



เยือนยุโรป



ศึกษาและดูงาน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ILO

การประกันสังคมกรณีว่างงาน

สถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำนักงาน ILO เจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ เยอรมัน อังกฤษ





**คณะกรรมการการเลือกตั้ง
สภาผู้แทนราษฎร**

เยือนยุโรป



คณะกรรมการธิการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

เยือนยุโรป

พิมพ์ครั้งที่ 1 : พฤศจิกายน 2545

ISBN 974-90786-5-9

© สงวนลิขสิทธิ์ ห้ามการลอกเลียนไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือ
นอกจากจะได้รับอนุญาต จาก คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

จัดพิมพ์



คณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

อาคารรัฐสภา 3 ถ.อุททองใน ดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทร. 0-2244-1972 แฟกซ์ 0-22441981

จัดจำหน่าย



บริษัท ไพลินบุ๊คเน็ต จำกัด

834/2 ซ.ลาดพร้าว 101 ถ.ลาดพร้าว

แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทร. 0-2731-0621-2, 0-2375-6117-8, 0-2375-6408-9 แฟกซ์. 0-2375-4313

<http://www.phailinbook.net> E-mail: info@phailinbook.net

ราคา 99 บาท



สาส์นจากประธานสภาผู้แทนราษฎร ฯพณฯ อุทัย พิมพ์ใจชน



โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 189 ว่าสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา มีอำนาจเลือกสมาชิกของแต่ละสภาตั้งเป็น “คณะกรรมการสามัญ” เพื่อกระทำการพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสามัญและของสภา แล้วรายงานต่อสภา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า คณะกรรมการเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในระบบรัฐสภาที่จะทำให้การทำงานของสภามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะกรรมการการแรงงาน เป็น 1 ใน 31 คณะของคณะกรรมการสามัญในสภาผู้แทนราษฎรดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่กระทำการพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใดๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องการแรงงานในประเทศและแรงงานไทยในต่างประเทศ

เป็นที่น่าชื่นชมที่คณะกรรมการการแรงงาน เป็นคณะกรรมการ
อีกคณะหนึ่งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งและจริงจังอย่างต่อเนื่อง
ตลอดมา เป็นที่ปรากฏต่อสาธารณชนทั่วไป และที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งก็คือ
จากการที่คณะกรรมการการแรงงานได้เดินทางไปศึกษาและดูงานด้าน
แรงงานในประเทศแถบยุโรปในครั้งนี้ มีรายงานสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อ
ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับทั้งความรู้
ประสบการณ์ และแนวทางใหม่ๆ ที่ทันต่อยุคสมัย พร้อมทั้งสามารถนำมา
ประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาด้านแรงงานและสร้างความมั่นคงทางสังคมของ
ประเทศได้อย่างยั่งยืนต่อไป

จึงขอแสดงความยินดีและชื่นชมมา ณ โอกาสนี้



(นายอุทัย พิมพ์ใจชน)

ประธานสภาผู้แทนราษฎร และประธานรัฐสภา

คำนำ



เป้าหมายในการบริหารแรงงานภายในประเทศนั้น นอกจากจะต้องดำเนินการคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความสงบสุขในอุตสาหกรรมด้วยระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนการที่ต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นผลสำเร็จแล้ว ยังจะต้องดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ มีความรู้ให้ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ และสร้างระบบการบริหารแรงงานที่ทันสมัย สามารถแก้ไขปัญหาและการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาแรงงานของประเทศในอดีตที่ผ่านมา ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องล้วนได้รับผลกระทบร่วมกันมาช้านาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้าง การปิดกิจการ ปัญหาการว่างงาน และปัญหาสภาพความไม่ปลอดภัยจากสภาพการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเดือดร้อน ความทุกข์ยาก และความสูญเสียทั้งชีวิต และทรัพย์สินภายในชาติอย่างมากมาย รวมทั้งปัญหาของแรงงานนอกระบบ เช่น กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน และแรงงานอพยพ

ขบวนการแรงงานในประเทศไทย ได้เรียกร้องต่อรัฐบาลให้เร่งดำเนินการประกันสังคมกรณีว่างงานมาตั้งแต่ พ.ศ. 2537 และเรียกร้องให้รัฐบาลจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ซึ่งเป็นสถาบันอิสระมาตั้งแต่ พ.ศ. 2538 โดยได้มีการเรียกร้อง และผลักดันต่อรัฐบาลอย่างต่อเนื่องตลอดมาทุกปี แต่ก็ไม่ปรากฏผลการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมเป็นระยะเวลาเกือบครบ 10 ปีแล้ว

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาเห็นว่ากรณีข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นความเดือดร้อนและความต้องการของขบวนการแรงงานอย่างแท้จริง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ และแก้ไขปัญหาค่าได้โดยเร่งด่วน จึงได้จัดโครงการศึกษาและดูงานด้านแรงงานในประเทศแถบยุโรปขึ้น เพื่อศึกษาหลักการ รูปแบบ และการบริหารจัดการด้านการประกันสังคมกรณีว่างงาน และการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยต่อไปโดยเร็ว

อย่างไรก็ตาม เนื้อหาสาระสำคัญจากผลการศึกษาและดูงานในครั้งนี้ ดังได้เรียนแล้วว่า จำเป็นต้องนำมาประยุกต์และปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมไทย ตลอดจนต้องคำนึงถึงความพร้อมและความเป็นไปได้อย่างแท้จริง ซึ่งคณะกรรมการ มีความเชื่อมั่นว่าผลการศึกษาและดูงานครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสังคมไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต



(นายแพทย์เปรมศักดิ์ เพียยุระ)
ประธานคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร



สารบัญ

ประเทศสวีเดน	13
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	27
การประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 89 ปี 2001	33
สถานการณ์และความเคลื่อนไหวของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	49
การประกันการว่างงาน : ความสำคัญและขีดความสามารถ ของประเทศกำลังพัฒนา	63
การประชุมหารือร่วมกับผู้บริหาร สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ	89
ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	96
ประเทศสหราชอาณาจักร	113

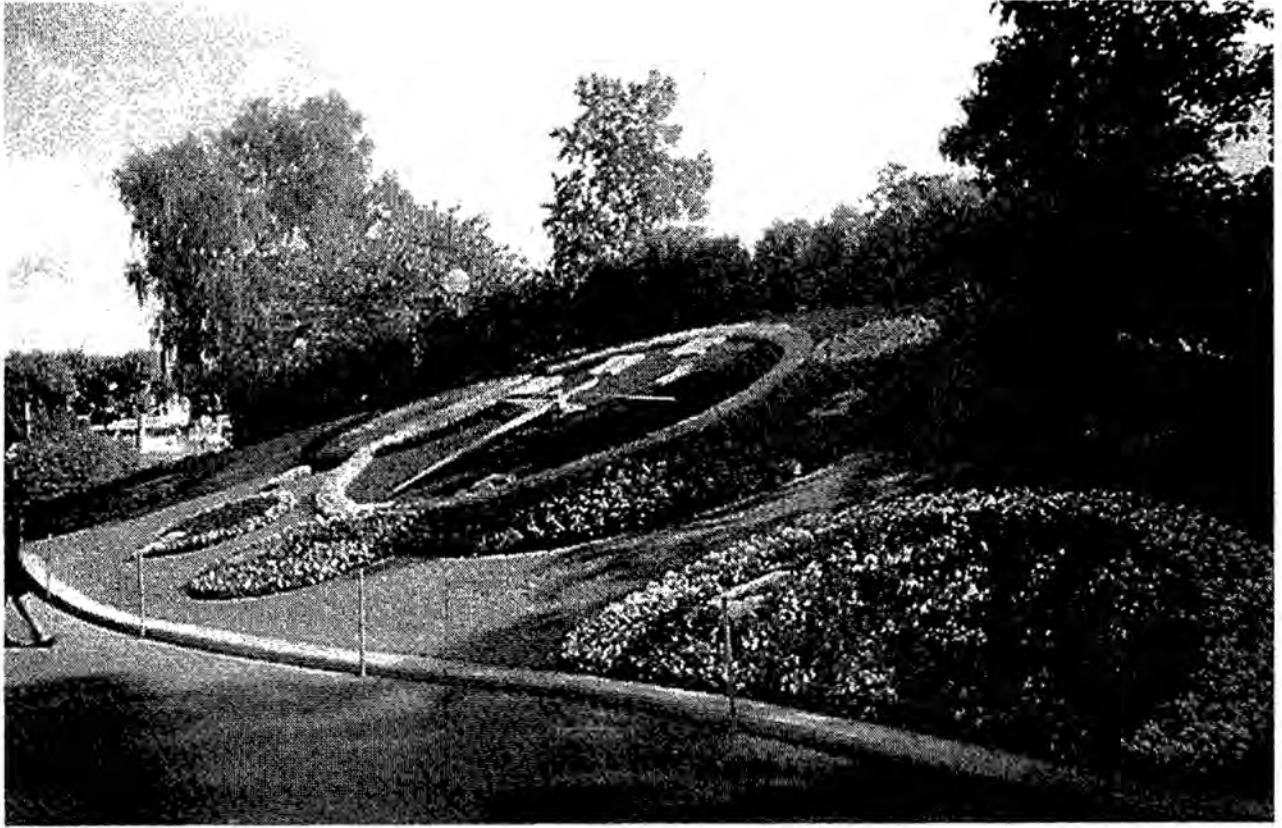


หน้าว่าง

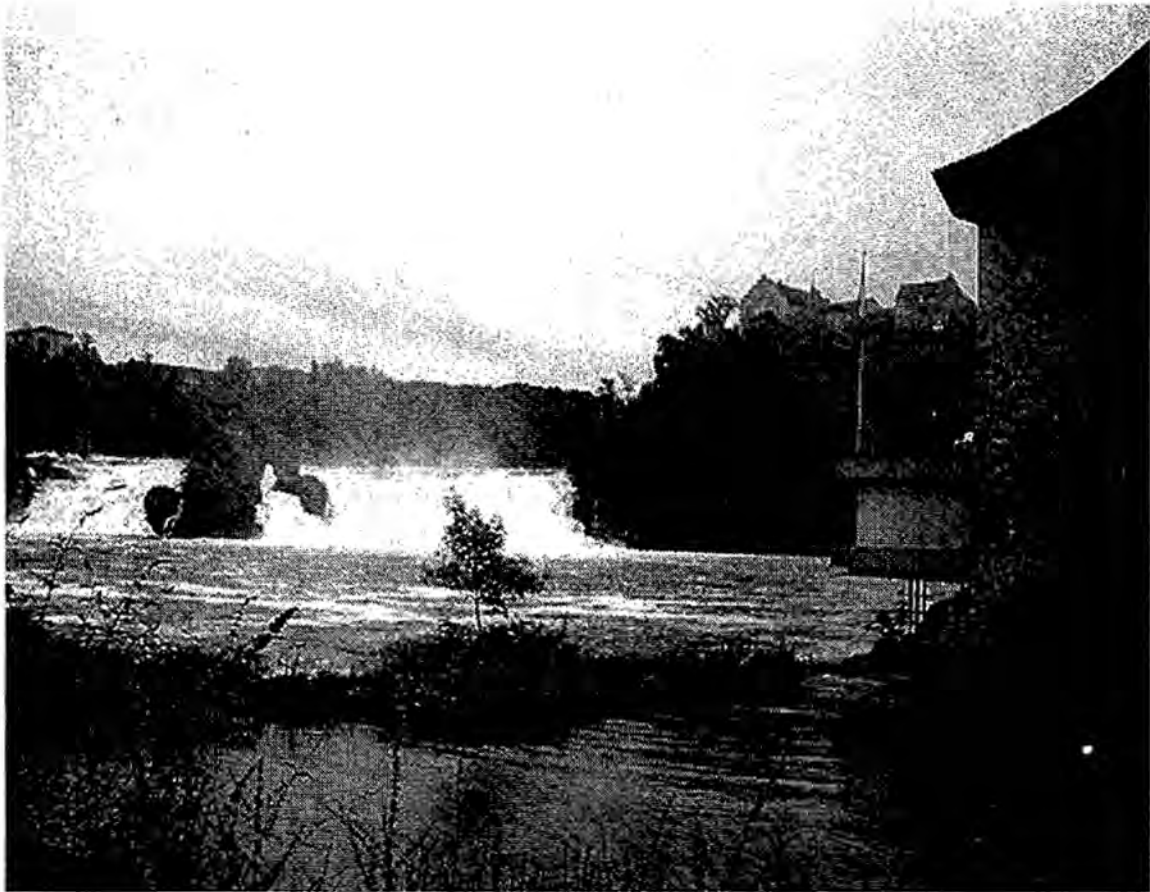
เยื่อหนุโรป



คณะกรรมการธิการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร



ประเทศสวีตเซอร์แลนด์



สมาพันธ์รัฐสวิสหรือประเทศสวีตเซอร์แลนด์ ตั้งอยู่ใจกลางของทวีปยุโรป เป็นประเทศที่ไม่มีทางออกทะเล มีเทือกเขาแอลป์พาดผ่านตอนกลางและตอนใต้ อาณาเขตทิศเหนือติดสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ทิศตะวันออกติดออสเตรียและราชรัฐบิกเตนส์ไตน์ ทิศใต้ติดประเทศอิตาลี และทิศตะวันตกติดประเทศฝรั่งเศส

พื้นที่	41,284 ตารางกิโลเมตร โดยเป็นพื้นที่ใช้ทำประโยชน์ได้ 30,758 ตารางกิโลเมตร และเป็นพื้นที่ผิวน้ำ และใช้ประโยชน์ไม่ได้อีก 10,526 ตารางกิโลเมตร
ประชากร	7,258,500 คน (ปี 2544) โดยมีสัดส่วนชาวต่างประเทศร้อยละ 20.2 ประกอบด้วย อิตาลี ยูโกสลาเวีย โปรตุเกส เยอรมนี และสเปน เป็นต้น
ประมุข	ประธานาธิบดีแห่งสมาพันธ์ (President of the Confederation) เป็นผู้แทนของประเทศทางพิธีการ โดยได้รับเลือกจากรัฐสภา มีวาระการดำรงตำแหน่ง 1 ปี ซึ่งเป็นตำแหน่งหมุนเวียนกันในคณะมนตรีแห่งสหพันธ์ซึ่งมีทั้งหมด 7 คน
การปกครอง	ประชาธิปไตยแบบสมาพันธ์รัฐ ประกอบด้วย 23 รัฐ (cantons) สภาแห่งสมาพันธ์รัฐแบ่งเป็นสภาแห่งชาติ (National Council) มีสมาชิก 200 คน (ได้รับการเลือกตั้งตามสัดส่วนประชากร) และสภาแห่งรัฐ (Council of States) มีสมาชิก 46 คน (ได้รับการเลือกตั้งตามจำนวนรัฐ โดยทุกรัฐสามารถมีผู้แทนสภาแห่งรัฐได้รัฐละ 2 คน)
เมืองสำคัญ	กรุงเบิร์น (Berne) เป็นเมืองหลวง โดยยังมีเมืองสำคัญอื่นๆ คือ Zurich เป็นศูนย์กลางด้านการเงิน การธนาคาร และธุรกิจต่างๆ Geneva เป็นที่ตั้งขององค์การระหว่างประเทศต่างๆ และเมืองอื่นๆ อีก อาทิ Basel Lausanne Lucerne St.Gall Winterthur และ Lugano เป็นต้น
ภาษา	ภาษาราชการมี 4 ภาษา คือ เยอรมนี (ร้อยละ 63.9)

	ฝรั่งเศส (ร้อยละ 19.5) อิตาลี (ร้อยละ 6.6) ภาษาโรมานซ์ (ร้อยละ .5) และอื่นๆ (ร้อยละ 9.5)
ศาสนา	ร้อยละ 44.1 นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ร้อยละ 36.6 นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ และร้อยละ 4.5 นับถือศาสนาอิสลาม และอื่นๆ (ร้อยละ 3.1)
มาตราวัด	ระบบเมตริก
เงินตรา	ฟรังก์สวิส อัตราแลกเปลี่ยนโดยประมาณ 1 ฟรังก์สวิส ประมาณ 26 บาท
ธงชาติ	สี่เหลี่ยมจัตุรัสพื้นสีแดง มีเครื่องหมายกากบาทสีขาวอยู่ตรงกลาง
วันชาติ	1 สิงหาคม
GDP	249 พันล้านเหรียญสหรัฐ (ปี 2544)
GDP ต่อหัว	34,297 เหรียญสหรัฐ (ปี 2544)
การส่งออก	82.2 พันล้านเหรียญสหรัฐ (ปี 2544)
การนำเข้า	83.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ (ปี 2544)
สินค้าส่งออก	เครื่องจักรกล และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เคมีภัณฑ์และเวชภัณฑ์ Precision instruments นาฬิกา อัญมณี สิ่งทอ ผลผลิตทางการเกษตรและป่าไม้
สินค้านำเข้า	วัตถุดิบหรือวัตถุดิบกึ่งสำเร็จรูป สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าทุน และเชื้อเพลิง
ประเทศคู่ค้า	เยอรมนี ฝรั่งเศส อิตาลี อังกฤษ ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปอื่นๆ สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น

ภูมิหลังทางประวัติศาสตร์

เมื่อ ค.ศ. 1291 รัฐ Uri Schwyz และ Unterwalden ซึ่งอยู่ภายใต้อาณาจักรโรมันอันศักดิ์สิทธิ์ ได้รวมตัวกันเป็นพันธมิตรเรียกว่า Everlasting League และประกาศตนเป็นเอกราช ต่อมาในปี ค.ศ. 1353 ได้มีรัฐอื่นเข้ามาเป็นพันธมิตรเพิ่มเติมรวมเป็น 8 รัฐ และในปี ค.ศ. 1513 ได้ขยายเป็น 13 รัฐ จนถึงปี ค.ศ. 1815 ในที่ประชุม Congress of Vienna ทุกรัฐประกาศรับรองความเป็นกลางของสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งทำให้สวิตเซอร์แลนด์ถือเป็นหลักในการดำเนินนโยบายต่างประเทศมาจนถึงทุกวันนี้ และในปี ค.ศ. 1848 นับเป็นปีแห่งการรวมตัวของรัฐต่างๆ เพื่อสถาปนาเป็นสมาพันธรัฐสวิสอย่างเป็นทางการ



ภาพรวมความสัมพันธ์ไทย-สวิส

1. **ทางการทูต** ไทยและสวิตเซอร์แลนด์ ได้สถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกันอย่างเป็นทางการตามสนธิสัญญาว่าด้วยทางพระราชไมตรีและการค้าขาย (Treaty of Friendship and Commerce) โดยผู้แทนของทั้งสองประเทศได้ร่วมลงนามในสนธิสัญญาดังกล่าว เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม (ค.ศ. 1931) ณ กรุงโตเกียว ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว

หลังจากนั้น ได้มีการเปิดสถานกงสุลสวิส ณ กรุงเทพฯ ในวันที่ 2 เมษายน 2475 (ค.ศ. 1932) ในขณะที่ทางฝ่ายไทย โดย ม.จ.อมรทัต กฤษดากร ได้ขึ้นพระราชสาส์นตราตั้งต่อทางการสวิสในวันที่ 10 มิถุนายน 2475 โดยเป็นเอกอัครราชทูตไทยคนแรกประจำสวิตเซอร์แลนด์ (มีถิ่นพำนัก ณ กรุงปารีส) ต่อมาในปี 2502 (ค.ศ. 1959) ไทยได้ยกระดับความสัมพันธ์ทางการทูตเป็นระดับเอกอัครราชทูต โดยเอกอัครราชทูตคนแรกคือ นายจิตติ สุจริตกุล

ไทยและสวิตเซอร์แลนด์มีสายสัมพันธ์พิเศษระหว่างกัน เนื่องจากพระมหากษัตริย์ของไทยสองพระองค์ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เคยประทับและทรงศึกษาอยู่ในสวิตเซอร์แลนด์เป็นระยะเวลานาน นอกจากนี้ย้อนหลังไปในปี 2440 (ค.ศ. 1897) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เสด็จฯ เยือนสวิตเซอร์แลนด์อย่างเป็นทางการครั้งแรก ซึ่งรัฐบาลไทยได้เฉลิมฉลองวโรกาสครบ 100 ปี ของการเยือนครั้งประวัติศาสตร์ดังกล่าว โดยได้สร้างศาลาไทยเพื่อเป็นอนุสรณ์สำคัญในบริเวณสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบิร์น และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ได้เสด็จฯ เป็นองค์ประธานเปิดศาลาไทย เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2541 (ค.ศ. 1998)



2. การเมือง ไทยและสวิตได้มีการแลกเปลี่ยนการเยือนและการพบหารือในระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ ล่าสุดเมื่อวันที่ 28 มี.ค. 2545 ในโอกาสที่ ฯพณฯ นายสุรเกียรติ์ เสถียรไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ เดินทางมาร่วมประชุมคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สมัยที่ 58 ณ นครเจนีวา ได้พบปะหารือข้อราชการกับนาย Joseph Deiss รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของสวิต และในระหว่างวันที่ 11-13 ก.ค. 2545 นาง Rutz Metzler-Arnold รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและตำรวจของสวิต ก็มีกำหนดการเดินทางไปเยือนประเทศไทย

นอกจากนี้ ในด้านพหุภาคี ไทยและสวิตเป็นสมาชิกก่อตั้งของกลุ่มประเทศเครือข่ายความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security Network-HSN) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 1999 ประกอบด้วยประเทศสมาชิก คือ ออสเตรีย แคนาดา กรีซ นอร์เวย์ ซิลี สโลเวเนีย ไทย ไอร์แลนด์ จอร์แดน มาลี เนเธอร์แลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ และแอฟริกาใต้ ซึ่ง HSN ได้มีการประชุมในระดับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศร่วมกันทุกปี เพื่อส่งเสริมการหารือเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ในเวทีระหว่างประเทศ และดำเนินกิจกรรมในประเด็นที่มีความสนใจร่วมกันในกรอบความมั่นคงของมนุษย์

3. เศรษฐกิจการค้าระหว่างไทย-สวิสในระยะ 4 ปีที่ผ่านมา (2541-2544) มีมูลค่าเฉลี่ย 1,235.5 ล้านดอลลาร์ สำหรับในปี 2544 การค้ารวมมูลค่า 1,488.2 ล้านดอลลาร์เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 18.2 โดยไทยเป็นฝ่ายขาดดุลการค้า 180.8 ล้านดอลลาร์

ในปี 2544 ไทยส่งสินค้าออกมายังสวิตเซอร์แลนด์เป็นมูลค่า 653.7 ล้านดอลลาร์ โดยมีสินค้าส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ นาฬิกา และส่วนประกอบอัญมณีและเครื่องประดับ โลหะมีค่า และของที่หุ้มด้วยโลหะมีค่า กาแฟดิบ อาหารทะเลกระป๋อง เครื่องใช้สำหรับเดินทาง เสื้อผ้าสำเร็จรูป ไดโอดทรานซิสเตอร์ และอุปกรณ์กึ่งตัวนำ เครื่องรับวิทยุ โทรทัศน์และส่วนประกอบ และถุงสดแช่เย็น แช่แข็ง เป็นต้น

ในปี 2544 ไทยนำสินค้าเข้าจากสวิตเซอร์แลนด์เป็นมูลค่า 834.5 ล้านดอลลาร์ โดยมีสินค้านำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การแพทย์ เครื่องเพชรพลอย อัญมณี เงินแท่ง และทองคำ เครื่องจักรใช้ในอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์เวชกรรม และเภสัชภัณฑ์ เครื่องจักร ไฟฟ้าและส่วนประกอบ เคมีภัณฑ์ แผงวงจรไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์โลหะแก้วและผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาและเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

สำหรับด้านการลงทุน สวิตเซอร์แลนด์ลงทุนในประเทศไทยเป็นอันดับที่ 4 ของกลุ่มประเทศจากยุโรป โดยการลงทุนของสวิตเซอร์แลนด์ในปี 2544 มีมูลค่า 2,544.7 ล้านบาท นักลงทุนสวิสในประเทศไทยส่วนใหญ่จะลงทุนในอุตสาหกรรมเบาและสิ่งทอ ได้แก่ โครงการผลิตกาแฟ และผลิตภัณฑ์นมวัว ผลิตภัณฑ์อัญมณี ผลิตภัณฑ์ผ้าไหม และผลิตภัณฑ์เย็บผ้า เป็นต้น

4. การท่องเที่ยว ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ชาวสวิสให้ความนิยมเดินทางไปพักผ่อนมาก โดยในปี 2544 นักท่องเที่ยวชาวสวิส

เดินทางไปประเทศไทยจำนวนประมาณ 120,000 คน ในขณะที่คนไทยเดินทางมาท่องเที่ยวสวีตเซอร์แลนด์ในปี 2544 จำนวนประมาณ 17,000 คน

5. ชุมชนไทยในสวีตเซอร์แลนด์ ตามสถิติล่าสุดของทางการสวีตที่ได้สำรวจจำนวนชาวต่างชาติในสวีตเซอร์แลนด์ เมื่อปลายปี 2543 พบว่า มีชาวไทยที่อาศัยในสวีตจำนวนประมาณ 5,000 คน แต่จากการประเมินของสถานเอกอัครราชทูตฯ และสมาคม/ชมรมไทยในสวีต คาดว่าจำนวนคนไทยที่แท้จริงจะมีถึง 10,000 คน ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดทำสถิติของทางการสวีตจะไม่นับรวมชาวไทยที่สมรสกับชาวสวีตที่ได้รับสัญชาติสวีตแล้ว

ชาวไทยในสวีตได้ร่วมกันจัดตั้งสมาคม/ชมรมไทย เพื่อทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เพื่อคนไทยในสวีตและคนไทยในประเทศไทย รวมทั้งสิ้นประมาณ 10 สมาคม/ชมรม ดังมีรายนามต่อไปนี้

1. สมาคมไทย-สวีต
2. สมาคมวัดไทย
3. สมาคมเพื่อนไทยบาเซล
4. สมาคมไทยกวนอิม
5. ชมรมศิลปวัฒนธรรม
6. ชมรมไทยคลาสสิก
7. ชมรมไทยในสวีตโรมองด์
8. กลุ่มไทยโซโลทูร์น
9. กลุ่มอนุรักษ์สันติธรรม
10. กลุ่มหญิงไทยเพื่อหญิงไทย

นอกจากนี้ในสวิตเซอร์แลนด์มีวัดไทย 2 วัด ที่เป็นศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ดังนี้

1. วัดศรีนครินทรวราราม เดิมชื่อวัดไทยในสวิตเซอร์แลนด์ มีประวัติความเป็นมาโดยสรุป คือ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2531 สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ เจ้าอาวาสวัดเบญจมบพิตรดุสิตวนาราม ได้ส่งพระสิริวุฒิเมธี ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเบญจมบพิตรฯ ไปปฏิบัติศาสนกิจที่สวิตเซอร์แลนด์ ตามคำอาราธนาของสมาคมวัดไทย เพื่อดำเนินการก่อสร้างวัดไทยในสวิตเซอร์แลนด์

การดำเนินการก่อสร้างวัดได้รับการอุปถัมภ์และสนับสนุนจากชาวไทย และชาวต่างประเทศ ได้แก่ ชาวสวิส เขมร และลาว ทั้งนี้ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีและสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ได้ทรงสนพระทัยเป็นอย่างมาก และได้ทรงบริจาคพระราชทรัพย์เป็นจำนวน 1,009,659 ฟรังก์สวิส และทรงบริจาคเป็นมูลนิธิของวัดอีกจำนวน 150,000 ฟรังก์สวิส ซึ่งมูลนิธินี้ได้รับพระราชทานนามว่า “มูลนิธิสมเด็จพระย่าเพื่อวัดไทย” เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2535

ต่อมาเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2535 คณะกรรมการมูลนิธิฯ และคณะกรรมการวัดไทย ได้ทำสัญญาซื้อที่ดินในหมู่บ้าน Greizenbach รัฐ Solothurn ห่างจากนครซูริคประมาณ 50 กิโลเมตร เพื่อสร้างวัดขึ้นเป็นการถาวรในพื้นที่ประมาณ 2 ไร่เศษ โดยในขณะนี้อาคารส่วนใหญ่ของวัดเสร็จสมบูรณ์แล้ว ยังคงเหลือแต่พระอุโบสถเท่านั้นที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง

วัดศรีนครินทรวราราม ได้รับพระราชนุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธยย่อ “สว” ไว้ที่หน้าอาคารของวัดทุกหลังเจ้าอาวาสองค์ปัจจุบันชื่อ

พระราชกิติโกศล

2. วัดธรรมปาละ ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนพฤษภาคม 2531 โดยการสนับสนุนของชาวสวิสที่สนใจในคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยได้นิมนต์พระสงฆ์ 2 รูป จากวัดอมราวดีในประเทศอังกฤษไปพำนักที่หมู่บ้าน Konolfingen ใกล้กรุงเบิร์น และดำเนินการก่อสร้างวัดขึ้น

ต่อมามีผู้มีจิตศรัทธาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงได้ย้ายวัดไปอยู่ที่บริเวณกว้างขวางกว่าเดิม คือ ที่เมือง Kandersteg บริเวณชายป่าบนเขา Kanderstegberg เมื่อปี 2534

เจ้าอาวาสองค์ปัจจุบันเป็นภิกษุชาวแคนาดา และเป็นศิษย์ของพระอาจารย์ชา สุภัทโท ชื่อ พระธีรธัมโม

ในสวิตเซอร์แลนด์มีร้านอาหารไทยประมาณกว่า 50 ร้าน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ตามเมืองใหญ่ อาทิ ซูริก เจนีวา ลูเซิร์น บาเซล และโลซานน์ เป็นต้น นอกจากนี้ จะกระจายไปตามเมืองต่างๆ ที่มีขนาดเล็กลงมา

นอกจากสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบิร์นแล้ว ยังมีหน่วยงานไทยอื่นๆ คือ คณะทูตถาวรไทยประจำองค์การสหประชาชาติฯ (ตั้งอยู่ที่



นครเจนีวา) คณะทูตถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก (ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา) และสำนักงานบริษัทการบินไทยประจำนครซูริก นอกจากนี้ยังมีสถานกงสุลใหญ่กิตติมศักดิ์ ณ นครซูริก สถานกงสุลใหญ่กิตติมศักดิ์ ณ นครเจนีวา และสถานกงสุลกิตติมศักดิ์ ณ นครบาเซิล

ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (ปี 2544)

ประชากร	7,258,500 คน แบ่งเป็น ชาวสวิส จำนวน 5,799,400 คน และชาวต่างชาติ จำนวน 1,459,100 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ของประชากรทั้งประเทศ สัดส่วนชาวต่างชาติในสวิตเซอร์แลนด์ ประกอบด้วยชาวต่างชาติจากประเทศต่างๆ ลดหลั่นกันไป คือ อิตาลี (ร้อยละ 21.1) ยูโกสลาเวีย (ร้อยละ 13.7) โปรตุเกส (ร้อยละ 9.5) เยอรมนี (ร้อยละ 8.2) สเปน (ร้อยละ 5.7) ตุรกี (ร้อยละ 5.6) ฝรั่งเศส (ร้อยละ 4.3) ออสเตรีย (ร้อยละ 2.1) อังกฤษ (ร้อยละ 1.6) และอื่นๆ (ร้อยละ 27.2)
การจ้างงาน	ผู้ได้รับการจ้างงานมีจำนวน 3,974,000 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ของประชากร โดยร้อยละ 4.2 ทำงานในภาคเกษตรกรรมและป่าไม้ ร้อยละ 26.1 ทำงานในภาคอุตสาหกรรม งานฝีมือ และการก่อสร้าง และร้อยละ 69.7 อยู่ในภาคบริการ ทั้งนี้ ชาวต่างชาติที่ได้รับการจ้างงานมีจำนวน 1,029,000 คน หรือร้อยละ 25.9 ของผู้ได้รับการจ้างงานทั้งประเทศ

อัตราการใช้งาน	ร้อยละ 1.9
ค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะแตกต่างกันไปตามสายอาชีพ และอายุของลูกจ้าง (อาชีพเดียวกัน) ลูกจ้างผู้ที่มีอายุมากกว่าจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างผู้ที่มีอายุน้อยกว่า) สำหรับค่าจ้างขั้นต่ำจะประมาณเดือนละ 3,000 ฟรังก์สวิส
ชั่วโมงทำงาน	42 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยลูกจ้างเต็มเวลาจะได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนปีละ 20 วันทำการ นอกจากนี้จะมีวันหยุดราชการอีกปีละประมาณ 8-9 วัน
การเกษียณ	ชาย 65 ปี หญิง 63 ปี
ระบบประกันสังคม	ชาวสวิสใช้จ่ายเงินในด้านการประกันต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 20 ของค่าใช้จ่ายในครอบครัว โดยเฉลี่ยประมาณวันละ 35 ฟรังก์สวิสต่อครอบครัว (ไม่รวมค่าประกันยานพาหนะ) ซึ่งนับเป็นการใช้จ่ายเงินในการประกันที่จำเป็นที่สูงที่สุดในโลก ทั้งนี้ ชาวสวิสทุกคนจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการ



ประกันที่จำเป็นตามกฎหมาย และตามความสมัครใจ
ดังนี้

1. การประกันความชราภาพและทายาท (Federal Old Age and Survivors Insurance) และการประกันความพิการ (Disability Insurance) โดยลูกจ้างและนายจ้างจะต้องแบ่งจ่ายให้แก่รัฐคนละครึ่ง (รวมประมาณร้อยละ 10-11 ของเงินเดือนลูกจ้าง)
2. ระบบกองทุนบำนาญของบริษัท (Company Pension Fund) โดยลูกจ้างและนายจ้างจะต้องแบ่งจ่ายให้แก่บริษัทประกันคนละครึ่ง (รวมประมาณร้อยละ 7-18 ของเงินเดือนลูกจ้าง)
3. การประกันสุขภาพ (Health Insurance) ชาวสวิสจะต้องจ่ายค่าประกันสุขภาพเดือนละอย่างต่ำประมาณ 120 ฟรังก์สวิสขึ้นไป
4. ระบบกองทุนบำนาญส่วนตัว (Private Pension Fund) โดยลูกจ้างจะต้องทำประกันส่วนตัว โดยจ่ายเข้ากองทุนประมาณร้อยละ 8 ของเงินเดือนทั้งนี้ระบบนี้เป็นไปตามความสมัครใจ แต่รัฐสนับสนุนให้ลูกจ้างทำประกันในระบบนี้ด้วย เพื่อเป็นการเสริมรายได้เมื่อถึงตอนเกษียณอายุที่จะได้รับบำนาญจากการประกันตามข้อ 1 และ 2 เท่านั้น ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการครองชีพ รัฐสร้างแรงจูงใจโดยให้ผู้ประกันสามารถนำค่าใช้จ่ายจากการประกันประเภทนี้ไปใช้หักคืนภาษีรายได้รายปีที่ต้องเสียให้รัฐได้

นอกจากนี้ ยังมีการประกันปลีกย่อยอื่นอีก อาทิ
ประกันยานพาหนะ ประกันที่อยู่อาศัย ประกันการ
เดินทาง และ ฯลฯ

แรงงานต่างชาติ 1

ใน 4 ของผู้มีรายได้ในสวิตเซอร์แลนด์จะเป็นชาว
ต่างชาติ โดยสัดส่วนชาวต่างชาติ ส่วนใหญ่จะเป็น
ชาวยุโรปจากประเทศเพื่อนบ้าน และกลุ่มประเทศ
EFTA และ EU ซึ่งสวิตเซอร์แลนด์มีนโยบาย
ให้ความสำคัญต่อการเปิดรับแรงงานต่างชาติจาก
ประเทศเหล่านี้ก่อน สำหรับแรงงานต่างชาติจาก
นอกภูมิภาคยุโรปนั้น สวิตเซอร์แลนด์จะกำหนดโคว
ต้าและให้ความสนใจรับแต่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
เท่านั้น อาทิ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และผู้
เชี่ยวชาญคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ รัฐ (Canton) และ
สมาพันธ์รัฐ (Confederation) จะเป็นผู้พิจารณา
อนุญาตเป็นรายไป ตามการร้องขอของนายจ้าง



องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION-ILO)



การก่อตั้งและสมาชิก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การชำนาญพิเศษทางเศรษฐกิจ และสังคมภายใต้สหประชาชาติที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) ตามความตกลงในสนธิสัญญาแวร์ซาย (Treaty of Versailles) ซึ่งเป็นข้อตกลงสันติภาพเพื่อสงบศึกสงครามโลกครั้งที่ 1 ประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 45 ประเทศของสมาชิกก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศในภูมิภาคเอเชียที่ได้ร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้ง

ขณะนั้นมีเพียง 4 ประเทศ คือ จีน อินเดีย ญี่ปุ่น และไทย ในปัจจุบัน ปี ค.ศ. 2002 มีสมาชิกรวมทั้งหมด 175 ประเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ส่งเสริมและรับรองการเคารพสิทธิแรงงานและมนุษยชน
2. เพื่อกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ เพื่อยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน
3. เพื่อให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาแรงงานรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาองค์การของลูกจ้างและนายจ้าง และให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมและคำปรึกษาแนะนำ

โครงสร้างและบทบาทหน้าที่

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีโครงสร้าง 3 ส่วน ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ (International Labour Conference) คณะประศาสน์การ (Governing Body) และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดขึ้นปีละ 1 ครั้ง (เดือนมิถุนายนของทุกปี) เพื่อพิจารณาการดำเนินงานขององค์การ เช่น แผนงาน งบประมาณและผลการดำเนินงาน พิจารณากำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปอนุสัญญา และข้อแนะนำ รวมทั้งการพิจารณาส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน

คณะประศาสน์การเป็นคณะกรรมการบริหารไตรภาคีขององค์การ



แรงงานระหว่างประเทศ มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุม การปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) รอง ประธานและกรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งจากผู้แทนของสมาชิกทั้งสามฝ่ายแบ่ง สรรตามภูมิภาคของโลก มีวาระดำรงตำแหน่ง 3 ปี เฉพาะตำแหน่ง ประธานและรองประธานของคณะประศาสน์การจะมีการเลือกตั้งหมุน เวียนกันไป และดำรงตำแหน่งเพียง 1 ปี ส่วนใหญ่ประธานจะมาจากฝ่าย รัฐบาล และรองประธานจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง (หมายเหตุ ปี 2002- 2003 ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้รับเลือกเป็นประธานคณะประศาสน์การ)

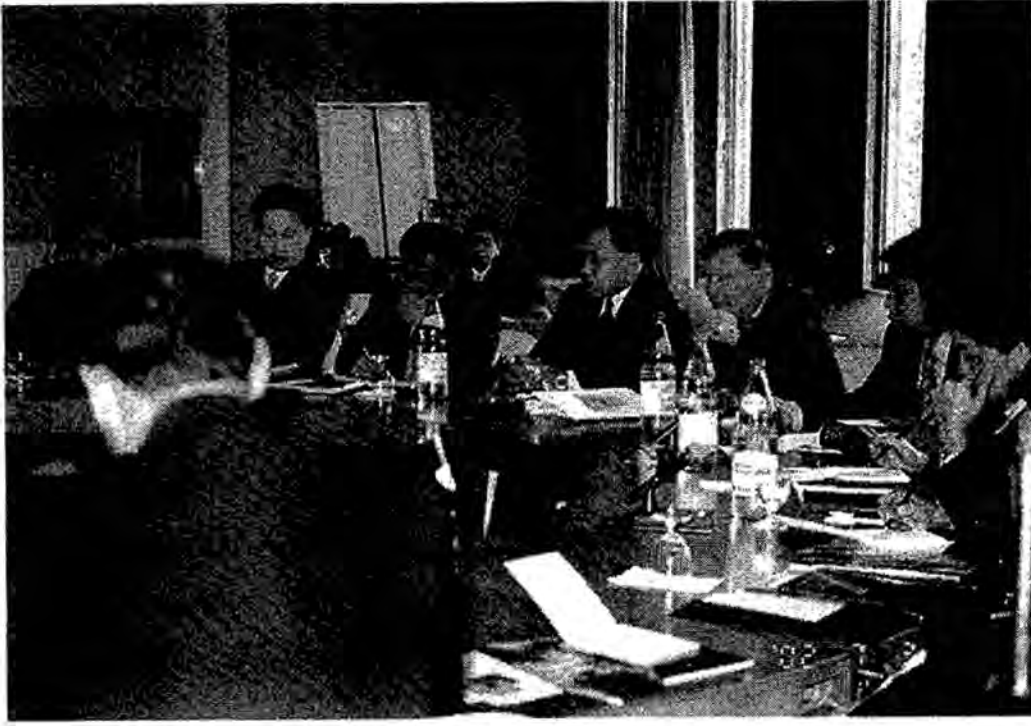
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเป็นสำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่ บริหารงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นไปตามนโยบายที่ กำหนดโดยคณะประศาสน์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ปัจจุบัน Mr. Juan Somavia ชาวชิลี เป็น ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (Director General) มีวาระดำรงตำแหน่ง 5 ปี ระหว่างปี ค.ศ. 1999-2004 สำนักงานใหญ่ตั้ง

อยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และมีสำนักงานภูมิภาคอีก 5 แห่ง ได้แก่สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ที่กรุงอาบิดจัน สาธารณรัฐโกตดิวัวร์ สำนักงานภูมิภาคอเมริกา ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู สำนักงานภูมิภาครัฐอาหรับ ที่เบรุต ประเทศเลบานอน สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ที่กรุงเทพฯ ประเทศไทย และสำนักงานภูมิภาคเอเชียกลางและยุโรป ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

บทบาทของไทย

- ประเทศไทยเป็นสมาชิกประจำ (Regular Member) ของคณะประศาสน์การระหว่างปี ค.ศ. 1996-1999 และเป็นสมาชิกสำรอง (Deputy Member) ระหว่างปี ค.ศ. 1999-2002 ซึ่งในช่วงระหว่างที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกของคณะประศาสน์การ ได้ร่วมกับประเทศกำลังพัฒนาคัดค้านการเชื่อมโยงการเปิดเสรีทางการค้ากับมาตรฐานแรงงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การกีดกันทางการค้าได้





- ประเทศไทยร่วมกับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิกผลักดันให้การจัดทำปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเป็นทางออกเพื่อการประชุมหารือเกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในเวทีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มิให้นำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาขององค์การการค้าโลก รวมทั้งยืนยันว่าเจตนารมณ์ของปฏิญญามีขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน มิใช่กลไกเพื่อการตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของประเทศสมาชิก

- ประเทศไทยเป็นผู้ประสานงานของกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิกในระหว่างปี ค.ศ. 2001-2002 ทำหน้าที่ประสานงานกับผู้แทนของประเทศต่างๆ รวม 31 ประเทศในกลุ่มภูมิภาคเพื่อการเตรียมการสำหรับการประชุมคณะประสานงานการ รวม 3 สมัย และการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่จัดขึ้นในเดือนมิถุนายน ปี 2002 ติดตามข้อมูลข่าวสารของการดำเนินการประชุมที่เกี่ยวข้อง และประชุม

หารีอกลุ่มในประเด็นที่เป็นผลประโยชน์ร่วมของภูมิภาค รวมทั้งการเสนอชื่อของประเทศสมาชิกในการดำรงตำแหน่งต่างๆ ในคณะประศาสน์การ และในที่ประชุมใหญ่ด้วย นอกจากนี้ ภารกิจที่สำคัญคือการนำเสนอท่าทีและข้อคิดเห็นของกลุ่มภูมิภาคเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งนี้ ผู้ประสานงานกลุ่มภูมิภาคจะต้องจัดประชุมกลุ่มประเทศในภูมิภาคเพื่อประมวลและรวบรวมท่าทีข้อคิดเห็นดังกล่าวก่อนดำเนินการ



การประชุมองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ สมัยที่ 89 ปี 2001



รายงาน VI
การประกันสังคม :
ประเด็นปัญหา สิ่งท้าทาย
และโอกาสแห่งความสำเร็จ
(Social Security : Issues,
challenges and prospects)
หัวข้อที่ 6 ของระเบียบวาระ

ความเป็นมา

ในการประชุมคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในปี 1999 (2542) ที่ประชุมได้มีมติที่จะนำเรื่องการประกันสังคม มาอภิปรายในการประชุมใหญ่ของ ILO ในปี 2001 (2544) วัตถุประสงค์ของการอภิปรายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์เรื่องการประกันสังคม ตลอดจนเพื่อตอบสนองปัญหาและสิ่งท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนั้นแล้วยังเป็นการนำไปสู่การพัฒนาโลกใหม่ๆ หรืออาจเป็นการปรับปรุง และ ทบทวนมาตรฐานในด้านการประกันสังคมในปัจจุบัน

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีการอภิปรายเรื่องการประกันสังคมที่เป็น ประเด็นเฉพาะในการประชุม ILO ดังนี้

- ปี 2002 (2543) อภิปรายเรื่องสิทธิประโยชน์ของมารดา อนุสัญญาฉบับที่ 103 (1952) และข้อแนะที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา

- ปี 1988 (2531) อภิปรายเรื่องสิทธิประโยชน์การว่างงาน อนุสัญญาฉบับที่ 168 และข้อแนะฉบับที่ 176 ว่าด้วยการส่งเสริมให้เกิด การจ้างงานและการป้องกันมิให้เกิดการว่างงาน

- ปี 1987 (2530) อภิปรายเรื่องการประกันสังคมสำหรับคน งานประจำเรืออนุสัญญาฉบับที่ 165 ว่าด้วยการประกันสังคมสำหรับคน งานประจำเรือ (ทบทวน)

- ปี 1982 (2525) อภิปรายเรื่องกลไกระหว่างประเทศเพื่อ รักษาสิทธิการประกันสังคม อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยการรักษาสิทธิ ด้านการประกันสังคม

สำหรับประเด็นภาพรวมเรื่องการประกันสังคมนั้น ILO ได้หารือ เรื่องนี้ในช่วงทศวรรษที่ 50 กล่าวคือในปี 1952 (2495) ILO ได้ออก



อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ในช่วงทศวรรษที่ 60 ได้ออกอนุสัญญาอีกหลายฉบับที่ว่าด้วยมาตรฐานระดับสูงด้านการประกันสังคม

ในการประชุมใหญ่สมัยที่ 80 ปี 1993 (2536) ได้มีการอภิปรายประเด็นทั่วไปของการประกันสังคมซึ่งถือเป็นครั้งล่าสุดในการอภิปรายเรื่องภาครวม ซึ่งอยู่ในการอภิปรายรายงานของผู้อำนวยการใหญ่เรื่องการประกันสังคม และการคุ้มครองทางสังคม (Social Insurance and Social Protection) ในรายงานนี้ได้เสนอภาพด้านลบในเรื่องการประกันสังคมในประเทศกำลังพัฒนา นอกจากนี้รายงานยังได้เน้นถึงสถานการณ์ของสตรีว่าเป็นประเด็นที่น่าวิตก ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายการปรับโครงสร้าง และหากนำมาตรฐานของประเทศอุตสาหกรรมมาเป็นตัวชี้วัดปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในช่วงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดความกดดัน ดังนั้นการทำให้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจดำเนินไปอย่างราบรื่นควบคู่ไปกับ

การพัฒนาประชาธิปไตย จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความแข็งแกร่งให้กับการคุ้มครองทางสังคม และหลายท่านได้แสดงทรรศนะที่แตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการคุ้มครองทางสังคม

คณะประศาสน์การของ ILO จึงได้นำเรื่องนี้มาเป็นที่ประเด็นพิจารณาและอภิปรายกันในที่ประชุมใหญ่ของ ILO ในปี 2001 (2544) แยกได้ดังนี้ ความเชื่อมโยงระหว่างการประกันสังคมกับการมีงานทำและการพัฒนา; การขยายการประกันสังคมส่วนบุคคล; ความเสมอภาคทางเพศ; การสนับสนุนด้านการเงินต่อประกันสังคม; การขยายและเสริมสร้างการหารือทางสังคม และการดำเนินการในอนาคตของ ILO

วัตถุประสงค์

เพื่อยกประเด็นสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประกันสังคมในอนาคตในเชิงสาร์ตละของการเปลี่ยนแปลงของโลกมาพิจารณา แต่มิใช่เป็นการให้คำตอบที่ตายตัว เป็นเพียงการส่งเสริมให้เกิดข้อมติเอกฉันท์ในการประเมินสถานการณ์ นอกจากนั้นยังจะได้กล่าวถึงตัวชี้ถึงการดำเนินการที่เป็นไปได้สำหรับ ILO ในอนาคตในแง่ที่มีกิจกรรมที่มีความรู้เป็นพื้นฐาน (knowledge-based activities) ตลอดจนด้านมาตรฐาน บริการ และการให้การสนับสนุนอื่นๆ

การเชื่อมโยงเรื่องการประกันสังคม กับการมีงานทำและนโยบายการพัฒนา

ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันสังคมกับการมีงานทำ และการพัฒนานั้นเป็นเรื่องซับซ้อน ในระดับมหภาคหากพิจารณาในประเทศ

อุตสาหกรรม จะเห็นว่าค่าใช้จ่ายด้านการประกันสังคม ผลผลิต และการว่างงานมีความสัมพันธ์กันแบบไม่ชัดเจนนัก อย่างไรก็ตาม ในระดับที่เล็กลงมา เช่นระดับภาคอุตสาหกรรมและสถานประกอบการเชื่อได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการประกันสังคม และผลผลิตเป็นไปในเชิงบวก ซึ่งเห็นได้ชัดจากเรื่องการประกันสุขภาพซึ่งจะส่งเสริมให้คนงานสร้างผลผลิตเพิ่มขึ้น การมีส่วนร่วมจ่ายเงินของนายจ้างไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนด้านแรงงานและการแข่งขันระหว่างประเทศ เนื่องด้วยในท้ายที่สุดแล้วภาระทั้งหมดด้านการมีส่วนร่วมจ่ายเงินนั้น ลูกจ้างจะรับไว้ในรูปของค่าจ้างที่ต่ำ และนอกจากนั้นในประเทศอุตสาหกรรมบางประเทศ ระยะเวลาและระดับของการให้สิทธิประโยชน์จากการว่างงานส่งผลเชิงลบเพียงเล็กน้อยต่อการว่างงาน ซึ่งผลกระทบนี้จะลดลงได้โดยการวางรูปแบบของสิทธิประโยชน์ให้ดีขึ้นตลอดจนสนับสนุนนโยบายตลาดแรงงาน

ปัจจุบันทั่วโลกมีคนว่างงานประมาณ 37 ล้านคน ที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการว่างงานซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในประเทศอุตสาหกรรม แต่สำหรับคนงานนอกระบบในชนบทหรือในเมืองของประเทศกำลังพัฒนาแทบจะไม่ได้รับการคุ้มครองด้วยว่าไม่มีกฎเกณฑ์การคุ้มครองอยู่ในประเทศนั้นๆ สำหรับประเทศอุตสาหกรรมแล้วประเด็นสำคัญที่ถกเถียงกันคือการขยายการครอบคลุมการประกันการว่างงานส่วนบุคคลโดยการมีส่วนร่วมของนโยบายตลาดแรงงาน ในประเทศกำลังพัฒนาที่มีรายได้ระดับกลางส่วนใหญ่โครงการประกันการว่างงาน (ซึ่งมีต้นทุนในระดับปานกลาง) มีบทบาทพอสมควรในการแก้ปัญหาการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตามคนงานส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ภาคนอกระบบจะได้รับการคุ้มครองผ่านทางนโยบายเศรษฐกิจมหภาค อาทิ นโยบายกระตุ้นอุปสงค์ หรือผ่านทางนโยบายส่งเสริมการมีงานทำ อาทิ การพัฒนาสถานประกอบการ โครงการ



ฝึกอบรมแบบเข้มข้น

นโยบายประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งและมีปฏิสัมพันธ์กับนโยบายสังคมอื่นๆ จำนวนมาก อาทิ การลงทุนด้านการประกันสังคมเบื้องต้น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการบังคับใช้สิทธิพื้นฐาน นอกจากนั้น นโยบายประกันสังคมยังเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับนโยบายการจ้างงาน เนื่องจากโครงการประกันสังคมส่วนใหญ่ได้รับเงินสนับสนุนมาจากรายได้แรงงาน และคุ้มครองความเสี่ยงที่มาจากการทำงาน เช่น การว่างงาน ความเจ็บป่วย พิกัด และชราภาพ การประกันสังคมที่มีคุณค่าและการมีงานทำนั้นได้รับอิทธิพลมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจที่ควบคู่กันไป

การประกันสังคมได้เพิ่มบทบาทเป็นส่วนสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้ของกระบวนการพัฒนา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงการประสานงานร่วมกันกับนโยบายการคุ้มครองทางสังคม และนโยบายการมีงานทำและ

การพัฒนา ซึ่งจะพบว่าการประสานงานร่วมกันเหล่านี้ปรากฏอยู่ในนโยบายทางสังคมหลายๆ ด้าน เช่น ด้านสุขภาพ การศึกษา การเคหะและสวัสดิการสังคม และรวมถึงนโยบายทางเศรษฐกิจ อาทิ นโยบายเศรษฐกิจมหภาคและนโยบายภาคอุตสาหกรรม (การพัฒนาธุรกิจขนาดเล็ก) อย่างไรก็ตาม การประสานงานร่วมกันที่กล่าวมานั้นจะก่อประโยชน์สูงสุดหากคำนึงถึงการมีงานทำและนโยบายตลาดแรงงาน

ในบทนี้เราได้เน้นความสำคัญเรื่องเศรษฐกิจที่บังเกิดผลต่อประเทศ ทั้งนี้ก็ได้ก่อให้เกิดคำถามว่า “เป้าหมายของกิจกรรมทางเศรษฐกิจคืออะไร” แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (decent work) และการพัฒนาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางนั้นต้องนำเรื่องการประกันสังคมมาพิจารณาประกอบด้วย

การขยายการประกันสังคมส่วนบุคคล

สังคมส่วนที่ไม่มี การประกันสังคมมีแนวโน้มที่จะเกิดความอ่อนแอทางเศรษฐกิจ จึงควรมีเป้าหมายระยะยาวในการที่นำสังคมส่วนนี้เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยให้ครอบคลุมประชากรทั้งหมด (หรือกำลังแรงงานทั้งหมดแล้วแต่กรณี) สำหรับประเทศกำลังพัฒนาที่มีรายได้ประชาชาติอยู่ระดับปานกลางก็มีความเป็นไปได้บ้าง แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนาที่มีรายได้ต่ำดูจะเป็นไปไม่ได้ เป็นเรื่องยากที่จะให้การประกันสังคมครอบคลุมประชากรทุกคน เฉพาะอย่างยิ่งในบางส่วนของสังคมที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ แต่กระนั้นก็ตามควรมีการวางแผน (รวมทั้งออกกฎหมาย) เพื่อขยายการประกันสังคมแบบบังคับให้ครอบคลุมลูกจ้างทุกคนโดยอาจดำเนินการแบบที่ละขั้นรัฐควรอำนวยความสะดวกและสนับสนุนโครงการประกันสุขภาพขนาดเล็กสำหรับบุคคลที่โครงการประกันสังคมแบบบังคับครอบคลุมไปไม่ถึง แม้จะเป็นที่ชัดเจนว่าคนด้อยโอกาสจำนวนมาก

มากจะไม่เลือกเข้าร่วมหรือไม่สามารถจ่ายเงินเพื่อเข้าร่วมโครงการประกันสุขภาพได้และก็จะเป็กลุ่มคนที่จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่รัฐจัดให้เลย ดังนั้นโครงการประกันสุขภาพขนาดเล็กควรได้รับการกระตุ้นให้พัฒนาในแนวทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลเหล่านั้นในโครงการประกันสังคมของประเทศ และในที่สุดก็จะนำไปสู่การเข้าร่วมโครงการแบบบังคับได้

นอกเหนือไปจากโครงการประกันสังคมแบบมีส่วนร่วมแล้ว การคุ้มครองทางสังคมที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการรับเงินสนับสนุนจากเงินภาษีจากรัฐบาลกลางซึ่งอาจใช้รูปแบบ “ทดสอบรายได้” (means-tested) หรือแบบ “ผลประโยชน์ครอบคลุม” (universal benefit) รัฐบาลประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่มีความล่าช้าในการพัฒนารูปแบบทั้งสองนี้ ภายใต้กรอบการปรับปรุงโครงสร้างโครงการต่าง ๆ ทั้งนี้รัฐบาลมีแรงกดดันจากการตัดรายจ่ายสาธารณะที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม รูปแบบทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องใช้ทุนสูงมากด้วยการจำกัดกลุ่มผู้ที่มีสิทธิจะได้รับการคุ้มครองได้ในระยะเริ่มต้นเพื่อจำกัดผลกระทบต่อบประมาณของรัฐ เราพบว่าผลประโยชน์ที่เกิดจากการประกันสังคมนั้นนอกจากจะมีคุณค่าในตัวแล้วยังได้รับการสนับสนุนทางการเมือง จึงควรที่จะลงทุนทรัพยากรให้มากขึ้นต่อคนกลุ่มนี้โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่มีกฎระเบียบน้อยลง รูปแบบทั้งสองของการคุ้มครองทางสังคมที่รัฐจัดหาให้นี้จะช่วยเหลือกลุ่มผู้ต้องการความช่วยเหลือในสังคมได้มากรูปแบบ ผลประโยชน์ครอบคลุมนั้นอาจใช้ทุนสูงกว่าแต่จะบริหารง่าย และมีรากฐานพอที่จะทำให้บุคคลมีความมั่นคงด้านรายได้ทั้งของครอบครัวและตนเองเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ก็ยังเป็นกลไกที่มีพลังในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ ความเป็นอิสระของบุคคลทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวจะปลดปล่อยผู้ด้อยโอกาสจากความยากจนโดยไม่

ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่มักจะมากับการบรรเทาความยากจน

เป้าหมายของการคุ้มครองทางสังคมนั้นไม่ใช่เพียงเพื่ออยู่รอดแต่ต้องได้รับการยอมรับในสังคม และคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ชน หากรัฐบาลต้องการหาวิธีการขยายความคุ้มครองอาจจะทำได้โดยศึกษาจากการดำเนินงานจากประเทศที่การประกันสังคมครอบคลุมประชากรอย่างทั่วถึง และได้รับการสนับสนุนอย่างสูง สิ่งที่สำคัญมากที่สุดของการขยายความคุ้มครองทางสังคม คือการได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชนอย่างใดก็ตาม เรื่องนี้ไม่มีคำตอบที่ง่าย แนวโน้มแห่งความสำเร็จจะแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละประเทศ งานวิจัย การทดลอง และนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถช่วยให้เกิดนโยบายใหม่เพื่อความก้าวหน้าในการสร้างความมั่นใจให้ผู้ใช้งานและครอบครัวให้มีความสุขจากการคุ้มครองทางสังคมที่ดี

ความเสมอภาคทางเพศ

การประกันสังคมสามารถส่งเสริมเรื่องการเสมอภาคทางเพศได้โดย

- ขยายการคุ้มครองทางสังคมไปยังอย่างน้อยกับลูกจ้างทุกคน รวมทั้งกลุ่มที่ผู้หญิงมีส่วนสูง

- ช่วยให้ชายและหญิงได้รวมเรื่องงานที่มีค่าจ้างและงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่ เช่น การอนุญาตให้มีการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งควรจะมีการทดแทนด้วยโครงการให้สินเชื่อหรือให้สิทธิประโยชน์แบบครอบคลุม (universal benefits)

- ให้คู่สมรสที่ต้องพึ่งพิงอีกฝ่ายหนึ่งมีส่วนได้รับสิทธิประโยชน์ด้วย โดยมีสิทธิในตัวเองแม้จะสิ้นสภาพการสมรสแล้ว ก็ยังได้รับสิทธินั้นอยู่ ความเสมอภาคทางเพศที่มีการคำนึงถึงขอบเขตเรื่องสินบำนาญ

หรือ เบี้ยยังชีพอาจมีผลในทางลบต่อผู้หญิง กล่าวคืออาจจะนำไปสู่การลดระดับอำนาจในตัวเองมากกว่าการเพิ่มระดับ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจหรืออื่นใด สิ่งเหล่านี้ยากจะหลีกเลี่ยง จึงควรมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่รอบคอบและค่อยเป็นค่อยไป

สุดท้ายนี้ การปฏิรูปการประกันสังคมควรจะได้รับการถ่วงดุลอย่างใกล้ชิดโดยคำนึงถึงภัยในเชิงลบอันอาจเกิดขึ้นกับผู้หญิงหรือความเสมอภาคทางเพศ

การสนับสนุนด้านการเงินต่อการประกันสังคม

ค่าใช้จ่ายด้านการประกันสังคมเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนานั้น คาดการณ์ว่าต้องเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เพราะเมื่อระบบขยายไปโครงการก้าวหน้าไปด้วยในประเทศอุตสาหกรรมนั้นค่าใช้จ่ายด้านนี้จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ หากไม่สามารถสร้างเสถียรภาพอัตราการพึงพิงด้านชราภาพและการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานสตรี คนงานหนุ่มสาวตลอดจนคนงานอาวุโส สิ่งทำทำยนี้ เป็นเรื่องตลาดแรงงาน นั่นคือทุกคนต้องมึงานทำ

การประกันสังคมมีความจำเป็นต่อเรื่องของความเสี่ยง กล่าวโดยทั่วไปความเสี่ยงยิ่งมากเท่าใด ต้องมีการคุ้มครองที่พึงได้มากเท่านั้น ความพึงพิงได้ของโครงการที่ครอบคลุมกลุ่มเล็กหรือแผนการออมเงินส่วนบุคคลสามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ไม่เสมอภาคกันและรวมทั้งความไม่แน่นอน トラบใดที่โครงการเหล่านั้นไม่มีความมั่นคง ไม่ได้รับการสนับสนุนเงินอุดหนุนจากรัฐหรือจากต่างประเทศ

การให้ทุนสนับสนุนจะขยายไปอย่างก้าวหน้าได้นั้น จำเป็นต้องจ่ายเงินตามข้อกำหนดของสิทธิประโยชน์ที่ขึ้นตรงต่อรูปแบบและลักษณะ

ของโครงการ แต่ให้การสนับสนุนแบบก้าวหน้าเพียงอย่างเดียวไม่อาจแก้ปัญหาด้านโครงสร้างงบประมาณระยะยาวของระบบการถ่ายโอนได้พิจารณาจาก การเงิน งบประมาณ ทศนคติด้านเศรษฐกิจ กลยุทธ์ที่เหมาะสมในระยะยาวเพื่อรักษาระดับค่าใช้จ่ายด้านสังคมที่ยอมรับได้ คือการลดระดับการพึ่งพิง

การคุ้มครองทางสังคมอาจเกิดขึ้นได้โดยการมีระบบการประกันสังคมหรือโดยระบบเอกชน รัฐมีบทบาทจำเป็นในฐานะผู้อนุมัติเงินของโครงการประกันสังคมและยังมีความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและแฝงในกรณีของข้อกำหนดสิทธิประโยชน์ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์สำคัญระหว่างกลไกระดับชาติที่แตกต่างกันที่ใช้ในการสนับสนุนเงินด้านการคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะการตัดสินใจเรื่องบทบาทของโครงการเอกชนและงบประมาณของรัฐ

สุดท้ายนี้อาจกล่าวได้ว่าไม่มีกฎเกณฑ์ใดที่กำหนดข้อจำกัดที่เป็นที่ยอมรับกันได้ของการมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมแบบบังคับและการเสียภาษี ระดับการถ่ายโอนทางสังคมระดับชาติสะท้อนถึงคุณค่าทางสังคมมากกว่าการจำกัดทางเศรษฐกิจ

การขยายและเสริมสร้างการหารือทางสังคม

การคุ้มครองทางสังคมและความมั่นคงด้านรายได้ นั้น มีสิ่งที่เกี่ยวข้องนับแต่ ครอบครัว เครือข่ายท้องถิ่น และประชาคมระหว่างประเทศ รัฐบาลกลาง ลูกจ้างและนายจ้างเป็นหุ้นส่วนสำคัญในเรื่องนี้ แต่ความเป็นหุ้นส่วนนี้ต้องขยายออกไปเพื่อทำให้การประกันสังคมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และต้องส่งเสริมการคุ้มครองเพื่อลูกจ้างรายได้ต่ำที่ทำงานนอกระบบและผู้ประกอบการอิสระ จำเป็นต้องปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลาง

และท้องถิ่น และระหว่างกระทรวงต่าง ๆ (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ ฯลฯ) บทบาทสำคัญอยู่กับรัฐบาลท้องถิ่น ตัวแทนลูกจ้างภาคเศรษฐกิจนอกระบบ สหกรณ์ ชุมชนที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน องค์กรกลางทำงานในนามลูกจ้างรายได้ต่ำ

นอกจากนั้นยังต้องมีที่ว่างให้กับหุ้นส่วนที่เป็นสถาบันการเงินเอกชน ตัวอย่างเช่น โครงการประกันสังคมมีบริการจัดการลงทุนหรือโครงการประกันสังคมขนาดเล็กหรือบริการพิเศษอื่น ๆ ในระดับนานาชาติ ประชาคมนานาชาติ ความมีบทบาทใหม่ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้คำจำกัดความนโยบายสังคมระดับโลก และการร่วมให้การสนับสนุนทางการเงิน สิทธิประโยชน์เบื้องต้นทางสังคม

การดำเนินการของ ILO ในอนาคต

ตามที่ ILO ได้นิยามเป้าหมายพื้นฐานคือการส่งเสริมโอกาสของบุรุษและสตรีให้ได้ทำงานที่มีคุณค่า (decent work) และมีประสิทธิภาพ ภายใต้อิสรภาพ ความเท่าเทียมกัน ความมั่นคง และมีศักดิ์ศรีของความ เป็นมนุษย์ การประกันสังคมเป็นทั้งองค์ประกอบที่สำคัญของเป้าหมายงานที่มีคุณค่า และได้รับการยอมรับว่าเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชน โครงสร้างของ ILO นั้นจะนำไปสู่ความเกี่ยวข้องกันระหว่างการมีงานทำและนโยบายคุ้มครองทางสังคม

เพื่อที่จะให้เป็นไปตามเป้าหมาย ILO จึงได้พัฒนาโครงการผสมผสาน มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

- การวิจัยและพัฒนานโยบาย

เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ILO เรื่องการขยายการคุ้มครองทางสังคม ตลอดจนทำให้โครงการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและยุติธรรมมากขึ้น จึงควร

ให้มีการทำวิจัย และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการให้การครอบคลุมของการประกันสังคมอย่างมีประสิทธิภาพด้านการให้การสนับสนุนด้านการเงินและการบริหารโครงการ และด้านการเปรียบเทียบโครงการที่มีการปฏิรูปและส่งผลสำเร็จ

- **ให้บรรทัดฐานของการทำงานโดยการสร้างมาตรฐาน**

มาตรฐานด้านการประกันสังคมส่วนใหญ่จะเน้นที่ผู้ที่ได้รับค่าจ้างภาคปกติ แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงผู้ประกอบการอิสระ ดังนั้น ILO ต้องคำนึงถึงการสร้างมาตรฐานให้กับลูกจ้างประเภทนี้ อาจเป็นมาตรฐานที่สร้างขึ้นใหม่ ทบทวนมาตรฐานเก่า หรือออกพิธีสารต่อท้ายอนุสัญญาที่มีอยู่

- **ความร่วมมือด้านวิชาการและอื่น ๆ**

ILO ให้ความร่วมมือด้านวิชาการเรื่องการประกันสังคมผ่านทางผู้เชี่ยวชาญและคณะสหวิทยาการ ซึ่งให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกตามร้องขออยู่แล้ว แต่มีการเรียกร้องจากประเทศให้ ILO ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการมากขึ้นในการขยายความคุ้มครองให้กับแรงงานส่วนที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครอง แรงงานใหม่ หรือกลุ่มเก่าที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งการให้ความช่วยเหลือนี้จะทำให้มีการตระหนักถึงการบริหารและจุดอ่อนของกฎหมาย และจะสร้างศักยภาพต่อองค์กร อาจเป็นการวิเคราะห์โครงสร้างการเงินของโครงการ นอกจากนี้อาจช่วยให้รัฐบาลหรือผู้มีบทบาทในสังคมในการกำหนดนโยบายคุ้มครองทางสังคม การจัดเตรียมร่างกฎหมายและการบริหารดำเนินการด้านสุขภาพ ชราภาพ พิการ ตายบาดเจ็บจากการทำงาน ป่วย คุ้มครองมารดา ซึ่งควรจะเป็นความช่วยเหลือกลุ่มที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองในประเทศที่มีรายได้ต่ำ โดยมุ่งกับนโยบายต่อต้านความยากจน

ประเด็นเสนอแนะเพื่อการอภิปราย

1. ภายใต้บริบทของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่นี้ รัฐสมาชิกจะดำรงหรือขยายบทบาทบัญญัติทางการประกันสังคมได้อย่างไร
2. ในประเทศต่างๆ ส่วนมากนั้น มักมีเพียงคนส่วนน้อยในสังคมที่ได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม เหตุใดจึงเกิดกรณีเช่นนี้ รัฐสมาชิกของ ILO และหุ้นส่วนสังคมจะทำให้สิทธิด้านประกันสังคมเป็นจริงสำหรับทุกคนหรือไม่ อย่างไร จากภาวะจำกัดทางเศรษฐกิจ และระดับการพัฒนาที่แตกต่างกันจะกำหนดยุทธวิธีกันอย่างไรจึงบรรลุเป้าหมายนี้
3. ควรจัดลำดับการขยายการคุ้มครองทางสังคมแก่สถานประกอบการขนาดเล็ก กลุ่มผู้ประกอบการอิสระ กลุ่มแรงงานย้ายถิ่น และภาคเศรษฐกิจไม่มีระบบอย่างไร ใช้กลไกและนโยบายอะไรเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุด จะให้มีบทบาทการประกันกลุ่มย่อยอย่างไร
4. ทำอย่างไรจึงจะธำรงระบบการประกันสังคมที่เข้มแข็งให้มีความยืดหยุ่นและคำนึงถึงพลวัตของตลาดแรงงาน ตลอดจนเพิ่มผลผลิตแก่สถานประกอบการและเศรษฐกิจ
5. จะมีวิธีการที่ดีที่สุดอย่างไรเพื่อให้มีการประกันรายได้แก่ผู้ไม่มีงานทำในระดับการพัฒนาและอุตสาหกรรมที่ต่างกัน และวิธีที่ดีที่สุดที่จะเชื่อมโยงมาตรการสนับสนุนให้เข้าถึงตลาดแรงงานและกลับเข้าทำงานได้
6. นโยบายคุ้มครองทางสังคมจะส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศได้อย่างไร แผนการด้านประกันสังคมจะให้หลักประกันนี้ได้อย่างไร พอเพียงอย่างไร มาตรการปฏิรูปอะไรที่ผ่านมาได้ช่วยให้เกิดความเท่าเทียมนี้จนถึงที่สุด
7. การประกันสังคมกำลังเผชิญวิกฤติเรื่องชราภาพเรื่องไม่ จะสามารถหลีกเลี่ยงเรื่องนี้ได้โดยเปลี่ยนระบบที่ใช้เรื่องให้เงินบำนาญได้หรือไม่

จำเป็นต้องกำหนดอัตราโดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานโดยเฉพาะ
ของแรงงานที่สูงอายุและสตรีหรือไม่

8. จะมีวิธีการการเงินในด้านประกันสังคมแบบไหนที่ทำให้ได้
ประโยชน์หรือเสียประโยชน์ โดยพิจารณาจากความแตกต่างของความ
สามารถในการจ่ายสมทบ การสมทบของนายจ้างมีผลต่อระดับการจ้าง
และต้นทุนแรงงาน (Labour costs) หรือไม่

9. จะขยายการปรัักษาหรือด้านสังคมทั้งระดับภายในและ
ระหว่างประเทศอย่างไรเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการประกันสังคม อะไรควร
เป็นบทบาทขององค์การฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

10. จะสามารถผสมผสานระหว่างการประกันสังคมและมิติอื่นที่เป็น
เป้าหมายของการทำงานที่มีคุณค่า (decent work) ให้ดีที่สุดได้อย่างไร

11. การวิจัยของ ILO ในระยะยาวควรกำหนดเรื่องใดก่อน
ระหว่างการกำหนดมาตรฐานและความช่วยเหลือด้านวิชาการในเรื่อง
ประกันสังคม

12. หากพิจารณาแล้วถึงเรื่องการกำหนดมาตรฐานที่คณะประศาสน์
การรับรองเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2543 ควรจะนำมาปรับใช้กับเรื่องประกัน
สังคมอย่างไร





สถานการณ์และความเคลื่อนไหวของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในรอบปีที่ผ่านมา 2544-2545 และทิศทางข้างหน้า



1. Mr. Juan Somavia ชาวชิลี ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเข้ารับตำแหน่งเมื่อเดือนมีนาคม 2542 มีเจตจำนงแน่วแน่ในการผลักดันการดำเนินการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของศตวรรษหน้า โดย เน้นนโยบายการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) และกำหนดยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน เพื่อรองรับนโยบาย ได้แก่

- การส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental principles and rights at work)

- การมีงานทำและรายได้ที่ดี (decent employment and income)
- การส่งเสริมการคุ้มครองทางสังคม (social protection) ให้แก่ทุกคน และ
- การเสริมสร้างระบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม (social dialogue)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อนุมัติแผนงานและงบประมาณปี ค.ศ. 2002-2003 เป็นจำนวนเงิน 434,040,000 เหรียญสหรัฐ (อัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญสหรัฐต่อ 1.77 ฟรังก์สวิส) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ทั่วโลก เน้นกิจกรรมที่ตอบสนองเป้าหมายทางยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน เพื่อรองรับนโยบายการทำงานที่มีคุณค่า

2. การส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental principles and rights at work)

- สถานะทั่วไปของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (Labour Standards in general)

ปัจจุบัน มีอนุสัญญาทั้งหมด 184 ฉบับ และข้อแนะ 194 ฉบับ ล่าสุดในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 90 ระหว่างวันที่ 3-20 มิถุนายน 2545 ได้รับรองข้อแนะว่าด้วยการส่งเสริมสหกรณ์ ปี ค.ศ. 2002 (Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002) และข้อแนะว่าด้วยรายชื่อของโรคอันเนื่องมาจากการทำงานปี ค.ศ. 2002 (List of Occupational Diseases Recommendation, 2002) และ

พิธีสารปี ค.ศ. 2002 ผนวกท่ายอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานปี 1981 (Protocol of 2002 to the Occupational safety and Health Convention, 1981)

- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration of Fundamental Principles and Right at Work and its Follow-Up)

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานซึ่งรับรองในที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ปี 1998 กำหนดให้ประเทศสมาชิกมีพันธะที่จะเคารพและส่งเสริมหลักการของสิทธิขั้นพื้นฐานในกลุ่มอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่ม รวม 8 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับปี 1930 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับปี 1957 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ปี 1984 อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการร่วมเจรจาต่อรอง ปี ค.ศ. 1949 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ปี 1951 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยความเท่าเทียมกันในการจ้างงานและอาชีพ ปี 1958 อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการทำงาน ปี 1973 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก ปี 1999

- การให้สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน (Ratification of fundamental ILO Conventions)

ในจำนวนประเทศสมาชิก 175 ประเทศปัจจุบันมี 74 ประเทศให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับพื้นฐานทั้ง 8 ฉบับแล้ว สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐาน 4 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วย

การใช้แรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกการใช้
แรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และ
อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก

- **รายงานประจำปี (Annual Report)**

รายงานประจำปีที่ระบุอยู่ในผนวกท้ายปฏิญญาว่าด้วยหลักการ
และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกซึ่งมิได้ให้
สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐานต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับความพยายามใน
การดำเนินการเพื่อสามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นๆ เสนอต่อ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกปี ถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดความพยายาม
ของประเทศสมาชิกในการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน 8 ฉบับ
และนับตั้งแต่มีการรับรองปฏิญญาฯ ข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการรณรงค์ให้
ประเทศสมาชิกพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จ
สำเร็จมากกว่าเดิม



- **รายงานรอบโลก (Global Report)**

ในผนวกท้ายปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศที่ต้องจัดทำรายงานรอบโลกทุกปี โดยประมวลข้อมูลของแต่ละประเทศที่ได้เสนอรายงานประจำปี รวมทั้งรายงานของการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบัน และวิเคราะห์ภาพรวมเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเดือนมิถุนายนของทุกปี จึงนับเป็นเครื่องมือที่สะท้อนความสำเร็จหรืออุปสรรคของการปฏิบัติตามอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน 8 ฉบับ รวมทั้งการเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยเหลือประเทศสมาชิกให้สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐานได้

- **โครงการขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก (IPEC)**

การดำเนินโครงการ IPEC เพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ประสบความสำเร็จในการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกและส่งผลให้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็กและอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำของการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก การขยายความช่วยเหลือทางวิชาการตามโครงการ IPEC ในช่วงระหว่างปี 1999 กับ 2001 ทำให้ต้องใช้จ่ายงบประมาณถึง 56.3 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เกินกว่างบประมาณสองปีที่ตั้งไว้เพียง 44 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ IPEC กำลังดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 182 ได้แก่ การพัฒนาโครงการเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด (Time-Bound Programme-TBP)

- การปรับปรุงกิจกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน (Improvements of ILO standards-related activities)

ปัจจุบันกระบวนการปรับปรุงกิจกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน ซึ่งได้ประชุมหรืออภิปรายกันมาเป็นเวลานานหลายปี ได้ข้อยุติเกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงการจัดทำรายงานของประเทศสมาชิกตามธรรมนูญ ILO โดยทำแบบรายงานให้ง่ายขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของการรายงานตามธรรมนูญลง แบ่งแยกการทำรายงานตามกลุ่มเรื่องใหม่ ยกเลิกการจัดทำรายงานโดยละเอียดในคราวถัดๆ มา และพัฒนาการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศสมาชิกเป็นรายๆ ไป ทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นภาระแก่ทั้งประเทศสมาชิกและสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศที่ต้องจัดทำรายงานและตรวจสอบรายงานมากขึ้นไป นอกจากนี้ คณะประสานการได้กำหนดแผนงานข้างหน้าในการปรับปรุงกิจกรรมมาตรฐานแรงงานต่อไปในเรื่องกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานการเตรียมการเกี่ยวกับการเสนอร่างอนุสัญญาและข้อแนะ รวมทั้งการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการยกร่างมาตรฐานแรงงานฉบับใหม่

3. การมีงานทำและรายได้ที่ดี (decent employment and income)

- รายงาน World Employment Report ปี 2001 ระบุว่าจากจำนวนกำลังแรงงานของโลก 3 พันล้านคนในปลายปี 2000 จะมีคนว่างงาน 160 ล้านคน และอีก 850 ล้านคนเป็นผู้ทำงานต่ำระดับ (underemployed) และในอีก 10 ปี ข้างหน้า จะต้องสร้างงานใหม่อีก 500 ล้านงาน ซึ่งงานที่ต้องการในเอเชียมีจำนวน 65% ในแอฟริกา 21% และในละตินอเมริกา 10% และเห็นว่าคุณภาพชีวิตของคนทำงานจะต้องปรับปรุงเพื่อรองรับ

เทคโนโลยีสารสนเทศ และการคมนาคมสมัยใหม่ โดยการเสริมสร้างการเจรจาทางสังคม (Social dialogue) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning)

- ประเทศสมาชิกโดยเฉพาะกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนาให้ความสำคัญกับเรื่องการเมืองงานทำมาก และมีความเห็นว่า การเมืองงานทำเป็นภารกิจหลักของ ILO และต้องการเห็น ILO ได้ใช้ความเชี่ยวชาญช่วยเหลือประเทศสมาชิกให้สามารถสร้างและเพิ่มโอกาสการเมืองงานทำด้วย ไม่ใช่เพียงแต่วิเคราะห์ปัญหาของประเทศสมาชิกเท่านั้น

- ILO ได้จัดประชุมระดับโลกเรื่องการเมืองงาน (Global Employment Forum) ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 1-3 พฤศจิกายน 2001 เน้นการอภิปรายเรื่อง “การสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ในศตวรรษที่ 21” มีผู้เข้าร่วมประชุมราว 700 คน จากประเทศสมาชิกทั้งภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศ องค์กรเอกชน และนักวิชาการ ได้



ข้อสรุปเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างงานหลายประการ เช่น ประเทศพัฒนาแล้วควรขยายความช่วยเหลือ และความร่วมมือด้านสารสนเทศให้แก่ประเทศกำลังพัฒนา รัฐบาลต้องลดปัญหาระเบียบขั้นตอนที่ล่าช้าเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ธุรกิจและการประกอบการ เปิดให้ทุนสนับสนุนแก่วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม และสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน โครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะเกื้อกูลประชาชนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

4. การส่งเสริมการคุ้มครองทางสังคม (social protection)

- โครงการ SAFEWORK Programme

ILO ได้ดำเนินโครงการ SAFEWORK เพื่อสร้างความตื่นตัวให้ทั่วโลกตระหนักถึงผลร้ายของการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และส่งเสริมการคุ้มครองขั้นพื้นฐานให้แก่คนทำงานให้ได้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งช่วยเสริมขีดความสามารถในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินโครงการความปลอดภัยในการทำงาน อันตรายของประเทศสมาชิก

- คนทำงานในภาคไม่มีระบบ (Informal Sector)

ในประเทศกำลังพัฒนา คนส่วนใหญ่ทำงานในภาคไม่มีระบบ (Informal Sector) และในภาคเกษตร ซึ่งมักจะไม่ได้รับการคุ้มครองดูแล และอยู่นอกกรอบของกฎระเบียบของรัฐ ดังนั้น ILO ต้องการผลักดันให้ประเทศสมาชิกให้ความคุ้มครองและให้ความสำคัญกับคนทำงานในภาคนี้ ซึ่งเป็นแหล่งสำคัญของรายได้ของประเทศ

ในการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 90 ปี

2002 ที่ประชุมได้รับรองข้อมติเกี่ยวกับการทำงานที่มีคุณค่ากับเศรษฐกิจที่ไม่มีระบบ (Resolution concerning decent work and informal economy) สรุปว่าประเทศสมาชิกต้องลดอุปสรรคของการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่มีระบบ คนงานที่รับค่าจ้างและคนทำงานด้วยตนเองในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่มีระบบไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ขาดความคุ้มครองและไม่สามารถรวมตัวกัน มีผู้แทนของกลุ่มเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ร่วมกัน หลายประเทศไม่มีนโยบายรองรับการพัฒนาธุรกิจและการสร้างงานอย่างชัดเจนและให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อยกับการสร้างงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แทนที่จะมองว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจ และเนื่องจากอุปสรรคของการทำงานที่มีคุณค่ามีเหตุมาจากการบริหารรัฐกิจที่ไม่เป็นธรรม (good governance deficits) ด้วย รัฐบาลจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา นี้ เจตจำนงทางการเมือง สัญญาประชาคม โครงสร้างและกลไกที่จะก่อให้เกิดการบริหารรัฐกิจอันเหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลต้องดูแลรับผิดชอบกำหนดกฎหมายขยายความคุ้มครองที่เหมาะสมแก่คนทำงานในเศรษฐกิจที่ไม่มีระบบและขจัดปัญหาอุปสรรคต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสำคัญในลำดับแรกต่อการขจัดการใช้แรงงานเด็กเยี่ยงทาส เพราะในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่มีระบบมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้แรงงานเด็กมาก รัฐบาลต้องดำเนินการสนับสนุนให้คนงานและนายจ้างสามารถมีสิทธิในการรวมตัวกันและมีผู้แทนของตนเองได้ ไม่ว่าจะทำงานที่ใดและอย่างไร นโยบายและโครงการต่างๆ จะต้องผลักดันให้คนงานและกิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่มีระบบเข้าสู่กระแสหลักทางสังคมและเศรษฐกิจ และหุ้นส่วนสังคมเพื่อเยียวยาและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้เกิดการ ทำงานที่มีคุณค่าในกิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่มีระบบนี้

มีข้อสังเกตว่า ที่ประชุมเห็นว่าควรใช้คำว่าเศรษฐกิจที่ไม่มีระบบ (informal economy) ยิ่งกว่าคำว่าภาคที่ไม่มีระบบ (informal sector) เนื่องจากสถานประกอบการและลูกจ้างไม่ได้อยู่ในภาคใดภาคหนึ่งของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่จะเรียกว่าเป็นภาคที่ไม่มีระบบหากแต่อยู่ในหลายๆ ภาคของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ความหมายของเศรษฐกิจที่ไม่มีระบบจึงหมายความถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมดซึ่งลูกจ้างและหน่วยงานทางเศรษฐกิจมิได้อยู่ภายใต้การจัดการอย่างเป็นระบบหรือไม่อาจจัดการให้เป็นระบบได้อย่างเพียงพอ ไม่ว่าโดยกฎหมายหรือโดยทางปฏิบัติก็ตาม

- ข้อมติเกี่ยวกับการประกันสังคม (Resolution concerning Social security)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 89 ปี 2001 ได้รับรองข้อมติในการอภิปรายทั่วไปเกี่ยวกับการประกันสังคมว่า การประกันสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคนในสังคม และต้องถือเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องกำหนดนโยบายขยายไปยังบุคคลที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการคุ้มครองด้วย นอกจากนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการเงินของการประกันสังคม ประเทศพัฒนาแล้วมีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาผู้สูงอายุ ซึ่งมีเพิ่มมากขึ้น แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนา ปัญหาผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์จะมีผลกระทบต่อระบบการประกันสังคม ที่ประชุมเห็นว่า ในแง่เศรษฐกิจหากมีการจัดการที่เหมาะสม การประกันสังคมจะช่วยให้เกิดผลิตภาพและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งมีความจำเป็นยิ่งขึ้นในกระแสโลกาภิวัตน์เช่นปัจจุบัน

- ILO เรียกร้องให้รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติตามข้อมติของที่ประชุมใหญ่สมัยที่ 88 ปี 2000 เรื่องเชื้อเอชไอวีเอดส์ในโลกของ

การทำงาน โดยจะต้องช่วยกันสร้างความตื่นตัวในระดับชาติเพื่อขจัดความรังเกียจต่อผู้ที่ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ และสร้างวัฒนธรรมความเข้าใจในสังคมให้ถูกต้องเสียใหม่ รวมทั้งช่วยกันป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อเอชไอวี/เอดส์ด้วย ทั้งนี้ ILO ได้จัดสรรทรัพยากรเพื่อดำเนินโครงการที่กำหนดในปี 2000-2001 2002-2003 และ 2004-2005 ร่วมกับหน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น UNAIDS ในด้านการใช้ข้อมูลร่วมกัน การปรึกษาหารือและดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ILO ได้จัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเชื้อเอชไอวี/เอดส์ซึ่งได้รับการรับรองในที่ประชุมผู้เชี่ยวชาญและนำไปเผยแพร่แก่ประเทศสมาชิก

5. การเสริมสร้างระบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม (social dialogue)

- ILO ได้ดำเนินโครงการ In Focus Programme on Strengthening Social Dialogue เพื่อส่งเสริมการเจรจาทางสังคมในประเทศสมาชิก ให้ใช้เป็นหนทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารแรงงาน สหภาพแรงงานและองค์การนายจ้าง และให้ใช้เพื่อให้เกิดฉันทามติ (consensus) ในการกำหนดนโยบายและมาตรการในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้นระบบผู้แทนของกลุ่ม (representation) จึงมีความสำคัญและต้องทำให้แข็งแกร่ง

- ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การประชุมของคณะประสานงานและการประชุมทางวิชาการของกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนสังคมหรือการเจรจาทางสังคม (social dialogue) จะได้รับการอภิปราย รับรองและ

ผลักดันโดยไตรภาคีให้เป็นนโยบายสำคัญในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคทางด้านแรงงานตลอดมา ถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญตามทิศทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในปัจจุบัน

6. ก้าวต่อไปของการพิจารณาเรื่องมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ (Social Dimension of Globalization)

- นับตั้งแต่คณะประศาสน์การได้แต่งตั้งคณะทำงานว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ (Working Party on Social Dimensions of Globalization) ในปี 1994 เพื่อพิจารณาผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการเปิดเสรีทางการค้า และพัฒนาการขององค์การระหว่างประเทศอื่นๆ ที่มีผลเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน Mr. Juan Somavia ผู้อำนวยการใหญ่ฯ ได้



พยายามผลักดันให้คณะทำงานฯ ได้พิจารณาทางเลือกใหม่ เพื่อปรับปรุงบทบาทของคณะทำงานฯ ซึ่งในที่สุดมีความเห็นโดยฉันทามติตามข้อเสนอของผู้อำนวยการใหญ่ฯ เห็นควรแต่งตั้ง Commission of Eminent Personalities เพื่อจัดทำรายงานและข้อเสนอแนะตามที่คณะประศาสน์การจะได้พิจารณากำหนดและวางเงื่อนไข (Parameters) ของการศึกษาดังกล่าว เช่น ผลกระทบของการค้าระหว่างประเทศและการลงทุน รวมทั้งผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ต่อการสร้างงานและการลดความยากจน การถ่ายโอนเทคโนโลยีให้กับประเทศกำลังพัฒนา โดยให้มีระยะเวลาทำงาน 1 ปี และเรียกชื่อคณะกรรมการว่า World Commission on the Social Dimension of Globalization established by the International Labour Organization จุดประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการระดับโลกดังกล่าวมีขึ้นเพื่อประชุมหาหนทางผลักดันให้กระบวนการโลกาภิวัตน์ตอบสนองต่อความต้องการของโลก อันได้แก่การลดความยากจนและการว่างงาน

- ในเดือนมีนาคม 2002 คณะกรรมการระดับโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ (World Commission on the Social Dimension of Globalization) ได้รับการจัดตั้งขึ้น ประกอบด้วยประธานาธิบดีของประเทศฟินแลนด์ Ms. Tarja Halonen และประธานาธิบดีของประเทศแทนซาเนีย Mr. Benjamin Mkapa ร่วมกันเป็นประธานของคณะกรรมการ (Co-Chairs) และบุคคลระดับหัวกระทิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญของงานหลายด้านหลายสาขาอีก 19 คน ซึ่งมีนายสุรินทร์ พิศสุวรรณ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศของไทยรวมอยู่ด้วย และกรรมการโดยตำแหน่ง (ex officio) ซึ่งได้แก่ ประธานของคณะประศาสน์การฝ่ายรัฐบาล Mr. Alain Ludovic Tou รัฐมนตรีการจ้างงานของประเทศ Burkina Faso รอง

ประธานฝ่ายนายจ้าง Mr. Daniel Funes de Rioja และรองประธานฝ่ายลูกจ้าง Lord Bill Brett และผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ Mr. Juan Somavia รวมทั้งหมด 25 คน คณะกรรมการได้ประชุมในเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหลักที่จะทำให้โลกาภิวัตน์เป็นประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อทุกคนและส่งเสริมการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และได้กำหนดแผนการประชุมหรือตลอดปี 2002 ทั้งนี้ รายงานของคณะกรรมการในราวต้นปี 2003 เป็นที่คาดหวังอย่างสูงจากบรรดาประเทศสมาชิก ซึ่งผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะรายงานให้ทราบความคืบหน้าของการดำเนินการเป็นระยะ ๆ



ฝ่ายแรงงาน คณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์
มิถุนายน 2545

การประกันการว่างงาน

: ความสำคัญและขีดความสามารถของประเทศกำลังพัฒนา
หลักการของการประกันการว่างงาน



การประกันการว่างงาน¹

การประกันการว่างงานเป็นระบบประกันสังคมที่ให้ความคุ้มครองทางรายได้ที่เกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนในการสูญเสียรายได้ชั่วคราวของบุคคลที่อยู่ในกำลังแรงงาน แต่ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมทำได้ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นยังมีความเต็มใจและมีความสามารถที่จะทำงานอยู่ก็ตาม ความ

1. ความเป็นมานี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการประกันการว่างงานรวมถึงเงื่อนไขและสิ่งที่ต้องทำก่อน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานโครงการประกันการว่างงาน จากบทที่ 3 ของ *Social security for unemployed*, ILO, 1976

ไม่แน่นอนระยะสั้นและการว่างงานสามารถนำไปพิจารณาอย่างเป็นระบบได้ โดยการคุ้มครองภายใต้ระบบประกันสังคม การว่างงานที่เป็นผลมาจากการดุดอยทางเศรษฐกิจภายในประเทศ หรือระหว่างประเทศเป็นสิ่งที่ไม่สามารถป้องกันมิให้เกิดขึ้นได้ภายใต้กลไกของการประกันสังคมที่รับรองว่าดีแล้วได้ หรือทำได้ก็เพียงแค่บางส่วนเท่านั้น² การประกันการว่างงานเป็นการบรรเทาผลที่เกิดขึ้นทันทีจากการว่างงาน แต่จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นผลมาจากการว่างงานได้ทั้งหมด

วัตถุประสงค์หลัก 3 ประการของการประกันการว่างงานคือ³

- เพื่อบรรเทาการสูญเสียรายได้ในระหว่างที่ว่างงาน
- เพื่อช่วยค้ำจุนเศรษฐกิจมหภาคด้วยการรักษาอำนาจการซื้อของผู้บริโภคในช่วงที่เศรษฐกิจดุดอย (เมื่อผลิตผลของสินค้าและบริการลดลง)
- เพื่อช่วยให้เกิดเสถียรภาพในการจ้างงานโดยการกำหนดอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ของนายจ้างแต่ละราย เช่น นายจ้างที่มีการปลดพนักงานและมีการลดงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดการว่างงานซึ่งจะนำไปสู่การจ่ายประโยชน์ทดแทน จะต้องจ่ายเงินสมทบเพื่อการประกันการว่างงานในอัตราที่สูงกว่านายจ้างอื่นที่มีการลดงานน้อยกว่า

วัตถุประสงค์ข้อที่สามเกี่ยวข้องกับการจัดการทางการเงินในโครงการประกันการว่างงาน ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่สองเป็นผลของการ

2. *World Employment Report, 1999 ILO* (กำลังจะออกในไม่ช้า)

3. *Wayne Vorman, Unemployment Insurance Financing, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1998*



ดำเนินงานในโครงการที่ประสบความสำเร็จ สำหรับเอกสารฉบับนี้จะ
เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์แรก

บทบาทสำคัญของการประกันการว่างงาน คือเพื่อให้การประกัน
รายได้ในระหว่างที่ว่างงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ว่าหากไม่ใช่ความผิดของ
ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่พร้อมจะทำงานแต่ไม่มีรายได้ที่มาจากการทำงาน ลูกจ้าง
นั้นจะมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือทางรายได้อย่างน้อยที่สุดเพื่อใช้สำหรับ
ความจำเป็นในชีวิต ระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security) จะ
เป็นตัวช่วยถ่ายโอนความเสี่ยงของตัวบุคคลไปให้แก่ชุมชน และการถ่าย
โอนนี้จะช่วยส่งเสริมสวัสดิการของชุมชนในภาพรวม ดังนั้น จึงกล่าวได้
ว่าระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security) เป็นรูปแบบของการ
คุ้มครองความเสี่ยงที่กำหนดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเป็นระบบ
เงินสมทบจึงต้องนำมารวมไว้ในกองทุนและจะมีการจ่ายของประโยชน์
ทดแทนจะเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล การป้องกันการล้มละลาย
และจุดมุ่งหมายในการจ่ายประโยชน์ทดแทนจะทำให้แน่ใจได้ว่า ผู้ที่ได้รับ

ประโยชน์ทดแทนไม่ได้ถูกกล่าวโทษที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ที่พวกเขาไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นการนำเอาหลักการของการประกันสังคมที่เชื่อกันว่าดีมากล่าวอีกครั้ง ความยากลำบากของการประกันการว่างงานโดยธรรมชาติแล้วจะเกิดจากความไม่แน่นอนในตัวของมันเอง โดยหลักๆ แล้ว ความไม่แน่นอนของระบบความมั่นคงทางสังคมจะมีความสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ทางด้านประชากร เช่น ภาวะเจริญพันธุ์ การสมรส ภาวะการเจ็บป่วย และภาวะการตาย ถึงแม้ว่าปรากฏการณ์เหล่านี้สามารถจะใช้เป็นเงื่อนไขเฉพาะเจาะจงตามปัจจัยทางเศรษฐกิจได้ เช่น ค่าใช้จ่ายในการศึกษา และสุขภาพ และแนวโน้มในการกระจายรายได้ แต่ความไม่แน่นอนส่วนใหญ่ เช่น การชราภาพ การทุพพลภาพ และภาวะการตกเป็นทายาท สามารถคาดการณ์ได้โดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ประกันภัย เพื่อให้สามารถยอมรับได้ตามวัตถุประสงค์ของระบบความมั่นคงทางสังคม

การว่างงานเป็นการแตกต่างความไม่แน่นอนที่เป็นผลจากการที่ถูกจ้างถูกบังคับให้ว่างงานโดยนายจ้าง หรือเกิดจากการถดถอยทางเศรษฐกิจในประเทศหรือโดยผลกระทบของเศรษฐกิจโลก การว่างงานจะมีผลกระทบกับทุกภาคของตลาดแรงงานหรือกับภาคอุตสาหกรรมในสาขาเฉพาะด้านซึ่งเกิดจากความต้องการของสินค้าลดลง หรือไม่สามารถหาให้ตามความต้องการได้ ในทางกลับกันสิ่งนี้สามารถก่อผลเฉพาะในภูมิภาคที่มีแหล่งอุตสาหกรรมมากกว่าภูมิภาคอื่น ผลกระทบสามารถเกิดขึ้นได้ทันทียิ่งไปกว่านั้น เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และจะเป็นสาเหตุให้เกิดการว่างงานขึ้นในตลาดเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะมีการจำกัดที่ประสบผลสำเร็จ และมีการป้องกันโดยใช้วิธีการฝึกอบรมใหม่ ความเคลื่อนไหวของลูกจ้างและสถานประกอบการ

และการสร้างงานก็ตาม ดังนั้น ความไม่แน่นอนของการว่างงานที่เป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญจึงไม่สามารถคาดการณ์ได้ง่ายนัก โครงการประกันการว่างงานจึงต้องมีการจำกัดนิยามของความไม่แน่นอนให้ชัดเจน รวมทั้งการจำกัดขอบข่ายความคุ้มครอง การกำหนดเงื่อนไขของระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทน และการกำหนดระยะเวลาสูงสุดในการจ่ายประโยชน์ทดแทน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ระบบมีความยั่งยืน

ความไม่แน่นอนที่สำคัญ

ความไม่แน่นอนที่ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานควรจ่ายคือ การสูญเสียรายได้ที่เนื่องมาจากการว่างงานของผู้ประกันตนที่โดยปกติทำงานอยู่สามารถทำงานในบางสาขาอาชีพได้ และอยู่ในระหว่างการหางานที่เหมาะสมทำ หรือว่างงานเป็นการชั่วคราว สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยก็คือ การว่างงานที่ไม่สมัครใจ ถึงแม้ว่าในเรื่องนี้ปกติจะถูกผ่อนผัน ถ้าหากการออกจากงานโดยสมัครใจนั้นสามารถให้เหตุผลสนับสนุนได้ ความต้องการรักษารายได้ในกรณีของการว่างงานบางส่วนที่เกิดจากวันของการทำงานหรือสัปดาห์ของการทำงานมีระยะเวลาสั้นควรคำนึงถึงด้วย ในกรณีนี้ได้รับการยอมรับอยู่ในบทบัญญัติระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการสูญเสียรายได้บางส่วนมาเป็นระยะเวลานานแล้ว ความสำคัญของกรณีนี้ได้้นำเรื่องการแบ่งงานเข้ามาใช้เป็นทางเลือกที่จะลดกำลังแรงงานของสถานประกอบการในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการรับประกันรายได้

4. *ILO Income Security Recommendation, 1944 (NO.67)*

บุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง

โครงการประกันการว่างงานมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองบุคคลที่มีงานทำมีค่าจ้างตอบแทนหรือเงินเดือนประจำ ในประเทศที่ใช้โครงการให้ความช่วยเหลือการว่างงาน (รูปแบบการสงเคราะห์) บุคคลที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ ถ้าการให้ความช่วยเหลือการว่างงาน ขอบเขตของทั้งสองโครงการจะคล้ายคลึงกันมาก แต่ถ้าวการคุ้มครองการว่างงานใช้วิธีการให้ความช่วยเหลือแบบสงเคราะห์แล้ว ขอบเขตของโครงการจะกว้างขวางกว่าที่โครงการประกันการว่างงานดำเนินการ โดยทั่วไปจะมีแนวโน้มในการขยายขอบเขตของมาตรการคุ้มครองการว่างงาน การพัฒนาการขยายขอบเขตของมาตรการคุ้มครองการว่างงานนี้จะประสบผลสำเร็จได้ถ้ามีการพิจารณากลุ่มคนหลัก ๆ ที่อาจจะยกเว้นออกจากโครงการประกันการว่างงาน

ลูกจ้างรัฐบาล และกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างสูง

โดยปกติแล้วลูกจ้างของภาครัฐบาลจะเป็นผู้ที่ยกเว้นโดยไม่อยู่ในข่ายคุ้มครองของระบบประกันการว่างงานแบบบังคับ เนื่องจากปกติลูกจ้างรัฐบาลจะมีความมั่นคงในการทำงานสูงและเป็นผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูง จึงสามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนที่เกิดจากการว่างงานโดยลำพังได้ ซึ่งในเรื่องนี้อาจมีข้อโต้แย้งได้ คือ ความสำคัญของระบบความมั่นคงทางสังคมในภาพรวมควรอยู่ที่การรวมความเสี่ยงไว้ในชุมชน โดยไม่มีการยกเว้นคนที่คาดว่าจะไม่ได้รับความเสี่ยงหรือสามารถจ่ายเงินได้ ความคิดเห็นนี้เป็นผลต่อการขยายขอบข่ายความคุ้มครองไปยังข้าราชการพลเรือนและครู และขยายไปยังผู้ที่มีรายได้อื่นที่มีพีดานรายได้ใช้ได้กับค่าจ้างและลูกจ้างที่มีเงินเดือนประจำ

ลูกจ้างภาคเกษตรกรรม

ปัญหาสำหรับลูกจ้างกลุ่มนี้อยู่ที่การบริหารจัดการในเรื่องการขอรับประโยชน์ทดแทนและการควบคุม ถ้าการว่างงานอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีจัดการโดยสถานประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งมีระเบียบข้อบังคับแรงงาน การพิสูจน์การว่างงานในกรณีดังกล่าวจะเป็นปัญหา โดยเฉพาะพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลหรือในการทำงานขึ้นอยู่กับแรงงานแบบครอบครัวยิ่งไปกว่านั้นความยากลำบากที่เกิดขึ้น คือส่วนที่ระบบของการจ่ายซึ่งให้ค่าตอบแทน ซึ่งอาจรวมการจ่ายอยู่ในรูปของการให้บริการ หรือขึ้นอยู่กับระบบการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการแบ่งแยกสถานะของการว่าจ้างหรือประกอบอาชีพอิสระ

ลูกจ้างตามฤดูกาล ลูกจ้างที่ทำงานบ้าน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ปัญหาของคณงานกลุ่มนี้เป็นอีกประการหนึ่งของการบริหารและการควบคุม ซึ่งคล้ายคลึงกับลูกจ้างภาคเกษตรกรรม สำหรับลูกจ้างตามฤดูกาลนั้นในบางโครงการพยายามที่จะใช้หลายๆ วิธี ทั้งนี้ในหลักของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่ควรจ่ายให้ในช่วงระยะเวลาที่นอกเหนือจากฤดูกาลที่ลูกจ้างว่าตนเองจะไม่ได้รับการว่าจ้าง ซึ่งจะไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นการสูญเสียค่าจ้างเนื่องจากการว่างงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ หลักการนี้ไม่ง่ายนักที่จะนำไปใช้ให้เกิดผลและเกิดกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรม

ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

ในที่นี้ส่วนใหญ่จะหมายถึงแรงงานใหม่ที่ว่างงานในระหว่างการหางานทำหลังจากจบการศึกษาซึ่งไม่สามารถเป็นไปตามการระยะเวลาในการ

เกิดสิทธิของการทำงานในช่วงที่ผ่านมาได้ ในบางประเทศโครงการให้ความช่วยเหลือการว่างงานในรูปของสงเคราะห์จะมีขึ้นเพื่อรองรับคนกลุ่มนี้ คนกลุ่มนี้โดยปกติจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานถึงแม้ว่าในบางโครงการจะยินยอมให้อย่างมีเงื่อนไขก็ตาม ซึ่งเป็นความยุ่งยากที่จะสร้างความเกี่ยวพันที่ชัดเจนให้กับกลุ่มแรงงานใหม่ดังกล่าวและกลุ่มอื่นๆ (เช่น คนย้ายถิ่น หญิงที่แต่งงานแล้ว และหญิงหม้ายที่กำลังหางานทำใหม่)

จำนวนเงินประโยชน์ทดแทน

มีข้อพิจารณาหลายข้อที่นำไปใช้ในการพิจารณาประโยชน์ทดแทนที่อยู่ในระบบของความคุ้มครองทางสังคมได้ สิ่งเหล่านี้จะรวมถึงการจ่ายประโยชน์ทดแทนว่าจะจ่ายเป็นอัตราเดียว (Flat rate) หรือไม่ หรือจะให้จำนวนประโยชน์ทดแทนสัมพันธ์กับรายได้บางส่วนหรือทั้งหมดก่อน หน้าการว่างงานของผู้ขอรับสิทธิ ระดับการกระจายรายได้ต้องคำนึงถึงสูตรของประโยชน์ทดแทนและโครงสร้างในการจ่ายเงินสมทบด้วย และส่วนที่ต้องเพิ่มให้กับผู้อยู่ในความอุปการะรวมไปถึงการพิจารณาให้การพึ่งพาอื่นๆ เช่น ให้เงินสงเคราะห์ครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของประโยชน์ทดแทน คำถามที่สำคัญก็คือ ประโยชน์ทดแทนตั้งใจที่ป้องกันความยากลำบากเกินควรหรือไม่ หรือเพื่อที่จะคงมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้ขอรับประโยชน์และอยู่ในความอุปการะในระดับที่สามารถยอมรับได้ และหลีกเลี่ยงการตัดสิทธิ ระบบประกันสังคมต้องพิจารณาว่าสิ่งใดที่ลูกจ้าง นายจ้าง และประชาชนทั่วไปสามารถจ่ายได้ในฐานะผู้จ่ายเงินสมทบ ผู้เสียภาษี หรือผู้บริโภคนสินค้า (ที่ราคาสินค้าสะท้อนให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ) ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดประณิประยอมในระดับรายได้ที่มั่นคงซึ่งต้องพิจารณาวัตถุประสงค์



และข้อจำกัดเหล่านี้

สูตรของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ใช้ในโครงการประกันการว่างงานระดับชาติมีมากมายหลากหลาย ตัวอย่างเฉพาะของสูตรประโยชน์ทดแทนที่ไม่ถูกต้อง ถ้ามูลค่าของประโยชน์ทดแทนที่สามารถจ่ายให้กับผู้รับประโยชน์ทดแทนได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ด้วย เช่น ระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทน จำนวนวันของระยะเวลาการเกิดสิทธิ และวิธีการจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวอื่นๆ ปัจจัยเหล่านี้รวมถึงเพดานรายได้ที่จ่ายเงินสมทบและการคำนวณประโยชน์ทดแทนมีผลกับจำนวนประโยชน์ทดแทนที่จ่ายได้จริงๆ เงินประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานโดยทั่วไปแล้วจะไม่ถูกหักภาษี แต่ก็ไม่นั่นอนเสมอไป และเงินสมทบในระบบความมั่นคงทางสังคมอาจจ่ายในระหว่างการว่างงานได้ โดยหักจากการจ่ายประโยชน์ทดแทน

ในขณะที่อัตราประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ควรอยู่ในระดับที่สมเหตุสมผล ในขณะที่เดียวกัน อัตราประโยชน์ทดแทนไม่ควรอยู่ในระดับ

ที่ใกล้เคียงกับความสามารถในการหารายได้ตามปกติของผู้รับประโยชน์ทดแทนมากจนเกินไปนัก เพราะจะทำให้เกิดปัญหา เนื่องจากผู้รับประโยชน์ทดแทนไม่มีค่าใช้จ่ายในการไปทำงาน และอาจจะไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้าในระบบความมั่นคงทางสังคม ยิ่งไปกว่านั้นถ้าการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้ประโยชน์ทดแทนในรูปของการสงเคราะห์อื่น ๆ ด้วย (เช่น บริการทางการแพทย์ หรือให้เงินช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัย) จะทำให้แรงจูงใจในการกลับไปทำงานและหารายได้ (ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับภาษี) ลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำที่มักจะมารับการสงเคราะห์หรือว่างงาน คนงานเหล่านี้ฉลาดที่จะรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแทนที่จะทำงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่า ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว ระดับของเงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีว่างงานโดยปกติจะลดลงตามระยะเวลาการว่างงานที่เพิ่มขึ้น

การกำหนดระดับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะเป็นอีกลักษณะหนึ่งที่แตกต่างจากประโยชน์ทดแทนกรณีอื่น ๆ ที่อยู่ในระบบความมั่นคงทางสังคม ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนกรณีอื่น ๆ อาจจ่ายมาจากแหล่งอื่นที่นอกเหนือจากระบบความมั่นคงทางสังคม เช่นผู้รับบำนาญชราภาพและทายาทผู้มีสิทธิอาจได้รับบำนาญจากโครงการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและบางครั้งจากประกันเอกชน ในระหว่างการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายผู้รับประโยชน์ทดแทนอาจจะได้รับค่าเจ็บป่วยจากนายจ้างและจากการประกันสุขภาพของเอกชน แต่ในระหว่างที่ว่างงานจะมีเพียงรายได้ที่ยังคงได้รับอยู่อย่างต่อเนื่อง ก็คือ นอกเหนือจากเงินชดเชยที่เป็นเงินก้อนหรือการจ่ายที่มากเกินไป ประโยชน์ทดแทนสำหรับการว่างงาน หรือเงินสงเคราะห์เท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้การคุ้มครองการว่างงานมีความสำคัญมากขึ้น

โครงการประกันการว่างงานส่วนใหญ่อัตราประโยชน์ทดแทนจะ

อยู่ในช่วงระหว่าง 1 ใน 2 ถึง 2 ใน 3 ของรายได้ปัจจุบัน บางครั้งการกระจายจะเกิดขึ้นเพื่อให้ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายมีมูลค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยประโยชน์ทดแทน ในกรณีของผู้มีรายได้ต่ำกว่าและสำหรับผู้ที่มีรายได้เดิมสูงกว่าค่าเฉลี่ยประโยชน์ทดแทนก็จะได้รับประโยชน์ในจำนวนที่ลดลง อัตราประโยชน์ทดแทนระหว่าง 1 ใน 2 ถึง 2 ใน 3 จะเป็นการประนีประนอมระหว่างอัตราที่ไม่เพียงพอ และอัตราที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลง

ระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทน

ระยะเวลาสูงสุดของการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นข้อกำหนดที่มีการวิพากษ์วิจารณ์กันมาก การว่างงานระยะยาว (มากกว่า 6 เดือน) เป็นตัวการที่ทำให้ระดับของการว่างงานสูงขึ้น ดังนั้นภายใต้เงื่อนไขของเศรษฐกิจถดถอยจึงมีความเสี่ยงสูงที่ประโยชน์ทดแทนจะถูกนำไปใช้งานหมดทำให้เกิดมาตรการเร่งด่วนหรือนำไปสู่การช่วยเหลือทางสังคมในรูปของการสงเคราะห์

สำหรับความเสี่ยงอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของระบบประกันสังคม โดยทั่วไปแล้ว ประโยชน์ทดแทนซึ่งจ่ายให้ในกรณีที่เกิดความไม่แน่นอน (เช่น บำนาญชราภาพที่จ่ายให้ตลอดชีวิต และประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ซึ่งโดยปกติจะจ่ายให้ไปเรื่อยๆ นานเท่าที่มีการทุพพลภาพ) แต่เนื่องจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ และระยะเวลาของความเสี่ยงในการว่างงาน จึงมีข้อจำกัดพิเศษในระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทนเพื่อให้โครงการการประกันการว่างงานอยู่รอดทางการเงิน ข้อจำกัดเหล่านี้จะพิจารณาอย่างไร

ประเด็นที่ไม่ได้กล่าวถึงในโครงการให้ความช่วยเหลือการว่างงาน

ในรูปของการสงเคราะห์ ซึ่งจะจ่ายเงินสงเคราะห์โดยใช้วิธีการตรวจสอบ รายได้ (means-tested) และจ่ายให้โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา (เช่น ใน ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์) ทั้งนี้ ระยะเวลาไม่ใช่สิ่งสำคัญมากในประเทศ ที่ระบบการช่วยเหลือการว่างงานแบบสงเคราะห์มีโครงสร้างอย่างดี และ สามารถให้เงินทดแทนการขาดรายได้ (โดยการตรวจสอบรายได้) ใน ระดับเดียวกับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เมื่อพิจารณาตัวบุคคลและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจในบางโครงการจะ ขยายระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทน เช่น ถ้าคนมีปัญหาในการ หางานทำหรือในสถานการณ์เฉพาะที่มีการตัดทอนกำลังแรงงานในระบบ เศรษฐกิจหรือในพื้นที่ที่มีการว่างงานสูงเป็นพิเศษ นอกจากนี้ในบางประเทศ คนงานจะได้รับอนุญาตให้เกษียณอายุก่อนกำหนดและได้รับบำนาญจาก ระบบความมั่นคงทางสังคม การยอมให้เกษียณอายุก่อนกำหนดและการ ให้ผู้ทุพพลภาพเกษียณอายุก่อนกำหนด จะทำให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานโดยไปสู่โครงการบำนาญและทำให้เป็น อันตรายต่อการเงินของโครงการบำนาญ

ความต้องการที่จะให้การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็น ระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นมีปรากฏอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อจะได้ประจวบกับ การว่างงานในระยะยาวในช่วงที่เศรษฐกิจถดถอยสำหรับระยะเวลาของ การจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้สูงอายุก็ให้มีระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น เนื่องจากโดยทั่วไปคนสูงอายุที่ว่างงานแล้วพบว่าจะได้รับการทำงาน น้อยกว่า

ระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานปกติจะสัมพันธ์ กับระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างในช่วงที่ผ่านมาที่มีการจ่ายเงินสมทบ เข้าในโครงการประกันการว่างงาน ผู้จ้างที่เป็นสมาชิกอยู่ในโครงการเป็น

ระยะเวลาสั้น จะมีระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนมากตาม แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งนี้จะทำให้ในลูกจ้างที่มีความมั่นคงในการทำงานมีระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทนนานขึ้น ในขณะที่ลูกจ้างอาจจะไม่ต้องการประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเลยก็ได้ ดังนั้นค่าใช้จ่ายของการจ่ายประโยชน์ทดแทนต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับระยะเวลาสูงสุดของการจ่ายประโยชน์ทดแทน

ระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิ

ในประเด็นของระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิเป็นการเปรียบเทียบกับความสำคัญของระยะเวลาก่อนการจ่ายประโยชน์ทดแทน โครงการส่วนใหญ่จะกำหนดระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิไว้สั้น แตกต่างกันไปตั้งแต่ 1 วันจนถึง 7 วันก่อนที่ประโยชน์ทดแทนจะจ่ายให้ได้ ระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิจะช่วยลดการทำงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายประโยชน์ทดแทน และช่วยให้ผู้รับประโยชน์ทดแทนมีโอกาสได้หางานทำก่อนตั้งแต่วันเริ่มแรกของการว่างงาน

เงื่อนไขในการเกิดสิทธิ

ประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขในการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก็คือ ความไม่แน่นอนเป็นสิ่งที่ยากกว่ากรณีอื่นๆ เนื่องจากผู้ขอรับสิทธิไม่ได้ถูกคุ้มครองจากการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น เจ็บป่วย ประสพอันตราย หรือชราภาพ นอกจากนั้นยังมีความเสี่ยงของรายได้ที่ไม่เปิดเผยจากการลักลอบทำงาน ความเสี่ยงของความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะทำงานที่เหมาะสม เช่นเดียวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับคนงานที่ไม่ได้ว่างงานภายใต้นิยามของความไม่แน่นอนที่แท้จริงได้ ทั้งนี้ เพื่อรักษา

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และประกันการล้มละลายโครงการประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจึงต้องกำหนดเงื่อนไขอย่างชัดเจนก่อนที่จะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เงื่อนไขที่สำคัญ 2 ประการคือ

สาเหตุของการว่างงาน

การว่างงานต้องไม่ใช่การสมัครใจสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ถึงแม้ว่าในบางโครงการจะผ่อนผันเงื่อนไขนี้โดยการให้เงินชดเชยในกรณีสมัครใจออกจากงานอย่างมีเหตุผล โดยทั่วไปประโยชน์ทดแทนจะไม่จ่ายในช่วงของการว่างงานที่เกิดจากการพิพาทแรงงานเนื่องจากการว่างงานดังกล่าวเป็นเลือกปฏิบัติ และเนื่องจากโครงการประกันการว่างงานต้องเป็นกลาง และการจ่ายประโยชน์ทดแทนภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวจะกระทบกระเทือนต่อการเจรจาด้านแรงงาน

ความเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงาน

การมีข้อมูลประวัติการทำงานอย่างเพียงพอจะเป็นข้อกำหนดพื้นฐานของการประกันการว่างงาน การตรวจสอบการทำงานจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เหมาะสมก่อนที่จะมีการขอรับประโยชน์ทดแทนระหว่างที่ยังคงอยู่ในการจ้างงาน (ดังตัวอย่าง คือ โดยดูจากสถิติการจ่ายเงินสมทบซึ่งสะท้อนถึงเวลาการทำงานได้ดีเท่ากับรายได้) ข้อจำกัดอย่างกว้างๆ ที่ถูกออกแบบเพื่อจำกัดประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ว่างงานที่แท้จริงนี้เป็นที่ยอมรับในแผนการประกันการว่างงานทั่วโลก แต่รายละเอียดการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันออกไป การตรวจสอบประวัติการทำงานอย่างน้อย 6 หรือ 12 เดือนที่ผ่านมาถือเป็นเรื่องปกติ แต่การตรวจสอบจะมีหลายทางเลือก



และไม่มีแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปอย่างแน่ชัดว่าควรพิจารณาอะไร เป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานได้เพียงพอกับสภาพเดิมสำหรับการขอรับ ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน

แผนการประกันการว่างงานบางแผนได้ปรับและออกแบบการ ตรวจสอบเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่อยู่ในการทำงานตามฤดูกาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ซึ่งมีรูปแบบการจ้างงานแบบนี้เป็นปกติ หรือเพื่อทำการ ประกันการว่างงานให้พร้อมมากขึ้นสำหรับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในตลาด แรงงานนาน หรือไม่เคยเข้ามาในตลาดแรงงาน เช่น บุคคลที่มีอายุน้อย สตรี ที่กำลังมาทำงานหลังจากลาหยุด และผู้อพยพ นอกจากนี้กฎเกณฑ์ที่นำไป ประยุกต์ใช้ในการขอรับประโยชน์ทดแทนก็ยังมีหลากหลายกันออกไป

ความเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงาน

ระหว่างระยะเวลาจ่ายประโยชน์ทดแทน

แผนการประกันการว่างงานมีข้อกำหนดให้บุคคลที่รับประโยชน์

ทดแทนต้องพร้อมที่จะเข้าทำงาน โดยทั่วไปแผนการประกันการว่างงานก็ยังคงยืนยันให้ผู้รับประโยชน์ทดแทนต้องกำลังอยู่ในช่วงหางานทำจริง ถึงแม้ว่าข้อกำหนดนี้จะยากในการบังคับใช้ก็ตาม ความพร้อมเข้าทำงานนี้จะเกี่ยวข้องกับการลงทะเบียนการจ้างงาน และต้องรับการตรวจสอบตามข้อเสนอของงาน พร้อมด้วยบทลงโทษของการมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมที่จะรับประโยชน์ทดแทนในกรณีปฏิเสธที่จะลงทะเบียนหรือตอบรับการจ้างงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นเงื่อนไขแรกที่สำคัญสำหรับการดำเนินแผนการประกันการว่างงานให้ประสบความสำเร็จ

การรับประโยชน์ทดแทน

การรับประโยชน์ทดแทนการว่างงานโดยปกติมาจากการจ่าย 2 ประเภท คือ

รายได้ระหว่างการหางาน

รายได้ต้องมาจากการทำงานนอกเวลาในจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่จำกัด (เช่น ไม่เกิน 20 ชั่วโมง เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละประเทศ) หรือบางรูปแบบของการจ้างงานย่อยๆ มิฉะนั้นผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไม่ถูกพิจารณาให้เป็นผู้ว่างงานและมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับประโยชน์ทดแทนการว่างงานได้ รายได้จะถูกนำเข้าสู่บัญชีเพื่อกำหนดการให้สิทธิประโยชน์ทดแทนการว่างงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระทำโดยไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนพื้นฐานของรายได้ แต่ด้วยรายได้ที่เกินกว่าข้อจำกัดนี้จะทำให้บุคคลนั้นหมดสิทธิ์ที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน หรือกระทำโดยการลดจำนวนประโยชน์ทดแทนตามสูตร เพื่อรักษาระดับแรงจูงใจให้กลับเข้ามาทำงานเต็มเวลา ตัวอย่างเช่น อาจทำโดยการตัดการจ่าย

ประโยชน์ทดแทนใน 1 หน่วย การเงินสำหรับทุกๆ 2 หน่วยที่ได้รับ ทางเลือกนี้สามารถดำเนินการร่วมกับหลายทางได้

การรับประโยชน์ทดแทนอื่น

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ควรได้รับประโยชน์ทดแทนการประกันสังคมมากกว่า 1 รูปแบบ ตัวอย่างเช่น การสูญเสียของรายได้ของลูกจ้างไม่ควรมีผลในการจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงานเช่นเดียวกันกับบำนาญชราภาพ บริการทางการแพทย์ที่จัดเตรียมขึ้นภายใต้การประกันสังคมควรมีให้ลูกจ้างที่ว่างงานและบุคคลที่ขึ้นอยู่กับลูกจ้างนั้น ในกรณีการไร้ความสามารถที่จะทำงานระหว่างช่วงเวลาการจ้างงาน ควรมีประโยชน์ทดแทนเนื่องจากการเจ็บป่วยถ้าประโยชน์ทดแทนการว่างงานยุติการจ่ายให้

การบริหารการเงินประโยชน์ทดแทนการว่างงาน

การประกันการว่างงานจัดหาเงินทุนโดยเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้าง และบางครั้งจากรัฐบาล การว่างงานเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดในช่วงระยะสั้น ซึ่งยากที่จะทำนายได้ ระบบการเงินแบบ pay-as-you-go กับการสะสมเงินสำรองฉุกเฉิน เพื่อเผชิญกับปัจจัยที่ไม่คาดคิดได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง

เป็นที่ชัดเจนว่า ระหว่างช่วงเวลาที่มีการว่างงานสูง อุปสงค์ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนจะสูง และในขณะเดียวกันรายได้เงินสมทบของโครงการประกันการว่างงานในส่วนที่สัมพันธ์กับบุคคลที่มีงานทำที่ได้รับ ความคุ้มครองจากแผนนี้จะลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพการลอยตัวที่น่าเป็นห่วงของระบบการเงินแบบ pay-as-you-go ในทางตรงกันข้าม การ

ให้เงินทุนล่วงหน้าแก่โครงการโดยการสะสมเงินสำรองระหว่างช่วงเวลาที่มีการจ้างงานสูง คือ เมื่อภาพลวงของการว่างงานดูเหมือนจะห่างไกลนั้นสามารถนำไปสู่การสะสมเงินสำรองจำนวนมากและความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะถูกชักจูงให้หันเห

ด้วยวิธีการประกันสังคม ระยะเวลาที่จ่ายประโยชน์ทดแทนจะถูกจำกัดโดยทั่วไป ประโยชน์ทดแทนใดๆ ภายหลังจากข้อจำกัดนี้จะได้รับโดยจัดผ่านโครงการสังคมสงเคราะห์ หรือสวัสดิการสังคมสำหรับผู้ที่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบ ซึ่งเงินช่วยเหลือมาจากรายได้ทั่วไปของรัฐบาล ประโยชน์ทดแทนส่วนเพิ่มเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยหรือเมื่อการว่างงานอยู่ในระดับสูง

เงินชดเชยที่ให้แก่ลูกจ้าง หรือการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เกินความจำเป็น

กฎหมายแรงงานในบางประเทศได้จัดเตรียมเงินชดเชยให้กับลูกจ้างหรือการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เกินความจำเป็นหรือการประกันความเสียหายจากการเลิกจ้างที่มีลักษณะทำนองเดียวกันนี้ ด้วยจำนวนเงินที่มักจะขึ้นอยู่กับเงินได้ในอดีตของลูกจ้างและระยะเวลาให้บริการกับต้นทุนตามปกติที่เกิดกับนายจ้าง โดยจ่ายทั้งรายบุคคลหรือผ่านกองทุนพิเศษ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้ออกให้ รูปแบบการจ่ายนี้มักจะเป็นเพียงรูปแบบการคุ้มครองการว่างงานในประเทศกำลังพัฒนา ข้อเสียที่เห็นได้ชัดเจนเกิดจากการจ่ายเงินก่อน (ซึ่งสามารถนำไปใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่ายได้) เมื่อเทียบกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนอย่างต่อเนื่อง การชดเชยที่ให้แก่ลูกจ้างหรือการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เกินความจำเป็นนี้อาจถูกพิจารณาเป็นเงินชดเชยสำหรับการสูญเสียงาน และเงินค่าจ้างหรือเงินออมที่ยืดเวลาออกไปซึ่ง

เกี่ยวข้องกับระยะเวลาการจ้างงาน การจ่ายเงินเช่นนี้ไม่ควรมีผลต่อจำนวน การจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงาน โดยทั่วไปมาตรการคุ้มครองการว่าง งานได้รวมถึงระยะเวลาที่เหมาะสมของการประเทศก่อนการเลิกจ้าง ซึ่ง ประกอบกันขึ้นเป็นรูปแบบที่จำกัดของการประกันรายได้

การว่างงานบางช่วง

มาตรการเป็นสิ่งจำเป็นที่จะรักษาการประกันรายได้ของลูกจ้างใน กรณีของการว่างงานบางช่วงและในกรณีของการลดลง (ที่ไม่ใช่การสิ้นสุด) ของการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการลดลงซึ่งประกอบด้วยวันทำงานที่สั้นลง วันทำงานที่น้อยลง หรือการปิดกิจการชั่วคราว ไม่ว่าจะรูปแบบงานที่ไม่ต่อ เนื่องนี้รูปแบบใดสามารถแสดงถึงการมีส่วนร่วมของการทำงาน ซึ่งโดย รักษาความสัมพันธ์การจ้างงาน ทำให้สถานประกอบการสามารถที่จะ รักษากำลังแรงงานที่มีประสบการณ์และความชำนาญไว้ และทำให้ลูกจ้าง หลีกเลี่ยงการว่างงานได้ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า การหลีกเลี่ยงการว่าง งานโดยการลดการจ้างงาน (และรายได้) ก่อให้เกิดมาตรการเงินชดเชย สำหรับลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง มาตรการนี้เกี่ยวข้องกับข้อตกลงการเรียกเก็บ เงินสมทบ หรือการปฏิบัติตามสถานภาพ หรือทั้งสองอย่าง

กรณีอื่นๆ

จะต้องมีตัวเชื่อมที่แข็งแกร่งระหว่างการประกันรายได้ที่จัดเตรียม ผ่านการประกันการว่างงานกับการให้บริการคุ้มครองและส่งเสริมการจ้าง งานแห่งชาติ ในขณะที่แผนประกันการว่างงานสามารถจัดการรายได้ทดแทน สำหรับลูกจ้างที่ว่างงานในระยะเวลาที่จำกัดไว้ ก็จะมีการให้บริการจัดหา งานของชาติด้วยซึ่งเป็นการช่วยลูกจ้างที่ว่างงานหางานทำรัฐบาลยังได้ดำเนิน

“นโยบายตลาดแรงงานที่คล่องตัว” เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ว่างงานหางาน โดยนโยบายนี้รวมถึงการให้เงินอุดหนุนเพื่อการคงสภาพเป็นแรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน และเป็นที่ปรึกษาเรื่องงานอีกด้วย

ข้อกำหนดการเกษียณอายุที่ยืดหยุ่นได้

ข้อกำหนดการเกษียณอายุที่ยืดหยุ่นได้จะนำไปใช้กับลูกจ้างที่ว่างงานระยะยาว ผู้ซึ่งมีโอกาสได้รับการจ้างงานน้อย เนื่องจากพวกเขาใกล้อายุเกษียณ พร้อมกับความยากที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงความต้องการในบางสายอาชีพมีมากเกินไป บำนาญชราภาพก่อนกำหนด ((Early retirement pension) สามารถเป็นมาตรการประกันรายได้ที่เสริมเข้าไปสำหรับผู้ว่างงาน เพราะเป็นวิธีการให้ประโยชน์ทดแทนที่ไม่จำกัดตามระยะเวลาให้ประโยชน์ทดแทนการว่างงานในสภาพแวดล้อมที่การจ้างงานไม่มีแนวโน้มที่จะกลับคืนสภาพเดิม

เงินเบี้ยเลี้ยงในการฝึกอบรม

เงินเบี้ยเลี้ยงนี้ถือเป็นเรื่องธรรมดาซึ่งสามารถรวมถึงการจ่ายเงินสดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พักอาศัยและการจัดเตรียมหนังสือ อุปกรณ์ และวัสดุการฝึกอบรมอื่นๆ องค์กรและการจัดการทางการเงินของเงินเบี้ยเลี้ยงฝึกอบรมก็จะแตกต่างกันออกไป การปฏิบัติงานโดยทั่วไปอาจทำโดยการให้บริการการจ้างงานแห่งชาติในความร่วมมือกับโครงการประกันการว่างงานกรมแรงงานและการศึกษา หน่วยงานอื่นของรัฐบาลและสมาคมนายจ้าง

การสนับสนุนการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน

มาตรการที่จะสนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน รวมถึง การพิจารณาต้นทุนในการเดินทางไปสู่ที่ใหม่ เบี้ยเลี้ยงเนื่องจากการแยก กันอยู่ของครอบครัว ต้นทุนของการเยี่ยมบ้าน ค่าใช้จ่ายในการกำจัดหรือ ดัดตั้งและความช่วยเหลืออื่นๆ เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

การรักษาสิทธิการประกันสังคมอื่น

ได้มีการสงวนสิทธิของลูกจ้างและบุคคลที่ขึ้นอยู่กับลูกจ้างนั้นใน ความคุ้มครองการประกันสังคมอื่นๆ ได้แก่บริการทางการแพทย์ และ ประโยชน์ทดแทนที่เป็นเงินสด ระหว่างระยะเวลาการว่างงานบางช่วง หรือ การว่างงานเต็มรูปแบบ หรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้รับการอนุมัติเมื่อ พวกเขาได้รับประโยชน์ทดแทนจากการว่างงาน

การประกันการว่างงานในประเทศกำลังพัฒนา

นอกเหนือจากประเทศอุตสาหกรรม แผนการประกันการว่างงาน ยังไม่มีการพัฒนาที่คึก ในภาคผนวกได้มีการคัดลอกตารางที่ 4.1 จาก E. Lee, *The Asian Financial Crisis*, ILO, 1998 ซึ่งชี้ถึงลักษณะที่ สำคัญของแผนการประกันการว่างงานในประเทศที่รายได้ต่ำและปานกลาง



ลักษณะของการประกันการว่างงาน

ประเทศ	กฎหมาย ฉบับแรกและ ปัจจุบัน	ความคุ้มครอง	เงินสมทบ		
			ผู้ประกันตน % รายได้	นายจ้าง % เงินที่จ่าย ให้พนักงาน	รัฐ
อัลจีเรีย	1994 (พ.ศ.2537)	ถูกจ้างที่ไม่อยู่ใน ภาคเกษตรกรรม	1.5	2.5	ไม่มี
อาร์เจนตินา	1967-1991 (พ.ศ. 2510, 2534)	ผู้มีงานทำ	1	1.5	ไม่มี
บาร์บาโดส	1982 (พ.ศ. 2525)	ถูกจ้างที่มีอายุ 16-64 ปี	1.5	1.5	ไม่มี
บราซิล	1965, 1990 (พ.ศ. 2508, 2533)	ผู้มีงานทำ	0	0	จ่าย ทั้งหมด
ชิลี	1937, 1981 (พ.ศ. 2480- 2524)	ผู้มีงานทำ	0	0	จ่าย ทั้งหมด
จีน	1986, 1993 (พ.ศ. 2529, 2536)	ถูกจ้างใน รัฐวิสาหกิจ	0	0.6-1	ให้เงิน อุดหนุน
เอกวาดอร์	1951, 1998 (พ.ศ. 2494, 2531)	ผู้มีงานทำ	2	1	ไม่มี

ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง

ยเงิน กบ ต่ำ	รายได้ อ้างอิง	อัตราส่วน การทดแทน (%)	ระยะเวลา จ่ายประโยชน์ ทดแทน	การขึ้นอยู่กับ	ระยะเวลา รอการเกิด สิทธิ
ปี โอน ที่จะ งาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	50+1/2 ค่าจ้างขั้นต่ำ	6-36 เดือน	เงินสมทบ	ไม่มี
ปี	รายได้สูงสุด ใน 6 เดือน สุดท้าย	60	12-36 เดือน	เงินสมทบ	ไม่มี
ปี ปดาร์ ที่จะ งาน	รายได้เฉลี่ย สัปดาห์เฉลี่ย	60	26 สัปดาห์		3 วัน
คือน 4 ปี ท้าย	รายได้เฉลี่ย ใน 3 ปีสุดท้าย	50	4 เดือน		60 วัน
ปดาร์ 2 ปี ท้าย	ไม่มี	ผลรวมคงที่ ต่อเดือน	360 วัน		ไม่มี
ปี	เงินสงเคราะห์ ของรัฐ	150-120	12-24 เดือน	เงินสมทบ	ไม่มี
คือน	รายได้และ ระยะเวลา ของการทำงาน ครั้งสุดท้าย	เงินก้อน	ไม่มีกำหนด		60 วัน

ประเทศ	กฎหมายฉบับแรกและปัจจุบัน	ความคุ้มครอง	เงินสมทบ		
			ผู้ประกันตน % รายได้	นายจ้าง % เงินที่จ่ายให้พนักงาน	รัฐ
อียิปต์	1959, 1975 (พ.ศ. 2502, 2518)	ลูกจ้างภาคเอกชนที่ไม่อยู่ในภาคเกษตรกรรม	0	2	อุดหนุนส่วนขาด
อิหร่าน	1987, 1990 (พ.ศ. 2520, 2533)	ลูกจ้างรายเดือน	0	3	อุดหนุนส่วนที่
แอฟริกาใต้	1937, 1996 (พ.ศ. 2470, 2539)	ลูกจ้างที่มีรายได้ 16,870 ดอลลาร์สหรัฐต่อปีหรือน้อยกว่า	1	1	ไม่มี
ตูนิเซีย	1982 (พ.ศ. 2525)	ลูกจ้างรายเดือนที่ไม่อยู่ในภาคเกษตรกรรม	0	0	ค่าใช้จ่ายทั้งหมด
อูรุกวัย	1944, 1981 (พ.ศ. 2487, 2524)	ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและการค้า	15-16**	12.5-15*	ไม่มี:
เวเนซุเอล่า	1989 (พ.ศ. 2532)	ผู้มีงานทำ	0.7	1.5	ไม่มี

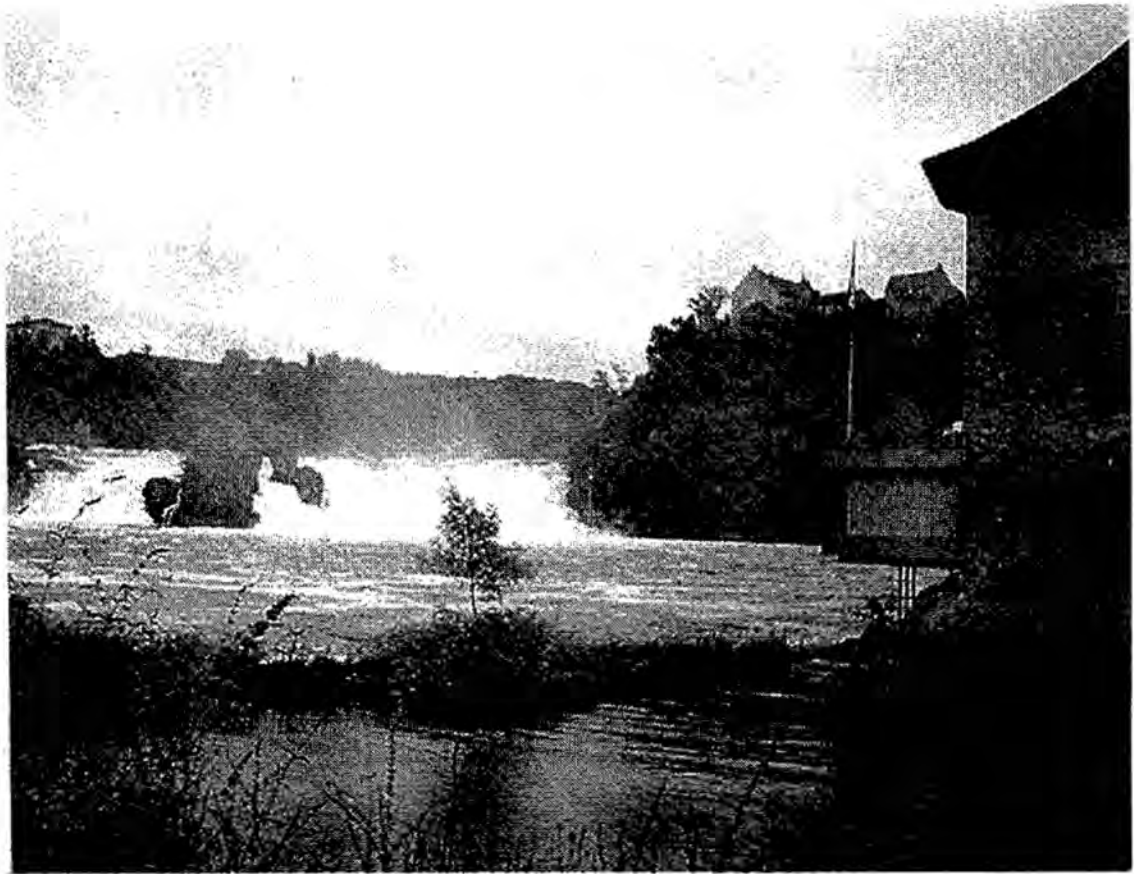
* E.Lee, The Asian Financial Crisis, ILO, 1998, หน้า 80-81

** เงินสมทบทั้งหมดสำหรับการประกันสังคม

แหล่งที่มา : Social Security Administration (United States) :

Social security programmes throughout the world, 1997.

ยเงิน บ ง่า	รายได้ อ้างอิง	อัตราส่วน การทดแทน (%)	ระยะเวลา จ่ายประโยชน์ ทดแทน	การขึ้นอยู่กับ	ระยะเวลา รอการเกิด สิทธิ
เอน งจ่าย อกัน เอน	ค่าจ้างต่อ เดือนสุดท้าย	60	16-28 สัปดาห์	เงินสมทบ	7 วัน
เอน อกัน	รายได้เฉลี่ย	80-85	6-50 เดือน	เงินสมทบ และสถานะ ครอบครัว	ไม่มี
ดาห์ ลท้าย	รายได้ต่อ สัปดาห์	45	26 สัปดาห์		7 วัน
รมาศ	ค่าจ้างขั้นต่ำ	100	3 เดือน		ไม่มี
นใน ท้าย	รายได้เฉลี่ย	60-50	ไม่มีข้อมูล		ไม่มี
ดาห์ 2 ปี ไย	เงินเดือนเฉลี่ย ต่อสัปดาห์	60	13-26 สัปดาห์	สถานการณ พิเศษ	1 เดือน



การประชุมหารือร่วมกับผู้บริหาร สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ



ประชุมหารือร่วมกับผู้บริหารสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ(เจนีวา) วันพุธที่ 3 กรกฎาคม 2545 ณ อาคาร ILO ห้องหมายเลข 1 R3

สรุปประเด็นการประชุมหารือ

1. การบริหารจัดการ และการคุ้มครองแรงงาน

(1) เรื่องแรงงานอพยพ (แรงงานต่างด้าว)

ผู้แทนองค์การ ILO ซึ่งเข้าร่วมการประชุมหารือในเรื่องนี้เคยดำรงตำแหน่งหน้าที่ในสำนักงานประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร จึงมีความรู้ความเข้าใจสภาพปัญหาดังกล่าวของประเทศไทยเป็นอย่างดี และได้แจ้งต่อคณะกรรมการว่าได้รับทราบว่

รัฐบาลไทยมีนโยบายที่จะคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย และเมื่อ 2 เดือนที่ผ่านมา (พฤษภาคม 2545) องค์การ ILO ได้เสนอแผนงานการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยต่อ พณฯ นายกรัฐมนตรีแล้ว

นอกจากนั้น เกี่ยวกับเรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ยังมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้ด้วย เช่น

ประเด็นแรก ได้แก่ปัญหาการให้สถานภาพทางกฎหมายแก่แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ประเด็นที่สอง เป็นปัญหาความต้องการแรงงานไร้ฝีมือภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น แม้จะไม่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย ที่ว่าขณะนี้คนไทยบางส่วนไม่ประสงค์จะทำงานในกิจการประมง หรือกิจการเกี่ยวเนื่องกับการประมง

ประการสุดท้ายซึ่งในระยะยาวแล้ว นโยบายของรัฐบาลต้องมีความชัดเจน และโปร่งใส และต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องมีความพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบาย และต้องเรียนรู้ประสบการณ์จากประเทศอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความเป็นจริง และผลประโยชน์ร่วมของทุกฝ่าย

(2) แรงงานนอกระบบ (งานรับงานไปทำที่บ้าน)

การจ้างงานในเศรษฐกิจนอกระบบ เช่นคนขายของในตลาดจตุจักร ขายเป็นแผงตามสี่แยก การรับงานไปเย็บที่บ้านแล้วส่งให้นายหน้าคนกลางส่งไปขายในตลาดสหรัฐอเมริกา ลักษณะงานเหล่านี้ถือว่าการจ้างงานในเศรษฐกิจนอกระบบทั้งสิ้น

การจ้างงานในลักษณะนี้ ซึ่งเป็นการจ้างงานนอกระบบไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคนทำงานเหล่านี้ก็ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองจากกฎหมาย ทั้งนี้เนื่องจากบางกรณีเป็นเพราะกฎหมายล้าหลัง ครอบคลุมไปไม่ถึง แต่บางกรณีเป็นเพราะแม้กฎหมายจะทันสมัยแล้ว แต่ก็ไปยกเว้นไม่ใช้บังคับกับแรงงานนอกระบบ เหล่านี้

สาเหตุที่ยังมีสภาพการจ้างงานนอกระบบและยังมีแรงงานนอกระบบมีปัจจัยอยู่ 4 ประการด้วยกันคือ

ก. หางานในระบบการจ้างงานปกติไม่ได้ เกิดขึ้นทั่วไปในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย

ข. งานในระบบปกติ มีตำแหน่งงานไม่เพียงพอ

ค. กิจการขนาดเล็ก และขนาดย่อม (SMEs) จะไม่สามารถรองรับค่าใช้จ่ายในการจ้างงาน เช่นเดียวกับการจ้างงานในระบบได้ จึงต้องว่าจ้างแบบนอกระบบ จึงจะสามารถคุ้มทุน และดำเนินกิจการต่อไปได้

ง. สภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ มีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก ค่าตอบแทนต่ำ และถูกละเลยจากเจ้าหน้าที่

องค์การ ILO พบว่า ปัญหาแรงงานนอกระบบเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) มากที่สุด เนื่องจากคนทำงานไม่ได้รับการคุ้มครอง ไม่ได้รับการดูแล และไม่มีผู้แทนเป็นปากเสียงเรียกร้องความเป็นธรรมจากฝ่ายใดได้เลย

องค์การ ILO ได้ให้ข้อสรุปว่า การคุ้มครองแรงงานนอกระบบนี้ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจน และกลุ่มชุมชนต่างๆ หากได้เข้ามามีส่วนร่วม ก็จะทำให้เกิดความสุขด้านการสร้างงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานได้

นอกจากนั้น ต้องส่งเสริมการสร้างงานในชนบท เพื่อให้ชุมชน



สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ให้สามารถมีรายได้เลี้ยงตนเองได้ ซึ่งแม้ว่าในเมืองจะมีแรงงานนอกระบบอยู่มากแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีงานบางส่วนได้ถ่ายทอดเข้าไปสู่ชนบทอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว

2. ความมั่นคงทางสังคม

(1) การหารือทางสังคม

ความหมายของคำว่า การหารือทางสังคม (Social Dialogue) หมายความรวมถึง การหารือ การเจรจาต่อรอง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม

การหารือทางสังคมเป็นทั้งแนวทาง และเป็นวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหา

ความพยายามขององค์การ ILO ที่จะสร้างกรอบการหารือทางสังคม โดยได้พยายามที่จะให้ทุกฝ่ายได้เข้าใจสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำประเด็นปัญหาเหล่านั้นมาหารือ และกำหนดยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง

นอกจากนั้น ยังได้ให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลประเทศสมาชิก ILO โดยตรง โดยการสร้างสถาบัน หรือคณะกรรมการร่วมขึ้นมา เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการระดมทรัพยากรบุคคล และความร่วมมือจากทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ขององค์การ ILO

กลยุทธ์ในการลดปัญหาความยากจนนั้น องค์การ ILO ได้มีโอกาสเข้าไปเสนอแนะต่อธนาคารโลก ในการปรับปรุงกระบวนการและแนวทางการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่รัฐบาลใดก็ตาม ต่อไปจะต้องมีเงื่อนไขว่าจะต้องให้ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การดำเนินการเพื่อการพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาความยากจนด้วย

วิธีการที่จะทำให้แต่ละฝ่ายมีขีดความสามารถในการเข้าไปมีส่วนร่วมตามแผนงานดังกล่าว โดยการใช้วิธีการประชุมสัมมนาแต่ละฝ่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติเป็น จากนั้นจึงให้แต่ละฝ่ายได้เข้าสู่กระบวนการ



การร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ในโครงการต่าง ๆ ของประเทศตนเองในการรับความช่วยเหลือทางการเงินจากธนาคารโลก

(2) ปัญหาแรงงานเด็ก

องค์การ ILO มีนโยบายขจัดการใช้แรงงานเด็ก โดยมีอนุสัญญา (Convention) เกี่ยวกับแรงงานเด็กอยู่ 2 ฉบับด้วยกันกันได้แก่

ฉบับที่ 138 (ค.ศ. 1973) เป็นเรื่องการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาภาคบังคับ และต้องไม่เกี่ยวข้องกับงานอันตราย

ฉบับที่ 182 (ค.ศ. 1999) เป็นเรื่องว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

โดยที่องค์การ ILO มีนโยบายที่จะคุ้มครองผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือ 18 ปี ไม่ให้เข้าสู่กระบวนการเออาร์คเอาเปรียบจากการจ้างงานในแต่ละประเภท ซึ่งปัญหาแรงงานเด็กจะต้องแก้ไขปัญหาแรงงานในระบบการจ้างงานทุกประเภทให้ได้ทั้ง

- ปัญหาแรงงานทาส
- ปัญหาการค้ามนุษย์
- ปัญหาโสเภณีเด็ก
- ปัญหาการใช้เด็กเป็นสื่อลามก

โดยกำหนดให้อายุต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี จึงจะสามารถให้ทำงานได้

(3) การประกันสังคมกรณีว่างงาน

องค์การ ILO ถือว่าการประกันสังคมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อ ค.ศ. 2001 (พ.ศ. 2544) ได้เสนอว่า องค์การ ILO ควรขยายการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงคนทุกคนอย่างครบถ้วน ซึ่งองค์การ ILO ได้ดำเนินการไป



แล้ว คือ

ก. งานวิจัย และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ข. การสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ในแต่ละประเทศสมาชิก ให้เข้าร่วมผลักดันให้เรื่องการประกันสังคมเป็นภารกิจหลักของประเทศ

ค. การให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ

การประกันการว่างงาน จะสามารถช่วยเหลือให้ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจบรรเทาลงได้บ้าง แต่ต้องนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับนโยบายตลาดแรงงานของประเทศให้ได้

คนว่างงาน นอกจากจะต้องการความช่วยเหลือทางการเงินแล้ว ยังต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีโอกาสได้งานทำให้เร็วขึ้นด้วย



ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี



สรุปประเด็นการประชุมหารือ

1. สำนักงานมูลนิธิฟรีดริช เอแบรท (FES) กรุงบอนน์

มูลนิธิ FES เป็นมูลนิธิทางการเมือง จัดตั้งขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1925 (พ.ศ. 2468) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย (SPD) และการดำเนินการองค์การพันธมิตรทั่วโลก โดยเน้นที่ควรเป็นองค์การประชาธิปไตยของทุกประเทศไม่ว่าจะเป็นพรรคการเมือง (แบบประชาธิปไตย) องค์การสหภาพแรงงานและองค์การพัฒนาเอกชน (NGOs)

วัตถุประสงค์หลัก ได้แก่

- (1) การศึกษาทางด้านการเมือง
- (2) ความร่วมมือระหว่างประเทศ
- (3) ให้ทุนการศึกษาดูงาน
- (4) ให้ทุนการวิจัย และการให้คำปรึกษาแนะนำ

มูลนิธิ FES ได้ให้เงินทุนสนับสนุนให้นักศึกษา นักพัฒนาด้านกิจกรรมเพื่อสังคมให้มีโอกาสศึกษาเพิ่มพูนความรู้ทางด้านการเมือง ด้านประชาธิปไตย และการพัฒนาทางสังคม ปีละประมาณ 2,000 คน โดยเป็นชาวเยอรมนี 1,500 คน และเป็นชาวต่างชาติ 500 คน

มูลนิธิ FES มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงบอนน์ นอกจากนั้นยังมีสำนักงานประจำอยู่ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก 103 แห่ง โดยมีชาวเยอรมนีเป็นผู้แทนประจำสำนักงานประมาณ 80 คน

เฉพาะในสำนักงาน FES ที่อยู่ทั่วประเทศเยอรมนีขณะนี้ มีพนักงานประมาณ 600 คน โดยประจำอยู่ในสำนักงานใหญ่ที่กรุงบอนน์ประมาณ 300 คน อยู่ในเบอร์ลินประมาณ 100 คน และกระจายอยู่ตามเมืองต่างๆ ทั่วเยอรมนีมีอยู่ประมาณ 70-80 คน

ภารกิจที่ผ่านมา พอสรุปได้ดังนี้

1. สนับสนุนส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยในประเทศต่างๆ
2. สนับสนุนส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างนานาชาติ
3. มีบทบาทการประสานงานร่วมเจรจาระหว่างรัฐบาลกับพวกากับรัฐบาลไทยสมัย ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

4. สนับสนุนกิจกรรมด้านสื่อสารมวลชนให้ทำงานเพื่อประชาชน
5. สนับสนุนส่งเสริมบทบาทความเท่าเทียมกับระหว่างหญิงกับชายในประเทศไทย
6. สนับสนุนส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมโดยเน้นให้ความสำคัญต่อบทบาทของสหภาพแรงงาน นายจ้างและรัฐบาลในรูปของคณะกรรมการไตรภาคี

ความมั่นคงทางสังคมในเยอรมัน

มีโครงการดำเนินการอยู่หลายลักษณะด้วยกัน เช่น

- (1) การประกันสวัสดิการสังคม
- (2) การประกันสังคม
- (3) การประกันภัย/ประกันชีวิต

แต่ละโครงการมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

- (1) การประกันสวัสดิการสังคม

ใช้จ่ายเงินจากภาษีเงินได้จากประชาชน และนายจ้างจ่ายภาษีสวัสดิการสังคม เป็นโครงการของรัฐที่จัดบริการให้แก่ประชาชน ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความจำเป็นพื้นฐานของ

- ที่อยู่อาศัย
- การเลี้ยงดูเด็ก
- การศึกษา
- การช่วยเหลือทางสังคม (ประชาสงเคราะห์)

- (2) การประกันสังคม

เป็นการประกันสังคมหลักแบบบังคับ สำหรับผู้มีรายได้ต่ำกว่า

เดือนละ 4,500 ยูโร นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ และร่วมกันบริหาร มีอยู่ 4 โครงการ ได้แก่

(2.1) การประกันสุขภาพ สำหรับผู้มีรายได้ไม่เกิน 2,350 ยูโร ต่อเดือน ต้องทำประกันสุขภาพโดยบังคับและจ่ายเงินสมทบร่วมกับนายจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน (3.35% ของรายได้) ใช้บังคับกับ

- แรงงานทั่วไป
- พนักงานฝึกหัด
- ศิลปิน
- เกษตรกร
- สื่อมวลชน
- นักเรียนนักศึกษา

สิทธิดังกล่าวครอบคลุมถึงภรรยาหรือสามีด้วย

อย่างไรก็ตามผู้ที่มีรายได้มากกว่าที่กำหนดไว้ก็สามารถทำประกันได้โดยไม่ถูกตัดสิทธิ แต่ส่วนใหญ่จะหันไปทำประกันชีวิต เนื่องจากได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่า

(2.2) การประกันอุบัติเหตุ ประกอบด้วยภารกิจ 4 รายการด้วยกัน ได้แก่

- การป้องกันอุบัติเหตุ
- การรักษาพยาบาล
- การฟื้นฟูสมรรถภาพ และอุปกรณ์ช่วยการฟื้นฟู
- การทดแทน

(2.3) การประกันบำนาญ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 65 ปี มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 70 ของรายได้ปกติ แต่นับตั้งแต่ ปี 2005 (พ.ศ. 2548) จะลดลงเหลืออัตราร้อยละ 64 ของรายได้ปกติ

ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 4,500 ยูโรต่อเดือน ต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 9.5 และนายจ้างจะต้องร่วมจ่ายสมทบอีกร้อยละ 9.5 ของค่าจ้างต่อเดือน

(2.4) การประกันการว่างงานมีการบริหารกองทุนในระบบทวิภาคี (นายจ้าง ลูกจ้างร่วมกันบริหาร) โดยฝ่ายนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ร้อยละ 3.25 ของค่าจ้างของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องจ่ายสมทบ ร้อยละ 3.25 ของค่าจ้างต่อเดือน เท่ากันกับนายจ้าง รวมเงินสมทบกองทุนจะได้รับร้อยละ 6.5 ของค่าจ้างต่อเดือน แต่ในกรณีที่เงินกองทุนไม่เพียงพอ รัฐบาลจะจ่ายเงินอุดหนุนให้

นอกจากนั้นยังมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจ้างงาน เพื่อใช้ประกอบและเสริมการประกันการว่างงานด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโครงสร้างการส่งเสริมการจ้างงานของประเทศนั้นจะมีระบบการดำเนินการ ดังนี้

ก. นโยบายการจ้างงาน

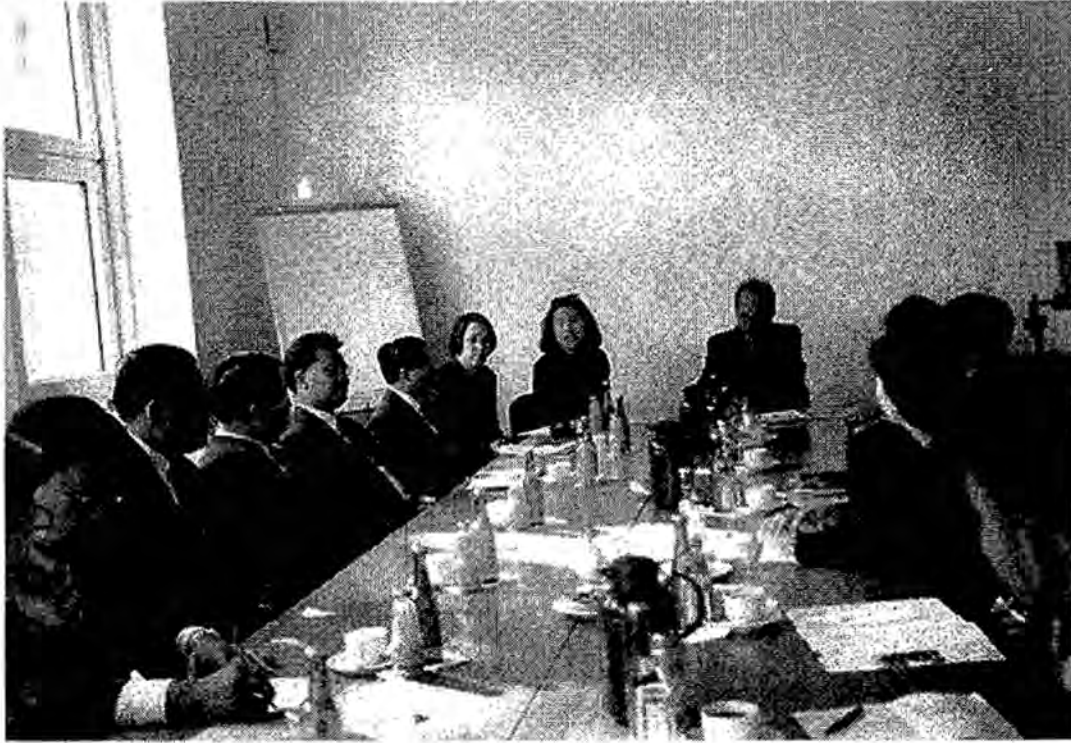
- มีบริการจัดหางาน

ข. การคุ้มครองการจ้างงานและการว่างงาน

- การจ้างงานระยะสั้น
- การจ้างงานตามฤดูกาล
(กรณีประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ)
- การกำหนดมาตรการสร้างตำแหน่งงาน
- โครงการขจัดปัญหาการว่างงานระยะยาว

ค. การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

- จ่ายจากเงินกองทุนในระยะเวลา 2 ปี ในอัตราร้อยละ 67 ของรายได้ปกติ



- ให้ความช่วยเหลือฝึกอาชีพ และการพัฒนาฝีมือการทำงาน
- จ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ในกรณีกิจการล้มละลาย และให้สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีอุบัติเหตุ กรณีชราภาพ และช่วยเหลือกรณีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน





กระทรวงแรงงานและสังคม

การประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองการประสบอันตรายจากการทำงาน ในประเทศเยอรมนีนั้นตราขึ้นใช้บังคับมาครบร้อยปีแล้ว (ค.ศ. 1884) โดยบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งรัฐเป็นผู้บริหารกฎหมาย ส่วนกองทุนประกันประสบอันตรายจากการทำงานนั้นบริหารในระบบทวิภาคี โดยมีฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุน อย่างไรก็ตามอัตราเงินสมทบ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายนั้นอัตราการจ่ายสมทบจะขึ้นอยู่กับภาวะความเสี่ยงภัยของแต่ละประเภทกิจการ นอกจากนั้นเงินได้ของกองทุนยังได้รับจากผู้มีจิตศรัทธา

บริจาคเข้ากองทุน

ประชากรประมาณร้อยละ 70 ของประเทศจะได้รับประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว รวมทั้งบุตร หลาน ภรรยา หรือสามี จะได้รับสิทธิประโยชน์ผ่านทางภรรยาหรือสามี ซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้าง รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตให้ทำงาน (Work permit) ด้วย

โดยทั่วไปแล้ว ภาวะความปลอดภัยในการทำงานมีสูง เงินสมทบจึงลดลง แต่กองทุนก็ยังคงมีความมั่นคง

หน้าที่หลักของกองทุน

1. บริหารในเชิงป้องกัน
2. ให้บริการทางการแพทย์
 - (1) ให้การรักษาพยาบาล
 - (2) ให้การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และการฟื้นฟูอาชีพ

การคุ้มครอง

1. การเกิดอุบัติเหตุ และการประสบอันตรายจากการทำงาน
2. โรคที่เกิดจากการทำงานซึ่งต้องเป็นโรคที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และทางการแพทย์วินิจฉัยว่า “เกิดจากการทำงาน”

สาเหตุการเกิดโรค

1. สารเคมี
2. ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นละออง
3. ภาวะแวดล้อม
4. ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบการหายใจ และผิวหนัง



ประเทศเยอรมนี : กระทรวงแรงงานและสังคม

การวินิจฉัยโรค

สำนักงานกองทุนมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นผู้วินิจฉัย และคณะกรรมการกองทุนจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

การฟื้นฟู

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน : สภาพความพร้อมในการทำงาน
2. ฟื้นฟูการประกอบอาชีพ : สภาพการทำงาน
3. การฟื้นฟูทางสังคม : สภาพทางสังคม

การให้ความช่วยเหลือจากกองทุน

1. ระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน เช่น การฟื้นฟูทางการแพทย์ และการฟื้นฟูการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นช่วงเวลาไม่

สามารถทำงานได้ จะได้รับค่าทดแทนร้อยละ 80 ของค่าจ้างปกติ

2. หากหลังการฟื้นฟูแล้วยังไม่สามารถทำงานได้อีกก็จะจ่ายเป็นเงินบำนาญ ซึ่งขึ้นอยู่กับ

- (1) ภาวะความสูญเสียสมรรถภาพ
- (2) ระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมา (อายุการทำงาน)
- (3) อัตราค่าจ้าง

โดยจะจ่ายให้ตามระยะเวลาที่มีสิทธิตามกฎหมายโดยประมาณ 2 ใน 3 ของค่าจ้างปกติ และสิทธิดังกล่าว หากเป็นแรงงานต่างด้าว เมื่อกลับประเทศตนเองแล้วสิทธิดังกล่าวสามารถโอนกลับตามไปกับแรงงานนั้นด้วย หรือหากต่อมาแรงงานดังกล่าวเสียชีวิต สิทธินั้นก็จะตกแก่ทายาทรวมค่าทำศพ

สถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (HVBG)

สถาบันดังกล่าวนี้เป็นสถาบันอิสระที่บริหารงานโดยนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งประกอบขึ้นด้วย 35 องค์กรเล็ก ๆ ของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันก่อตั้ง คณะกรรมการบริหารสถาบัน ประกอบด้วยฝ่ายละครึ่ง ร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหาร

กฎหมายมีบทบัญญัติให้สถาบันมีอำนาจในการตรากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศต่าง ๆ เพื่อใช้บังคับ

หลักการของสถาบัน

1. นายจ้างเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบ
2. ลูกจ้างมีหน้าที่ป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย หรือโรคจากการทำงาน และต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่นายจ้างจัดให้เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่ตนเอง

มาตรการในการดำเนินการ

1. ดำเนินการในเชิงป้องกัน
2. ดำเนินการให้ความรู้ ความเข้าใจ และรณรงค์โครงการเรื่องความปลอดภัย
3. ดำเนินการด้านการฟื้นฟู
 - (1) สมรรถภาพในการทำงาน
 - (2) สมรรถภาพทางการแพทย์
 - (3) สมรรถภาพในการประกอบอาชีพ
4. ดำเนินการเก็บเงินสมทบและจ่ายค่าทดแทน

ในด้านการฟื้นฟู มีโรงพยาบาลเฉพาะด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานอยู่ 11 แห่งทั่วประเทศ นายจ้างแต่ละรายจะทราบดีว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้างนั้นมาจากสาเหตุใด จะต้องเรียกรถพยาบาลที่เกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะทางจากแต่ละโรงพยาบาลที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุ หรือโรคดังกล่าว ซึ่งแพทย์เฉพาะทางดังกล่าวจะสามารถวินิจฉัย และบำบัดรักษาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ คณะผู้เชี่ยวชาญ และแพทย์เฉพาะทางดังกล่าว จะมีบทบาทต่อการกำหนดมาตรการในเชิงป้องกันให้สถานประกอบการต่างๆ และลูกจ้างรับไปปฏิบัติ

การฟื้นฟูทางอาชีพ

สถาบัน มีคณะผู้เชี่ยวชาญเข้ามาพัฒนาขีดความสามารถของลูกจ้างให้สามารถกลับไปทำงานเดิมได้ แต่หากไม่สามารถจะกลับเข้าไปทำงานในหน้าที่เดิมได้ก็จะจัดส่งไปพัฒนาการอาชีพใหม่ ซึ่งสถาบันมีความพร้อมทุกด้าน

สถาบันมีสำนักงานสาขาอยู่ 35 สาขาทั่วประเทศ นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานดูแลเรื่องเงินสมทบอีก 14 หน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะรับผิดชอบหน่วยงานละประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีภาวะความเสี่ยงภัยไม่เท่ากัน 14 ประเภทอุตสาหกรรมโดยทั่วไปแล้ว นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบในอัตราเฉลี่ยประมาณ ร้อยละ 1.33 ของค่าจ้าง

สถาบันได้ดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานในเชิงป้องกันมาตลอด สามารถลดสถิติอุบัติเหตุ และการประสบอันตรายได้อย่างต่อเนื่องมาตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ส่งผลให้เงินสมทบ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเข้ากองทุนลดลงตามไปด้วย รวมทั้งลูกจ้างก็มีความปลอดภัยในการทำงานในอัตราที่สูงมากเช่นเดียวกัน

หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน

สถาบันมีผู้แทนซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบทุกด้านเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีอยู่ประมาณ 3,000 คนทั่วประเทศ เมื่อไปปฏิบัติหน้าที่ และตรวจพบความไม่ปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง จะต้องแจ้งฝ่ายตรวจความปลอดภัยของรัฐบาล เพื่อใช้บังคับกฎหมายกับนายจ้างต่อไป

โดยภาพรวมแล้ว สถาบันนอกจากจะทำหน้าที่ในด้านการช่วยเหลือดูแลการคุ้มครองแรงงานแล้ว ยังมีหน้าที่ทำการฝึกอบรมให้ความรู้



ประเทศเยอรมนี : สำนักงานมูลนิธิฟรีดริช เอแบรท
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG (FES)

ความเข้าใจทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการใช้วัสดุอุปกรณ์ป้องกันอันตรายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ไปแล้วประมาณ 350,000 คน

นอกจากนั้นก็จะทำการศึกษาค้นคว้า และวิจัย และพัฒนาด้านเทคนิคให้ก้าวหน้าและทันสมัย รวมทั้งจัดพิมพ์รายงานเผยแพร่อย่างต่อเนื่องตลอดมา และถือได้ว่าเป็นสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยที่ใหญ่ที่สุด มีศูนย์ฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ประมาณ 30-40 แห่งทั่วประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้ลูกจ้าง ผู้ประกอบการ นักวิชา

การ ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปได้เข้าถึงซึ่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มากที่สุด และที่สำคัญ เมื่อปีที่ผ่านมา ได้มีผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ เวชศาสตร์เข้ามาเป็นผู้ให้ความรู้อบรมให้ทั้งฝ่ายลูกจ้างและผู้บริหารของบริษัทต่าง ๆ

โดยที่กฎหมายบัญญัติให้สถาบันทำการศึกษาค้นคว้า และวิจัยทางด้านวิทยาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างมาตรฐานความปลอดภัย ตลอดจนมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุอันตรายจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาและวิจัยจึงได้รับการพัฒนาให้กลายเป็นศูนย์วิจัยที่ใหญ่ที่สุดในยุโรป มีพนักงานวิจัยประมาณ 250 คน เพื่อวิจัยเกี่ยวกับภาวะความเสี่ยงภัยในการทำงาน และจัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยออกเผยแพร่อย่างกว้างขวาง โดยสาธารณชนทั่วไปสามารถเข้าไปศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากสถาบันดังกล่าวได้ทางอินเทอร์เน็ต www.proxima.com

ระบบกฎหมายของเยอรมัน

ประเทศเยอรมันรวมอยู่ในกลุ่มสังคมยุโรป (EU) และขณะนี้ก็มีกฎหมายของกลุ่มประชาคมยุโรป (EU) ออกมาใช้บังคับด้วย ซึ่งกฎหมายของประเทศเยอรมนี หรือประเทศอื่นในกลุ่มประชาคมยุโรป ซึ่งออกมาใช้บังคับภายในประเทศของตนเอง จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายของกลุ่มประชาคมยุโรป รวมทั้งต้องอยู่ภายใต้กฎหมายของกลุ่มประชาคมยุโรป (EU) เนื่องจากกฎหมายของกลุ่มประชาคมยุโรป (EU) ใช้บังคับกับประเทศสมาชิกของกลุ่มประชาคมยุโรป (EU) ทุกประเทศ

กฎหมายของเยอรมนีคุ้มครองสิทธิประโยชน์ชาวเยอรมนี ส่วนกฎหมายของกลุ่มประชาคมยุโรปได้เสริมการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ชาวเยอรมนีอีกชั้นหนึ่ง



กฎหมายด้านแรงงานของเยอรมนี ประกอบด้วย

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งหมด ประกอบด้วยเรื่อง

- (1) การคุ้มครองแรงงาน
- (2) การแรงงานสัมพันธ์

2. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นกฎหมายว่าด้วยเรื่องสภาพการทำงาน โดยจะได้รับการแนะนำ และให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางของสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (HVBG)

นอกจากกฎหมายแล้วยังมีกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆ ของสถาบันซึ่งออกมาใช้บังคับด้วย และนอกจากนั้นยังมีข้อ

ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้มีการทำสัญญาข้อตกลงกันไว้ และต้องปฏิบัติตามทั้งสองฝ่าย

ผู้ตรวจสอบของฝ่ายรัฐบาล

สถานประกอบการต่างๆ ล้วนมีปัญหาการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน จึงต้องมีการจัดตั้งสถาบัน ขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติตาม และการตรวจสอบติดตามผลเนื่องจากจะมีผลต่อการจ่ายเงินสมทบด้วย

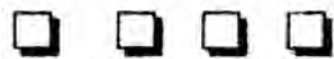
ในเรื่องผู้ตรวจสอบของฝ่ายรัฐบาลนั้น แต่ละมลรัฐมีอิสระ และมีอำนาจในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายในมลรัฐของตนเอง การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของแต่ละมลรัฐ จะต้องจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาทำการตรวจสอบ และมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบภายในแต่ละสถานประกอบการเมื่อใดก็ได้ และอย่างน้อยจะต้องมีการตรวจสอบ และมีบันทึกผลการตรวจสอบในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
- (3) สุขภาพอนามัยของลูกจ้าง

นอกจากนั้นยังต้องมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามอย่างใกล้ชิด กรณี

- (1) การใช้แรงงานเด็ก
- (2) การให้สิทธิแก่แรงงานสตรี
- (3) การดูแลแรงงานสตรีมีครรภ์ ทั้งก่อนคลอดและหลังคลอด

คณะกรรมการผู้ตรวจสอบดังกล่าวมีอำนาจในการสั่งปิดกิจการ
ของนายจ้างได้ หากพิจารณาเห็นว่าอยู่ในภาวะที่ไม่ปลอดภัยต่อลูกจ้าง หาก
จะต้องทำงานต่อไปจนกว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขให้สภาพดังกล่าวอยู่ใน
สภาพปกติหรือมีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ จึงจะอนุญาตให้เปิดดำเนิน
กิจการนั้นได้



ประเทศสหราชอาณาจักร



กระทรวงแรงงานสหราชอาณาจักร

ผลการประชุมร่วมหารือ

เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลาจึงมีประเด็นการหารือร่วมกันเพียงประเด็นเดียว คือเรื่องการประกันการว่างงาน โดยมีข้อมูลและแผนงานโดยสังเขปดังนี้

1. กำลังแรงงานทั้งประเทศที่ทำงานอยู่แล้วประมาณ 5 ล้านคน
2. มีผู้ว่างงานอยู่ประมาณ 1 ล้านคน
3. ผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่มีรายได้เพียงคนเดียวมีประมาณ

800,000 คน

4. ผู้ที่เจ็บป่วยและพิการยังทำงานไม่ได้มีอยู่ประมาณ 3 ล้านคน
ภารกิจหลักของรัฐบาลอยู่ที่ผู้ว่างงาน 1 ล้านคน ซึ่งนอกจากต้อง
ช่วยเหลือด้านประโยชน์ทดแทนแล้ว ผู้ว่างงานเหล่านี้ต้องหางานทำให้ได้
มากขึ้น หากผู้ว่างงานรายใดไม่ไปสอบสัมภาษณ์เพื่อทำงาน จะถูกลดเบี้ย
เลี้ยงประโยชน์ทดแทนลง และอาจจะถูกตัดโดยสิ้นเชิง หากไม่แสดงท่าทีที่
ต้องการจะทำงานอีกต่อไป ดังนั้นผู้ว่างงานเป็นเวลานานจึงต้องพยายาม
หางานทำให้มากขึ้น

โครงการจัดการแบบใหม่ (New Deal) โดยในปี 1997 รัฐบาล
ใหม่ได้นำโครงการจัดการแบบใหม่ (New Deal) เข้ามาใช้บริหารในประเทศ
โดยได้รับรูปแบบมาจากสหรัฐอเมริกา ทำให้ผู้ว่างงานและรัฐบาลได้พบปะ
กันบ่อยครั้งมากขึ้น

คนรุ่นใหม่ (Young person) ซึ่งว่างงานจะได้รับการให้คำ
ปรึกษาจากโครงการ จะทำให้ผู้ว่างงานได้ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทน
ได้รู้ตำแหน่งงานและลักษณะที่ต้องการคนทำงาน

ผู้แนะแนว (Adviser) จะให้คำปรึกษาและให้เวลากับผู้ว่างงาน
อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 เดือน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและเป้าหมายให้
ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว และให้ผู้ว่างงานสามารถพัฒนาฝีมือแรงงาน
และได้งานทำให้เร็วที่สุด

ผู้แนะแนวหรือที่ปรึกษาผู้ว่างงาน (Adviser) จะต้องทำหน้าที่
อย่างเข้มแข็ง และจะต้องทำสถิติว่าได้ให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานมีงาน
ทำไปแล้วจำนวนเท่าใด

รูปแบบของโครงการจัดการแบบใหม่ (New Deal) จะมีกลุ่มเป้าหมาย
สำหรับโครงการอยู่ 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มคนรุ่นใหม่ (young person)
หรือเยาวชน กับกลุ่มผู้ว่างงานทั่วไป

สำหรับกลุ่มเยาวชนนั้น ต้องเลือกทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งภายใน 6 เดือน ในลักษณะงานดังต่อไปนี้

1. ทำงานที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างบางส่วน และรัฐบาลจ่ายเงินช่วยเหลือให้บางส่วน

2. ทำงานด้านความสะอาดและสิ่งแวดล้อม

3. ทำงานด้านอาสาสมัคร รัฐบาลจ่ายเงินช่วยเหลือ 100%

4. การศึกษาด้านการฝึกอบรม

มีประมาณ 290,000 คนที่เข้าทำงานใน 4 โครงการนี้ แต่มีประมาณ 75% เป็นกลุ่มที่สามารถหางานทำได้อยู่แล้ว

ในบรรดาโครงการทั้ง 4 โครงการนี้ การทำงานตามโครงการที่ 1 เป็นโครงการที่ดีที่สุด เนื่องจากเด็กเยาวชนมีโอกาสได้อยู่กับงานมากที่สุด และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างแท้จริงซึ่งสหภาพแรงงานก็มีความพึงพอใจและอยากให้เด็กเยาวชนได้เข้าทำงานในโครงการที่ 1 มากกว่าโครงการอื่น

จะมีอยู่ประมาณ 40% ที่เข้าร่วมโครงการจัดการแบบใหม่ (New



Deal) แล้วหากงานทำไม่ได้จะมีปริมาณใกล้เคียงกับจำนวนผู้ว่างงานอื่นทั่วไป
ไปหากงานทำ

โครงการจัดการแบบใหม่ (New Deal) กับผู้ว่างงานทั่วไป

ผู้ว่างงานใหม่ๆ ยังคงพอมีรายได้เดิมเหลืออยู่และอาจจะหางาน
ทำได้เร็วขึ้น เว้นแต่กลุ่มที่ว่างงานนานๆ และยังหางานทำไม่ได้ จึงจะมี
สิทธิเข้าร่วมโครงการจัดการแบบใหม่นี้

ดังนั้นช่วง 6 เดือนแรกหลังว่างงานกลุ่มผู้ว่างงานจึงเข้าร่วมโครงการ
New Deal ไม่ได้ และจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน โดยต้องว่างงานตั้งแต่ 8
เดือนขึ้นไป จึงจะมีสิทธิเข้าร่วมโครงการ และได้รับประโยชน์ทดแทนรวม
ทั้งการอำนวยความสะดวกเรื่องการเดินทาง และอุปกรณ์การทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผู้ว่างงานภายใน 6 เดือนแรก จะได้รับประโยชน์
ทดแทนจากการประกันสังคมกรณีว่างงาน แต่จ่ายให้น้อยมาก เว้นแต่ที่มี
ความจำเป็นเดือดร้อนมากจริงๆ และต้องการความช่วยเหลือมากขึ้น จะ
ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นและความต้องการจึงเพิ่มให้ได้อีก โดย
ทั่วไปแล้วเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีว่างงานจะจ่ายต่ำกว่าร้อยละ 20 ของ
ค่าจ้าง เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงาน

เมื่อพ้นระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนจากการประกันสังคม
กรณีว่างงานแล้วจึงจะเข้าร่วมโครงการจัดการแบบใหม่ (New Deal) ได้
ต่อไป

นอกจากนั้น คนเจ็บป่วยและพิการซึ่งยังทำงานไม่ได้มีอยู่ประมาณ
3 ล้านคนนั้น จำเป็นต้องมีการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้มีรายได้ และที่
สำคัญบุคคลกลุ่มนี้ จะมีอายุสูงระหว่าง 50-60 ปี เป็นส่วนใหญ่ นับตั้งแต่
ค.ศ. 1980 เป็นต้นมาได้มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากเกิดการแข่งขันทาง
อุตสาหกรรม ผู้ประกอบการจึงมักระบายคนสูงอายุและคนเจ็บป่วยบ่อยๆ



ออกจากงาน และที่สำคัญกลุ่มบุคคลผู้สูงวัยเหล่านี้ ไม่ค่อยจะกระตือรือร้นในการทำงาน และเมื่อออกจากงานแล้วจะได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนประกันสังคม และคงไม่ออกไปหางานทำใหม่อีก

โครงการ New Deal จึงพยายามผลักดันให้บุคคลกลุ่มนี้ออกไปหางานทำมากขึ้น โดยการนำความช่วยเหลือด้านประโยชน์ทดแทนมารวมอยู่กับงานด้านศูนย์ตำแหน่งงาน (Job Center) เพื่อเป็นเงื่อนไขว่า หากประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องไปสัมภาษณ์ประสบการณ์กับหน่วยงานของรัฐ และหากพบว่ามีผู้ประสงค์จะทำงานก็จะส่งไปพบผู้บริหารโครงการ New Deal ด้านคนพิการเพื่อให้มีโอกาสดำรงงานทำ

กลุ่มแรงงานพิการนี้มีจำนวนมากพอสมควร และมักจะมีพลังในการต่อรองสูง รัฐบาลจึงไม่ประสงค์จะไปตัดสิทธิหรือกดดันด้วยมาตรการใดๆ

การจ่ายเงินสนับสนุนของรัฐบาลต่อบริษัทที่รับผู้ว่างงานเข้าทำงานในโครงการที่ 1 ประมาณร้อยละ 30 เป็นระยะเวลาประมาณ 6 เดือน หลัง

จากนั้นนายจ้างจะจ่ายค่าจ้าง 100% อย่างไรก็ตามโครงการ New Deal เป็นโครงการใหม่และใช้เงินงบประมาณสูงมาก

กลุ่มบุคคลที่หางานทำยาก

โดยกลุ่มบุคคลที่หางานทำยากนี้ ทางโครงการจะมี “ชุดปฏิบัติการ” (Action team) เข้าไปพบปะแนะแนวในเชิงรุกกับกลุ่มนี้เพื่อเสนอตำแหน่งงานว่างที่รัฐจัดเตรียมหรือจัดหาไว้ให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ

นอกจากกลุ่มบุคคลที่หางานทำยาก แล้วยังมีกลุ่มอื่น ซึ่ง “ชุดปฏิบัติการ” (Action team) เข้าไปดำเนินการให้ความช่วยเหลือได้แก่

(1) กลุ่มผู้ติดยาเสพติด

(2) กลุ่มนักโทษในเรือนจำ เมื่อพ้นโทษออกมา

ดังนั้นจะเห็นว่าโครงการ New Deal นั้นเป็นโครงการที่รัฐบาลพยายามรวมภารกิจด้านการจ่ายประโยชน์ทดแทนเข้ากับหน่วยงานด้านการบริการจัดหางานและการพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ามารวมกันบริหารจัดการ



ในเรื่องการอพยพแรงงานจะมีบ้างเล็กน้อยเนื่องจากประเทศอังกฤษ เป็นสมาชิกกลุ่มประชาคมยุโรป ซึ่งประชาชนทุกประเทศในกลุ่มสามารถ เดินทางไปทำงานที่ใดก็ได้ แต่กรณีการขอรับความช่วยเหลือจากโครงการ New Deal นี้มีน้อย เนื่องจากเป็นความยากลำบากในด้านข้อเท็จจริง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพความเดือดร้อนจากการว่างงาน

มีกรณีตัวอย่างของกลุ่มอายุระหว่าง 50-60 ปี มีบริษัทเอกชน ทางภาคเหนือของอังกฤษ เช่น เมืองดับบลิน (Dubblin) จะจัดบริการให้ ผู้สูงอายุไปทำงานพิเศษกับภาคเอกชน เป็นต้น

นอกจากนั้น โครงการ New Deal ยังมีโครงการฝึกอบรมเฉพาะ บางอาชีพ เช่น พยาบาล การฝึกอบรมหรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าหมายสำคัญมิใช่เพียงให้ผู้ว่างงานหางานทำได้เท่านั้น หากแต่ต้องการให้ผู้ ว่างงานเมื่อได้งานทำแล้วสามารถอยู่ทำงานได้อย่างยาวนานตลอดไปด้วย

มีที่ปรึกษาของโครงการ New Deal อยู่ประมาณ 7,000 คนทั่วประเทศ



สภาผู้แทนราษฎร สหราชอาณาจักร



คณะกรรมการการค้าและอุตสาหกรรม ผลการประชุมร่วมหารือ

ประธานคณะกรรมการ เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากแคว้นสกอตแลนด์ เป็นผู้นำสหภาพแรงงานมาโดยตลอด

ประเด็นเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ในอังกฤษนั้น มีประวัติศาสตร์มายาวนานกว่า 200 ปี ขบวนการสหภาพแรงงานอังกฤษ มีความเข้มแข็งและสนับสนุนพรรคแรงงานอย่างเหนียวแน่นตลอดมาและมีภารกิจร่วมกันอย่างใกล้ชิด

ใน ค.ศ. 1980 มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองโดยพรรคอนุรักษนิยมเข้ามาเป็นรัฐบาล โดยนางมาร์กาเร็ต แทตเชอร์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการจำกัดบทบาทของสหภาพแรงงานลง และในช่วง ค.ศ. 1984-1985 มีการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานเหมืองถ่านหิน ทั่วประเทศรัฐบาลอยู่นาน 14 เดือน ตลอดระยะเวลาการนัดหยุดงาน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนต้องเดือดร้อนจากผลการนัดหยุดงานดังกล่าวแต่ประชาชนก็เข้าใจพร้อมตำหนิรัฐบาลว่าไม่แก้ไขปัญหาทั้งข้อเสนอของฝ่ายสหภาพแรงงาน และไม่แก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนของประชาชน อย่างไรก็ตามบทบาทของสหภาพแรงงานถูกลดบทบาทลงมาก และอำนาจกลับตกไปอยู่กับฝ่ายนายจ้างมากขึ้น สหภาพแรงงานจึงแก้ไขปัญหามาชิกและของประชาชนได้น้อยลง เนื่องจากรัฐบาลและนายจ้างต่างไม่ให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงาน

ในปี 1990 นายโทนี แบลร์ หัวหน้าพรรคแรงงาน ได้นำการรณรงค์หาเสียงว่า สหภาพแรงงานมีบทบาทน้อยลงเช่นนี้ จะมีผลกระทบต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงต้องพัฒนาเพิ่มบทบาทของสหภาพแรงงานให้มากขึ้นต่อมาเมื่อได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกรัฐมนตรี นายโทนี แบลร์ จึงได้ปรับปรุงบทบาทสหภาพแรงงานโดยการเสนอกฎหมายให้สหภาพแรงงานกับนายจ้างมีการเจรจาต่อรองกันได้ดังเดิม และต้องมีกฎหมายคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ

พรรคอนุรักษนิยม มีข้อจำกัดสิทธิเสรีภาพบทบาทของสหภาพแรงงานและสนับสนุนสิทธิ-อำนาจนายจ้าง

พรรคแรงงาน เป็นพรรคที่อยู่ข้างคนยากจน และสหภาพแรงงานก็เป็นตัวแทนของคนยากจน อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานมักจะคาดหวังไว้สูงกว่ารัฐบาลพรรคแรงงานจะต้องดำเนินการอะไรต่ออะไรให้แก่ลูกจ้าง



และประชาชนมากเกินกว่าความสามารถที่รัฐบาลจะดำเนินการให้ทุกอย่างได้
อีกกรณีหนึ่ง กิจการรัฐวิสาหกิจที่ได้แปรรูปไปเป็นของเอกชนแล้ว
ในสมัยรัฐบาลพรรคอนุรักษนิยมนั้น สหภาพแรงงานต้องการให้โอนกิจการ
มาเป็นของรัฐอย่างเดิม แต่รัฐบาลพรรคแรงงานพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า

1. กิจการดังกล่าวน่าจะให้รัฐไปร่วมถือหุ้นเพียงบางส่วนก็เพียงพอแล้ว

2. บางกิจการเมื่อเป็นของเอกชนแล้ว บางส่วนใกล้จะล้มละลาย รัฐบาลได้ใช้วิธีเข้าไปให้ความช่วยเหลือและขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการส่งต่อให้เอกชนรับไปดำเนินการต่อไป ซึ่งสหภาพแรงงานไม่ค่อยจะพอใจเท่าใดนัก

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลมีหน่วยงานอิสระ ที่จะติดตามผลกระทบต่อผู้บริโภคจากการดำเนินกิจการของภาคเอกชนในกิจการสาธารณูปโภค

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับผลกระทบต่อภาวะค่าครองชีพของ

ประชาชนนั้น เมื่อดำเนินการแปรรูปแล้ว พบว่ากิจการด้านการค้า การลงทุนมีประสิทธิภาพการบริหารงานดีขึ้น มีฐานะทางการเงินเข้มแข็งขึ้น และมีหลักประกันด้านการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประชาชนได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับภาวะค่าครองชีพจากกิจการสาธารณูปโภค ค่าใช้จ่ายของประชาชนถูกลง ค่าครองชีพก็ดีขึ้น แต่บางกิจการจะประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เช่นกิจการด้านการเดินทาง การขนส่ง จะมีค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

ปัญหาการเข้าสู่ระบบการค้าเสรี และเมื่อเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มประชาคมยุโรป (EU) แล้ว การที่รัฐบาลจะผูกขาดดำเนินการในทุกเรื่องจะเป็นข้อจำกัดในด้านการพัฒนา เนื่องจากรัฐบาลคำนึงถึงประชาชนเป็นหลักว่าจะได้รับการดูแลและคุ้มครองอย่างไรจึงจะเกิดความมั่นคงทางสังคมอย่างทั่วถึงและเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่า “ใคร” จะเป็นผู้บริหารจัดการ

อย่างไรก็ตามรัฐบาลก็ยังคงต้องติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดโดยมิได้ละเลย

อีกประการหนึ่ง หากภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการและมีโครงการอบรม พัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตลอด ก็ถือได้ว่าได้เข้ามาร่วมรับแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้ในระดับหนึ่ง และเป็นผลดีตรงที่รัฐบาลจะได้มีเวลาในการพัฒนาด้านอื่น

ก่อนที่รัฐบาลจะผ่านกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำนั้น (ประกาศใช้บังคับในค.ศ. 1998) รัฐบาลประเมินว่าค่าครองชีพจะเพิ่มสูงขึ้นมากจากภาวะวิกฤติ แต่เมื่อประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ออกไปแล้ว ปรากฏว่าค่าครองชีพไม่ได้เพิ่มสูงขึ้นมากนัก แต่มีผลให้ผู้ใช้แรงงานที่มีค่าจ้างในอัตราต่ำได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น มาประมาณ 2.60 ปอนด์ต่อชั่วโมง ซึ่งประมาณการว่าผู้ใช้

แรงงาน 1.5 ล้านคน ได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นไปมากพอสมควรโดย
ปรยาย

โดยทั่วไปแล้วค่าจ้างแต่ละปีควรจะเพิ่มสูงขึ้นคราวละเล็กน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ โดยหากค่าครองชีพไม่เพิ่มขึ้น ค่าจ้างก็ไม่ควรต้องปรับเพิ่ม ซึ่งในแต่ละปีมีเพดานประมาณการว่าไม่ควรเกิน 2.5%

คณะกรรมการการการค้าและอุตสาหกรรมสภาผู้แทนราษฎรสหราชอาณาจักร มีจำนวน 11 คน เป็นกรรมการจากพรรครัฐบาล 7 คน จากพรรคฝ่ายค้าน 4 คน นอกจากนั้นจะประกอบด้วยที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ส่วนข้าราชการจะเข้ามาทำงานทางด้านข้อมูลและงานธุรกิจ โดยไม่มีบทบาททางการเมือง

ประเด็นปัญหาของประชาชนจะนำเสนอผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยให้ประชาชนเสนอและอธิบายลักษณะปัญหาและข้อมูลส่งมา คณะกรรมการจะพิจารณาและรวบรวมนำเสนอต่อที่ประชุมหากจำเป็นต้องเชิญบุคคลหรือผู้แทนหน่วยงานใดมาก็จะเชิญมา เมื่อประชุมพิจารณา



ได้ข้อสรุปแล้วจะส่งให้รัฐบาลรับไปดำเนินการ และเมื่อรัฐบาลได้รับและดำเนินการแล้วจะต้องแจ้งผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการ

กรณีแรงงานอพยพจากต่างชาติเข้าประเทศอังกฤษมาทำงานทำนั้น ในอังกฤษมีกฎหมายกำกับดูแลอยู่ และจะไม่มีโอกาสมาแย่งงานชาวอังกฤษได้ ซึ่งจะได้ทำงานเพียงบางประเภทเท่านั้น

อังกฤษได้ประโยชน์จากแรงงานต่างชาติที่เข้าเมือง แต่มีประเด็นว่าผู้ที่ควรให้อยู่ในอังกฤษนั้น ควรให้อยู่อย่างไร ผู้ที่ไม่ควรให้อยู่ในอังกฤษจะจัดการอย่างไร และจะต้องระงับการช่วยเหลือในลักษณะใด



**รายชื่อคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร และคณะทำงาน
ผู้ร่วมเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับด้านแรงงาน
ณ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
และสหราชอาณาจักร
ระหว่างวันที่ 1-10 กรกฎาคม 2545**



- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1. นายแพทย์เปรมศักดิ์ เพียยุระ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. นายวินัย เสนเนียม | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| 3. นายประจวบ อึ้งภากรณ์ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม |
| 4. นายทองดี มนิสสาร | ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| 5. นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ | ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง |
| 6. นางสาวเฉลิมลักษณ์ เก็บทรัพย์ | โฆษกคณะกรรมการ |
| 7. นางสาวฉนิษฐา ลีเฉลิมวงศ์ | กรรมการ |

8. นายธนิตพล ไชยนันท์	กรรมการ
9. นายนิพนธ์ คนขยัน	กรรมการ
10. นายวิจิต ปลั่งศรีสกุล	กรรมการ
11. นายเดชบุญ มาประเสริฐ	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
12. นายเฉลิม ศิริเขต	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
13. นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
14. นางชยาทิพย์ ภาสบุตร	วิทยากร 7 กองกรรมการ 2
15. นางกชพร นาคฤทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ 5 กองกรรมการ 2
16. นางสาววาธินี ผิวงาม	นักวิชาการ สังกัดกองกรรมการ 2
17. นางสาวจิตติพร ปลั่งศรีสกุล	คณะทำงาน
18. นางสาวปรีราภรณ์ คุ่มดี	คณะทำงาน
19. นายอดิศร โพธิ์อ่าน	คณะทำงาน
20. นายขวัญชัย กังวาลตระกูล	คณะทำงาน



การติดต่อกับคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ทางจดหมายไปรษณีย์

คณะกรรมการการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
16 ถนนอุทองใน เขตดุสิต
กรุงเทพฯ 10300

ทางตู้ไปรษณีย์

คณะกรรมการการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ตู้ ปณ.5 ปทฝ.รัฐสภา ถนนอุทองใน
กรุงเทพฯ 10305

ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail address)

E-mail : labourparliament@yahoo.com

ทางโทรศัพท์/โทรสาร

คณะกรรมการการการแรงงาน
สำนักกรรมการ 3
โทรศัพท์ 0-2244-1848
โทรสาร 0-2244-1807



ภารกิจเพื่อพี่น้องประชาชน
คณะกรรมการการแรงงาน
สภาพัฒนราชภัฏ



ISBN 974-90786-5-9



9 789749 078655

ราคา 99 บาท