฐาอภิชัย	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๓. คุณหญิงจันทนี	สันตะบุตร	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๔. นางสาวนัยนา	สุภาพี	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๕. นายประดิษฐ์	เจริญไทยทวี	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๖. นายวสันต์	พานิช	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๗. นายสุทิน	นพเกตุ	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๘. นางสาวนิตี	ไชยรส	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๙. นายสุรสิทธิ์	โกศลนาวัน	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๑๐. คุณหญิงอัมพร	มีสุข	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๑๑. นางสาวอาภร	วงษ์สังข์	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นางอรินญา	สุตรสุคนธ์	เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายประนุก	สุวรรณภักดี	รองเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ที่ ๕๐/๒๕๔๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสิทธิแรงงาน

อนุสนธิคำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ ๗๕/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ได้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อปรับโครงสร้าง องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่จะสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน และสิทธิเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงาน ตลอดจนงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน (ชุดที่ยกเลิก) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕(๕) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๓๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสิทธิแรงงาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑ นายเล	ดิลกวิทย์รัตน์	ที่ปรึกษา
๑.๒ นายประดิษฐ์	เจริญไทยทวี	ประธานอนุกรรมการ
๑.๓ นางสุนี	ไชยรส	อนุกรรมการ
๑.๔ นายชฤทธิ์	มีสิทธิ์	อนุกรรมการ
๑.๕ นายศุลา	ปัจฉิมเวช	อนุกรรมการ
๑.๖ นายบัญญัติ	กลิ่นสุวรรณ	อนุกรรมการ
๑.๗ นายบัณฑิตย์	ธนชัยเศรษฐวุฒิ	อนุกรรมการ
๑.๘ นางมาลี	พฤกษ์พงสาวลี	อนุกรรมการ
๑.๙ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	เลขานุการ	
๑.๑๐ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ ให้มีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา ๑๕(๑) (๒) (๓) (๔) (๕) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจข้างต้น ดังนี้

๒.๑.๑ ส่งเสริมการเคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

๒.๑.๒ ตรวจสอบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและเสนอมาตรการการแก้ไข

๒.๑.๓ เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงเชิงนโยบาย

๒.๑.๔ ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

๒.๑.๕ ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานภาคีในด้านสิทธิมนุษยชน

๒.๒ ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามหมวดสามแห่งพระราชบัญญัติ
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ ประสานงานกับคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง และหรือสำนักงานคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจ

๒.๔ สรุปรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจข้างต้น ตลอดจนเสนอผล
การดำเนินการตามข้อ ๒.๑.๒ ข้อ ๒.๑.๓ และข้อ ๒.๒ ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อ
พิจารณา

๒.๕ ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๓

(นายเสน่ห์ จามริก)

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

The Declaration of Philadelphia (1944)

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

คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (พ.ศ.2487)

ความเป็นมา

ในปี พ.ศ.2487 เมื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินงานมาครบ 25 ปี และอยู่ในขั้นกระจายขอบเขตการปฏิบัติงานระยะหลังสงครามนั้น ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีขึ้น ณ ฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกาได้ลงมติยอมรับคำประกาศแห่ง ฟิลาเดลเฟีย ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเจตนารมณ์ขององค์การนี้เสียใหม่ คำประกาศนี้ยังคงเป็นข้อคิด อันเป็นแนวทางสำหรับงานทั้งหมดขององค์การ ดังนี้

1. แรงงานมิใช่สินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการจัดตั้งสมาคมเป็นสิ่งสำคัญสู่ความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจน ณ แห่งใดแห่งหนึ่ง ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกแห่ง
4. มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อ และเพศใด มีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายในเงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมกัน