

คู่มือแรงงานหญิง



# เรื่องผู้หญิง เศรษฐกิจและสังคม



ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง



สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

# คู่มือแรงงานหญิง เธอ...ผู้สร้างเศรษฐกิจและสังคม

---



การ์ตูนในเล่ม

ธนิศ สุวรรณพฤกษ์

โดย

ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง

ภายใต้โครงการขยายช่องทางการเข้าถึงเพื่อการพัฒนาศักยภาพหน่วยงาน  
ในการให้ความช่วยเหลือแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม

โดยการสนับสนุนจาก

ILO/Japan Regional Programme for Expansion of Employment Opportunities  
for Women - Thailand Chapter

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

พ.ศ. 2547

## สงวนลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2547

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2547

สิ่งตีพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสงวนลิขสิทธิ์ตามสนธิสัญญาเบื้องต้นที่ 2 ของสนธิสัญญาลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจมีการนำเนื้อหาสั้นๆ บางส่วนไปทำสำเนาหรือแปลเพื่อเผยแพร่ได้ โดยไม่ต้องขออนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องมีการระบุแหล่งที่มา ในการขออนุญาตทำสำเนาหรือจัดแปลเอกสารฉบับนี้สามารถยื่นขอได้ที่ ILO Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ยินดีรับการยื่นขออนุญาตเหล่านั้น

---

มูลนิธิเพื่อนหญิง

คู่มือแรงงานหญิง : เธอ...ผู้สร้างเศรษฐกิจและสังคม

กรุงเทพฯ, สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, พ.ศ. 2547

ISBN 92-2-815328-8

---

ชื่อและเครื่องหมายที่ใช้ในสิ่งตีพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และเอกสารที่นำเสนอในสิ่งตีพิมพ์นั้น มิได้มีนัยแสดงถึงความคิดเห็นใดๆ ทั้งสิ้นของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับ สถานภาพทางกฎหมายของประเทศใดๆ ของพื้นที่ หรืออาณาเขต หรืออำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขต ชายแดนของประเทศใด

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นทั้งหมดที่แสดงไว้ในบทความ ผลการศึกษา หรือข้อเขียนอื่นที่ลงชื่อว่าเป็นข้อเขียน ของผู้เขียน และสิ่งตีพิมพ์ไม่ได้แสดงถึงความเห็นชอบของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความคิดเห็นที่แสดงในสิ่งตีพิมพ์ เหล่านั้น

การเอ่ยถึงชื่อของสถานประกอบการหรือผลิตภัณฑ์พาณิชย์ และกระบวนการผลิตใดๆ ไม่ได้มีนัยแสดงความเห็นชอบของ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการที่มีได้เอ่ยถึงสถานประกอบการ ผลิตภัณฑ์พาณิชย์ และกระบวนการผลิตใดๆ ไม่ได้เป็น สัญญาณของการไม่เห็นชอบ

ท่านสามารถสั่งซื้อ/ขอรับรายชื่อของสิ่งตีพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จาก ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำ กลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง, ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ, ตู๊ปรัชนีย์ 2-349, ถนนราชดำเนินนอก, กรุงเทพมหานคร 10200, ประเทศไทย โทรสาร (66 2) 280 1735 หรือ email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) อนึ่ง สิ่งตีพิมพ์ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศมีจำหน่ายที่ร้านขายหนังสือใหญ่ๆ หรือสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในประเทศต่าง ๆ

เว็บไซต์ของเราคือ [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

พิมพ์ในประเทศไทย

# คำนำ

คำพูดที่ว่า “ผู้หญิงแบกโลกไว้ครึ่งหนึ่ง” นั้นมีมาช้านาน บอกลถึงบทบาทของหญิงและชาย ในการรับผิดชอบทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในสังคมและการพัฒนาประเทศที่เน้นนโยบาย ส่งเสริมอุตสาหกรรมนำการเกษตร ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนหนุ่มสาว ให้ต้องเข้ามาแสวงหางานทำในเมืองด้วยการขายหยาดเหงื่อแรงกาย เพื่อแลกกับเม็ดเงินที่ถูกตี ให้เป็นเพียงค่าจ้างที่พอยังชีพ ไม่พอสะสมหรือสร้างชีวิตให้มั่นคงได้

วิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 ได้ส่งผลกระทบต่อการลงทุนและการจ้างงาน ธุรกิจขนาดเล็ก และขนาดกลางปิดตัวลงจำนวนมาก ในขณะที่ธุรกิจและกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ก็ปรับยุทธศาสตร์ การผลิตโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทดแทนแรงงานคน อีกทั้งใช้รูปแบบการจ้างงานและการผลิตที่ซับซ้อน อาศัยช่องว่างของกฎหมายและนโยบายรัฐที่เน้นการส่งเสริมการลงทุน

ปัญหาที่แรงงานหญิงต้องเผชิญเห็นได้ชัดเจนจากวิกฤติเศรษฐกิจครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ปัญหาสุขภาพความปลอดภัยในสถานประกอบการ การละเมิดสิทธิแรงงานและ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ปัญหาการจ้างงานชั่วคราว การจ้างงานระยะสั้นและการใช้แรงงานนอกระบบที่ขูดรีดแรงงาน การใช้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิงและเด็กในกิจการนอกระบบอย่าง ไร้มนุษยธรรม

ปัญหาคุณภาพชีวิตแม่และเด็ก ปัญหาความรับผิดชอบและภาระทางเศรษฐกิจครอบครัว ที่ผู้หญิงถูกคาดหวังให้เป็นกำลังหลักในขณะที่สามีไม่รับผิดชอบ จนนำมาสู่ความรุนแรงในครอบครัว และปัญหาลูกโซ่ทางสังคม เช่น ลูกต้องออกจากโรงเรียน ดิทยาเสพติด เป็นต้น

คู่มือแรงงานหญิง “เธอ...ผู้สร้างเศรษฐกิจและสังคม” เป็นหนังสือคู่มืออีกเล่มหนึ่งที่จะสร้างสรรความรู้ ความเข้าใจ และการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือคนงานหญิงชาย และประชาชนทั่วไป เพราะเนื้อหาของหนังสือไม่ได้ให้ความสำคัญเฉพาะสิทธิทางกฎหมายหรือข้อสัญญาแรงงานเท่านั้น แต่ยังให้ความรู้ในการทำความเข้าใจต่อทัศนคติในบริบทของบทบาทความเท่าเทียมของหญิง



และชายในสังคม ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานหญิงได้เข้าใจสภาพปัญหาของตนเอง สามารถช่วยเหลือตนเอง และคนงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำข้อกฎหมายหรือการให้คำแนะนำปรึกษาในเบื้องต้น กับผู้ที่ประสบปัญหาโดยเฉพาะผู้หญิงที่ประสบปัญหาความรุนแรง

อีกทั้งยังมีรายชื่อหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งภาครัฐ นายจ้าง องค์กรแรงงาน องค์กรเอกชน ที่ทำงานด้านแรงงานและสิทธิสตรี เพื่อนำไปสู่การแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีให้กับผู้มาขอความช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือแรงงานหญิงเล่มนี้ จะยังประโยชน์ไม่มากนักน้อยไม่เฉพาะแต่กับแรงงานหญิงเท่านั้น ยังรวมถึงผู้ใช้แรงงานชาย องค์กรแรงงาน องค์กรเอกชน หน่วยงานรัฐ และประชาชนทุกคนที่ได้รับ ได้อ่าน และนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเมื่อมีโอกาส

**“เธอ...ผู้สร้างเศรษฐกิจและสังคม”** จัดทำขึ้นภายใต้ โครงการขยายช่องทางการเข้าถึง เพื่อการพัฒนาศักยภาพหน่วยงานในการให้ความช่วยเหลือแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสนับสนุนโดย **The ILO / Japan Regional Programme for Expansion of Employment Opportunities for Women-Thailand Chapter** โดยมีป้าสุรินทร์ พิมพา ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ของกลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำเป็นอย่างดี รวมทั้งน้องปุกก็จากสหภาพแรงงานไตนามิคส์ และกลุ่มผู้ใช้แรงงานนักเรียนคอมพิวเตอร์ ย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ คณะผู้จัดทำจึงใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

**ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง**

มกราคม 2547

**สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ**

**ประจำกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง**

มกราคม 2547

# สารบัญ

## บทที่ 1 สิทธิแรงงานเบื้องต้น

สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน	1
การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอย่างถูกวิธี	18

## บทที่ 2 แรงงานหญิง

ความแตกต่างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย	24
สถานการณ์แรงงานหญิงไทย : ชีวิตที่ยังขาดหลักประกัน	27

## บทที่ 3 การกีดกัน เลือกปฏิบัติ และความเป็นหญิง-ความเป็นชาย

การกีดกัน การเลือกปฏิบัติ	34
เพศและความเป็นหญิง-ความเป็นชาย	36

## บทที่ 4 การให้คำปรึกษาแบบสร้างเสริมศักยภาพแนวสิทธิสตรี

แนวการให้คำปรึกษา	42
ขั้นตอนการให้คำปรึกษา	47
กรณีตัวอย่างการให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ	51

## องค์กรด้านแรงงานและองค์กรให้ความช่วยเหลือผู้หญิง

องค์กรด้านแรงงานต่าง ๆ	56
องค์กรให้ความช่วยเหลือผู้หญิง	67



# บทที่ 1 สิทธิแรงงานเบื้องต้น

## สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน

### ความหมายของสิทธิแรงงาน

สิทธิ หมายถึง สิ่งที่บุคคลพึงได้รับเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งหมายถึงโอกาสต่างๆ ที่ประชาชนพึงได้รับโดยรัฐจัดหาให้

สิทธิแรงงาน จึงหมายถึง โอกาสหรือสิ่งทีคนงานพึงได้รับในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลหรือแรงงานสามารถทำงานและอยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

### ประเภทของแรงงาน

1. แรงงานในระบบ เป็นแรงงานที่ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น งานในโรงงานอุตสาหกรรม ในสำนักงาน มีสิทธิและได้รับความคุ้มครองด้านต่างๆ ตามกฎหมาย เช่น วันลา ค่าจ้างขั้นต่ำ สวัสดิการต่างๆ



2. แรงงานนอกระบบ เป็นแรงงานที่ยังไม่มีกฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครอง เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน แรงงานภาคเกษตร แรงงานผิดกฎหมาย ผู้ค้าประเวณี แรงงานเด็กผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติ



## สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง และนายจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

1. ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
2. ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
3. ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตีมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจการจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต

หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

**ลูกจ้าง** หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

**ผู้ว่าจ้าง** หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

**ผู้รับเหมาขั้นต้น** หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

**ผู้รับเหมาช่วง** หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยจะรับดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับ

เหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

**สัญญาจ้าง** หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

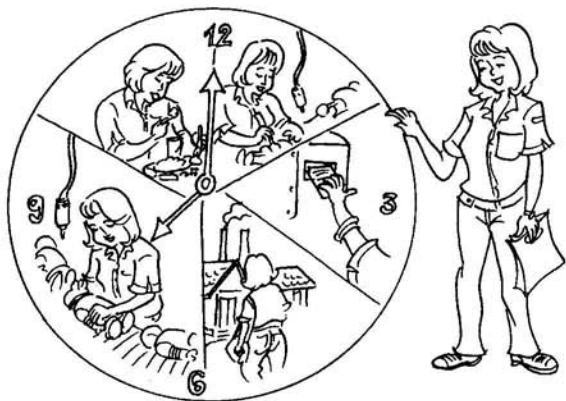
**วันทำงาน** หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

**เวลาทำงาน**

- ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

**เวลาพัก**

- ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักร้อนติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน



- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง
- กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

**วันหยุด** หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

#### วันหยุดประจำสัปดาห์

- ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย)
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

- งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร (งานประมง งานดับเพลิง) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน
- กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และ



แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด

### วันหยุดตามประเพณี

- ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (MAY DAY) ด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป



- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

### วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี จะให้หยุดตามส่วนก็ได้





- ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

**วันลา** หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาคลลด ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหารหรือลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

#### การลาป่วย

- ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน



#### การลาคลลด

- ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลลดก่อนและหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลลดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน (ส่วนอีก 45 วันประกันสังคมเป็นผู้จ่ายให้)

#### การลาเพื่อทำหมั้น

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมั้นตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกไปรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้นด้วย

## การลา กิจ

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

## การลาเพื่อรับราชการทหาร

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อมโดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

## การลาเพื่อฝึกอบรม

- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลัก

เกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ

กระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

**ค่าจ้าง** หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ใน เวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในแต่ละเขตพื้นที่/จังหวัด
- ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใด ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

**การทำงานล่วงเวลา** หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

**มาตรา 23** ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานตามปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน



ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

### การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

- ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้
- กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป
- ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้าง

เริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

**ค่าล่วงเวลา** หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในการทำงาน

**ค่าทำงานในวันหยุด** หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

**ค่าล่วงเวลาในวันหยุด** หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

**ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

- ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน

ตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ  
ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

- ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ

ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดย  
คำนวณเป็นหน่วย

### สวัสดิการ

- สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน เพื่อร่วมหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- สถานประกอบการกิจการใดที่มีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วย





แรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการ  
ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ  
สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

**ค่าชดเชย** หมายความว่า เงินที่  
นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง  
นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้าง  
ตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้าง  
เลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้

1. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน  
แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย  
เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี  
แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย  
เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

3. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี  
แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย  
เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
4. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี  
แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย  
เท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน
5. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี  
ขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ  
ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะ  
เหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต  
การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมา  
จากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยน  
แปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็น  
เหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้าง  
ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการ  
เลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูก  
เลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจ-  
แรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60  
วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง



- ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราवल่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติ ดังต่อไปนี้

- ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปี สำหรับลูกจ้าง

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย

ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดย  
คำนวณเป็นหน่วย



2. ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน
3. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่ 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี



ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

1. นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ
2. ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน



ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย  
ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณี  
ใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิด  
อาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้าง  
ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน  
หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง  
อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียม  
และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว  
ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่  
เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบ  
หนังสือเตือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง  
นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
6. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงาน  
ติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือ  
ไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา  
ถึงที่สุดให้จำคุก



8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่ งานดังนี้

- การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีไซ่งานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน
- งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน
- งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

## ความรู้เพิ่มเติม

### มาตรา 75

กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดย

เหตุหนึ่งเหตุใดที่มีไซ่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ในกรณีการใช้มาตรา 75 ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ



### คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้สถานประกอบการเอกชนต้องจัดตั้งคณะกรรมการทวิภาคีเพื่อร่วมกันดูแลสุขภาพความปลอดภัยของลูกจ้าง โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ

ซึ่งเป็นองค์กรทวิภาคี ประกอบด้วย นายจ้าง ผู้แทนระดับบังคับบัญชา ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) เป็นกรรมการเลขานุการ โดยมีจำนวนคณะกรรมการตามขนาดสถานประกอบการ ดังนี้

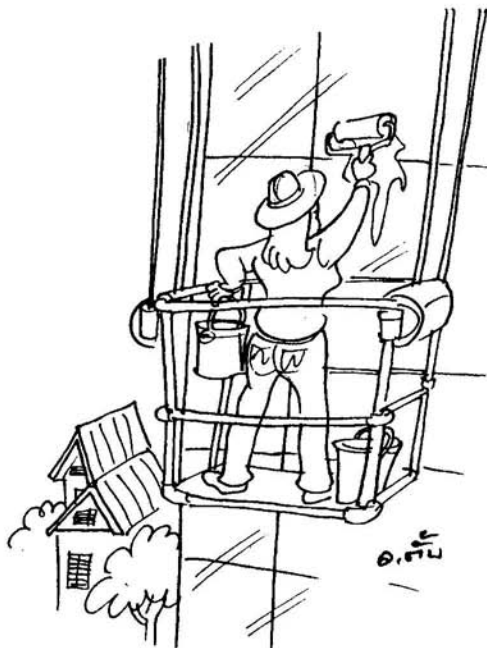
- ขนาดสถานประกอบการ 50-99 คน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน
- ขนาดสถานประกอบการ 100-499 คน ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 7 คน
- ขนาดสถานประกอบการ 500 คน ขึ้นไป ให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 11 คน



### การใช้แรงงานหญิง

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
2. งานที่ต้องนั่งบนร้านที่สูงกว่าพื้นดิน ตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป





3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

### แรงงานหญิงมีครรภ์

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

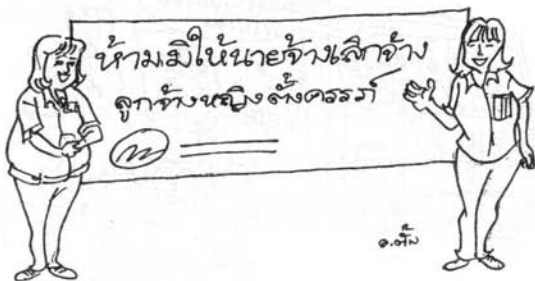
1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรกลหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน



2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ



3. งานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็น  
ของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
4. งานที่ทำในเรือ
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง



## การเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้างอย่างถูกวิธี

### การเรียกร้องขอปรับปรุง สภาพการจ้าง



ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างเห็นว่าสภาพการจ้าง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ วันเวลาทำงาน ไม่เหมาะสม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้ลูกจ้างหรือนายจ้างมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องต่อกันฝ่ายหนึ่งได้เช่นปรับค่าจ้าง เงินเดือน จัตรถรับส่ง ชุดทำงาน วันเวลาทำงาน เป็นต้น และให้ทั้งสองฝ่ายตั้งผู้แทนมาเจรจา

ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

ต่อรองกัน เมื่อตกลงกันได้สภาพการจ้างงานก็  
เป็นไปตามข้อตกลงนั้น ซึ่งเรียกว่า “ข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน”

### เมื่อไรจึงจะยื่นข้อเรียกร้องได้

- กรณีที่ **ไม่มี** ข้อตกลงเกี่ยวกับ  
สภาพการจ้างมาก่อนจะยื่นเมื่อไรก็ได้
- กรณี**มี**ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ  
จ้างมาก่อน ให้ยื่นก่อนข้อตกลงเดิม  
จะหมดอายุภายใน 60 วัน

### ข้อเรียกร้องที่ถูกต้อง

- ต้องทำข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ
- กรณีลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ต้องมี  
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้าง  
ทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น
- กรณีสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง  
ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20  
ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบ  
การนั้น โดยไม่ต้องแนบรายชื่อของ  
สมาชิก
- ระบุชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวน  
ไม่เกิน 7 คน



### การเจรจาต่อรอง

- ต้องเริ่มเจรจากันครั้งแรกภายใน 3 วัน  
โดยฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้ง  
ชื่อผู้แทนในการเจรจาและเริ่มต้น  
เจรจาต่อรองต่อกัน
- ถ้าตกลงกันไม่ได้ให้ทำข้อตกลงเป็น  
หนังสือ และผู้แทนของทั้งสองฝ่าย  
ลงลายมือชื่อร่วมกัน ให้นายจ้างปิด  
ประกาศให้ลูกจ้างทราบ และนำข้อ  
ตกลงไปจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่  
ภายใน 15 วัน นับแต่ตกลงกันได้

### การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

- เมื่อเจรจากันแล้ว ตกลงกันไม่ได้  
หรือไม่มี การเจรจากันภายใน 3 วัน  
ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องแจ้งพนักงาน  
ประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ  
โดยด่วนภายใน 24 ชั่วโมง

- พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จะนัดผู้แทนทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ย โดยเร็วที่สุดโดยมีระยะเวลา 5 วัน
- ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการตาม ขั้นตอนต่างๆ ห้ามนัดหยุดงานหรือ ปิดงาน ถ้าลูกจ้างนัดหยุดงานเป็นการ ผ่าฝืนกฎหมายอาจถูกเลิกจ้างโดย ไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ เลย และ ถ้านายจ้างปิดงานก็เป็นการฝ่าฝืน กฎหมาย อาจมีโทษทางอาญาได้
- ถ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลง เป็นหนังสือ และให้นายจ้างนำไป จดทะเบียนต่อพนักงานประนอมข้อ พิพาทแรงงานภายใน 15 วัน
- สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน ไม่ได้ในกิจการที่สำคัญ เช่น การผลิต จำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง ลูกจ้างไม่มี สิทธินัดหยุดงานและนายจ้างไม่มีสิทธิ ปิดงาน พนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงานจะส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง กันไม่ได้นั้น ให้คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์วินิจัย และหากคู่กรณีไม่

พอใจคำวินิจฉัยมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ เมื่อรัฐมนตรีฯ วินิจฉัยอุทธรณ์แล้วถือเป็นยุติ ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

## การนัดหยุดงานหรือปิดงาน

- หากพนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงานไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างมีสิทธินัดหยุดงาน นายจ้างมี สิทธิปิดงาน เพื่อกดดันให้อีกฝ่าย ยอมรับข้อเรียกร้องของตน สำหรับ ลูกจ้างที่ต้องการนัดหยุดงาน หรือ นายจ้างที่ต้องการปิดงาน ต้องทำ



หนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งและพนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงานทราบโดย  
ด่วน หลังจากแจ้งแล้ว 24 ชั่วโมง  
จึงจะนัดหยุดงานหรือปิดงานได้

- ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่น  
ข้อเรียกร้องและจะนัดหยุดงานต้อง  
จัดประชุมใหญ่ลงคะแนนเสียงโดย  
วิธีลับ เพื่อขอความเห็นชอบจาก  
สมาชิก และต้องได้คะแนนเสียงเกิน  
กว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด  
ตามทะเบียน จึงจะหยุดงานได้
- ระหว่างการนัดหยุดงานหรือการปิด  
งาน ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างจาก  
นายจ้าง เนื่องจากไม่มีการทำงาน  
เกิดขึ้น
- หากไม่ต้องการนัดหยุดงาน ทั้งสอง  
ฝ่ายจะเจรจากันต่อไปหรือแจ้งพนักงาน  
งานประνομข้อพิพาทแรงงานเข้า  
ไกล่เกลี่ยต่อไปจนกว่าจะตกลงกันได้  
ได้ หรืออาจใช้วิธีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อ  
พิพาทแรงงานเป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งคำ  
ชี้ขาดดังกล่าวคุณกรณีต้องปฏิบัติตาม

- หากท่านไม่เข้าใจในขั้นตอนข้างต้น  
อย่าเพิ่งปิดงานหรือนัดหยุดงาน  
**เด็ดขาด** โปรดปรึกษาพนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงานที่สำนักงาน  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่  
ทุกพื้นที่ สำนักงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด  
และที่กองแรงงานสัมพันธ์

### ถ้าเกิดข้อขัดแย้งจะทำอย่างไร

- ปรึกษาหารือกับอีกฝ่ายหนึ่งด้วย  
เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสิน  
ปัญหา เพราะผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุดและ  
จะได้รับผลกระทบโดยตรงก็คือฝ่าย  
นายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง
- ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ  
หรือคณะกรรมการลูกจ้าง
- ปรึกษาหารือกับพนักงานประνομ  
ข้อพิพาทแรงงานใกล้สถานประกอบ  
กิจการของท่านโดยไม่ต้องเสียค่า  
ธรรมเนียมใดๆ

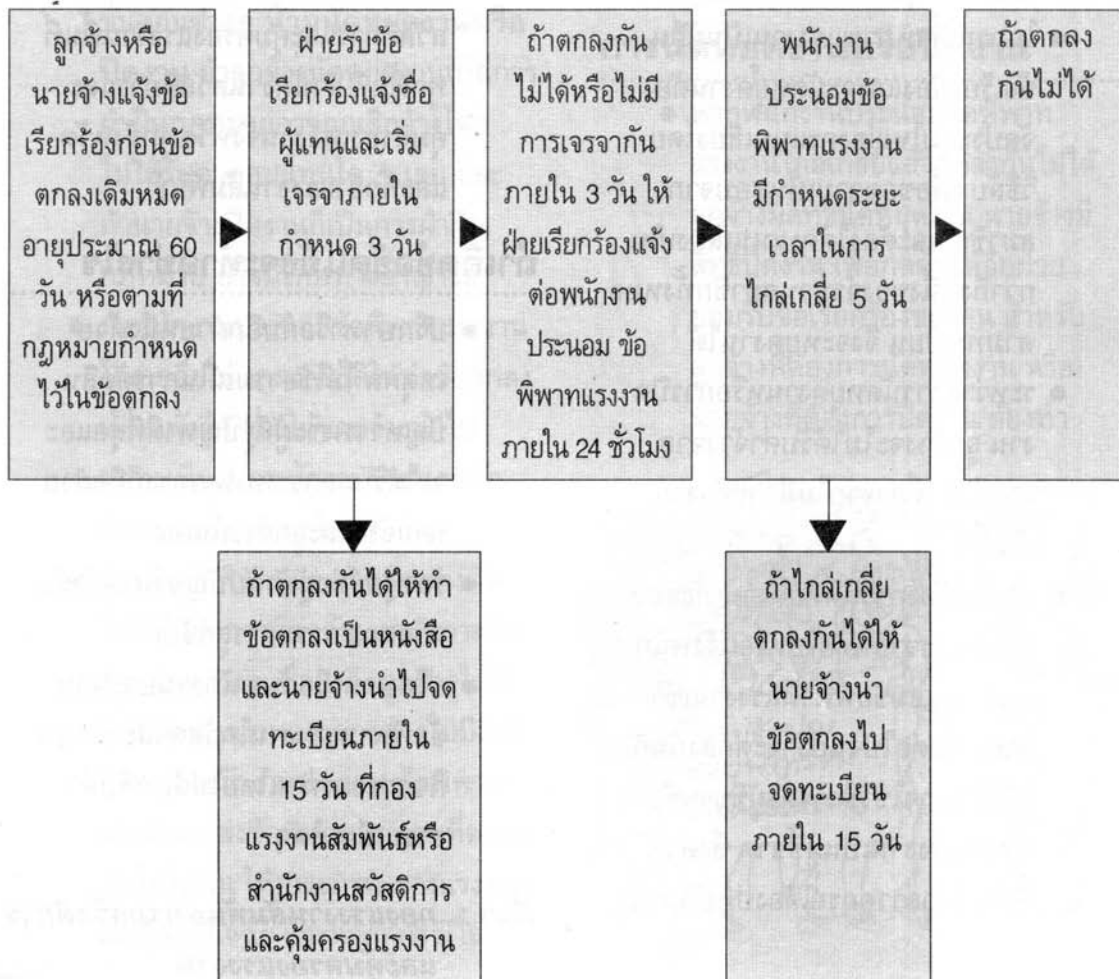
ที่มา : กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการ  
และคุ้มครองแรงงาน

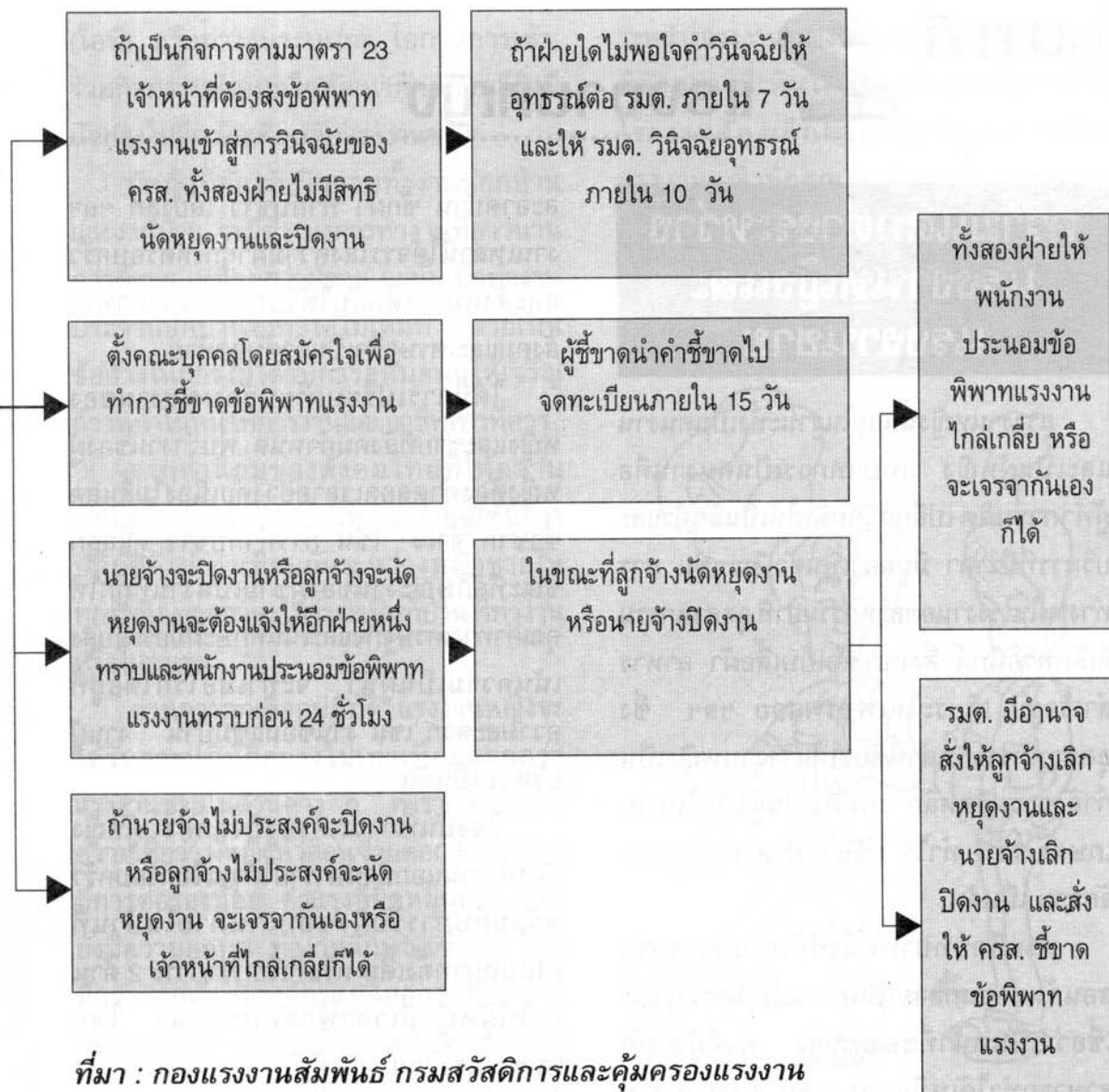


# ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

รมต. - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ครส. - คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์





ที่มา : กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

# บทที่ 2 แรงงานหญิง

## ความแตกต่างระหว่าง แรงงานหญิงและ แรงงานชาย

แรงงานหญิงนั้นอยู่ในฐานะทั้งเป็นคนงาน และเป็นผู้หญิง บทบาทการเป็นคนงานคือ **ผู้ทำการผลิต** เปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นสินค้าและบริการที่มีราคา มีมูลค่าเป็นตัวเงิน เช่น การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ ดัดเย็บเสื้อผ้า อาหารสำเร็จรูป เจียรระไนเพชรพลอย ฯลฯ ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องใช้แรงงานหญิงเป็นกำลังการผลิตหลัก รวมถึงเป็นผู้ผลิตในภาคเกษตร เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน และการจักสาน เป็นต้น

ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่สังคมมอบหมายสอนกันมาจนกลายเป็นความรับผิดชอบและเชื่อว่าเป็นหน้าที่ของผู้หญิง ทั้งที่ผู้ชายก็สามารถทำได้เหมือนกัน เช่น การทำความ

สะอาดบ้าน ซักผ้า ทำกับข้าว เลี้ยงลูก ฯลฯ งานเหล่านี้ได้จรรโลงความผาสุกให้ครอบครัว และสังคม แต่กลับได้รับการให้คุณค่าทางสังคมและเศรษฐกิจเป็นลำดับสุดท้าย

ได้มีการเปรียบเทียบลักษณะงานของหญิงและชายที่สังคมกำหนด พบว่างานของผู้หญิงต้องทำตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ซ้ำซาก จำเจ เช่น การทำกับข้าว ดูแลลูก ขณะที่ลักษณะงานของผู้ชายเป็นงานที่ถูกให้คุณค่าทางเศรษฐกิจและเน้นทักษะฝีมือระดับสูง เน้นความเป็นผู้นำ จะทำเมื่อไรก็ได้อยู่ที่ความสะดวก เช่น งานซ่อมแซมบ้าน งานผู้บริหาร เป็นต้น

ปัจจุบันที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านหารายได้จุนเจือครอบครัว พร้อมกับการรับผิดชอบงานภายในบ้านที่เป็นบทบาทดั้งเดิม หรือที่เรียกว่าภาระ 2 ด้าน ทำให้ผู้หญิงมีเวลาพักผ่อนน้อยลง โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่ต้องทำงานล่วงเวลา

(ไอที) หรือทำงานระบบกะ โอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมหรือพัฒนาศักยภาพก็ยังมีน้อยลงไปอีกเมื่อเทียบกับแรงงานชาย

ผู้หญิงที่ต้องรับผิดชอบทั้งงานนอกบ้านและงานบ้าน จะมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าผู้ชาย เหนื่อยกว่าผู้ชาย ฉะนั้นเมื่อทำงานประจำนอกบ้านจึงทำได้ไม่เต็มที่ กลายเป็นข้ออ้างในการไม่ได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพเท่าที่ควร

จากค่านิยมของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ส่งผลให้มีการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายในทุกระดับ ทุกสถานะไม่ว่าจะเป็นที่บ้านที่ทำงานหรือในชุมชน

ส่วนการถูกเลือกปฏิบัติ แรงงานหญิงจะได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมมากกว่าแรงงานชายในด้านต่าง ๆ เพราะนายจ้างมีความเชื่อว่า ผู้หญิงหัวอ่อนง่ายต่อการปกครอง มีการต่อรองน้อย ค่าแรงก็ยึดหยุ่นกว่า และยังมีความอดทน ทำงานลักษณะซ้ำ ๆ ได้ดี มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน เพราะกลัวความเสี่ยงที่จะออกไปหางานใหม่ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้มีผลต่อความไม่เสมอภาค

ระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชายอย่างมาก มีตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ หากโรงงานต้องเลิกกิจการหรือลดการผลิต แรงงานหญิงมักถูกเลิกจ้างก่อนแรงงานชาย เนื่องจากนายจ้างมีความคิดว่า แรงงานหญิงไม่กล้านำเรื่องไปฟ้องร้องศาลแรงงาน



**การเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้าง** แม้ว่าจะมีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และระบุว่าจะประเภทเดียวกัน ชายและหญิงต้องได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน แต่ในความเป็นจริง แรงงานหญิงมักได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายในหลายสาขาอาชีพ

**การถูกเลือกปฏิบัติด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตัวเอง** ผู้หญิงมักมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชาย เนื่องจากนายจ้างเชื่อว่าผู้ชายฉลาดและแข็งแรงกว่าผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ นายจ้างมักจะนำมาใช้เป็นข้อจำกัดในการฝึกอบรมหรือการจ้างงาน โดยอ้างสาเหตุว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า และไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผู้

หญิงถูกตัดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือหวาดผวาก็จะถูกเลิกจ้างเมื่อตั้งครรภ์ **แรงงานหญิงขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและได้รับการขึ้นค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย** เหตุเพราะนายจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการกีดกันและเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงในสภาวะที่ผู้หญิงต้องเป็นผู้ผลิตซ้ำ (ทำงานบ้าน ดูแลลูก ตั้งครรภ์ เป็นต้น) นายจ้างมักจะคัดเลือกผู้ชายให้เป็นหัวหน้างาน เพราะความเชื่อของสังคม คือผู้ชายเป็นผู้มีอำนาจและมีความสามารถในการควบคุมดูแลงาน จึงได้รับค่าจ้างสูง และส่งผลให้เกิดการใช้ระบบควบคุมโดยผู้ชายในการควบคุมและวางระบบให้ผู้หญิง เพื่อสร้างผลผลิตให้นายจ้างได้กำไรสูงสุด



การถูกเลือกปฏิบัติกรณีแรงงานหญิง  
จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดอำนาจต่อรองต่ำ  
หรือไม่สามารถต่อรองได้เลย เพราะกลไก  
การผลิต การตลาด หรือแม้แต่กฎหมายแรงงาน  
ที่ให้สิทธินายจ้างเหนือกว่าลูกจ้าง แรงงาน  
หญิงไทยจึงถูกเลือกปฏิบัติ

เราสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่าง  
หญิง-ชายได้ชัดเจน แต่ก็แก้ไขเหตุดังกล่าว  
ได้ยากเพราะไม่ว่าจะมองไปทางไหน ในโรงงาน  
ในองค์กรแรงงาน ผู้มีอำนาจล้วนเป็นผู้ชาย  
เกือบแทบทั้งสิ้นและส่วนใหญ่ยังขาดความ  
เข้าใจในประเด็นบทบาทหญิง-ชาย จึงทำให้  
แรงงานหญิงต้องตกอยู่อยู่ในสภาวะ ของความ  
ยากลำบากในการดำเนินชีวิต

## สถานการณ์แรงงาน หญิงไทย : ชีวิตที่ยัง ขาดหลักประกัน

บัณฑิต แบนวิเศษ  
ฝ่ายแรงงานหญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง

วิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยตั้ง  
แต่ปี 2540 ส่งผลกระทบมากมายต่อคนงาน  
จนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะสภาวะการลงทุน  
และการจ้างงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีการ  
เลิกจ้างคนงานอย่างต่อเนื่องเสมอมาโดยในปี  
2542 มีคนงานถูกเลิกจ้าง 1.19 แสนคน ปี 2543  
มีคนงานถูกเลิกจ้าง 1.74 แสนคน ส่วนปี 2544  
มีลูกจ้างถูกเลิกจ้างทั้งสิ้น 1.28 แสนคน



สำหรับปี 2545 ที่ผ่านมา กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ระบุว่า เฉพาะต้นปีมีคนงานถูกเลิกจ้าง 44,783 คน จากสถานประกอบการ 903 แห่ง เป็นลูกจ้าง หญิงใกล้เคียงกับลูกจ้างชาย คือเป็นหญิง 21,776 คน และชาย 23,007 คน แตกต่าง กับปี 2541 ที่คนงานหญิงถูกเลิกจ้างมีมากกว่าอย่างเห็นได้ชัดคือ 29,106 คน และชาย 21,746 คน จากคนงานถูกเลิกจ้าง 50,852 คน ในสถานประกอบการ 1,649 แห่ง

จากการสำรวจข้อมูลของสำนักงานสถิติ แห่งชาติพบว่า สถานภาพการทำงาน ของแรงงานหญิงยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แม้ว่า ผู้หญิงจะได้รับการศึกษาสูงและบางคน ประสบความสำเร็จในการทำงาน แต่แรงงาน หญิงอีกจำนวนมากก็ยังคงต้องทำงานหนัก ค่าตอบแทนและประเภทของงานไม่ได้รับการ ยอมรับให้มีสถานะเท่าเทียมชาย

ลักษณะงานของแรงงานหญิงเป็นแบบ เก่าที่สืบเนื่องทักษะมาจากงานภาคเกษตรที่ เคยทำ เป็นงานละเอียดอ่อนใช้ทักษะมือ ทำงานซ้ำ ๆ ในลักษณะเดิมแบบสายพาน การผลิต ไม่ต้องคิดวางแผน

เมื่อมาผนวกกับภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัว แรงงานหญิงซึ่งเป็นกำลังการผลิต สำคัญในภาคอุตสาหกรรมการผลิต จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงกับปัญหา ดังต่อไปนี้

### 1. การถูกเลิกจ้างและตกงานเพิ่มมากขึ้น

โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการ เลิกจ้างสูงมาก จากข้อมูลของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ระบุการเลิกจ้างคนงาน ในอุตสาหกรรมประเภทนี้มากตามลำดับ คือ ปี 2542 มีสถานประกอบการ 191 แห่ง เลิกจ้าง 7,637 คน ปี 2543 มีสถานประกอบการ 154 แห่ง เลิกจ้างคนงาน 8,443 คน และปี 2544 มีสถานประกอบการ 121 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้างถึง 12,151 คน

เปรียบเทียบอัตราการเลิกจ้างระหว่างปี 2544 และปี 2543 มีอัตราเพิ่มขึ้นประมาณ 44 เปอร์เซ็นต์ และการเลิกจ้างในปี 2544 มี อัตราการเลิกจ้างเพิ่มขึ้นจากปี 2542 ถึง ประมาณ 60 เปอร์เซ็นต์

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ระบุ สาเหตุคนงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีแนวโน้มถูกเลิกจ้างเพิ่มมากขึ้นเพราะเจ้าของ



โรงงานต้องการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานใหม่ เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วงการผลิตหรือ การใช้สัญญาจ้างระยะสั้น เพื่อลดค่าใช้จ่าย ด้านสวัสดิการที่คนงานหรือลูกจ้างประจำเคย มีเคยได้รับ

## 2. ปัญหาสุขภาพความปลอดภัยในสถานประกอบการ

มีคนงานเจ็บป่วยเป็นโรคจากการทำงาน เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะคนงานหญิงที่ทำงาน ในโรงงานทอผ้า ตัดเย็บเสื้อผ้า เซรามิกส์ กิจการเครื่องประดับและอิเล็กทรอนิกส์ โรคสำคัญที่แรงงานไทยเผชิญอยู่ เช่น โรคปอดอักเสบจากฝุ่นฝ้ายหรือโรคบิสสิโนซิส (Byssinosis) โรคปอดอักเสบจากใยหิน โรคจากพิษสารตะกั่ว

ปัจจุบันการตรวจรักษาโรคจากการทำงานยังเป็นปัญหา เนื่องจากขาดแพทย์ที่เชี่ยวชาญด้านอาชีวเวชศาสตร์ อีกทั้งยังมีการฟ้องร้องของนายจ้างว่าคนงานไม่ได้เจ็บป่วยจากการทำงานจริง บางรายต้องเดือดร้อนไปกัยืมเงินดอกเบี้ยสูงมารักษาตัวเนื่องจาก กองทุนเงินทดแทนให้จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน

ขณะที่บางรายมีอายุมากทนมไม่ไหว ลา ออกจากงานพร้อมกับโรคที่เกิดจากการทำงาน ติดตัวมานายจ้างก็ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ เมื่อ ออกมาอยู่บ้าน ลูกหลานก็ไม่เหลียวแลมี สภาย่าแก่ มีอาชีพที่ไม่แน่นอน ไร้ทางออก แม้ว่าจะมีการเรียกร้องให้รัฐบาลเร่งออก กฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความ ปลอดภัยฯ แต่ก็ยังไม่ได้รับความสนใจจาก รัฐบาลและกระทรวงแรงงานเท่าใดนัก

## 3. การละเมิดสิทธิแรงงานและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

คนงานหญิงต้องเผชิญกับปัญหานี้มา ตลอดระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา เช่น กรณี นายจ้างใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 75 อ้างวิฤติเศรษฐกิจสั่งคนงานหยุดงาน ชั่วคราวและจ่ายเงินให้ครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง รายวันที่ได้รับ นานวันเข้าคนงานทนมไม่ไหว กับรายได้ที่ไม่พอยังชีพก็ลาออกไปเองโดยไม่ ได้รับค่าชดเชยแต่อย่างใด นับว่าเป็นการลด ต้นทุนการผลิตและลดคนงานลงได้อย่าง แขนงยลที่สุดวิธีหนึ่ง ขณะเดียวกันก็สามารถ ทำลายอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน



และลูกจ้างไปโดยปริยาย ดังเช่น กรณีคนงานมิชากิ คองงานไทยชิน คองงานพาร์กเกอร์แมนท์ รวมทั้งโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางอีกหลายแห่ง

ส่วนการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจนั้น นับเป็นความล้มเหลวเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนายจ้างอาศัยอำนาจทางกฎหมายเข้าแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานโดยใช้วิธีการเลิกจ้าง ผู้นำแรงงานหญิง ใช้ความรุนแรงกับคนงาน ไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลงที่ได้จากการเจรจาต่อรอง เช่น กรณีทำร้ายทนายเข้าคุก บุคคลเข้าทำร้ายทุบตี และใช้แก๊สพริกไทย เข้าสลายการชุมนุมของคนงานไทยเกรียง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่อาศัยอำนาจของกฎหมายคณะปฏิวัติที่ 103 มาตรา 35 สั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานทั้งหมดโดยนายจ้างต้องรับคนงานกลับเข้าทำงานทั้งหมดอย่างไม่มีเงื่อนไข แต่นายจ้างกลับละเมิดคำสั่งและรับคนงานกลับเข้าทำงานบางส่วนเท่านั้น

หรือกรณีการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานพาร์กเกอร์แมนท์ แม้ศาลแรงงานจะมี

คำสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน แต่นายจ้างก็ไม่ปฏิบัติตาม การเลิกจ้างผู้นำแรงงานและสมาชิกของสหภาพแรงงานหญิงทรงชัยปั้นทอ ยานพระประแดง จำนวน 690 คน โดยตั้งข้อหาทำตัวเป็นปรปักษ์กับนายจ้าง ยุยงปลุกปั่นพนักงานและจัดการชุมนุมในโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เป็นต้น

#### 4. การเผชิญกับรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อนขึ้น

ปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่ารูปแบบการจ้างงานนั้นนับวันจะมีความซับซ้อนหลากหลายมากยิ่งขึ้น แรงงานหญิงกลายเป็นคนกลุ่มแรกที่ได้รับผลกระทบและถูกมองว่าเป็นแรงงานสำรองขึ้นอยู่กับการต้องการของตลาดแรงงาน

แรงงานหญิงจำนวนมากที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่มีอายุมาก ไม่มีฝีมือแรงงาน โอกาสเลือกงานจึงเป็นไปได้น้อย ทำให้ถูกผลักดันเข้าสู่การจ้างงานนอกระบบ แบบเหมาช่วงการผลิต (Subcontracting) ได้รับค่าจ้างต่ำ ขาดสวัสดิการ มีงานทำไม่แน่นอน รับค่าจ้างรายวันหรือเหมาจ่าย ต้องอยู่ในภาวะ

ความเครียดทั้งเรื่องรายได้และสุขภาพความปลอดภัย เนื่องจากต้องใช้ตึกหรือบ้านเป็นสถานที่ทำงานมีลักษณะแออัดไม่ปลอดภัย

แม้จะมีการขยายการคุ้มครองในส่วนกฎหมายประกันสังคมให้ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เข้าสู่การคุ้มครอง แต่โดยความจริงแล้วลูกจ้างจะต้องมีนายจ้างมิฉะนั้นจะไม่เข้าเงื่อนไขของกฎหมายประกันสังคม รวมทั้งลูกจ้างหญิงดกงานหรือทำงานเหล่านี้ต้องจ่ายเงินสมทบถึง 2 เท่า ในการรักษาสิทธิการ



ได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคม ซึ่งปัจจุบันนับว่าเป็นปัญหาอย่างมากสำหรับแรงงานนอกระบบ คนดกงาน หรือผู้มีรายได้น้อย

ส่วนสภาพการจ้างงานชั่วคราวซึ่งถูกใช้กับแรงงานในระบบนั้นนับเป็นยุทธศาสตร์ที่นายจ้างใช้ช่องว่างทางกฎหมายอาศัยรูปแบบของการทดลองงานที่ไม่ถึง 120 วัน ให้คนงานลาออกแล้วมาสมัครใหม่ คนงานที่ได้รับการจ้างงานแบบนี้จะไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ไม่มีสวัสดิการและถูกเลือกปฏิบัติเหมือนพลเมืองชั้นสอง

ยิ่งไปกว่านั้นก็คือคนงานเหล่านี้จะมีชีวิตที่เปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ ไม่มีหลักแหล่งของสถานประกอบการและที่อยู่อาศัยแน่นอน ขาดอำนาจการต่อรอง ไม่กล้าเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน เนื่องจากกลัวว่านายจ้างจะไม่จ้างงานต่อทำให้ขาดหลักประกันของความมั่นคง

## 5. การขูดรีดแรงงานข้ามชาติในการผลิตนอกระบบ

มีการใช้แรงงานข้ามชาติโดยไม่เคารพการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน นำมาสู่การใช้แรงงานเยี่ยงทาส

ทารุณกรรม โดยเฉพาะแรงงานหญิงต่างชาติ ที่มักถูกใช้ความรุนแรง คุกคามทางเพศ หรือ ไม่ก็ถูกบังคับค้าประเวณี แม้ว่าปัจจุบัน กระทรวงแรงงาน และสภาความมั่นคงแห่งชาติจะมีการให้แรงงานต่างชาติจดทะเบียน ให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังมีแรงงานต่างชาติและนายจ้างถึง 70-80 เปอร์เซ็นต์ ที่ไม่มาจดทะเบียน เนื่องจากเห็นว่าจดทะเบียนแล้วก็ยิ่งถูกกระบวนการรีดไถและกีดกันกฎหมายจากเจ้าหน้าที่รัฐและผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น บางคนเรียกเก็บเงินอยู่

## 6. ปัญหาคุณภาพชีวิตของแม่และเด็ก

ลูกของผู้ใช้แรงงานยังขาดหลักประกันด้านการเลี้ยงดูและส่งเสริมมาตรฐานด้านการศึกษา ขาดความอบอุ่นไม่ได้อยู่พร้อมหน้าพ่อแม่ลูก เพราะภาวะเศรษฐกิจบีบบังคับให้ต้องส่งลูกไปให้ญาติต่างจังหวัดเลี้ยงดู ส่งผลต่อพื้นฐานด้านสังคม ครอบครัวยุติธรรม

ภาวะความไม่มั่นคงในการทำงานนำมาสู่สภาพสังคมที่แตกกร้าว เช่น หน่วยงานหญิงต้องรับผิดชอบครอบครัวส่งเงินให้ลูกเรียนหนังสือที่ไม่มีเงินก็ต้องให้ลูกออกจากโรงเรียน ปัญหา

การหย่าร้าง และคนงานหญิงถูกทุบตีใช้ความรุนแรงเข้าแก้ปัญหา บางรายต้องผันไปทำอาชีพไม่สุจริต ดิตยาเสพติดมีชีวิตที่เลวร้ายเป็นปัญหาและภาระของสังคม

## ทางออกเร่งด่วนที่เสนอต่อรัฐ

องค์กรแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานได้เสนอทางออกต่อรัฐบาลเพื่อการแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวกล่าวคือ

1. รัฐบาลต้องเร่งออกพระราชบัญญัติประกันสังคมในส่วนประกันการว่างงานเพื่อรองรับปัญหาการถูกเลิกจ้าง ตกงาน อีกทั้งเพื่อสร้างความมั่นใจ และมั่นคงกับชีวิตการทำงานในอนาคตของคนงาน

2. รัฐบาลต้องเร่งออกพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฉบับที่องค์กรแรงงาน สมัชชาคนจน ร่วมร่างกับกระทรวงแรงงาน ให้ออกมาเป็นกฎหมายเพื่อให้คนงานมีสุขภาพที่ดี มีแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการฟื้นฟูบำบัดรักษาแบบครบวงจร อีกทั้งเพื่อเป็นการตั้งรับปัญหาจากโรคและความไม่ปลอดภัยในการพัฒนาอุตสาหกรรม

3. ให้รัฐบาลกำหนดนโยบาย มาตรการ และปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ ดูแล คัดกรองคนงานนอกระบบ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่ถูกผลักดันให้ออกมาทำงานนอกโรงงานจำนวนมาก แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

4. ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือและพัฒนาอาชีพให้กับคนตกงาน รวมทั้งจัดสรรที่อยู่อาศัยให้กับคนตกงานหรือผู้มีรายได้น้อยสามารถผ่อนชำระระยะยาว เช่น บ้านชุด ห้องชุด และต้องมีการช่วยเหลือด้านการศึกษาให้กับลูกคนตกงานหรือผู้มีรายได้น้อยให้ได้รับสวัสดิการหรือไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน

5. ให้รัฐบาลยกเลิกกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 75 รวมทั้งเร่งปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ให้คุ้มครองผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน

6. ให้รัฐบาลเร่งดำเนินการจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในพื้นที่ย่านอุตสาหกรรมและชุมชนเพื่อบริการครอบครัวคนยากจน ผู้มีรายได้น้อย

โดยองค์กรแรงงานและชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

7. ให้รัฐบาลและประกันสังคมแก้ไขมาตรา 39 โดยให้คนตกงานที่มีรายได้น้อยที่ทำประกันตนเอง ได้ส่งเงินสมทบเพียง 1 เท่า ส่วนอีก 1 เท่า ขอให้รัฐบาลหรือประกันสังคมเป็นผู้ส่งสมทบแทนจนกว่าจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงมาตรา 39 ให้แล้วเสร็จ

จากปัญหาแรงงานหญิงดังกล่าว ดูเหมือนว่าสภาพชีวิตของพวกเธอต้องติดอยู่กับ การเปิดเสรีทางการค้า การจ้างงาน ยุทธศาสตร์แบบใหม่ที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ ผลกำไร โดยไม่คำนึงถึงชีวิตความเป็นอยู่ ของกรรมกรหญิง หรืออาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานการทำงาน ฝีมือแรงงาน การคุ้มครองโดยกฎหมาย สิทธิและชีวิตถูกทำให้ตกต่ำลง

**ที่สำคัญคือ แรงงานหญิงยังไม่ได้ถูกเปิดโอกาสในการยกระดับฝีมือแรงงานที่เท่าเทียมชาย รวมถึงการได้รับการเอาใจใส่เรื่องสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต และการศึกษาอย่างมั่นคง**

# บทที่ 3 การกีดกัน เลือกปฏิบัติ และ ความเป็นหญิง-ความเป็นชาย

## การกีดกัน การเลือกปฏิบัติ

ทั้งหญิงและชายเป็นมนุษย์เหมือนกันต่างกันแต่เพียงเพศ จึงต้องได้รับสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกัน แต่ในความเป็นจริงตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ผู้หญิงในส่วนต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงผู้ใช้แรงงานหญิง กลับถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติให้ไม่ได้รับโอกาสและการพัฒนาศักยภาพ แม้ว่าจะมีบทบาทสำคัญต่อสังคมไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้ชาย

### ความหมายของ “การกีดกัน/การเลือกปฏิบัติ”

“การกีดกัน” หมายถึง การปิดกั้น หรือ การหวงห้าม มิให้คนใดคนหนึ่ง หรือ คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ได้รับสิทธิ ประโยชน์ หรือโอกาส



“การเลือกปฏิบัติ” หมายถึง การปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแตกต่างไปจากคน/กลุ่มอื่น

การกีดกันหรือการเลือกปฏิบัติ เป็นการกระทำของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าทำการกีดกัน/ปิดกั้น สิทธิ โอกาส เพราะไม่ต้องการให้ผู้มีอำนาจน้อยกว่าได้รับสิทธิผลประโยชน์หรือโอกาสที่เหมือนกับคนกลุ่มอื่นๆ

## การกีดกัน/การเลือกปฏิบัติ อาจมีสาเหตุมาจาก

**เชื้อชาติ** คนที่คิดว่าเชื้อชาติของตนเองสูงกว่า/ดีกว่า/มีพลเมืองมากกว่า/เก่งกว่า/รวยกว่า ถูกเหยียดหยาม/กีดกัน/ปิดกั้นปฏิบัติต่อคนชาติอื่นที่เล็กกว่า อ่อนแอกว่า ยากจนกว่า

**ศาสนา** คนที่คิดว่าศาสนาของตนเองดีกว่า ศักดิ์สิทธิ์กว่าศาสนาของคนอื่น พยายามชักชวนให้หันมานับถือศาสนาของตน ถ้าไม่ยอมก็ใช้กำลังบังคับ หรือสร้างหลักเกณฑ์เพื่อกีดกัน/เลือกปฏิบัติต่อคนนอกศาสนา

**เพศ** มักมีข้อห้ามในครอบครัว โรงเรียน สถานที่ทำงาน ศาสนา กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ ว่า ผู้หญิง/ผู้ชาย ทำเรื่องนั้นไม่ได้ ทำเรื่องนี้ไม่ได้ หรือมีการให้สิทธิ ผลประโยชน์ โอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิง/ผู้ชาย

การกีดกัน/การเลือกปฏิบัติ ด้วยสาเหตุทางเพศ ทำให้หญิง/ชาย ถูกจำกัด/ปิดกั้นไม่ให้ได้รับสิทธิ/ผลประโยชน์ ทำให้เพศหนึ่งต้องแบกรับภาระมากกว่าอีกเพศหนึ่ง



ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน  
ถือว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี  
ของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน  
และไม่ควรถูกกีดกันหรือถูกเลือก  
ปฏิบัติด้วยสาเหตุทางด้านเชื้อชาติ  
ศาสนา เผ่าพันธุ์ หรือเพศ

## รากเหง้าของการกีดกัน หรือเลือกปฏิบัติทางเพศ

ทุกคนที่เกิดมาต้องได้รับสิทธิและโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์เหมือนกัน ไม่เลือกว่าเป็นหญิงหรือชาย แต่ทั้งหญิงและชายต่างก็ถูกทำให้แตกต่างทั้งจากธรรมชาติสร้างมาและจากสังคมหล่อหลอม

### เพศและความเป็นหญิง ความเป็นชาย

#### ความแตกต่างที่ธรรมชาติสร้าง

ธรรมชาติสร้างให้ผู้หญิงและผู้ชายมีอวัยวะที่แตกต่างและเหมือนกัน ที่เหมือนกัน อาทิ การมีตา หู จมูก กระเพาะ หัวใจ ตับ ไต ไข้พุงเหมือนกัน

ในส่วนของที่แตกต่างกันคือระบบสืบพันธุ์ ที่ผู้หญิงและผู้ชายมีไม่เหมือนกัน และทำหน้าที่ต่างกัน

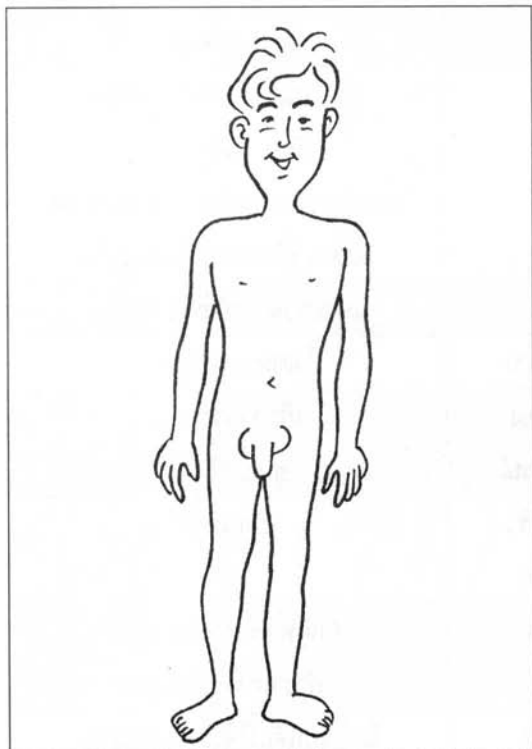
ความแตกต่างของระบบสืบพันธุ์ ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเพศหนึ่งเหนือกว่า สำคัญกว่าอีกเพศหนึ่ง แต่เพื่อให้กำเนิดชีวิตใหม่



ผู้หญิง

มีเต้านมและมีน้ำนมไว้เลี้ยงลูก  
มีอวัยวะเพศหญิง มดลูก รังไข่ ไข่  
ประจำเดือน ทำให้สามารถให้กำเนิดบุตรได้

ซึ่งเป็นสากล เหมือนกันทุกชนชาติทั่วโลก เป็นสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้นมา ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แม้จะตัดแปลงให้เหมือน ก็



### ผู้ชาย

มีนม แต่ไม่มีน้ำนม  
มีอวัยวะเพศชาย ที่แบ่งเป็น ลูกอั้นทะ  
องคชาติ น้ำอสุจิ

ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ดังธรรมชาติสร้างมาเช่น การตั้งครรภ์ การมีน้ำอสุจิ เป็นต้น

ความแตกต่างที่ว่านี้ เรียกว่าเพศ หรือ เซ็กซ์ (SEX) ซึ่งหลายคนมักเข้าใจผิดว่าเพศหรือเซ็กซ์หมายถึงการมีเพศสัมพันธ์ แต่ในที่นี้หมายถึงความแตกต่างของหญิงและชายอันเนื่องมาจากธรรมชาติสร้างมา

### ความแตกต่างที่สังคมสร้าง

นับแต่เกิดสังคมได้กำหนดความเป็นผู้หญิงและผู้ชายให้แตกต่างกัน เป็นความคาดหวังของสังคมว่าผู้หญิงควรมีบทบาทอย่างไร ผู้ชายควรมีบทบาทอย่างไร เช่น เป็นผู้หญิงต้องเรียบร้อย เก่งงานบ้านเรือน ต้องเลี้ยงดูลูก เป็นผู้ชายต้องเข้มแข็ง ดึ่มสุรา ไม่ควรร้องไห้ หากหญิงหรือชายไม่ปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนด ก็อาจถูกประณาม ดำหนิ เช่น ผู้ชายที่ชอบทำงานบ้าน จะถูกมองว่ากระดุงกระดิงเหมือนผู้หญิงหรือกลัวเมีย เป็นต้น

ความแตกต่างของบทบาทหญิง-ชายที่สังคมกำหนดนี้ ภาษาอังกฤษเรียกว่าเจนเดอร์ (GENDER) หรือความเป็นหญิง-ความเป็นชาย



## ตัวอย่างความเป็นหญิง ความเป็นชาย ที่สังคมกำหนด

ความแตกต่าง	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ร่างกาย	แข็งแรง กระฉับกระเฉง ว่องไว หล่อ บึกบึน	อ่อนแอ นิ่มนวล อืดอาด ซักซ้า สวย บอบบาง
จิตใจ	เข้มแข็ง กล้าหาญ เด็ดเดี่ยว อดทน หนักแน่น รักอิสระเสรี ใจกว้าง เปิดเผย	อ่อนโยน ซื่อสัตย์ หัวดกกล้วย ลึกลับ โลเล หูเบา ชอบพึ่งพาคนอื่น ต้องการคนปกป้อง ใจแคบ ซื่อจกน ปกปิดซ่อนเร้น
อารมณ์	มั่นคง มีเหตุผล	แปรปรวน จุกจิก ใช้อารมณ์
สติปัญญา	เฉลียวฉลาด ลึกซึ้ง สุขุมรอบคอบ	โง่เขลาเบาปัญญา
สังคม	ชอบขบคิด แลกเปลี่ยน ถกเถียง แสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์	เก็บงำความคิด ซุบซิบนินทา
บทบาท	เป็นผู้นำทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน ประเทศ นานาชาติ	เป็นผู้ตาม
ภาระหน้าที่	เป็นผู้ทำมาหาเลี้ยงครอบครัว ทำงานนอกบ้าน	เป็นผู้พึ่งพาทางเศรษฐกิจ ทำงานบ้าน ดูแลลูก
สิทธิ	ควรได้รับค่าตอบแทนมากกว่า	ไม่จำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทน หรือได้น้อยกว่าผู้ชายเพราะไม่ใช่ หัวหน้าครอบครัว
ภาพลักษณ์ ด้านอื่น ๆ	เจ้าชู้ ขุนแผน	รักนวลสงวนตัว พรหมจารีย์



หล่อบึกป็น



สวยบอบบาง



ชอบแสดง  
ความคิดเห็น



เก็บงำความคิด



กล้าหาญ



หวาดกลัว



อ.ศ.ป.



ผู้ชายเป็น  
ข้างแท้หน้า

ความเป็นหญิง-ชาย ที่เราได้รับมาตั้งแต่เกิดจนตายเหล่านี้ สืบทอดมาหลายชั่วอายุคน ทำให้เราเข้าใจผิดว่า บทบาทเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เป็นสิ่งที่ธรรมชาติสร้างมา ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และมีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมทั้งของผู้หญิงและผู้ชาย เช่น

- เราจึงคิดว่าผู้ชายมี “ธรรมชาติ” ที่เข้มแข็ง หนักแน่น มีเหตุผล
- ผู้หญิงมี “ธรรมชาติ” ที่อ่อนแอ หุเบา อ่อนไหวง่าย ชอบใช้อารมณ์ตัดสินใจ

ซึ่งในความเป็นจริง ความเป็นหญิง-ชายนี้ สามารถเปลี่ยนแปลง ยกเลิก หรือสร้างขึ้นใหม่ได้ โดยเฉพาะการให้คุณค่าหรือบทบาทที่กีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อเพศใดเพศหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบมโนทัศน์ เลี้ยงดู เป็นสำคัญ

ความเป็นหญิง-ชายหรือเจนเดอร์ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลง ยกเลิก หรือสร้างขึ้นใหม่ได้ ต่างจากเพศหรือเซ็กซ์ ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

## การส่งผ่านความเป็นหญิง-ชาย

กระบวนการหล่อหลอมความเป็นหญิง-ชาย ดำเนินมาอย่างช้า ๆ ผ่านหลายช่องทาง ตั้งแต่การอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ ปู่ย่าตายาย การอบรมของครูอาจารย์ ขนบธรรมเนียมประเพณีแต่อดีต ฯลฯ

สถาบันต่างๆ ของสังคมมีส่วนหล่อหลอมความเป็นหญิง-ชาย ด้วยการส่งต่อความคิดทัศนคติ ค่านิยมว่าสิ่งใดที่หญิง/ชาย ทำได้/ทำไม่ได้

**ครอบครัว :** การให้คุณค่าลูกชายมากกว่าลูกหญิง การอบรมลูกหญิง-ชายที่ต่างกัน เช่น ให้ออกกำลังกายที่บ้านด้วยการบอกว่าเป็น “หน้าที่ของผู้หญิง” ให้ออกไปเล่นกีฬามากกว่าเพราะมองว่าอนาคตจะเป็นหัวหน้าครอบครัว

**โรงเรียน/สถาบันการศึกษา :** การกำหนดวิชาที่ให้/ไม่ให้ ผู้หญิง/ผู้ชายเรียน รวมถึงการอบรมสั่งสอน

**สื่อมวลชน :** การเสนอภาพซ้ำของผู้หญิงแต่เรื่องสวยงาม ไปเปลือย การมีบทบาทแค่เป็นภรรยา แม่ ทั้งจากละคร ภาพข่าว โฆษณา ฯลฯ

**ประเพณี/วัฒนธรรม/ค่านิยม/ทัศนคติของสังคม**: การให้คุณค่าผู้หญิงด้อยกว่าผู้ชาย ผู้หญิงเป็นสมบัติของผู้ชาย ฯลฯ

**ศาสนา**: บทบาทของผู้หญิงเป็นเพียงผู้รับใช้ ผู้ตาม พระในศาสนา ล้วนเป็นผู้ชาย

**กฎหมาย**: ระบบกฎหมายที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง เช่น ชายเป็นผู้สืบสกุล หญิงเมื่อจดทะเบียนสมรสต้องใช้นามสกุลตามสามี สามีข่มขืนภรรยาได้

การถูกกำหนดให้มีพฤติกรรมหรือบทบาทหน้าที่ของหญิง-ชายที่ตายตัวโดยสังคมเช่นนี้ ทำให้ทั้งหญิงและชายไม่ได้เรียนรู้ตัวตนภายในที่แท้จริงของตนเอง และถูกจำกัดการพัฒนาศักยภาพ การได้รับสิทธิ และโอกาส โดยเฉพาะสำหรับผู้หญิง ประกอบกับความสับสนในเรื่องความแตกต่างตามธรรมชาติ (เพศ) และความแตกต่างที่สังคมสร้างขึ้น

เป็นสาเหตุสำคัญทำให้เกิดการกีดกัน/การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ที่เป็นรากเหง้าของปัญหาความรุนแรงที่กระทำต่อผู้หญิงภายใต้ระบบสังคมชายเป็นใหญ่ ทั้งในระดับครอบครัว ที่ทำงาน ชุมชน และสังคม



ระบบสังคมชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) เป็นระบบที่มีอยู่ในทุกสังคมทั่วโลก หมายถึง ผู้ชายมีอิทธิพล เป็นศูนย์กลางของอำนาจในการกำหนดทุกด้าน เช่น เศรษฐกิจ กฎหมาย ประเพณี วัฒนธรรม และมีอำนาจเหนือกว่าผู้หญิง ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร การตัดสินใจ หรือแม้แต่การเลือกคู่ครอง อันเนื่องมาจากความเชื่อ ค่านิยมของสังคมที่บอกว่าผู้ชายดีกว่า ฉลาดกว่า สำคัญกว่าผู้หญิง

# บทที่ 4 การให้คำปรึกษาแบบสร้างเสริมศักยภาพแนวสิทธิสตรี

## แนวการให้คำปรึกษา

คนส่วนใหญ่มักเคยเป็นผู้ให้คำปรึกษา (หรือขอคำปรึกษา) มาด้วยกันแล้วทั้งนั้น โดยไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาด้านนี้โดยตรง แต่เป็นการให้คำปรึกษา (หรือขอคำปรึกษา) ที่อยู่ในวิถีชีวิตประจำวัน

ชีวิตปัจจุบันที่เร่งรีบ เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ และความรุนแรง ทำให้คนคับข้องใจ เคร่งเครียด และมีปัญหามากขึ้น รวมถึงปัญหาความรุนแรงที่กระทำต่อผู้หญิง ไม่เว้นแม้แต่แรงงานหญิง การมีช่องทางให้สามารถระบายความอัดอั้นภายในใจ หรือมีที่ปรึกษาพูดคุย จะช่วยลดภาวะกดดันได้มาก การเรียนรู้พื้นฐานการให้คำปรึกษาจึงเป็นประโยชน์อย่างมากในการที่จะช่วยเหลือผู้ที่กำลังประสบปัญหา ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ฯลฯ อย่างน้อยก็เพื่อบรรเทาภาวะกดดันภายในใจเบื้องต้น

การให้คำปรึกษาแบบสร้างเสริมศักยภาพแนวสิทธิสตรีนี้ ไม่ใช่การช่วยเหลือแบบสังคมสงเคราะห์ที่ผู้มาขอคำปรึกษาเป็นเพียงฝ่ายรอรับความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาแนวนี้มีความเชื่อมั่นว่าคนเราต่างมีปัญญาหรือศักยภาพในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่ในภาวะที่กำลังประสบปัญหา ประสบการณ์ที่ถูกระงับได้กีดทับหรือลดทอนให้ผู้มาขอคำปรึกษารู้สึกหมดพลัง ไม่สามารถคิดตัดสินใจในช่วงเวลาหนึ่ง ต่อเมื่อได้รับการเยียวยาอย่างถูกต้อง พลังและความสามารถในตนเองก็จะฟื้นคืนกลับมา

หน้าที่สำคัญของผู้ให้คำปรึกษาจึงไม่ใช่การคิดหรือตัดสินใจแทน แต่ควรทำความเข้าใจภาวะความทุกข์ที่ผู้มาขอคำปรึกษากำลังประสบ และให้คำปรึกษาโดยใช้กระบวนการที่เชื่อมั่นในพลังและศักยภาพของมนุษย์

ในเบื้องต้นให้ผู้ให้คำปรึกษาจึงควรเป็นผู้รับฟังอย่างใส่ใจโดยไม่ตัดสินใด ๆ ทั้งสิ้น จนเมื่อผู้มาขอคำปรึกษารู้สึกผ่อนคลายจึงเอื้อให้เกิดการคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น ตั้งคำถามให้สามารถสรุปความเข้าใจตนเอง หรือตั้งคำถามสะท้อนกลับให้ย้อนคิดหาเหตุผลและทางออก

ผู้ให้คำปรึกษาแบบสร้างเสริมศักยภาพแนวสิทธิสตรี ต้องเข้าใจปัญหาเชิงโครงสร้างทางสังคมที่กดขี่ผู้หญิง และผู้ที่ย้อนแย้งกว่าไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ วัฒนธรรมประเพณี กฎหมาย การเมือง การศึกษา ฯลฯ รากที่หยั่งลึกนี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำต่อผู้หญิงอย่างไม่เป็นธรรม และให้ผู้ชายเป็นใหญ่ การตระหนักในบทบาทเช่นนี้และเข้าใจสาเหตุปัญหาอย่างลึกซึ้ง จะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหาของผู้หญิงได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ จะทำให้ผู้ให้คำปรึกษาไม่เผลอซ้ำเติมหรือคิดว่าเป็นความผิดของผู้มาขอคำปรึกษา เพราะในหลายกรณีผู้หญิงถูกกระทำรุนแรงสังคมมักมองว่าเป็นความผิด



ของผู้หญิง ไม่ว่าจะกรณีข่มขืน หรือความรุนแรงภายในครอบครัว ที่ผู้หญิงถูกมองว่าเป็นสาเหตุ โดยการอ้างว่าเพราะผู้หญิงไม่ระวังตัวเอง หรือเพราะผู้หญิงบกพร่องในหน้าที่ภรรยา

การให้คำปรึกษาแนะนำนี้สามารถใช้กับผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง หรือในกรณีอื่น ๆ หรือแม้แต่ใช้ในการให้คำปรึกษาภายในครอบครัว ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนฝูง

ความรุนแรงต่อผู้หญิง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงทางเพศ ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางจิตใจ เป็นผลให้เกิดความทุกข์ทรมานต่อผู้หญิง รวมทั้งการขู่ข่มขู่คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะ และในชีวิตส่วนตัว

ปฏิญญาสากลว่าด้วยการ  
ขจัดความรุนแรงต่อสตรี  
องค์การสหประชาชาติ

## หลากหลายรูปแบบของ การกระทำรุนแรงต่อผู้หญิง

### ความรุนแรงทางเพศ

การทะเลาะวิวาทวิวาจาและสายดา อนาคต ลวนลาม คุกคามทางเพศ ข่มขืน การข่มขืนภรรยา (กฎหมายไทยยังไม่ถือเป็นความผิด)

### ความรุนแรงในครอบครัว

การทำร้ายทุบตีภรรยา ไม่รับผิดชอบครอบครัว นอกใจภรรยา ขायลูกสาว การบังคับขู่ข่มขู่ ด่าทอ คุกคามเหยียดหยาม ทำให้ อับอาย เสียใจ การมีหนี้สิน ไม่พูดด้วย การปิดกั้นทางสังคม

### ความรุนแรงรูปแบบอื่น ๆ

- การตั้งครุฑที่ฝ่ายชายไม่รับผิดชอบ
- การติดเชื้อเอดส์
- การนำเสนอผู้หญิงในสื่อลามกต่าง ๆ รวมทั้งนำเสนอทางเพศในการโฆษณาสินค้า
- การล่อลวงบังคับค้าประเวณี
- การหลอกลวงมาขายแรงงาน กดขี่ค่าแรง
- ฯลฯ

## สภาวะของผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง

- กลัว
- อับอาย
- โกรธแค้น
- สับสน
- หมดหวังในชีวิต
- ลังเลใจ/ไม่แน่ใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือ/  
ไม่แน่ใจว่าตัดสินใจถูกหรือเปล่า
- คาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือ
- เห็นคน/หน่วยงานเป็นที่พึ่ง

## พฤติกรรมของผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรง

ผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงอาจมีพฤติกรรม  
หลายอย่างหรืออย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- ร้องไห้
- พุดจาสับสน วกวน
- เรียกร้องความสนใจ
- ซึมเศร้า ไม่พุดจา  
ขอบอยู่คนเดียว



- คิด พุด ลงโทษ ซ้ำเติมว่าเป็นความผิด  
ของตนเอง
- ก้าวร้าว พุดจาไม่สุภาพ
- ทำร้ายตัวเอง คิดจะฆ่าตัวตาย ทำร้าย  
คนรอบข้าง
- ควบคุมตัวเองไม่ได้
- ผันร้าย นอนไม่หลับ ผวาตื่น
- กลัว ไม่กล้าออกไปข้างนอกคนเดียว
- หวาดระแวง ไม่ไว้ใจผู้อื่น
- เจ็บป่วยทางร่างกายหรือจิตใจ เช่น  
เป็นไมเกรน
- เครียด ย้ำคิดย้ำทำ
- ท้อแท้ หมดกำลังใจ ไม่สนใจตัวเอง
- ไม่กล้าสบตาผู้คน ขาดความเข้าใจตัวเอง
- มีปัญหาเรื่องเพศสัมพันธ์ เช่น เกลียดหรือ  
ต้องการมากกว่าปกติ
- เกลียดชังเพศที่กระทำรุนแรงกับตนเอง
- กังวลใจ เช่น กลัวติดเชื้อเอชไอวี  
กลัวคนอื่นจะรู้
- ขาดความสามารถในการแยกแยะ
- ไม่รับฟังเหตุผล
- ต่อต้านสังคม ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์  
ของสังคม



## ความคาดหวังของผู้ขอคำปรึกษา ต่อผู้ให้คำปรึกษา

.....



ผู้หญิงโดยเฉพาะที่ถูกกระทำรุนแรง ต้องใช้ความพยายามอย่างมากและระยะเวลาที่จะตัดสินใจมาขอคำปรึกษา เพราะทัศนคติของสังคมที่มองว่าเป็นความผิดของฝ่ายหญิง หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นผู้หญิงเป็นฝ่ายเสียหาย หรือเป็นเรื่องภายในครอบครัวที่ไม่ควรเปิดเผยต่อผู้อื่น

เมื่อผู้หญิงตัดสินใจมาขอคำปรึกษา จึงมีความคาดหวังต่อผู้ให้คำปรึกษา ดังนี้

1. ด้านจิตใจ
  - ใจกว้าง ยอมรับ
  - มั่นคง
  - ใจเย็น ใจดี อ่อนโยน
  - ไวใจได้ เชื่อใจได้
  - เห็นใจ มีความเมตตา
  - มีความเข้าใจ ไม่ซ้ำเติม
  - มีมนุษยสัมพันธ์ดี
2. พฤติกรรม
  - แวดตาอ่อนโยน
  - ท่าทางอบอุ่น
  - น่าเชื่อถือ/มั่นคง
  - ไม่ถือตัว
  - ไม่เป็นทางการ

## คุณลักษณะที่ดีของผู้ให้คำปรึกษา

.....

- เป็นผู้ฟังที่ดี
- ให้ความสนใจฝ่ายตรงข้าม
- ยอมรับในความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันว่าผู้มาขอคำปรึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
- มีท่าทีที่เปิด อบอุ่น ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นกันเอง
- มีความรัก เมตตา และกรุณา
- รักษาความลับของผู้มาขอคำปรึกษา

- มีความมั่นใจว่าทั้งคู่ให้คำปรึกษาและขอรับคำปรึกษามีศักยภาพซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนและการเรียนรู้ร่วมกัน
- ไม่ชี้หน้า หรือตัดสินใจแทนผู้มาขอคำปรึกษา
- แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างมากเกินไประหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้ขอคำปรึกษา
- มีภาษากายที่เหมาะสม
  - พยักหน้ารับหรือแตะเบา ๆ กรณีที่ผู้ขอคำปรึกษาแสดงอาการเศร้าหรือผิดหวังอย่างมาก
  - การนั่ง/ท่านั่ง นั่งห่างในระยะที่เหมาะสมและสุภาพ

## ขั้นตอนการให้คำปรึกษา

### 1. การสร้างทะเลสาบภายใน

เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้ให้คำปรึกษา ให้มีสติอยู่กับตัวเอง สามารถรับฟังเรื่องราวได้มากขึ้น ราวกับมีทะเลสาบภายในตนเองที่พร้อมจะรับฟังเรื่องราวของผู้มาขอคำปรึกษา และไม่นำความรู้สึกส่วนตัวของตนเองไปจับกับเรื่องนั้น ๆ จนเผลอคิดว่าเป็นปัญหาของตนเอง

การเตรียมความพร้อม อาจทำได้ด้วยการนั่งสมาธิสั้น ๆ เพื่อให้มีสติอยู่กับปัจจุบัน หรือวิธีการอื่น ๆ แล้วแต่ความถนัดแต่ละคน



### 2. การสร้างสัมพันธภาพและให้พลัง

การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้มาขอคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาต้องทำให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเกิดความไว้วางใจเพื่อนำไปสู่การเล่าปัญหาให้ฟัง โดยการ

- **ทักทาย** แรกเริ่มผู้มาขอคำปรึกษาอาจยังไม่กล้าเล่าเรื่อง ให้สร้างความคุ้นเคยด้วยการทักทายหรือถามถึงทุกข์สุขแบบไม่เป็นทางการ เช่น “เดินทางมาลำบากไหม?” “กินข้าวมาแล้วยัง?” เป็นต้น

● **ให้กำลังใจ**สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้มาขอคำปรึกษา เช่น “คุณกล้าหาญมากที่คิดแก้ปัญหาแทนที่จะหนีปัญหา” “คุณไม่ใช่ผู้กระทำผิด” “ปัญหาที่เกิดขึ้นมีวิธีแก้ไขได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับคุณ ๆ ต้องได้รับการดูแลคุ้มครองสิทธิ”



### 3. การฟังอย่างใส่ใจ ด้วยหัวใจ

การฟังอย่างใส่ใจเป็นฐานสำคัญของการให้คำปรึกษาที่มีอยู่ในกระบวนการให้คำปรึกษาทุกขั้นตอน การฟังอย่างใส่ใจทำให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเล่าเรื่องได้อย่างสบายใจ และผู้ให้คำปรึกษาสามารถจับใจความได้ว่าผู้มาขอคำปรึกษาต้องการสื่ออะไรให้ทราบ

ในบางครั้งผู้มาขอคำปรึกษาต้องการเพียงผู้รับฟังเท่านั้น ไม่ต้องการคำแนะนำใด ๆ ขอเพียงการรับฟังก็ช่วยได้มาก

การฟังอย่างใส่ใจ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

● **ฟังโดยไม่ตำหนิ ชักถาม วิเคราะห์ ตัดสิน** เพื่อให้ผู้มาขอคำปรึกษาเสียกำลังใจจนไม่กล้าเล่าต่อ และให้ผู้มาขอคำปรึกษามีความมั่นใจว่ามีผู้รับฟังเรื่องของเขาอย่างใส่ใจ

● **เป็นกระจกสะท้อนกลับ** เป็นการสะท้อนทั้งเรื่องราวและความรู้สึกที่ได้รับฟัง

จากผู้มาขอคำปรึกษา ทำให้ผู้ให้คำปรึกษาสามารถจับใจความของผู้มาขอคำปรึกษาอย่างตั้งใจและเกิดความชัดเจนมากขึ้น และไม่นำความรู้สึกส่วนตัวไปจับกับเรื่องที่ได้รับฟัง หรือนำความเชื่อพื้นฐานของตนเข้าไปตัดสินสิ่งที่ได้รับฟัง ขณะเดียวกันการสะท้อนกลับยังทำให้ผู้มาขอคำปรึกษาได้ทบทวนตนเอง และสิ่งที่ตนเองพูดด้วย

การสะท้อนกลับเป็นวิธีการหนึ่งเพื่อแสดงว่าเราให้ความสนใจต่อผู้มาขอคำปรึกษา อาจเริ่มต้นด้วยคำพูดว่า “ฟังดูเหมือนว่า..”

● **การตั้งคำถามแบบเปิด** เพื่อช่วยให้ผู้มาขอคำปรึกษาพูดออกมาให้มากที่สุด เช่น “คุณรู้สึกอย่างไรบ้าง” “คุณคิดอย่างไร” “ปัจจัยอะไรที่ทำให้คุณตัดสินใจอย่างนั้น”

ไม่ควรตั้งคำถามที่มีนัยว่าผู้มาขอคำปรึกษาเป็นฝ่ายผิดหรือเป็นสาเหตุของการ

เกิดเหตุการณ์ หรือเป็นการผลักรถให้ผู้มา  
ขอคำปรึกษา เช่น “ทำไมคุณถึงไปกับเขา?”  
(กรณีข่มขืน) “คุณทำตัวเองดีหรือเปล่า?” หรือ  
“ทำไมไม่เลิกกับเขาเสียล่ะ?” (กรณีถูกสามี  
ทุบตี)



คำถาม “ทำไม?” เป็นคำถามตัดสิน ส่งผลให้ผู้ให้คำปรึกษามีอคติต่อผู้มาขอคำ  
ปรึกษาและทำให้ผู้ขอคำปรึกษาขาดความไว้วางใจ ไม่กล้าเล่าเรื่องที่เกิดขึ้น

การเป็นผู้รับฟังที่ดีสามารถแสดงออก  
ด้วยภาษาที่เปิดเผย เช่น พยักหน้าให้รับรู้ว่า  
เรากำลังใส่ใจในสิ่งที่เขาพูดหรือใช้คำตอบรับว่า  
“ค่ะ/ครับ”

#### 4. สรุปเรื่องและจัดลำดับ

##### ความสำคัญ/เร่งด่วนของปัญหา

บางครั้งปัญหาอาจไม่สามารถแก้ไขได้  
หมดในเวลาเดียวกัน ผู้ให้คำปรึกษาสามารถ  
ช่วยลำดับความสำคัญของปัญหาออกมาว่า  
อะไรต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน กรณีปัญหาใหญ่  
ยังไม่สามารถแก้ไขได้ อาจเลือกปัญหาง่าย  
ก่อนเพื่อให้ผู้ขอคำปรึกษาเกิดกำลังใจ

ผู้ให้คำปรึกษาอาจตั้งคำถามเพื่อทำให้  
เกิดการคิดร่วมกัน เช่น “คุณคิดว่าเราควรจะ  
แก้ไขปัญหาเรื่องไหนดี?” ให้ผู้ขอคำปรึกษา  
ค้นหาปัญหาให้ได้มากที่สุดเพื่อให้เกิดการ  
ค้นหาตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาเป็นเพียงผู้ฟัง  
อย่างใส่ใจ

## 5. หาแนวทางแก้ไข



เมื่อได้ปัญหาที่จะแก้ไขแล้ว ให้ผู้มาขอคำปรึกษาคิดหาทางออกของปัญหาให้ได้มากที่สุด โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นเพียงผู้เสริมเพื่อจะได้มีทางเลือกมากขึ้น โดยผู้ให้คำปรึกษาต้องให้ข้อมูลในส่วนที่ผู้มาขอคำปรึกษาไม่รู้เช่น ข้อมูลเรื่องกฎหมาย สถานที่พักพิงชั่วคราว เป็นต้น

หลังจากนั้นแล้วจึงค่อยมาประเมินผลดี-ผลเสียของแต่ละแนวทางร่วมกับผู้มาขอคำปรึกษา ว่ามีข้อจำกัดหรือปัจจัยสนับสนุนอย่างไรเพื่อประเมินความเป็นไปได้ ที่สำคัญคือให้ผู้มาขอคำปรึกษาเป็นผู้ตัดสินใจเลือกการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการทำให้ผู้มาขอคำปรึกษาเห็นศักยภาพของตนเองจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

## 6. สรุปการพูดคุยและกล่าวคำขอบคุณ



ก่อนจบการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง ควรมีการสรุปการพูดคุยร่วมกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้มาขอคำปรึกษา

ผู้ให้คำปรึกษาดรกล่าว่าคำขอบคุณผู้มาขอคำปรึกษาที่ให้ความไว้วางใจนำเรื่องมาปรึกษากับตน นอกจากนี้จากการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาเองก็ได้เรียนรู้และเติบโตจากภายในจากเรื่องที่ได้รับรู้ เนื่องจากทั้งผู้ให้คำปรึกษาและผู้ขอคำปรึกษาต่างเติบโตและได้รับการหล่อหลอมภายใต้สังคมเดียวกัน คือ สังคมชายเป็นใหญ่

## ความรู้เพิ่มเติม

---

- การให้คำปรึกษาอาจไม่เรียงตามลำดับขั้นตอนดังกล่าว ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ และสภาพความรู้สึของผู้มาขอคำปรึกษา และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา
- ผู้ให้คำปรึกษาพึงรำลึกอยู่เสมอว่าใช้เวลามากพอสำหรับการพูดคุย ในการให้คำปรึกษาแต่ละครั้งไม่ควรเร่งรัดให้ผู้มาขอคำปรึกษาตัดสินใจ
- การให้คำปรึกษาแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที กรณีที่ไม่ได้มาเป็นครั้งแรก ควรขอให้ผู้ขอคำปรึกษาเล่าถึงกรณาดำเนินการที่ผ่านมาเพื่อประเมินการให้คำปรึกษาต่อ
- การให้คำปรึกษาบางปัญหาที่ผู้ให้คำปรึกษาไม่มีความชำนาญอาจมีการแนะนำต่อให้กับผู้มาขอคำปรึกษาผู้ให้คำปรึกษาจึงควรรู้จักหน่วยงานหรือเครือข่ายอื่นๆ ที่ทำงานในเรื่องต่าง ๆ เพื่อแนะนำต่อ
- ผู้ให้คำปรึกษาควรศึกษาวัฒนธรรมของผู้มาขอคำปรึกษา ซึ่งแต่ละวัฒนธรรมอาจมีข้อห้าม ข้อปฏิบัติที่แตกต่างกัน

## กรณีตัวอย่างการให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือ

---

### การเรียกร้องค่าชดเชย

ตราสินอายุ 27 ปี ทำงานกึ่งเลิกอยู่ในโรงงานแห่งหนึ่ง ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น 8 คน วันหนึ่งตราสินประสบอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน ทำให้ต้องสูญเสียนิ้วโป้ง 1 นิ้ว แต่ตราสินไม่ได้รับค่าชดเชยใด ๆ เลย เนื่องจากโรงงานแห่งนี้มีพนักงานไม่ถึง 10 คน นายจ้างจึงไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน

ตราสินจึงเดินทางไปปรึกษากับแดหวาซึ่งอยู่ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ของกลุ่มย่านชุมชนคนงาน แดหวาให้กำลังใจและกล่าวชมเชยตราสินที่กล้าเรียกร้องสิทธิของตนเอง และแนะนำให้ตราสินไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลเพื่อให้ออกใบประเมินการสูญเสียอวัยวะ แต่เมื่อไปถึงโรงพยาบาลคุณหมอแนะนำให้ไปพบเจ้าหน้าที่ในส่วนประกันสังคมแต่ก็ได้รับการปฏิเสธกลับมาว่าไม่สามารถเรียกร้องค่าชดเชยได้

ตราสินจึงกลับมาปรึกษากับแดหวาอีกครั้งคราวนี้แดหวาพาตราสินไปที่โรงพยาบาลอีก

ครั้งเพื่อไปพบคุณหมอโดยตรง คุณหมอจึง  
ยินยอมออกใบประเมินการสูญเสียอวัยวะให้  
และระบุว่าเป็นการสูญเสีย 100 %

จากนั้นแดหวาจึงพาตราสินไปที่โรงงาน  
เพื่อพบกับนายจ้าง ให้นายจ้างรับผิดชอบ  
และจ่ายเงินชดเชยให้กับตราสิน และวันต่อ  
มาแดหวาได้พาตราสินไปยื่นหนังสือที่  
สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เจ้าหน้าที่  
สำนักงานประกันสังคมจึงเรียกนายจ้างให้มาพบ

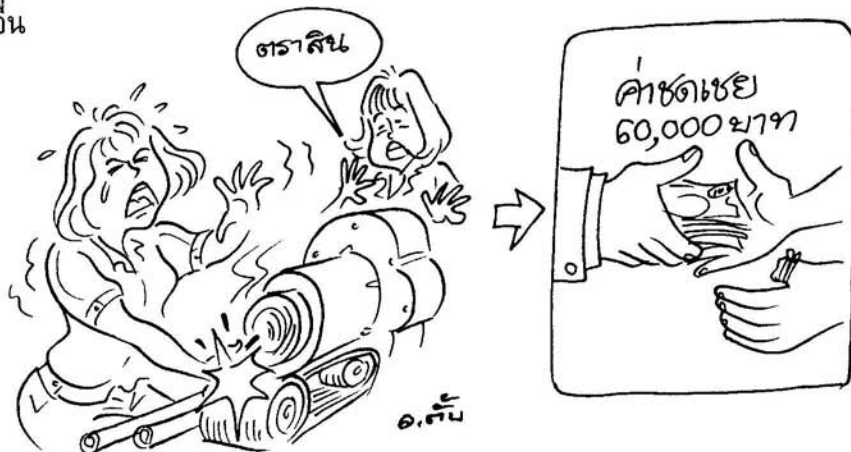
การเจรจาจบลงด้วยดี ฝ่ายนายจ้างยอม  
จ่ายเงินชดเชยให้ตราสินจำนวน 60,000 บาท  
โดยจ่ายเป็นรายเดือน ๆ ละ 6,000 บาท  
เป็นเวลา 10 เดือน

ส่วนตราสินก็ได้ลาออกจากงานไป  
ทำงานที่โรงงานอื่น

## การถูกเลิกจ้าง

รุ่งทิพย์ทำงานอยู่ในโรงงานตัดเย็บชุดกีฬา  
แห่งหนึ่ง เธอเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน  
ของโรงงานแห่งนี้ด้วย โรงงานนี้มีการส่งงาน  
ไปผลิตที่โรงงานอื่น ๆ อีกทั้งในกรุงเทพฯ  
และต่างจังหวัด และยังเป็นโรงงานที่มี  
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีมาก

วันหนึ่งมีโทรศัพท์ทางไกลจากเมขลาโทร  
มาปรึกษากับรุ่งทิพย์ว่า โรงงานในต่าง  
จังหวัดที่รับงานจากโรงงานที่รุ่งทิพย์ทำอยู่  
นั้นมีคนงานถูกเลิกจ้าง เนื่องจากตัวแทนฝ่าย  
นายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างมีการเจรจา



กันแต่ตกลงกันไม่ได้ เพราะนายจ้างไม่ฟังเหตุผลและยังพูดทำทนายให้ลูกจ้างลาออกถ้าไม่สามารถทำได้ เมขลาและเพื่อนที่เป็นตัวแทนพนักงานอีก 6 คน จึงผลงานออกมาตั้งแต่เวลา 13.00 น. (มีความผิดตามกฎหมาย) เป็นเหตุให้พนักงานคนอื่นผลงานตามออกมาด้วยรวมทั้งสิ้น 77 คน

เหตุการณ์นี้สร้างความไม่พอใจให้กับนายจ้างอย่างมาก นายจ้างจึงเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้าง โดยมีเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดเข้ามาไกล่เกลี่ย เมขลาและเพื่อน ๆ ที่ผลงานออกมาจึงยินยอมเซ็นชื่อเพื่อชดใช้

ค่าเสียหายโดยที่ไม่รู้ข้อกฎหมายและกลัวถูกฟ้องร้องตามคำกล่าวของแรงงานจังหวัด

รุ่งทิพย์ให้กำลังใจเมขลาว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ และสอบถามเมขลาเพิ่มเติมว่านอกจากการเลิกจ้างแล้วมีเรื่องอื่นอีกหรือไม่ที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้ ข้อมูลว่าโรงงานแห่งนี้ไม่จ่ายค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด มีการบังคับคนงานให้ทำงานล่วงเวลา (โอที) การจ้างงานในวันหยุดโดยไม่จ่ายค่าตอบแทน และที่สำคัญมีการหักค่าแรงขั้นต่ำคนพิการให้เหลือ 100 บาท/วัน ฯลฯ





จากนั้นรุ่งทิพย์จึงได้พาตัวแทนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปยื่นหนังสือร้องเรียนที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์จึงนัดเจรจาโดยมีหัวหน้าแรงงานจังหวัด นายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างมาพบเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ข้อตกลงที่ทำร่วมกันในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คือ นายจ้างจะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานโดยให้อายุงานต่อเนื่อง แต่มีเงื่อนไขว่าจะรับทีละชุด แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงโดยการเลิกจ้างคนงาน อาจจะต้องนัดเจรจาเรียกร้องค่าชดเชยหรือดำเนิน

การในชั้นศาลเพื่อฟ้องย้อนหลังกรณีการโกงค่าตอบแทนและค่าล่วงเวลา

## กลับมาคืนดี

มดแดงกับบวาคิม แต่งงานกันมาแล้ว 2 ปี มดแดงทำงานอยู่บริษัทผลิตของเล่นเด็กแห่งหนึ่ง และมีเพื่อนสนิทคนหนึ่งชื่อแพรวนวล ทุกครั้งที่มีเรื่องไม่สบายใจมดแดงมักปรึกษากับแพรวนวลเสมอ เป็นวันหนึ่งมดแดงหิวกระเพาะเสื่อผ้ามาหาแพรวนวลที่บ้าน บอกว่าขอค้างคืนที่บ้านแพรวนวล



แพรวนวลเห็นว่ามดแดงมีเรื่องไม่สบายใจ จึงให้มดแดงค้างคืนที่บ้านด้วยกัน ก่อนที่ทั้งสองจะหลับไปในคืนนั้น มดแดงบอกว่าจะเลิกกับวาคิมเพราะวาคิมทำร้ายร่างกายตน เหตุเพราะไปตามให้กลับบ้านขณะที่วาคิมกำลังดื่มสุรากับเพื่อน ทำให้วาคิมไม่พอใจจึงไล่เตะและทำร้ายร่างกายมดแดง

แพรวนวลบอกให้มดแดงใจเย็น ๆ และสอบถามว่ามีสาเหตุอื่นอีกไหมที่ทำให้ทะเลาะกัน มดแดงเงิบไปสักพักจึงเริ่มเล่าต่ออีกว่า

ในครั้งที่ 2 มดแดงได้ไปตามวาคิมให้กลับบ้านในขณะที่กำลังดื่มสุรากับเพื่อน ๆ แต่วาคิมไม่สนใจในสิ่งที่พูด มดแดงโกรธมาก จึงด่าว่าวาคิมอย่างรุนแรง วาคิมรู้สึกอับอายและเสียหน้า จึงใช้กำลังทำร้ายมดแดงอีก

วันรุ่งขึ้นมดแดงและแพรวนวลไปทำงานตามปกติ ตอนเย็นหลังเลิกงานทั้งสองก็มานั่งคุยกันต่อ แพรวนวลถามมดแดงว่าขณะนี้รู้สึกอย่างไรกับวาคิม มดแดงตอบว่ายังรักวาคิมอยู่และอยากกลับมาคืนดีกันอีก แพรวนวลจึงถามต่ออีกว่าคิดอย่างไรกับเหตุการณ์ที่ถูกทำร้ายร่างกาย มดแดงรู้สึกว่ทั้งวาคิมและตนเองใช้อารมณ์ด้วยกันทั้งคู่

แพรวนวลจึงได้แนะนำว่าจะให้ตนช่วยพูดกับวาคิมใหม่ หรือว่าจะนัดเจอกันเพื่อพูดคุยหรือมดแดงจะคุยกับวาคิมทางโทรศัพท์ก่อน มดแดงเลือกตัดสินใจที่จะคุยกับวาคิมก่อนทางโทรศัพท์

เมื่อมดแดงโทรศัพท์ไปวาคิมรู้สึกสบายใจที่ได้รู้ว่ามดแดงไปอยู่บ้านแพรวนวล เพราะกังวลว่ามดแดงโกรธมากและจะไม่กลับมาอีก ทั้งสองกล่าวขอโทษซึ่งกันและกันในเหตุการณ์ที่ผ่านมา วาคิมรู้สึกที่ตนเองผิดที่ใช้ความรุนแรงกับมดแดง โดยให้เหตุผลว่าตนรู้สึกอับอายที่ถูกด่าว่าต่อหน้าเพื่อนจึงลืมหุนและทำร้ายร่างกายมดแดง มดแดงเองก็รู้สึกผิดที่ด่าว่าวาคิมอย่างรุนแรง

วาคิมมารับมดแดงกลับบ้านและขอใจแพรวนวลที่ช่วยดูแลมดแดง แพรวนวลเองก็รู้สึกชอบใจที่ มดแดงไว้วางใจและนำเรื่องมาปรึกษากับตน ก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไป

# องค์กรด้านแรงงานและ องค์กรให้ความช่วยเหลือผู้หญิง

## องค์กรแรงงานต่าง ๆ

### หน่วยงานราชการด้านแรงงาน

#### สำนักงานประกันสังคม

- เขตพื้นที่ 1 เขตดินแดง  
☎ (02) 248-0836
- เขตพื้นที่ 2 เขตบางขุนเทียน  
☎ (02) 415-0533  
(02) 415-0544
- เขตพื้นที่ 3 เขตรามอินทรา  
☎ (02) 509-2262  
(02) 510-0313
- เขตพื้นที่ 4 เขตคลองเตย  
☎ (02) 311-5935-9  
(02) 311-6507-9
- เขตพื้นที่ 5 เขตประชาชื่น  
☎ (02) 585-7040-44
- เขตพื้นที่ 6 เขตธนบุรี  
☎ (02) 476-9016-18

- เขตพื้นที่ 7 เขตพระนคร  
☎ (02) 622-2500-15

#### สำนักงานจัดหางาน

- กรุงเทพฯ 1 เขตห้วยขวาง ดินแดง  
พญาไท ราชเทวี  
☎ (02) 617-6567-69
- กรุงเทพฯ 2 เขตจตุจักร ดอนเมือง  
บางเขน หลักสี่ สายไหม  
☎ (02) 272-0980  
(02) 272-0458
- กรุงเทพฯ 3 เขตปทุมวัน บางรัก  
สัมพันธวงศ์  
☎ (02) 233-3385-7  
(02) 236-5569
- กรุงเทพฯ 4 เขตป้อมปราบฯ บางซื่อ  
พระนคร ดุสิต  
☎ (02) 282-9115  
(02) 280-3322

- กรุงเทพฯ 5 เขตคลองสาน ธนบุรี  
บางกอกน้อย บางกอกใหญ่  
☎ (02) 437-5147  
(02) 437-3453
- กรุงเทพฯ 6 เขตจอมทอง บางขุนเทียน  
ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ บางบอน  
☎ (02) 427-4512  
(02) 427-4113
- กรุงเทพฯ 7 เขตหนองแขม ดลิ่งชัน  
ภาษีเจริญ บางพลัด บางแค  
ทวีวัฒนา  
☎ (02) 803-0400  
(02) 803-0402
- กรุงเทพฯ 8 เขตมีนบุรี หนองจอก บึงกุ่ม  
ลาดกระบัง ลาดพร้าว บางกะปิ  
คันนายาว สามวา ตะวันออก  
วังทองหลาง สะพานสูง  
☎ (02) 510-8137  
(02) 510-7876
- กรุงเทพฯ 9 เขตยานนาวา บางคอแหลม  
สวนหลวง บางนา พระโขนง  
ประเวศ คลองเตย สาทร วัฒนา  
☎ (02) 311-7770  
(02) 311-7790

- จังหวัดนครปฐม ☎ (034) 250-861-2
- จังหวัดปทุมธานี ☎ (02) 567-0630-3
- จังหวัดสมุทรสาคร ☎ (034) 427-138  
(034) 820-450

### สำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน

- เขตพื้นที่ 1 ดุสิต ป้อมปราบศัตรูพ่าย  
☎ (02) 282-3464
- เขตพื้นที่ 2 พระนคร สัมพันธวงศ์  
☎ (02) 221-0960
- เขตพื้นที่ 3 บางซื่อ จตุจักร  
☎ (02) 513-7922
- เขตพื้นที่ 4 พญาไท ราชเทวี  
☎ (02) 271-2890
- เขตพื้นที่ 5 ห้วยขวาง ดินแดง  
☎ (02) 245-3374
- เขตพื้นที่ 6 ปทุมวัน บางรัก  
☎ (02) 214-3676
- เขตพื้นที่ 7 คลองเตย สวนหลวง  
☎ (02) 391-9459
- เขตพื้นที่ 8 พระโขนง ประเวศ  
☎ (02) 328-7969
- เขตพื้นที่ 9 ลาดกระบัง หนองจอก  
☎ (02) 326-7707

- เขตพื้นที่ 10 มีนบุรี บึงกุ่ม  
☎ (02) 377-8291
- เขตพื้นที่ 11 ลาดพร้าว บางกะปิ  
☎ (02) 379-3262-3
- เขตพื้นที่ 12 บางเขน ดอนเมือง  
☎ (02) 521-0404
- เขตพื้นที่ 13 สาทร ยานนาวา  
☎ (02) 212-9881
- เขตพื้นที่ 14 บางคอแหลม ราษฎร์บูรณะ  
☎ (02) 291-0154
- เขตพื้นที่ 15 บางขุนเทียน จอมทอง  
☎ (02) 415-1543
- เขตพื้นที่ 16 ภาษีเจริญ หนองแขม  
☎ (02) 421-0345
- เขตพื้นที่ 17 ธนบุรี คลองสาน  
☎ (02) 221-1362
- เขตพื้นที่ 18 บางกอกน้อย บางกอกใหญ่  
☎ (02) 457-6812
- เขตพื้นที่ 19 ดลิ่งชัน บางพลัด  
☎ (02) 448-5764

## หมายเลขโทรศัพท์สำคัญ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
☎ (02) 245-8915  
(02) 245-9133
- สำนักงานเลขานุการกรม  
☎ (02) 245-8541
- กองการเจ้าหน้าที่  
☎ (02) 246-3541
- กองคุ้มครองแรงงาน  
☎ (02) 246-6916  
(02) 246-6389
- กองสวัสดิการแรงงาน  
☎ (02) 245-9821
- กองแรงงานหญิงและเด็ก  
☎ (02) 246-7858
- กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์  
☎ (02) 245-9546
- กองตรวจความปลอดภัย  
☎ (02) 880-4501-6
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน  
☎ (02) 884-1727
- กองนิติการ  
☎ (02) 246-7039  
(02) 246-7601

กองฝึกอบรมแรงงาน

☎ (02) 246-8370

(02) 246-8294

กองวิชาการและแผนงาน

☎ (02) 245-4986

(02) 245-5090

กองแรงงานระหว่างประเทศ

☎ (02) 246-5828

แจ้งเหตุการใช้แรงงานหญิงและเด็กที่ไม่เป็น  
ธรรม หรือแจ้งสำนักงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ หรือแจ้งสำนักงาน  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

☎ (02) 246-8006

แจ้งการรับเด็กเข้าทำงาน

☎ (02) 246-8024

ร้องทุกข์

☎ (02) 246-8006

ติดต่อการใช้แรงงานทั่วไป

☎ (02) 246-6916

แจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน  
และตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

☎ (02) 880-4501-6

บริการข้อมูล ตรวจวินิจฉัยสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน และจัดการฝึกอบรม

☎ (02) 884-1727

จดทะเบียนสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน

☎ (02) 246-8993

จดทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

☎ (02) 245-9559

ไกล่เกลี่ย ระงับข้อพิพาทแรงงาน

☎ (02) 246-8455

(02) 245-7688

ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง

☎ (02) 246-0383

มีปัญหาด้านแรงงานติดต่อ กสร.

☎ (02) 246-6376

มีปัญหาหรือต้องการข้อมูลความปลอดภัย  
ในการทำงาน ติดต่อสถาบันความปลอดภัย  
ในการทำงาน กองตรวจความปลอดภัย

☎ (02) 884-1727

ติดต่อขอรับอนุสารแรงงาน

☎ (02) 245-8915

ติดต่อเป็นสมาชิกหรือสนับสนุนโฆษณา  
วารสารแรงงานสัมพันธ์

☎ (02) 245-4986

บริการข้อมูลสถิติแรงงานและหนังสือรวม  
กฎหมายแรงงาน

☎ (02) 245-6487

(02) 245-5090

## เว็บไซต์หน่วยงานราชการตำแหน่งงาน

กระทรวงแรงงาน

[www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)

กรมการจัดหางาน

[www.doe.go.th](http://www.doe.go.th)

สำนักงานประกันสังคม

[www.sso.go.th](http://www.sso.go.th)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

[www.dsd.go.th](http://www.dsd.go.th)

กรมประชาสัมพันธ์

[www.dopw.go.th](http://www.dopw.go.th)

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

[www.nice.labour.go.th](http://www.nice.labour.go.th)

## ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานมาบตาพุด

200/46 ชุมชนเมืองใหม่การเคหะแห่งชาติ

ต.มาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง 21150

☎ (038) 684-626

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานนครราชสีมา

442/200 ถ.ราชสีมา-โชคชัย ต.หัวทะเล

อ. เมือง จ.นครราชสีมา 30000

☎ (044) 266-385

(044) 266-029

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานสระบุรี

550/11 ถ.พิชัยณรงค์สงคราม ต.ปากเพรียว

อ.เมือง จ.สระบุรี 18000

☎ (036) 319-214-5

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานสงขลา

1/4 ถ.นาสาร ต.บ่อยาง อ.เมือง จ.สงขลา 90000

☎ (074) 314-698

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานลาดกระบัง

330/9 ถ.เจ้าคุณทหาร ต.ลำปลาทิว อ.ลาดกระบัง

กรุงเทพฯ 10520

☎ (02) 737-4602

(02) 737-4903

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานลำพูน

อาคารศูนย์ราชการชั้น 3 ต.บ้านกลาง อ.เมือง

จ.ลำพูน 51000

☎ (053) 560-627

(053) 560-628-9

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานนิคม

อุตสาหกรรมสมุทรสาคร

สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร

ต.บางกระเจ้า อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000

☎ (034) 490-386

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานสมุทรปราการ  
1940 หมู่ 4 ถ.เทพารักษ์ ต.เทพารักษ์ อ.เมือง  
จ.สมุทรปราการ 10270

☎ (02) 380-6097-9

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานชลบุรี  
ภายในบริเวณสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานชลบุรี  
145 หมู่ 1 ถ.สุขุมวิท ต.หนองไม้แดง อ.เมือง  
จ.ชลบุรี 20000

☎ (038) 273-713-5

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานราชบุรี  
138/1 หมู่ 4 ถ.สมบูรณกุล ต.ดอนตะโก อ.เมือง  
จ.ราชบุรี 70000

☎ (032) 325-964-5

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานลำปาง  
384 หมู่ 3 ถ.พหลโยธิน ต.ศาลา อ.เกาะคา  
จ.ลำปาง 52100

☎ (054) 282-001

(054) 282-010

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานบางปู  
สำนักงานการนิคมอุตสาหกรรมบางปู ถ.สุขุมวิท  
ต.แพรกษา อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280

☎ (02) 709-3549

(02) 709-4226-7

ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานนวนคร  
176 หมู่ 13 นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ถ.พหลโยธิน  
ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี 12120

☎ (02) 529-0916

(02) 529-0311

## องค์กรลูกจ้าง

### สภาองค์กรลูกจ้าง

สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

420/393-394 หมู่บ้านทิพวัล 1 ถ. เทพารักษ์  
ต.สำโรงเหนือ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270

☎ (02) 384-6798, 758-3300

แฟกซ์ (02) 384-6789

สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานสตรีแห่งชาติ

277 หมู่ 3 ถ.ราษฎร์บูรณะ แขวงราษฎร์บูรณะ  
เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ 10140

☎ (02) 427-6506

สภาองค์กรลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย

420/393-394 หมู่บ้านทิพวัล 1 ถ.เทพารักษ์  
ต.สำโรงเหนือ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270

☎ (02) 384-6798, 758-3300



**สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย**

1614/876 เคหะชุมชนสมุทรปราการ ก.ม. 30  
ถ.สุขุมวิท ต.ท้ายบ้าน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280

☎ (02) 389-5134

แฟกซ์ (02) 385-8975

**สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรม  
แห่งประเทศไทย**

99 หมู่ 4 ถ.เสรีไทย แขวงคันนายาว กรุงเทพฯ 10230

☎ (02) 517-0022

แฟกซ์ (02) 517-0628

**สภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ**

586/248-250 หมู่ 2 หมู่บ้านชิตีวิลเลจ ถ.สุขุมวิท  
ต.บางปี่ใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280

☎ และแฟกซ์ (02) 709-9426

**สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเอกชนแห่ง  
ประเทศไทย**

142/6 ถ.ประตูน้ำพระโขนง แขวงพระโขนง เขต  
คลองเตย กรุงเทพฯ 10110

☎ (02) 392-9955

**สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่ง  
ประเทศไทย**

20/25 หมู่บ้านวิภาวดี ถ.สุขุมวิท ต.สำโรง  
เหนือ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270

☎ (02) 756-5346

**สภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงาน  
แห่งประเทศไทย**

33/1450 ซ.รวมโชค ถ.ลาดพร้าว เขตลาดพร้าว  
กรุงเทพฯ 10310

☎ (02) 539-4987

**สหพันธ์แรงงาน**

**สหพันธ์แรงงานกระดาษและการพิมพ์  
แห่งประเทศไทย**

2249 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว ถ.ลาดพร้าว  
เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

☎ และแฟกซ์ (02) 539-8372

**สหพันธ์แรงงานสยามอุตสาหกรรมยาน-  
ยนต์แห่งประเทศไทย**

76 หมู่ 1 ก.ม.12 ถ.บางนา-ตราด กิ่งอำเภอบางเสาธง จ.สมุทรปราการ 10540

☎ (02) 740-0634

แฟกซ์ (02) 312-9458

**สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมคนงาน  
ก่อสร้างและคนงานทำไม้แห่งประเทศไทย**

25/59 หมู่บ้านวิภาวดี ถ.สุขุมวิท ต.ปากน้ำ  
อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270

☎ และแฟกซ์ (02) 756-5346

**สหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย**

283 หมู่ 1 ถ.สุขสวัสดิ์ ต.บางปลาจอก อ.พระ

สมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ 10290

☎ (02) 463-0058 ต่อ 157

แฟกซ์ (02) 463-2477

**สหพันธ์แรงงานการขนส่งแห่งประเทศไทย**

41/1 ถ.ราษฎร์พัฒนา แขวงบางปะกอก เขต

ราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ 10140

☎ (02) 427-4701

แฟกซ์ (02) 872-2297

**สหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอการตัดเย็บ**

**เสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์หนังแห่งประเทศไทย**

264/57-58 ถ.สุขสวัสดิ์ ซ.13 แขวงบางปะกอก

เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ 10140

☎ และแฟกซ์ (02) 427-6967

**สหพันธ์แรงงานปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์**

**แห่งประเทศไทย**

44 หมู่ 1 ถ.ศรีอยุธยา-อ่างทอง ต.โพสะ อ.เมือง

จ.อ่างทอง 14000

☎ (035) 611-631

แฟกซ์ (035) 620-204

**สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่ง**

**ประเทศไทย**

264/ 57-58 ถ.สุขสวัสดิ์ ซ.13 แขวงบางปะกอก

เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ 10140

☎ (02) 428-4316

แฟกซ์ (02) 427-6967

**สหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทย**

14/17 หมู่ 9 ถ.ปู่เจ้าสมิงพราย ต.สำโรงเหนือ

อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 10130

☎ (02) 394-5814

แฟกซ์ (02) 754-4326

**องค์กรนายจ้าง**

.....

**สภาองค์กรนายจ้าง**

**สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย**

4 เอ ชั้น 4 อาคารฟรีเมียร์ เฟลส 38 หมู่ 6

ถ.ศรีนครินทร์ แขวงบางบอน เขตประเวศ

กรุงเทพฯ 10260

☎ (02) 399-1044-9

แฟกซ์ (02) 399-1043

**สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้า  
และอุตสาหกรรมไทย**

231/9 ถ.สารสิน แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

☎ (02) 651-9182

แฟกซ์ (02) 651-9181

**สภาองค์การนายจ้างอุตสาหกรรมไทย**

242 ถ.ประชาชื่น แขวงลาดยาว เขตจตุจักร  
กรุงเทพฯ 10900

☎ (02) 954-3746

แฟกซ์ (02) 588-0736

**สภาองค์การนายจ้างผู้ค้าและบริการเครื่อง  
อุปโภคบริโภค**

127/1 ถ.ลาดพร้าว 87 แขวงวังทองหลาง เขต  
วังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

☎ (02) 374-4534, 539-6421

แฟกซ์ (02) 318-7596

**สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย**

46-46/1 หมู่ 12 ถ.บางบอน 5 เพชรเกษม 81  
เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

☎ (02) 811-2680

แฟกซ์ (02) 811-2691

**สภาองค์การนายจ้างไทยสากล**

889 อาคารไทยซีซี ทาวเวอร์ ชั้น 11 ถ.สารสิน  
แขวงยานนาวา กรุงเทพฯ 10210

☎ (02) 675-6184-9

แฟกซ์ (02) 675-6178-9

**สภาองค์การนายจ้างการเกษตร ธุรกิจ  
อุตสาหกรรมไทย**

8 ซอย 68 ถ.พระราม 3 แขวงช่องนนทรี  
เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

☎ (02) 285-3502

แฟกซ์ (02) 285-3500

**สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าวัสดุ  
ก่อสร้างอุดรธานี**

55/1-5 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมือง  
จ.อุดรธานี 41000

☎ (042) 244-771-5

แฟกซ์ (042) 244-775

**องค์กรพัฒนาเอกชน**

**มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์**

264/57-58 ถ.สุขสวัสดิ์ ซ.13 แขวงบางปะแก้ว  
เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพฯ 10140

☎ (02) 428-0334

แฟกซ์ (02) 428-4358

**มูลนิธิอเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ(เอชิลส์)**

120 อาคารเกษมกิจห้อง402ถ.สีลมกรุงเทพฯ 10500

☎ (02) 632-7159

แฟ็กซ์ (02) 238-5335

**มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (เอฟอีเอส)**

1550 แกรนด์อัมรินทร์ทาวเวอร์ ชั้น 23  
ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน กรุงเทพฯ 10310

☎ (02) 652-7178-9

แฟ็กซ์ (02) 652-7180

อีเมลล์: info@FES-Thailand.org

เว็บไซต์: WWW.FES-thailand.org

**มูลนิธิเพื่อนหญิง**

386/61-62 ถ.รัชดาภิเษก ซ. 42 แขวงลาดยาว

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

☎ (02) 513-1001

แฟ็กซ์ (02) 513-1929

อีเมลล์ : FOW@mozart.inet.co.th

**สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย)**

สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง

หัวหมาก กรุงเทพฯ 10240

☎ และแฟ็กซ์ (02) 319-2095

**ศูนย์บริการข้อมูลและอบรมแรงงาน (ศปร.)**

166/23 นัฐกานต์ 3 ถ.พหลโยธิน 52 แขวง  
คลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220

☎ (02) 972-6385

แฟ็กซ์ (02) 972-7035

อีเมลล์ : clist@loxinfo.co.th

**มูลนิธิไพศาล ธวัชชัยนันท์**

121 ถ.จักรเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขต  
พระนคร กรุงเทพฯ 10200

☎ (02) 255-6813

**คณะกรรมการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย**

552 ถ.ลาดพร้าว ซ. 63 เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10310

☎ และแฟ็กซ์ (02) 933-1951

อีเมลล์ : campaign@thailabour.org

**ศูนย์พัฒนาแรงงาน**

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

☎ และแฟ็กซ์ (02) 218-6226

**มูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบทศูนย์เยาวชนพลัดถิ่น**

59/118-120 ซ. เอกมัย 89/3 ถ. เอกชัย แขวง  
บางบอน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

☎ (02) 416-8073

แฟ็กซ์ (02) 894-2819

ภาควิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ถ.พระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

☎ (02) 221-2171

แฟกซ์ (02) 224-9417

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน  
(โฮมเน็ต)

386/59 ถ.รัชดาภิเษก ซ.42 แขวงลาดยาว เขต  
จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

☎ (02) 692-2531, 513-9242

แฟกซ์ (02) 513-8959

**องค์กรแรงงานอื่นๆ**

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอล  
โอ-ประเทศไทย)

อาคารสหประชาชาติชั้น 11 ถ.ราชดำเนินนอก  
กรุงเทพฯ 10200

☎ (02) 288-1234

แฟกซ์ (02) 280-1735

อีเมลล์ : bangkok@ilobkk.or.th

กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

503/20 ถ.นิคมรถไฟมักกะสัน แขวงมักกะสัน  
เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

☎ และแฟกซ์ (02) 251-3173

ศูนย์กลางประสานงานกรรมกร

44 นิคมรถไฟ ก.ม.11 ถ.วิภาวดีรังสิต แขวง  
ลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

☎ (02) 936-0401

แฟกซ์ (02) 537-8403

อีเมลล์ : iftthai@asiaaccess.net.th

พิพิธภัณฑสถานแรงงานไทย

503/20 ถ.นิคมรถไฟมักกะสัน เขตราชเทวี  
กรุงเทพฯ 10400

☎ และแฟกซ์ (02) 251-3173

สหภาพแรงงานกิจการสิ่งทอนครหลวง

50/32 หมู่ 6 หมู่บ้านศรีเสถียร ต.ท่าข้าม  
อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110

☎ (02) 812-5277

ศูนย์วัฒนธรรมคนงานย่านอ้อมน้อย-อ้อม  
ใหญ่

200/11 ถ.เศรษฐกิจ 1 ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน  
จ.สมุทรสาคร 74130

☎ (02) 810-4698

บ้านพักแรงงานหญิง

232/9 ถ.นเรศ สีพระยา บางรัก กรุงเทพฯ 10500

☎ (02) 233-3073, 266-4439

แฟกซ์ (02) 233-3073

## ชมรมเพื่อนเพื่อเพื่อน

14/7 หมู่ 1 ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ลำพูน  
51000

☎ (053) 554-565

## เครือข่ายคนตกงาน

386/61-62 ถ.รัชดาภิเษก ซ.42 แขวงลาดยาว  
เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

☎ (02) 464-3969

## กลุ่มออมทรัพย์คนงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่

200/11 หมู่ 6 ถ.เศรษฐกิจ 1 ต.อ้อมน้อย  
อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74130

☎ (02) 810-4698

## ศูนย์คุ้มครองสิทธิด้านเอสดี

21/75 หมู่ 4 ถ.รามคำแหง 142 แขวงสะพานสูง  
กรุงเทพฯ 10240

☎ (02) 372-2328-9

แฟกซ์ (02) 372-2331

อีเมล : carbkk@loxinfo.co.th

## คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

503/20 ถ.นิคมรถไฟมักกะสัน เขตราชเทวี  
กรุงเทพฯ 10400

☎ และแฟกซ์ (02) 251-3173

## องค์กรให้ความช่วยเหลือผู้หญิง

### โทรศัพท์ฉุกเฉิน

แจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย

☎ 191, (02) 246-1338-42

กองปราบปราม

☎ 195, (02) 513-1725

(02) 513-8444, 282-1815

จส.100

☎ (02) 350-3100-9

### สถานีตำรวจที่มีพนักงานสอบสวนหญิง

สน.บางซื่อ ☎ (02) 278-4086

สน.บางนา ☎ (02) 396-1657

สน.ตลิ่งชัน ☎ (02) 448-6480

สน.ราชบุรีบูรณะ ☎ (02) 427-7193

สน.บางขุนเทียน ☎ (02) 415-0671

สน.ห้วยขวาง ☎ (02) 277-0630

สน.มีนบุรี ☎ (02) 540-7311

สน.โชคชัย ☎ (02) 538-1599

สน.ปทุมวัน ☎ (02) 215-2992

สภ.ต.ช้างเผือก      ☎ (053) 218-444  
สภ.อ.เมืองเชียงใหม่      ☎ (053) 276-040  
สภ.อ.หาดใหญ่      ☎ (074) 239-235  
สภ.ต. เมืองพัทยา      ☎ (038) 420-802-5

## ศูนย์ช่วยเหลือเด็กและสตรี

### ในภาวะวิกฤต

#### กรุงเทพฯ

โรงพยาบาลตำรวจ

☎ (02) 252-8114-25 ต่อ 4314

โรงพยาบาลกลาง

☎ (02) 221-6141-60

โรงพยาบาลตากสิน

☎ (02) 437-0116-30

โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

☎ (02) 289-1153-8

(02) 292-1848-52

โรงพยาบาลหลวงพ่отวีศักดิ์ ชุตินาธำโร

☎ (02) 429-3575-8

โรงพยาบาลหนองจอก

☎ (02) 543-1150, 543-1307

(02) 543-2089

โรงพยาบาลลาดกระบัง

☎ (02) 326-7232

โรงพยาบาลวชิระ

☎ (02) 241-4517, 243-0151

(02) 243-0220-39

#### ภาคกลาง

โรงพยาบาลโพธาราม

☎ (032) 355-300-15 ต่อ 479, 480

โรงพยาบาลราชบุรี

☎ (032) 327-901-8 ต่อ 1307

โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

☎ (034) 723-044-9 ต่อ 6118

โรงพยาบาลสระบุรี

☎ (036) 223-812

โรงพยาบาลบ้านหมี่

☎ (036) 628-031

โรงพยาบาลปทุมธานี

☎ (02) 581-5733 ต่อ 228, 231

(02) 581-1297

## ภาคเหนือ

โรงพยาบาลนครพิงค์

☎ (053) 890-755-64

ต่อ 272, 274, 128, 203

โรงพยาบาลเชียงใหม่ประชานุเคราะห์

☎ (053) 711-300 ต่อ 285,703

(053) 756-537 (hot line)

โรงพยาบาลเชียงใหม่คำ

☎ (054) 451-300-1 ต่อ 316

โรงพยาบาลพะเยา

☎ (054) 410-501-11

ต่อ 1116, 1520

โรงพยาบาลพุทธชินราช

☎ (055) 219-844 ต่อ 2132

โรงพยาบาลแพร่

☎ (054) 511-584

โรงพยาบาลลำปาง

☎ (054) 223-623-31 ต่อ 1200-1

(054) 217-045

โรงพยาบาลเลย

☎ (042) 813-527-8

(042) 811-541 ต่อ 232

โรงพยาบาลอุตรดิตถ์

☎ (055) 414-484-8 ต่อ 575

## ภาคตะวันออก

โรงพยาบาลชลบุรี

☎ (038) 274-200-7 ต่อ 538

โรงพยาบาลระยอง

☎ 1669, (038) 617-451-8 ต่อ 2136

## ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โรงพยาบาลขอนแก่น

☎ (043) 336-789 ต่อ 1258

โรงพยาบาลมหาสารคามราชสีมา

☎ (044) 341-310-38 ต่อ 1199

โรงพยาบาลร้อยเอ็ด

☎ (043) 518-200 ต่อ 152

(043) 527-168

โรงพยาบาลอุดรธานี

☎ (042) 245-555

(042) 246-655 ต่อ 3132

โรงพยาบาลอำนาจเจริญ

☎ (045) 511-941-8 ต่อ 1221-3



## ภาคใต้

โรงพยาบาลกระบี่

☎ (075) 611-212 ต่อ 2017

โรงพยาบาลชุมพร

☎ (077) 505-940, (01) 737-1615

โรงพยาบาลตะกั่วป่า

☎ (076) 421-770 ต่อ 5016, 1118

โรงพยาบาลยะลา

☎ (073) 212-558

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

☎ (077) 272-231

☎ (077) 284-700 ต่อ 2073

## หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

กรมประชาสัมพันธ์

☎ (02) 281-3199, 281-3231

กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน

☎ (02) 246-8006

ศูนย์ช่วยเหลือเร่งด่วน 24 ชั่วโมง กรม  
ประชาสัมพันธ์

☎ 1507, 1578

หอโทรศัพท์สายเคเบิล กรมสุขภาพจิต

☎ 1667

สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

☎ (02) 246-1457-61, 245-5638

## องค์กรพัฒนาเอกชน

### ให้คำปรึกษาแก่ผู้หญิง

มูลนิธิผู้หญิง

☎ (02) 433-5149, 435-1246

มูลนิธิเพื่อนหญิง

☎ (02) 513-2780, 513-2708

(02) 513-1001

มูลนิธิปวีณาเพื่อเด็กและสตรี

☎ 1134, (02) 521-9231-2

มูลนิธิศูนย์ฮอตไลน์

☎ (02) 276-2950, 277-8811

บ้านพักฉุกเฉิน สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ  
(มีบ้านพัก)

☎ (02) 566-2707, 929-2301-10

(02) 929-2222

ศูนย์พิทักษ์สิทธิหญิงบริการ (เอ็มพาวเวอร์)

☎ (02) 236-9272, 266-8019

สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมาย

☎ (02) 241-0737, 243-9050

มูลนิธิทองใบทองเปาต์

☎ (02) 541-6416, 541-6468

สมาคมสมาธาตันส์ (ให้คำแนะนำเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตาย)

☎ (02) 249-9977, 249-7531

มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก

(02) 412-1196, 864-1421

สหทัยมูลนิธิ

(02) 381-8834-6

(02) 392-9397-8

**องค์กรพัฒนาเอกชนทำงานด้านผู้หญิง**

บ้านสายสัมพันธ์ เสถียรธรรมสถาน

☎ (02) 509-0085, 509-2237

(02) 510-6697

ศูนย์บริการข้อมูลและฝึกอบรมแรงงาน

☎ (02) 972-7035, 972-6385

เครือข่ายผู้หญิงกับรัฐธรรมนูญ

☎ (02) 218-8166-7

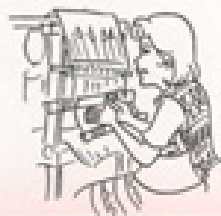
โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้หญิงชุมชนแออัด

☎ (02) 731-5218

## ข้อมูลและหนังสืออ้างอิง

---

1. กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. คู่มือผู้นำแรงงาน แนวทางสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสหภาพแรงงานและสถานที่ทำงาน จัดพิมพ์โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ร่วมกับสภาองค์กรลูกจ้างและสภาแรงงานอื่นๆ - ตุลาคม 2540
3. คู่มือเพื่อนหญิง จุดไฟในความเงียบ จัดพิมพ์โดยมูลนิธิเพื่อนหญิง - 2545
4. เอกสารสรุปการฝึกอบรม เทคนิคการให้คำปรึกษาและดูแลเด็กและผู้หญิงที่ประสบปัญหาความรุนแรง โดยคุณ Kathryn Norsworthy และคุณอวยพร เชื้อนแก้ว เป็นวิทยากร เมื่อวันที่ 21-24 มิถุนายน 2542 และวันที่ 24-27 เมษายน 2544 ณ สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ท่งสีกัน ดอนเมือง กรุงเทพฯ จัดโดย ฝ่ายศูนย์พิทักษ์สิทธิสตรี มูลนิธิเพื่อนหญิง ร่วมกับ เสมสิกขาลัย และ กพอ.อีสาน



มูลนิธิเพื่อนหญิง

388/61-62 ถนนรัชดาภิเษก ซอย 42 แขวงลาดยาว

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ (02) 513-1001 แฟกซ์ (02) 513-1929

อีเมลล์ : FOW@mozart.inet.co.th

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง

ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก

ตู้ ป.ณ. 2-349 ราชดำเนิน กรุงเทพฯ 10200

แฟกซ์ (02) 288-3062

เว็บไซต์ : www.ilo.org