แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือในอุสาหกรรมก่อสร้างไทย

โดย

นายชูวงษ์ แซ่ตั๊ง

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท แสตนดาร์ดเพอร์ฟอร์แม้นซ์ จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 26

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 – 2557

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

ผู้วิจัย นาย ชูวงษ์ แซ่ตั๊ง **หลักสูตร** ปรอ. **รุ่นที่** 26

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย ที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มสถานการณ์ทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย ศึกษาปัจจัยปัญหาและอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย และศึกษาหาแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย ซึ่งการวิจัยนี้จะเป็นการศึกษาจากสถิติของแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 ถึง 2556 และได้มีการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อแรงงานในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยพร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความต้องการแรงงานโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือ ซึ่งปัจจัยหลักที่ทำให้อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานคือ โครงสร้างประชากรวัยแรงงานลดลง ระบบการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และแรงงานเข้ามาทำงานในบางช่วงฤดูกาล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถแนะแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ โดยการใช้แรงงานต่างด้าว การเชื่อมโยงระบบการศึกษาเข้ากับตลาดแรงงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพทางธุรกิจให้พึ่งพาแรงงานน้อยลง

คำนำ

เอกสารวิจัยฉบับนี้ เป็นการศึกษาเพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยประเภทฝีมือและไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยในเอกสารนี้จะประกอบไปด้วยเนื้อหาต่างๆที่เกี่ยวข้องเช่น สถานการณ์ของแรงงานไทยในปัจจุบัน แนวโน้มของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมไปถึงการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ทั้งนี้เนื้อหาต่างๆได้รวบรวมมาจากสถิติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์หาแนวโน้มของแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านทุกท่าน หากมีข้อเสนอแนะประการใด ผู้วิจัยขอรับไว้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

(นาย ชูวงษ์ แซ่ตั๊ง)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26
ผู้วิจัย

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		**ก**
คำนำ		**ข**
กิตติกรรมประกาศ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญแผนภาพ		**ช**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	วิธีดำเนินการวิจัย	3
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
บทที่ 2	**แนวโน้มสถานการณ์ทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย**	**5**
	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว	5
	ค่านิยมด้านการศึกษาของสังคมไทย	12
	การปรับค่าแรงขั้นต่ำ ตามกฎหมาย	17
	สภาวะตลาดแรงงานหลังเปิด AEC	20
	สรุป	25

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย**	**27**
	อัตราการลดลงของแรงงานในอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง	27
	ระบบค่าตอบแทนที่ยังไม่สอดคล้องกับผลิตภาพและความเสี่ยงของแรงงาน	43
	แรงงานไทยโยกย้ายไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่นตามช่วงฤดูกาล	51
	สรุป	55
บทที่ 4	**แนวทางการแก้ปัญหาการแคลนของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย**	**56**
	การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย	56
	การเชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษา	60
	การเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานร้อยลง	61
	สรุป	61
บทที่ 5	**สรุปและข้อเสนอแนะ**	**63**
	สรุป	63
	ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม		**72**
ภาคผนวก		**74**
ประวัติย่อผู้วิจัย		**129**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1-1	ตารางแสดงงบประมาณรายจ่ายลงทุน	1
2-1	ตารางแสดงจำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี พ.ศ.2543 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา	14
2-2	ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามวุฒิการศึกษา	17
2-3	ตารางแสดงอัตราขั้นต่ำของ 5 กลุ่มอาชีพ ที่มีการปรับเปลี่ยนจากเดิม	18
2-4	ตารางแสดงวิชาชีพ 8 วิชาชีพ พร้อมคุณสมบัติ	21
3-1	ตารางแสดง ปริมาณความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2553 – 2557	30
3-2	ตารางแสดง ปริมาณความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามหมวดอาชีพ ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2553 – 2557	37
3-3	ตารางแสดง สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานระหว่าง ปี พ.ศ.2546 – 2554 จำแนกตามประเภทกิจการ	43
3-4	ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556	46
3-5	ตารางแสดงจำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอุสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มกราคม – มิถุนายน ปี พ.ศ.2556	51
5-1	**ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในอัตราเดิมและอัตราใหม่**	69

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
2-1	แผนภาพแสดงโครงสร้างประชากรในประเทศไทย ในปีคริสต์ศักราช 1980 – 2040	6
2-2	แผนภาพแสดงจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำจำแนกตามอาชีพ	8
2-2	แผนภาพแสดงจำนวนผู้ประกอบอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆและอาชีพที่เกี่ยวข้อง	9
2-4	แผนภาพแสดงจำนวนประชากรที่ย้ายถิ่นฐาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 - 2556	10
2-5	แผนภาพแสดงจำนวนประชากรที่ย้ายถิ่นฐาน โดยจำแนกตามเหตุผลการย้ายถิ่น ตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 – 2556	11
2-6	แผนภาพแสดงจำนวนนิสิต และ นักศึกษา ในระบบโรงเรียน ปีการศึกษา 2535-2555	14
2-7	แผนภาพแสดงจำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี พ.ศ.2543 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา	16
3-1	แผนภาพแสดงการเปรียนเทียบจำนวนคนงานในสถานประกอบการก่อสร้างในประเทศไทย	28
3-2	แผนภาพแสดงจำนวนประชากรว่างงานทั้งหมด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2556	29
3-3	แผนภาพแสดงจำนวนประชากรว่างงานจำแนกตามการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2556	29
3-4	แผนภาพแสดงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557	34
3-5	แผนภาพแสดงสัดส่วนความต้องการแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม	35
3-6	แผนภาพแสดงความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557	37

สารบัญแผนภาพ(ต่อ)

แผนภาพที่ **หน้า**

3-7	แผนภาพแสดงสัดส่วนความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำแนกตามหมวดอาชีพ	40
3-8	แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานในหมวดอาชีพของงานหล่อคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์และผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปี 2553 – 2557	42
3-9	แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานในหมวดอาชีพของผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างอาคาร และสิ่งปลูกสร้าง ตั้งแต่ปี 2553 – 2557	42
3-10	แผนภาพแสดง สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ระหว่าง ปี พ.ศ.2546 – 2554 จำแนกตามประเภทกิจการ	45
3-11	แผนภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556	50
4-1	**แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 – 2555**	57
4-2	**แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในอุสาหกรรมก่อสร้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 – 2555**	58
4-3	**แผนภาพแสดงจำนวนผู้ได้รับอนุญาติ จำนวนสิ่งก่อสร้าง และพื้นที่ของสิ่งก่อสร้างที่เป็นอาคารโรงเรือน ที่ได้รับอนุญาติก่อสร้าง พ.ศ.2540 – 2555**	59

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการก่อสร้างเป็นภาคธุรกิจหนึ่ง ที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญ เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความเจริญของประเทศ และเกี่ยวพันกับธุรกิจในแขนงอื่นๆ จึงทำให้มีผู้คนจำนวนมากเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการก่อสร้างทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเห็นได้จากตัวเลขมูลค่าการลงทุนที่สูง รัฐบาลได้จัดสรรเงินงบประมาณลงทุนประมาณสี่แสนล้านบาทต่อปี (สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี , 2555) ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพความพร้อมของประเทศ ดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติให้เกิดความสนใจและเข้ามาลงทุนในประเทศ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการกระตุ้นการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ

ตารางที่ 1.1 งบประมาณรายจ่ายลงทุน

ปีงบประมาณ	รายจ่ายลงทุน	
	จำนวน (ล้านบาท)	ร้อยละ
2551	404,677.3	24.4
2552	407,514.5	22.0
2553	214,369	12.6
2554	345,617	16.7
2555	438,555.4	18.4

ที่มา : สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555.

เนื่องจากอุตสาหกรรมการก่อสร้างเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนและข้อจำกัดในการทำงานที่มากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ กล่าวคือ 1. เป็นงานที่ต้องทำในพื้นที่โล่งแจ้งและกว้างใหญ่ ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ภายใต้ลักษณะดินฟ้าอากาศที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา 2. การทำงานขึ้นลักษณะพื้นที่ทำการก่อสร้างและการคมนาคมขนส่ง 3. เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้

บุคลากรที่มีความชำนาญเป็นพิเศษในหลากหลายสาขาที่แตกต่างกัน ทั้งยังต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือเป็นจำนวนมาก 4. มีบุคลากรจากหลายฝ่ายร่วมกันดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่น เจ้าของโครงการ ผู้ออกแบบ ผู้รับเหมา ผู้ควบคุมงาน 5. เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบข้อบังคับ หรือ กฎหมายต่างๆมากมาย 6. เป็นอุตสาหกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ สูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ทั้งร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (สันติ ชินานุวัติวงศ์ , 2546 และ พนม ภัยหน่าย, 2539) อีกทั้งยังมีอุปสรรคต่างๆที่ต้องประสบอีกมากมาย เช่น ลักษณะของการก่อสร้างที่มีลักษณะไม่ซ้ำ, ทัศนคติของบุคคลฝ่ายต่างๆในงานก่อสร้างที่มักเป็นแบบจ้องจับผิด, ข้อจำกัดต่างๆที่มีในโครงการก่อสร้าง รวมถึงความเสี่ยง และความไม่แน่นอน (ณัฐพร เพิ่มทรัพย์, 2544)

ปัจจุบัน อุตสาหกรรมก่อสร้างไทยกำลังประสบปัญหาแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยสาเหตุหลักเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ ทำให้สัดส่วนประชากรวัยเด็ก (1-14 ปี) มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง ขณะที่สัดส่วนผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) กลับมากขึ้น โดยในปี 2548 ประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนถึง 22.3% ขณะที่สัดส่วนประชากรสูงอายุมีเพียง 11% แต่ใน 10 ปี กลับมีสัดส่วนประชากรวัยเด็กลดลงมาที่ 17.5% ในขณะที่สัดส่วนประชากรสูงอายุมากขึ้นที่ 15.8% ส่งผลให้ในอนาคตจำนวนประชากรที่จะเข้าสู่วัยแรงงานมีลดน้อยลง สาเหตุรองลงมา อาจจะมาจากรายได้ของคนไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้คนไทยมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แรงงานจึงเลือกทำงานที่มีความเหมาะสมกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้งานที่ใช้แรงงานมากและหนัก มักไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานไทยส่งผลให้กิจการเหล่านี้จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน อีกทั้งการปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรีเป็น 15,000 บาทต่อเดือน เป็นแรงจูงใจให้เยาวชนส่วนใหญ่เลือกเรียนสายอาชีวศึกษาน้อยลง และมุ่งศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากขึ้น ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานไทยในบางส่วนงานโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับกลางลงไปในทางกลับกันแรงงานไทยในบางส่วนก็มีมากเกินความจำเป็นเช่นกัน

ผู้วิจัยพบว่าในปัจจุบัน แรงงานในอุสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยประสบปัญหาเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการขยายตัวของอุสาหกรรมก่อสร้างอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้แรงงานไทยในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อความต้องการในตลาดแรงงาน เป็นผลให้เกิดปัญหายืดเยื้อต่อเนื่อง ยกตัวอย่าง

เช่น แรงงานที่มีน้อยกว่าปริมาณงานที่ต้องทำ ทำให้งานเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด เป็นผลให้ผู้ถูกว่าจ้างเสียค่าปรับเป็นเงินมหาศาล และผู้ว่าจ้างเปิดโครงการ ไม่ได้ตามกำหนด เพื่อต้องการหลีกเลี่ยงปัญหาเหล่านี้ ผู้ถูกว่าจ้างส่วนใหญ่จึงแก้ปัญหาโดยการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทต่ออุสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มสถานการณ์ทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยปัญหาและอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในโครงการนี้ จะเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปริมาณแรงงานไทยในงานก่อสร้าง โดยศึกษาจากสถิติของปริมาณแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 ถึง 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อแรงงานไทยในงานก่อสร้าง
2. สรุปข้อมูลที่ได้และประเด็นสำคัญที่มีผลต่อแรงงานไทยในงานก่อสร้าง
3. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์
4. สรุปผลการวิจัยและแนวทางในการแก้ปัญหา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบแนวโน้มสถานการณ์ทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย
2. ทราบปัญหาและอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย
3. ทราบแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย

บทที่ 2
แนวโน้มสถานการณ์ทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมของประเทศไทย

เศรษฐกิจของประเทศไทย จะเกิดการขับเคลื่อนได้ ก็ต่อเมื่อ อุสาหกรรมต่างๆ ในประเทศมีการขยายตัว ซึ่งปัจจัยที่มีผลอย่างมากในการขยายตัวของอุตสาหกรรมคือ แรงงาน โดยอุสาหกรรมที่กลุ่มแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ที่สามารถเห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ อุสาหกรรมก่อสร้าง

แรงงานจะมีจำนวนที่ไม่แน่นอนในทุกๆปี โดยปัจจัยที่มีผลต่อจำนวนของแรงงาน มีหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร ค่านิยมต่างๆภายในสังคม สภาพแวดล้อมรอบด้าน ฯลฯ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว

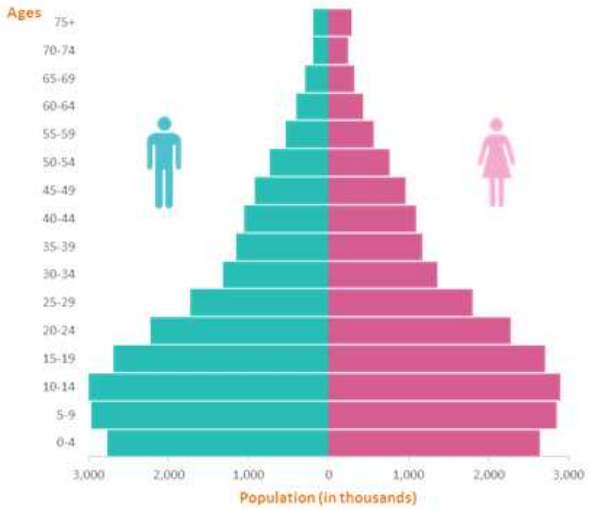
โครงสร้างของประชากร หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ที่กำหนดขึ้นจากลักษณะต่างๆ ของประชากร เช่น อายุ เพศ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา อาชีพและอื่นๆ โครงสร้างต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่น่าสนใจคือ

1. โครงสร้างของประชากรตามกลุ่มอายุ

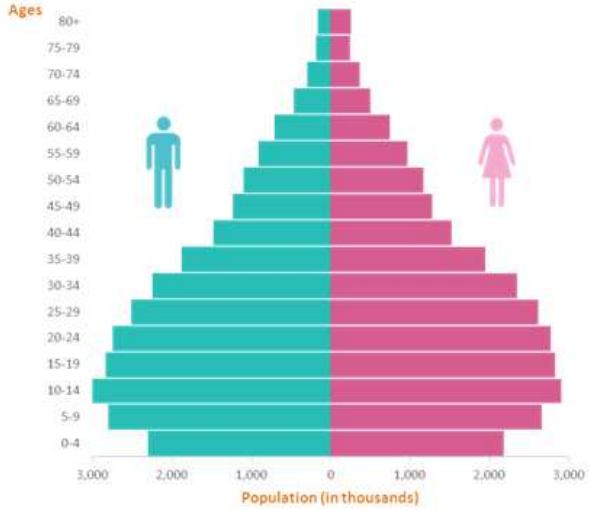
อายุจะบอกให้ทราบว่า ประชากรของประเทศอยู่ในวัยใดจำนวนมากน้อยเพียงใด ในประเทศที่กำลังพัฒนามักจะมีประชากรช่วงอายุ 0-14 ปี มาก การทราบกลุ่มอายุและจำนวนประชากรตามกลุ่มอายุต่างๆ จะช่วยให้สามารถพยากรณ์ หรือคาดคะเนสภาพสังคม เศรษฐกิจ และอื่นๆได้ ตัวอย่างเช่น ถ้ามีจำนวนประชากรกลุ่มอายุในวัยเด็กมากกว่าวัยทำงาน ซึ่งวัยเด็กนี้เป็นวัยที่เป็นภาระของครอบครัว ก็สามารถคาดคะเนสภาพเศรษฐกิจของครองครัวและของประเทศได้ ผลจากการทราบจำนวนประชากรตามกลุ่มอายุและการคาดคะเนจำนวนประชากรตามกลุ่มอายุในอนาคต จะช่วยให้รัฐสามารถวางแผนพัฒนาเตรียมการแก้ปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สำหรับประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรในประเทศ โดยทางสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลได้เทียบปริมาณประชากรตามกลุ่มอายุ เป็นแบบโครงสร้างในทุกๆ 10 ปี ตั้งแต่ปี คริสต์ศักราช 1980 – 2010 และคาดคะเนโครงสร้างประชากรในปี คริสต์ศักราช 2020 – 2040

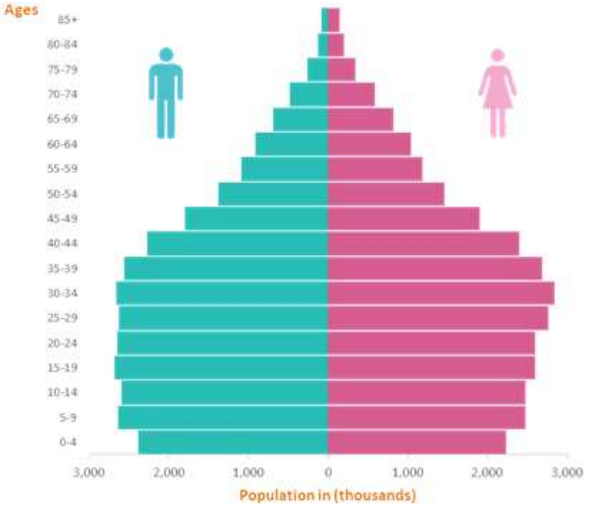
แผนภาพที่ 2-1 แผนภาพแสดงโครงสร้างประชากรในประเทศไทย ในปีคริสต์ศักราช 1980 – 2040



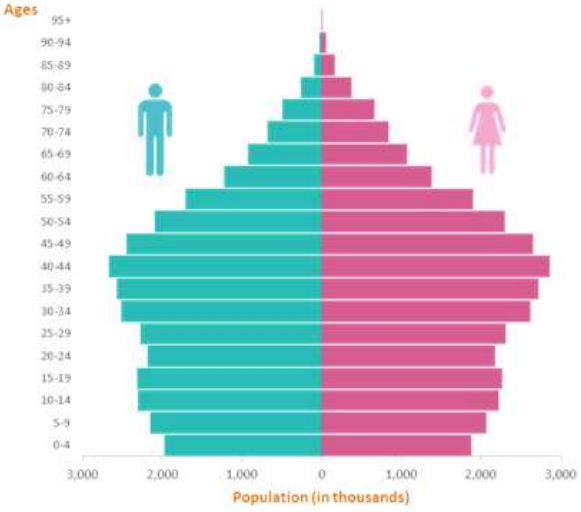
โครงสร้างประชากร ปี ค.ศ. 1980



โครงสร้างประชากร ปี ค.ศ. 1990

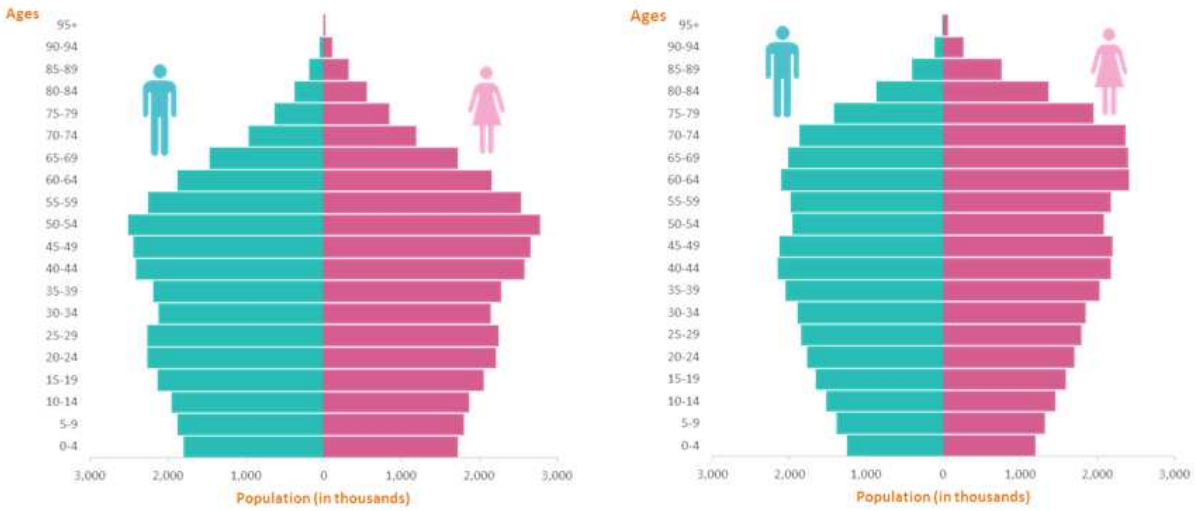


โครงสร้างประชากร ปี ค.ศ. 2000



โครงสร้างประชากร ปี ค.ศ. 2010

แผนภาพที่ 2-1 แผนภาพแสดงโครงสร้างประชากรในประเทศไทย ในปีคริสต์ศักราช 1980 – 2040 (ต่อ)



โครงสร้างประชากร ปี ค.ศ. 2020 โครงสร้างประชากร ปี ค.ศ. 2040

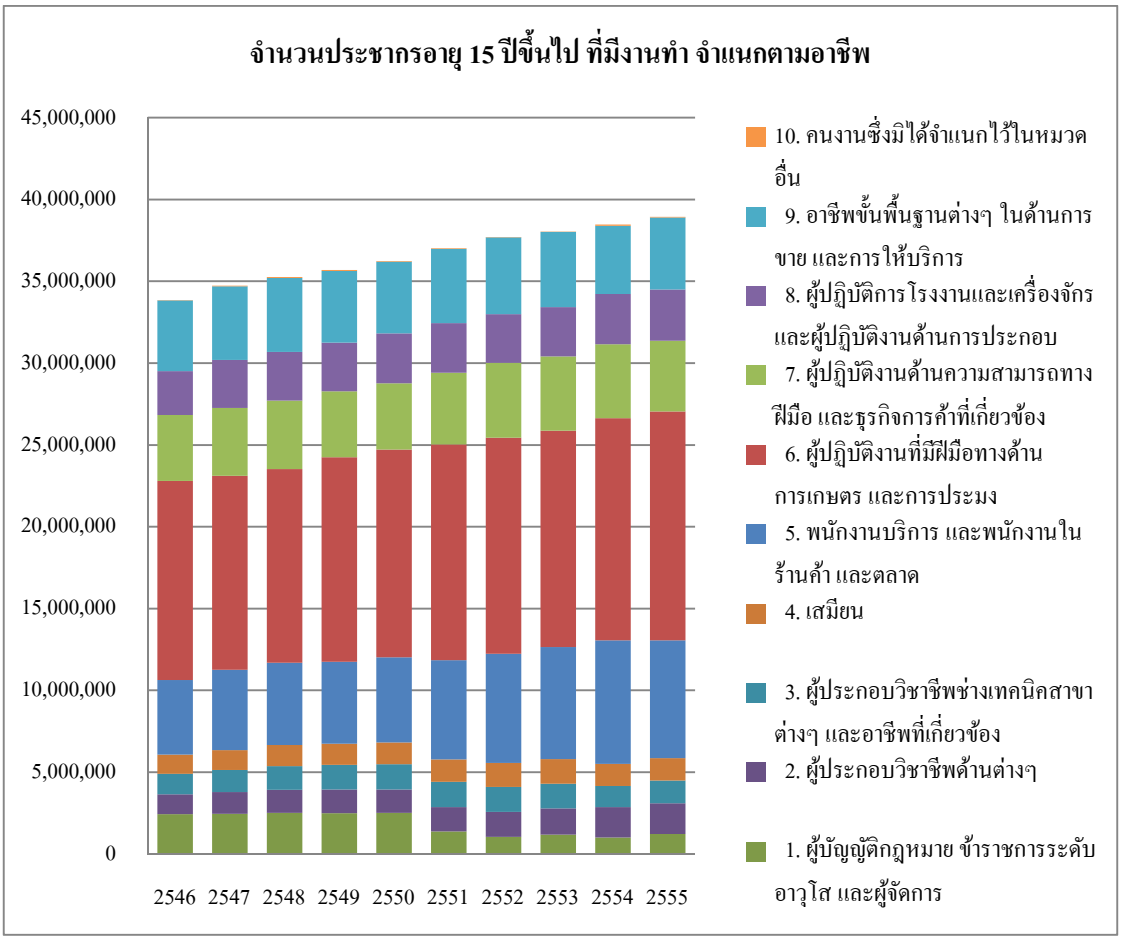
ที่มา : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557

2. โครงสร้างของประชากรตามกลุ่มอาชีพ

การรู้โครงสร้างของประชากรตามกลุ่มอาชีพ จะช่วยในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพได้ถูกทาง ซึ่งจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศ

ในช่วงอายุที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ อยู่ในช่วงอายุ 15 – 59 ปี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถเทียบโครงสร้างประชากร ในช่วงแรงงานตามอาชีพได้ ดังนี้

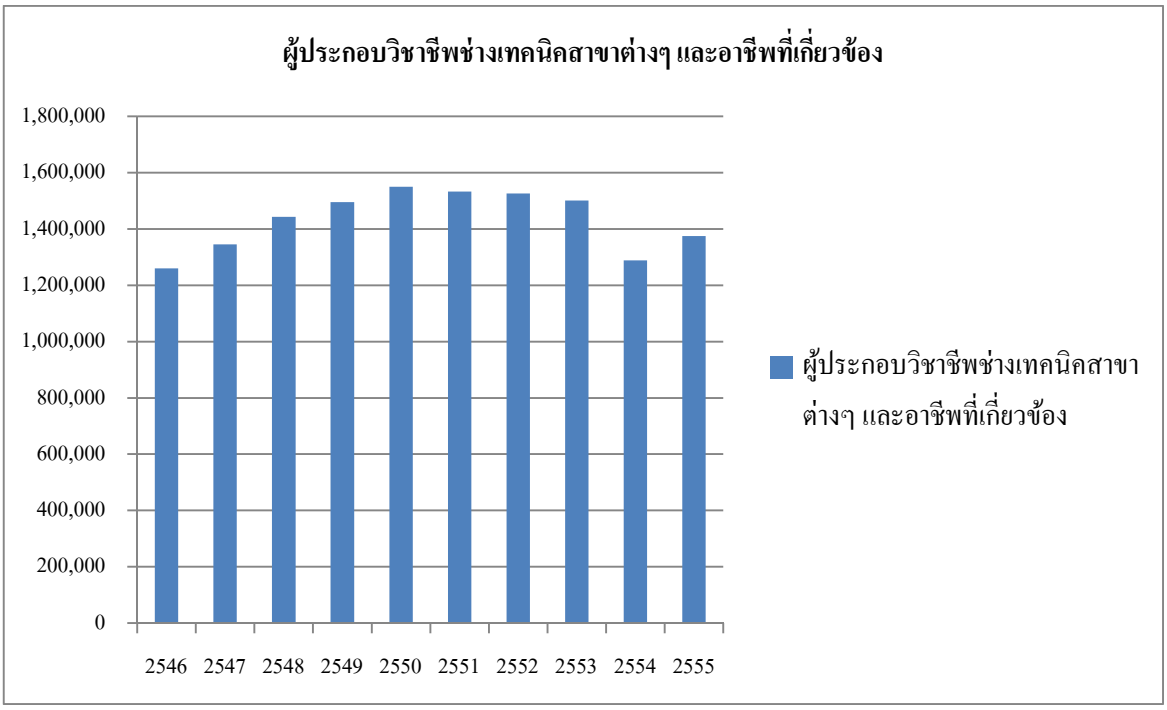
แผนภาพที่ 2-2 แผนภาพแสดงจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ



ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากแผนภาพที่ 2-2 หากพิจารณา หมวดอาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง จำนวนประชากรในอาชีพหมวดนี้ จะเป็นดังนี้

แผนภาพที่ 2-3 แผนภาพแสดงจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง



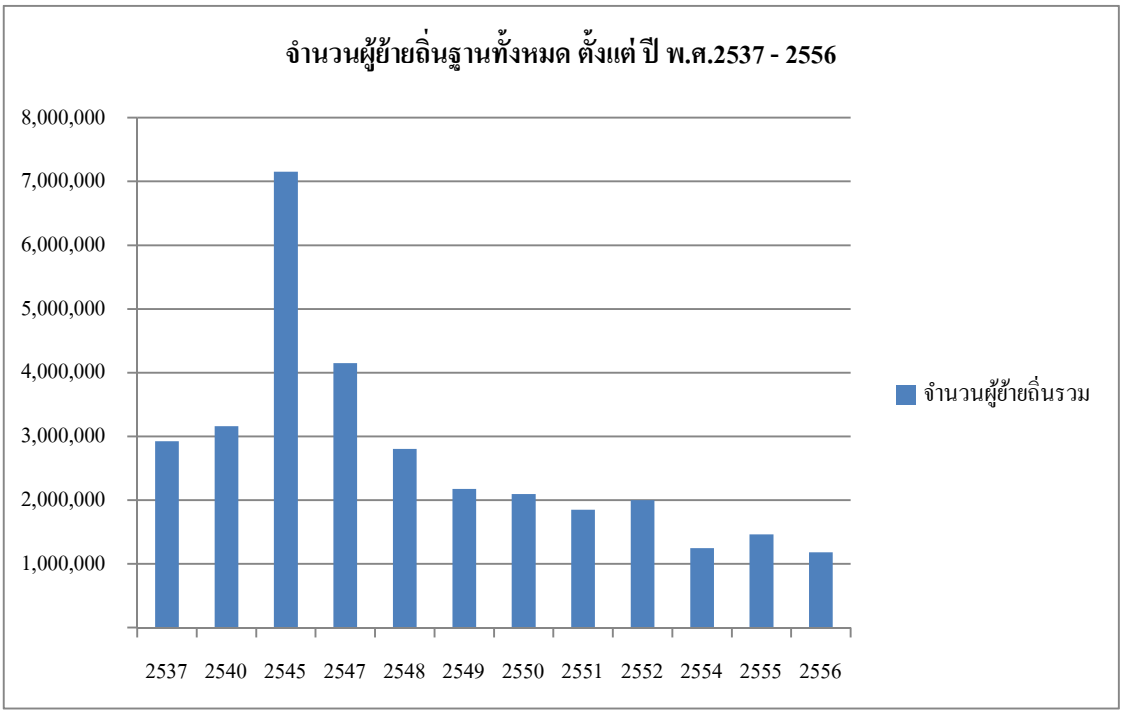
ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โครงสร้างประชากรจะมีผลโดยตรงกับจำนวนของประชากรในประเทศนั้นๆ โดยจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากปัจจัย 3 ประเภท คือ

1. การเกิด
2. การตาย
3. การย้ายถิ่นฐาน

จากปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทั้ง 3 ปัจจัย การเกิดและ การตาย สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ของโครงสร้างประชากรที่แบ่งตามกลุ่มอายุ แต่การย้านถิ่นฐานนั้น มีผลกับโครงสร้างประชากรเช่นกัน แต่อาจจะเห็นได้ไม่ชัดเจนนัก จากข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นฐานของประชากร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 – 2556 เป็น ดังนี้

แผนภาพที่ 2-4 แผนภาพแสดงจำนวนประชากรที่ย้ายถิ่นฐานตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 – 2556



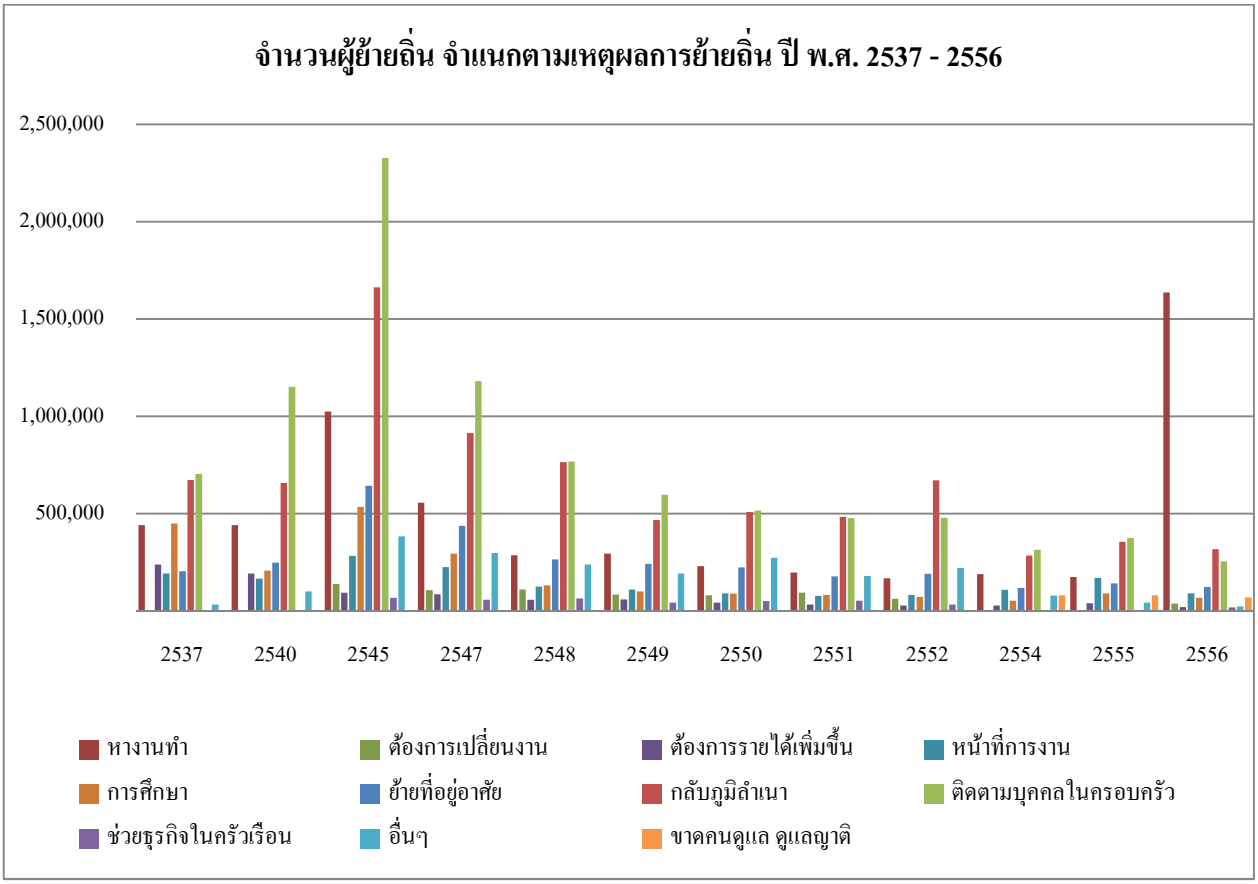
ที่มา : การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นฐานของประชากร จากสำนักงานสถิติ สามารถแบ่งจำนวนประชากรที่ย้ายถิ่นฐานทั้งหมด โดยจำแนกตามเหตุผลที่ย้ายถิ่นฐาน ดังนี้

1. หางานทำ
2. ต้องการเปลี่ยนงาน
3. ต้องการรายได้เพิ่มขึ้น
4. หน้าที่การงาน
5. การศึกษา
6. ย้ายที่อยู่อาศัย
7. กลับภูมิลำเนา
8. ติดตามบุคคลในครอบครัว
9. ช่วยธุรกิจในครัวเรือน
10. อื่นๆ
11. ขาดคนดูแล หรือ ดูแลญาติ

โดยจากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถการเปรียบเทียบจำนวนประชากรที่ย้ายถิ่นฐานตามเหตุผลที่ได้กล่าวมาได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 2-5 แผนภาพแสดงจำนวนประชากรที่ย้ายถิ่นฐาน โดยจำแนกตามเหตุผลการย้ายถิ่นตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 – 2556



ที่มา : การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากโครงสร้างประชากรที่แบ่งตามกลุ่มอายุ ในแผนภาพที่ 2-1 จะเห็นว่า ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 1980 – 2010 มี ปริมาณประชากรในช่วงอายุ 20 – 50 ปี ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และมีการคาดคะเน โครงสร้างประชากรในปี คริสต์ศักราช 2020 – 2040 ซึ่งปริมาณประชากรในช่วงอายุที่สามารถเป็นแรงงานได้ มีการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะ ช่วงอายุ 40 – 60 ปี ที่มีการเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยที่ ปริมาณประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 0 – 14 ปี ยังคงมีปริมาณลดลงเรื่อยๆ จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า อัตราการเกิด มีการลดลงทุกๆปี ในขณะเดียวกัน อัตราการเสียชีวิต ก็มีการลดลงด้วยเช่นกัน และเป็นผลให้ในอนาคตจำนวนประชากรที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดน้อยลง

ในช่วงปีปัจจุบัน(ปี ค.ศ.2014) จากแผนภาพแสดงโครงสร้างประชากรโดยแบ่งตามกลุ่มอายุในประเทศไทย ในปีคริสต์ศักราช 1980 – 2040 จะเห็นได้ว่าช่วงอายุ 15 – 59 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ มีปริมาณของประชากรลดลงตั้งแต่ปี ค.ศ.2000 โดยหาก นำจำนวนประชากรในช่วงอายุที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานมาจำแนกตามกลุ่มอาชีพ ดังแผนภาพที่ 2-2 จะเห็นว่า จากอดีต ถึงปัจจุบันมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้มีอาชีพ แต่หากแยกพิจารณาเฉพาะ กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังแผนภาพที่ 2-3 จะเห็นว่า จำนวนประชากรที่ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสากรรมก่อสร้าง มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2550

ปัจจัยหลักของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร คือ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่นฐาน ซึ่ง การย้ายถิ่นฐาน อาจจะไม่ได้มีผลต่อโครงสร้างประชากรที่แบ่งตามกลุ่มอายุ แต่จะมีผลกับโครงสร้างประชากรที่แบ่งตามกลุ่มอาชีพ อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งจากแผนภาพที่ 2-4 ถึงแม้จำนวนผู้ย้ายถิ่นฐานจะลดลง ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2547 แต่หากพิจารณาตามสาเหตุที่พบได้ในทุกปี คือ เรื่องของการหางานทำ และต้องการเปลี่ยนงานใหม่ จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้ ตลาดแรงงานยังคงขาดแคลนแรงงานอยู่

ค่านิยมด้านการศึกษาของสังคมไทย

ระบบการศึกษาในประเทศไทย มี 2 ระดับ คือ 1.การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2.การศึกษาระดับอุดมศึกษา

1. การศึกษาระดับพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษา ซึ่งต้องจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 3 ระดับ

    1.1. การศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุ 3 – 6 ปี

    1.2. การศึกษาระดับประถมศึกษา โดยปกติใช้เวลาเรียน 6 ปี

    1.3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ ดังนี้

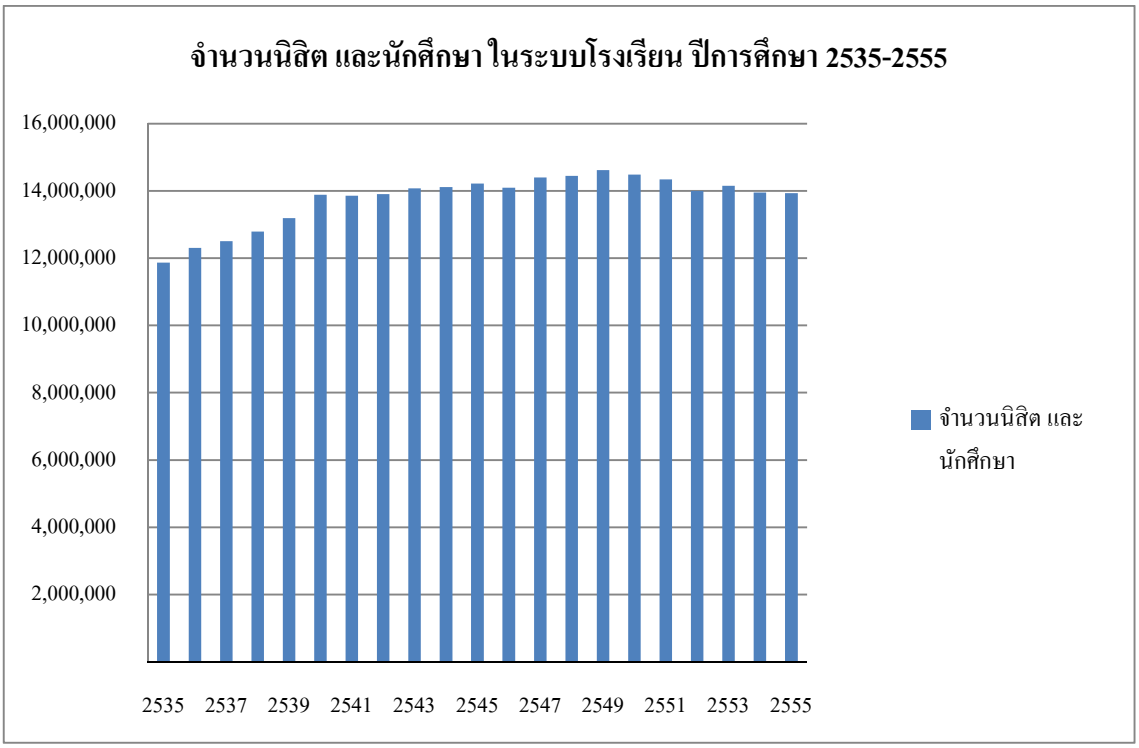
    - การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี

- การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี แบ่งเป็นสองประเภท ดังนี้
  1. ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
  2. ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ หรือ ศึกษาต่อในระดับอาชีพชั้นสูงต่อไป

2. การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา การใช้คำว่า "อุดมศึกษา" แทนคำว่า "การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย" ก็เพื่อจะให้ครอบคลุมการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญา ที่เรียนภายหลังที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว

ได้มีการกำหนดการศึกษาภาคบังคับ โดยให้เด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ ระดับประถมศึกษา จนถึง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในปัจจุบัน ค่านิยมในการศึกษาของเด็กไทย ได้เปลี่ยนไปจากสมัยอดีตมาก มีการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น สามารถสังเกตได้จากแผนภาพที่ 2-2 จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 – 2540 จำนวนนิสิตและนักศึกษา มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทุกๆปี และตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 เป็นต้นมา จำนวนของนิสิต และนักศึกษา อยู่ในระดับที่ค่อนข้างคงที่ ซึ่งอาจมีการเพิ่มขึ้นและลดลงเล็กน้อยเท่านั้น ในแต่ละปีการศึกษา

แผนภาพที่ 2-6 แผนภาพแสดงจำนวนนิสิต และ นักศึกษา ในระบบโรงเรียน ปีการศึกษา 2535-2555



ที่มา : สถิติการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2535 – 2555

จากปริมาณของเด็กไทยที่เลือกเรียนในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว ดังแผนภาพที่ 2-2 เป็นผลทำให้ปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆ ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีปริมาณที่เปลี่ยนไปด้วย ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ตารางแสดงจำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี พ.ศ.2543 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน (จำแนกตามระดับการศึกษา)				
	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
2543	121,726	128,848	153,356	124,451	138,950
2544	128,812	101,427	13,431	31,926	129,765
2545	65,722	69,200	35,669	71,946	143,325
2546	116,172	63,427	25,574	80,826	137,411

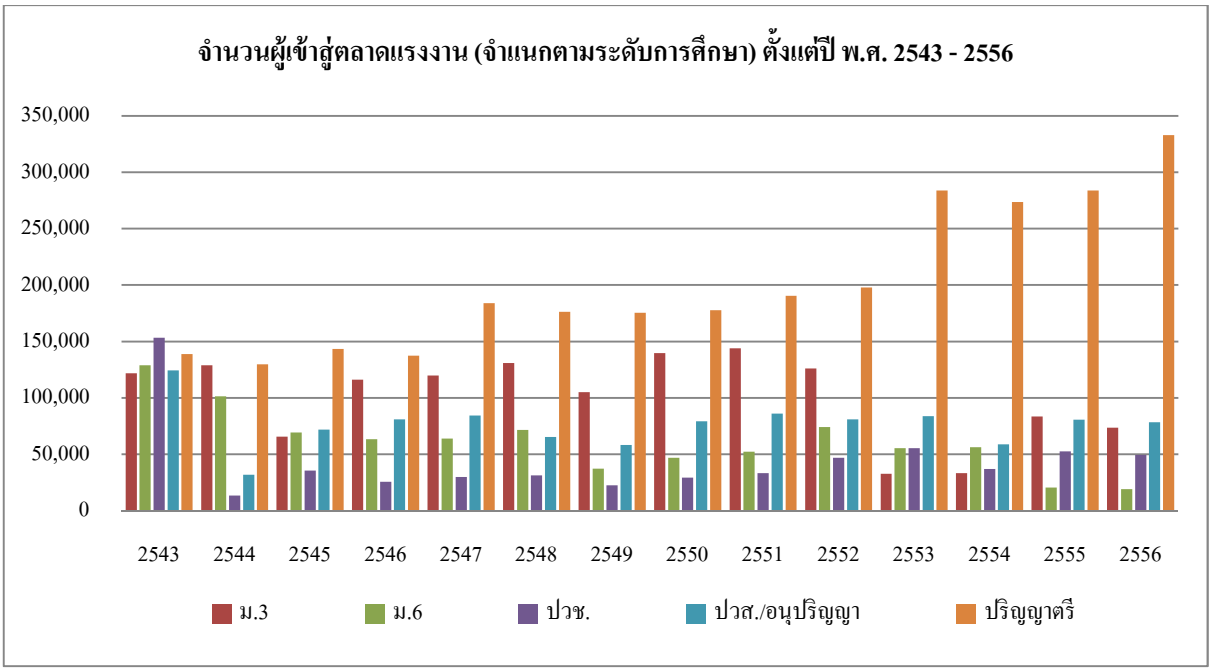
ตารางที่ 2-1 ตารางแสดงจำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี พ.ศ.2543 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน (จำแนกตามระดับการศึกษา)				
	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี
2547	119,795	63,866	29,803	84,392	184,045
2548	130,756	71,581	31,316	65,306	176,218
2549	105,184	37,341	22,543	58,238	175,569
2550	139,564	46,936	29,331	79,136	177,809
2551	144,038	52,303	33,418	86,099	190,498
2552	126,084	74,111	46,835	80,985	197,925
2553	32,626	55,342	55,276	83,744	283,853
2554	33,271	56,380	36,914	58,750	273,500
2555	83,563	20,575	52,452	80,740	283,869
2556	73,464	19,173	49,542	78,349	332,977

ที่มา : หนังสือข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2542 – 2556

จากตารางที่ 2-1 สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงการเปรียบเทียบปริมาณผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ดังนี้

แผนภาพที่ 2-7 แผนภาพแสดงจำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี พ.ศ.2543 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา



จากแผนภาพที่ 2-7 จะเห็นว่า ปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 – พ.ศ.2556 ปริมาณของผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ปริมาณของผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอื่นๆ ลดลง

จากแผนภาพที่2-6 และแผนภาพที่ 2-7 แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมทางการศึกษาภายในประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงจากในอดีต ที่มีจำนวนผู้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีไม่มากพอ เป็นผลให้อาชีพบางอาชีพ ที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ มีน้อยและไม่เพียงพอต่อตลาดแรงงาน แต่ในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มากขึ้นกว่าแต่ก่อน เป็นผลจำนวนของผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในทุกสาขาอาชีพ มีเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต

การปรับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย

ค่าแรงขั้นต่ำ คือ ค่าตอบแทนต่ำสุดซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือน ตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีความหมายเหมือนกับค่าแรงต่ำสุดซึ่งลูกจ้างจะขายแรงงานของตน

เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดนโยบาย ให้ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท และกำหนดให้ปรับเพิ่มเงินเดือน 3 ปีติดต่อกัน จนเงินเดือนไม่รวมค่าครองชีพของวุฒิปริญญาตรี เป็น 15,000 บาท นอกจากนี้ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับอื่นๆก็ถูกปรับเพิ่มตามลำดับเช่นกัน โดยเริ่มต้นตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม ปีพุทธศักราช 2556 โดย อัตราค่าแรงหลังจากปรับแล้วเป็นดังนี้

ตารางที่ 2-2 ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	อัตราค่าแรงขั้นต่ำ (บาท/เดือน)
— ไม่เกิน มัธยมปลาย	8,690
— ปวช.	9,400
— ปวท./ป.กศ.สูง	10,840
— ปวส.	11,500
— อนุปริญญา หลักสูตรไม่น้อยกว่า 3 ปี 6 เดือน	11,840
— ปริญญาตรี	15,000
— ปริญญาโท	17,500
— ปริญญาเอก	21,000

นอกจากนี้ ยังได้มีการปรับอัตราค่าจ้างมาตรฐานฝีมือใน 5 กลุ่ม 13 สาขาอาชีพ ตามข้อเสนอของคณะอนุกรรมการฯ ซึ่งเป็นตาม ตารางที่ 2-3 ดังนี้

ตารางที่ 2-3 ตารางแสดงอัตราขั้นต่ำของ 5 กลุ่มอาชีพ ที่มีการปรับเปลี่ยนจากเดิม

กลุ่มอาชีพ	อัตราค่าแรงขั้นต่ำ (บาท/วัน)
1. ช่างอุตสาหการ	
- ช่างเชื่อมท่อพอลิเอทีลีนความหนาแน่นสูง	460
- ช่างประกอบท่อ	400
- ช่างทำแม่พิมพ์ฉีดโลหะ	480
2. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	
- ช่างสีเครื่องเรือน ระดับ 1	350
- ช่างสีเครื่องเรือน ระดับ 2	450
3. ช่างก่อสร้าง	
- ช่างหินขัด	400
- ช่างฉาบยิบซั่ม	400
- ช่างมุงหลังคา กระเบื้อง ระดับ 1	400
- ช่างมุงหลังคา กระเบื้อง ระดับ 2	510
- ช่างมุงหลังคา กระเบื้อง ระดับ 3	620
4. ช่างเครื่องกล	
- ช่างบำรุงรักษาเครื่องยนต์ ระดับ 1	340
- ช่างบำรุงรักษาเครื่องยนต์ ระดับ 2	400
- ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล ระดับ 1	360
- ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล ระดับ 2	445
- ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล ระดับ 3	530
- ช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศรถยนต์ขนาดเล็ก ระดับ 1	360
- ช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศรถยนต์ขนาดเล็ก ระดับ 2	445
- ช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศรถยนต์ขนาดเล็ก ระดับ 3	530
5. กลุ่มภาคบริการ	
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (สุคนธบำบัด) ระดับ 1	540
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (สุคนธบำบัด) ระดับ 2	715

ตารางที่ 2-3 ตารางแสดงอัตราขั้นต่ำของ 5 กลุ่มอาชีพ ที่มีการปรับเปลี่ยนจากเดิม (ต่อ)

กลุ่มอาชีพ	อัตราค่าแรงขั้นต่ำ (บาท/วัน)
5. กลุ่มภาคบริการ(ต่อ)	
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (วารีบำบัด) ระดับ 1	565
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (วารีบำบัด) ระดับ 2	750
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (โภชนบำบัด) ระดับ 1	615
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (โภชนบำบัด) ระดับ 2	815
6. กลุ่มภาคบริการ	
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (สุคนธบำบัด) ระดับ 1	540
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (สุคนธบำบัด) ระดับ 2	715
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (วารีบำบัด) ระดับ 1	565
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (วารีบำบัด) ระดับ 2	750
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (โภชนบำบัด) ระดับ 1	615
- นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (โภชนบำบัด) ระดับ 2	815

โดยสำหรับขั้นตอนในการปรับอัตราค่าจ้างมาตรฐานหลังจากนี้จะเป็นการกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมและวันประกาศบังคับใช้ และจะถูกนำเสนอต่อที่ประชุมในวันที่ 8 มกราคม

2557 อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าในปัจจุบัน สถานประกอบการหลายแห่งมีอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่กำหนดอยู่แล้ว

จากการเพิ่มอัตราค่าจ้างในทุกๆกลุ่มอาชีพให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มมากขึ้นตามวุฒิการศึกษา หรือ ตามระดับฝีมือของแรงงาน ทำให้ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบโดยตรงในเรื่องของต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานในราคาที่สูงขึ้นจากแต่ก่อน ซึ่งสถานประกอบการบางแห่งอาจจำเป็นต้องลดแรงงานลง เพื่อให้ผู้ประกอบการยังคงดำเนินกิจการต่อไปได้

สภาวะตลาดแรงงานหลังเปิด AEC

AEC หรือ ASEAN Economics Community คือ การร่วมกันทางเศรษฐกิจของประเทศในเขตอาเซียน ประกอบไปด้วย 10 ประเทศ คือ 1.ไทย 2.พม่า 3.ลาว 4.เวียดนาม 5.มาเลเซีย 6.สิงคโปร์ 7.อินโดนีเซีย 8.ฟิลิปปินส์ 9.กัมพูชา 10.บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยมีรูปแบบคล้ายกับกลุ่ม Euro Zone ซึ่งทำให้ให้เกิดผลประโยชน์ และอำนาจในการต่อรองต่างกับประเทศคู่ค้าได้มากขึ้น อีกทั้งการนำเข้า และการส่งออกของสินค้าในประเทศอาเซียนจะเป็นไปอย่างเสรี (ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า) เดิมจะเริ่มใช้ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 แต่เนื่องจากประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังไม่พร้อม จึงเลื่อนไปวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558

หลังจากเข้าสู้ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558 แล้ว นอกจากจะสามารถนำเข้าและส่งออกสินค้าระหว่างประเทศในเขตประเทศอาเซียนอย่างเสรีแล้ว ยังสามารถแลกเปลี่ยนแรงงานได้อย่างเสรีในประเทศอาเซียนอีกด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานผลิตเดียวที่มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ และการลงทุน แรงงาน และเงินทุนได้อย่างเสรี ทั้งนี้ได้มีการกำหนดเป้าหมายให้เป็นปีที่มีลักษณะของการรวมกลุ่มประเทศเปลี่ยนเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงาน จะมีการถ่ายเทแรงงานที่อยู่ในกลุ่มที่มีความรู้ความชำนาญพิเศษ เพื่อให้สามารถทำงานในประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นจะประกอบไปด้วย 8 สาขาอาชีพ คือ 1.วิศวกร 2.สถาปนิก 3.แพทย์ 4.พยาบาล 5.ทันตแพทย์ 6.การสำรวจ 7.บัญชี 8.การบริการและการท่องเที่ยว ซึ่งแต่ละวิชาชีพ จะต้องมีคุณสมบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพ จึงจะสามารถโยกย้ายไปเป็นแรงงานในประเทศอาเซียนอื่นได้

ตารางที่ 2-4 ตารางแสดงวิชาชีพ 8 วิชาชีพ พร้อมคุณสมบัติ

วิชาชีพ	คุณสมบัติ
1. แพทย์	- สำเร็จการศึกษาวิชาชีพแพทย์ จากสถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ของประเทศบ้านเกิด และของประเทศที่ต้องการเดินทางไปทำงาน - ได้จดทะเบียน หรือ ได้รับใบอนุญาตจากหน่วยงานของประเทศบ้านเกิด และยังมีผลใช้ได้อยู่ - มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพ แพทย์ไม่น้อยกว่า 5 ปี - ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาวิชาชีพแพทย์ ของประเทศบ้านเกิดในระดับน่าพอใจ - ได้รับใบรับรองจากหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ ของประเทศบ้านเกิด ว่าไม่มีประวัติทำผิดร้ายแรงด้านเทคนิค มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ - ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวน หรือมีคดีความทางกฎหมายที่ยังค้างอยู่ในประเทศบ้านเกิด
2. พยาบาล	- สำเร็จการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล - จดทะเบียน และ/หรือได้รับใบอนุญาตจากประเทศบ้านเกิดที่ยังมีผลในปัจจุบัน - มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลไม่น้อยกว่า 3 ปีต่อเนื่อง - ก่อนที่จะสมัครขอขึ้นทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาต - ปฏิบัติสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของประเทศบ้านเกิดในระดับที่น่าพอใจ - ได้รับใบรับรองจากผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพพยาบาล (NRA - Nursing Regulation Authority) จากประเทศบ้านเกิด ว่าไม่มีประวัติการกระทำผิดอย่างร้ายแรง

ตารางที่ 2-4 ตารางแสดงวิชาชีพ 8 วิชาชีพ พร้อมคุณสมบัติ(ต่อ)

วิชาชีพ	คุณสมบัติ
3. ทัตแพทย์	- สำเร็จการศึกษาวิชาชีพทันตแพทย์ จากสถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพแพทย์ของประเทศบ้านเกิด และของประเทศที่ต้องการเดินทางไปทำงาน - มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติวิชาชีพ ทันตแพทย์ไม่น้อยกว่า 5 ปี - ได้จดทะเบียน หรือได้รับใบอนุญาตจากหน่วยงานของประเทศบ้านเกิด และยังมีผลใช้ได้อยู่ - ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาวิชาชีพทันตแพทย์ ของประเทศบ้านเกิดในระดับน่าพอใจ - ได้รับใบรับรองจากหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพทันตแพทย์ ของประเทศบ้านเกิด ว่าไม่มีประวัติทำผิดร้ายแรงด้านเทคนิค มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ - ไม่อยู่ในระหว่างการสอบสวน หรือมีคดีความทางกฎหมายที่ยังค้างอยู่ในประเทศบ้านเกิด
4. วิศวกร	- สำเร็จระดับปริญญาทางวิศวกรรมที่ได้รับการยอมรับโดยองค์กรด้านการรับรองวิศวกรรมวิชาชีพ - มีการขึ้นทะเบียนหรือมีใบอนุญาตที่ยังมีผลในปัจจุบัน - มีประสบการณ์ในภาคปฏิบัติและมีความหลากหลายมาไม่ต่ำกว่า 7 ปี หลังจบการศึกษาและจะต้องได้รับผิดชอบงานด้านวิศวกรรมที่เด่นชัดอย่างน้อย 2 ปีด้วย - วิศวกรที่มีคุณสมบัติครบ มีสิทธิขอสมัครต่อคณะกรรมการประสานงานด้านวิศวกรวิชาชีพอาเซียน เพื่อได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียน - วิศวกรวิชาชีพอาเซียน จะมีสิทธิ์สมัครต่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพต่างด้าวจดทะเบียน - จะต้องไม่เป็นการประกอบวิชาชีพเพียงลำพัง แต่จะต้องประกอบวิชาชีพร่วมกับวิศวกรวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายของประเทศผู้รับ

ตารางที่ 2-4 ตารางแสดงวิชาชีพ 8 วิชาชีพ พร้อมคุณสมบัติ(ต่อ)

วิชาชีพ	คุณสมบัติ
5. สถาปนิก	- จบการศึกษาสถาปัตยกรรมศาสตร์หลักสูตร 5 ปี - มีใบอนุญาตเป็นสถาปนิก - มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปีนับแต่จบการศึกษา - เมื่อจบแล้วต้องทำงานโดยมีใบอนุญาตอย่างน้อย 5 ปี - มีการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง - ทำงานรับผิดชอบสถาปัตยกรรมสำคัญอย่างน้อย 2 ปี - ไม่เคยทำผิดมาตรฐานหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ - ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสภาสถาปนิกอาเซียน
6. บัญชี	- ต้องได้รับการศึกษาตามเงื่อนไขที่มีผลบังคับใช้ในประเทศบ้านเกิด - หากมีใบอนุญาตอื่นในการประกอบวิชาชีพ แต่ละประเทศจะต้องพยายามอย่างเต็มความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้นักบัญชีอาชีพ ของประเทศสมาชิกอื่น ได้รับการอนุมัติที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพบัญชี - จำเป็นต้องมีการกำหนดให้นักบัญชีอาชีพ (PPA - Practicing Professional Accountant) แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการประกอบวิชาชีพ - นักบัญชีอาชีพ จะต้องมีประสบการณ์ครบถ้วนตามความต้องการที่ระบุไว้โดยประเทศผู้รับ
7. นักสำรวจ	ตามข้อตกลงร่วมกัน MRAs อาชีพนักสำรวจที่จะสามารถย้ายไปทำงานอย่างเสรีในประเทศต่างๆในอาเซียนได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติในด้านการสำรวจที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย ทั้งด้านการศึกษา การสอบ ประสบการณ์ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสารระเบียบวินัยและหลักจริยธรรม มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ทั้งนี้ MRA ที่จะจัดทำขึ้นในอนาคตจะต้องไม่ลดทอนสิทธิ อำนาจ หน้าที่ของสมาชิก

ตารางที่ 2-4 ตารางแสดงวิชาชีพ 8 วิชาชีพ พร้อมคุณสมบัติ(ต่อ)

วิชาชีพ	คุณสมบัติ
7. นักสำรวจ (ต่อ)	อาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแลและออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน แต่ต้องไม่สร้างอุปสรรคที่เกินจำเป็น และการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนของนักสำรวจอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศด้วย
8. การท่องเที่ยว	ตามข้อตกลงร่วมกัน MRAs วิชาชีพการท่องเที่ยวที่จะสามารถย้ายไปทำงานอย่างเสรีในประเทศต่างๆในอาเซียนนั้น ยังไม่มีการระบุคุณสมบัติไว้อย่างชัดเจนนัก แต่สามารถแบ่งออกเป็น 2 สาขาใหญ่ๆ ครอบคลุม 6 กลุ่ม รวมทั้งหมด 32 ตำแหน่ง คือ 1. สาขาโรงแรมและที่พัก (Hotel and Accommodation Service) แบ่งเป็น 1.1 Front Office ครอบคลุมตำแหน่ง Front Office Manager, Front Office Supervisor, Receptionist, Telephone Operator และ Bell Boy 1.2 House Keeping ครอบคลุมตำแหน่ง Executive Housekeeper, Laundry Manger, Floor Supervisor, Laundry Attendant, Room Attendant และ Public Area Cleaner 1.3 Food Production ครอบคลุมตำแหน่ง Executive Chef, Demi Chef, Commis Chef, Chef de Partie, Commis Pastry, Baker และ Butcher 1.4 Food and Beverage ครอบคลุมตำแหน่ง Food and Beverage Director, Food and Beverage Manager, Head Waiter, Bartender และ Waiter 2. สาขาบริการการเดินทาง (Travel Services) 2.1 Travel Agencies ครอบคลุมตำแหน่ง General Manager, Assistant General Manager, Senior Travel Consultant และ Travel Consultant 2.2 Tour Operation ครอบคลุมตำแหน่ง Product Manager, Sales & Marketing Manager, Credit Manager, Ticketing Manager และ Tour Manager

หลังจากที่มีการเปิดประชาคมอาเซียนแล้ว อาชีพทั้ง 8 วิชาชีพนี้ ที่มีคุณสมบัติครบตามที่ได้กำหนดไว้ จะสามารถโยกย้ายแรงงานทั้ง 8 วิชาชีพนี้ได้อย่างเสรีในประเทศสมาชิก ซึ่งอาจมีผลกับตลาดแรงงานภายในประเทศไทยอย่างมาก ทั้งผลกระทบในด้านดี และด้านเสีย

หลังจากที่มีการเปิดประชาคมอาเซียนแล้ว นอกจากแรงงานที่ใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษในประเทศไทยจะสามารถไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้แล้ว ประเทศอื่นๆในประชาคมอาเซียนก็สามารถเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยได้เช่นกัน ซึ่ง หากเปรียบเทียบความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของแรงงานไทยกับประเทศในประชาคมอาเซียนอื่นแล้ว ถือได้ว่าเป็นข้อเสียเปรียบยิ่ง ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ เลือกที่จะเป็นแรงงานภายในประเทศ ในทางกลับกันด้วยเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ที่ค่อนข้างจะสูง การเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่ประเทศสมาชิกนั้นเลือก ซึ่งผลที่ตามมา แรงงานที่อยู่ใน 8 วิชาชีพตามข้อตกลง อาจจะเกินกว่าความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทยได้

สรุป

ประชากรในประเทศไทย จากสถิติของโครงสร้างประชากรในประเทศที่แบ่งตามกลุ่มอายุ พบว่า ประชากรในช่วงอายุที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ มีแนวโน้มลดลงในทุกๆปี เนื่องจากอัตราการเกิด และการตาย ลดลงจากช่วงปีที่ผ่านมา จากกลุ่มประชากรช่วงอายุที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มาจำแนกโครงสร้างประชากรตามกลุ่มอาชีพ จะเห็นว่าจำนวนประชากรในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่หากพิจารณาเฉพาะกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้าง จะเห็นว่ามีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่จำแนกตามกลุ่มอาชีพ คือ การย้ายถิ่นฐาน ซึ่งสาเหตุของการย้ายถิ่นฐานที่เกิดขึ้นในทุกๆปี คือ การหางาน และต้องการเปลี่ยนงานใหม่ จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงานอยู่ในขณะนี้

นอกจากเรื่องของโครงสร้างประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาแล้ว ค่านิยมทางการศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนไปอย่างมาก สังเกตุได้จาก จำนวนที่เพิ่มขึ้นของ นิสิตและนักศึกษา ในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีการเพิ่มขึ้นของแรงงานที่ต้องใช้วิชาชีพเฉพาะ ที่เดิมที ไม่เพียงพอต่อตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ทางรัฐบาลได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้สูงขึ้น ตามวุฒิการศึกษาของแรงงาน จึงเป็นผลให้ค่านิยมในการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มี

มากขึ้น ทำให้แรงงานในบางสาขาอาชีพ มีจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ในทางกลับกันอาชีพที่ใช้เพียงแรงงานก็น้อยลงจนถึงขั้นขาดแคลนอย่างมากในตลาดแรงงาน

ในปัจจุบัน ทางรัฐบาลได้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามวุฒิการศึกษา และสำหรับแรงงานช่างฝีมือในกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังมีการถูกปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้ประกอบการนั้น ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำอย่างชัดเจน โดยบางสถานประกอบการ อาจมีการตัดต้นทุนของแรงงานออกบางส่วน เพื่อให้ไม่กระทบต่อต้นทุนมากนัก หรืออาจหาแรงงานทางเลือกอื่นมาทดแทน

ในปี พ.ศ.2558 จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สมาชิกประเทศอาเซียน สามารถทำการค้ากันได้อย่างเสรี รวมไปถึง การโยกย้ายแรงงานภายในประเทศอาเซียนด้วย โดยกลุ่มแรงงานที่สามารถโยกย้ายได้นั้น เฉพาะแค่กลุ่มแรงงานฝีมือเท่านั้น ประกอบไปด้วย 8 วิชาชีพ คือ 1.วิศวกร 2.สถาปนิก 3.แพทย์ 4.พยาบาล 5.ทันตแพทย์ 6.การสำรวจ 7.บัญชี 8.การบริการและการท่องเที่ยว ซึ่งอาจทำให้แรงงานใน 8 วิชาชีพนี้ มีมากเกินกว่าที่ตลาดแรงงานภายในประเทศไทยต้องการ เนื่องจาก ประเทศสมาชิกประชาคมอาเซี่ยน สามารถเข้ามามีบทบาทหน้าที่แทนแรงงานใน 8 วิชาชีพนี้ ส่วนแรงงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังไม่มีการตกลงเรื่องการโยกย้ายแรงงาน ทำให้ในปี พ.ศ.2558 ตลาดแรงงานในส่วนของกลุ่มแรงงานที่อยู่ใน 8 กลุ่มวิชาชีพ จะมีผลกระทบอย่างเห็นได้ชัด

บทที่ 3

ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย

อัตราการลดลงของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง

แรงงาน หมายถึง ประชากรวัยทำงาน, ความสามารถในการทำงาน, กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐทรัพย์, ผู้ใช้แรงงาน

แรงงานเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของไทย ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ตลาดแรงงานของไทย สามารถแยกประเภทของแรงงานออกได้ ดังนี้

1. แรงงานที่ใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ หมายถึง แรงงานประเภทนี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมมาเป็นระยะเวลานาน เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น

2. แรงงานประเภทมีฝีมือ หมายถึง แรงงานประเภทนี้ต้องผ่านการฝึกอบรมหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ช่างปูน แรงงานประเภทนี้เริ่มมีปัญหา เพราะผู้มีฝีมือมีจำนวนมากขึ้นทำให้เกิดการจ้างทำงานมีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า ความสามารถหรือได้ทำงานที่ไม่ถนัด ไม่ตรงกับความสามารถจึงทำให้ไม่อาจทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ แรงงานประเภทนี้รัฐบาลได้มีแผนในการที่จะผลิตเพิ่มขึ้นตามลำดับ และจะต้องหาทางส่งเสริมให้ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

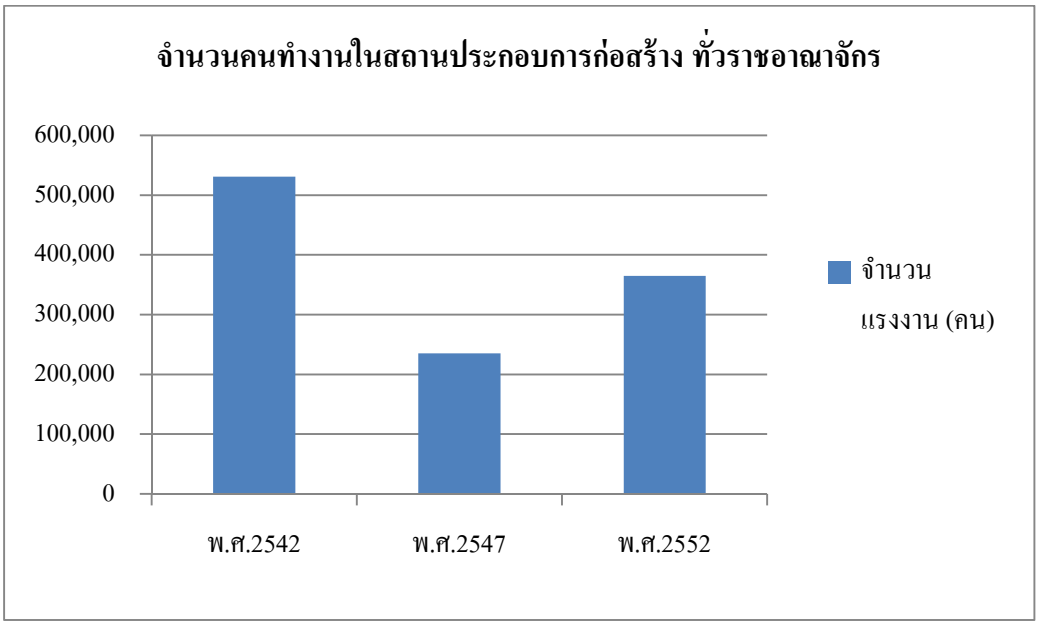
3. แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานประเภทนี้ ส่วนมากจะเป็นแรงงานกรรมกร ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังสมอง เช่น รับจ้างแบกหาม ขุดดิน เป็นต้น

4. แรงงานประเภทปัญญาชน หมายถึง แรงงานที่เป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสาขาที่เกี่ยวกับ สังคมศาสตร์ มีความรู้และสติปัญญาสูง แต่ไม่ค่อยมีฝีมือในวิชาชีพ แรงงานประเภทนี้กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี

การแบ่งประเภทแรงงานดังที่กล่าวไว้เบื้องต้น แสดงให้เห็นว่า กระทรวงแรงงานได้พุ่งเป้าไปที่แรงงานในภาคการผลิตสินค้า และแรงงานด้านก่อสร้างเป็นหลัก

จากแผนภาพที่ 2-3 ในบทที่ 2 แสดงให้เห็นถึงจำนวนประชากรที่มีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาคอุสาหกรรม มีจำนวนลดน้อยลง ซึ่งหากเจาะจงพิจารณาเฉพาะจำนวนแรงงาน ในกลุ่มแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ จะเป็นดังนี้

แผนภาพที่ 3-1 แผนภาพแสดงการเปรียบเทียบจำนวนคนงานในสถานประกอบการก่อสร้างในประเทศไทย

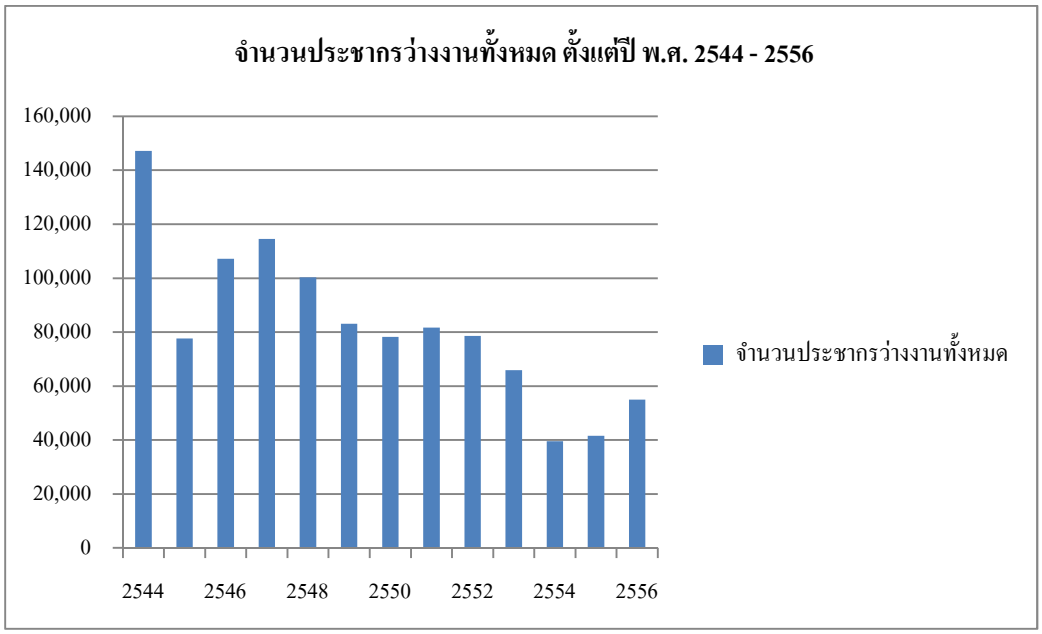


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2552

จากข้อมูลทางสถิติ ในการสำรวจปริมาณคนงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในประเทศไทยในปี พุทธศักราช 2542 – 2552 โดยจะมีการเก็บข้อมูลทุก 5 ปี จะเห็นได้ว่าจำนวนคนงานในสถานประกอบการก่อสร้างในปี พ.ศ.2552 ลดลงจากปี พ.ศ.2542 อย่างมาก เทียบเป็นร้อยละ 31 ของปี พ.ศ.2542 ถึงแม้ว่าจำนวนคนงานในปี พ.ศ.2552 จะเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2547 ถึงร้อยละ 55.2 ก็ตาม

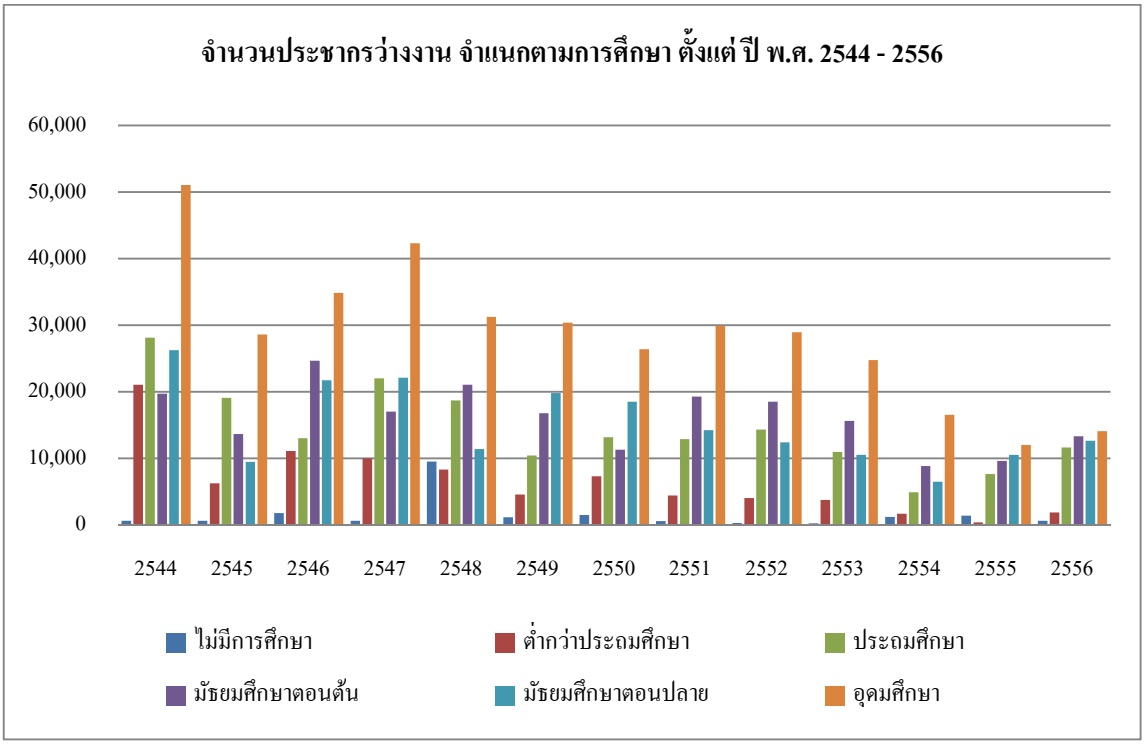
กระแสสังคมไทยในปัจจุบันเน้นให้คนไทยได้รับการศึกษาและต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ จึงไม่เป็นการสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต และการก่อสร้างที่เน้นแรงงานประเภทฝีมือและแรงงานงานไร้ฝีมือเป็นหลักที่ไม่จำเป็นต้องจบปริญญาตรี ทำให้นักศึกษาที่จบปริญญาตรีไม่สามารถหางานที่ต้องการได้ จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทั่วราชอาณาจักร สำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงให้เห็นถึงจำนวนประชากรที่ว่างงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2556 เป็นดังนี้

แผนภาพที่ 3-2 แผนภาพแสดงจำนวนประชากรว่างงานทั้งหมด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2556



จากจำนวนประชากรว่างงานทั้งหมด สามารถจำแนกจำนวนประชากรว่างงานทั้งหมดตามระดับการศึกษา ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 3-3 แผนภาพแสดงจำนวนประชากรว่างงาน จำแนกตามการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2556



จากแผนภาพที่ 3-2 แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าจำนวนประชากรที่ว่างงานจะลดลงอย่างต่อเนื่อง จากปี พ.ศ. 2544 แต่ ในปี พ.ศ. 2553 ถึง ปัจจุบัน เริ่มมีการเพิ่มขึ้นของประชากรที่ว่างงาน ซึ่งหากพิจารณาประชากรที่ว่างงาน โดยนำมาจำแนกตามการศึกษา ดังแผนภาพที่ 3-3 จะสามารถเห็นได้ชัดเจนเลยว่า ประชากรที่ว่างงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

ถึงแม้ว่า อัตราการว่างงานของประชากรในประเทศไทยจะเริ่มเพิ่มขึ้น แต่ตลาดแรงงานยังคงมีความต้องการแรงงานอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคอุตสาหกรรมที่ยังคงมีแนวโน้มต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ประมาณการความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 เป็นดังนี้

ตารางที่ 3-1 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557

หมวดอุสาหกรรม	ปี พ.ศ.				
	2553	2554	2555	2556	2557
การทำเหมืองถ่านหิน และลิกไนต์	1,328	1,344	1,360	1,376	1,393
การขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลี่ยมดิบและก๊าซธรรมชาติ รวมทั้งกิจกรรมด้านการบริการที่เกี่ยวข้องกับการขุดเจาะน้ำมันและก๊าซ ยกเว้นการสำรวจรังวัด	8,679	8,783	8,889	8,996	9,105
การทำเหมืองแร่ยูเรเนียมและแร่ทอเรียม	49	50	50	51	52
การทำแร่โลหะ	3,891	3,938	3,985	4,033	4,082
การทำเหมือนแร่และเหมืองหินอื่นๆ	43,764	44,290	44,821	45,363	45,910
การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม	1,050,265	1,062,877	1,075,622	1,088,633	1,101,776
การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ	13,266	13,425	13,586	13,750	13,916

ตารางที่ 3-1 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 (ต่อ)

หมวดอุสาหกรรม	ปี พ.ศ.				
	2553	2554	2555	2556	2557
การผลิตสิ่งทอ	438,597	443,864	449,186	454,620	460,108
การผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งการตกแต่งและย้อมสีขนสัตว์	749,710	758,713	767,811	777,098	786,480
การฟอกและการตกแต่งหนังฟอก รวมทั้งการผลิตกระเป๋า และรองเท้า	156,211	158,087	159,982	161,918	163,872
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์ รวมทั้งการผลิตสิ่งของที่ทำจากฟางและวัสดุถักสานอื่นๆ	384,701	389,321	393,989	398,755	403,569
การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	86,423	87,461	88,510	89,581	90,662
การพิมพ์โฆษณา การพิมพ์ และการทำสำเนาสื่อบันทึก	94,410	95,544	96,689	97,859	99,040
การผลิตผลิตภัณฑ์ถ่านโค๊ก ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมและเชื้อเพลิงปรมาณู	13,610	13,774	13,939	14,108	14,278
การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	175,551	177,660	179,790	181,965	184,161
การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก	229,318	232,072	234,855	237,695	240,565
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	279,543	282,900	286,292	289,755	293,253

ตารางที่ 3-1 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 (ต่อ)

หมวดอุสาหกรรม	ปี พ.ศ.				
	2553	2554	2555	2556	2557
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	88,372	89,434	90,506	91,601	92,707
การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะประดิษฐ์ ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์	313,413	317,177	320,980	324,863	328,785
การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ ซึ่งมิได้จัดไว้ในที่อื่น	175,998	178,111	180,247	182,427	184,630
การผลิตเครื่องจักรสำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคำนวณ	23,491	23,773	24,058	24,349	24,643
การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งมิได้จัดไว้ในที่อื่น	101,002	102,215	103,440	104,691	105,955
การผลิตอุปกรณ์และเครื่องอุปกรณ์วิทยุ โทรทัศน์ และการสื่อสาร	324,961	328,864	332,807	336,833	340,899
การผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในทางการแพทย์ การวัดความเสี่ยงและอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์ นาฬิกา	4,286	40,770	41,259	41,758	42,262
การผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง	198,390	200,773	203,180	205,638	208,120
การผลิตอุปกรณ์การขนส่งอื่นๆ	51,560	52,179	52,805	53,443	54,088
การผลิตเฟอร์นิเจอร์ รวมทั้งการผลิต ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ที่อื่น	590,371	597,460	604,624	611,938	619,326

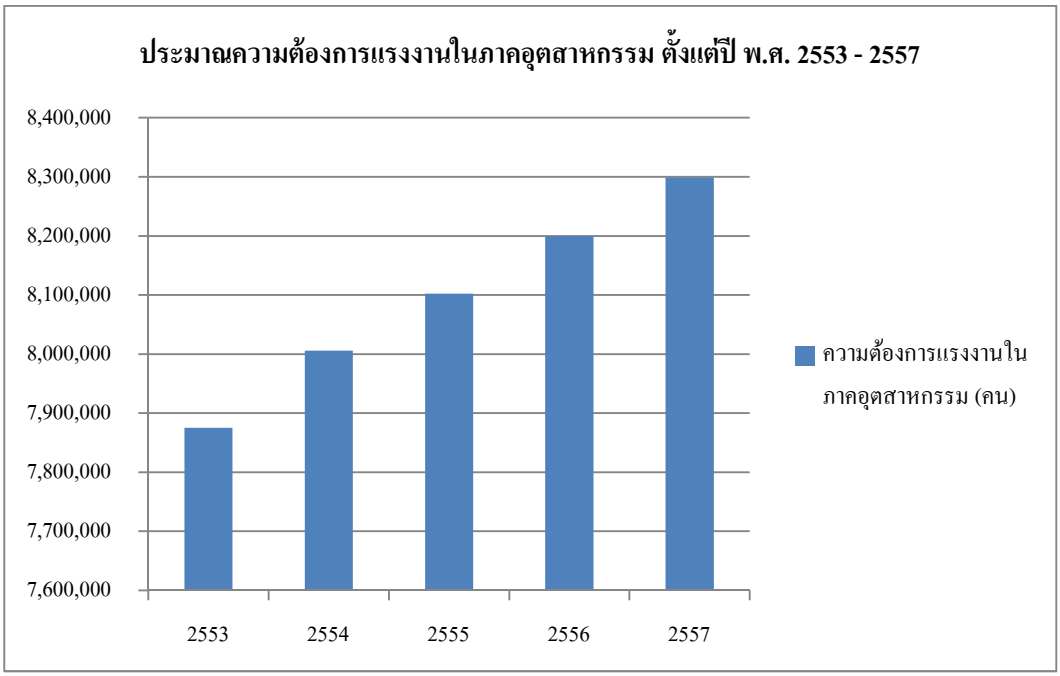
ตารางที่ 3-1 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 (ต่อ)

หมวดอุสาหกรรม	ปี พ.ศ.				
	2553	2554	2555	2556	2557
การนำผลิตภัณฑ์เก่ามาผลิตเป็นวัตถุดิบใหม่	2,785	2,818	2,852	2,887	2,922
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	87,856	88,911	89,977	91,065	92,165
การไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน	17,556	17,767	17,980	18,197	18,417
การก่อสร้าง	2,165,642	2,191,649	2,217,929	2,244,756	2,271,858
รวม	7,874,999	8,006,004	8,102,000	8,200,002	8,298,999

ที่มา : กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

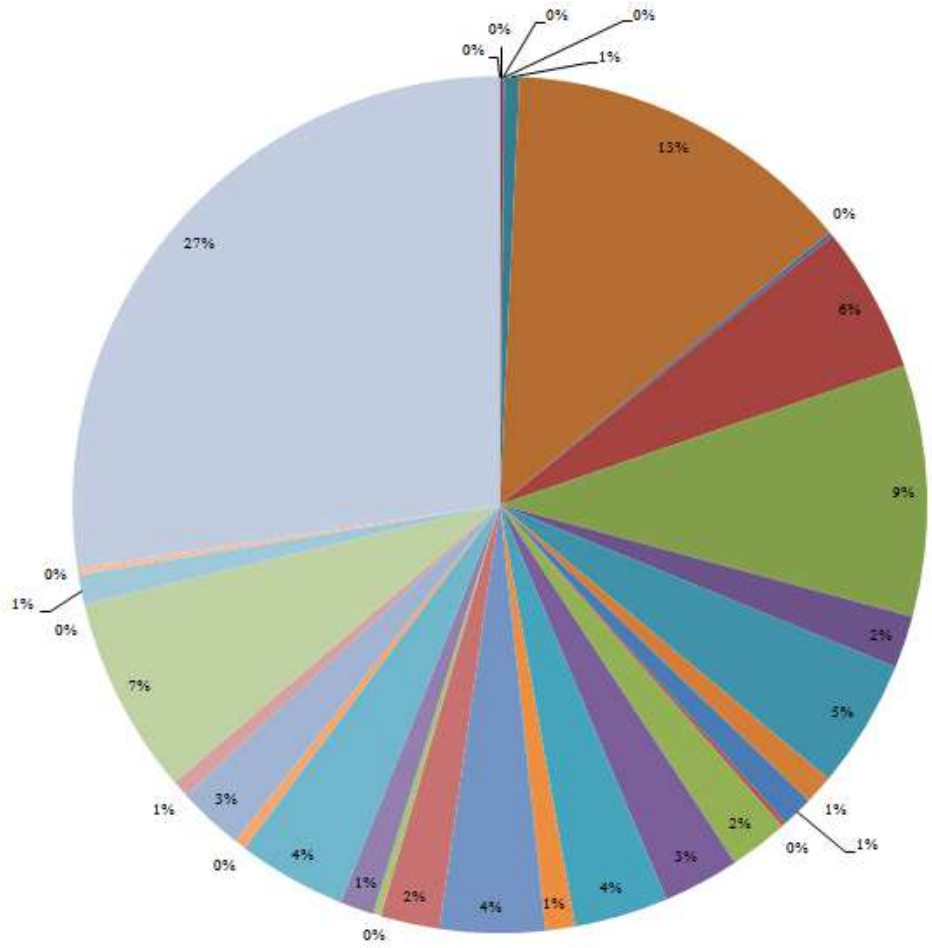
จากตารางที่ 3-1 จะเห็นว่า มีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี ซึ่งจากตารางที่ 3-1 สามารถนำจำนวนแรงงานที่ต้องการในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด มาเขียนเป็นแผนภาพ เพื่อให้เห็นถึงความต้องการแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นในทุกๆปี ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 3-4 แผนภาพแสดงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 - 2557



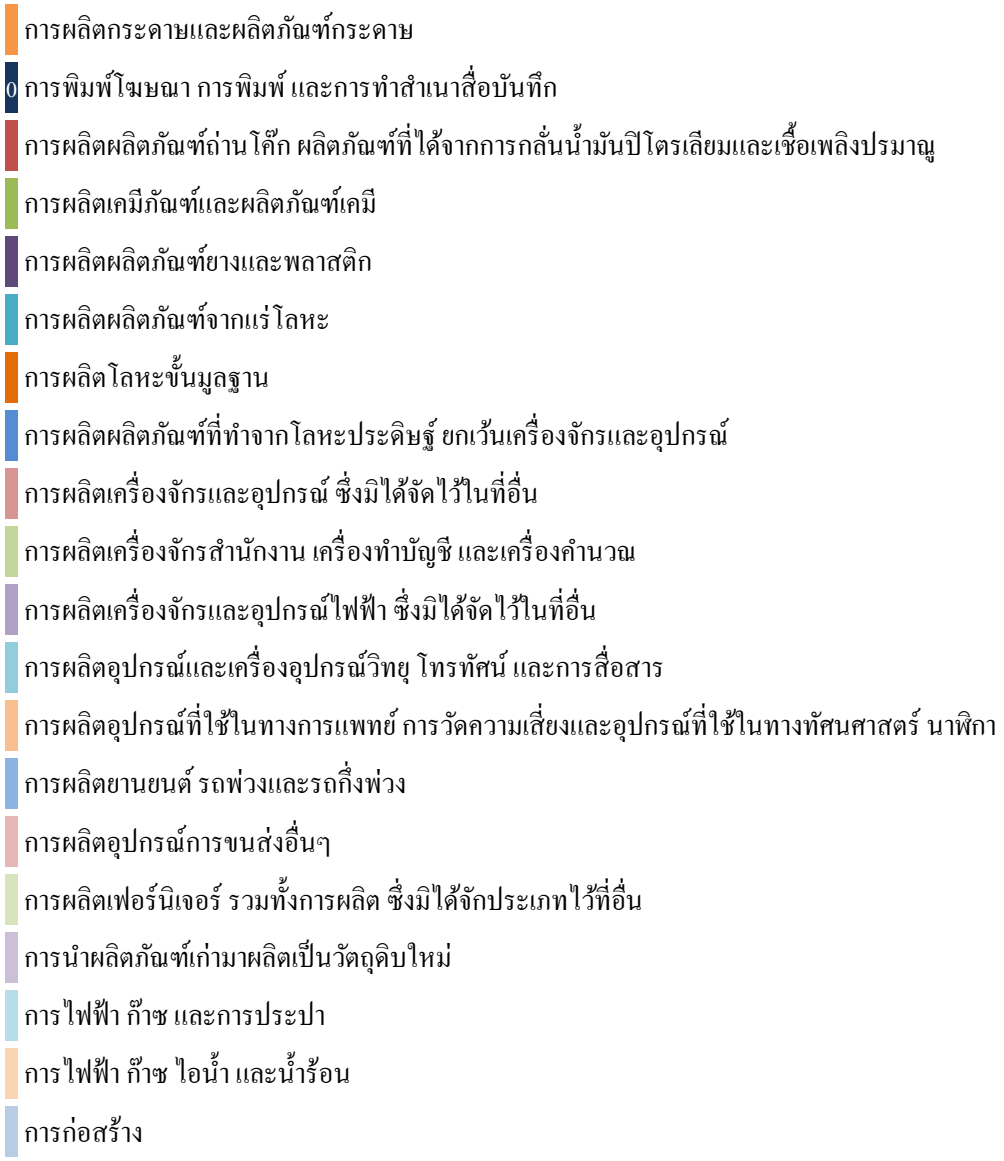
นอกจากนี้ จากข้อมูลในตารางที่ 3-1 ที่สามารถแสดงความต้องการแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ดังแผนภาพที่ 3-4 แล้ว ยังจำแนกจำนวนแรงงานที่ต้องการตามภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งถ้าลองเฉลี่ยจำนวนแรงงานที่ต้องการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 จะสามารถแบ่งเป็นสัดส่วนแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการในแต่ละภาคอุตสาหกรรม ดังนี้

แผนภาพที่ 3-5 แผนภาพแสดงสัดส่วนความต้องการแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม



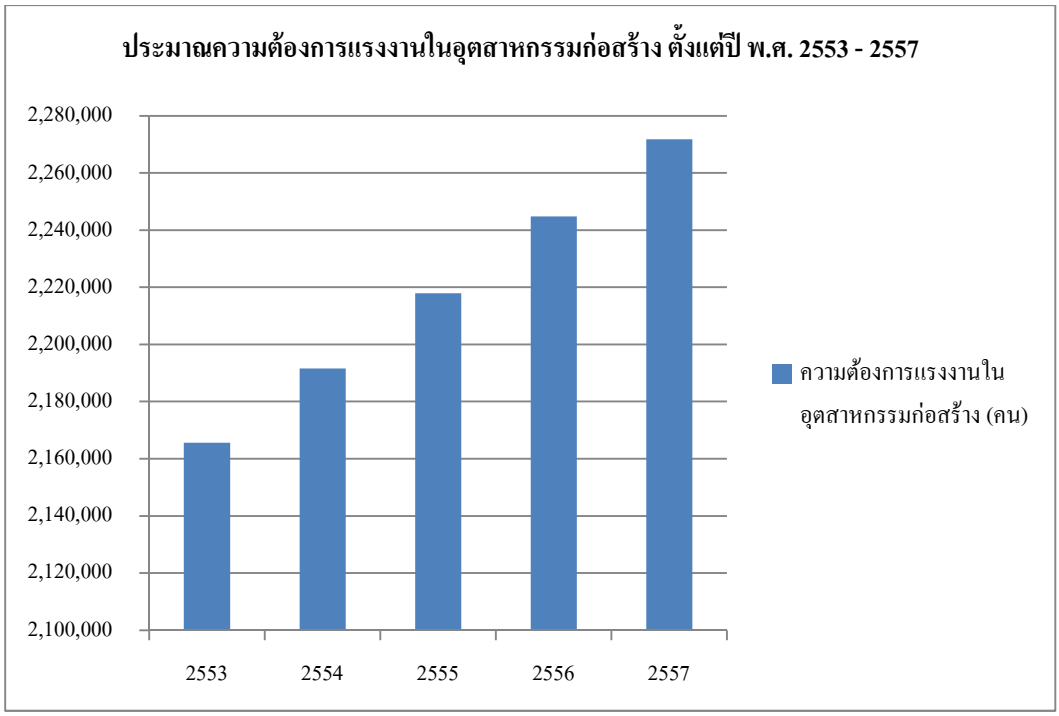
โดยที่

- การทำเหมืองถ่านหิน และลิกไนต์
- 0 การขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลี่ยมดิบและก๊าซธรรมชาติ
- การทำเหมืองแร่ยูเรเนียมและแร่ทอเรียม
- 0 การทำแร่โลหะ
- การทำเหมือนแร่และเหมืองหินอื่นๆ
- การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ
- การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม
- การผลิตสิ่งทอ
- การผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งการตกแต่งและย้อมสีขนสัตว์
- การฟอกและการตกแต่งหนังฟอก รวมทั้งการผลิตกระเป๋าและรองเท้า
- การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก



จากแผนภาพที่ 3-5 ได้แสดงสัดส่วนความต้องการแรงงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม พบว่าภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีความต้องการแรงงานถึง 27 เปอร์เซ็นต์ ของความต้องการแรงงานทั้งหมด หากพิจารณาจำนวนความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เพื่อความชัดเจน สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพที่ 3-6 แผนภาพแสดงความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557



จากแผนภาพที่ 3-6 จะเห็นว่า ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังคงมีความต้องการแรงงานอย่างมาก และมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นในทุกๆปี โดยมีอัตราเพิ่มขึ้น ประมาณ 1.20 เปอร์เซ็นต์ ในทุกๆปี

อุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากที่สุดในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด ซึ่งอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมก่อสร้าง และยังคงมีความต้องการแรงงานอยู่ มีดังนี้

ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยจำแนกตามหมวดอาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557

หมวดอาชีพ	ปี พ.ศ.				
	2553	2553	2555	2556	2557
ผู้จัดการฝ่ายผลิตและดำเนินงานก่อสร้าง	1,049	1,061	1,074	1,087	1,100
ผู้จัดการทั่วไปด้านการก่อสร้าง	182,942	185,139	187,359	189,625	191,915

ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยจำแนกตามหมวดอาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 (ต่อ)

หมวดอาชีพ	ปี พ.ศ.				
	2553	2553	2555	2556	2557
วิศวกรโยธา	14,782	14,960	15,139	15,323	15,508
ช่างเทคนิคทางด้านวิศวกรรมโยธา	31,484	31,862	32,244	32,634	33,028
ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้างด้วยวัสดุพื้น	168	170	172	174	176
ผู้ปฏิบัติงานก่ออิฐและปูแผ่นหิน	20,989	21,241	21,496	21,756	22,018
ผู้ปฏิบัติงานหล่อเทคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์และผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	542,744	549,262	555,848	562,571	569,363
ผู้ปฏิบัติงานด้านงานไม้และผู้ปฏิบัติงานด้านทำเครื่องไม้	361,256	365,594	369,978	374,453	378,974
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านโครงสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในอื่น	7,763	7,856	7,951	8,047	8,144
ผู้ปฏิบัติงานมุงหลังคา	4,046	4,095	4,144	4,194	4,245
ผู้ปฏิบัติงานปูพื้นและปูกระเบื้อง	23,307	23,587	23,870	24,159	24,451
ผู้ปฏิบัติงานฉาบ เพื่อการตกแต่ง	2,499	2,529	2,559	2,590	2,621

ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยจำแนกตามหมวดอาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 (ต่อ)

หมวดอาชีพ	ปี พ.ศ.				
	2553	2553	2555	2556	2557
ผู้ปฏิบัติงานติดตั้งกระจก	15,933	16,124	16,318	16,515	16,715
ผู้ปฏิบัติงานวางท่อน้ำและท่อนำส่ง	19,853	20,091	20,332	20,578	20,827
ผู้ปฏิบัติงานเดินสายไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าอื่นๆที่เกี่ยวข้องภายในอาคาร	67,360	68,169	68,986	69,821	70,664
ผู้ปฏิบัติงานทาสีและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	83,891	84,899	85,917	86,956	88,006
ผู้ปฏิบัติงานเคลือบผิวและผู้ปฏิบัติงานทาสีที่เกี่ยวข้อง	22,388	22,657	22,929	23,206	23,486
ช่างทำแบบหล่อโลหะและช่างทำแกนแบบหล่อโลหะ	994	1,006	1,018	1,030	1,043
ช่างเชื่อมและช่างตัดโลหะด้วยเปลวไฟ	118,284	119,704	121,139	122,605	124,085
ผู้ปฏิบัติงานด้านโลหะแผ่น	78,039	78,976	79,923	80,890	81,867
ผู้ปฏิบัติงานจัดเตรียมและช่างติดตั้งโลหะ	10,262	10,386	10,510	10,637	10,766
ผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างและการบำรุงรักษาถนน เขื่อนและการก่อสร้างต่างๆที่คล้ายคลึงกัน	27,046	27,371	27,699	28,034	28,373

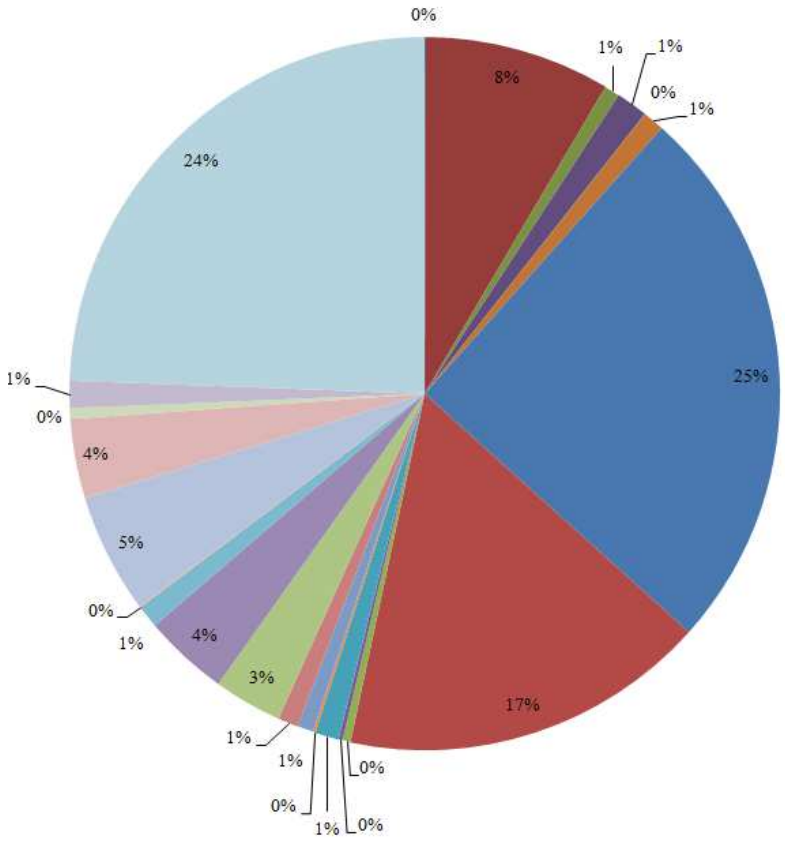
ตารางที่ 3-2 ตารางแสดงปริมาณความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยจำแนกตามหมวดอาชีพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 (ต่อ)

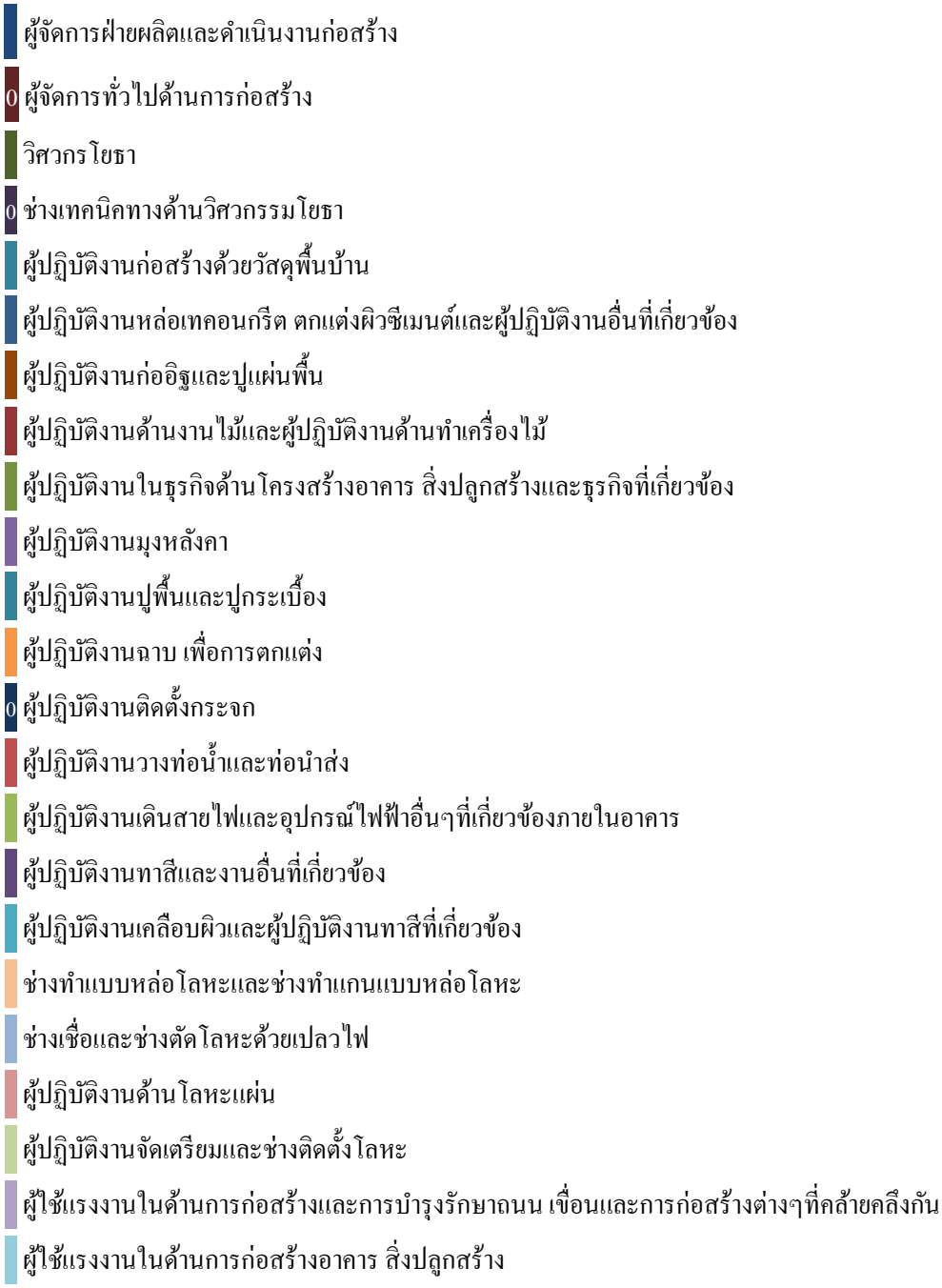
หมวดอาชีพ	ปี พ.ศ.				
	2553	2553	2555	2556	2557
ผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง	528,563	534,910	541,324	547,871	554,483
รวม	2,165,642	2,191,649	2,217,929	2,244,756	2,271,858

ที่มา : กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากตารางที่ 3-2 สามารถนำมาแบ่งเป็นสัดส่วนความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยแบ่งเป็นหมวดอาชีพ ได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 3-7 แผนภาพแสดงสัดส่วนความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำแนกตามหมวดอาชีพ

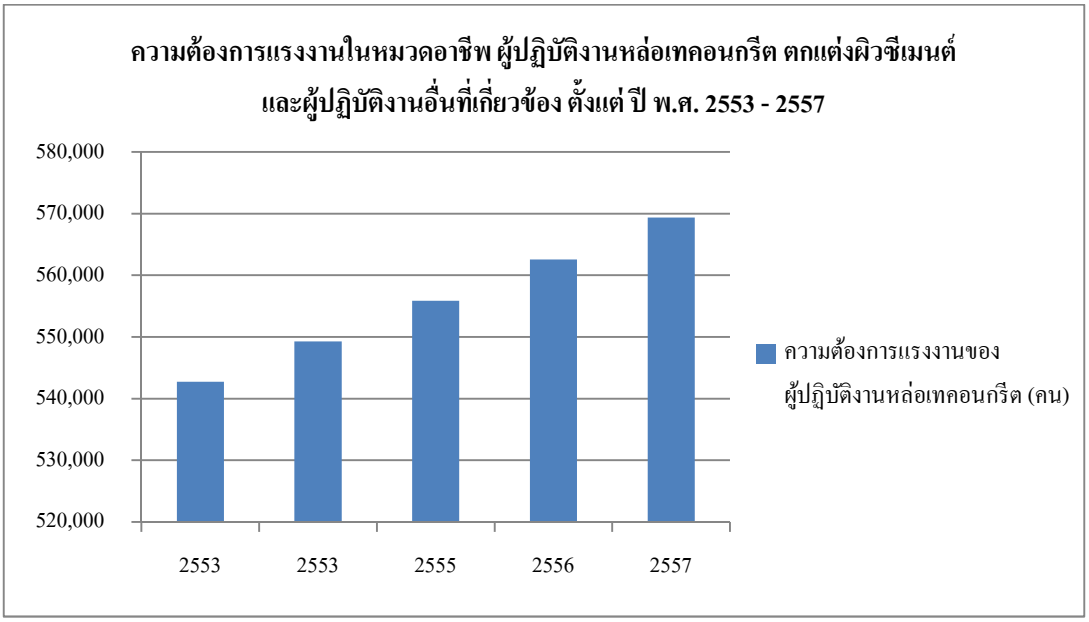


โดยที่ 

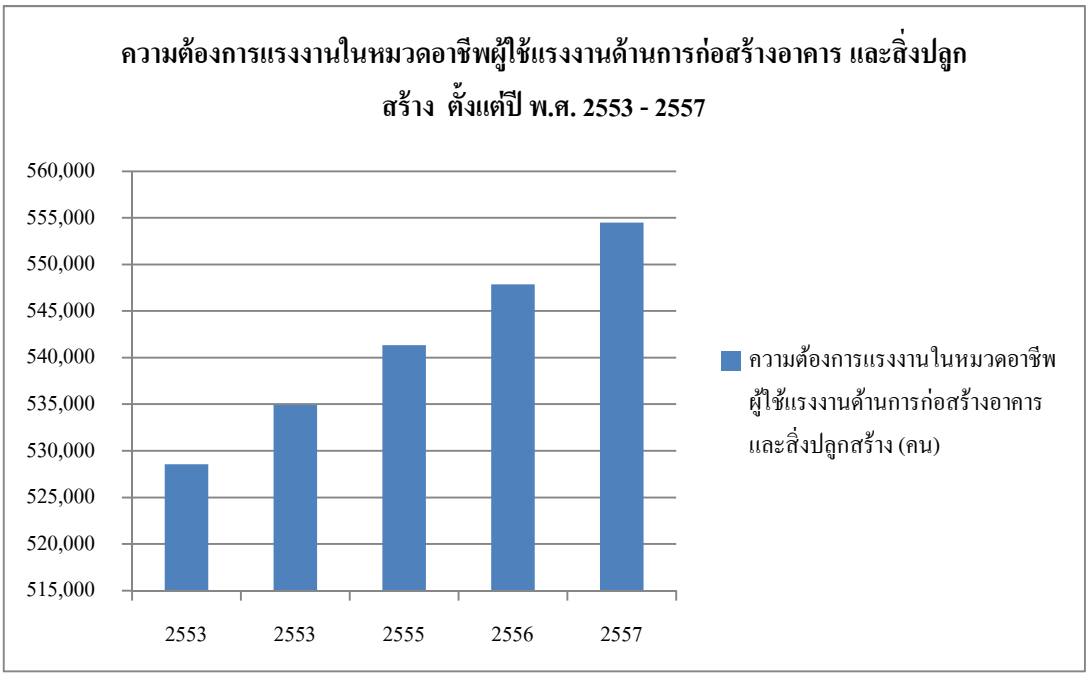
จากแผนภาพที่ 3-7 จะเห็นว่า หมวดอาชีพที่มีความต้องการในตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างมากเป็นอันดับ 1 คือ ผู้ปฏิบัติงานหล่อคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์และผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีจำนวนประมาณร้อยละ 25 ของความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้างและหมวดอาชีพที่มากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 คือ ผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้าง โดยมีจำนวนประมาณร้อยละ 24 ความต้องการแรงงานใน

ภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และหากพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการแรงงานในแต่ละปี ของทั้ง 2 หมวดอาชีพนี้ จะได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 3-8 แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานในหมวดอาชีพของงานหล่อคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์และผู้ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปี 2553 – 2557



แผนภาพที่ 3-9 แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานในหมวดอาชีพของผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างอาคาร และสิ่งปลูกสร้าง ตั้งแต่ปี 2553 – 2557



จากแผนภาพที่ 3-8 และแผนภาพที่ 3-9 จะเห็นว่าตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานหล่อคอนกรีต และหมวดอาชีพผู้ใช้แรงงานด้านการก่อสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้าง เพิ่มขึ้นในทุกๆปี ซึ่งทั้ง 2 หมวดอาชีพนี้เป็นหมวดอาชีพที่ถูกต้องการมากที่สุดในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในทางกลับกัน ทั้ง 2 หมวดอาชีพนี้ยังคงขาดแคลนอย่างมากในตลาดแรงงาน และมีแนวโน้มว่าจะขาดแคลนเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

ในบทที่ 2 จากที่ได้มีการพูดถึง AEC ว่าอาจมีแนวโน้มเกิดผลกระทบกับตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งจากที่ได้กล่าวมาข้างต้นของบทที่ 3 จะเห็นว่า กลุ่มอาชีพที่ขาดแคลนอย่างมากในอุตสาหกรรมก่อสร้างไม่ใช่หมวดอาชีพที่อยู่ในข้อตกลงของ AEC เพราะฉะนั้นหากมีการเปิดสมาคมอาเซียน อุตสาหกรรมก่อสร้างก็จะยังคงขาดแคลนกลุ่มอาชีพที่จะเป็นแรงงานประเภทช่างฝีมือและแรงงานไร้ฝีมืออยู่

ระบบค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับผลิตภาพและความเสี่ยงของแรงงาน

แรงงานก่อสร้าง จัดได้ว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายค่อนข้างมาก จากสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานของประเทศไทยพบว่า งานก่อสร้างเป็นกลุ่มกิจการที่มีการประสบอันตรายสูงมาโดยตลอด ซึ่งจากข้อมูลสถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย เป็นดังนี้

ตารางที่ 3-3 ตารางแสดง สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ระหว่าง ปี พ.ศ.2546 – 2554 จำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	ปี พ.ศ.								
	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554
1. การสำรวจการทำเหมืองแร่	1,171	1,240	1,072	1,073	978	1,255	722	723	602
2. การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	17,845	16,518	15,882	15,226	14,931	10,107	12,880	12,571	10,888
3. การผลิตสิ่งทอ ถัก เครื่องประดับ	17,485	16,147	14,386	13,676	11,895	8,207	8,326	7,583	6,313

ตารางที่ 3-3 ตารางแสดง สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ระหว่าง ปี พ.ศ.2546 – 2554 จำแนกตามประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการ	ปี พ.ศ.								
	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554
4. การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้	13,983	13,403	11,501	10,008	8,706	4,978	5,838	5,637	4,471
5. ผลิตภัณฑ์จากกระดาษและการพิมพ์	5,133	5,429	5,115	4,777	4,924	6,140	3,763	3,600	3,318
6. ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม	18,670	18,887	17,587	16,936	16,517	8,592	12,278	22,315	11,203
7. ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ	5,338	5,726	5,673	5,207	4,912	3,908	3,530	3,625	3,093
8. การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	13,020	13,766	13,080	12,358	11,719	6,674	8,184	8,061	7,443
9. ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	38,679	39,300	38,542	38,255	35,573	20,351	25,634	25,939	23,381
10. ผลิตประกอบยานพาหนะ	16,293	15,951	16,671	15,198	14,028	16,957	9,855	11,486	10,303
11. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	2,918	3,058	2,788	2,604	2,664	3,227	1,782	1,844	1,423
12. สาธารณูปโภค	603	628	515	534	516	1,038	504	460	419
13. การก่อสร้าง ติดตั้ง เครื่องจักร ขุดบ่อน้ำ	15,728	18,982	20,979	20,201	21,021	19,888	15,184	12,919	10,619

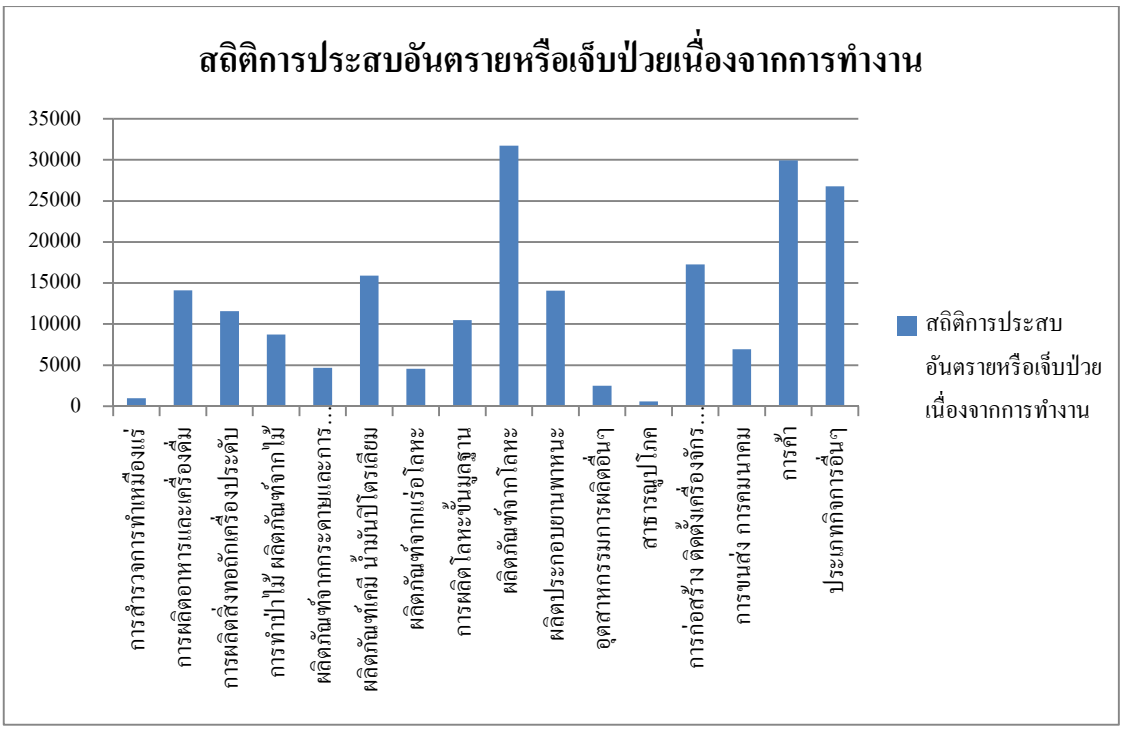
ตารางที่ 3-3 ตารางแสดง สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ระหว่าง ปี พ.ศ.2546 – 2554 จำแนกตามประเภทกิจการ (ต่อ)

ประเภทกิจการ	ปี พ.ศ.								
	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554
14. การขนส่งการคมนาคม	5,920	6,132	6,489	6,096	6,017	17,027	5,094	5,061	4,566
15. การค้า	20,507	21,624	22,992	22,247	23,194	105,760	18,818	18,038	16,278
16. ประเภทกิจการอื่นๆ	17,380	18,743	20,963	19,861	21,057	94,103	17,044	16,649	15,312
รวม	210,673	215,534	214,235	204,257	198,652	328,212	149,436	146,511	129,632

ที่มา : สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย, 2556.

จากตารางที่ 3-3 หากนำจำนวนแรงงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมาเฉลี่ย และเปรียบเทียบจำนวนแรงงานในแต่ละประเภทกิจการ จะได้ดังนี้

แผนภาพที่ 3-10 แผนภาพแสดง สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ระหว่าง ปี พ.ศ.2546 – 2554 จำแนกตามประเภทกิจการ



สาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายในงานก่อสร้างสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ 1.จากสภาพแวดล้อมของการทำงาน และ 2.อันตรายที่เกิดจากการกระทำของคน

1. อันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก คือสิ่งที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ เช่น ฝนตก อาจทำให้เกิดการลื่นล้มหรือถูกฟ้าผ่า ลมแรงทำให้นั่งร้านหรือผนังชั่วคราวพังลงมาทับคนงาน แสงสว่างไม่พอทำให้เกิดการสะดุดหรือตกจากที่สูง

2. อันตรายที่เกิดจากการกระทำของคน เกิดจากร่างกายที่ไม่แข็งแรงมีอาการเจ็บป่วยทำให้เป็นลมหน้ามืด พลัดตกจากที่สูง ภาวะจิตใจไม่ปกติทำให้เกิดเหตุทะเลาะวิวาท

อันตรายที่เกิดขึ้นหากรู้ถึงสาเหตุ ก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดได้ ซึ่งจากที่ได้แบ่งประเภทของสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายที่เกิด เป็น 2 ประเภท คือ อันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก อันตรายประเภทนี้ ยากต่อการป้องกัน ซึ่งบางเหตุการณ์แทบจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดอันตรายได้เลย และอันตรายที่เกิดจากการกระทำของคน อันตรายประเภทนี้ สามารถป้องกันและหลีกเลี่ยงได้

อุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ แต่เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ที่อุตสาหกรรมก่อสร้างต้องการนั้น มักจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานระดับล่าง ค่าตอบแทนที่ได้นั้น จึงไม่ได้สูงมาก เมื่อเทียบกับแรงงานไร้ฝีมือในอุสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งจะแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556 ดังตาราง

ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556

ประเภทอุตสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ.					
	มิ.ย.56	ก.ค.56	ส.ค.56	ก.ย.56	ต.ค.56	พ.ย.56
1. เกษตรกรรม	5,235.23	5,552.34	5,851.80	5,565.19	5,458.93	5,490.15
2. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	29,115.28	8,208.20	13,725.48	22,377.93	14,178.63	17,217.64
3. การผลิต	11,937.72	11,034.18	11,362.28	11,535.99	11,081.40	11,212.24

ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556 (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ.					
	มิ.ย.56	ก.ค.56	ส.ค.56	ก.ย.56	ต.ค.56	พ.ย.56
4. ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	19,541.08	23,985.18	20,925.89	24,739.26	25,206.23	23,406.68
5. การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	13,643.52	16,439.71	14,524.77	12,158.72	11,475.32	12,817.72
6. การก่อสร้าง	8,460.52	8,239.90	8,338.23	8,649.92	9,187.35	8,382.42
7. การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	11,331.94	10,188.97	11,512.52	10,901.95	11,462.44	11,935.14
8. การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	18,016.29	17,912.15	16,805.56	17,108.97	15,930.07	18,300.74
9. กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	9,409.90	9,154.91	9,681.99	9,210.95	9,402.50	9,607.01
10. ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร	22,439.88	24,303.81	26,863.25	24,841.97	27,870.57	26,540.59
11. กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	25,364.40	23,158.91	24,475.30	26,061.64	23,737.41	27,128.65

ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556 (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ.					
	มิ.ย.56	ก.ค.56	ส.ค.56	ก.ย.56	ต.ค.56	พ.ย.56
12. กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	16,553.88	11,328.62	15,937.11	18,340.91	12,680.93	15,789.48
13. กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	24,929.54	22,524.84	20,333.08	21,083.12	24,730.10	15,404.51
14. กิจกรรม การบริหารและการบริการสนับสนุน	11,725.62	12,712.64	11,236.22	11,836.44	11,869.83	11,353.86
15. การศึกษา	20,932.01	20,360.02	20,647.62	21,016.76	20,348.33	21,085.88
16. กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	8,669.84	8,358.44	8,305.21	8,420.04	9,313.01	8,942.53
17. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	14,616.33	16,392.92	13,971.00	16,074.57	15,581.13	15,022.44
18. กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	15,755.77	15,759.00	16,836.77	15,400.99	16,532.31	15,797.20

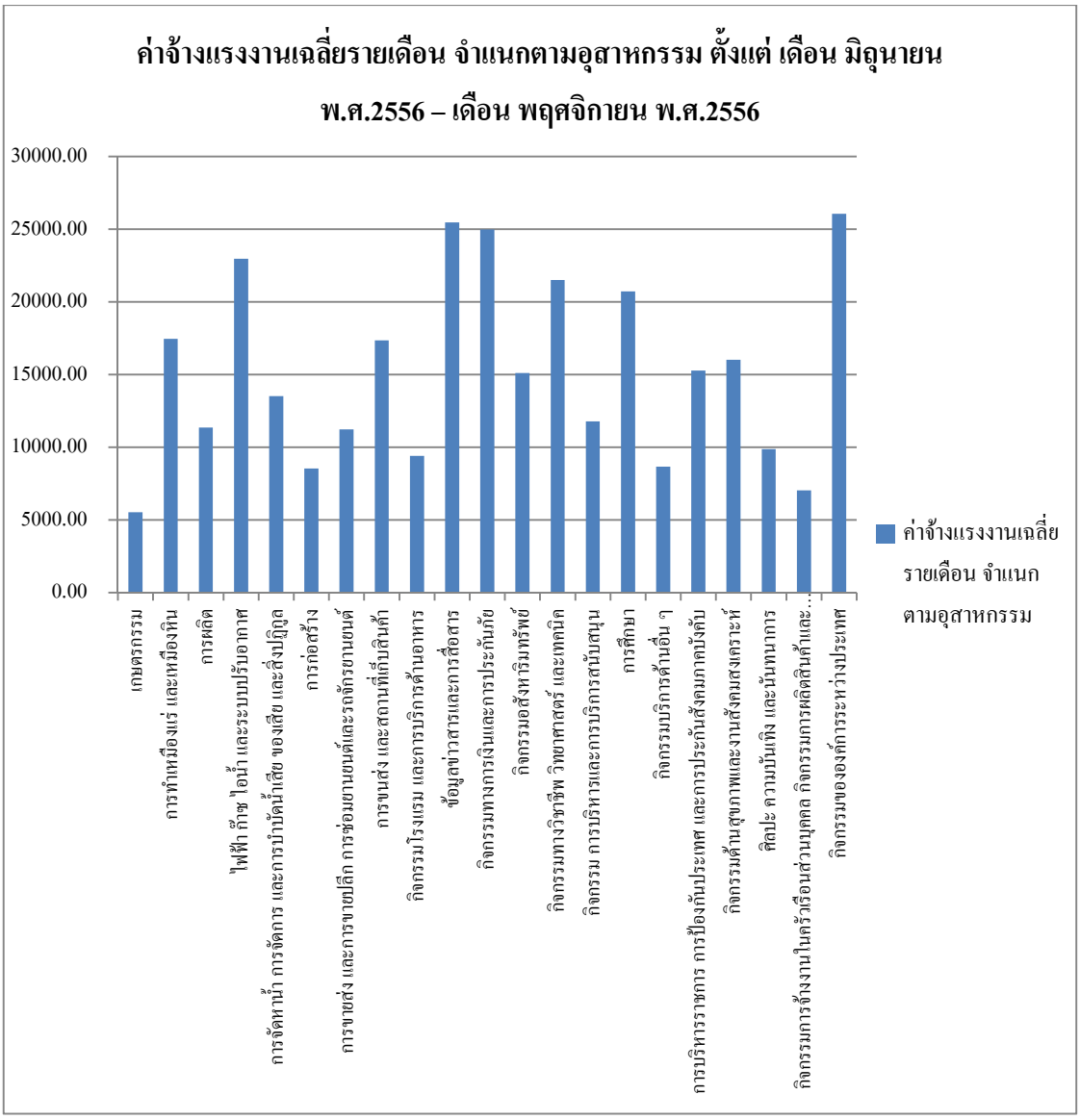
ตารางที่ 3-4 ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556 (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ.					
	มิ.ย.56	ก.ค.56	ส.ค.56	ก.ย.56	ต.ค.56	พ.ย.56
19. ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	9,079.69	10,872.89	9,742.94	9,942.07	10,060.44	9,503.32
20. กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือน	8,049.24	7,012.64	7,053.84	7,434.56	5,979.86	6,673.10
21. กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	24,542.24	40,000.00	27,393.18	14,333.01	24,449.54	25,605.40

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556.

จากตารางที่ 3-4 สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างของแต่ละอุตสาหกรรมโดยเฉลี่ยได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 3-11 แผนภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยรายเดือน จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 – เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2556



จากแผนภาพที่ 3-11 ได้แสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานเฉลี่ย จำแนกตามอุตสาหกรรม จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างมีค่าจ้างเฉลี่ยค่อนข้างน้อยกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเกือบจะน้อยที่สุดเลยก็ว่าได้ โดยจากแผนภาพที่ 3.11 เป็นการเทียบค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายเดือน

จากที่ได้ทำการเปรียบเทียบสถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ดังแผนภาพที่ที่ 3-10 และการเปรียบเทียบค่าจ้างเป็นรายเดือน ตามแผนภาพที่ที่ 3-11 จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายในการทำงานเป็นอย่างมาก แต่กลับได้

ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างลดลง ซึ่งสามารถเห็นได้จากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มมากขึ้น ตามแผนภาพที่ 3-6

แรงงานไทยโยกย้ายไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่นตามช่วงฤดูกาล

อุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมากเพื่อใช้ในการดำเนินการสร้างสิ่งก่อสร้างต่างๆ นอกจากอุตสาหกรรมก่อสร้างแล้ว อุตสาหกรรมอื่นก็จำเป็นต้องมีแรงงานในการดำเนินงานในอุตสาหกรรมนั้นๆเช่นกัน ซึ่งได้นำปริมาณแรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ มาเปรียบเทียบ โดยเป็นการเทียบจำนวนแรงงานตั้งแต่ เดือน มกราคม พ.ศ.2556 – เดือน มิถุนายน พ.ศ.2556 ดังนี้

ตารางที่ 3-5 ตารางแสดงจำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มกราคม – มิถุนายน ปี พ.ศ.2556

ประเภทอุตสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ. (หน่วย : พันคน)					
	ม.ค.56	ก.พ.56	มี.ค.56	เม.ย.56	พ.ค.56	มิ.ย.56
1. เกษตรกรรม	13,331.4	13,778.4	13,621.0	12,749.5	14,882.8	16,593.8
2. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	64.9	62.5	58.4	81.0	56.3	47.5
3. การผลิต	5,874.9	6,033.9	6,213.4	5,850.5	5,745.2	5,649.6
4. ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ	88.2	104.7	90.4	102.0	117.8	81.9

ตารางที่ 3-5 ตารางแสดงจำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มกราคม – มิถุนายน ปี พ.ศ.2556 (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ. (หน่วย : พันคน)					
	ม.ค.56	ก.พ.56	มี.ค.56	เม.ย.56	พ.ค.56	มิ.ย.56
5. การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	74.2	82.2	79.2	59.2	69.2	92.2
6. การก่อสร้าง	2,657.1	2,777.7	2,985.0	3,069.9	2,727.4	2,319.5
7. การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	6,415.0	6,177.6	6,160.4	6,494.7	5,926.2	5,744.8
8. การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	1,134.0	1,068.1	1,007.0	967.8	890.3	992.6
9. กิจกรรมโรงแรมและการบริการด้านอาหาร	2,509.4	2,525.4	2,311.9	2,411.8	2,446.5	2,383.7
10. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	191.8	162.5	281.0	211.2	219.5	211.0
11. กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	454.9	404.0	401.0	500.9	442.2	459.9
12. กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	161.1	128.5	146.6	131.7	123.5	122.8

ตารางที่ 3-5 ตารางแสดงจำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มกราคม – มิถุนายน ปี พ.ศ.2556 (ต่อ)

ประเภทอุสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ. (หน่วย : พันคน)					
	ม.ค.56	ก.พ.56	มี.ค.56	เม.ย.56	พ.ค.56	มิ.ย.56
13. กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	233.4	241.3	324.3	240.6	300.8	250.4
14. กิจกรรม การบริหารและการบริการสนับสนุน	395.3	424.5	380.7	463.1	434.4	444.6
15. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1,606.0	1,721.2	1,658.7	1,663.4	1,634.6	1,595.0
16. การศึกษา	1,208.5	1,286.8	1,194.7	1,199.3	1,060.1	1,122.3
17. กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	597.8	659.7	545.5	654.1	689.6	629.5
18. ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	211.0	270.2	334.6	250.7	238.4	225.8
19. กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	632.3	663.6	655.6	637.0	592.3	659.3

ตารางที่ 3-5 ตารางแสดงจำนวนของผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม ตั้งแต่ เดือน มกราคม – มิถุนายน ปี พ.ศ.2556 (ต่อ)

ประเภทอุสาหกรรม	เดือน ปี พ.ศ. (หน่วย : พันคน)					
	ม.ค.56	ก.พ.56	มี.ค.56	เม.ย.56	พ.ค.56	มิ.ย.56
20. กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	5.5	2.8	1.1	7.2	2.5	2.0
21. กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือน	198.8	205.8	246.2	224.1	220.7	223.8

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556.

จากตารางที่ 3-5 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนคนงานโดยจำแนกตามอุตสาหกรรม จะเห็นว่า จำนวนคนงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีจำนวนลดลง ในขณะเดียวกันอุตสาหกรรมเกษตรกรรม มีจำนวนแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจมีผลมาจากในช่วงต้นปี ยังเป็นช่วงหน้าแล้งอยู่ จึงไม่เหมาะแก่การทำการเกษตร แต่เมื่อเข้าสู่ช่วงกลางปีเป็นช่วงเวลาที่เหมาะแก่การทำการเกษตร เนื่องจากเป็นช่วงฤดูที่อำนวยต่อการทำการเกษตร จึงเป็นผลให้ในแรงงานโยกย้ายงานตามช่วงฤดูกาล โดยเฉพาะการโยกย้ายไปเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเกษตร

ปัจจัยหลายประการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่านิยมในสังคม โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป ความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าต่อการทำงาน การโยกย้ายงานตามช่วงฤดูกาล ปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นผลให้แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะหลีกเลี่ยงการเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือเป็นแรงงานให้แก่อุตสาหกรรมก่อสร้าง

เพียงชั่วคราว จึงทำให้ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังคงมีความต้องการแรงงานอยู่ในขณะนี้ และมีแนวโน้มความต้องการแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

สรุป

ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมก่อสร้างต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะ กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ เนื่องมาจากค่านิยมของสังคมไทยในปัจจุบัน เน้นให้คนไทยจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ เป็นผลให้แรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องต่อความต้องการแรงงานในภาคการผลิต ทำให้ในขณะนี้ตลาดแรงงานยังคงมีความต้องการแรงงานอย่างมาก แต่กลับยังคงมีจำนวนประชากรที่ว่างงานอยู่และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคตด้วย

อุตสาหกรรมในประเทศไทยต่างมีความต้องการแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่เดิมแล้วเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดและยังคงมีความต้องการมากขึ้นจนถึงปัจจุบันและมีแนวโน้มจะขาดแคลนมากขึ้นในอนาคต ซึ่งกลุ่มแรงงานที่ขาดแคลนนั้นคือ กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ แต่เนื่องด้วยการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้น ต้องประสบกับความเสี่ยงอันตรายสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ได้ค่อนข้างต่ำ จึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่น

บทที่ 4

แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย

ปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับล่าง สาเหตุมาจากการเริ่มตึงตัวจากปัจจัยทางประชากรและการศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการศึกษา ที่ประชากรวัยแรงงานเริ่มมีอัตราการเพิ่มที่น้อยลง และในที่สุดก็จะลดลง และคนเหล่านี้อยู่ในตลาดแรงงาน เชื่อมโยงสู่ระบบการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนในโรงเรียนเพิ่มขึ้น แต่ยังขาดการเชื่อมโยงกับส่วนของตลาดแรงงานที่รองรับ จึงเกิดปัญหาเรียนไม่ตรงสาขา และประชากรจำนวนมากขาดคุณภาพจึงไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน เกิดปรากฏการณ์ที่มีตำแหน่งงานว่างแต่หาคนทำงานไม่ได้ และในภาพรวมคนจบระดับสูงล้นงาน

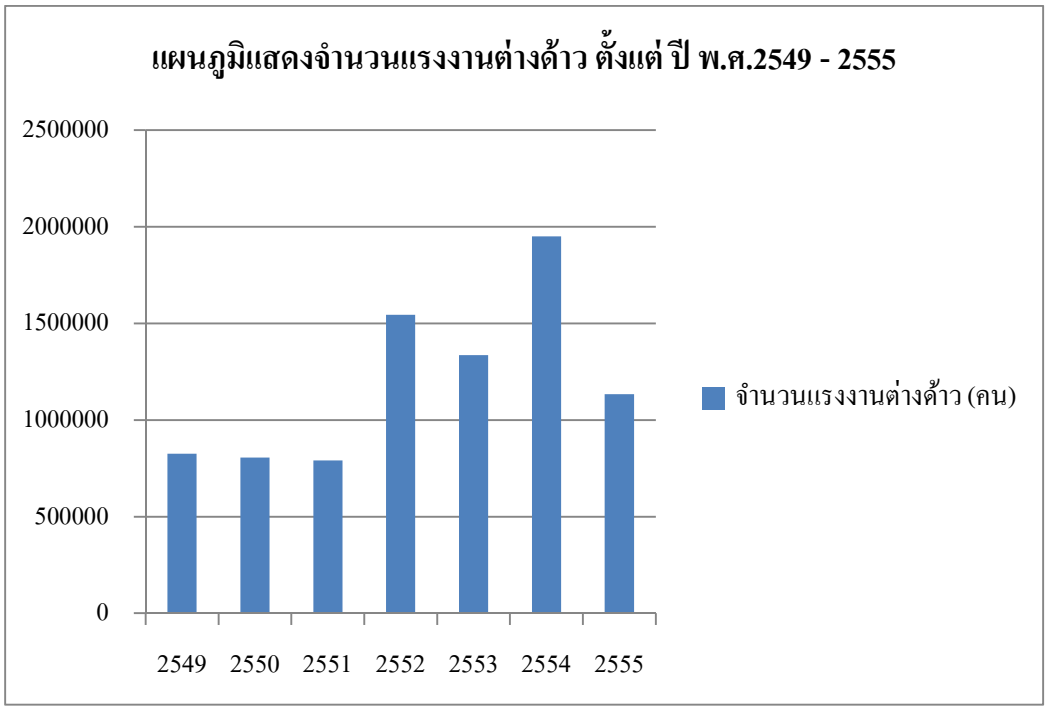
การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย

อุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุดในประเทศ แต่เนื่องจากในปัจจุบัน อุตสาหกรรมก่อสร้างประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งการหาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านก็เป็นทางเลือกอันดับต้นๆของเหล่าผู้ประกอบการ เพื่อใช้ในการทดแทนแรงงานส่วนที่ขาดหายไป

1. สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้างปัจจุบัน

ในปัจจุบัน การใช้แรงงานต่างด้าวถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้และให้กระทบต่อธุรกิจน้อยที่สุด ซึ่งจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จากข้อมูลตามสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เป็นดังนี้

แผนภาพที่ 4-1 แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 – 2555

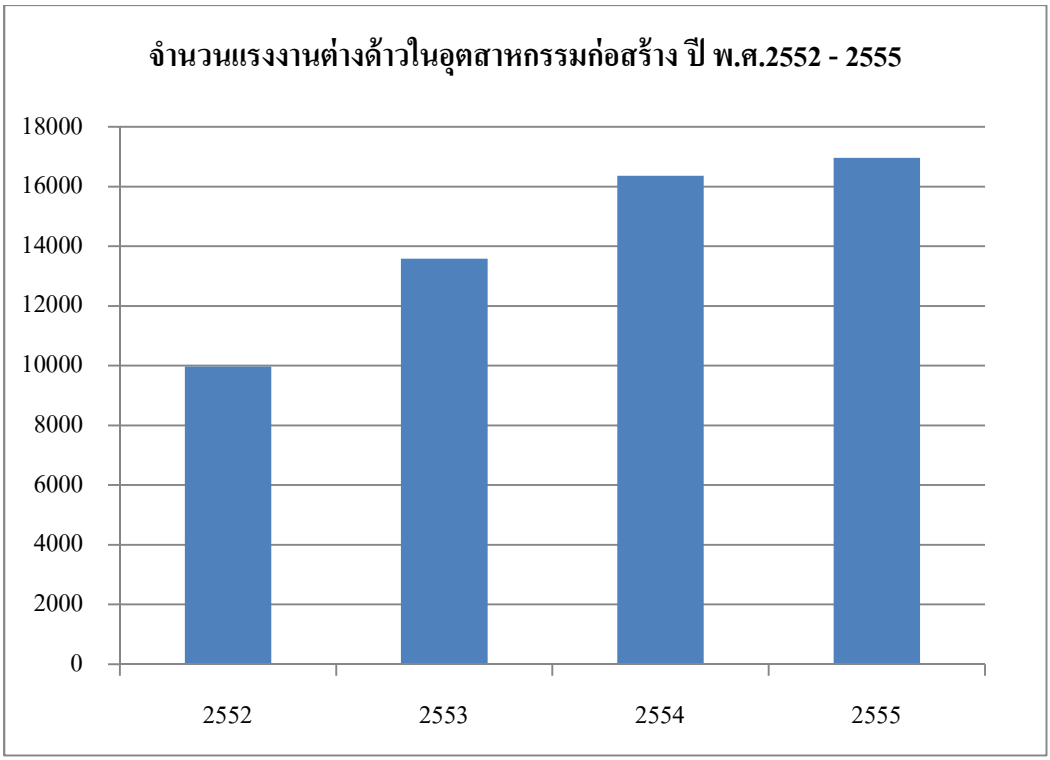


ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2549 – 2555

เมื่อเทียบจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยในปัจจุบัน จะเห็นว่า มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ.2554 ถึงแม้ว่าในปีถัดมาจำนวนแรงงานต่างด้าวลดลงจากเดิมร้อยละ 41.87 แต่ถ้าเทียบกับปี พ.ศ.2549 จำนวนแรงงานต่างด้าวก็ถือว่าเพิ่มขึ้นมากทีเดียว

จากจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดของในแต่ละปีมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังนี้

แผนภาพที่ 4-2 แผนภาพแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 – 2555



ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2552 – 2555

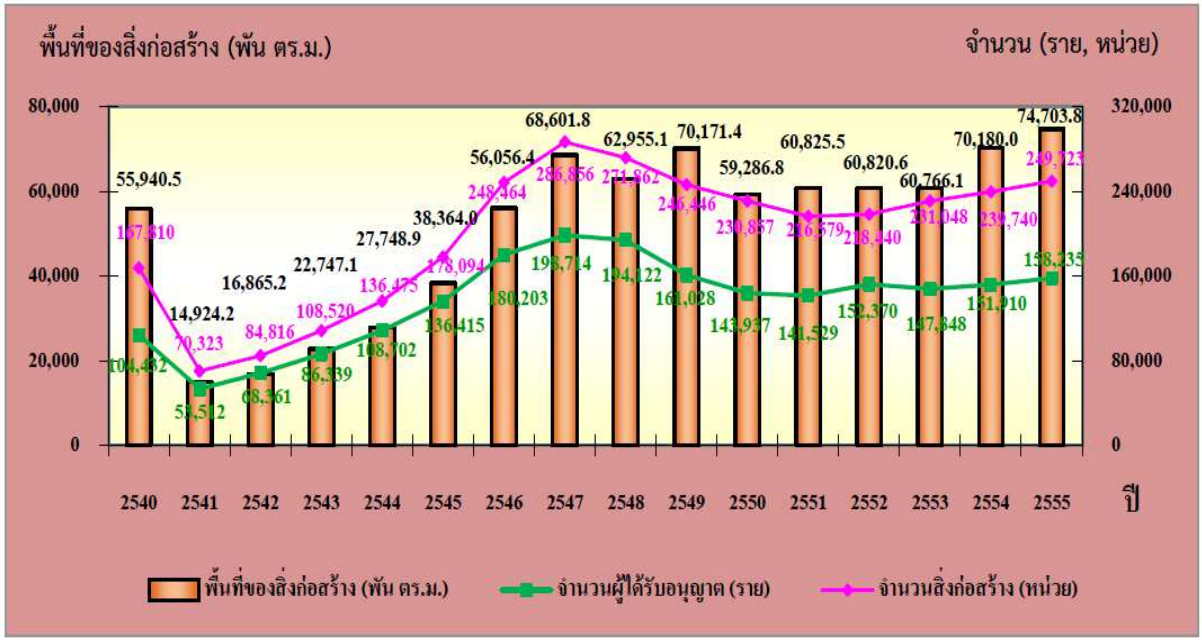
จากแผนภาพที่ 4-2 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – 2555 จะเห็นว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้น เป็นผลมาจากความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เพิ่มมากขึ้น ตามที่ได้กล่าวมาใน บทที่ 3 ดังแผนภาพที่ 3-6 ที่แสดงให้เห็นว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกๆปี ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานอื่นมาทดแทนแรงงานที่ขาดไป เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้

2. ผลจากการใช้แรงงานต่างด้าว

อุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นอุตสาหกรรมที่แรงงานมีส่วนสำคัญอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตกอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงาน จึงเป็นเหตุผลให้เหล่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เลือกที่จะใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อมาทดแทนแรงงานที่ขาดไป โดยการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นเป็นทั้งผลดีและผลเสีย

การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนสามารถช่วยให้ผู้ประกอบการดำเนินงานต่อไปจนแล้วเสร็จได้ เป็นผลให้เศรษฐกิจในประเทศไทยสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ โดยสังเกตได้จากปริมาณสิ่งก่อสร้างที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ดังแผนภูมินี้

แผนภาพที่ 4-3 แผนภาพแสดงจำนวนผู้ได้รับอนุญาต จำนวนสิ่งก่อสร้าง และพื้นที่ของสิ่งก่อสร้างที่เป็นอาคารโรงเรือน ที่ได้รับอนุญาตก่อสร้าง พ.ศ.2540 – 2555



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555

จากแผนภาพ เมื่อพิจารณาแนวโน้มของพื้นที่ของสิ่งก่อสร้างในภาพรวมระหว่างปี พ.ศ.2540 ถึงปี 2555 ในรอบ 16 ปี พบว่า ในปี 2541 มีจำนวนลดลง จากนั้นค่อยๆมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และขยายตัวสูงสุดในปี พ.ศ.2549 และลดลงในปี พ.ศ.2550 หลังจากนั้น มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก และตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 มีการเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจนถึงปี พ.ศ. 2555

จากแผนภาพที่ 4-3 แสดงให้เห็นอีกว่า ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2552 – 2555 อยู่ในช่วงวิกฤตการณ์ขาดแคลนแรงงาน แต่สิ่งก่อสร้างกลับเพิ่มขึ้นในทุกๆปี ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในตำแหน่งที่ขาดไปของแรงงานไทย เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไป

ได้ เพราะฉะนั้นต้องยอมรับว่า แรงงานต่างด้าวมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เกิดการขยายตัว ไม่มากก็น้อย

แม้ว่าการใช้แรงงานต่างด้าวจะเป็นการช่วยผู้ประกอบการ และช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจแล้ว แต่การใช้แรงงานต่างด้าวก็มีผลเสียเช่นกันคือ หากแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย การควบคุมต่างๆจะเป็นไปได้ยาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ อาชญากรรม ทำร้ายร่างกาย หรือ แม้แต่โรคระบาด

เชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษา

สาเหตุหนึ่งที่เกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงาน เป็นผลมาจากระบบการศึกษาของประเทศไทย ที่ส่งเสริมการเรียนในโรงเรียนให้เพิ่มขึ้น แต่ยังขาดการเชื่อมโยงกับส่วนของตลาดแรงงานรองรับ จึงเกิดปัญหาในเรื่องของนักศึกษาที่เรียนไม่ตรงกับสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ และนอกจากนี้นักศึกษาจำนวนมากขาดคุณภาพ จึงไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่มีตำแหน่งงานว่าง แต่หาคนมาทำงานในตำแหน่งนั้นไม่ได้

การผลิตแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน จะเป็นการช่วยลดปัญหาการว่างงาน และขาดแคลนแรงงานได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากความต้องการแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี เพราะฉะนั้นจึงต้องคอยติดตามและปรับปรุงข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องติดตามทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในอนาคตอย่างใกล้ชิด

นอกจากเรื่องของการติดตามและคอยปรับปรุงข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาของการขาดแคลนแรงงาน ในขณะที่ปริมาณแรงงานมีมาก จึงควรมีการนำข้อมูลดังกล่าว มาทำการเชื่อมต่อกับระบบการศึกษา เพื่อเป็นการลดปัญหาเกี่ยวกับการว่างงานในขณะที่ตลาดแรงงานขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจาก การเลือกเรียนไม่ตรงสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ

การขาดแคลนแรงงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาแรงงาน โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลแรงงานของราชการและใช้ทุกสื่อในการสรรหา ในขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็กยังเน้นการติดป้ายประกาศหน้าโรงงานและการแนะนำ จาก

ญาติพี่น้องเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีการหาคนงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความขาดแคลนแรงงานจึงมีมากในสถานประกอบการขนาดเล็ก ดังนั้นการสื่อข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานจึงต้องมีการปรับปรุงให้เกิดการรับรู้กว้างขวางและเข้าถึงได้ง่าย

เพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานน้อยลง

ประเทศไทย เป็นประเทศที่จัดได้ว่าเป็นศูนย์รวมของแรงงานด้านอุตสาหกรรมอย่างมาก แต่ในปัจจุบัน ภาคอุตสาหกรรม กำลังตกอยู่ในสภาวะขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจากข้อมูลทางสถิติ ที่ได้กล่าวไปในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า ภาคอุตสาหกรรม ยังคงมีความต้องการแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแรงงานส่วนที่ต้องการมากที่สุดคือ กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ จำเป็นอย่างมากในการต้องพึ่งพาแรงงานระดับล่างในการขยายตัวของอุตสาหกรรมนั้นๆ แต่ถ้าหากมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้น เพื่อให้แทนที่การใช้แรงงาน และลดปริมาณความต้องการแรงงานระดับล่างลง จะเป็นการช่วยลดสภาวะการขาดแคลนแรงงานของประเทศได้อีกทางหนึ่ง ในทางกลับกันอุตสาหกรรมที่ยากต่อการนำเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทก็จะมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของแรงงานด้วย

ในบางอุตสาหกรรมสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท เพื่อลดปริมาณแรงงานระดับล่างลงได้ แต่สำหรับบางอุตสาหกรรมนั้น เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เนื่องจากงานบางอย่างยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทได้อย่างเต็มที่ ยังคงต้องมีการพึ่งพาแรงงานระดับล่างอยู่ แต่ถ้าหากอุตสาหกรรมอื่นได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท และลดการพึ่งพาแรงงานให้น้อยลง แรงงานที่มีอยู่แต่เดิม จะถูกลดทางเลือกของงานลง ทำให้อุตสาหกรรมที่ยากต่อการพึ่งพาเทคโนโลยี และยังคงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานระดับล่าง มีแนวโน้มที่จะขาดแคลนแรงงานระดับล่างน้อยลง ยกตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นต้น

สรุป

ในปัจจุบัน ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานตั้งแต่ระดับกลางลงไป เนื่องมาจากปัจจัยทางด้านโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปจากอดีต ค่านิยมในสังคมในเรื่องของการศึกษา ซึ่งในการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานนี้ สามารถแก้ไขได้โดย

1. การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย คือ การนำแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนแรงงาน ซึ่งวิธีนี้ สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ โดยเห็นผลได้อย่างรวดเร็ว และไม่มีผลกระทบต่องาน

2. การเชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษา คือ ให้ตลาดแรงงานและระบบการศึกษา มีการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต เพื่อให้ระบบการศึกษาเน้นในเรื่องของการสนับสนุนการศึกษาในด้านที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคต เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานและลดปริมาณตำแหน่งที่ว่างลง

3. เพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานน้อยลง คือ การนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทแทน เพื่อลดการใช้แรงงานระดับล่างลง ซึ่งหากมีเทคโนโลยีเข้ามา ปริมาณของความต้องการแรงงานระดับสูงก็จะเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ตัวเลือกของแรงงานระดับล่างจะเริ่มน้อยลง ทำให้อุตสาหกรรมที่ไม่สามารถลดการพึ่งพาแรงงานได้ก็จะมีปริมาณแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้น

ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวิธีที่ 1 สามารถเห็นผลได้อย่างรวดเร็ว และในปัจจุบันมีผู้ประกอบการหลายแห่งใช้วิธีนี้ในการเติมเต็มแรงงานในส่วนที่ขาดไป ส่วนวิธีแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลนวิธี ที่ 2 และ วิธีที่ 3 เป็นการแก้ปัญหาที่ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานและสามารถทำได้ค่อนข้างยาก แต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ หากได้รับความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

เศรษฐกิจของประเทศไทย จะเกิดการขับเคลื่อนก็ต่อเมื่อ อุตสาหกรรมต่างๆ ภายในประเทศมีการขยายตัว โดยปัจจัยหลักในการขยายตัวของอุตสาหกรรมได้ ก็ต้องมีกำลังในการผลิตที่เพียงพอซึ่งก็คือ แรงงาน แต่ในช่วงปี พ.ศ.2552 – ปัจจุบัน ประเทศไทยประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับล่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพบว่า สาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์ขาดแคลนแรงงาน เกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษา และค่านิยมในสังคมปัจจุบัน

โครงสร้างประชากรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมากคือ ในอดีตประชากรวัยสูงอายุจะมีน้อยมากในขณะที่อัตราการเกิดมีเพิ่มมากกว่าหลายเท่า แต่ในปัจจุบันผู้สูงอายุมีเพิ่มมากขึ้นในขณะที่อัตราการเกิดกลับน้อยลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราการเกิดและการเสียชีวิตในปัจจุบันน้อยลง เป็นผลให้ในอนาคตประชากรในวัยแรงงานอาจจะมีน้อยลงกว่าในปัจจุบัน

นอกจากเรื่องของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปแล้ว ค่านิยมที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ยังมีผลอย่างมากต่อวิกฤตการณ์ครั้งนี้อีกด้วย โดยเริ่มมีการเน้นให้คนไทยได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น อีกทั้งในปัจจุบันมีกฎหมายเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามวุฒิการศึกษา ยิ่งเป็นการตอกย้ำให้เกิดค่านิยมในการศึกษามากขึ้น เป็นผลให้ แรงงานระดับสูงมีเพิ่มมากขึ้น และแรงงานระดับล่างลดลงจนถึงขั้นขาดแคลน

เนื่องด้วยแรงงานระดับสูงมีการเพิ่มขึ้น แต่กลับมีอัตราการว่างงานของประชากรที่มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นและความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่ง

มีสาเหตุมาจากขาดการเชื่อมโยงกับส่วนของตลาดแรงงานรองรับ จึงเกิดปัญหาเรียนไม่ตรงกับสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งสาเหตุที่ยังคงขาดแคลนแรงงานในส่วนนี้อยู่ เนื่องมาจากอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายในการทำงานอย่างมาก อีกทั้งค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าต่อการทำงาน จึงเป็นผลให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ เลือกที่จะทำงานในอุตสาหกรรมอื่น

จากสาเหตุของวิกฤตการณ์ครั้งนี้ มีแนวทางในการแก้ปัญหา ทั้งแบบที่ใช้ระยะเวลาสั้นและใช้ระยะเวลายาว โดยการแก้ปัญหาโดยใช้ระยะเวลาสั้นและให้ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยคือ การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนแรงงาน ซึ่งวิธีนี้สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ โดยเห็นผลได้อย่างรวดเร็วและไม่มีผลกระทบต่องาน อีกทั้งยังเป็นการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย ส่วนการแก้ปัญหาโดยใช้ระยะเวลายาวคือ การเชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานน้อยลง โดยการเชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษาคือ การให้ตลาดแรงงานและระบบการศึกษามีการเชื่อมต่อกัน เน้นในเรื่องของการสนับสนุนการศึกษาในด้านที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคต เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานลงและการเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานน้อยลงคือ การนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทแทน เพื่อลดการใช้แรงงานระดับล่างลง นอกจากนี้เมื่อมีเทคโนโลยีเข้ามาปริมาณของความต้องการแรงงานระดับสูงก็จะเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ตัวเลือกของแรงงานระดับล่างจะเริ่มน้อยลง ทำให้อุตสาหกรรมที่ไม่สามารถลดการพึ่งพาแรงงานได้ก็จะมีปริมาณแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งวิธีที่ใช้ระยะเวลาสั้นและใช้ระยะเวลายาว ควรทำควบคู่กัน เพื่อเป็นการสร้างแรงงานที่เป็นที่ต้องการและเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย โดยการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดแคลนเป็นวิธีแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างเลือกใช้ ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าว

เป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอย่างมาก เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นจำนวนมาก ย่อมเกิดปัญหาในเรื่องของการควบคุมกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาสู่ตลาดแรงงานของประเทศไทย

ในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และกลุ่มแรงงานผิดกฎหมายเหล่านี้เองที่จะเป็นบ่อเกิดแห่งปัญหาในเรื่องของอาชญากรรม การทำร้ายร่างกาย หรือแม้แต่โรคระบาด

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงควรมีการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทยโดยเฉพาะในเรื่องของ การควบคุมและดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศไทย ให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีการออกมาตรการชั่วคราวในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศและการสร้างมาตรฐานในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและนายจ้างซึ่งประกอบกิจการบางประเภท ที่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว คณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) จึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

1. ให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานในจังหวัดสระแก้ว จันทบุรี ตราด และสุรินทร์ เพื่อดำเนินการพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ที่ประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ศูนย์ดังกล่าวเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ 26 มิ.ย. 2557ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน มีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวให้แก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2. คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะได้เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนหรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งความประสงค์ต่อศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน ภายในวันที่ 25 ก.ค. 2557 เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาให้เป็นไปตามกฎหมายในเรื่องนั้น ๆในกรณีมีนายจ้างยื่นแบบแจ้งความ

ต้องการแรงงานต่างด้าว หรือบัญชีรายชื่อแรงงานต่างด้าวที่เคยทำงานในกิจการของตนเองไว้กับศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงาน หากศูนย์ดังกล่าวตรวจสอบแล้วพบว่าคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้เป็นผู้ที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของนายจ้างหรือเมื่อมีการตรวจสอบบัญชีรายชื่อของนายจ้างแล้วตรงกับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่แจ้งความประสงค์ไว้ ให้แจ้งนายจ้างมารับตัวบุคคลนั้นเพื่อดำเนินการขออนุญาตทำงานชั่วคราวต่อไป ให้ศูนย์ประสานงานรับแรงงานกัมพูชากลับเข้าทำงานพิจารณาออกใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวแก่คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่นายจ้างมารับตัวตามวรรคสอง โดยให้ใบอนุญาตมีอายุ 60 วัน นับแต่วันที่ออก และให้คนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาต

3. เมื่อนายจ้างรับคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาตามข้อ 2 มาแล้ว ให้นำบุคคลดังกล่าวไปขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จตามข้อ 4 ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้างใบอนุญาตทำงานชั่วคราวที่ออกตามวรรคหนึ่ง ให้มีอายุเท่าจำนวนวันที่เหลืออยู่ของใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว

4. ให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าวและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นคนสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลัก และปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในจังหวัดสมุทรสาครเป็นแห่งแรก และเริ่มทำการตั้งแต่ วันที่ 30 มิ.ย. 2557 ส่วนการจัดตั้งในจังหวัดอื่นใดและเริ่มทำการเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติประกาศกำหนด ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว และตรวจสุขภาพคนต่างด้าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

5. ให้คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในประเทศไทยโดยยังไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือการอนุญาตนั้นสิ้นสุดแล้ว หรือทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ไปรายงานตัว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ

ในกรณีที่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งไปรายงานตัวพร้อมนายจ้างและแจ้งความประสงค์จะทำงานเป็นกรรกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกาย โดยไม่ได้อาศัยวิชาความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือทำงานอื่นอันมิได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ให้ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแก่คนต่างด้าวนั้น โดยให้ใบอนุญาตมีอายุ 60 วันนับแต่วันที่ออก และให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวสามารถทำงานกับนายจ้างได้ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาต

6. คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้แล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสัญชาติเพื่อการออกใบอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

7. ใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้สิ้นสุดลงเมื่อคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชาที่ได้รับอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้มีกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

– วิกลจริตหรือเป็นโรคที่ต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดหรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยดุลยพินิจของแพทย์

– ต้องโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

– มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ

– มีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเข้ามาเพื่อค้าประเวณี การค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษ การลักลอบหนีภาษีหรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

8. มิให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) มาตรา 54 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับแก่คนต่างด้าวชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราวและใบอนุญาตทำงานชั่วคราวตามประกาศนี้ ในระหว่างที่อายุของใบอนุญาตยังคงอยู่

9. ให้ผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดใบอนุญาตเข้าเมืองชั่วคราว และใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานต่างด้าว และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

10. ให้กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมการผ่านเข้าออกประเทศตามแนวชายแดนอย่างเข้มงวดและให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับขบวนการลักลอบนำขเาแรงงาต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยและอาญาแก่เจ้าหน้าที่รัฐซึ่งละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

11. ให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน แระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชาอณาจักร กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกและกองทัพเรือ กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ยึดถือกำหนดในประกาศนี้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานโดยทั่วกัน และให้พิจารณากำหนดมาตรการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้ประกอบการและนายจ้าง หรือมารตการอื่นใดอันจะเป็นการส่งเสริมการดำเนินการตามประกาศนี้

12. ให้คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 73/2557 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ ลงวันที่ 25 มิ.ย. 2557 เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงานติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติเพื่อทราบอย่างต่อเนื่อง

จากการออกมาตรการชั่วคราวในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้ง 12 ข้อ เพื่อเป็นการจัดระเบียบและควบคุมกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทย ซึ่งมาตรการเหล่านี้จะช่วยให้ปัญหาที่เกิดจากกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายลดลงได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวทุกคนต้องได้รับการขึ้นทะเบียนและตรวจสอบสัญชาติ รวมไปถึงผู้ที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวนั้นๆด้วย ซึ่งมาตรการนี้จะช่วยให้ง่ายต่อการตรวจสอบและควบคุมกลุ่มแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ แต่เนื่องจากการขึ้นทะเบียนและตรวจสอบสัญชาติ ล้วนแต่ต้องมี

การเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งทางคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีการลดค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนลง ดังนี้

ตารางที่ 5-1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในอัตราเดิมและอัตราใหม่

	อัตราเดิม (รง-สธ.-มท.)	อัตราใหม่ ระยะเวลา 60 วัน (คสช.)	อัตราใหม่ ระยะเวลา 8 เดือน (คสช.)
ค่าธรรมเนียมวีซ่า	500 บาท/คน	- บาท/คน	- บาท/คน
ค่าขอใบ ทร. 38/1	80 บาท/คน	80 บาท/คน	80 บาท/คน
ค่าตรวจสุขภาพ	600 บาท/คน	500 บาท/คน	500 บาท/คน
ค่าประกันสุขภาพ	2,200 บาท/คน	500 บาท/คน	1600 บาท/คน
ค่าใบอนุญาตทำงาน	1 ปี	225 บาท/คน	900 บาท/คน
ค่ายื่นคำขอใบอนุญาตฯ	100 บาท/คน	- บาท/คน	- บาท/คน
ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตฯ	1,800 บาท/คน	- บาท/คน	- บาท/คน
รวมทั้งหมด	5,281 บาท/คน	1,305 บาท/คน	3,080 บาท/คน

ถึงแม้ว่าตามมาตรการของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จะช่วยในเรื่องของการลดค่าใช้จ่ายลดลง แต่ก็ยังคงเป็นจำนวนที่มากอยู่ จึงเห็นควรให้ฝ่ายเศรษฐกิจของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลกระทรวงแรงงานมีการพิจารณาทบทวนเรื่องการลดค่าใช้จ่ายต่างๆในการขึ้นทะเบียนลงอีกในขั้นตอนต่อไป ให้เป็นจำนวนเงินที่น้อยที่สุด เพื่อให้

แรงงานต่างด้าวสามารถขึ้นทะเบียนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด และเพื่อลดปัญหาการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

การเชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษา จะเป็นการช่วยในเรื่องของแรงงานในอนาคตได้ จากที่ได้กล่าวมาในบทที่ 2 และบทที่ 3 จะเห็นว่าในอนาคตจำนวนประชากรในวัยแรงงานจะมีจำนวนที่จำกัด ซึ่งหากระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพนั้นๆได้ ในอนาคต ประเทศไทยก็จะยังคงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานอยู่ เพราะงั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน ควรมีการศึกษาและเก็บข้อมูล เพื่อคาดเดาตลาดแรงงานในอนาคต และใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการจำกัดบุคคลที่ต้องการจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ โดยการให้กระทรวงแรงงานทำการเก็บข้อมูลของแรงงานเกี่ยวกับจำนวนแรงงานโดยแบ่งตามช่วงอายุ ข้อมูลการรับเข้าและลาออกของแรงงาน และข้อมูลความต้องการแรงงานเพิ่มตามสายงานต่างๆ จากผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์เพื่อคาดการ์ณความต้องการแรงงานในอนาคต จากนั้นนำข้อมูลเหล่านี้ ไปประสานกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการต้องมีการตรวจสอบความสามารถในการรองรับจำนวนผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา และทำการประสานกับสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อทำการจำกัดจำนวนผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาในแต่ละสถานศึกษา ไม่ให้ผู้ที่เข้าศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเกินกว่าที่กำหนด เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องของแรงงานในอนาคตให้มีปริมาณแรงงานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และลดปัญหาแรงงานที่มากเกินกว่าความต้องการของตลาดแรงงานลง

จากที่เคยได้กล่าวไปในบทที่ 4 ถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานน้อยลงคือ การนำเครื่องจักรเข้ามามีบทบาทแทนที่แรงงานคน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมแล้ว แต่ก็ยังมีการใช้แรงงานคนเป็นจำนวนมากอยู่ เพื่อเป็นการลดการใช้แรงงานคนลง จึงควรเพิ่มบทบาทของเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น ส่วนในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เดิมแล้ว แรงงานคนจะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงาน แต่ก็ยังสามารถลอแรงงานคนลงได้โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนการใช้แรงงานคนบางส่วนได้ คือการใช้ระบบโครงสร้างสำเร็จรูปมากขึ้น ซึ่งระบบโครงสร้างสำเร็จรูปนี้ จะช่วยลดแรงงานคนลงและช่วยลดเวลาในการทำงานลงด้วย ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้น

นั้นก็ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของกระทรวงอุตสาหกรรมและเหล่าผู้ประกอบการทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน

ในการแก้ไขสภาวะขาดแคลนแรงงานควรแก้ไขโดยใช้วิธีทั้งหมดที่ได้กล่าวไปในแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ต้องมีการประสานงานกันหลายหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน และกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้นควรทำควบคู่กันทั้ง 3 วิธี เพื่อเป็นการสร้างแรงงานที่เป็นที่ต้องการ และเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

บรรณานุกรม

เอกสารไม่ตีพิมพ์

การจัดหางาน, กรม, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. “ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2552”. 2553.

การจัดหางาน, กรม, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. “ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2553”. 2554.

การจัดหางาน, กรม, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. “ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2554”. 2555.

การจัดหางาน, กรม, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. “ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2555”. 2556.

คณะกรรมการฎีกา, สำนักงาน. “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551”. 2551.

คณะกรรมการฎีกา, สำนักงาน. “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518”. 2518.

ความปลอดภัยแรงงาน, สำนักงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. “สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ ปี 2555”. 2556.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “การประมาณข้อมูลพื้นที่การก่อสร้าง พ.ศ. 2553”. 2554.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “การประมาณข้อมูลพื้นที่การก่อสร้าง พ.ศ. 2554”. 2555.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “การประมาณข้อมูลพื้นที่การก่อสร้าง พ.ศ. 2555”. 2556.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2556”. 2556.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

"การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำ". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://www.sobrajakan.com/article/topic-41619.html , 2556.

"ความหมายของแรงงาน". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://truepanya.muslimthaipost.com/main/index.php?page=sub&category=13&id=17641 , 2556.

"โครงสร้างประชากร". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/so02/so20_8.html , 2557.

"ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) มีผล 1 ม.ค.56". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://www.ftijob.com/news/detail.aspx?id=1879 , 2555.

"พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://law.crru.ac.th/index.php/newsfortech/90-2013-03-08-17-29-02 , 2556.

"พรบ.คุ้มครองแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://law.crru.ac.th/index.php/newsfortech/90-2013-03-08-17-29-02 , 2556.

"มาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://www.thairath.co.th/content/432147 , 2557.

"ระบบการศึกษาภายในประเทศไทย". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://www.bic.moe.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=661&catid=61 , 2557.

"อัตราค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ 13 สาขาอาชีพ". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://money.kapook.com/view78798.html , 2556.

"8 อาชีพเสรี โอกาสแห่งกาวก้าวเข้าสู่อาเซียน". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://money.kapook.com/view78798.html , 2557.

ภาคผนวก

ผนวก ก

ชื่อผนวก การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

การจ้างคนต่างด้าวเข้ามาการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

หากผู้ประกอบการต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการอย่างถูกกฎหมาย แบ่งออกเป็น 2 กรณี โดยจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่งเป็น 2 กรณี คือได้แก่

1. การจ้างาคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมายตามข้อตกลง (MOU)
2. การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

การจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมายตามข้อตกลง (MOU)

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว (โควตา)

1. นายจ้าง/ สถานประกอบการ ยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ (สจก.)1-10 หรือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด (สจจ.) ณ สถานที่คนต่างด้าวจะเดินทางไปทำงาน ยกเว้น กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลในกิจการก่อสร้างให้ขอโควตาที่สำนักงานใหญ่เท่านั้น
2. นายจ้าง/ สถานประกอบการเมื่อได้รับอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าวได้ กรมการจัดหางานจะออกหนังสือยืนยันการมีโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1. นายจ้าง/ สถานประกอบการที่ได้รับโควตาจ้างคนต่างด้าว ให้ยื่นเอกสารต่อไปนี้ พร้อมสำเนา 3 ชุด (รวมเป็น 4 ชุด) ณ สจก. หรือ สจจ. ที่ได้ยื่นขอโควตาไว้ ดังนี้

- คำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจ (MOU)
- สำเนาหนังสืออนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (สำเนาโควตา)
- หนังสือแสดงรายละเอียดความต้องการแรงงาน(Demand Letter)ระบุเงื่อนไขรายละเอียดในการทำงานตามแบบที่กำหนด
- หนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney) ที่แต่งตั้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง
- ดำเนินการจัดหาคนงานให้ (นายจ้าง/ สถานประกอบการไทยต้องเป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรงด้วยตนเอง)

- ตัวอย่างสัญญาจ้างมาตรฐาน (Employment Contract)
- กรณีเป็นนิติบุคคลให้ยื่นสำเนาหนังสือการจดทะเบียน
- สำเนาบัตรประชาชนของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. สจก. หรือ สจจ. ส่งเอกสารที่ผ่านการรับรองแล้วให้กรมการจัดหางาน จำนวน 2 ชุด โดยนายจ้างเก็บ รักษาไว้ จำนวน 1 ชุด

3. กรมการจัดหางาน รวบรวมหลักฐาน พร้อมทั้งตรวจสอบความเรียบร้อยและเสนอกระทรวงแรงงานเพื่อออกหนังสือแจ้งให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางทราบ

4. กรมการจัดหางาน ส่งเอกสารให้กับสถานทูตของประเทศต้นทาง เพื่อให้สถานทูตของประเทศต้นทางจัดส่งเอกสารไปยังกระทรวงแรงงานของประเทศตนเอง

5. กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทาง จะดำเนินการแจ้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศของตนรับเรื่องไปดำเนินการจัดหาคนงาน

6. เมื่อบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจัดหาคนงานได้แล้ว จะจัดทำบัญชีรายชื่อของคนงานให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางประทับตราและลงนามรับรอง ก่อนจัดส่งมาให้แก่นายจ้าง/ สถานประกอบการ ของไทยเพื่อดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

1. เมื่อนายจ้าง/ สถานประกอบการได้รายชื่อคนต่างด้าวที่ผ่านการรับรองอย่างเป็นทางการแล้ว ให้นำรายชื่อและหนังสือของนายจ้างระบุด่านพรมแดนที่คนต่างด้าวจะเดินทางผ่านมายื่น พร้อมคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามแบบ ตท.15 ณ สจจ. ที่สถานที่ทำงานของคนต่างด้าวตั้งอยู่ ส่วนในเขตกรุงเทพฯให้ยื่นเอกสาร ณ กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีเอกสารประกอบ ได้แก่

- บัญชีรายชื่อ (Name List) ตามที่ประเทศต้นทางออกให้และรับรองอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงแรงประเทศต้นทาง
- คำขอ ตท.15 จัดทำเป็นรายบุคคลของคนต่างด้าว
- รูปถ่ายคนต่างด้าวขนาด 2.5×3 เซนติเมตร จำนวน 2รูป ถ่ายมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน เขียนชื่อของคนต่างด้าวด้านหลังรูปทุกรูป
- สำเนาหนังสือยืนยันการมีโควตา
- ค่าธรรมเนียมการยื่นขอฉบับละ 100 บาท

2. สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่งบัญชีรายชื่อให้แก่กรรมการจัดหางาน

3. กรมการจัดหางานดำเนินการแจ้งสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในประเทศต้นทาง และสำนักงานตรวจ คนเข้าเมืองทราบ เพื่อดำเนินการออกวีซ่าและอนุญาตให้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้

ขั้นตอนที่ 4 การออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

1. บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางนำคนต่างด้าวไปยื่นขอรับการตรวจลงตราเข้าประเทศไทย ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลของไทย ที่ตั้งอยู่ ณ ประเทศต้นทางซึ่งคนต่างด้าวจะได้รับการประทับตรวจลงตรา (Non-Immigrant Visa L-A) ตามที่กรมการจัดหางานแจงประสานไป

2. เมื่อคนต่างด้าวได้รับวีซ่าเข้าประเทศไทยเพื่อการทำงาน และเดินทางผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง จะได้รับการประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย 2 ปี จากนั้น นายจ้างจะต้องพาคนต่างด้าวไปตรวจสุขภาพใน 3 วัน โดยนายจ้างควรประสานงานกับโรงพยาบาลและนัดหมายล่วงหน้า พร้อมทั้งยื่นคำร้องขอรับใบอนุญาตทำงานภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งมีเอกสารที่เกี่ยวข้องได้แก่

- คำร้องขอรับใบอนุญาตการทำงาน
- สำเนาหนังสือแจ้งผลการขอรับใบอนุญาตทำงาน
- หนังสือเดินทางฉบับจริง พร้อมสำเนา 1 ชุด
- ใบรับรองแพทย์

3. คนต่างด้าวที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน จะต้องจ่ายเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามระยะเวลาที่คนต่างด้าวขออนุญาตทำงาน แต่ไม่เกินหนึ่งปี จำนวนเงินปีละ 1800 บาท

4. นายจ้าง/สถานประกอบการในต่างจังหวัดยื่นเอกสาร ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนนายจ้าง/สถานประกอบการในกรุงเทพฯจะต้องยื่นเอกสาร ณ กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวซึ่งเจ้าหน้าที่จะนัดนายจ้างนำคนต่างด้าวมาดำเนินการจัดทำใบอนุญาตทำงาน พร้อมนัดวันรับใบอนุญาต ทำงานรวมทั้งคนต่างด้าวต้องชำระค่าธรรมเนียมตามระยะเวลาที่ขออนุญาตทำงานแต่ไม่เกินหนึ่งปีเช่นกัน

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ในกรณีที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีลีเข้าเมือง เพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย นายจ้างจะต้องจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งในแต่ละปีกรมการจัดหางานจะประกาศให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในช่วงเวลาที่กำหนด โดยมีขั้นตอนและหลักฐานประกอบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แจ้งจำนวนคนต่างด้าว

นายจ้างแจ้งจำนวนคนต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ.ในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ และขอรับแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวและแบบ ท.ต.1 ฉบับจริง หรือดาวน์โหลดที่ www.doe.go.th จากนั้นยื่นคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวพร้อมหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะได้รับสำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าว 2 ชุด เพื่อใช้เป็นหลักฐานยื่นคำร้องขอจดทะเบียนประวัติคนต่างด้าวและการขอนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งในขั้นตอนนี้มีเอกสารประกอบได้แก่

- แบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าว พร้อมสำเนา 2 ชุด
- สำเนาบัตรประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง(บุคคลธรรมดา)
- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล(นิติบุคคล)
- แบบ ท.ต.1 ฉบับจริง ติดรูปถ่ายคนต่างด้าว ขนาด 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป
- สำเนาแบบ ท.ต.1 ของคนต่างด้าว คนละ 2 ชุดตามจำนวนที่ได้แจ้งไว้

ขั้นตอนที่ 2 ยื่นคำร้องขอจดทะเบียนคนต่างด้าว

นายจ้างยื่นแบบ ท.ต.1 และหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนจังหวัด/สำนักทะเบียนกรุงเทพ ซึ่งจะได้รับส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 ฉบับสำเนา พร้อมสำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวไปยื่นที่โรงพยาบาลเพื่อนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งมีเอกสารประกอบ ดังนี้

- แบบ ท.ต.1 ฉบับจริง ติดรูปคนต่างด้าวขนาด 1 นิ้ว 2รูป
- สำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ.
- บัตรประจำตัวประชาชนของนายจ้างพร้อมสำเนา
- ทะเบียนบ้านของนายจ้างพร้อมสำเนา

ขั้นตอนที่ 3 ขอนัดตรวจสุขภาพและประกันต่างด้าว

นายจ้างยื่นหลักฐานเพื่อขอนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พร้อมชำระเงินค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งจะได้รับใบนัดตรวจสุขภาพในการนำคนต่างด้าวไปตรวจตามวันเวลาที่กำหนด จากนั้นนำใบนัดตรวจสุขภาพและหลักฐานไปยื่นขออนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวกับเจ้าหน้าที่ สจก.หรือ สจจ. ต่อไปโดยขั้นตอนนี้มีเอกสารประกอบได้แก่

- สำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ.
- สำเนาแบบคำร้องขอจดทะเบียนประวัติคนต่างด้าว (สำเนาแบบ ท.ต.1)
- ส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 ฉบับจริงพร้อมสำเนา
- ค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท ค่าประกันสุขภาพ 1300 บาท

ขั้นตอนที่ 4 ยื่นคำขออนุญาตทำงาน

นายจ้าง/ สถานประกอบการยื่นแบบคำขอ ตท.8 พร้อมหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ.โดยชำระค่ายื่นคำและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน เมื่อยื่นขออนุญาตทำงานแล้วจะได้รับใบเสร็จรับเงินและใบรับคำขอ ตท.8 เป็นหลักฐานในการพาคนต่างด้าวไปจัดทำ Bio Data เก็บภาพใบหน้าและพิมพ์ลายนิ้วมือที่ สจก.หรือ สจจ. ตามวันเวลาที่กำหนดนัด โดยขั้นตอนนี้มีเอกสารประกอบ ได้แก่

- แบบคำขอ ตท.8
- ส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 ฉบับจริง
- ใบนัดตรวจสุขภาพ
- สำเนาบัตรประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง (กรณีเป็นบุคคลธรรมดา)
- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (กรณีเป็นนิติบุคคล)
- หนังสือรับรองการจ้างงาน
- แผนที่สถานที่ทำงานของคนต่างด้าว
- ค่ายื่นคำขอฉบับละ 100 บาท
- ค่าธรรมเนียมขออนุญาตทำงานปีละ 900-1800 บาทต่อคน

การแจ้งยกเลิกการจ้างแรงงานต่างด้าว

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวแล้วต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้นำคนต่างด้าวไปแจ้งออกหรือแจ้งการเลิกจ้างที่กรมจัดหางาน ภายใน 15 วัน หลังจากคนต่างด้าวย้ายออกจากงานหรือหลบหลีออกจากบ้าน/ สถานประกอบการ
    - ต่างจัดหวัด: แจ้งที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด
    - กรุงเทพฯ : แจ้งที่กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว
2. คนต่างด้าวต้องคืนใบอนุญาตทำงานแก่เจ้าหน้าที่
3. นายจ้างนำคนต่างด้าวเดินทางออกนอกประเทศ โดยแจ้งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกแห่งที่ด่านชายแดนไทย

หมายเหตุ: หากผู้ประกอบการประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน สามารถติดต่อขอข้อมูลจาก สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ (สจก.)1-10 หรือ สำนักจัดหางานจังหวัด (สจจ.) หรือใช้บริการหาข้อมูลแรงงานผ่านอินเตอร์เน็ตผ่านทางจังหวัด (สจจ.) www.doe.go.th/e-job ของกรมการจัดหางานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ผนวก ข

ชื่อผนวก กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

กฎหมายแรงงาน

๑. ความสมบูรณ์ของการทำสัญญาจ้างแรงงาน

นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะแสดงเจตนาทำสัญญาจ้างแรงงานกันโดยทำเป็นหนังสือหรือโดยปากเปล่าก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งถ้ามีการแสดงเจตนาขัดต่อกฎหมายดังกล่าวย่อมทำให้ตกเป็นโมฆะได้

๒. การคุ้มครองกำหนดเวลาในการทำงาน

ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

(๑) งานอุตสาหกรรม เช่น โรงงาน การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง

(๒) งานขนส่ง เช่น การส่งของ การขับรถโดยสาร ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง

(๓) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด เช่น งานที่ต้องทำใต้ดิน, ในน้ำ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เป็นต้น ไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง

(๔) งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่น ซึ่งไม่ใช่งานตามข้อ (๑), (๒), (๓) เช่น การซื้อขาย, แลกเปลี่ยน, ให้, เช่าทรัพย์, รับประกันภัย การธนาคารไม่เกินสัปดาห์ละ ๕๔ ชั่วโมง

๓. สิทธิของลูกจ้างในการพักผ่อนระหว่างทำงาน

- ในวันที่ทำงาน นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย ๑ ชั่วโมงต่อวัน ภายหลังที่ได้ให้ทำงานไปแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง แต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ ๑ ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ ๒๐ นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง

- กรณีที่กล่าวมา ไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่ทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว หรือเป็นงานฉุกเฉินที่หยุดไม่ได้

๔. สิทธิของลูกจ้างในการมีวันหยุด

(๑) **ชนิดของวันหยุด**

- วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ หรืออาจจะตกลงล่วงหน้าให้มีการสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน

- วันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่งนายจ้างต้องประกาศวันหยุดไม่น้อยกว่า ปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

- วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อยปีละ ๖ วันทำงาน และนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

(๒) สิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด

- ถ้าจะให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตามข้อหนึ่ง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายวัน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว เช่น ลูกจ้างรายเดือน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราเพิ่มขึ้นอีกมไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน

- สิทธิของลูกจ้างในเรื่องเวลาพักผ่อนและวันหยุดต่าง ๆ ข้างต้นนี้ ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน เช่น คนรับใช้ จะขอใช้สิทธิลาหยุดต่าง ๆ ไม่ได้

๕. สิทธิลาของลูกจ้าง

- ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน โดยมีสิทธิได้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วย

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๖๐ วัน

- ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน (วันลาดังกล่าวนับรวมวันหยุดด้วย)

- ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาไกล่เกลี่ย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและมีสิทธิลาเพื่อไปประชุมตามที่ราชการกำหนดแต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าพร้อมแสดงหลักฐานด้วย และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนี้เป็นวันทำงาน

๖. สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวของหญิงมีครรภ์

- หญิงมีครรภ์ซึ่งไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดโดยแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ประกอบด้วย

๗. การคุ้มครองแรงงาน

(๑) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ*

---

* ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒๐) ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๓๕ โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๕ เป็นต้นไป

๑.๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๐๕ บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม และจังหวัดภูเก็ต

๑.๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๐๗ บาท ในท้องที่จังหวัดระนอง จังหวัดพังงา

๑.๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๐๑ บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดเชียงใหม่

๑.๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๙๔ บาท ในท้องที่จังหวัดที่เหลือทั้งหมด

๑.๕ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมิให้บังคับแก่

(ก) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์

(ข) งานอื่น ๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดกิจการที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

- นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ เว้นแต่เป็นลูกจ้างทดลองงาน ซึ่งนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือแต่แรก โดยมีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน ๖๐ วัน

(๒) ค่าล่วงเวลา

- ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑/๒ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

- ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายในอัตรา ๓ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา คือ

๒.๑ ลูกจ้างที่นายจ้างให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในระหว่างเดินทาง เว้นแต่จะมีข้อตกลงให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้

๒.๒ ลูกจ้างที่ทำงานบางลักษณะดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

(ก) ลูกจ้างที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้า

(ข) งานขบวนการจัดรถไฟ

(ค) งานขนส่ง

(ง) งานปิดเปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(จ) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(ฉ) งานเฝ้าสถานที่หรือดูแลทรัพย์สิน

(ช) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่ง

- กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

- กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๔) ห้ามนำหนี้อื่นมาหักค่าจ้าง ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้ เช่น หนี้เงินกู้ที่ลูกจ้างค้างชำระนายจ้างอยู่ นายจ้างจะหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างมาใช้เงินกู้ที่ลูกจ้างกู้จากนายจ้างไปไม่ได้

๘. สิทธิได้รับเงินทดแทน

- เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเพราะเหตุที่ทำงานให้นายจ้างหรือขณะทำงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามประเภทดังต่อไปนี้

(๑) ค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็นต้องจ่าย แต่ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

(๒) ค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้

๒.๑ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๓ วัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเสียอวัยวะตาม ๒.๒ ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกัน แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี

๒.๒ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายโดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี เช่น แขนขาดข้างหนึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทน มีกำหนด ๔ ปี ๖ เดือน

๒.๓ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

๒.๔ ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนด ๕ ปี

(๓) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้นายจ้างจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

(๔) ค่าทำศพ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพในจำนวนเงิน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท และไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

- การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปบางส่วนให้ถือว่าลูกจ้างสูญเสียอวัยวะนั้นด้วย

ลูกจ้างจะไม่ได้เงินทดแทนในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หมายถึง ดื่มสุราเมาจนขาดสติ ขาดความยั้งคิดซึ่งเคยมีอยู่ก่อน

(๒) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เช่น ไม่อยากถูกเกณฑ์ทหารจึงเอามือแหย่เข้าไปในเครื่องจักรจนถูกตัดขาด

บุคคลที่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

(๑) นายจ้าง ต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างตามประเภทของอันตรายจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างต้องยื่นคำร้องโดยไม่ชักช้า เรียกเงินทดแทนจากนายจ้างต่อพนักงานเงินทดแทนแห่งท้องที่ที่นายจ้างมีสำนักงาน หรือหน่วยงานตั้งอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

(๒) กองทุนเงินทดแทน ในเขตที่มีการประกาศของกองทุนเงินทดแทน ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนดภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือนับแต่วันที่ผู้มีสิทธิทราบว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายแล้วแต่กรณี

๕. สิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้าง

- นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(๑) กรณีสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดเวลาแน่นอน เช่น ตกลงกัน ๓ ปี เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแรงงานก็สิ้นสุดลง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ เว้นแต่ว่าเมื่อถึงกำหนดลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ก็ไม่ว่าอะไร ก็ถือว่าทั้งคู่ได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยมีข้อตกลงเหมือนเดิม

(๒) กรณีลูกจ้างทำความผิด กรณีนี้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้เต็มที่ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย คือ

- ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่เป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องตักเตือน
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาซึ่งถึงที่สุดแล้วว่าให้จำคุก

(๓) สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ การเลิกจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดกันไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าไร นายจ้างจะเลิกจ้างด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ หรือหมายหถึงบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้าง แต่ไม่จำเป็นที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า ๓ เดือน หรือถ้านายจ้างจะเลิกจ้างทันทีก็ได้ โดยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่จะต้องบอกกล่าวนั้น

(๔) กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเลิกสัญญากันเมื่อใดก็ได้

(๕) การเลิกจ้างในกรณีเป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกระทำผิดกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

๑) การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัยโดยลูกจ้าง

๒) ลูกจ้างไร้ฝีมือ

๓) นายจ้างโอนสิทธิหรือลูกจ้างโอนหน้าที่ให้บุคคลภายนอกโดยคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอม

๔) ลูกจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงดังต่อไปนี้คือ

- จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่ง เช่นว่านั้นเป็นอาจิณ
- ละทิ้งการงานไปเสีย
- กระทำผิดอย่างร้ายแรง
- ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

๑๐. สิทธิของลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง

- ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดดังต่อไปนี้เมื่อถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย คือ

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย เช่น นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

หากลูกจ้างได้กระทำผิดตามข้อ (๑) - (๖) ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่หากไม่เข้ากรณีตามข้อ (๑) - (๖) แม้นจะเป็นความผิดของลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยอยู่

- กรณีลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างมีสิทธิ

(๑) เรียกค่าเสียหาย ถ้าสัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกจากนายจ้างได้

(๒) เรียกค่าบอกกล่าวล่วงหน้า เฉพาะกรณีสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดลงไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าต้องการให้ลูกจ้างออกจากงานทันที

(๓) เรียกค่าชดเชย อัตราค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้างนั้นถือหลักว่า ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างเป็นเวลานานกว่าจะได้รับค่าชดเชยมากกว่า ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างจะต้องมีอายุการทำงานครบ ๑๒๐ วันโดยนับวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง อัตราในการจ่าย

๓.๑ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน

๓.๒ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี โดยรวมวันหยุดเช่นเดียวกับข้อ ๓.๑ ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน

๓.๓ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุดเช่นเดียวกับข้อ ๓.๑ ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน

- ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิที่จะได้ค่าชดเชย คือ ที่นายจ้างจ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาลหรืองานตามโครงการ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาจ้างกันเป็นหนังสือ โดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงต่อสัญญาจ้างกันอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรก

(๔) สิทธิที่จะกลับเข้าทำงานตามเดิม โดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

๑๑. การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ไม่ได้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ ๑๐ เมตร ขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

(๕) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

(๖) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้ไม่ได้

๑) ๓๐ กิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

๒) ๒๕ กิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

๓) ๖๐๐ กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

๔) ๓๐๐ กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

- นายจ้างไม่อาจจะจ้างหญิงโสดซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานที่เต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบนวด โรงแรมหรือสถานที่อื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

- ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึง ๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว

๑๒. การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

- นายจ้างไม่อาจรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๓ ปี เข้าทำงานโดยเด็ดขาด
- งานบางประเภทที่นายจ้างจะรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๕ ปี เป็นลูกจ้างได้ คือ

(๑) งานรับใช้ในสถานประกอบการพาณิชยกรรม ที่ไม่มีการจำหน่ายหรือการเสพสุรา

(๒) งานส่งหนังสือพิมพ์

(๓) งานรับใช้เกี่ยวกับศิษา

(๔) งานเก็บจำหน่าย รับส่ง ดอกไม้ ผลไม้และเครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ เช่น น้ำอัดลม

(๕) งานยก แบก หาม ลาก ของที่มีน้ำหนักไม่เกิน ๑๐ กิโลกรัม โดยงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความเจริญเติบโตของเด็ก

- ถ้าจะทำนอกเหนือจากนี้ต้องขออนุญาตจากกรมแรงงานหรือนายอำเภอท้องที่นอกเขตกรุงเทพฯ
- กฎหมายให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานของเด็กอายุตั้งแต่ ๑๓ ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปีไว้ ๔ กรณีคือ

(๑) ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันได้ไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง

(๒) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานในวันหยุด

(๓) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

(๔) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. เว้นแต่จะเป็นงานแสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนตามสมควร

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างเด็กอายุตั้งแต่ ๑๓ ปี แต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ ทำงานในลักษณะต่อไปนี้ไม่ได้

(๑) งานหลอม เป่า หล่อ รีดโลหะหรือวัสดุอื่น

(๒) งานปั๊มโลหะ หรือวัสดุอื่น

(๓) งานเกี่ยวกับความร้อน เย็น สั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับผิดกว่าปกติอันอาจเป็นอันตราย

(๔) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย

(๕) งานเกี่ยวกับจุลชีวันที่เป็นพิษ ซึ่งอาจจะเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา และเชื้ออื่น ๆ

(๖) งานเกี่ยวกับวัตถุที่มีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ เว้นแต่งานในสถานที่บริการน้ำมันเชื้อเพ

(๗) งานขับหรืออาศัยรถยกหรือปั้นจั่น

(๘) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

(๙) งานที่ทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(๑๐) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

- นายจ้างจะให้ลูกจ้างอายุตั้งแต่ ๑๓ ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้ไม่ได้

(๑) โรงฆ่าสัตว์

(๒) สถานที่เล่นการพนัน

(๓) สถานที่เต้นรำ รำวงหรือร้องเพลง ประเภทที่มีและประเภทที่ไม่มีหญิงพาร์ทเนอร์บริการ

(๔) สถานที่มีอาหาร สุรา น้ำชาหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายบริการโดยมีหญิงบำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้าหรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้ลูกค้า

(๕) สถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัว ซึ่งมีหญิงบริการให้ลูกค้า

- การคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้าง

กรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง บิดา มารดา หรือผู้ปกครองของลูกจ้างเด็ก จ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้างหรือขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กในแต่ละคราว กฎหมายมิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างเด็กนั้น นายจ้างจึงไม่สามารถนำเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กตามกำหนด

- คุ้มครองเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานเด็ก ให้สิทธิแก่ลูกจ้างเด็กในการลาเพื่อเข้าฝึกอบรมตามที่อธิบดีกรมแรงงานจัดขึ้น ซึ่งเมื่อลูกจ้างเด็กใช้สิทธิในการลาดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลาโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตามปกติด้วย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
เป็นปีที่ ๓๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘"

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๔ และข้อ ๑๑ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

มาตรา ๔[๒] พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่
(๑) ราชการส่วนกลาง
(๒) ราชการส่วนภูมิภาค
(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา
(๔) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ตรี
(๕) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

---

[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒/ตอนที่ ๔๗/ฉบับพิเศษ หน้า ๑/๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

[๒] มาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

"สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"สมาคมนายจ้าง" หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหพันธ์นายจ้าง" หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหพันธ์แรงงาน" หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"นายทะเบียน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งตาม (๑) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๗ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน ทั่วราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

มาตรา ๘ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๓) อำนาจหน้าที่อื่น

มาตรา ๙ ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง

(๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

หมวด ๑
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๐ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

(๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน

(๓) ค่าจ้าง

(๔) สวัสดิการ

(๕) การเลิกจ้าง

(๖) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา ๑๕ สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓

มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

มาตรา ๑๗[๓] นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ก็ได้แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนดและต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้วจึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุม และเจรจาทำความตกลงได้

---

[๓] มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๕๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๑๗ ทวิ[๕] ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๗ ให้มีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

ที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกเมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา

มาตรา ๑๘ ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๑๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด ๒

วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

---

[๕] มาตรา ๑๗ ทวิ เพิ่มโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๔๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖

มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

(๑) การรถไฟ

(๒) การท่าเรือ

(๓) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม

(๔) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

(๕) การประปา

(๖) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

(๗) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

(๘) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๔ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๓ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๖ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา ๒๗ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา ๒๘ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา ๒๙ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด

(๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน

(๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ

(๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด

(๕) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ทราบภายในสามวัน นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๑ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๙ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโอกาสหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๒ ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่

ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๓
การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๑๓ หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม

(๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ตามมาตรา ๑๘ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๔) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(๕) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔

(๖) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยสิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

(๒) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

(๓) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวาง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(๔) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรี ตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๔
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา ๓๘ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา ๓๗ อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจาก

ตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๖) หรือ (๗) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๓๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๓๘ ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก

(๔) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ

(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๔๐ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓

(๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕ (๔)

(๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๕ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถามชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๔ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๕
คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถาน

ประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มิได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา ๔๖ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

(๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๗ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา ๔๘ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๔๙ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

(๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

(๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

(๓) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

(๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๕๐ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(๒) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๔) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา ๕๑ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา ๕๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด ๖
สมาคมนายจ้าง

มาตรา ๕๔ สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุที่ประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา ๕๕ สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๕๖ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

มาตรา ๕๗ การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้น ให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา ๕๘ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมนายจ้าง" ต่อกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(๒) วัตถุที่ประสงค์

(๓) ที่ตั้งสำนักงาน

(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น

(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา ๕๙ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๕๖ ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๕๘ และวัตถุที่ประสงค์ถูกต้องตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุที่ประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๖๐ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๑ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๕๙

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๖๒ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๕๙ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๖๓ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๔ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๖๕ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออกหรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๖ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้างให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๗ เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ จักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ

(๔) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๖๘ ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา ๖๙ ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๖๘ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

(๒) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

มาตรา ๗๐ สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) เลิกสมาคมนายจ้าง

(๖) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(๗) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา ๗๑ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๗๒ ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(๒) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๗๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๗๔ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๗๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๗๕ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๗๖ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๗๗ เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา ๗๖ แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้าน และสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา ๗๘ ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา ๗๙

มาตรา ๗๙ สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ในคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(๑) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงตามมาตรา ๗๗ วรรคหนึ่งแล้ว ไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหนี้คัดค้านสมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(๒) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(๓) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (๒) และ (๓) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองลองคน

ให้นำมาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๗๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๘๐ เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนชักชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

มาตรา ๘๑ สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่นี้

มาตรา ๘๒ สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(๒) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

(๔) เมื่อล้มละลาย

มาตรา ๘๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุที่ประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(๒) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(๓) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรานี้ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘๔ เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา ๘๒ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือมาตรา ๘๓ ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัดมาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน

มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุที่ประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา ๘๗ สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๘๘ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย

มาตรา ๘๙ การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา ๙๐ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สหภาพแรงงาน" กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(๒) วัตถุที่ประสงค์

(๓) ที่ตั้งสำนักงาน

(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น

(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา ๙๑ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๘๘ ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๙๐ และวัตถุที่ประสงค์ถูกต้องตามมาตรา ๘๖ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุที่ประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๙๒ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙๓ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๙๑

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๙๔ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๙๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๙๕[๕] ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา ๙๖ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๙๗ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๙๘ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๙๙ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และ

---

[๕] มาตรา ๙๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๔

เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๑๐๐ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา ๑๐๑ ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๑๐๐ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

(๒) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

(๓) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบปี

มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าว แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

มาตรา ๑๐๓ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) เลิกสหภาพแรงงาน

(๖) ควบสหภาพแรงงานเข้ากับ หรือ

(๗) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(๘)[๖] การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

มาตรา ๑๐๔ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๑๐๕ ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(๒) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๐๖ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

---

[๖] มาตรา ๑๐๓ (๘) เพิ่มโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๔๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๑๐๗ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๑๐๖ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๑๐๘ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๑๐๙ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียนให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๑๑๐ ให้นำมาตรา ๗๗ มาตรา ๗๘ มาตรา ๗๙ มาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ ให้นำมาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๕ มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด ๘
สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๑๒ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

มาตรา ๑๑๓ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปและแต่ละสหภาพแรงงาน

(๑) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(๒) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

มาตรา ๑๑๔ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา ๑๑๒ หรือมาตรา ๑๑๓ จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๑๕ ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๑๑๖ สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๑๗ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา ๑๑๘ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหภาพแรงงานในหมวด ๗ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๙[๓] สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

---

[๓] มาตรา ๑๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๘๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๗

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๐[๔] สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๐ ทวิ[๕] กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างคราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๐ ตรี[๖] สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้

หมวด ๙
การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะ

---

[๔] มาตรา ๑๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๕๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙

[๕] มาตรา ๑๒๐ ทวิ เพิ่มโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๘ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๙

[๖] มาตรา ๑๒๐ ตรี เพิ่มโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๘

เหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๒) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๓) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๔) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๕) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๑๒๒ ห้ามมิให้ผู้ใด

(๑) บังคับ หรือชู้เชิญโดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑

มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๒๕ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

หมวด ๑๐
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๒๘ ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๕ ผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงหรือรับทราบคำชี้ขาดต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๙ ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๗ ผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๙ ทวิ** ผู้ใดกระทำตนเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือที่ปรึกษาลูกจ้าง โดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง มาตรา ๒๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๙ วรรคสี่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๒ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๔ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๕ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๙ วรรคสาม หรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

** มาตรา ๑๒๙ ทวิ เพิ่มโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๔๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๑๓๘ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๙ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๐ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา ๓๕ (๑) (๒) หรือ (๓) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๒ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๔๓ หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๗๒ หรือมาตรา ๑๐๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๒ หรือมาตรา ๕๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๑ หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๔๕ สมาคมนายจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๖๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๔๖ สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๗ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๑ ประกอบด้วยมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๑ ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๔๘ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๓ หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๔๙ สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๕๐ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๖๑ หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๙๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๕๒ กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๖๒ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๙๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา ๑๕๓ สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๔ ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สมาคมนายจ้าง" หรือ "สหภาพแรงงาน" หรือ "สหพันธ์นายจ้าง" หรือ "สหพันธ์แรงงาน" หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่าง

อื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยรู้อยู่ว่าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๖ เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๗ ทวิ[๑๖] ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สภาองค์การนายจ้าง" หรือ "สภาองค์การลูกจ้าง" ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๙ หรือมาตรา ๑๒๐ แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๙ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๖๐ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดี

---

[๑๖] มาตรา ๑๕๗ ทวิ เพิ่มโดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๘๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙

ซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

มาตรา ๑๖๑ สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๖๒ คำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ถือว่าเป็นคำขอตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๖๓ ในระหว่างที่ยังมิได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
สัญญา ธรรมศักดิ์
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙[๓๓]

ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๕๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔[๓๔]

โดยที่คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติพิจารณาแล้วเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สมควรแก้ไขให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เสียใหม่

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔[๓๕]

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้จัดวางระบบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจไว้เป็นการเฉพาะ แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ สมควรแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาอยู่ในบังคับกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔[๓๖]

---

[๓๓] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๓/ตอนที่ ๑๓๙/ฉบับพิเศษ หน้า ๑๑๖/๖๑ ตุลาคม ๒๕๑๙

[๓๔] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๘/ตอนที่ ๓๗/ฉบับพิเศษ หน้า ๖๗/๖๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔

[๓๕] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๘/ตอนที่ ๖๙/ฉบับพิเศษ หน้า ๖๕/๑๘ เมษายน ๒๕๓๔

[๓๖] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๘/ตอนที่ ๑๐๖ ก/หน้า ๓/๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔ (๔) บัญญัติมิให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แต่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายดังกล่าวอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สัญชัย/ผู้จัดทำ
๒๓ เมษายน ๒๕๕๒

วศิน/แก้ไข
๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

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

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นราธิวาส น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุดรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการค่าจ้าง

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม ๑๒๙ ตอนพิเศษ ๑๘๓ ง ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายชูวงษ์ แซ่ตั๊ง

วัน เดือน ปีเกิด 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2507

การศึกษา วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา เกียรตินิยม อันดับ 2
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน ปี 2534 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท แสตนดาร์ดเพอร์ฟอร์แม้นซ์ จำกัด

ปี 2549 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอสเอ็มอี ไลน์ จำกัด

ปี 2545 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท เค.ที.ฟาร์ม จำกัด

ปี 2533 – 2539 ตำแหน่ง ผู้จัดการโครงการ บริษัท เอสทีเอ็น คอนสตรัคชั่น จำกัด

ปี 2531 – 2533 ตำแหน่ง วิศวกรสนาม, วิศวกรสำนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท แสตนดาร์ดเพอร์ฟอร์แม้นซ์ จำกัด

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอสเอ็มอี ไลน์ จำกัด

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท เค.ที.ฟาร์ม จำกัด

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

เรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือใน อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย

ผู้วิจัย นาย ชูวงษ์ แซ่ตั๊ง หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท แสตนดาร์ดเพอร์ฟอร์แม้นซ์ จำกัด

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการก่อสร้างเป็นภาคธุรกิจหนึ่ง ที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญ เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความเจริญของประเทศ และเกี่ยวพันกับธุรกิจในแขนงอื่นๆ จึงทำให้มีผู้คนจำนวนมากเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการก่อสร้างทั้งทางตรงและทางอ้อม

ผู้วิจัยพบว่าในปัจจุบัน แรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมก่อสร้างอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้แรงงานไทยในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อความต้องการในตลาดแรงงาน เป็นผลให้เกิดปัญหายืดเยื้อต่อเนื่อง และจะมีผลต่อด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยในอนาคตอย่างแน่นอน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มสถานการณ์ทั่วไปของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยปัญหาและอุปสรรคของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในโครงการนี้ จะเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปริมาณแรงงานไทยในงานก่อสร้าง โดยศึกษาจากสถิติของปริมาณแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 ถึง 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อแรงงานไทยในงานก่อสร้าง
2. สรุปข้อมูลที่ได้และประเด็นสำคัญที่มีผลต่อแรงงานไทยในงานก่อสร้าง
3. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์
4. สรุปผลการวิจัยและแนวทางในการแก้ปัญหา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพบว่า สาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาวิกฤติการณ์ขาดแคลนแรงงานเกิดมาจาก อัตราการลดลงของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาที่ไม่สอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และค่านิยมในสังคมปัจจุบัน

โครงสร้างประชากรในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมากคือ ในอดีตประชากรวัยสูงอายุจะมีน้อยมากในขณะที่อัตราการเกิดมีเพิ่มมากกว่าหลายเท่า แต่ในปัจจุบันผู้สูงอายุ มีเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่อัตราการเกิดกลับน้อยลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราการเกิดและการเสียชีวิตในปัจจุบันน้อยลง เป็นผลให้ประชากรในวัยแรงงานอาจจะมีน้อยลง และมีแนวโน้มจะน้อยลงเรื่อยๆในอนาคต

นอกจากเรื่องของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปแล้ว ค่านิยมที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันยังมีผลอย่างมากต่อวิกฤติการณ์ครั้งนี้อีกด้วย โดยเริ่มจากการเน้นให้คนไทยได้รับการศึกษา

ในระดับอุดมศึกษามากขึ้น อีกทั้งในปัจจุบันมีกฎหมายเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามวุฒิการศึกษา ซึ่งจะยิ่งเป็นการตอกย้ำให้เกิดค่านิยมในการศึกษามากขึ้น ซึ่งไม่เป็นการสอดคล้องต่อความต้องการแรงงานในภาคการผลิต ทำให้ในขณะนี้ตลาดแรงงานยังคงมีความต้องการแรงงานอย่างมาก แต่กลับมีจำนวนประชากรที่มีวุฒิการศึกษายังคงว่างงานอยู่และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคตด้วย

อุตสาหกรรมในประเทศไทยต่างมีความต้องการแรงงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่เดิมแล้วเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดและยังคงมีความต้องการมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มจะขาดแคลนมากขึ้นในอนาคต ซึ่งกลุ่มแรงงานที่ขาดแคลนนั้นคือ กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ แต่เนื่องด้วยการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างนั้น ต้องประสบกับความเสี่ยงอันตรายสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ได้ค่อนข้างต่ำ อีกทั้งแรงงานบางส่วนเป็นแรงงานชั่วคราวเท่านั้น ซึ่งจะมีการโยกย้ายไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่นตามช่วงฤดูกาล

จากสาเหตุของวิกฤติการณ์ครั้งนี้ มีแนวทางในการแก้ปัญหา มีทั้งหมด 3 วิธี ซึ่งทั้ง 3 วิธีควรใช้ควบคู่กัน คือ การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย การเชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานน้อยลง

ข้อเสนอแนะ

ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย โดยการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้ทดแทนแรงงานไทยในส่วนที่ขาดแคลน เป็นวิธีแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างเลือกใช้ ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอย่างมาก เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นจำนวนมากย่อมเกิดปัญหาในเรื่องของการควบคุมกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาสู่ตลาดแรงงานของประเทศไทย

ในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและกลุ่มแรงงานผิดกฎหมายเหล่านี้เอง ที่จะเป็นบ่อเกิดแห่งปัญหาในเรื่องของอาชญากรรม การทำร้ายร่างกาย หรือ แม้แต่โรคระบาด ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเหล่านี้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงควรมีการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทยโดยเฉพาะในเรื่องของ การควบคุม และดูแล แรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศไทยให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย ซึ่งในขณะนี้คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีการออกมาตรการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยมาตรการเหล่านี้จะช่วยให้ปัญหาที่เกิดจากกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายลดลงได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวทุกคนต้องได้รับการขึ้นทะเบียนและตรวจสอบสัญชาติ รวมไปถึงผู้ที่เป็นนายจ้างของแรงงานต่างด้าวนั้นๆด้วย ซึ่งมาตรการนี้จะช่วยให้ง่ายต่อการตรวจสอบและควบคุมกลุ่มแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ แต่เนื่องจากการขึ้นทะเบียนและตรวจสอบสัญชาติ ล้วนแต่ต้องมีการเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งทางคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีการลดค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนลง

ถึงแม้ว่าตามมาตรการของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จะช่วยในเรื่องของการลดค่าใช้จ่ายลดลงแต่ก็ยังคงเป็นจำนวนที่มากอยู่ จึงเห็นควรให้ฝ่ายเศรษฐกิจของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลกระทรวงแรงงานมีการพิจารณาทบทวนเรื่องการลดค่าใช้จ่ายต่างๆในการขึ้นทะเบียนลงอีกในขั้นตอนต่อไป ให้เป็นจำนวนเงินที่น้อยที่สุด เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถขึ้นทะเบียนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายทั้งหมด และเพื่อลดปัญหาการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

การเชื่อมโยงตลาดแรงงานกับระบบการศึกษา จะเป็นการช่วยในเรื่องของแรงงานในอนาคตได้ ซึ่งในอนาคตจำนวนประชากรในวัยแรงงานจะมีจำนวนที่จำกัด ซึ่งหากระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพนั้นๆได้ ในอนาคต ประเทศไทยก็จะยังคงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานอยู่ เพราะงั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน ควรมีการศึกษาและเก็บข้อมูล เพื่อคาดเดาตลาดแรงงานในอนาคต และใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการจำกัดบุคคลที่ต้องการจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ โดยการให้กระทรวงแรงงานทำการเก็บข้อมูลของแรงงานเกี่ยวกับจำนวนแรงงานโดยแบ่งตามช่วงอายุ ข้อมูลการรับเข้าและลาออกของแรงงาน และข้อมูลความต้องการแรงงานเพิ่มตามสายงานต่างๆ จากผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์เพื่อคาดการ์ณความต้องการแรงงานในอนาคต จากนั้นนำข้อมูลเหล่านี้ ไปประสานกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทาง

กระทรวงศึกษาธิการต้องมีการตรวจสอบความสามารถในการรองรับจำนวนผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา และทำการประสานกับสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อทำการจำกัดจำนวนผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาในแต่ละสถานศึกษา ไม่ให้ผู้ที่เข้าศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเกินกว่าที่กำหนด เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องของแรงงานในอนาคตให้มีปริมาณแรงงานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และลดปัญหาแรงงานที่มากเกินกว่าความต้องการของตลาดแรงงานลง

การเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจไทยให้พึ่งพาแรงงานน้อยลงคือ การนำเครื่องจักรเข้ามามีบทบาทแทนที่แรงงานคน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมแล้ว แต่ก็ยังมีการใช้แรงงานคนเป็นจำนวนมากอยู่ เพื่อเป็นการลดการใช้แรงงานคนลง จึงควรเพิ่มบทบาทของเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น ส่วนในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่เดิมแล้ว แรงงานคนจะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงาน แต่ก็ยังสามารถลอแรงงานคนลงได้โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนการใช้แรงงานคนบางส่วนได้ คือการใช้ระบบโครงสร้างสำเร็จรูปมากขึ้น ซึ่งระบบโครงสร้างสำเร็จรูปนี้ จะช่วยลดแรงงานคนลงและช่วยลดเวลาในการทำงานลงด้วย ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้นนั้นก็ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของกระทรวงอุตสาหกรรมและเหล่าผู้ประกอบการทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน

ในการแก้ไขสภาวะขาดแคลนแรงงานควรแก้ไขโดยใช้วิธีทั้งหมดที่ได้กล่าวไปในแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ต้องมีการประสานงานกันหลายหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน และกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้นควรทำควบคู่กันทั้ง 3 วิธี เพื่อเป็นการสร้างแรงงานที่เป็นที่ต้องการ และเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต