



สรุปผลการดำเนินงาน
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ชุดที่ ๒๔
ระหว่างวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ – ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕
สมัย นายนิทัศน์ ศรีนนท์
เป็นประธานคณะกรรมการการแรงงาน



จัดทำโดย
กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน
สำนักกรรมการ ๓
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำนำ

ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๔ กรรมการการ ข้อ ๘๒ กำหนดให้สภาตั้งคณะกรรมการสามัญขึ้นสามสิบห้าคณะ แต่ละคณะประกอบด้วยกรรมการจำนวนสิบห้าคน โดยให้มีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันไป ซึ่งข้อ ๘๒ (๒๗) กำหนดให้คณะกรรมการการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่กระทำการพิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งแรงงานไทยในต่างประเทศ และเพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ เข้ามาร่วมเป็นที่ปรึกษาผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการ รวมทั้งได้มีการตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการการแรงงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการช่วยเหลือดูแลความเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานทั่วไปในประเทศ ซึ่งการปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการนั้น มีทั้งด้านการประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาศึกษาเรื่องใด ๆ การจัดสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง การเดินทางไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและตรวจสอบข้อเท็จจริงตามหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งเยี่ยมเยียนราษฎรที่ประสบกับปัญหาด้านแรงงาน และศึกษาดูงานต่างประเทศ ตลอดจนปฏิบัติภารกิจด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ

ดังนั้น หนังสือเล่มนี้ กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน ได้จัดทำขึ้นโดยรวบรวมผลการปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการการแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลและสาระสำคัญที่ปรากฏในหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไป

นายนิทัศน์ ศรีนนท์
ประธานคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

สารบัญ

	หน้า
รายนามคณะกรรมการการแรงงาน	ก-ฉ
รายนามที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการ	ช-ญ
รายนามเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการการแรงงาน	ฎ
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแรงงาน	ฏ-ฐ
• สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน	๑-๖๑
• การสัมมนาและศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน	๖๒-๘๙
• สรุปผลการศึกษาดูงานต่างประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน	๙๐-๑๒๐
• การรับรองแขกต่างประเทศ	๑๒๑-๑๒๖๔
• สรุปผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการ ในคณะกรรมการการแรงงาน จำนวน ๒ คณะ	
- คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน	๑๒๗-๑๔๒
- คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน	๑๔๓-๑๖๓
ภาคผนวก	
- ภาพประกอบการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน	
- คณะทำงานตรวจรายงานสรุปผลการดำเนินงาน	

รายนามคณะกรรมการการแรงงาน
ชุดที่ ๒๔ (๑)



นายนิทัศน์ ศรีนนท์
ประธานคณะกรรมการการแรงงาน



นายทองดี มนิสสาร
รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



นายวิรัช ร่มเย็น
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง



นายอิทธิรัตน์ จันทรสุรินทร์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม



นายเทพไท เสนพงศ์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่



นายjarupong เรืองสุวรรณ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นายบุญชู นิลนอม
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ

- ข -



นายสถาพร มณีรัตน์
โฆษกคณะกรรมการ



นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล
โฆษกคณะกรรมการ



นางศรีสมร รัชมีฤกษ์เศรษฐ์
โฆษกคณะกรรมการ



นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง
เลขาธิการคณะกรรมการ



นายนิติรัฐ สุนทรวร
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ คนที่สอง



นายจรรยาพงศ์ พันธุ์ศรีนคร
ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



นายนิพนธ์ ศรีเรศ
กรรมการ

หมายเหตุ คณะกรรมการการแรงงาน ได้รับการตั้งจากการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๔
ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๑๓ (สมัยสามัญทั่วไป) เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๔

รายนามคณะกรรมการการแรงงาน
ชุดที่ ๒๔ (๒)



นายนิทัศน์ ศรีนนท์
ประธานคณะกรรมการการแรงงาน



นายทองดี มนิสสาร
รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



นายวิรัช ร่มเย็น
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง



นายอิทธิรัตน์ จันทรสุรินทร์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม



นายเทพไท เสนพงศ์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่



นายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นายบุญชู นิลนอม
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นายสถาพร มณีรัตน์
กรรมการ



นางศรีสมร รัศมีฤกษ์เศรษฐ์
โฆษกคณะกรรมการ



นายจักรวาล ชัยวิรัตน์นุกูล
โฆษกคณะกรรมการ



นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง
เลขานุการคณะกรรมการ



นายนิติรัฐ สุนทรวร
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง



นายจรรยาพงศ์ พันธุ์ศรีนคร
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ
กรรมการ



นายนิพนธ์ ศรีธีระ
กรรมการ

หมายเหตุ นายจรรยาพงศ์ เรืองสุวรรณ ลาออกจากคณะกรรมการการแรงงาน เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เพื่อไปรับตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๔ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๑๕ (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพฤหัสบดีที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ที่ประชุมเห็นชอบให้ตั้ง นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ เป็นกรรมการในคณะกรรมการการแรงงาน แทน

รายนามคณะกรรมการการแรงงาน
ชุดที่ ๒๔ (๓)



นายนิทัศน์ ศรีนนท์
ประธานคณะกรรมการการแรงงาน



นายทองดี มนิสสาร
รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



นายวิรัช ร่มเย็น
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง



นายอิทธิรัตน์ จันทรสุรินทร์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม



นายเทพไท เสนพงศ์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่



นายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นายบุญชู นิลนอม
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นางศรีสมร รัตติกษ์เศรษฐ์
โฆษกคณะกรรมการธิการ



นายจักรวาล ชัยวิรัตน์นุกูล
โฆษกคณะกรรมการธิการ



นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง
เลขานุการคณะกรรมการธิการ



นายจรูญพงศ์ พันธุ์ศรีนคร
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการธิการ คนที่หนึ่ง



นายนิติรัฐ สุนทรวร
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการธิการ คนที่สอง



นายนิพนธ์ ศรีธเรศ
กรรมการธิการ



นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ
กรรมการธิการ



นายรังสรรค์ มณีรัตน์
กรรมการธิการ

หมายเหตุ ตามที่ นายสถาพร มณีรัตน์ ได้ถึงแก่อนิจกรรมเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ จึงพ้นจากตำแหน่งโฆษกคณะกรรมการธิการการแรงงาน และในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๔ ปีที่ ๒ ครั้งที่ ๒๐ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ ที่ประชุมเห็นชอบให้ตั้ง นายรังสรรค์ มณีรัตน์ เป็นกรรมการธิการ ในคณะกรรมการธิการการแรงงาน แทน

รายนามที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการ
ประจำคณะกรรมการการแรงงาน

(๑) นายแสงชิต มหาคุณาจิระกุล	ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมการ
(๒) นางสาวสิรินทร์ อัครพันธุ์	ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมการ
(๓) นายปัทม ศรีนนท์	นักวิชาการประจำคณะกรรมการ
(๔) นายไพโรจน์ ไชยนา	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๕) นายพงศ์สินธุ์ เสนพงศ์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๖) นางสาวศันสนีย์ สนิทนวล	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๗) นางสาวอรัญญา สกุโลศล	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๘) นายศิวาวิทย์ สำเร็จผล	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๙) นายมงคล ศรีอ่อน	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๐) นายดนุพล ธนาพิพัฒน์ชัย	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๑) นายธนกฤต แก้วเจริญโรจน์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๒) นายไรวินท์ เลขวรรนนท์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๓) นายพศินพจน์ นวลปานวรชาติ	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๔) นางสาวชลัทสร นิลถนอม	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๕) นายมนัส ก้อนแก้ว	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๖) นายจำลอง ช่วยรอด	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๗) ว่าที่ร้อยตรี สุรพล สินธุนาวา	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๘) นายสำเนียง ตันติवासิน	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๑๙) ว่าที่ร้อยตรี สิทธิพัฒน์ ภาสบุตร	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๒๐) นายอภิสิทธิ์ สระปัญญา	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๒๑) นายสุนทร วัฒนาพร	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๒๒) นายมาโนช ชินธนทรัพย์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๒๓) นายวีระศักดิ์ เจริญประเสริฐ	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
(๒๔) นายธีระพล มากจ้อย	เลขานุการประจำคณะกรรมการ

รายนามที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ (ไม่มีค่าตอบแทน)
ประจำคณะกรรมการธิการการแรงงาน

(๑) นายภักดี มานะหิรัญเวท	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๒) นายสุเทพ ภาณุวิศิษฐ์แสง	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๓) นายชุมพล เปาประดิษฐ์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๔) นายมัธยม นิภาเกษม	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๕) นายณัฐรัตน์ สมนาม	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๖) นายศักดิ์ดา เนติพัฒน์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๗) นายพีรพัฒน์ พรหมอินันต์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๘) นายเจริญ เสาวกุล	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๙) นายเรวัต วิสสุตเวช	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๐) นายสุรินทร์ จิรวินิชย์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๑) นายสุภัท กุขน	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๒) นายชุนกิจ จันทรสุนทร	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๓) นายปัญญา เครือเจริญ	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๔) นายระบู่ ตั้งทองทวี	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๕) นายเกียรติรัชต์ สนิสมบูรณ์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๖) นายพูนสวัสดิ์ มูลศาสตร์สาทร	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๗) นายจักรพันธ์ ใจงาม	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๘) นายชวลิต อาคมธน	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๑๙) นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ
(๒๐) นายพนิดา ประวัติเลิศอุดม	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ

รายนามที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
ประจำคณะกรรมการการแรงงาน

(๑) นายยุทธพงษ์ อภิรตนรังษี	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๒) นายชัยวัฒน์ ศรีม่วง	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๓) นายจิตติน วิเศษสมบัติ	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๔) พันจ่าเอก ณัฐกร แก้วดี	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๕) นายสุพรรณ อัครพันธุ์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๖) พลตำรวจตรี วันชัย วิสุทธินันท์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๗) นายบุญศุภภะ ตันตัยย์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๘) นางประทุม พันธุ์อ่อน	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๙) นางสาวผุสดี รุ่งเรืองผดุง	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๐) นายพงษ์เกียรติ ลีลายุทธการ	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๑) นายธีระ ปริญญานุสรณ์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๒) นายวรกาญจน์ สุขสดเขียว	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๓) นายสุเมธา คงคิด	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๔) นายจตุภัทร์ เพ็ญผล	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๕) นางศรีศัย วิศรุตเวช	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๖) นางสาวมะสารี วิศรุตเวช	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๗) นายธงชัย เกตุราทร	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๘) นางอรนิตย์ บุนนาค	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๑๙) นายวิศิษฐ์ วิชาศิลป์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๒๐) นางสาวกนกนันท์ ลิ้มตระกูล	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๒๑) นางรชต กุลกำมัธ	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๒๒) นายอนันต์ อัครพงษ์กุล	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๒๓) นายอนุสรณ์ เอี่ยมสอาด	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๒๔) นายธรรมพิเชียร นวลปานวรชาติ	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
(๒๕) ว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ

(๒๖) นายเจริญพงษ์ ศรีประสิทธิ์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการวิชาการ
(๒๗) ว่าที่พันตรี นวโรจน์ ศรีพันธ์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการวิชาการ
(๒๘) นางจิตติมา เกษมโกเมศ	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการวิชาการ
(๒๙) นางสาวขวัญใจ ไชยพัฒน์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการวิชาการ
(๓๐) นายวีระพงษ์ วงศ์แหวน	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการวิชาการ
(๓๑) นายเกษรา กุลไกรศรี	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการวิชาการ
(๓๒) นายปริญญานา นาคฉัตรีย์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการวิชาการ

รายนามเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการการแรงงาน

๑. นางชยาทิพย์ ภาสบุตร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การแรงงาน
๒. นายเจษ อนุกุลโกคาร์ตัน	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๓. นางกชพร นาคฤทธิ์	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
๔. นางสาวรัตนพร อินตรา	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
๕. นางสาวณิชา บุณยสิงห์	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
๖. นายรังษี สุขุณา	นิติกรชำนาญการ
๗. นายชาญณรงค์ พุทธาราม	นิติกรปฏิบัติการ
๘. นางสาวศิริชนก วิริยเกื้อกุล	นิติกรปฏิบัติการ
๙. นางกาญจนา มาลีวิลาส	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน
๑๐. นางสาวสมควร สิงห์ตุ้ย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๑. นางสาวนุชนาถ สายสังข์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๒. นางสาวกฤษยา ศรีโพนทอง	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลปฏิบัติงาน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๓๕ ได้บัญญัติให้สภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจเลือกสมาชิก ตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญเพื่อกระทำการ พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาฯ แล้วรายงานต่อสภาฯ โดยคณะกรรมการสามัญ ประกอบด้วยกรรมการตามสัดส่วนของพรรคการเมือง จำนวน ๑๕ คน และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของคณะกรรมการสามัญตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘๗ กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน คณะกรรมการสามัญอาจตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการ ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ประธานสภาฯ กำหนด ด้วยความเห็นชอบของที่ประชุมร่วมกันของประธานคณะกรรมการสามัญ”

อำนาจหน้าที่ของกรรมการการแรงงาน ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘๒ (๒๗) กำหนดให้ “คณะกรรมการการการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่กระทำการ พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งแรงงานไทยในต่างประเทศ”

คณะกรรมการมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาร่างพระราชบัญญัติหรือร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญตามที่สภาผู้แทนราษฎรมอบหมาย แล้วรายงานต่อสภาตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. กระทำการใด ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภา และต้องระบุโดยชัดแจ้งไว้ในมติของสภาเป็นกรณี ๆ ไป แล้วรายงานต่อสภาตามเวลาที่กำหนด

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ กล่าวคือ อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญและข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ที่ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งเรียกเอกสารจากบุคคลใด ๆ หรือเรียกบุคคลใดมาแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความเห็นในกิจการที่กระทำ หรือในเรื่องที่พิจารณาสอบสวนหรือศึกษาอยู่นั้นได้ และให้คำสั่งเรียกดังกล่าวมีผลบังคับตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่คำสั่งเรียกเช่นนั้นมิให้ใช้บังคับกับผู้พิพากษาหรือตุลาการที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี หรือการบริหารงานบุคคลของแต่ละศาล และมีให้ใช้บังคับกับผู้ตรวจการแผ่นดินหรือกรรมการในองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยตรงในแต่ละองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญหรือตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ แล้วแต่กรณี

นอกจากนี้ คณะกรรมการสามารถดำเนินการอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง และรายละเอียดอื่น ๆ ที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ อาทิ การจัดสัมมนา การเดินทางไปประชุมพิจารณาศึกษาและดูสภาพข้อเท็จจริง ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง และความเดือดร้อนของประชาชนทั้งในต่างจังหวัดและต่างประเทศ ตลอดจนการเดินทางไปศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘๘ กำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาปัญหาอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ แล้วรายงานคณะกรรมการภายในเวลาที่คณะกรรมการกำหนด โดยคณะกรรมการการแรงงาน ได้ตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมา จำนวน ๒ คณะ ประกอบด้วย

- (๑) คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน
- (๒) คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน

สรุปผลการพิจารณา
ของคณะกรรมการธิการการแรงงาน
ชุดที่ ๒๔/๑
ระหว่างวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ – ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕
จำนวน ๒๕ เรื่อง

สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้รับการตั้งจากการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๔ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๑๓ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๔ คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้ปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ โดยมีการเลือกตั้งตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะกรรมการ ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑

การประชุมพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ของคณะกรรมการการแรงงาน

คณะกรรมการได้มีการประชุมสอบสวนและศึกษาเรื่องต่าง ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภา ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ – ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๒๕ เรื่อง ดังนี้

๑. พิจารณาเรื่องการเลือกตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะกรรมการ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาการประชุม

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒. พิจารณารอบและแนวทางในการดำเนินงานของคณะกรรมการ

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๓. พิจารณาเรื่องการจัดคณะอนุกรรมการและคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนในคณะกรรมการการแรงงาน

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๔. พิจารณาภาพรวมผลกระทบที่เกิดจากปัญหาอุทกภัยต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งมาตรการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานในระยะสั้นและระยะยาว ภายหลังจากที่เหตุการณ์ปัญหาด้านอุทกภัยได้ผ่านพ้นไปแล้ว

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๕. พิจารณาเรื่องร้องเรียนกรณีนายวัฒนา สกุลนาวิน และนายบุญเหลือ ขุนพรม กรณีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๔ ของคณะกรรมการบริหารของสหภาพรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ในการประชุมให้เป็นโมฆะ (เรื่องร้องเรียนที่ ๔ - ๕/๒๕๕๔)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๖. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของ นายสุทิน สุษะใหม่ กรณี นายกิตติพงษ์ สุษะใหม่ เสียชีวิตในระหว่างทำงานที่สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ จัดส่งโดยบริษัทจัดหางาน บีสโก้ จำกัด ไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยส่งเรื่องร้องเรียนผ่านนายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร ร้องประธานคณะกรรมการการแรงงาน (เรื่องร้องเรียนเก่า ที่ ๑๑๕/๒๕๕๓ (๒)) (เรื่องร้องเรียนใหม่ ที่ ๑๒/๒๕๕๔)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๗. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอัครเดช ชอบดี กรณีพนักงานบริษัท โสยกราติสต์ จำกัด ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำนวน ๑๕๓ คน (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๐/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๘. พิจารณาเรื่องการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย (ไต่กังเรือประมง แพปลา ว. สุภาพร) ที่ถูกจำคุกในสาธารณรัฐอินโดนีเซีย โดยส่งเรื่องร้องเรียนผ่านนายเรวัติ อาริรอบ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดภูเก็ต

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๙. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม้อัดไทย กรณีเลิกจ้างพนักงานโดยไม่เป็นธรรม (เรื่องร้องเรียนที่ ๒๔/๒๕๕๔)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๑๐. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสาวน้ำเพชร ปิยะสุวรรณ กรณีนายจ้างบริษัท พิมพ์นก เซอร์วิส จำกัด ค้างจ่ายค่าจ้าง ตั้งแต่เดือนธันวาคมถึงปัจจุบัน ไม่จ่ายค่าจ้างกรณีคลอดบุตร และขาดส่งเงินสมทบประกันสังคม ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประกันสังคม (เรื่องร้องเรียนที่ ๖/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๑๑. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอำพล สนมศรี กรณีบริษัท ริโก้ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างพนักงาน จำนวน ๕๔ คน โดยไม่เป็นธรรม (เรื่องร้องเรียนที่ ๗/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๑๒. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายไพศาล พลายแก้ว กรณีบริษัท เกียรติธนา ขนส่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง เลิกจ้างพนักงานโดยไม่เป็นธรรม (เรื่องร้องเรียนที่ ๘/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๑๓. พิจารณาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สถานการณ์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปัจจุบัน และมาตรการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และแรงงานเด็ก

รวมผลสรุป

๑๔. พิจารณาเรื่องสถานการณ์ปัญหาด้านแรงงานภายหลังจากเกิดปัญหาอุทกภัยในปี ๒๕๕๔ และมาตรการ แนวทาง (เชิงรุก-เชิงรับ) ในการป้องกันปัญหาอุทกภัยที่คาดว่าจะมีแนวโน้มที่อาจเกิดอุทกภัยขึ้นครั้งใหม่ในอนาคตอันใกล้

รวมผลสรุป

๑๕. พิจารณาเรื่องข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติ เพื่อรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะด้านแรงงาน ทั้งภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน ตลอดจนการบริหารเชิงนโยบายและข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๑๖. พิจารณาปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรกรรมในประเทศอิสราเอล

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๑๗. พิจารณาเรื่องผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ตามนโยบายของรัฐที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อย (SME) และปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการและค่าครองชีพของผู้ใช้แรงงานหรือไม่ และมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร

รอฟผลสรุป

๑๘. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหพันธ์ไปรษณีย์อนุญาตแห่งประเทศไทย กรณีขอให้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ให้บริการไปรษณีย์อนุญาต ให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานตามกฎหมายแรงงานและนโยบายของรัฐ

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๑๙. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุณีย์ สวัสดิ์ กับพวก กรณีบริษัท บางกอก แคร็คลีน (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๗/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒๐. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุภาพ มนตรีภักดี ได้รับความเดือดร้อนกรณีสามีชื่อนายฤทธิ์ธิ มนตรีภักดี ได้ไปทำงานที่ไต้หวัน โดยผ่านบริษัทจัดหางาน เอส พี ซัพพลาย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และเสียชีวิตลงขณะปฏิบัติหน้าที่ จึงขอให้ดำเนินการช่วยเหลือให้นำศพกลับประเทศไทย และขอให้ติดตามสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายต่อไป (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๑๓/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒๑. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายโยทัย ภูาสอน ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งต้นสังกัดได้จัดทำประกันสังคมไว้ ต่อมา ประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ จึงได้ไปติดต่อขอรับเงินจากกองทุนทดแทน แต่ได้รับการปฏิเสธ โดยให้เหตุผลว่าลูกจ้างของรัฐไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน จึงขอให้คณะกรรมการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างของรัฐต่อไป (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๑๔/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒๒. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางแสงดาว ศิริจันทร์ ซึ่งร้องเรียนว่านายนิพนธ์ ศิริจันทร์ (สามี) ได้เสียชีวิตจากการทำงานที่ประเทศแอฟริกาใต้ โดยได้นำศพกลับมาประกอบพิธีทางศาสนาในประเทศไทยแล้ว แต่ยังไม่ได้รับเงินค่าชดเชยจากทางบริษัทนายจ้าง (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๗๒/๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒๓. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสาวอรัญญา คณานิจ ร้องเรียนว่า นายบุญส่ง โพธิ์สว่าง (สามี) ซึ่งได้เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันและเสียชีวิตลง ผู้ตายได้ทำกรรมธรรมชีวิตไว้หลายกรรมธรรม จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการเพื่อการดำเนินการช่วยเหลือประสานงานตรวจสอบข้อมูลกรรมธรรม (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๗๔/๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒๔. พิจารณาเรื่องแรงงานไทยใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เดินทางไปทำงานที่ร้านอาหารไทยในประเทศมาเลเซีย

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒๕. พิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

**(๑) พิจารณาเลือกตำแหน่ง ๆ ในคณะกรรมการการแรงงาน
ตามข้อบังคับการประชุม ข้อ ๘๒ (๓๒)**

.....

ตามที่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๔ ปีที่ ๑ ครั้งที่ ๑๓ (สมัยสามัญทั่วไป) วันพุธที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๔ ซึ่งที่ประชุมได้ลงมติตั้งคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ขึ้น โดยให้มีอำนาจหน้าที่กระทำการพิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งแรงงานไทยในต่างประเทศ”

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑ วันพุธที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔

การดำเนินการของคณะกรรมการ

โดยคณะกรรมการได้มีการประชุมเป็นครั้งแรก เมื่อวันพุธที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ เพื่อพิจารณาเลือกตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะกรรมการ ดังนี้

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมได้มีมติเลือกตั้งตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะกรรมการ ดังนี้

๑. นายนิทัศน์ ศรีนนท์	เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. นายทองดี มนิสสาร	เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นายวิรัช ร่มเย็น	เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง
๔. นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร	เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม
๕. นายเทพไท เสนพงศ์	เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่
๖. นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง	เป็นเลขานุการคณะกรรมการ
๗. นายจรรยาพงศ์ พันธุ์ศรีนคร	เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๘. นายนิติรัฐ สุนทรวร	เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง
๙. นายสถาพร มณีรัตน์	เป็นโฆษกคณะกรรมการ
๑๐. นางศรีสมร รัชมีฤกษ์เศรษฐ์	เป็นโฆษกคณะกรรมการ
๑๑. นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล	เป็นโฆษกคณะกรรมการ
๑๒. นายจารุพงศ์ เรืองสุวรรณ	เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๑๓. นายเรวัต อารีรอบ	เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๑๔. นายบุญชู นิลนอม	เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๑๕. นายนิพนธ์ ศรีธเรศ	เป็นกรรมการ

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

(๒) พิจารณารอบและแนวทางในการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการ

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

ประเด็นพิจารณา

ด้วยประธานสภาผู้แทนราษฎร มีความประสงค์ให้คณะกรรมการธิการทุกคณะตั้งคณะอนุกรรมการได้ ๒ คณะ หากมีความจำเป็นที่ต้องตั้งคณะอนุกรรมการเพิ่มเติมจาก ๒ คณะ ขอให้คณะกรรมการธิการนั้น ๆ ขออนุญาตตั้งคณะอนุกรรมการเพิ่มเติมเป็นรายกรณีต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ คณะกรรมการธิการการแรงงานมีเรื่องร้องเรียนจากผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก จึงเห็นควรให้มีการตั้งคณะทำงานเพื่อกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน โดยได้มีการพิจารณาอบหมายเรื่องร้องเรียนบางเรื่องให้คณะอนุกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบ

การดำเนินการของคณะกรรมการธิการ

ที่ประชุมได้พิจารณาจากสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการการแรงงาน ชุดที่ผ่านมา ถึงแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้สามารถกระทำได้

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมมีมติตั้งอนุกรรมการ ๒ คณะ ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน
๒. คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

(๓) พิจารณาเรื่องการตั้งคณะกรรมการธิการและคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน

.....

มีการประชุม จำนวน ๓ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔
๒. การประชุม ครั้งที่ ๔ วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔
๓. การประชุม ครั้งที่ ๕ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔

ประเด็นพิจารณา

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๓๕ ได้บัญญัติให้สภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจเลือกสมาชิก ตั้งเป็นคณะกรรมการธิการสามัญเพื่อกระทำกิจการ พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาฯ แล้วรายงานต่อสภาฯ โดยคณะกรรมการธิการสามัญประกอบด้วย กรรมการตามสัดส่วนของพรรคการเมือง จำนวน ๑๕ คน และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของ คณะกรรมการธิการสามัญตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘๗ กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน คณะกรรมการธิการสามัญอาจตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการ ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ประธานสภาฯ กำหนด ด้วยความเห็นชอบของที่ประชุมร่วมกันของประธานคณะกรรมการ ธิการ”

อำนาจหน้าที่ของกรรมการธิการการแรงงาน ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘๒ (๒๗) กำหนดให้ “คณะกรรมการธิการการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่กระทำกิจการ พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งแรงงานไทยในต่างประเทศ”

นอกจากนี้ คณะกรรมการธิการสามารถดำเนินกิจการอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ คณะกรรมการธิการ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง และ รายละเอียดอื่น ๆ ที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ธิการ อาทิ การจัดสัมมนา การเดินทางไปประชุมพิจารณาศึกษาและดูสภาพข้อเท็จจริง ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง และความเดือดร้อนของประชาชนทั้งในต่างจังหวัดและต่างประเทศ ตลอดจนการเดินทางไปศึกษาดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘๘ กำหนดให้คณะกรรมการ ธิการมีอำนาจตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาปัญหาอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ธิการ แล้วรายงานคณะกรรมการภายในเวลาที่คณะกรรมการกำหนด โดยคณะกรรมการ ธิการการแรงงาน ได้ตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมา จำนวน ๒ คณะ ประกอบด้วย

- (๑) คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน
- (๒) คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน

การดำเนินการของคณะกรรมการธิการ

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ประชุมได้มีการแสดงความคิดเห็นว่า อนุกรรมการควรมาจากหลากหลายอาชีพเข้ามาเป็นอนุกรรมการ ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง นักวิชาการ และข้าราชการ ตลอดจนบุคคลภายนอก และต้องเป็นกลางเพื่อทำหน้าที่ประนีประนอมในกรณีที่เกิดกรณีพิพาทระหว่างสองฝ่าย

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมมีมติตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ และคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน ๑ คณะ ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน

๑.๑ คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน (ชุดที่ ๑) ประกอบด้วย

๑) นายจรรพพงศ์ เรืองสุวรรณ	เป็นประธานคณะอนุกรรมการ
๒) นายจรรพพงศ์ พันธุ์ศรีนคร	เป็นอนุกรรมการ
๓) นางศรีสมร รัศมีฤกษ์เศรษฐ์	เป็นอนุกรรมการ
๔) นายประพันธ์โชติ ธนวรศาสตร์	เป็นอนุกรรมการ
๕) นายเกริกศักดิ์ ศักดิ์บดินทร์	เป็นอนุกรรมการ
๖) นายเสนอ วิสุทธรณะ	เป็นอนุกรรมการ
๗) นายอินชวณ ชันคำ	เป็นอนุกรรมการ
๘) นายพรชัย อยู่ประยงค์	เป็นอนุกรรมการ
๙) นายวรเศรษฐ์ มหาสังข์ทวีสุข	เป็นอนุกรรมการ
๑๐) นายทวีศักดิ์ สาลีสังข์	เป็นอนุกรรมการ

๑.๒ คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน (ชุดที่ ๒) ประกอบด้วย

๑) นายทองดี มนิสสาร	เป็นประธานคณะอนุกรรมการ
๒) นายจรรพพงศ์ พันธุ์ศรีนคร	เป็นรองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓) นางศรีสมร รัศมีฤกษ์เศรษฐ์	เป็นรองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่สอง
๔) นายจิตติน วิเศษสมบัติ	เป็นเลขานุการคณะอนุกรรมการ
๕) นายเขมชาติ อภิรัชตานนท์	เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมการ
๖) นายปณิธิ ศิริเช	เป็นอนุกรรมการ
๗) นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง	เป็นอนุกรรมการ
๘) นางวันทนา บ่อโพธิ์	เป็นอนุกรรมการ
๙) นายสุภัท กุชุน	เป็นอนุกรรมการ
๑๐) พันจ่าเอก อนุสรณ์ แก้วดี	เป็นอนุกรรมการ

๒. คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ประกอบด้วย

๑) นายเรวัต อารีรอบ	เป็นประธานคณะอนุกรรมการ
๒) นายบุญชู นิลถนอม	เป็นอนุกรรมการ
๓) นายนิติรัฐ สุนทรวร	เป็นอนุกรรมการ
๔) นายสมชาติ เลขาภาวัญญ์	เป็นอนุกรรมการ
๕) นางสุทศนี สืบวงศ์แพทย์	เป็นอนุกรรมการ
๖) นายธนวัน ทองสุขโชติ	เป็นอนุกรรมการ
๗) นายสามนต์ สังข์ทอง	เป็นอนุกรรมการ
๘) นายภักดี มานะหิรัญเวท	เป็นอนุกรรมการ
๙) นางอรดี พงศ์พันธุ์ผู้ภักดี	เป็นอนุกรรมการ
๑๐) นายมานิต มุลาสินน์	เป็นอนุกรรมการ

๓. คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน ประกอบด้วย

๑) นายรังสรรค์ มณีรัตน์	เป็นประธานคณะทำงาน
๒) นายจิตติน วิเศษสมบัติ	เป็นคณะทำงาน
๓) นายเชมชาติ อภิรัชตานนท์	เป็นคณะทำงาน
๔) พันจ่าเอก อนุรักษ์ แก้วดี	เป็นคณะทำงาน
๕) นายสรยุทธ ศิริวรภา	เป็นคณะทำงาน
๖) นายชาติชาย อารยวงศ์	เป็นคณะทำงาน
๗) นางวันทนา บ่อโพธิ์	เป็นคณะทำงาน
๘) นายธีระพล มากจ้อย	เป็นคณะทำงาน
๙) นายจำลอง ช่วยรอด	เป็นคณะทำงาน
๑๐) ว่าที่ร้อยตรี สุรพล สินธุนาวา	เป็นคณะทำงาน

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

**(๔) พิจารณาวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากอุทกภัยที่มีต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
รวมทั้งมาตรการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานในระยะสั้นระยะยาว
ภายหลังจากที่เหตุการณ์ปัญหาด้านอุทกภัยได้ผ่านพ้นไปแล้ว**

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๔ วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

ประเด็นปัญหา

เนื่องจากปัญหาอุทกภัยครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นในเดือนสิงหาคม ในหลายจังหวัดทำความเสียหายต่อนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้รับผลกระทบถึง ๙ แห่ง และสถานประกอบการที่ประสบอุทกภัย ๒๘,๖๒๘ แห่ง นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราว และลูกจ้างต้องหยุดการทำงาน ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง ๙๙๓,๙๒๙ คน ต่อมา ภายหลังจากอุทกภัยผ่านพ้นไปแล้วทางภาครัฐควรมีมาตรการเยียวยาในเรื่องการเลิกจ้างอย่างไร คณะกรรมการการจึงควรนำเรื่องมาวิเคราะห์ โดยได้เรียนเชิญนายสุรินทร์ จิรวินิชย์ อดีตข้าราชการกระทรวงแรงงาน ในฐานะที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ นายประพัทธ์โชติ ธนวรศาสตร์ ผู้อำนวยการบริหารหอการค้าไทยสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มาบรรยายสรุปเป็นข้อมูลในเบื้องต้น

การดำเนินการของคณะกรรมการการ

คณะกรรมการการได้เชิญนายสุรินทร์ จิรวินิชย์ อดีตข้าราชการกระทรวงแรงงาน และนายประพัทธ์โชติ ธนวรศาสตร์ ผู้อำนวยการบริหารหอการค้าไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มาบรรยายสรุปเป็นข้อมูลในเบื้องต้น เพื่อพิจารณาในภาพรวมผลกระทบที่เกิดจากปัญหาอุทกภัยต่อผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งมาตรการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานในระยะสั้นระยะยาว ภายหลังจากอุทกภัยได้ผ่านพ้นไปแล้ว

ผลการพิจารณา

แนวทางการบริหารด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ยึดหลักตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การบริหารด้านแรงงาน ต้องให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญของผู้ใช้แรงงานที่มีเป็นจำนวนมาก และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกภาคส่วน ทั้งแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ (ทักษะสูง) ตลอดจนการใช้จิตวิทยาในการบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้มีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีเกียรติ จะทำให้ปัญหาแรงงานต่าง ๆ ลดน้อยลง นอกจากนี้ได้เสนอแนะแนวทางสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน อาทิ

- สำนักงานประกันสังคม ควรขยายความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลให้ลูกจ้างมากขึ้นในระหว่างประสบอุทกภัย หรือนายจ้างที่ประสบภัยไม่ต้องส่งเงินสมทบประกันสังคมเป็นเวลา ๑ ปี

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ ควรสนับสนุนงบประมาณในการตั้งกองทุนช่วยเหลือด้านภาระหนี้สินของลูกจ้าง

- กรมการจัดหางาน ควรสนับสนุนด้านอาชีพ การหางานให้กับผู้ว่างงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรเน้นส่งเสริมการฝึกฝีมือด้านช่างก่อสร้าง โดยเฉพาะภายหลังน้ำลด จะขาดแคลนช่างซ่อมแซมบ้านเรือน หรืองานฝีมืออื่น ๆ ที่ขาดแคลนหลังภาวะน้ำท่วม

ทั้งนี้ ฝากให้ที่ประชุมพิจารณามาตรการดูแลประชาชนทางภาคใต้ ซึ่งขณะนี้กำลังเริ่มมีปัญหาอุทกภัยแล้ว

นายประพัทธ์โชติ ธนวรศาสตร์ ผู้อำนวยการบริหารหอการค้าไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม โดยสรุปว่า สมาหอการค้าแห่งประเทศไทยพยายามทำให้ผู้ลงทุนต่างประเทศมาลงทุนในประเทศไทย โดยต่างประเทศขอความมั่นใจจากทางรัฐบาลไทย โดยบอกให้ชัดเจนว่า ภาวะการผลิตจะสามารถเริ่มได้เมื่อใด และการวางแผนแนวทางภาคการผลิตอย่างชัดเจน ซึ่งบริษัทใหญ่ ๆ ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงลูกจ้าง เพราะลูกจ้างเดิมมีประสิทธิภาพและทักษะในการทำงาน ในบริษัทต่าง ๆ ยังคงมีรายชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกับลูกจ้างเพื่อติดตามมาทำงาน ตลอดจนรับภาระในการหาที่อยู่อาศัยแก่ลูกจ้างที่ประสบอุทกภัย การช่วยเหลือของรัฐบาลในขณะนี้ควรรับเร่งจ่ายเงินช่วยเหลือในทันที เพราะรัฐบาลจะทราบว่าพื้นที่ใดประกาศเป็นเขตภัยพิบัติ และควรลดขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบราชการในเรื่องนี้ จะส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจให้เกิดการใช้จ่ายเงิน และรัฐควรกำหนดแผนในระยะกลางและระยะยาว อาทิ การจัดวางผังเมืองการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ซึ่งทางหอการค้าแห่งประเทศไทยจะได้ระดมความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางต่อรัฐบาลต่อไป

นอกจากนั้น รัฐควรส่งเสริมภาคเกษตรกรรม โดยหอการค้าแห่งประเทศไทยได้จัดตั้งโครงการบริษัทละ ๑ ชุมชน เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของต่างประเทศ และโครงการ ๑ ไร่ ๑ แสน โดยมีเป้าหมายให้ทำอย่างไรในเนื้อที่ ๑ ไร่ ให้ได้เงิน ๑ ล้านบาท

สรุปผลการดำเนินการ

คณะกรรมการได้เดินทางไปร่วมประชุมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง เพื่อพิจารณาในภาพรวมผลกระทบที่เกิดจากปัญหาอุทกภัยต่อผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งหามาตรการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานในระยะสั้นระยะยาว ภายหลังอุทกภัยได้ผ่านพ้นไปแล้ว ดังนี้

๑. มาตรการในการฟื้นฟูช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย แบ่งออกเป็นสถานประกอบการและกลุ่มของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและยังไม่ได้ถูกเลิกจ้าง ผลการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยระยะเร่งด่วน

๒. การให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัย

๓. ขยายหรือเลื่อนระยะเวลาการส่งเงินสมทบ (อยู่ระหว่างการหารือกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา)

๔. การลดเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ช่วงแรกจากร้อยละ ๕ เหลือ ๓% ช่วงที่สองจากร้อยละ ๕ เหลือ ๔ % (คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วอยู่ระหว่างออกกฎกระทรวง)

คณะกรรมการให้ความสนใจในประเด็นการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องการขอรับเงินเยียวยาให้กับประชาชนที่ประสบอุทกภัยที่มีปัญหาว่าองคาพยพ ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่สามารถปฏิบัติงานเยียวยาได้ในทันที เพราะต้องมีการตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการแจ้งขอเบิกจ่ายเงินเยียวยา ปัญหาการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการฟ้องร้องค่าเสียหายจากภาครัฐต่อปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงบทบาทของกรมต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน ที่จะมีการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในช่วงอุทกภัยภายหลังน้ำลดลงแล้ว และเสนอให้รัฐบาลบูรณาการโครงการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ภายหลังน้ำลดกลับเข้าสู่ภาวะปกติ

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว ให้กระทรวงแรงงานประกาศมาตรการผ่อนปรนการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยน้ำท่วมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

๑. สำนักงานประกันสังคม หามาตรการผ่อนปรนนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มในกรณีส่งเงินเพิ่มสมทบและผ่อนปรน ขยายระยะเวลาคุ้มครองสำหรับลูกจ้างที่อยู่ในพื้นที่ประสบภัย ตามที่รัฐบาลประกาศ

๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง รวมทั้งมาตรการป้องกันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน

๓. มาตรการผ่อนปรนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- การผ่อนปรนในเรื่องไม่ต้องมารายงานตัวในพื้นที่ที่ประสบภัย
- เรื่องการเข้ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่ได้เป็นผู้ประกันตน
- คณะรัฐมนตรีมีมติให้ลดอัตราเงินสมทบของนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งเป็นที่มาของ

โครงการกู้เงิน ๓.๕ แสนล้าน

(๕) พิจารณาเรื่องร้องเรียนกรณีนายวัฒนา สุกุลนาวิน และนายบุญเหลือ ขุนพรม
กรณีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๔ ของคณะกรรมการบริหารของสหภาพรัฐวิสาหกิจ
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ในการประชุมให้เป็นโมฆะ (เรื่องร้องเรียนที่ ๔ - ๕/๒๕๕๔)

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๕ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔

๒. การประชุม ครั้งที่ ๗ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

เนื่องด้วยการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๕๔ เพื่อรับรองงบดุลและเลือกตั้ง
คณะกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งเป็นประเด็น
เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นนายทะเบียนตามกฎหมาย ทั้งนี้ จากการที่ได้
มีการติดตามความคืบหน้าอย่างไม่เป็นทางการในเบื้องต้น ได้ทราบข้อมูลเพิ่มเติมมาว่า ผู้ร้องเรียนได้
นำเรื่องเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง เพื่อให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนมติที่ประชุมใหญ่
สามัญประจำปี ๒๕๕๔

การดำเนินการของคณะกรรมการสิทธิการ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการสิทธิการมอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน
ไปสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการสิทธิการ ในการพิจารณาของคณะกรรมการสิทธิการมีความเห็นว่า
เนื่องจากแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิการ หากเป็นกรณีที่เรื่องร้องเรียนได้อยู่ในระหว่าง
กระบวนการพิจารณาของศาล โดยมีประเด็นข้อพิพาทเดียวกันกับที่ร้องเรียน คณะกรรมการสิทธิการมีอาจ
ก้าวล่วงไปดำเนินการพิจารณาหรือกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับประเด็นร้องเรียนนั้นได้

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมมีมติให้ทำหนังสือถึงกระทรวงแรงงาน เรียนอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน เพื่อขอให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและความคืบหน้าในการดำเนินคดีเกี่ยวกับเรื่อง
ดังกล่าว หากได้รับทราบผลเป็นประการใด โปรดแจ้งให้ที่ประชุมทราบด้วย

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการสิทธิการได้รับหนังสือแจ้งผลรายงานข้อเท็จจริงกรณีการประชุมใหญ่สามัญ
ประจำปี ๒๕๕๔ ของคณะกรรมการบริหารของสหภาพรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ
จากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้คณะกรรมการสิทธิการทราบ คือ

จากการพิจารณาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว มีประเด็น
ที่ต้องพิจารณาว่า สหภาพแรงงาน ฯ จัดการเลือกตั้งเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือประกาศสหภาพ
แรงงานฯ อันเป็นเหตุให้นายทะเบียนต้องเพิกถอนการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานฯ หรือไม่
ดังนี้

ประเด็นแรก กรณีการจัดประชุมใหญ่สามัญ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๔ ไม่มีการเสนองบดุล พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ และเมื่อผู้ตรวจสอบบัญชีได้ดำเนินการแล้วเสร็จ และนำเข้าที่ประชุมกรรมการรักษาการเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ แต่งบดุลดังกล่าวยังไม่มีการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แต่อย่างใด เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ มาตรา ๕๗ (๒) กำหนดให้สหภาพแรงงานฯ จะรับรองงบดุลได้ ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ มาตรา ๖๑ กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีและต้องเสนองบดุลพร้อมกับรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ และตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ ข้อ ๑๙ กำหนดให้สหภาพแรงงานฯ จะต้องจัดทำงบดุลอย่างน้อยครั้งหนึ่ง ทุกรอบ ๑๒ เดือน จัดว่าเป็นรอบปีการบัญชีของสหภาพแรงงานฯ และข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ ข้อ ๒๓ กำหนดให้ การประชุมใหญ่สามัญ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๔ และกำหนดวาระรับรองงบดุลประจำปี ๒๕๕๓ แต่ไม่สามารถจัดให้มีการตรวจสอบบัญชี และต้องเสนองบดุลพร้อมกับรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ได้ เนื่องจากผู้ตรวจสอบบัญชีไม่สามารถตรวจสอบบัญชีให้เสร็จทันการประชุมใหญ่ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ มีมติให้นำเสนอในการประชุมใหญ่คราวต่อไป

ประเด็นที่สอง กรณีที่สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือขอยานพาหนะจากองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ไว้เพื่อบริการสมาชิกในการเดินทางไปเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ เขตละ ๑ คัน แต่เขตเดินทางที่ ๑ - ที่ ๗ มีการละลายปล่อยให้มีการนำยานพาหนะมาบริการรับส่งเกินกว่า ๑ คัน มีลักษณะชนคนไปเลือกตั้งและกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งได้นำรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งเข้าไปในคูหาเลือกตั้งเพื่อกาเบอร์ผู้สมัคร ทำให้การเลือกตั้งไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม และไม่ปฏิบัติตามประกาศของสหภาพแรงงานฯ นั้น

จากข้อเท็จจริงที่เขตการเดินทางนำยานพาหนะมาบริการรับส่งเกินกว่า ๑ คัน อันมีลักษณะชนคนไปเลือกตั้งนั้น ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้มีการจัดยานพาหนะรับส่งเพื่อบริการสมาชิกเขตการเดินทางที่ ๑ - ที่ ๘ เข้าร่วมประชุมใหญ่ ส่วนเขตใดให้บริการยานพาหนะเกินกว่า ๑ คัน ตามข้อบังคับหรือระเบียบสหภาพแรงงานฯ หรือมติที่ประชุมใหญ่ก็ได้กำหนดเป็นข้อห้ามที่จะต้องถูกเพิกถอนสิทธิแต่อย่างใด

ส่วนกรณีกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งนำรายชื่อผู้สมัครเข้าไปในคูหาเลือกตั้ง ก็เป็นไปในทำนองเดียวกันว่าได้กำหนดให้กรณีดังกล่าวเป็นข้อห้ามไว้ ซึ่งหากข้อบังคับหรือระเบียบสหภาพแรงงานฯ กำหนดไว้เป็นข้อห้ามโดยชัดเจนแล้ว การกระทำได้กล่าวว่าย่อมไม่สามารถทำได้ ส่วนกรณีบัตรเลือกตั้งสหภาพแรงงานฯ มีไม่เพียงพอ ได้มีการนำบัตรเลือกตั้งถ่ายเอกสารแล้วให้สมาชิกใช้สิทธิเลือกตั้งนั้น จากรายงานการประชุมใหญ่สามัญ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้จัดทำบัตรลงคะแนนเพิ่มเติม โดยทำสำเนาจากบัตรเลือกตั้งฉบับจริงและประทับตราสหภาพแรงงานฯ ด้านหลังมีลายมือชื่อประธาน เลขาธิการและนายทะเบียนกำกับ และจากการนับคะแนนปรากฏว่า มีสมาชิกลงทะเบียนใช้สิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๑,๒๒๓ คน มีบัตรลงคะแนนทั้งสิ้น ๑,๒๒๓ ใบ ดังนั้น ผลการเลือกสมตามเจตนารมณ์ของสมาชิกแล้ว

จากคำวินิจฉัยในประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น จึงยังเชื่อไม่ได้ว่า สหภาพแรงงานฯ ได้ดำเนินการจัดการเลือกตั้งฝ่ายขึ้นข้อบังคับหรือประกาศสหภาพแรงงานฯ อันเป็นเหตุให้นายทะเบียนต้องเพิกถอนการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานฯ

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว มีข้อยุติโดยให้เป็นอำนาจของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะนายทะเบียนดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๖) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุทิน สุธะใหม่ กรณีนายกิตติพงษ์ สุธะใหม่
เสียชีวิตในระหว่างทำงานที่สาธารณรัฐแอฟริกาใต้
จัดส่งโดยบริษัทจัดหางานปีสโก้ จำกัด ไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยส่งเรื่องร้องเรียนผ่าน
นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร ร้องประธานคณะกรรมการการแรงงาน ให้การช่วยเหลือ
(เรื่องร้องเรียนเก่า ที่ ๑๑๕/๒๕๕๓ (๒)) (เรื่องร้องเรียนใหม่ ที่ ๑๒/๒๕๕๔)

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๕ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔

๒. การประชุม ครั้งที่ ๗ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจาก นายกิตติพงษ์ สุธะใหม่ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานกับบริษัท MDS
NDT Consultant เมืองเวสเบงค์ สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ โดยผ่านบริษัทจัดหางานปีสโก้ จำกัด
ได้เสียชีวิตลง โดยทายาทยังมิได้รับเงินช่วยเหลือหรือค่าชดเชยจากกรณีเสียชีวิต ซึ่งทายาทได้
ดำเนินการติดต่อกับบริษัทจัดหางานปีสโก้ จำกัด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แต่มิได้รับการ
ตอบรับแต่อย่างใด จึงได้นำเรื่องมาร้องเรียนต่อคณะกรรมการ

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการมอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน
ไปสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการ กรณีการเสียชีวิตของนายกิตติพงษ์ สุธะใหม่ นั้น มิได้เป็น
การเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน สิทธิต่าง ๆ ก็จะเป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่ผู้ตายเดินทางไปทำงาน
โดยปกติเมื่อแรงงานไทยเสียชีวิตในต่างประเทศ และญาติผู้ตายได้มีการร้องขอให้นำศพ
กลับเข้ามาในราชอาณาจักร ก็จะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นในการขนย้ายศพ ซึ่งญาติต้องรับภาระค่าใช้จ่าย
ดังกล่าว โดยค่าใช้นั้นจะสูงกว่าการเดินทางของบุคคลทั่วไปประมาณ ๔ ถึง ๕ เท่า หากญาติ
มีความเข้าใจและยินยอมออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ เช่น กรณีการเสียชีวิตของแรงงานไทยในไต้หวัน
เมื่อได้รับเงินตามสิทธิแล้ว จะมีการหักค่าใช้จ่ายในการขนย้ายศพ และส่งคืนศพในจำนวนเงิน
ที่เหลือต่อไป ทั้งนี้ สาธารณรัฐแอฟริกาใต้มีระยะทางไกลจากประเทศไทยมาก จึงมีค่าใช้จ่ายที่
สูงกว่า โดยในประเด็นนี้ได้มีการแนะนำทายาทว่า ให้ดำเนินการฅาปนกิจก่อนเพื่อนำอัฐิกลับเข้ามา
ในประเทศไทย

ดังนั้น คณะกรรมการมีความเห็นว่า กรณีประเด็นเรื่องร้องเรียนดังกล่าวอยู่ภายใต้การ
ดูแลของกรมการจัดหางาน หากบริษัทจัดหางานปีสโก้ จำกัด ไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย
ก็จะได้รับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติ

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมคณะกรรมการมีมติให้ทำหนังสือถึงกรมการจัดหางาน เพื่อสอบถามความ
คืบหน้า และขอความอนุเคราะห์ช่วยเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลการดำเนินการเป็น
ประการใด แจ้งให้คณะกรรมการรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรต่อไป

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการการได้รับหนังสือแจ้งผลการช่วยเหลือกรณีนายกิตติพงษ์ สุยะใหม่ เสียชีวิตในระหว่างทำงานที่สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ จากอธิบดีกรมการจัดหางาน ในการช่วยเหลือแก่ ทายาทของนายกิตติพงษ์ สุยะใหม่ ให้ได้รับความเป็นธรรม ดังนี้

๑. กรมการจัดหางานได้ให้การสงเคราะห์แก่ทายาทของนายกิตติพงษ์ฯ จากเงินกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศแล้ว เป็นเงินจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท พร้อมทั้งได้ ประสานขอความร่วมมือจากกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ เพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายให้แล้ว สำหรับบริษัทจัดหางานปัสโก จำกัด ผู้จัดส่งนั้น ได้ให้การ ช่วยเหลือในเบื้องต้นแล้ว เป็นเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๒. ต่อมา กรมการกงสุล ได้รายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงว่า บริษัทนายจ้าง MDS NDT Consultant ได้ตกลงกับบริษัทจัดหางานปัสโก จำกัด จะจ่ายเงินชดเชยจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ญาติผู้ตาย โดยให้บริษัทจัดหางานปัสโก จำกัด สรรองจ่ายไปก่อนแล้วเรียกเก็บคืนจากบริษัท นายจ้างกึ่งหนึ่ง แต่ปัจจุบันยังไม่ได้รับการติดต่อจากบริษัทจัดหางานปัสโก จำกัด จึงได้ตัดสินใจ ฝากเงิน จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไว้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อจ่ายให้แก่ญาติผู้ตาย จำนวน ๔ ราย รายละ ๒๕,๐๐๐ บาท

๓. บริษัทจัดหางานปัสโก จำกัด ได้สำรองจ่ายเงินให้แก่ญาติผู้ตาย รายของนายพล นันทา เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท แต่บริษัทนายจ้างไม่ยอมคืนให้กึ่งหนึ่งตามที่ตกลงไว้ กรณี นายจ้างอ้างว่าจะนำฝากไว้กับกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท นั้น ข้อเท็จจริงไม่มีการ ฝากเงินดังกล่าวแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามบริษัทจัดหางานปัสโก จำกัด ได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ ญาติคนหางานที่เสียชีวิต จำนวน ๓ ราย ได้แก่ รายของนายกิตติพงษ์ สุยะใหม่ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท นายเซน นิลนนท์ จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท เรียบร้อยแล้ว ส่วนในรายของนายสุภี พันแสน นั้น ขอให้บริษัทนายจ้างเป็นผู้จ่ายทั้งหมดในจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๔. ได้รับแจ้งจากญาติผู้ตายรายของนายกิตติพงษ์ ฯ นายเซน ฯ ว่า ตัวแทนนายจ้าง MDS NDT Consultant ได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้แล้วรายละ ๒๕,๐๐๐ บาท และได้รับแจ้งจากญาติ ผู้ตายรายของนายสุภีฯ ว่า ตัวแทนนายจ้าง MDS NDT Consultant ได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้แล้ว จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว มีข้อยุติ ดังนี้

๑. กรมการจัดหางานจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ทายาท และบริษัทจัดหางาน ปัสโก จำกัด ได้จ่ายเงินชดเชยให้ทายาทผู้ตายแล้วตามข้อตกลง

๒. มีข้อตกลงของบริษัท MDS NDT Consultant ซึ่งเป็นประเด็นที่อยู่นอกเหนืออำนาจ ของกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างบริษัทจัดหางานกับบริษัทนายจ้างในต่างประเทศ โดยให้เป็นดุลพินิจของทั้ง ๒ ฝ่าย ไปดำเนินการเจรจากัน

๓. ให้กรมการจัดหางานและกรมการกงสุล ร่วมมือตรวจสอบสภาพการจ้างก่อน พิจารณออนุมัติ ทั้งนี้ เน้นประเด็นความรับผิดชอบของนายจ้างด้วย

(๗) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอัครเดช ขอบดี กรณีพนักงานบริษัท โสยา กราสติสท์ จำกัด
ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำนวน ๑๕๓ คน
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๐/๒๕๕๕)

.....

มีการประชุม จำนวน ๓ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๕ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔
๒. การประชุม ครั้งที่ ๑๗ วันพุธที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕
๓. การประชุม ครั้งที่ ๒๕ วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

คณะกรรมการฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนจากสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ ว่าบริษัท โสยา กราสติสท์ (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างพนักงานประมาณ ๒,๐๐๐ คน โดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากการที่บริษัท โสยา กราสติสท์ (ประเทศไทย) จำกัด เกิดปัญหาสภาพคล่อง ส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทฯ ตั้งแต่กลางปี ๒๕๕๔ โดยกิจการมียอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง ทำให้ต้องประกาศหยุดกิจการชั่วคราว ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๕๔ คือ เดือนมิถุนายนและเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม และได้แจ้งแผนการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบโดยสมัครใจ ปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑,๔๔๙ คน และถูกเลิกจ้างโดยยุบสายการผลิต จำนวน ๑๑๐ คน รวมจำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง ๑,๕๕๙ คน โดยบริษัทฯ ได้จ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างทุกคนตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนั้นยังมีความร่วมมือกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อุตสาหกรรมจังหวัดและจังหวัดลำพูน จัดให้ลูกจ้างได้เข้าทำงานแล้ว จำนวน ๓๑๕ คน ประเด็นที่เป็นข้อพิพาทแรงงาน สืบเนื่องจากสหภาพแรงงานฯ ในฐานะตัวแทนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ได้ยื่นข้อเรียกร้องผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด และนายสถาวร มณีรัตน์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดลำพูน กรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้เข้าไปเจรจาไกล่เกลี่ยหลายครั้ง และทางคณะกรรมการฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนจากสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ว่า บริษัท โสยา กราสติสท์ (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างพนักงานประมาณ ๒,๐๐๐ คน โดยไม่เป็นธรรม จึงได้นำเรื่องดังกล่าวเข้าที่ประชุม

การดำเนินการของคณะกรรมการฯ

คณะกรรมการฯ ได้มีการพิจารณาเรื่องดังกล่าว โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม คือ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ และบริษัท โสยา กราสติสท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเรื่องร้องเรียนดังกล่าวอยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า ควรให้บริษัทฯ ใช้มาตรการในการผ่อนปรนและประนีประนอมให้กับพนักงานดังกล่าว จนกว่าผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสร็จสิ้นก่อน

ผลการพิจารณา

นางเรณู โกฏิวิเชียร นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้กล่าวให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการว่า สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้มีการนัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดังกล่าว ๓ ครั้ง ซึ่งในครั้งแรกทางผู้บริหารระดับสูงของทางบริษัทฯ ได้ส่งตัวแทนมาเจรจา แต่ในการเจรจาครั้งต่อ ๆ มา ผู้บริหารระดับสูงมาเจรจาไกล่เกลี่ยกับทางสหภาพแรงงานฯ เอง ผลจากการเจรจาเป็นข้อยุติว่า ทางบริษัทฯ ได้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายครบทุกประการ สำนักงานประกันสังคมจึงมิได้ดำเนินการใด ๆ ต่อไป

ในปัจจุบันมีลูกจ้างที่ยังคงประสงค์กลับเข้าทำงานกับบริษัทฯ จำนวน ๑๕๓ คน โดยในจำนวนนี้ มีแรงงานที่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำนวน ๘๕ คน และยังอยู่ในขั้นตอนกระบวนการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

นายอัครเดช ขอบดี ประธานสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ ได้มีหนังสือรายงานผลการเจรจากับบริษัท โสยากลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้แก่คณะกรรมการพิจารณาทราบ ว่า ผลการเจรจาเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ บริษัท โสยากลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถรับพนักงาน จำนวน ๑๕๓ คน กลับเข้าทำงานได้ ดังนั้น ลูกจ้างจำนวน ๙๐ คน ได้ยื่นคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน เพื่อขอกลับเข้าทำงาน

ในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ บริษัทฯ ได้มีหนังสือเลิกจ้างนายอัครเดช ขอบดี โดยอ้างว่ากระทำความผิดในกรณีส่งหนังสือร้องเรียนไปยังหน่วยงานราชการ ทำให้บริษัทฯ เสื่อมเสียชื่อเสียง ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ อย่างร้ายแรง ดังนั้น เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ นายอัครเดช ขอบดี จึงได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อขอความเป็นธรรม

และในวันที่ ๒๑ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้เดินทางไปสอบข้อเท็จจริงทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยตามคำร้องแล้ว ซึ่งจะใช้เวลาในการดำเนินการไม่เกิน ๙๐ วัน นับจากวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยจะแล้วเสร็จประมาณเดือนมิถุนายน ๒๕๕๕

ในการนี้ คณะทำงานกลั่นกรองฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น คณะกรรมการควรที่จะรอผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เสร็จสิ้นก่อนที่คณะกรรมการจะดำเนินการต่อไป

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการได้มอบหมายให้ นายรังสรรค์ มณีรัตน์ เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดลำพูน และได้รายงานผลให้คณะกรรมการทราบ ว่า ปัจจุบัน นายอัครเดช ชอบดี ได้มีงานทำแล้ว และได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับจากบริษัทเก่า และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดลำพูน ได้แนะนำให้ นายอัครเดช ชอบดี ถอนคำร้องในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยผู้ร้องถอนคำร้องตามข้อเสนอแนะของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน

**(๘) พิจารณาเรื่องการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย
กรณีไต่กังเรือแพปลา ว. สุภาพร ถูกจับจำคุกที่สาธารณรัฐอินโดนีเซีย
โดยส่งเรื่องร้องเรียนผ่านทางนายเรวัต อารีรอบ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดภูเก็ต
ให้ความช่วยเหลือ**

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๙ วันพุธที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๓๔ วันพุธที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

นายเรวัต อารีรอบ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดภูเก็ต ได้กล่าวต่อที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากคณะกรรมการการแรงงาน ชุดที่ ๒๓ ได้รับเรื่องร้องเรียนจากครอบครัวนายเจริญ สมุทรอานวย ให้ช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีไต่กังเรือประมงปลา แพ ว. สุภาพร อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง จำนวน ๙ ลำ ที่ถูกจับในน่านน้ำสาธารณรัฐอินโดนีเซีย เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถูกนำตัวไปคุมขังที่เมืองเมดาน โดยศาลส่งลงโทษจำคุกในประเทศอินโดนีเซีย ศาลพิพากษาจำคุก คนละ ๔ ปี แต่ได้รับการลดหย่อนโทษให้เหลือจำคุกคนละ ๓ ปี ในข้อหา “ใช้ใบอนุญาตจับปลาปลอม” โดยผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมดได้ถูกจำคุกตั้งแต่วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน ในช่วงดังกล่าว นายเจริญ สมุทรอานวย เสียชีวิตขณะอยู่ในเรือนจำ จากกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ถูก จำคุกไปแล้วประมาณ ๒ ปีเศษ โดยมีระยะเวลาเหลือในการจำคุกอีกประมาณ ๑ ปีเศษนั้น ได้สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ที่ถูกจำคุกและครอบครัวเป็นอย่างยิ่ง

การดำเนินการของคณะกรรมการ

การให้ความช่วยเหลือเยียวยาไต่กังเรือประมง จำนวน ๙ คน ให้กลับประเทศไทย เป็นการเร่งด่วน โดยการขอลดหย่อนโทษ ในวันสำคัญ คือ วันวิสาขบูชา ซึ่งได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม คือ อธิบดีกรมการกงสุล อธิบดีกรมการสนธิสัญญาและกฎหมาย อธิบดี กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ อธิบดีกรมประมง อธิบดีกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน อัยการสูงสุด นายกสมาคมประมงแห่งประเทศไทย นายกสมาคมการประมงนอก น่านน้ำไทย และนายกสมาคมการประมง อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

จากการพิจารณาของคณะกรรมการในการขอลดหย่อนโทษ ตามที่กระทรวงการ ต่างประเทศ ได้รายงานมาว่า การช่วยเหลือไต่กังเรือประมงไทยเรื่องการขอลดหย่อนโทษ นักโทษใน โอกาสสำคัญ ๆ ที่นักโทษมีสิทธิได้รับมี ๒ กรณี คือ

๑. วันชาติอินโดนีเซีย สำหรับคนสัญชาติอินโดนีเซีย
๒. วันวิสาขบูชา โดยทางสถานทูตไทยในอินโดนีเซียรายงานมาว่า ผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ของอินโดนีเซียที่จะขอลดหย่อนโทษในลักษณะนี้คือ ตัวนักโทษเอง ซึ่งเคยดำเนินการมาแล้วครั้งหนึ่ง

ผลการพิจารณา

ประชุมมีมติให้ดำเนินการเพื่อหาแนวทางให้การช่วยเหลือและเยียวยาไต่กังเรือประมง
แพ ว. สุภาพร ดังนี้

๑. ให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นเจ้าภาพในการจัดทำหนังสือประสานรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงการต่างประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งรัดให้การช่วยเหลือไต่กังเรือ พร้อมสำเนา
หนังสือ ๑ ชุด ให้กับคณะกรรมการสิทธิ

๒. ให้กระทรวงการต่างประเทศประสานกับเลขาธิการอาเซียน (ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ)
ให้การช่วยเหลือไต่กังเรือ

๓. ให้สมาคมประมงฯ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือเยียวยาไต่กังเรือทั้ง ๙ คน

สรุปผลการดำเนินการ

คณะกรรมการสิทธิได้รับแจ้งจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และนายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ว่า ปัจจุบันได้ช่วยเหลือไต่กังเรือประมง ให้ได้รับการปล่อยตัวกลับ
ประเทศไทยแล้ว

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว ขณะนี้แรงงานทั้งหมดที่ถูกจำคุกได้พ้นโทษแล้ว
และได้เดินทางกลับประเทศไทยเรียบร้อยแล้ว โดยความอนุเคราะห์จากนายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการแรงงาน และคณะ

**(๙) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม้อัดไทย
กรณีเลิกจ้างพนักงานโดยไม่เป็นธรรม
(เรื่องร้องเรียน ที่ ๒๔/๒๕๕๔)**

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๙ วันพุธที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕

๒. การประชุม ครั้งที่ ๑๐ วันพุธที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

ด้วยคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด มีมติเห็นชอบให้ยุบเลิกบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด เนื่องจาก บริษัทฯ ประสบกับการขาดทุนจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและไม่สามารถฟื้นฟูกิจการได้ต่อไป และได้หยุดการผลิตสินค้าทั้งหมดของบริษัทฯ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นมา ทำให้ บริษัทฯ ไม่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จึงมีการออกคำสั่งที่ ๖๑/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่องเลิกจ้างพนักงาน อาทิ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิตเป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อนเหตุการณ์เลิกจ้างมีประกาศให้พนักงานเข้าร่วมโครงการ ลาออกโดยสมัครใจ จำนวน ๓ ครั้ง

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการมอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน ไปสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการ คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนได้พิจารณาสรุป ประเด็นดังกล่าว โดยเห็นควรให้คณะกรรมการการแรงงานพิจารณาให้ชัดเจนก่อนในประเด็น เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด โดยเชิญ ประธานคณะกรรมการ ผู้บริหารบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม้อัดไทย อธิบดีกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ร้องเรียน เข้าร่วมประชุมตามที่ผู้เรียกร้องให้ยกเลิกคำสั่งบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด ที่ ๖๑/๒๕๕๔ เรื่อง เลิกจ้างพนักงาน ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ว่าขัดต่อ บทบัญญัติกฎหมายมาตรา ๒๕ มาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ว่าด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาท ซึ่งอยู่ในระหว่าง กระบวนการดังกล่าว และนายจ้างได้ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย การมีคำสั่งเลิกจ้างไม่ชอบด้วย กฎหมาย โดยเชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ ๑ และ ๒ เข้าร่วมประชุม

นายประจวบ กลิ่นขจรวงศ์ ผู้อำนวยการบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด (มอท.) กล่าวว่า ทางบริษัทฯ ได้ทำบันทึกแจ้งพนักงานทุกคนให้เข้าใจเหตุผล เนื่องจาก มอท. ได้หยุดกิจการแล้ว ไม่สามารถหาเงินมาจ่ายค่าจ้างเงินเดือนพนักงานที่ไม่ได้ทำงาน จำนวน ๓๘ คน ได้อีกต่อไปแล้ว หากผู้ใดไม่เข้าโครงการฯ มอท. จำเป็นต้องมีคำสั่งเลิกจ้างตามมติคณะกรรมการ มอท. ต่อไป

ผู้แทนกรมสวัสดิการฯ ได้กล่าวว่า มีประเด็นที่ควรวินิจฉัยอยู่ ๒ ประเด็น คือ

๑. การเลิกจ้างนี้ไม่เป็นธรรมหรือไม่ หากได้แย้งให้ไปใช้สิทธิยื่นฟ้องที่ศาลแรงงาน

๒. การเลิกจ้างนี้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งจะเป็นขั้นตอนแรงงานสัมพันธ์ โดยให้ผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย เพื่อให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งฝ่ายลูกจ้างพนักงานสหภาพฯ ยังไม่ได้ใช้สิทธิตามช่องทางนี้

ผลการพิจารณา

เมื่อถึงกำหนดไม่มีผู้สมัครเข้าโครงการฯ มอท. จึงมีคำสั่งเลิกจ้างพนักงาน ๓๔ คน โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ตามมติคณะกรรมการ มอท. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๔

ปัจจุบันกิจการบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด (มอท.) ได้หยุดดำเนินการการผลิต ตั้งแต่ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เพราะขาดเงินทุนหมุนเวียน และพนักงานได้เข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กรเป็นส่วนใหญ่แล้ว จากจำนวนพนักงานทั้งหมด ๔๒๒ คน ที่ไม่สมัครใจ มอท. ได้เลิกจ้าง ๓๔ คน เหลือเพียง ๒๓ คน เท่านั้น ซึ่งได้เข้าร่วมโครงการฯ แล้ว ๑๙ คน เพื่อรอการชำระบัญชีและงานที่เหลือให้เสร็จสิ้น และคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. ในฐานะผู้ถือหุ้นทั้งหมดของ มอท. และคณะกรรมการ มอท. ได้เห็นชอบให้แก้ไขปัญหาของ มอท. โดยการขายที่ดินบางส่วน เพื่อชำระหนี้สินทั้งหมด ๖๖๐.๕๔ ล้านบาท และยุบเลิกกิจการ โดยนำเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ซึ่งได้มีมติให้ความเห็นชอบให้เลิกกิจการ มอท. โดยดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายต่อไปตามที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสนอ

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการสิทธิการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้หาทางช่วยเหลือเยียวยาพนักงานบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด ที่เหลือให้มิงานทำ โดยอาจพิจารณาโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นในสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบภายใน ๒ สัปดาห์

๒. ให้คณะกรรมการสิทธิการทำหนังสือไปยังกระทรวงแรงงาน ให้พิจารณาให้คำแนะนำและหาทางช่วยเหลือ แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ ภายใน ๒ สัปดาห์ ส่วนประเด็นข้อกฎหมายให้สหภาพแรงงานฯ อุทธรณ์มติคณะกรรมการบริหารเกี่ยวกับการเลิกจ้างไปยังคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลในเรื่องนี้

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการสิทธิได้รับหนังสือรายงานผลการเจรจากับบริษัท ไม้อัดไทย จำกัด ในการให้หาทางช่วยเหลือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม้อัดไทย กรณีเลิกจ้างพนักงานโดยไม่เป็นธรรมจากอธิบดีกรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด (มอท). ได้หาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้นั้น พนักงานที่เป็นกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม้อัดไทยที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๓๔ คน ร่วมกับอีก ๔ คน ที่ยังคงอยู่ในบริษัทฯ ได้กระทำการขัดขวางการดำเนินการแก้ไขปัญหของ บริษัท ฯ มาโดยตลอดโดยยังมีความเชื่อว่าบริษัทฯ สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้น ไม่ว่าผู้บริหารจะมีนโยบายแบบใดก็ตามก็จะทำการคัดค้านทุกครั้งไป เช่นการให้เอกชนเข้ามาร่วมทุน การขายทรัพย์สินบางส่วนเพื่อชำระหนี้ ทำให้การดำเนินการขายทรัพย์สินล่าช้า เกิดภาระดอกเบี้ยที่ มอท. ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นไปอีก เกิดหนี้สินมากขึ้นจนไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ และได้ให้โอกาสในการเข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กรถึง ๔ ครั้ง แต่ยังไม่ยอมเข้าร่วม ทั้ง ๆ ที่ พนักงานเกือบทั้งหมดได้เข้าร่วมโครงการหมดแล้ว หากพิจารณาพนักงานในส่วนนี้เข้ามาทำงานกับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) พนักงานของ มอท. ที่เข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กร จำนวนเกือบ ๔๐๐ คน จะหวนกลับมาเรียกร้องสิทธิเช่นเดียวกันนี้กับ อ.อ.ป. ได้ ซึ่งจะเกิดปัญหาตามมาอีกมาก อย่างไรก็ตาม หาก อ.อ.ป. มีตำแหน่งงานที่ว่าง หรือมีการขยายงานเพิ่มขึ้น อาจดำเนินการให้การช่วยเหลือได้ในลักษณะการจ้างเหมางาน ซึ่งคงจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน โดยให้ มอท. สรุปรประวัติ ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ส่งให้ อ.อ.ป. เพื่อประกอบการพิจารณาในโอกาสที่เหมาะสมต่อไปในภายภาคหน้า

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว มีข้อสรุป ดังนี้

ปัจจุบัน บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด ได้หยุดดำเนินการการผลิตแล้ว เนื่องจากไม่สามารถฟื้นฟูกิจการได้ และทางฝ่ายองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ซึ่งเป็นผู้รับช่วงได้รับพนักงานบางส่วนเข้าไปทำงานในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้มารับสมัครพนักงานเพื่อฝึกอาชีพให้ และได้มีการจ่ายเงินชดเชยครบตามกฎหมายแรงงาน

**(๑๐) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสาวน้ำเพชร ปิยะสุวรรณ
กรณีนายจ้างบริษัท พิมพ์กนก เซอร์วิส จำกัด ค้างจ่ายค่าจ้างตั้งแต่เดือนธันวาคมจนถึงปัจจุบัน
ไม่ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร และขาดส่งเงินสมทบประกันสังคม
ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประกันสังคม
(เรื่องร้องเรียน ที่ ๖/๒๕๕๕)**

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑๐ วันพุธที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์กนก เซอร์วิส ตั้งอยู่เลขที่ ๒๘ ซอยพหลโยธิน ๔๘ ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการรับจ้างทำความสะอาดมีนางพานทอง หนองนา เป็นเจ้าของกิจการ มีลูกจ้างทั้งหมด ๔๐ คน ห้างฯ ได้รับจ้างทำความสะอาดอาคาร สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ถนนบางขุนนนท์ แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และได้ตกลงจ้างนางสาวน้ำเพชร ปิยะสุวรรณ เป็นลูกจ้าง ทำงานในตำแหน่ง แม่บ้านทำความสะอาด ได้รับค่าจ้างอัตราวันละ ๒๑๕ บาท โดยเริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

ต่อมา นางสาวน้ำเพชร ปิยะสุวรรณ ผู้ร้อง ได้ลาคลอดบุตร และใช้สิทธิประโยชน์ ทดแทนกรณีคลอดบุตรและกรณีสงเคราะห์บุตร ต่อมา มีหนังสือจากสำนักงานประกันสังคม เขต พื้นที่ ๑ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่องขอให้คืนเงินประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ตั้งแต่ เดือนเมษายน - ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นเงิน ๒,๘๐๐ บาท เนื่องจากได้สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน แล้ว ซึ่งผู้ร้องเรียนทราบในภายหลังว่านายจ้างไม่ได้นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นเวลา หลายเดือน จึงขอให้ช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการมอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน ไปสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการ ซึ่งคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่า ประเด็นนายจ้างกระทำผิดกฎหมายประกันสังคม จึงได้นำเสนอให้เข้าคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ให้รอบคอบ โดยเชิญ สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ ๑ และ ๒ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์กนก เซอร์วิส และนางสาวน้ำเพชร ปิยะสุวรรณ กับพวก (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

นางสาวน้ำเพชร ปิยะสุวรรณ ลูกจ้างห้างหุ้นส่วน จำกัด พิมพ์กนก เซอร์วิส ไม่ได้รับ สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ตั้งแต่วันที่มิหน้ำที่จ่ายเงินสมทบ คือ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ โดยแจ้งลูกจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคมไม่ครบถ้วน แจ้งค่าจ้างของลูกจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง จ่ายเงินสมทบให้ลูกจ้างบางรายที่ต้องการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนหรือลูกจ้างที่ร้องเรียน

กับสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น และนายจ้างรายนี้ได้ค้างชำระเงินสมทบตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๔๘ – ปัจจุบัน สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๒ ได้ดำเนินการติดตามเร่งรัดหนี้ถึงขั้นตอนยึดอายัดทรัพย์

นายจ้างมีพฤติกรรมเช่นนี้ สำนักงานประกันสังคมจึงได้หามาตรการที่จะดำเนินการให้นายจ้างปรับปรุงข้อมูลฐานทะเบียนผู้ประกันตน ซึ่งเป็นฐานหลักของสำนักงานประกันสังคมมีความถูกต้อง และให้นายจ้างมาจ่ายเงินสมทบให้ครบถ้วน โดยกำหนดให้มีการประมวลผลข้อมูลหากลูกจ้างไม่มีการส่งเงินสมทบปรากฏในฐานข้อมูลติดต่อกันเป็นระยะเวลา ๔ เดือน จะตัดสินสภาพผู้ประกันตนโดยระบบอัตโนมัติ (Auto R) และเมื่อมีลูกจ้าง นายจ้าง มาชี้แจงข้อเท็จจริงว่า ยังมีการทำงานอยู่ และถูกหักเงินสมทบมาโดยตลอด ผู้ประกันตนก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนเหมือนเดิมทุกประการ

จากเรื่องร้องเรียนดังกล่าว ผู้ร้องไม่ได้รับสิทธิ ๒ กรณี คือ

๑. การไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนประกันสังคม

๒. การไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการคุ้มครองตามกฎหมายกรณีการลาคลอดบุตร ควรร้องเรียนไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ หรือกรมสวัสดิการฯ พร้อมหลักฐานการคลอดบุตร

ผลการพิจารณา

จากการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. ให้สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๑ และ ๒ จัดทำรายงานการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนให้คณะกรรมการฯ ทราบภายใน ๒ สัปดาห์

๒. ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ติดตามตรวจสอบกรณีการไม่จ่ายค่าจ้างในกรณีลาคลอดบุตรและการจ่ายค่าจ้างล่าช้า แล้วรายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบภายใน ๒ สัปดาห์

สรุปผลการดำเนินการ

คณะกรรมการฯ ได้รับหนังสือแจ้งรายงานผลการให้ความช่วยเหลือนางสาวน้ำเพชรฯ กรณีนายจ้างบริษัท พิมพ์กนก เซอร์วิส จำกัด ค้างจ่ายค่าจ้างตั้งแต่เดือนธันวาคมจนถึงปัจจุบัน ไม่จ่ายค่าจ้างกรณีคลอดบุตร และขาดส่งเงินสมทบประกันสังคม ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประกันสังคมจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

๑. เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ พนักงานตรวจแรงงานได้ชี้แจงข้อกฎหมายให้นายจ้างทราบ ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้กับนางสาวน้ำเพชรฯ ลูกจ้าง จำนวน ๔๕ วัน ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันลาคลอดเรียบร้อยแล้ว และขอยุติคำร้องเรียน

๒. ในส่วนเงินสมทบประกันสังคมสำนักงานประกันสังคม ได้แจ้งกลับมานางสาวน้ำเพชรฯ สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ ได้ดำเนินการคืนสิทธิการเป็นผู้ประกันตน และจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรเรียบร้อยแล้ว

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยผู้ร้องได้รับเงินค่าสงเคราะห์ค่าทดแทนตามสิทธิ และคืนสิทธิผู้ประกันตนให้ตามเดิม

(๑๑) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอำพล สนมศรี
กรณีบริษัท ริโก้ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
เลิกจ้างพนักงาน จำนวน ๕๔ คน โดยไม่เป็นธรรม
(เรื่องร้องเรียนที่ ๗/๒๕๕๕)

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑๑ วันพุธที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากการที่นายอำพล สนมศรี ได้ร้องเรียนว่าบริษัท ริโก้ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ๗/๑๕๒ หมู่ที่ ๔ ตำบลมายางพร อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง เลิกจ้างพนักงาน จำนวน ๕๔ คน โดยไม่เป็นธรรม หลังจากที่แรงงานทั้ง ๕๔ คน ดังกล่าว ได้มีส่วนร่วมลงชื่อเพื่อร้องขอให้บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และเมื่อบริษัทฯ ได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ได้แจ้งให้พนักงานทราบว่า บริษัทฯ จะแจ้งผลเกี่ยวกับข้อเรียกร้องดังกล่าวให้พนักงานทราบ ภายในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ และเมื่อถึงวันดังกล่าว บริษัทฯ ได้เรียกพนักงานแต่ละแผนกไปชี้แจงพร้อมทั้งให้เซ็นยอมรับโน้ต โดยไม่มีการเจรจากับตัวแทนพนักงาน

การดำเนินการของคณะกรรมการสิทธิ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการสิทธิได้มอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการสิทธิ ซึ่งคณะกรรมการสิทธิได้มีการพิจารณาเรื่องดังกล่าว โดยได้เชิญอดีตกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง บริษัท ริโก้ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด และผู้ร้องเรียน มาร่วมประชุม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ทางกรรมสวัสดิการฯ ได้มีการติดตามเรื่องนี้อยู่ โดยมีความพยายามเจรจากับนายจ้างให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานถึง ๕ ครั้ง แต่นายจ้างยังคงปฏิเสธที่จะดำเนินการดังกล่าว

ทั้งนี้ ในประเด็นปัญหาข้อพิพาทนี้ ทางลูกจ้างได้ดำเนินการร้องขอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีการพิจารณาแล้ว และขณะนี้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต้องรอผลการวินิจฉัยต่อไป

จากกรณีที่ทางบริษัทฯ ได้มีการเลิกจ้างนั้น บริษัทฯ ได้กล่าวว่าได้รับผลกระทบจากสถานการณ์น้ำท่วมใน ปี ๒๕๕๔ ทำให้ไม่สามารถทำการผลิตได้เป็นเวลาสองเดือน ส่งผลกระทบให้ผลประกอบการของบริษัทฯ ขาดทุน ทำให้มีความจำเป็นต้องปรับลดพนักงาน เมื่อสถานการณ์ดีขึ้น จึงต้องเร่งการผลิตและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยได้มีการเพิ่มบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างไปบ้างแล้วในเดือนมกราคมที่ผ่านมา

ผลการพิจารณา

นายวีระศิลป์ คุณปัทมภ์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้ให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการว่า ทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้มีการติดตามเรื่องนี้อยู่ โดยมีความพยายามเจรจากับนายจ้างให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานถึง ๕ ครั้ง แต่นายจ้างยังคงปฏิเสธที่จะดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ในประเด็นปัญหาข้อพิพาทนี้ ทางลูกจ้างได้ดำเนินการร้องขอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีการพิจารณาแล้ว และขณะนี้อยู่ในระหว่างกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต้องรอผลการวินิจฉัยต่อไป

นายนิทัศน์ ศรีนนท์ ประธานคณะกรรมการ ได้กล่าวว่า จากข้อมูลที่ได้รับฟังในเบื้องต้นนี้ พอจะสรุปได้ว่าทางบริษัทฯ ก็มีความต้องการเพิ่มจำนวนพนักงาน เพื่อเพิ่มกำลังการผลิต ในขณะเดียวกันทางพนักงานก็มีความรักในองค์กรและประสงค์จะกลับเข้าทำงานกับบริษัทฯ ประเด็นปัญหาในเรื่องนี้หากตกลงกันไม่ได้ ก็มีโอกาสขึ้นไปสู่กระบวนการพิจารณาของศาล ซึ่งหากเป็นเช่นนั้น ทุก ๆ ฝ่ายก็จะเสียประโยชน์ หากมีการระงับข้อพิพาทก่อนได้ ก็จะเกิดประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย โดยอาจมีการตกลงรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานภายใต้เงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง คณะกรรมการมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ทางบริษัทฯ จะนำเรื่องการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานมาพิจารณา และจะรอการแจ้งผลการตัดสินใจของบริษัทฯ ภายในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

สรุปผลการดำเนินงาน

ในส่วนของพนักงานที่ถูกเลิกจ้างนั้น ไม่มีการประสานไปทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองนั้น ทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้แจ้งว่าทางพนักงานได้นำเรื่องดังกล่าวเข้าร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และขณะนี้อยู่ในระหว่างกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และยุติโดยให้ทั้ง ๒ ฝ่าย เคารพหลักเกณฑ์และสภาพการจ้างงาน

**(๑๒) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายไพศาล พลายแก้ว
กรณีบริษัท เกียรติธนา ขนส่ง จำกัด (มหาชน) เลิกจ้างพนักงานโดยไม่เป็นธรรม
(เรื่องร้องเรียนที่ ๘/๒๕๕๕)**

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑๑ วันพุธที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากนายไพศาล พลายแก้ว ได้ร้องเรียนกรณีถูกบริษัท เกียรติธนา ขนส่ง จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ ๖๐ ถนนสาย ๓๖ ตำบลมาบข่า อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หลังจากที่นายไพศาล พลายแก้ว กับพวก รวม ๗ คน ได้รับเลือกเป็นตัวแทนลูกจ้างเพื่อการเจรจาและยื่นข้อร้องเรียนต่อบริษัทฯ โดยในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ บริษัทฯ ได้มีการติดประกาศให้พนักงานทั้ง ๗ คน ออกจากพื้นที่ของบริษัทฯ และพ้นสภาพการเป็นพนักงาน

การกระทำของบริษัทฯ เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย และเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม จึงขอให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ในเบื้องต้น คณะกรรมการได้มอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการ ซึ่งคณะทำงานฯ ได้พิจารณาแล้ว โดยให้เชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง บริษัท เกียรติธนา ขนส่ง จำกัด (มหาชน) และนายไพศาล พลายแก้วผู้ร้อง มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหาดังกล่าว มีความเกี่ยวข้องกับปมขัดแย้งเรื่องอื่น ๆ ซึ่งเป็นกรณีที่พนักงานกลุ่มนี้ไม่พอใจการทำงานของผู้จัดการสาขาระยอง และมีความต้องการให้ผู้จัดการสาขาระยองพ้นจากตำแหน่งดังกล่าว การยื่นข้อเรียกร้องลักษณะนี้เพื่อเป็นการกดดันให้มีการดำเนินการตามที่ประสงค์ เพราะฝ่ายลูกจ้างได้มีการยื่นข้อเสนอมอบให้ผู้จัดการสาขาระยองพ้นจากตำแหน่ง และเรียกค่าปลอบขวัญ เรื่องนี้เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือการตัดสินใจ จึงได้มีการโทรศัพท์ไปถามผู้มีอำนาจตัดสินใจคือ ทางฝ่ายบริหาร ซึ่งได้รับการตอบกลับมาว่าให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ออกจากการเป็นพนักงานชั่วคราว จึงต้องดำเนินการดังกล่าว

จากที่ได้รับฟังแล้วขณะนี้ประเด็นข้อพิพาทอยู่ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หากต้องมีการเจรจา ทางบริษัทฯ จะดำเนินการเจรจาภายใต้กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ผลการพิจารณา

นายไพศาล พลายแก้ว ผู้ร้องเรียน ได้กล่าวให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า ภายหลังจากที่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ก็ได้มีการแจ้งให้ผู้แทนเจรจาทั้ง ๗ คน ออกจากพื้นที่ของบริษัทฯ และฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงาน ซึ่งในวันแรกของการดำเนินการดังกล่าว ทางบริษัทฯ ได้เปิดห้องพักโรงแรมให้อาศัยอยู่หนึ่งคืน หลังจากนั้นต้องไปขอพักอาศัยตามบ้านญาติ และบริษัทฯ แจ้งให้รับเงินค่าประกันการทำงานคืนตามที่บริษัทฯ จะคืนให้ในกรณีเลิกจ้าง แต่ที่ไม่ได้ไปรับเงินดังกล่าวเพราะเห็นว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และไม่สมัครใจในการเลิกจ้างนั้น

นายสุรเชษฐ์ นัยนภาเลิศ รองกรรมการผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการบริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลว่า ประเด็นปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับปมขัดแย้งเรื่องอื่น ๆ ซึ่งเป็นกรณีที่พนักงานกลุ่มนี้ไม่พอใจการทำงานของผู้จัดการสาขาระยอง และมีความต้องการให้ผู้จัดการสาขาระยองพ้นจากตำแหน่งดังกล่าว การยื่นข้อเรียกร้องลักษณะนี้เพื่อเป็นการกดดันให้มีการดำเนินการตามที่ประสงค์ โดยทราบเจตนาภายในที่แท้จริงนี้จากการที่ได้มีการเจรจากัน เพราะฝ่ายลูกจ้างได้มีการยื่นข้อเสนอให้ผู้จัดการสาขาระยองพ้นจากตำแหน่ง และเรียกค่าปลอบขวัญมา เรื่องนี้เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือการตัดสินใจ จึงได้มีการโทรศัพท์ไปถามผู้มีอำนาจตัดสินใจ คือ ทางฝ่ายบริหาร ซึ่งได้รับการตอบกลับว่า ให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ออกจากการเป็นพนักงานไว้ก่อน จึงต้องดำเนินการดังกล่าว

สรุปผลการดำเนินการ

คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากประเด็นข้อพิพาทนี้กำลังอยู่ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น จึงเห็นเป็นการสมควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเจรจาทกลงกันภายใต้กระบวนการดังกล่าวก่อน และให้แต่ละฝ่ายดำเนินการภายใต้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยเรื่องดังกล่าวได้ยุติในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๑๓) พิจารณาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
และสถานการณ์แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปัจจุบัน
และมาตรการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและแรงงานเด็ก

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๑๔ วันพุธที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๑๕ วันพุธที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจาก นายสุนทร วัฒนาพร ประธานสภาหอการค้า จังหวัดสมุทรสาคร ได้นำปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร เกี่ยวกับเด็กที่เข้าไปในแฟลตหรือสถานที่แปรรูปสัตว์น้ำ (ล้ง) กับพ่อ แม่ จึงเกิดปัญหาทำให้นักข่าวนำเสนอ จึงเกิดประเด็นขึ้นมา ตลอดจนสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันอยู่ในภาวะที่มีความเสี่ยงในหลายด้าน ทั้งแนวนโยบายในการบริหารจัดการที่ยังไม่ชัดเจน และประกอบกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะมีขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปัจจุบัน ดังนั้น แนวนโยบายที่จะรองรับจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเร่งให้มีการดำเนินการ คณะกรรมการการแรงงาน จึงได้มีมติให้ศึกษาเรื่องดังกล่าวเข้ามาพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการการแรงงาน

การดำเนินการของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้มีมติให้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม คือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมการจัดหางาน เลขาธิการสมาคมมั่นคงแห่งชาติ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประธานหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร และนายกสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งแห่งประเทศไทย มาร่วมประชุม

ความเป็นมา การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญญาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านมา ดำเนินการโดยฝ่ายไทยแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีเงื่อนไขผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวต้องมีนายจ้างนำมารายงานตัว เพื่อยืนยันว่าอาศัยเป็นการชั่วคราว และทำงานได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี พบว่า ในแต่ละปีจะมีแรงงานต่างด้าวในระบบผ่อนผันหายไปจากระบบประมาณร้อยละ ๓๐ ของผู้ที่ขึ้นทะเบียนไว้แล้ว หลังจากปี ๒๕๔๗ ฝ่ายไทยได้มีการทำข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้าน ให้พิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารรับรองตัวบุคคลจากประเทศต้นทาง พร้อมมาตรการจูงใจให้สามารถพำนักราชอาณาจักรและทำงานได้ต่อเนื่อง ๒ ปี + ๒ ปี สภาพปัญหาที่ยังคงมีเหมือนเดิม คือ มีผู้มหารายงานตัวลดลงเหมือนเดิม สาเหตุสำคัญคือ การบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มงวดต่อเนื่องอย่างจริงจัง และสภาพการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ต้องการมีภาระผูกพันซึ่งกันและกัน และยังมีกรณีที่สหรัฐอเมริกากล่าวหาประเทศไทย ๕ เรื่อง คือ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ และการละเมิดสิทธิ

แรงงานกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนอุตสาหกรรมประมงไทยในสายตาต่างชาติถูกจับอันดับเข้าข่ายค้ามนุษย์ ชำรายเมื่อประเทศไทยถูกลดระดับความน่าเชื่อถือในเรื่องการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มาอยู่ที่ชั้น Tier ๒ Watch List ซึ่งจากเดิมนั้นไทยได้ถูกจัดอันดับเพียง Tier ๒ ซึ่งหมายความว่า เป็นประเทศที่ยังไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการยุติการค้ามนุษย์ของสหรัฐฯ ได้ แต่กำลังดำเนินการความพยายามที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา ซึ่งหากประเทศไทยยังถูกจัดอยู่ในระดับ Tier ๒ Watch List เป็นระยะเวลาติดต่อกัน ๒ ปี ประเทศไทยจะถูกพิจารณาให้ลดระดับเป็น Tier ๓ ทันที อันจะส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิต การส่งออกสินค้ากุ้งและสินค้าประมงของไทย จึงเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ทุกฝ่ายในอุตสาหกรรมและภาครัฐต้องร่วมกันแก้ไข และหาทางแก้ไขปัญหานี้กันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาต่อเนื่องที่ติดต่อกับแรงงานต่างด้าวคือ การเพิ่มขึ้นของบุตรแรงงานต่างด้าวที่เกิดในเมืองไทย

ผลการพิจารณา

สภาพปัญหา / สถานการณ์ปัจจุบัน ปรากฏการณ์ขาดแคลนแรงงานในประเทศ และค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ยังเป็นเหตุจูงใจให้แรงงานต่างด้าวมุ่งเข้ามาหางานทำในประเทศ จะเห็นได้จากการเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พบว่า มีผู้ลักลอบเข้ามาใหม่เพิ่มขึ้นทุกครั้ง การตรวจสอบจับกุมผู้กระทำความผิด จำแนกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มที่ทำงานโดยไม่มีนายจ้าง และกลุ่มที่เข้ามาทำงานหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการผ่อนผันให้มารายงานตัว คาดว่าน่าจะยังคงมีแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานอยู่นอกระบบอีกไม่น้อยกว่า ๑ ล้านคน

ด้านประกันสังคมนั้น สำหรับผู้ที่พิสูจน์สัญชาติและมีเอกสารครบถ้วนแล้ว จะเข้าสู่ระบบของประกันสังคม โดยขึ้นทะเบียนกับกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม ซึ่งเมื่อขึ้นทะเบียนแล้วบุคคลดังกล่าวจะได้รับการคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ประสบอันตราย สูญเสียอวัยวะหรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน ในส่วนของกองทุนประกันสังคมจะมีสิทธิประโยชน์อยู่ ๗ เรื่องด้วยกัน คือ การเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ณ ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติ ที่ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคมแล้ว คือ สัญชาติลาว ๘,๒๓๔ คน สัญชาติพม่า ๖๓,๐๗๔ คน และสัญชาติกัมพูชา ๓,๐๓๐ คน

เกี่ยวกับประเด็นบุตรของแรงงานต่างด้าวนั้น เมื่อพิสูจน์ได้ว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุตรของบิดามารดาที่เป็นคนต่างด้าว แล้วรัฐบาลไม่มีนโยบายที่จะให้บุคคลกลุ่มนี้พำนักอยู่ต่อในประเทศไทยได้ เมื่อใบอนุญาตอยู่ในประเทศชั่วคราวหมดอายุ บุตรของแรงงานต่างด้าวก็ต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางของบิดามารดาเช่นกัน โดยรัฐบาลจะเข้าไปดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเท่านั้น

สรุปผลการดำเนินการ

ที่ประชุมรับทราบข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเสนอให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานกลาง ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำเสนอเชิงนโยบายและมาตรการผ่อนปรนความเดือดร้อนของผู้ประกอบการและลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อมิให้แรงงานต้องถูกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์

**(๑๔) พิจารณาเรื่องสถานการณ์ปัญหาด้านแรงงาน
ภายหลังจากเกิดปัญหาอุทกภัยเมื่อปี ๒๕๕๔
และมาตรการ แนวทาง (เชิงรุก-เชิงรับ) ในการป้องกันปัญหาอุทกภัย
ที่คาดว่าจะมีแนวโน้มที่อาจเกิดอุทกภัยขึ้นครั้งใหม่ในอนาคตอันใกล้**

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑๓ วันพุธที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากอุทกภัยน้ำท่วมที่ผ่านมาก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงาน ที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนกลไกทุกภาคการผลิตให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ผลที่เกิดขึ้นจากอุทกภัย ตั้งแต่เดือนตุลาคมเป็นต้นมา ก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก สภาพปัญหาปัจจุบันทราบว่า ได้มีการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้งและมีแผนป้องกันระยะยาวไปบ้างแล้ว ดังนั้น คณะกรรมการจึงได้มีมติให้นำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณา

การดำเนินการของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้ติดตามการแก้ไขปัญหาของรัฐบาลมาตลอดระยะเวลาหนึ่งแล้ว จึงขอทราบมาตรการและแนวทางในการป้องกันปัญหาอุทกภัย (เชิงรุก-เชิงรับ) ที่คาดว่าจะมีแนวโน้มที่อาจเกิดอุทกภัยครั้งใหม่ในอนาคต ที่ประชุมได้บรรจุเข้าระเบียบวาระ โดยเชิญ สำนักงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการโครงการชลประทานพระนครศรีอยุธยา ผู้แทนอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เข้าร่วมประชุม

ผลการพิจารณา

ในเรื่องยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาอุทกภัย กระทรวงแรงงานได้จัดกิจกรรมนัดพบผู้ประกอบการ จำนวน ๓ วัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการจากจังหวัดอื่น ๆ ที่เข้าร่วม แต่ผู้ประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจำนวนน้อยมาก และเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น (JATRO BANGKOK) ได้จัดนัดพบแรงงาน “ไทย-ญี่ปุ่น ก้าวไปด้วยกัน” เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากสถานการณ์อุทกภัยในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งมีบริษัทรับสมัครงานมากกว่า ๑๐๐ บริษัท โดยมีผู้ประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๙ บริษัท

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการ “โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน” มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ ๖๙๕ แห่ง มีตำแหน่งงานว่าง ๘๐,๑๓๑ ตำแหน่ง ใน ๔๙ จังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการจัดประชุมชี้แจงโครงการแล้ว จำนวน ๑๔ ครั้ง มีนายจ้างเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖,๓๐๗ คน และเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ รัฐบาลได้มีมติคณะรัฐมนตรีให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ดำเนินการโครงการป้องกันและบรรเทาการเลิกจ้าง เพื่อให้ความช่วยเหลือนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบอุทกภัย ในอัตรารายละ ๒,๐๐๐ บาท เป็นระยะเวลา ๓ เดือน (เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๔ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๕๕) ปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสนใจยื่นหนังสือเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๘๘ แห่ง มีลูกจ้าง จำนวน ๑๔๑,๘๙๖ คน หลักการสำคัญของโครงการ คือ สถานประกอบกิจการใดมีน้ำท่วมขังเกิน ๗ วัน ขึ้นไป และหยุดกิจการ ๑ เดือนขึ้นไป ในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๔ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๕๕ นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๗๕% ขึ้นไป

ในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะ ภายหลังจากที่นายกรัฐมนตรีได้ไปประชุมร่วมกับผู้ประกอบการ จำนวน ๔๐๐ บริษัท ได้มีการจัดทำผลสำรวจความเชื่อมั่นในนโยบาย ได้รับความเชื่อมั่น ๔๐% ส่วนที่ขาดความเชื่อมั่นนั้นจะเป็นในเรื่องของโครงการ เช่น การสร้างเขื่อน ไม่ทราบว่า จะสร้างและสำเร็จเมื่อใด และการสร้างถนนยกระดับจะเริ่มดำเนินการและสำเร็จเมื่อใด งบประมาณ จะได้รับเมื่อใด ขณะนี้มีองค์กร NGO กำลังฟ้องศาลปกครองไม่ให้นิคมอุตสาหกรรมก่อสร้างกำแพง ป้องกันนิคมอุตสาหกรรม ถ้าหากศาลคุ้มครองและสั่งห้ามสร้างนิคมอุตสาหกรรมก็จะได้รับความเสียหาย ในเรื่องการย้ายฐานการผลิตมี ๒ บริษัท คือ บริษัท แม็กซอนซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทฯ มีแผนการที่จะย้ายฐานการผลิตอยู่แล้ว เนื่องจากมีปัญหาเรื่องค่าจ้างแรงงาน ๓๐๐ บาท และบริษัท ซันโย เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทฯ มีปัญหาเรื่องการผลิต และบริษัท อเมริกาได้ซื้อไปแล้ว ในส่วนบริษัทที่ปิดกิจการมีจำนวน ๑๖ บริษัท ซึ่งนโยบายของรัฐบาล (BOI) คือ ให้บริษัทที่ประสบปัญหาอุทกภัยได้รับสิทธิประโยชน์ (โซน ๓) ในกรณีที่บริษัทอยู่ดำเนินการต่อ แต่รัฐบาลไม่มีนโยบายให้สิทธิประโยชน์สำหรับบริษัทที่จะเข้าเปิดกิจการใหม่ ในส่วนการจะย้ายนิคมอุตสาหกรรมหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมนั้นไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะพื้นที่ที่จะทำนิคมอุตสาหกรรมได้ต้องเป็นพื้นที่ได้รับอนุญาตให้สร้างนิคมได้เท่านั้น

สำหรับนิคมอุตสาหกรรมได้ร่วมดำเนินงาน ภายใต้งานกำกับดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน ๓ แห่ง ที่ประสบอุทกภัย คือ นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว่า (ไฮเทค) และนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ทั้ง ๓ นิคมอุตสาหกรรม มีผู้ประกอบการทั้งหมด ๒๗๙ บริษัท ปัจจุบันมีผู้ประกอบการเปิดกิจการ ๑๐๐% มีจำนวน ๕๔ บริษัท เปิดดำเนินการบางส่วน ๕๖ บริษัท ในส่วนจำนวนแรงงานก่อนประสบอุทกภัยมีประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ คน ขณะนี้มีแรงงานประมาณ ๓๒,๐๐๐ คน ประมาณ ๓๐% ในขณะนี้มีการเลิกจ้างของนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร ประมาณ ๓,๕๒๐ คน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว่า (ไฮเทค) จำนวน ๑,๐๐๐ คน ส่วนนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ไม่มีการเลิกจ้างและเลิกกิจการ ทั้งนี้ ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ในการกำกับดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ยังมีความเชื่อมั่นและไม่คิดย้ายฐานการผลิต ในส่วนการป้องกันอุทกภัยนั้น การนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว่า (ไฮเทค) ได้สร้างกำแพงสูงประมาณ ๕.๔๐ เมตร ส่วนการนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินและการนิคมสหรัตนนคร ได้มีโครงการสร้างกำแพงขณะนี้กำลังดำเนินการ

สรุปผลการดำเนินการ

จากนั้น ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้กรรมการและคณะที่ปรึกษาฯ นำเสนอประเด็นปัญหาข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา กรณีนายจ้างไม่ยอมเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างต้องการให้นายจ้างเลิกจ้าง ในส่วนของส่วนราชการและภาคเอกชนต่าง ๆ ขอให้นำเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และประเด็นปัญหา พร้อมแนวทางแก้ไขปัญหาในการเตรียมความพร้อมในการป้องกัน อุทกภัยที่จะเกิดขึ้นในครั้งใหม่ต่อคณะกรรมการฯ เพื่อที่คณะกรรมการฯ จะได้นำข้อมูลมา พิจารณาศึกษาต่อไป

สำหรับการแก้ปัญหาในเบื้องต้น ได้เสนอให้กระทรวงแรงงาน โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เข้าไปให้ความช่วยเหลือคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงานในพื้นที่อุทกภัยตามประกาศของรัฐบาลแล้ว

**(๑๕) พิจารณาเรื่องข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติ
เพื่อรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะด้านแรงงานทั้งภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน
ตลอดจนการบริหารเชิงนโยบายและข้อกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง**

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑๕ วันพุธที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากวันแรงงานแห่งชาติ ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ กลุ่มแรงงานจะมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลทุกสมัย ดังนั้น คณะกรรมการการแรงงาน ต้องการทราบข้อเรียกร้องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือแรงงานต่อไป

การดำเนินการของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบรรจุเข้าระเบียบวาระการประชุม ครั้งที่ ๑๕ วันพุธที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยเชิญหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

๑. ประธานสหภาพเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
๒. ประธานจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ
๓. ประธานสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย
๔. เลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ผลการพิจารณา

จากข้อเรียกร้องของกลุ่มแรงงานที่ยื่นต่อนายกรัฐมนตรี ให้ช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามข้อเรียกร้อง จะเห็นว่าข้อเรียกร้องจะเป็นข้อเรียกร้องเดิม ๆ ที่ได้เรียกร้องมาแล้วจากหลายรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สิทธิในการประกอบอาชีพ และได้รับความเป็นธรรม สิทธิในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มแรงงานเหล่านี้ได้รับสิทธิมนุษยชนยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ ถึงแม้รัฐบาลจะกำหนดค่าแรงงานขั้นต่ำ แต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ รัฐบาลจึงควรให้การช่วยเหลือและตระหนักในสิทธิของแรงงาน เพราะกลุ่มคนเหล่านี้ลำบาก ค่าแรงขั้นต่ำก็น้อย เป็นชนชั้นแรงงานควรได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับประชาชนที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ ในสังคม

สำหรับข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ทางกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง จำนวน ๙ ข้อ ดังนี้

๑. ให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาการแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ซึ่งประเทศไทยเข้าร่วมเป็นหนึ่งในประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๖๒ ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศเพียง ๑๔ ฉบับ จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๕ ฉบับ ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

ประเทศไทยมีสถานประกอบการประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ แห่ง มีสหภาพแรงงานอยู่ประมาณ ๑,๓๐๐ กว่าสหภาพแรงงาน อำนาจในการต่อรองจึงไม่ประสบผลสำเร็จ อนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับ ถ้าไม่ได้รับรองจะเป็นเงื่อนไขกีดกันทางการค้าในอนาคต ซึ่งส่งผลกระทบโดยรวมทางเศรษฐกิจของประเทศ ถ้ารัฐบาลยังเพิกเฉยไม่รับรองอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับนี้ ในอนาคตจะเป็นเงื่อนไขกีดกันทางการค้า รวมทั้งในปี ๒๕๕๘ ที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ด้วย

๒. ให้รัฐบาลจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงให้กับลูกจ้าง ในกรณีที่สถานประกอบการปิดกิจการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานไทย ให้รัฐบาลจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงให้ลูกจ้างในกรณีที่สถานประกอบการปิดกิจการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย โดยนำเงินกองทุนมาจ่ายให้ลูกจ้าง

๓. ให้รัฐบาลยกเลิกพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกกิจการ ทางสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้ง ๒ แห่ง คือ บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งในอนาคตทั้งสองบริษัทฯ อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนได้

๔. ให้รัฐบาลยกเลิกการเก็บภาษีเงินได้ของลูกจ้างและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในกรณีเงินค่าชดเชยและเงินรายได้อื่น ๆ ซึ่งเป็นเงินงวดสุดท้าย

๕. ให้รัฐบาลประชาสัมพันธ์ให้แรงงานและผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างกว้างขวาง และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในเรื่องความปลอดภัยในวิชาชีพ และกรอบสุขภาพในระดับชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ ประเทศไทยยังไม่ได้เตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน รัฐบาลต้องทำการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับผู้ใช้แรงงานในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และอาชีพอะไรบ้างที่ต้องเปิดเสรีในอนาคตข้างหน้าจะมีผลกระทบต่อประเทศไทยแน่นอน

๖. ให้รัฐบาลตราพระราชกฤษฎีกาบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในหมวด ๑๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (มาตรา ๑๖๓) ว่าด้วยการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ ให้เพิ่มจำนวนกองทุน

๗. ให้รัฐบาลประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประกาศยกเลิกการนำเข้าแร่ใยหิน เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยได้ประกาศใช้แล้วเมื่อกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จนถึงขณะนี้สถาบันความปลอดภัยที่อยู่ในพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ ยังไม่มีการจัดตั้ง จึงขอให้รัฐบาลเร่งจัดตั้งสถานส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๘. ให้รัฐบาลแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างเป็น ๒ เท่าจากของเดิม

๙. ให้รัฐบาลออกกฎหมายว่าด้วยกองทุนสวัสดิภาพดูแลรักษาสุขภาพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้เทียบเท่ากับภาคราชการบ้านาญหลังเกษียณอายุ

สรุปผลการดำเนินงาน

ส่วนข้อเรียกร้องที่เสนอใหม่คือ ข้อเรียกร้องให้รัฐบาลประชาสัมพันธ์ให้แรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างกว้างขวาง และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ในเรื่องความปลอดภัยในวิชาชีพและกรอบสุขภาพในระดับชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในอีก ๓ ปีข้างหน้า

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อเรียกร้องของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน คือ

๑. ต้องการให้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันในอนุสัญญาหลักอีก ๒ ฉบับ คือ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ฉบับที่ ๙๘

๒. คณะกรรมการการแรงงานจะให้การสนับสนุนขั้นตอนการแก้ไขกฎหมายในการเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร ถ้าเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน คณะกรรมการจะให้การสนับสนุน

๓. การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่เศรษฐกิจประชาคมอาเซียน กรรมการมีความเห็นตรงกับผู้ใช้แรงงาน ในการสนับสนุนให้ผู้ใช้แรงงานมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยทางคณะกรรมการได้มีการจัดสัมมนา และเสนอความเห็นต่อรัฐบาลแล้ว และจะติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานของรัฐบาลต่อไป

(๑๖) พิจารณาปัญหาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรกรรม
ในประเทศอิสราเอล

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑๖ วันพุธที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากสภาพปัญหาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล โดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน ต้องประสบปัญหาการถูกเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกิน อัตราที่กำหนด (ประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ – ๒๐๐,๐๐๐ บาท) ปัจจุบันมีการเรียกเก็บถึง ๓๐๐,๐๐๐ – ๔๐๐,๐๐๐ บาทต่อคน จนนานาชาติมองว่าการเดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอลเป็นการ ค้ำมนุษย์ จึงมีการนำข้อตกลงระหว่างรัฐต่อรัฐ โดยผ่านองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้าย ถิ่นฐาน (IOM) ทำร่วมกับกรมการจัดหางาน กำหนดค่าใช้จ่ายไว้ไม่เกิน ๖๙,๐๐๐ บาท แต่ขณะนี้ ยังไม่มีการเริ่มส่งคนเพื่อไปทำงาน คณะกรรมการจึงเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลและ ข้อเท็จจริง

การดำเนินการของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม คือ

๑. เอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย (ติดภารกิจได้ส่งเอกสารมาชี้แจง)
๒. องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)
๓. อธิบดีกรมการจัดหางาน
๔. นายกสมาคมการจัดหางานไทยไปต่างประเทศ
๕. บริษัทจัดหางานเอกชน จำนวน ๒ แห่ง ที่เคยส่งแรงงานไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล

ผลการพิจารณา

กระทรวงแรงงาน โดยความเห็นชอบของฝ่ายอิสราเอล กำหนดมาตรการการจดทะเบียนการเป็นคู่ค้า ผู้รับอนุญาตจัดหางานไทยและผู้รับอนุญาตจัดหางานอิสราเอล เพื่อเป็น มาตรการผ่อนปรนให้แรงงานไทยได้เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอลเป็นการชั่วคราว โดยมี กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน บริษัทจัดหางานอิสราเอล ๓๖ ราย บริษัทจัดหางานไทย ๘๓ ราย ได้รับการประกาศรายชื่อคู่ค้า และมีการอนุญาตจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคการเกษตร ในอิสราเอลแล้ว ๒,๐๗๕ คน

รัฐบาลอิสราเอล เสนอร่างความตกลงดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐบาลอิสราเอล และรัฐบาลไทยแล้ว โดยให้ IOM ร่วมกับกรมการจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดส่งและดูแล แรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศอิสราเอล

กระทรวงแรงงาน ได้จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ประกอบด้วย ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอล ผู้แทน IOM และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบร่วมกัน ภายใต้ MOU มีหลักการที่สำคัญคือ

๑. ให้กรมการจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบในการรับสมัครและคัดเลือกคนหางานและส่งคนงานไทยไปทำงานในอิสราเอล

๒. ให้ องค์การ IOM เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับกรมการจัดหางานในการฝึกอบรม การดูแลคนงาน ตลอดจนดูแลแรงงานไทยเมื่อเดินทางไปถึงประเทศอิสราเอล

๓. คนงานไทยที่ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างแล้วต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัว ได้แก่ ค่าวีซ่า ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าพาหนะเดินทางในประเทศและต่างประเทศ ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งจ่ายให้ IOM เพื่อเป็นค่าบริการจัดการ การดูแลให้ความช่วยเหลือคนงานหลังการเดินทางไปทำงานไม่เกิน ๙๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ ๒๙,๐๗๐ บาท

๔. การดูแลคนงานในเบื้องต้น ก่อนเดินทางคนงานต้องเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จะช่วยเหลือส่งกลับกรณีเมื่อมีการตรวจสุขภาพใหม่ยังประเทศต้นทาง หากไม่ผ่านจะต้องเดินทางกลับ ก็ใช้เงินกองทุนจัดการส่งกลับ หรือเดินทางไปแล้วบาดเจ็บหรือเสียชีวิต กองทุนฯ จะช่วยเหลือด้วยในฐานะเป็นสมาชิกกองทุนฯ

๕. กระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ไปตรวจสอบสถานที่ทำงานของนายจ้างให้ถูกต้องเหมาะสม ก่อนส่งแรงงานไทยเดินทางไป สิทธิของแรงงานไทยจะเท่าเทียมกับสิทธิของแรงงานท้องถิ่นทุกประการ นอกจากนี้ IOM ก็จะไปร่วมดูแลด้วย

๖. ในระหว่างที่ยังไม่ได้มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล ตามข้อตกลงนี้ ให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศร่วมกับสถานทูตเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเทรวิ เป็นผู้รับผิดชอบดูแลคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย

สรุปผลการพิจารณา

คณะกรรมการฯ ได้รับทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลโดยระบบรัฐต่อรัฐ และที่ประชุมมีมติให้ทำหนังสือถึงกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ตอบยืนยันการดำเนินการไปแล้วอย่างเป็นทางการให้กับคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

เรื่องดังกล่าวได้มีการพิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีความคืบหน้าในการดำเนินงาน คือ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับองค์การ IOM และสถานทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย อยู่ระหว่างการดำเนินงานตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ใน MOU ซึ่งคาดว่าจะมีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศอิสราเอลได้ในระบบรัฐต่อรัฐ และจากการสอบถามกระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ได้แจ้งว่า ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ปี ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน ได้มีการส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ประเทศอิสราเอลแล้ว จำนวน ๔,๐๐๐ กว่าคนแล้ว ในระบบรัฐต่อรัฐ

(๑๗) พิจารณาเรื่องผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ
ตามนโยบายของรัฐที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อย (SME)
และปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการ
และค่าครองชีพของผู้ใช้แรงงานหรือไม่ และมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. มีการประชุม ครั้งที่ ๑๙ วันพุธที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕

๒. มีการประชุม ครั้งที่ ๒๐ วันพุธที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

จากนโยบายของรัฐบาลในการยกระดับรายได้ให้แก่แรงงานวันละ ๓๐๐ บาท เพื่อให้
ระดับคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ที่ผ่านมา แนวทางการปรับค่าจ้าง
ขั้นต่ำ จะปรับเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ จะเป็นการปรับในอัตรา ๔๐% จากฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
รายจังหวัด ซึ่งจะทำให้ ๗ จังหวัด คือ ภูเก็ต กรุงเทพฯ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรสาคร นครปฐม และ
สมุทรปราการ ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ส่วนจังหวัดอื่น ๆ ก็จะลดหลั่นกันไป ระยะที่ ๒
ภายในปี ๒๕๕๕ ที่จะประกาศใช้ได้ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ หรือก่อนหน้านั้น หากทุกจังหวัด
มีความพร้อม โดยขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาทครบถ้วน ในส่วนของจังหวัดที่เหลือ

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ให้บรรจุเข้าระเบียบวาระการประชุม ครั้งที่ ๑๙ และ ๒๐ วันพุธที่ ๑๘ และ ๒๕
เมษายน ๒๕๕๕ โดยเชิญ ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม และนายกสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม มาร่วมประชุม

ผลการพิจารณา

ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท มีดังนี้

๑. ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ กระทรวงพาณิชย์ ได้ศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับ
ราคาสินค้าจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท พบว่า โครงสร้างของต้นทุนและราคา
สินค้า ประกอบด้วย ต้นทุนวัตถุดิบ ต้นทุนค่าแรงงาน ค่าใช้จ่ายการผลิต และการจำหน่าย ซึ่งต้นทุน
วัตถุดิบเป็นสัดส่วนหลักประมาณร้อยละ ๗๐ - ๘๐ และมีต้นทุนค่าแรงงานเป็นสัดส่วนเพียงร้อยละ
๑ - ๕ เท่านั้น นอกนั้นเป็นต้นทุนด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงจะมีผลกระทบต่อ
ต้นทุนสินค้าบางรายการที่กระบวนการผลิตใช้แรงงานเป็นหลัก อาทิ สินค้าเครื่องแบบนักเรียน
เยื่อกระดาษ ไม้อัดสลับชั้น เป็นต้น แต่ยังมีค่าบริการบางกลุ่มที่มีสัดส่วนต้นทุนค่าแรงงานในระดับสูง
มากกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป ได้แก่ การรักษาความปลอดภัย แม่บ้าน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อมองภาพรวมต้นทุนการผลิตอาจจะไม่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการเพิ่มค่าแรงงาน จะทำให้ประชาชนมีกำลังซื้อเพิ่มมากขึ้น มีการจับจ่ายซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ปริมาณการจำหน่ายสินค้าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยก็จะลดลง นอกจากนี้ นโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนผู้ประกอบการ เช่น การลดภาษีเงินได้นิติบุคคล จะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตลดลงด้วย

๒. ผลกระทบต่อสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ได้ศึกษาผลกระทบของการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำที่มีผลกระทบต่อราคาสินค้า พบว่า การปรับขึ้นค่าแรงทั่วประเทศเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ส่งผลกระทบทุกหมวดสินค้าให้ต้นทุนสินค้าปรับเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๐.๐๙๒ - ๘.๕๖๕

๓. ผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อของประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ได้ศึกษาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำต่ออัตราเงินเฟ้อของประเทศ พบว่า การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ใน ๗ จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ ภูเก็ต สมุทรปราการ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรสาคร จะส่งผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อของประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๑ ต่อปี

แนวทางการแก้ไข และด้านการป้องปราม

๑. รัฐบาลได้มีการติดตามดูแลราคาสินค้าอย่างใกล้ชิด โดยมีการตรึงราคาสินค้าและดูแลราคาในการจำหน่ายสินค้าปลีก รวมถึงมีการติดตามราคาสินค้าที่สำคัญอย่างใกล้ชิด ในทุก ๆ สัปดาห์ นอกจากนี้ยังมีการดูแลไม่ให้มีการกักตุนสินค้า ซึ่งก็จะมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อดูแลสินค้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนด้วย

๒. ขณะนี้ได้มีโครงการเครือข่ายอาสาพาณิชย์ลดค่าครองชีพประชาชน โดยเป็นตัวแทนจากประชาชนในชุมชนต่าง ๆ และแกนนำจากเครือข่ายอาสาพาณิชย์ อาสาโรงไฟฟ้า และอาสาพิทักษ์ภูมิปัญญาไทย จำนวน ๑,๐๐๐ คน เพื่อช่วยติดตามดูแลความเคลื่อนไหวราคาสินค้า ทั้งในโมเดิร์นเทรดและร้านค้าทั่วไป ไม่ให้ฉวยโอกาสปรับขึ้นราคาสินค้า ทั้งนี้ เครือข่ายภาคประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ จะสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดสะท้อนปัญหาและนโยบายการดูแลราคาสินค้า และค่าครองชีพของรัฐบาลถึงประชาชนได้มากขึ้น ซึ่งจะสามารถสะท้อนปัญหาได้แท้จริง ทำให้การดูแลภาระค่าครองชีพของประชาชนทำได้ดีขึ้น

๓. กรมการค้าภายในมีหน้าที่หลักในการกำกับดูแลให้ผู้บริโภคได้ซื้อสินค้าและบริการในราคาที่เป็นธรรมและปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ

๔. สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า มีการติดตามความเคลื่อนไหวของราคาสินค้าและบริการอย่างใกล้ชิด เพื่อสะท้อนค่าครองชีพของประชาชนได้อย่างถูกต้อง

ด้านมาตรการลดค่าครองชีพ

- รัฐบาลได้มีการจัดทำโครงการลดค่าครองชีพไทยช่วยไทย เช่น ร้านโชห่วยช่วยชาติ (ร้านถูกใจ) ที่จะมีสินค้าที่มีความจำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวันประมาณ ๒๐ รายการ จะนำไปจำหน่ายในพื้นที่ต่าง ๆ ๑๐,๐๐๐ แห่ง ทั่วประเทศ ซึ่งการดำเนินโครงการนี้จะให้การสนับสนุนร้านค้าในชุมชน โดยจะนำสินค้าไปจำหน่ายในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีร้านค้าธงฟ้า จำหน่ายอาหารราคาถูกเพื่อช่วยเหลือประชาชนอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ รัฐบาลได้เพิ่มมาตรการลดค่าครองชีพช่วยเหลือประชาชนในรายการสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ ได้แก่ ราคาน้ำมันดีเซล ค่าโดยสารรถประจำทาง ค่าโดยสารรถไฟ ค่าไฟฟ้าไม่เกิน ๕๐ หน่วยต่อเดือน ค่าน้ำประปาไม่เกิน ๒๐ หน่วยต่อเดือน และค่าอุปกรณ์การเรียน

สรุปผลการพิจารณา

๑. ที่ประชุมมีมติให้ผู้แทนของส่วนราชการนำข้อเสนอของผู้แทน ผู้ประกอบการ และของสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย ไปนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายในการเยียวยาช่วยเหลือผู้ประกอบการต่อไป

๒. กรรมการมีมติให้เดินทางไปศึกษาข้อมูลในพื้นที่ ทั้งนี้ ได้ครอบคลุมทุกภูมิภาค และจัดทำรายงานสรุปในภาพรวม พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายต่อรัฐบาล ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดให้เดินทางไปศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก และภาคเหนือ รวม ๔ ภาค

(๑๘) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหพันธ์ไพรชฌิยอนุญาตแห่งประเทศไทย
กรณีขอให้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ให้บริการไพรชฌิยอนุญาต
ให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานตามกฎหมายแรงงานและนโยบายแห่งรัฐ
(เรื่องร้องเรียนที่ ๘๘/๒๕๕๕)

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๒๓ วันพุธที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕
- การประชุม ครั้งที่ ๒๕ วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการการแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนจากสหพันธ์ไพรชฌิยอนุญาตแห่งประเทศไทย กรณีขอให้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ให้บริการไพรชฌิยอนุญาตให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานตามกฎหมายและนโยบายแห่งรัฐ โดยร้องเรียนว่าได้รับค่าตอบแทนจากบริษัท ไพรชฌิยไทย จำกัด ไม่สอดคล้องกับปริมาณขั้นตอนการทำงาน ค่าครองชีพในปัจจุบัน และสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานด้านแรงงาน เช่น สวัสดิการที่จำเป็น การเข้าสู่ระบบประกันสังคม เป็นต้น อีกทั้ง ไม่อยู่ในขอบข่ายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามนโยบายแห่งรัฐ

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ให้บรรจุเข้าระเบียบวาระในการประชุม ครั้งที่ ๒๓ วันพุธที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕ โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม คือ กระทรวงการคลัง กระทรวงแรงงาน บริษัท ไพรชฌิยไทย จำกัด และสหพันธ์ไพรชฌิยอนุญาตแห่งประเทศไทย มาร่วมประชุม

จากการประชุมได้ข้อเท็จจริงปรากฏชัดเจนว่า บริษัท ไพรชฌิยไทย จำกัด อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และจากการพิจารณาระเบียบต่าง ๆ ในเบื้องต้นแล้วเห็นว่า สถานภาพของไพรชฌิยอนุญาตมีลักษณะเป็นลูกจ้าง ดังนั้น ควรอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ควรได้รับการคุ้มครองตามสิทธิจากกฎหมาย ประหนึ่งว่าเป็นลูกจ้าง บริษัท ไพรชฌิยไทย จำกัด แต่เพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม เห็นว่าควรส่งเรื่องดังกล่าวให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตีความ โดยให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ส่งเรื่อง เพื่อวินิจฉัยต่อไป ทั้งนี้ การยอมรับในประเด็นว่ามีลูกจ้าง แต่เป็นแรงงานนอกระบบต้องวินิจฉัยก่อนว่าการยอมรับดังกล่าว ผู้ยอมรับมีความเข้าใจในแนววินิจฉัยของศาลเกี่ยวกับการตีความว่า กรณีใดเข้าข่ายการเป็นลูกจ้างหรือไม่ก่อน จึงจะถือว่ายอมรับในประเด็นนี้อย่างถ่องแท้

ผลการพิจารณา

ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาตฯ จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติไปรษณีย์ไทย พ.ศ. ๒๔๗๗ เดิมกรมไปรษณีย์โทรเลขเป็นผู้กำกับดูแล ทั้งนี้ ในอดีตที่ผ่านมาการจัดตั้งไปรษณีย์อนุญาตฯ ในระดับตำบล ผู้รับตั้งจะเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน และต่อมาได้เปลี่ยนเป็นการเปิดรับสมัครอาสาสมัครในการดำเนินการ ปี ๒๕๒๐ กรมไปรษณีย์โทรเลขได้แปลงสภาพเป็นการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีการแยกหน้าที่ออกเป็น ๒ ส่วน คือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย หรือ กสท. ดูแลรับผิดชอบเรื่องการโทรคมนาคม ส่วนด้านไปรษณีย์ผู้ดูแลรับผิดชอบ คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีคณะกรรมการกิจการไปรษณีย์เป็นผู้ดูแลเรื่องการจัดการกิจการ รวมทั้งระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตั้งไปรษณีย์อนุญาตทั่วประเทศ คณะกรรมการฯ โดยมี ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นประธาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จะมีหน้าที่ร่างระเบียบต่าง ๆ เพื่อส่งให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ จากนั้น จึงจะมีผลในทางปฏิบัติ

การแปลงสภาพผู้รับตั้งไปรษณีย์อนุญาตให้เป็นพนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นเรื่องที่กระทำได้อย่าง เนื่องจากผู้รับตั้งไปรษณีย์อนุญาตมีทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ก็มีความแตกต่างกันอยู่มาก

ในปัจจุบันบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีค่าตอบแทนให้ไปรษณีย์อนุญาตหลายส่วน เช่น ค่าดำเนินการ จะเป็นลักษณะเหมาจ่าย ประมาณ ๓,๐๐๐ - ๗,๐๐๐ บาท โดยไม่คำนึงถึงปริมาณงาน แต่หากเกิน ๑,๐๐๐ ชิ้นงาน ก็จะทำให้เพิ่มในส่วนชิ้นงานที่เกินอีกขึ้นละ ๑ บาท ซึ่งไปรษณีย์อนุญาตบางแห่งอาจมีรายได้เกือบ ๒๐,๐๐๐ บาท นอกจากนั้นยังมีค่าคอมมิชชั่นจากการบริการ Pay at Post ฉบับละ ๕๐ สตางค์ จำหน่ายแสตมป์ได้ร้อยละ ๒ รวมทั้งเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น ค่าบำรุงยานพาหนะ ค่าน้ำมัน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะได้ค่าเสี่ยงภัยประมาณ ๒,๐๐๐ กว่าบาท

สหพันธ์ไปรษณีย์อนุญาตแห่งประเทศไทย เคยส่งประเด็นให้คณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นผู้ตีความ แต่คณะกรรมการกฤษฎีกาปฏิเสธที่จะตีความให้ โดยให้เหตุผลว่า ไม่ใช่บุคคลที่อยู่ในอำนาจที่คณะกรรมการกฤษฎีกาจะตีความให้ ต่อมา สหพันธ์ไปรษณีย์อนุญาตก็ส่งเรื่องร้องเรียนมายังกระทรวงการคลัง แต่กระทรวงการคลังเห็นว่าไม่อยู่ในอำนาจการวินิจฉัย โดยพิจารณาจากพระราชกฤษฎีกากำหนดอำนาจสิทธิและประโยชน์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยกำหนดให้อำนาจการอนุญาต การวินิจฉัย การออกข้อบังคับต่าง ๆ เป็นอำนาจของคณะกรรมการสื่อสาร ซึ่งการออกคำสั่งใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง ให้โอนไปเป็นอำนาจของคณะกรรมการกิจการไปรษณีย์ โดยในขณะนั้นกระทรวงการคลังได้ส่งเรื่องร้องเรียนไปยังบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อให้คณะกรรมการกิจการไปรษณีย์เป็นผู้วินิจฉัยต่อไป

กรณีหากขาดความชัดเจนในเรื่องสถานภาพ ควรใช้กระบวนการทางศาลในการวินิจฉัย แต่กรณีนี้ผู้ร้องเรียนยอมรับว่ามีใช้พนักงาน แต่เป็นลูกจ้างนอกระบบ และร้องขอให้ได้ยกสถานภาพเป็นพนักงาน ดังนั้น ควรเป็นเรื่องนโยบายของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ว่าจะสามารถบริหารจัดการหรือปรับโครงสร้างอย่างไรให้ได้รับความพึงพอใจกันทุกฝ่าย

ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไข
ปัญหาแรงงาน พิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

สรุปผลการดำเนินการ

พันจ่าเอก อนุกรร ได้รายงานต่อคณะกรรมการการแรงงาน ว่า
ได้ประสานงานกับประธานสหพันธ์ประมงแห่งประเทศไทย ให้ได้รับทราบแล้วว่า พนักงาน
ของสหพันธ์ประมงแห่งประเทศไทย อยู่ภายใต้ของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องตัวการ
ตัวแทน การที่ตัวการจะให้บำเหน็จอย่างไรขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างงาน ขณะนี้ทางตัวการก็ได้
ปรับปรุงสวัสดิการให้เป็นที่พอใจแก่ผู้เรียกร้องแล้ว เพื่อพนักงานของสหพันธ์ประมง
แห่งประเทศไทย ทราบสถานะของตนเอง และได้รับสวัสดิการเป็นที่พอใจแล้ว จึงถือว่าเรื่องร้องนี้ได้
ยุติแล้ว

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อยุติ ดังนี้

๑. กลุ่มลูกจ้างหรือผู้ประกอบการได้เข้าใจและรับทราบถึงสถานะของตนเอง และ
ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจได้

๒. บริษัทประมงแห่งประเทศไทยรับข้อเสนอไปปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทน ค่าพาหนะ
ค่าซ่อมรถ ค่าเลี้ยงภรรยา ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงใน
ปัจจุบัน

**(๑๙) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก
กรณีบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๗/๒๕๕๕)**

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๒๕ วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

ตามที่คณะกรรมการการได้รับเรื่องร้องเรียนของนางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก กรณีบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และให้ทำงานไม่มีวันหยุด คณะกรรมการได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้การช่วยเหลือ

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้มีการประชุมเรื่องร้องเรียนดังกล่าวเสร็จแล้ว และได้รายงาน ผลการพิจารณาให้คณะกรรมการทราบ พอสรุปได้ ดังนี้

ผลการพิจารณา

นางสุนีย์ สวัสดิ์ นางสาวเนียง โพธิ์นอก และนางไกล่ กุมารสิทธิ์ เป็นลูกจ้างของบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๑๕ ซอยรามอินทรา ๑๑๗ แขวง ๑๐ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ โดยนางสุนีย์ สวัสดิ์ และนางสาวเนียง โพธิ์นอก ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ส่วนนางไกล่ กุมารสิทธิ์ ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๕ ปฏิบัติงานในตำแหน่งแม่บ้าน รับค่าจ้างประเภทรายวันในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมอายุงานทั้งสิ้น คนละ ๙ ปีเศษ ซึ่งตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานบริษัทฯ ได้จัดส่งไปปฏิบัติหน้าที่ที่ร่มโพธิ์คอนโดมิเนียม อ. เมือง จ. นนทบุรี จนถึงปัจจุบัน โดยมีประเด็นร้องเรียน ๓ ข้อ ดังนี้

๑. บริษัทฯ เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และไม่จ่ายค่าชดเชย
๒. บริษัทฯ ให้ทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด
๓. บริษัทฯ ไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลังเลิกจ้าง

นางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ว่าบริษัทฯ เลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และไม่จ่ายค่าชดเชย พนักงานตรวจแรงงาน จึงมีคำสั่งว่า นางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจากนายจ้าง

มีประเด็นข้อสังเกต ดังนี้

กรณีบริษัทฯ เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น จำนวนวันที่ในคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกับข้อเท็จจริงที่ผู้ร้องส่งให้แก่คณะกรรมการการไม่ตรงกัน คือ พนักงานตรวจแรงงานลงในรายงาน วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ นางสาวสมใจ กายสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทฯ ได้โทรศัพท์แจ้งให้นางสุณีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไปทำงานที่เมืองทองธานี แต่ทั้ง ๓ คน ปฏิเสธไม่ไปทำงานตามที่นายจ้างสั่ง แต่ผู้ร้องได้แจ้งให้แก่คณะกรรมการการทราบเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๕ นางสาวสมใจ กายสิทธิ์ ได้โทรศัพท์แจ้งให้นางสุณีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไปทำงานที่เมืองทองธานี แต่ทั้ง ๓ คนปฏิเสธ เนื่องจากบริษัทฯ ยังไม่จ่ายเงินค่าชดเชยและเงินค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ ที่ยังค้างอยู่ ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ จึงเป็นเหตุให้พนักงานตรวจแรงงาน มีคำสั่งว่า นางสุณีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยจากนายจ้าง

จากนั้น ที่ประชุมได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ข้อยุติในเรื่องค่าจ้าง ซึ่งผลการเจรจาได้ข้อสรุป ดังนี้

สรุปผลการดำเนินงาน

ที่ประชุมได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งได้ข้อยุติ และจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ดังนี้

๑. นายจ้างบริษัท บางกอก แคร์คลีน (ประเทศไทย) จำกัด ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๓ คน เป็นเงินคนละ ๑๓,๐๐๐ บาท

๒. นายจ้างบริษัท บางกอก แคร์คลีน (ประเทศไทย) จำกัด ตกลงจ่ายเงินสะสมให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๓ คน เป็นเงินคนละ ๑,๒๐๐ บาท

กรณีการจ่ายเงินดังกล่าว บริษัทฯ จะจ่ายโดยโอนเงินเข้าบัญชีให้แก่ลูกจ้าง ภายในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยทั้งสองฝ่ายจะไม่นำข้อมูลใด ๆ ไปฟ้องร้องศาลแรงงาน และไม่ดำเนินการฟ้องร้องทั้งคดีแพ่งและคดีอาญาอีกให้เป็นอันยุติ

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อยุติ คือ ลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายและไม่ประสงค์ทำงานกับนายจ้างต่อไป

(๒๐) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุภาพ มนตรีภักดี ได้รับความเดือดร้อน
กรณีสามีชื่อ นายฤทธิ์ มนตรีภักดี ได้ไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน
โดยผ่านบริษัทจัดหางาน เอส พี ซัพพลาย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
และเสียชีวิตลงขณะปฏิบัติหน้าที่ จึงขอให้ดำเนินการช่วยเหลือให้นำศพกลับประเทศไทย
และขอให้ติดตามสิทธิประโยชน์อันพึงมีตามกฎหมายต่อไป
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๑๓/๒๕๕๕)

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๒๗ วันพุธที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

ด้วยคณะกรรมการการแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนของนายทองดี มนิสสาร
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดอุดรธานี กรณีนางสุภาพ มนตรีภักดี ได้รับความเดือดร้อน
เนื่องจากสามีชื่อ นายฤทธิ์ มนตรีภักดี ได้ไปทำงานที่ไต้หวัน และเสียชีวิตขณะปฏิบัติงาน จึงขอให้
ดำเนินการช่วยเหลือในการนำศพกลับประเทศไทย

การดำเนินการของคณะกรรมการการ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการการแรงงานได้มอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่อง
ร้องเรียน รับไปพิจารณาสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการฯ ซึ่งคณะทำงานฯ ได้รายงานผลการ
พิจารณาว่า

แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ณ ประเทศลิเบีย
เป็นปัญหาที่เข้ามาสู่คณะกรรมการการแรงงานเป็นจำนวนมาก และหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง
กับเรื่องดังกล่าว คือ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและสะดวกรวดเร็ว
ทันต่อสถานการณ์ คณะทำงานฯ จึงมีความเห็นว่าคณะกรรมการควรทำหนังสือเพื่อสอบถาม
แนวทางปฏิบัติของกรมการจัดหางานในภาพรวม เพื่อให้ทราบกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการ
ของกรมการจัดหางาน และวางแนวปฏิบัติของคณะกรรมการให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้
คณะทำงานฯ ได้มีมติมอบหมายให้ นายชาติชาย อารยวงศ์ คณะทำงานฯ ติดตามประสานงานกับ
กรมการจัดหางานอีกทางหนึ่งด้วย

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมได้มีมติให้คณะกรรมการการแรงงาน ทำหนังสือถึงกรมการจัดหางาน
เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ดำเนินการติดตามช่วยเหลือกรณีดังกล่าว แล้วรายงานผลการดำเนินการ
ให้คณะกรรมการทราบต่อไป

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการธิการได้รับหนังสือแจ้งผลการให้ความช่วยเหลือทายาทของนายฤทธิ์ธิ มนตรีภักดี ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีตามกฎหมายจากอธิบดีกรมการจัดหางาน ดังนี้

๑. กรมการจัดหางานได้ประสานสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) ไทเป เพื่อดำเนินการช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว ซึ่งแจ้งว่า นายฤทธิ์ธิ มนตรีภักดี เสียชีวิตด้วยโรคหัวใจ ล้มเหลว เนื่องจากหลอดเลือดหัวใจตีบตันและความดันโลหิตต่ำ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เวลาประมาณ ๐๗.๐๐ นาฬิกา โดยนายจ้างได้ดำเนินการฃาปนกิจศพเรียบร้อยแล้ว และได้มอบหมายให้นายจักรพงษ์ วงศ์เชียงเพ็ง เพื่อนร่วมงาน นำอัฐิกลับประเทศไทย เพื่อบริการศพให้ทายาท แล้ว เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๕ และทายาทจะได้รับสิทธิประโยชน์ประกันภัยแรงงานได้หวั่น เป็นค่าจัดการศพ จำนวน ๙๐,๐๐๐ เหรียญไต้หวัน และเงินทดแทน จำนวน ๕๖๐,๐๐๐ เหรียญไต้หวัน โดยจะโอนเงินทั้งหมดให้แก่ทายาทหลังจากได้รับอนุมัติจากกองทุนประกันภัยแรงงานของ ไต้หวันแล้ว

๒. ในกรณีดังกล่าวทายาทของนายฤทธิ์ธิ มนตรีภักดี ได้ยื่นคำขอเพื่อรับเงินสงเคราะห์ จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศแล้ว แต่ยังขาดเอกสารรับรองการมรณะ จึงไม่สามารถดำเนินการได้ และเมื่อทายาทได้รับเอกสารการมรณะแล้ว สามารถยื่นคำขอได้ที่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี หรือสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อขอรับเงิน สงเคราะห์จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจะได้รับไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว มีข้อยุติ โดยทายาทได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

๑. ได้รับสิทธิประโยชน์ประกันภัยแรงงานได้หวั่น เป็นเงินค่าจัดการศพ จำนวน ๙๐,๐๐๐ เหรียญไต้หวัน

๒. ได้รับเงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

(๒๑) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายโยทัย ภูกาสอน ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งต้นสังกัดได้จัดทำประกันสังคมไว้
ต่อมา ประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ จึงได้ไปติดต่อขอรับเงินจากกองทุนทดแทน
แต่ได้รับการปฏิเสธ โดยให้เหตุผลว่าลูกจ้างของรัฐไม่ได้ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน
จึงขอให้คณะกรรมการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างของรัฐต่อไป
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๑๔/๒๕๕๕)

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๒๗ วันพุธที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

เนื่องด้วย นายโยทัย ภูกาสอน ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้ประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ ได้ขอรับเงินจากกองทุนเงินทดแทน แต่ได้รับการปฏิเสธสิทธิ
โดยขอให้คณะกรรมการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการการแรงงานได้มอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่อง
ร้องเรียน รับไปพิจารณาสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการ ซึ่งคณะทำงานฯ ได้รายงานผลการ
พิจารณาว่า

ผลการพิจารณา

คณะทำงานฯ มีความสงสัยในข้อมูลเบื้องต้น เนื่องจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ
เกษตรกรรมเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงต้องการข้อมูลเพิ่มเติมว่าผู้ร้องเรียนใช้สิทธิการประกันตนตาม
มาตรา ๓๓, ๓๙ หรือ ๔๐ จากพระราชบัญญัติประกันสังคม ๒๕๓๓ แต่ไม่สามารถติดต่อกับ
นายโยทัย ภูกาสอน ผู้ร้องเรียนได้ คณะทำงานฯ จึงสืบค้นข้อมูลเบื้องต้นจากการสัมภาษณ์ของ
นายโยทัย ภูกาสอน ทางเว็บไซต์ จึงทราบว่า นายโยทัย ภูกาสอน เป็นลูกจ้างโครงการไทย-
ออสเตรเลีย ที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงมีความสงสัยว่าจะเป็นการจ้างงาน
ในลักษณะเอ้าท์ซอสหรือไม่ จึงได้มอบหมายให้นายชาติชาย อารยวงศ์ และนายสรยุทธ ศิริวรภา
คณะทำงานฯ สอบถามข้อมูล พร้อมทั้งขอเอกสารประกอบการพิจารณาจากสำนักงานประกันสังคม
เพื่อรวบรวมและนำเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการได้รับหนังสือแจ้งผลการให้ความช่วยเหลือนายโยทัย ภูาสอน จากสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

การประสบอันตรายของนายโยทัย ภูาสอน มิได้เกิดเนื่องจากการทำงาน เพราะการประสบอันตรายเกิดในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๓๕ ภายหลังจากที่ท่านสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๓๕ หรือหากการประสบอันตรายดังกล่าวเกิดเนื่องจากการทำงาน ท่านก็จะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เช่นเดียวกัน เนื่องจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม เป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับยกเว้นไม่บังคับใช้ตามกฎหมายเงินทดแทน และตามที่นายโยทัยฯ เคยยื่นเรื่องขอรับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น ท่านจะมีสิทธิได้รับเฉพาะการรักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคม เป็นเวลา ๖ เดือน ภายหลังจากสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยไม่ได้รับความคุ้มครองเรื่องเงินทดแทนการขาดรายได้และกรณีทุพพลภาพ ดังนั้น ท่านจึงไม่มีสิทธิรับเงินทดแทนใด ๆ จากสำนักงานประกันสังคม แต่นายโยทัยฯ สามารถขอความช่วยเหลือและเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ได้ ดังนี้

(๑) ขอรับการฝึกอาชีพที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ซึ่งอยู่ที่ตำบลบางพูน อำเภอมือง จังหวัดปทุมธานี และขอรับความช่วยเหลือจากมูลนิธิคุณาภกร โดยสำนักงานประกันสังคม จังหวัดกาฬสินธุ์ จะเป็นผู้ประสานงานกับนายโยทัยฯ ต่อไป

(๒) ขอรับความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติคนพิการ โดยไปติดต่อที่สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ (กรมประชาสงเคราะห์เดิม)

(๓) ดำเนินคดีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๐ หมวดทั่วไป เพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่เป็นเหตุให้เกิดการบาดเจ็บและสูญเสียต่อร่างกายและทรัพย์สิน

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยนายโยทัย ภูาสอน ประสบอุบัติเหตุไม่ได้เกิดจากการทำงาน และเป็นหลังจากสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินฯ ได้รับการยกเว้น ไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและเงินกองทุนทดแทน จึงไม่สามารถจ่ายเงินชดเชยหรือสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติได้

**(๒๒) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางแสงดาว ศิริจันทร์
ซึ่งร้องเรียนว่านายนิพนธ์ ศิริจันทร์ (สามี) ได้เสียชีวิตจากการทำงานที่ประเทศแอฟริกาใต้
โดยได้นำศพกลับมาประกอบพิธีทางศาสนาที่ประเทศไทยแล้ว
แต่ยังไม่ได้รับเงินค่าชดเชยจากทางบริษัทนายจ้าง
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๗๒/๕๕)**

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๓๕ วันพุธที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

นายนิพนธ์ ศิริจันทร์ ผู้ตายได้เสียชีวิตจากการทำงานที่ประเทศแอฟริกาใต้ โดยได้นำศพกลับมาประกอบพิธีทางศาสนาที่ประเทศไทยแล้ว แต่ยังไม่ได้รับเงินค่าชดเชยจากทางบริษัทนายจ้าง

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ในเบื้องต้นคณะกรรมการการแรงงานได้มอบหมายให้คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน รับไปพิจารณาสรุปประเด็นนำเสนอคณะกรรมการ ซึ่งคณะทำงานฯ ได้มีการดำเนินการสืบหาข้อมูลเพิ่มเติม พบว่า นายนิพนธ์ ศิริจันทร์ ผู้ตาย ได้เดินทางไปทำงานด้วยตนเองโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน ดังนั้น คณะทำงานฯ จึงมีความเห็นว่า กรณีดังกล่าวควรทำหนังสือถึงกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อให้ดำเนินการช่วยเหลือต่อไป

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมมีมติให้ทำหนังสือถึงกระทรวงการต่างประเทศดำเนินการช่วยเหลือ และให้แจ้งผลการดำเนินการให้กับคณะกรรมการทราบด้วย เพื่อคณะกรรมการจะได้แจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบต่อไป

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการได้รับหนังสือแจ้งผลการช่วยเหลือทายาทของนายนิพนธ์ ศิริจันทร์ กรณีประสบอุบัติเหตุเสียชีวิตจากการทำงานที่ประเทศแอฟริกาใต้ จากกระทรวงการต่างประเทศ ดังนี้

เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ นั้น ทางกระทรวงการต่างประเทศ ได้สั่งการให้สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงพริทอเรีย พิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริง และให้ความช่วยเหลือนางแสงดาว ศิริจันทร์ ภริยาของผู้เสียชีวิตแล้ว ว่าทางสถานเอกอัครราชทูตฯ ได้ออกหนังสือรับรองให้นางแสงดาวฯ เพื่อใช้เป็นหลักฐานยื่นต่อบริษัท Styria Stainless and Steel เพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ และเงินอันพึงได้จากการเสียชีวิตข้างต้น ทั้งนี้ นางแสงดาวฯ ได้เดินทางไปประเทศแอฟริกาใต้ และอยู่ระหว่างการหารือกับบริษัทนายจ้าง

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว คือนายนันทน์ ศิริจันทร์ ได้เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยไม่แจ้งการเดินทางต่อกรมการจัดหางาน และไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนช่วยเหลือคนไปทำงานต่างประเทศ จึงไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากเงินสงเคราะห์กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

(๒๓) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสาวอริญญา คณานิจ
ร้องเรียนว่านายบุญส่ง โพธิ์สว่าง สามี ซึ่งได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวันและเสียชีวิตลง
ผู้ตายได้ทำกรรมธรรม์ชีวิตไว้หลายกรรมธรรม์ จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการ
เพื่อดำเนินการช่วยเหลือประสานงานตรวจสอบข้อมูลกรรมธรรม์
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๗๔/๒๕๕๕)

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๓๕ วันพุธที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

เนื่องจาก นายบุญส่ง โพธิ์สว่าง ซึ่งได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวันและเสียชีวิตลง
และได้นำอัฐิกลับมาบำเพ็ญกุศลที่ประเทศไทยแล้ว แต่ได้รับแจ้งจากเพื่อนร่วมงานของผู้ตายว่า
ผู้ตายได้ทำกรรมธรรม์ชีวิตไว้หลายกรรมธรรม์ จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการเพื่อดำเนินการช่วยเหลือ
ประสานงานตรวจสอบข้อมูลกรรมธรรม์

การดำเนินการของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้ดำเนินการติดตามเรื่องร้องเรียนดังกล่าว และทราบข้อมูลว่าการ
ค้นหากรรมธรรม์เป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก เนื่องจากจำนวนบริษัทประกันชีวิตมีจำนวนมาก
และประเภทของกรรมธรรม์ก็มีหลายประเภท อีกทั้งผู้ร้องเรียนก็ไม่มีเอกสารใด ๆ ที่จะพิสูจน์ได้ว่า
ผู้ตายได้ทำประกันชีวิตไว้

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมมีมติ ให้ทำหนังสือถึงสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบ
ธุรกิจประกันภัย เพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อมูลกรรมธรรม์ของนายบุญส่ง โพธิ์สว่าง

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการได้รับหนังสือแจ้งรายงานผล ข้อมูล ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการตรวจสอบ
กรรมธรรม์ของนายบุญส่ง โพธิ์สว่าง ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบ
ธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ได้ตรวจสอบข้อมูลการทำประกันชีวิตของนายบุญส่ง โพธิ์สว่าง จาก
สำนักงาน คปภ. ให้คณะกรรมการทราบ ดังนี้

จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่า การทำประกันชีวิตนายบุญส่ง โพธิ์สว่าง ไว้กับบริษัท
ไทยพาณิชย์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) กรรมธรรม์เลขที่ ๙๐๓๘๕๖-๓ ซึ่งขาดผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๓
สิงหาคม ๒๕๕๒ แล้ว

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยยุติเรื่องดังกล่าว คือ กรรมธรรม์ ของ
นายบุญส่ง โพธิ์สว่าง ขาดอายุความตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ จึงไม่ได้รับสิทธิ แต่จะได้รับเงินชดเชยจาก
กรมการจัดหางาน คือ กองทุนช่วยเหลือคนไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท ซึ่งได้รับ
เรียบร้อยแล้ว

(๒๔) พิจารณาเรื่องแรงงานไทยใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่เดินทางไปทำงานที่ร้านอาหารไทยในประเทศมาเลเซีย

มีการประชุม ๔ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๓๘ วันพุธที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๓๙ วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
๓. การประชุม ครั้งที่ ๔๐ วันพุธที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕
๔. การประชุม ครั้งที่ ๔๑ วันพุธที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจาก นายพูนสวัสดิ์ มูลศาสตร์สาทร ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ ได้นำเรื่องแรงงานไทยใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย เข้ามาพิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไขและให้การช่วยเหลือแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ด้วยคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน โดยมีนายเรวัต อารีรอบ เป็นประธานคณะอนุกรรมการ ได้นำคณะอนุกรรมการเดินทางไปศึกษาดูงานที่ประเทศมาเลเซีย ณ ร้านอาหารไทย (ต้มยำกุ้ง) เห็นควรว่าให้นำรายงานของคณะอนุกรรมการฯ มาศึกษาถึงสภาพปัญหาหรือได้ข้อสรุปอย่างไรแล้ว จึงเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม หรือเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศมาเลเซีย

ผลการพิจารณา

สถานการณ์ของแรงงานไทยใน Malaysia : เนื่องจากประเทศ Malaysia มีการขยายงานและขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ จึงทำให้มีการขยายตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุให้คน Malaysia เลือกลงไปทำงานในบางอาชีพ และไม่นิยมทำในบางอาชีพ หรือทำได้ไม่ดี แต่อย่างไรก็ตามค่าจ้างในประเทศ Malaysia ก็ยังสูงกว่าประเทศอื่น ทำให้มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งรวมทั้งแรงงานจากประเทศไทยด้วย ที่เข้ามาทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ดังนี้

ภาคธุรกิจบริการ แบ่งออกเป็น งานในร้านอาหารไทยใน Malaysia แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. ร้านอาหารขนาดใหญ่ (Restaurant) ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจและศูนย์การค้าขนาดใหญ่ เป็นร้านอาหารที่ขายอาหารไทยทั่วไป มีประมาณ ๓๐ ร้าน มีคนไทยเป็นเจ้าของ ๑๕ แห่ง และคนไทยทำงานรวมประมาณ ๕๐๐ คน ส่วนใหญ่มาจากภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ทำงานในตำแหน่งพ่อครัวหรือก๊วกและผู้ช่วยพ่อครัว ไม่ค่อยมีปัญหา เนื่องจากกระจายกันอยู่และมีอยู่จำนวนไม่มาก

๒. ร้านอาหารประเภทต้มยำ (Tom yam) ร้านอาหารประเภทนี้จะแตกต่างจากร้านอาหารทั่วไป มีเอกลักษณ์ โดยชื่อร้านจะลงท้ายด้วยคำว่าต้มยำ (Tom yam) เช่น Suriya Tom yam, Nadia Tom yam เป็นต้น อาหารที่จำหน่ายเป็นอาหารรสจัดตามสไตล์อาหารใต้ของไทย ซึ่งเป็นที่นิยมของชาวมาเลย์ท้องถิ่น ร้านอาหารประเภทนี้จึงนิยมตั้งอยู่ในเขตชุมชนชาวมาเลย์ท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะย่านกัวลาลัมเปอร์ ในกรุงกัวลาลัมเปอร์ และยังมีกระจายอยู่ทุกรัฐของ Malaysia ประมาณไว้ว่า มีไม่น้อยกว่า ๖,๐๐๐ แห่ง ทั่ว Malaysia มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในร้านอาหารไทย ประเภทนี้กระจายกันทำงานอยู่ทั่วเมืองกัวลาลัมเปอร์ ประเทศ Malaysia สูงถึงจำนวน ๑.๕ แสนคน ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานแบบผิดกฎหมาย ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองการทำงาน และสวัสดิการใด ๆ จากการทำงานในประเทศ Malaysia ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเห็นใจมาก เพราะแรงงานเหล่านี้ในแต่ละปีได้นำเงินตรากลับเข้าประเทศเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการนำที่จะได้ทำการศึกษา ตลอดจนหาแนวทาง มาตรการ ในการให้ความช่วยเหลือ และคุ้มครองแรงงานเหล่านี้อย่างเป็นระบบ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบต่อไป

อาชีพนวดสปา และนวดแผนไทย เป็นตลาดแรงงานใหม่ที่มีความต้องการสูง ปัจจุบันมีพนักงานนวดไทยเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากพนักงานประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรี จึงทำให้รัฐบาล Malaysia เป็นกังวลว่า จะมีการแฝงมาทำอาชีพอื่นที่ผิดกฎหมาย และประกอบกับค่านิยมของคนมาเลเซียเอง ก็คิดว่าการนวดแบบสปาแล้วยังสามารถใช้บริการอย่างอื่น ๆ ได้อีก หน่วยงานภาครัฐของ Malaysia จึงได้หาทางที่จะควบคุม ทำให้หาพนักงานนวดเข้ามาทำงานได้ยาก จึงทำให้มีความพยายามนำพนักงานนวดแผนไทยเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกกฎหมายมากขึ้น

ประธานคณะกรรมการ ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมเพิ่มเติมว่า เรื่องแรงงานไทยที่ทำงานร้านอาหารต้มยำกึ่งนั้น คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน โดยมี ท่าน ส.ส.เรวัต อารีรอบ เป็นประธานคณะอนุกรรมการ เคยได้ทำการศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริง ตลอดจนได้นำคณะอนุกรรมการเดินทางไปศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ประเทศ Malaysia เมื่อวันที่ ๒ - ๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ ที่ผ่านมาแล้ว น่าจะมีข้อมูล ข้อเท็จจริง ในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้วในระดับหนึ่ง จึงเห็นว่าควรนำข้อมูลของคณะอนุกรรมการมาพิจารณาในเบื้องต้นก่อน

จากการที่คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายฯ เดินทางไปศึกษาดูงาน เรื่อง “ปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ และการรวมกลุ่มสมาคมแห่งชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of Southeast Asian Nations – ASEAN) ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ ณ ประเทศมาเลเซีย แล้วได้รายงานสรุปผลการศึกษาให้คณะกรรมการฯ ดังนี้

คณะอนุกรรมการฯ ได้เข้าพบ นางสาวภัทรพร สมันตรัฐ อัครราชทูตที่ปรึกษาฝ่ายแรงงาน และเยี่ยมชมร้านอาหารต้มยำ ลาล่า ซึ่งผู้ประกอบการเป็นคนจังหวัดสงขลา คือ นายอภิชาติ เหลิมโชะ คณะอนุกรรมการฯ ได้สัมภาษณ์การประกอบธุรกิจและผู้ใช้แรงงานไทย ซึ่งเป็นพนักงานเสิร์ฟภายในร้านดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับให้ความคุ้มครองแรงงานไทยต่อไป

นายธนวัน ทองสุขโชติ อนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ได้ชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ดังนี้

ปัญหาแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย มีการขยายตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกำลังแรงงานท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง ซึ่งคนท้องถิ่นไม่สนใจทำ เนื่องจากมีโอกาสดำรงงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า จึงทำให้มีความต้องการแรงงานต่างชาติอยู่ตลอดเวลา ประเทศมาเลเซียจึงเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญอีกประเทศหนึ่งในอาเซียน

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศมาเลเซีย ทำให้รัฐบาลมาเลเซียจำเป็นต้องผ่อนปรนนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ ล่าสุดทางรัฐบาลมาเลเซียอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในระดับล่าง ใน ๖ สาขาอาชีพ ได้แก่ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ และการเกษตร (เพาะปลูก, ประมง) โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติเข้าฝึกอบรมภาษา วัฒนธรรม และกฎหมายของมาเลเซีย (Induction Course) จากประเทศต้นทางก่อนเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย (ยกเว้นประเทศอินโดนีเซีย)

ปัจจุบันมาเลเซียมีแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายประมาณ ๒ ล้านคน อยู่ในภาคอุตสาหกรรมจำนวน ๑.๓ ล้านคน และภาคธุรกิจบริการประมาณ ๗ แสนคน ร้อยละ ๖๖ เป็นแรงงานจากอินโดนีเซีย ร้อยละ ๑๑ มาจากเนปาล ร้อยละ ๗.๕ จากอินเดีย ที่เหลือก็เป็นแรงงานจากบังกลาเทศ พม่า เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ไทย เขมร และลาว ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานโดยติดต่อผ่านกระทรวงแรงงานไทย มีประมาณ ๔,๐๐๐ คน และที่เข้ามาทำงานโดยติดต่อกับนายจ้างโดยตรง มีประมาณ ๑๔,๐๐๐ คน รวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๘,๐๐๐ คน

สรุปผลการดำเนินงาน

นายเรวัต อารีรอบ ประธานคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ได้กล่าวว่า จากการที่ได้เดินทางไปศึกษาดูงานก็ได้รับทราบข้อมูลว่าแรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานเป็นผู้ประกอบอาชีพโดยสุจริต และเป็นไปได้ยากที่จะมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะถึงแม้ว่าจะมีเงินหมุนเวียนในระบบแรงงานดังกล่าวเป็นจำนวนเงินที่มาก แต่ก็กระจายอยู่เป็นรายบุคคล ซึ่งบุคคลเหล่านี้ก็จะถือเงินกลับมาด้วยตนเอง โดยไม่ผ่านบัญชีธนาคาร เพื่อกลับมาจุนเจือครอบครัว โดยมีรายได้ต่อหัวเฉลี่ยก็ไม่ต่างจากรายได้ในประเทศไทย ซึ่งอาจจะได้ค่าแรงสูงกว่าเพียงเล็กน้อยเท่านั้น อย่างไรก็ตามการเดินทางออกไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียก็เป็นสิ่งที่แสดงได้ชัดเจนอยู่แล้วว่า บุคคลเหล่านั้นอาจไม่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ ซึ่งจะรวมตัวกันอยู่ในพื้นที่ความไม่สงบนั้น แต่กลุ่มบุคคลที่เดินทางไปทำงานก็ล้วนแต่มุ่งหน้าสู่ประเทศมาเลเซีย เพื่อทำงานหารายได้อย่างสุจริต จึงเป็นไปได้ยากที่จะเป็นผูรรวมกลุ่มกับกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบเหล่านั้น

ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ คือ การคุ้มครองแรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย และประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น การถูกหลอกไปทำงานโดยลักษณะงานไม่ตรงตามสัญญาจ้างตามที่ระบุไว้แต่แรก หรือกรณีเดินทางไปทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยแรงงานไทยที่เข้าไปทำงาน ๓ จังหวัดภาคใต้ คือ

๑. จากข้อมูลไม่พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับขบวนการก่อการร้ายที่ก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. รายได้ที่ได้จากการทำงานพอเพียงแก่การยังชีพ และส่งให้ครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย และไม่ปรากฏว่าเงินที่จัดส่งมาเข้าไปสนับสนุนขบวนการก่อความไม่สงบในภาคใต้

๓. ส่วนการคุ้มครองแรงงานเห็นควรให้กระทรวงแรงงานหาแนวทางการเจรจาข้อตกลงกับทางประเทศมาเลเซีย เพื่อขอให้มีการผ่อนปรนหรือใช้มาตรการเป็นกรณีพิเศษสำหรับแรงงานไทยที่พักอยู่ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

(๒๕) พิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๔๒ วันพุธที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

๒. การประชุม ครั้งที่ ๔๓ วันพุธที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

เป็นการนำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ฉบับที่นางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย กับประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน ๑๔,๒๖๔ คน เป็นผู้เสนอและค้างอยู่ในระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร

การดำเนินการของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้มอบหมายให้ นายสุภัท ภูขุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงาน ไปจัดทำรายงานเปรียบเทียบ ๓ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ , ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ฉบับร่างรัฐบาล) และร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ร่างฉบับนางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย และคณะ) พร้อมทั้งได้เชิญ คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน มาสรุปรายงานของร่างฉบับอนุกรรมการฯ เพิ่มเติม

สรุปผลการดำเนินการ

ที่ประชุมมีมติให้นำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ฉบับร่างรัฐบาล) และร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ร่างฉบับนางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย และคณะ) และร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ร่างฉบับคณะอนุกรรมการฯ) มาพิจารณา

คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างฯ ทั้ง ๒ ฉบับ รวมทั้งฉบับที่เสนอโดยท่าน ส.ส.เรวัต อารีรอบ ได้รับการบรรจุเข้าวาระการพิจารณาของสภาฯ แล้ว ทั้งนี้ มีประเด็นซึ่งมีข้อสังเกตถึงความแตกต่างทั้งในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฯ โดยฉบับของรัฐบาลยังคงให้สำนักงานประกันสังคม (สปส.) มีฐานะเป็นส่วนราชการ แต่ของนางสาววิไลวรรณฯ เสนอให้ สปส. มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ซึ่งที่ประชุมเห็นว่า สปส. ควรเป็นส่วนราชการ แต่อาจต้องปรับปรุงบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหาร

การจัดสัมมนาและการศึกษาดูงาน
ของคณะกรรมการการแรงงาน
ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๕๔ – พ.ศ. ๒๕๕๕

การจัดสัมมนา จำนวน ๓๐ ครั้ง
การศึกษาดูงาน จำนวน ๗ ครั้ง

**การจัดสัมมนาของคณะกรรมการการแรงงาน
ตั้งแต่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ถึง ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕**

๑. นายนิทัศน์ ศรีนนท์ ประธานคณะกรรมการ จัดสัมมนา จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑.๑ สัมมนาเรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดนนทบุรี” วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕ ณ สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

๑.๒ สัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การสานเสวนาผู้ประกอบการวิชาชีพ ๗ สาขา ตามข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน” วันศุกร์ที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ ณ ห้องจูปีเตอร์ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ

๒. นายทองดี มนิสสาร รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง จัดสัมมนา จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๒.๑ สัมมนาเรื่อง “การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอกหลวง” วันศุกร์ที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ณ หอประชุมโรงเรียนบ้านนิคมหนองตาล อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

๒.๒ สัมมนาเรื่อง “การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอกหลวง” วันจันทร์ที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๕ ณ หอประชุมโรงเรียนบ้านนิคมหนองตาล อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

๒.๓ สัมมนาเรื่อง “การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอกหลวง” วันศุกร์ที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ณ หอประชุมโรงเรียนบ้านนิคมหนองตาล อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

๓. นายวิรัช ร่มเย็น รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง จัดสัมมนา จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๓.๑ สัมมนาเรื่อง “นโยบายรัฐบาลกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว” วันอาทิตย์ที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๕ ณ วิทยาลัยเทคนิคระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

๓.๒ สัมมนาเรื่อง “สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และการวางแผนงานการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖” วันอาทิตย์ที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ณ โรงแรมทินิตี้ ระนอง จังหวัดระนอง

๔. นายเรวัต อารีรอบ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ จัดสัมมนา จำนวน ๕ ครั้ง ดังนี้

๔.๑ สัมมนาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และวันศุกร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ณ จังหวัดภูเก็ต

๔.๒ สัมมนาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” วันศุกร์ที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ ณ โรงเรียนเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

๔.๓ สัมมนาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” วันเสาร์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๕ ณ โรงเรียนเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

๔.๔ สัมมนาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” วันเสาร์ที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ณ โรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหนียว จังหวัดภูเก็ต

๔.๕ สัมมนาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” วันเสาร์ที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕ ณ โรงเรียนสตรีภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

๕. นายบุญชู นิลถนอม ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการ จัดสัมมนา จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๕.๑ สัมมนาเรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร” วันอาทิตย์ที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๕ ณ บ้านเลขที่ ๒ หมู่ ๑๓ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะห้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

๕.๒ สัมมนาเรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร” วันอังคารที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕ ณ บ้านเลขที่ ๒ หมู่ ๑๓ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะห้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

๖. นางศรีสมร รัตมิฤกษ์เศรษฐ์ โฆษกคณะกรรมาธิการ จัดสัมมนา จำนวน ๑ ครั้ง ดังนี้

- สัมมนาเรื่อง “การป้องกันการถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศ” วันจันทร์ที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๕ ณ หอประชุมอำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

๗. นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล โฆษกคณะกรรมาธิการ จัดสัมมนา จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๗.๑ สัมมนาเรื่อง “การฝึกแรงงานอาชีพปลูกปาล์มน้ำมัน” วันศุกร์ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ ณ เติตไทฟาร์ม ตำบลวังใหญ่ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

๗.๒ สัมมนาเรื่อง “การฝึกแรงงานอาชีพปลูกไผ่หวาน” วันอังคารที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ณ ตำบลเขาแก้วศรีสมบูรณ์ อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย

๗.๓ สัมมนาเรื่อง “การอบรมส่งเสริมศักยภาพแรงงานสตรีแม่บ้านจังหวัดสุโขทัย” วันอังคารที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๕ ณ อำเภอสังคโลก จังหวัดสุโขทัย

๘. นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง เลขานุการคณะกรรมาธิการ จัดสัมมนา จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๘.๑ สัมมนาเรื่อง “การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอก” วันเสาร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕ ณ หอประชุมโรงเรียนชุมชนบ้านชนบท จังหวัดขอนแก่น

๘.๒ สัมมนาเรื่อง “การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอก” วันอาทิตย์ที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๕ ณ หอประชุมโรงเรียนชุมชนบ้านชนบท จังหวัดขอนแก่น

๙. นายจรรยาพงศ์ พันธุ์ศรีนคร ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง จัดสัมมนา จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๙.๑ สัมมนาเรื่อง “การป้องกันการหลอกลงไปทำงานที่ต่างประเทศ” วันอาทิตย์ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ณ ศูนย์ประสานงานพรรคเพื่อไทย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

๙.๒ สัมมนาเรื่อง “การป้องกันการหลอกลงไปทำงานที่ต่างประเทศ” วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕ ณ ศูนย์ประสานงานพรรคเพื่อไทย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

๙.๓ สัมมนาเรื่อง “การป้องกันการหลอกลวงไปทำงานที่ต่างประเทศ” วันอาทิตย์ที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ณ ศูนย์ประสานงานพรรคเพื่อไทย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

๑๐. นายนิติรัฐ สุนทรวร ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง จัดสัมมนา จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑๐.๑ สัมมนาเรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดสมุทรสาคร” วันอังคารที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ณ ศาลาประชาคม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

๑๐.๒ สัมมนาเรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดสมุทรสาคร” วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕ ณ โรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์ ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

๑๑. นายนิพนธ์ ศรีธเรศ กรรมการ จัดสัมมนา จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑๑.๑ สัมมนาเรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดกาฬสินธุ์” วันศุกร์ที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕ ณ สำนักงาน ส.ส.นิพนธ์ ศรีธเรศ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑๑.๒ สัมมนาเรื่อง “การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดกาฬสินธุ์” วันศุกร์ที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ ณ สำนักงาน ส.ส.นิพนธ์ ศรีธเรศ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑๒. นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ กรรมการ จัดสัมมนา จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๑๒.๑ สัมมนาเรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงาน การปลูกยางและการกรีดยาง” วันพุธที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๕ ณ อาคารเอนกประสงค์ ส.ส.พรศักดิ์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑๒.๒ สัมมนาเรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงาน การปลูกยางและการกรีดยาง” วันอาทิตย์ที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๕ ณ อาคารเอนกประสงค์ ส.ส.พรศักดิ์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑๒.๓ สัมมนาเรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)” วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ ณ อาคารเอนกประสงค์ ส.ส.พรศักดิ์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
ณ ห้องประชุมด้านตรวจคนเข้าเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
วันศุกร์ที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๕

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. ว่าที่พันตำรวจเอก พัลลภ สุริยกุล ณ อยุธยา ผู้กำกับการตรวจคนเข้าเมือง
จังหวัดมุกดาหาร
๒. รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
๓. จัดหางานจังหวัดมุกดาหาร

ผลการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการการแรงงาน ได้เดินทางไปร่วมประชุมกับส่วนราชการของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหาร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันอังคารที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และนโยบายของรัฐบาลในการบังคับใช้อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป จากมติคณะรัฐมนตรีและการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะทำให้แรงงานต่างด้าวไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เพราะการบังคับใช้อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำมีผลบังคับใช้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว สรุปลได้ ดังนี้

สถานการณ์ทั่วไป

จากมติคณะรัฐมนตรีเรื่องแรงงานต่างด้าวและนโยบายของรัฐบาล เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ในครั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า การลดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และนำเข้าตามบันทึกข้อตกลง (MOU) จากปกติ ๒,๐๐๐ บาท เหลือ ๕๐๐ บาท และการขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ที่มีผลบังคับใช้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากนั้น

ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยเท่ากับ ๑๗๕.๘ บาท ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ปรับขึ้นเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ การปรับขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำในครั้งนี้สูงขึ้นเฉลี่ย ๖.๔ % ซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ โดยเหตุผลในการปรับขึ้น มี ๒ ประการ คือ

๑. การช่วยให้แรงงานรอดพ้นจากความยากจนที่รุนแรง และมีรายได้ที่ใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายตามอัตรา
๒. การช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นภายใต้สภาวะเศรษฐกิจที่เติบโต

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ SMEs เป็นอย่างมาก เช่น ในกรุงเทพมหานคร การขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำจากวันละ ๒๑๕ บาท เป็น ๓๐๐ บาท หรือปรับเพิ่ม ๘๕ บาทต่อวัน (ประมาณ ๒,๒๐๐ บาท/เดือน) ทำให้ค่าแรงงานเพิ่มขึ้นถึง ๓๙.๕ %

สถานการณ์การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร ตามสภาพภูมิศาสตร์ เมื่อแรงงานต่างด้าวได้ลักลอบเข้ามาแล้ว จะเข้ามาพักในพื้นที่อำเภอคำชะอี จะเห็นได้ว่า จังหวัดมุกดาหารเป็นจังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงขวางกั้น มีความยาวระยะทางถึง ๗๒ กิโลเมตร และเกือบทั้งหมดเป็นพรมแดนที่มีช่องทางธรรมชาติ ยกเว้นแต่ จุดผ่านแดนถาวร จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นช่องทางในการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอหว้านใหญ่ และอำเภอดอนตาลหรืออำเภอหนองสูง เพื่อรอกลุ่มขบวนการค้ามนุษย์ไปในพื้นที่ บริเวณต่าง ๆ ของประเทศ รวมทั้งกรุงเทพฯ

ในปัจจุบันช่องทางธรรมชาติที่เป็นพรมแดนกั้นระหว่างไทยและลาว มีแม่น้ำโขงกั้นกลาง ซึ่งโดยสภาพของพื้นที่เอื้อต่อการลักลอบหลบหนีเข้ามาเป็นอย่างมาก อีกทั้งในปัจจุบันมีช่องทาง ธรรมชาติหรือช่องทางประเพณีอยู่หลายแห่ง จุดผ่อนปรนมีอยู่หลายจุด ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวใช้เป็นช่องทางในการหลบหนีได้อีกช่องทางหนึ่ง

วิธีการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยกลุ่มขบวนการนำพา ซึ่งได้ติดต่อกันไว้กับแรงงาน ต่างด้าว และนัดหมายกันโดยกำหนดจุดนัดพบ และจากนั้นจะนำเรือหางยาวติดเครื่องยนต์จากฝั่งไทย ข้ามไป เพื่อรับแรงงานต่างด้าวตามจุดนัดพบและข้ามกลับมายังฝั่งไทย ต่อจากนั้นก็จะมีพาหนะของ กลุ่มผู้นำพา ซึ่งจัดไว้ลำเลียงแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไปยังแหล่งพักพิง เพื่อรอการนำไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ต่อไป บางครั้งอาจใช้ในลักษณะการปะปนไปกับรถโดยสาร หรือการใช้รถบรรทุก รถกระบะ หรืออื่น ๆ ในการลักลอบเข้าไปในพื้นที่ชั้นในของประเทศ

อีกกรณีหนึ่งคือ แรงงานต่างด้าวจะใช้หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ในการเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ผ่านทางด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหารโดยถูกต้อง ตามกฎหมาย หลังจากนั้นก็จะลักลอบทำงานในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร หรือเดินทางเข้าไปทำงานยัง จังหวัดชั้นในของประเทศที่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า

แนวคิดในการแก้ปัญหาหลบหนีเข้าเมืองเบื้องต้น

ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหาร ได้จัดรถสายตรวจออกตรวจพื้นที่ตามแนว ลำแม่น้ำโขง โดยเฉพาะจุดรวมเรือที่เป็นช่องทางประเพณีเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังได้ตั้งจุด ตรวจสกัดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อป้องกันปราบปรามการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง

โดยตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหาร ก็ได้สนธิกำลังกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจน้ำ นรข. และฝ่ายปกครองจังหวัด ตั้งจุดตรวจจุดสกัดร่วมกันอยู่เสมอ และมีการจับกุม ปราบปรามแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความมั่นคงของชาติ

ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหาร สนธิกำลังร่วมกับทหารพรานจับกุมคนต่างด้าว หลบหนีเข้าเมือง กำลังลักลอบเดินทางออกนอกราชอาณาจักรทางช่องทางธรรมชาติ บริเวณถนน สำราญชายโขงเหนือ บริเวณบ้านนาโปน้อย ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

สภาพปัญหาในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในจังหวัดมุกดาหาร

๑. จังหวัดมุกดาหารเป็นจังหวัดที่มีชายแดนติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นระยะทาง ๗๒ กิโลเมตร การลักลอบเข้ามาของคนต่างด้าวเป็นไปได้ง่ายยากต่อการควบคุม
๒. คนต่างด้าวสัญชาติลาวมีลักษณะคล้ายคลึงคนในจังหวัดมุกดาหาร มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันเดียวกัน ทำให้ยากต่อการตรวจสอบ
๓. งานบางประเภทคนไทยไม่ทำ ทำให้ขาดแคลนแรงงานในบางประเภทกิจการ เช่น งานเกษตร งานก่อสร้าง งานผู้รับใช้ในบ้าน กรรมกร ร้านค้า ร้านอาหารและคาราโอเกะ เป็นต้น ทำให้นายจ้างบางรายพยายามจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายแทน
๔. คนต่างด้าวสัญชาติลาวตามแนวชายแดนที่เข้ามาอยู่ในเมืองไทยนาน และมีครอบครัวกับคนไทย ยากต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย
๕. ยังมีขบวนการนำพาคนต่างด้าวเข้าประเทศเพื่อส่งไปทำงานใน กทม. และปริมณฑล
๖. การเข้ามาทำงานในภาคงานเกษตรตามฤดูกาล (ตามประเพณี) และการเข้าทำงานแบบเข้ามา-เย็นกลับ ยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. ขอให้ทางด่านตรวจคนเข้าเมือง ช่วยกวดขันเรื่องแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาค้าประเวณีในประเทศไทย โดยเฉพาะเด็กผู้หญิงที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
๒. ขอให้ทางตำรวจตรวจสอบร้านคาราโอเกะในภาคอีสานทั้งหมดว่า ร้านใดมีพฤติกรรมที่น่าจะมีการค้าประเวณี เมื่อตรวจสอบแล้วให้ดำเนินคดีโดยเร็ว
๓. ส่งเสริมให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ จ้างแรงงานคนไทยในพื้นที่อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

๒. การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ณ ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
วันจันทร์ที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายจุลภัทร แสงจันทร์	ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
๒. นายอภิชาติ โตดิลกเวชช์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
๓. นายพันธ์เทพ ศรีวนิชย์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
๔. ส่วนราชการจังหวัดสมุทรสาคร	
๕. ผู้ประกอบการจังหวัดสมุทรสาคร	
๖. ตัวแทนภาคเอกชน	

ผลการศึกษาดูงาน

เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ คณะกรรมการการแรงงาน เดินทางไปร่วมประชุมกับส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมี นายจุลภัทร แสงจันทร์ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร ให้การต้อนรับ นายนิทัศน์ ศรีนนท์ ประธานคณะกรรมการการแรงงาน สมาพันธ์แรงงาน และคณะที่มาร่วมประชุม พร้อมทั้งรับฟังบรรยายสรุปเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อติดตามและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ ที่ได้รับอนุญาตทำงานปี ๒๕๕๕ จำนวน ๒๒๑,๗๓๑ คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี อยู่ระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๘๔,๖๐๒ คน กลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และได้รับหนังสือเดินทางรับรองสถานะบุคคลและยื่นขออนุญาตทำงานแล้ว ๑๓๐,๗๑๘ คน และกลุ่มแรงงานนำเข้าตามบันทึกข้อตกลง MOU จำนวน ๖,๔๑๑ คน

การประชุมครั้งนี้ มีตัวแทนจากภาครัฐ ผู้ประกอบการ เครือข่ายภาคประชาชน และองค์กรช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เข้าร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูลด้านปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาด้านแรงงานประกอบด้วย ปัญหาการพิสูจน์สัญชาติ ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคม ปัญหาด้านการศึกษา และปัญหาด้านสัญชาติของเด็ก พอสรุปได้ ดังนี้

สถานการณ์ทั่วไป

ปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ กลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีอยู่ระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๘๔,๖๐๒ คน และกลุ่มแรงงานนำเข้าตามบันทึกข้อตกลง MOU จำนวน ๖,๔๑๑ คน และกลุ่มที่ได้รับอนุญาตทำงาน ปี ๒๕๕๕ จำนวน ๒๒๑,๗๓๑ คน ดังนี้

๑. กลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี อยู่ระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๘๔,๖๐๒ คน แบ่งเป็นสัญชาติพม่า ๗๔,๗๑๙ คน ลาว ๔,๘๘๙ คน และกัมพูชา ๔,๙๙๔ คน

๒. การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารหนังสือเดินทางรับรองสถานะบุคคล และดำเนินการยื่นขออนุญาตทำงานแล้ว จำนวน ๑๓๐,๗๑๘ คน สัญชาติพม่า ๑๒๖,๑๘๓ คน ลาว ๓,๕๖๗ คน และกัมพูชา ๙๖๗ คน

๓. กลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๕ และวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ซึ่งอยู่ระหว่างการรอการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๓๐,๘๓๘ คน เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๗๘,๘๑๑ คน มาจากจังหวัดอื่น ๆ อีก แล้วมาทำการพิสูจน์สัญชาติในจังหวัดสมุทรสาครที่รอการพิสูจน์สัญชาติอยู่ ๖๕,๗๙๑ คน

ตามมติคณะรัฐมนตรีให้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จไม่เกินวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ ซึ่งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มีรองนายกรัฐมนตรี (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) เป็นประธาน ได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี ให้ขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติจนถึงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ (จำนวน ๖๕,๗๙๑ คน) จะแล้วเสร็จในเดือนกันยายน

ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของประเทศ ดังนี้

๑. ปัญหาการอพยพครอบครัวมาทำงาน เป็นปัญหาที่สำคัญประการแรก ซึ่งนอกจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้จำนวน ๒๒๑,๗๓๑ คน ยังมีผู้ติดตามอีกจำนวนไม่น้อย ซึ่งไม่มีข้อมูลที่ชัดเจน ขณะนี้มีการรวมตัวตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่ม ชุมชน แรงงานต่างด้าวกระจายกันอยู่ทั่วจังหวัดสมุทรสาคร และกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรม บางแห่งเป็นแหล่งชุมชนต่างด้าวขนาดใหญ่ ซึ่งยากที่ทางราชการจะเข้าไปควบคุมตรวจสอบได้ บางแห่งชุมชนคนไทยต้องย้ายออกจากพื้นที่ดังกล่าว ด้วยขาดความมั่นใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข การรวมตัวอาศัยอยู่ในแหล่งชุมชนแออัด ก่อให้เกิดโรคติดต่อร้ายแรงและแพร่กระจายในชุมชน ได้แก่ วัณโรค (สายพันธุ์ใหม่) โรคกาฬหลังแอ่น โรคเท้าช้าง และโรคเอดส์ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกประเภทอาหารอีกด้วย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวแย่งใช้บริการด้านสาธารณสุข รัฐต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากขึ้น

๓. ปัญหาด้านสัญชาติ รัฐบาลยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจน และไม่สามารถควบคุมผู้ติดตามเข้ามากับแรงงานต่างด้าวได้ และยังไม่มีความหน่วยงานใดเข้ามารับผิดชอบโดยตรง หรือกำหนดสถานะของบุคคลกลุ่มนี้ ดังนั้น จึงเป็นช่องทางให้เกิดการย้ายถิ่นเข้ามาตั้งหลักแหล่งในประเทศไทยอย่างถาวร ซึ่งจะเป็นปัญหาและยากในการที่จะผลักดันส่งกลับมากยิ่งขึ้น และในอนาคตปัญหาบุตรแรงงานต่างด้าวทั้งที่เกิดและไม่ได้เกิดในประเทศไทยจะยิ่งเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากจะมีแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้รัฐบาลให้สัญชาติแก่กลุ่มคนเหล่านี้

๔. ปัญหาด้านการศึกษา เป็นภาระของรัฐต้องจัดการศึกษาให้ตามกฎหมายระหว่างประเทศและแย่งที่เรียนของคนไทย

๕. ปัญหาด้านอาชญากรรม มีการใช้อิทธิพลในชุมชน การทำร้ายร่างกาย การฆาตกรรม การค้าแรงงาน และการกระทำผิดที่ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายบ้านเมือง

๖. ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม มีการจัดโรงเรียนสอนภาษาตนเอง เขียนภาษาตนเองไว้ตามที่พักอาศัยและที่ทำงาน รวมทั้งมีการชุมนุมจัดงานประเพณี พิธี และเทศกาลต่าง ๆ

๗. ปัญหาด้านยาเสพติด แรงงานต่างด้าวมีการนำยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมายเข้าไทย และมีขบวนการเป็นคนไทยรวมอยู่ด้วย ทำให้การสกัดกั้นหรือการปราบปรามยาเสพติดยากขึ้น

๘. ปัญหาแย่งอาชีพของคนไทย เนื่องจากผู้ประกอบการจะหันมาจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน ไม่เกียจงาน

๙. ปัญหาความมั่นคงของชาติ มีการเชื่อมโยงชนกลุ่มน้อย การแสดงเอกลักษณ์ด้านภาษา วัฒนธรรม การจัดพิธี และการจัดเทศกาล เช่น มีการจัดงานวันชาติมอญ วันบรรพบุรุษมอญ การนำครอบครัวเข้ามาอาศัย ลูกหลานเกิดในประเทศไทยมากขึ้น การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่อย่างแพร่หลาย การสร้างอิทธิพล เรียกผลประโยชน์ และค่าคุ้มครอง มีพฤติการณ์ปลอมแปลงเอกสารทางราชการ การเคลื่อนไหวที่เป็นภัยต่อความมั่นคง

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. ควรกำหนดให้แรงงานต่างด้าวต้องชำระค่าประกันสุขภาพโดยครอบคลุมถึงกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย ๓ กรณีเท่านั้น เพื่อไม่ให้เป็นภาระส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวตั้งครุภังค์และคลอดบุตรในราชอาณาจักรไทย

๒. ไม่สนับสนุนนโยบายใด ๆ อันเป็นการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวอยากมีบุตรในราชอาณาจักรไทย

๓. การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
วันพุธที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี
๒. แรงงานจังหวัดปทุมธานี
๓. ประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี
๔. จัดหางานจังหวัดปทุมธานี
๕. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี
๖. ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการการแรงงาน ได้เดินทางไปศึกษาดูงานและเยี่ยมชมศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้การต้อนรับคณะกรรมการ และบรรยายสรุปโดยสาระสำคัญ ดังนี้

ในปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีการเปิดให้เคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ย่อมมีผลกระทบต่อแรงงานไทย คือ ปัญหาสมองไหล การขาดแคลนแรงงาน การดึงบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้วยค่าตอบแทนที่สูง มีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงานอาเซียน ซึ่งประเทศไทยก็จะเปิดกว้างให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานไทยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ในส่วนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี มีกรอบแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ นั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเผด็จชัย สะสมทรัพย์) ได้มอบนโยบายรองรับนโยบายเร่งด่วน และนโยบายที่จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๔ ปีของรัฐบาล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ด้าน คือ

- ๑) แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท
- ๒) ยกระดับฝีมือแรงงานทั้งระบบ
- ๓) เตรียมการที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน

ในส่วนของนโยบายแรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท เป็นนโยบายใหม่เพื่อรองรับนโยบายระยะเร่งด่วนของรัฐบาล เป้าหมายเพื่อให้แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และผู้จบการศึกษาใหม่มีรายได้ที่แท้จริงสูงขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ไว้ที่ ๒๗๒,๙๓๐ คน

สำหรับนโยบายต่อเนื่อง เพื่อบรรณนโยบายที่จะดำเนินการภายในช่วงระยะ ๔ ปี เป้าหมายเพื่อให้กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและมีศักยภาพได้มาตรฐาน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดเป้าหมายจำแนกเป็น นโยบายยกระดับฝีมือแรงงานทั้งระบบ ตั้งเป้าหมายไว้ที่ ๓,๓๓๔,๕๗๐ คน และนโยบายเตรียมการที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เพื่อบรรณการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ได้ตั้งเป้าหมายไว้ที่ ๙,๐๐๐ คน

สำหรับกรอบแผนงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี มีกรอบในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท ได้รับเป้าหมายในการดำเนินงาน ๖,๔๒๐ คน

๒) ยกระดับฝีมือแรงงานทั้งระบบ ได้รับเป้าหมายในการดำเนินงาน ๑๕๑,๗๑๐ คน

๓) เตรียมการที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเพื่อบรรณการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ได้รับเป้าหมายในการดำเนินงาน ๖๐ คน จะเห็นได้ว่าเป้าหมายในการเตรียมความพร้อมของแรงงานเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีเพียง ๖๐ คน เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำนวน ๘๕,๐๘๒,๗๐๐ บาท

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเด็นที่ ๑ คือ ด้านคุณภาพแรงงานไทย

เนื่องจากแรงงานไทยที่อยู่ในตลาดแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ หรือ (Unskilled Worker) โดยทั่วไปไม่มีการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำ ไม่สู้งานหรือเลือกประเภทงาน แรงงานเหล่านี้จะขาดโอกาสในการทำงานและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพราะไปกระจุกตัวอยู่ตามโรงงาน หรือทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีพื้นฐานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะการทำงานมากเท่าไรนัก จึงทำให้ผลิตภาพของแรงงานไทยต่ำลงไปด้วย สำหรับแรงงานที่มีฝีมือและความชำนาญสูง (Skills Worker) พบว่ามีอยู่ไม่มาก เมื่อเทียบกับความต้องการและประเภทอาชีพทั้งหมดที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน

ประเด็นที่ ๒ คือ ด้านความร่วมมือของภาคเอกชน

พบว่า มีเฉพาะสถานประกอบกิจการที่มีขนาดใหญ่ ที่ให้ความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับพนักงานหรือคนงานของตน ส่วนสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีแรงงานจำนวนจำกัด และจำเป็นต้องเร่งผลิตสินค้าให้ทันการจัดส่งตามใบสั่งซื้อสินค้า โดยส่วนใหญ่จะถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับพนักงาน/คนงาน เป็นเรื่องการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ดังนั้น จะให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยมาก

ประเด็นที่ ๓ คือ ด้านภาษาต่างประเทศของแรงงานไทย

ปัญหาความอ่อนด้อยทางด้านภาษาต่างประเทศของแรงงานไทย จะทำให้แรงงานไทยไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้แรงงานไทยได้ตำแหน่งหรือค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานฝีมือในระดับเดียวกัน ดังนั้น การพัฒนาแรงงานไทยให้เรียนรู้ภาษาประจำชาติสมาชิกอาเซียน หรือภาษาที่ต้องใช้ในอาเซียน + ๖ คือ ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และอินเดีย เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้าอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าคนละ ๒ - ๓ ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเป็นภาษากลางของอาเซียน

สำหรับในเรื่องการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ภายใต้กิจกรรมพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานของกลุ่มในภูมิภาค ASEAN ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ จะดำเนินการติดตามผลและรายงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมของโครงการฯ กองแผนงานและสารสนเทศในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะดำเนินการรวบรวมแจ้งคณะกรรมการเพื่อโปรดทราบต่อไป

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี ควรดำเนินการจัดการหาตลาดเพื่อรองรับผลผลิตจากหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม เช่น ตักตักดินไทย เปเปอร์มาเซ่ อาหารไทย ๔ ภาค

๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี ควรเน้นหลักสูตรในเรื่องภาษาให้แก่แรงงานไทย เพราะแรงงานไทยส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ จึงเป็นเหตุให้แรงงานไทยเสียเปรียบแรงงานชาติอื่น

๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อจะได้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย

๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี ควรมีการประสานงานกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอโครงการฝึกอบรมให้แก่ผู้สนใจทั่วไป

๔. การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการธิการการแรงงาน
เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดอยุธยา
วันพุธที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายสันติพงศ์ สอนิ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒. นางปราณี ไชยเดช	แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓. นายวินิจฉัย ประศาสน์วินิจฉัย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (ผู้แทน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)
๔. นางธนกร บุญส่งเสริมสุข	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (ผู้แทน สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)
๕. นายวัลลภ งอกงาม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (ผู้แทน สำนักงานจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

ผลการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการธิการ ที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ได้เดินทางไปศึกษาดูงานและเยี่ยมชมศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้การต้อนรับคณะกรรมการและคณะผู้ร่วมเดินทาง และบรรยายสรุปโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ในการเดินทางมาศึกษาดูงานครั้งนี้ นับว่าเป็นครั้งที่สองแล้วของคณะกรรมการ ในครั้งแรกนั้น คณะกรรมการได้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ซึ่งในการเดินทางศึกษาดูงานในเรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” นั้น เนื่องจากคณะกรรมการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประชาคมอาเซียนจะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเสรีด้านแรงงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาสมองไหล การดึงแรงงานที่มีความรู้ความสามารถด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า จากสถานประกอบการหนึ่งไปยังอีกสถานประกอบการหนึ่ง มีการแข่งขันอย่างสูงของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศภาคีสมาชิก ดังนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานไทย จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คณะกรรมการธิการจึงกำหนดให้มีการเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต่าง ๆ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหา พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเวลาอันใกล้

ในการนี้ นายนิทัศน์ ศรีนนท์ ประธานคณะกรรมการธิการ ได้ให้ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้บรรยายสรุปเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการธิการได้รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป



นายสันติพงศ์ สนิธิ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้บรรยายสรุปถึงภารกิจต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้คณะกรรมการ ธิการ ได้รับฟัง ดังนี้

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิสัยทัศน์ : มุ่งพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ และมีอาชีพที่เหมาะสม

พันธกิจ : พัฒนากำลังแรงงานให้มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระบวนการผลิต

พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และศักยภาพในการประกอบอาชีพ

สร้างโอกาสและทางเลือกในการมีงานทำของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำ ทั้งในระบบและนอกระบบ เสริมสร้างศักยภาพแรงงานรองรับภาคการผลิตและบริการ

ภารกิจและกิจกรรมศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
- การฝึกอาชีพเสริม
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- การส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน



การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (Upgrade Training)

การฝึกเพิ่มและพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและฝีมือทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ใช้ระยะเวลาฝึกเฉลี่ยตามหลักสูตรสาขาประมาณ ๑๒ – ๖๐ ชั่วโมง

การฝึกอาชีพเสริม (Re - Training)

การฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วหรือว่างงาน และมีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพหรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดี รวมทั้งส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยมีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไป

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Skill Standard Testing)

การทดสอบความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดแต่ละประเภทสาขา การทดสอบมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยแบ่งเกณฑ์การทดสอบเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับ ๑ (กึ่งฝีมือ) ระดับ ๒ (ฝีมือ) และในระดับ ๓ (เชี่ยวชาญ)

การส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development Promotion and Coordination)

- พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- การประสานและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด
 - คณะที่ปรึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - การทำความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ

การติดตามประเมินผล

- กำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบาย
- ออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ

ปัญหาและอุปสรรค

- สถานที่ตั้งไม่สะดวกและห่างไกลผู้รับบริการ
- ขาดเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย
- บุคลากรยังมีไม่เพียงพอ



ภายหลังจากรับฟังบรรยายสรุปแล้ว คณะกรรมการได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน พร้อมรับทราบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สำหรับปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑. ด้านคุณภาพแรงงานไทย

เนื่องจากแรงงานไทยที่อยู่ในตลาดแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ หรือ (Unskilled Worker) โดยทั่วไปมีการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำ ไม่รู้งานหรือเลือกประเภทงาน แรงงานเหล่านี้จะขาดโอกาสในการทำงานและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพราะไปกระจุกตัวอยู่ตามโรงงาน หรือทำงานอยู่ในสถานประกอบการพื้นฐานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะการทำงานมากเท่าไรนัก จึงทำให้ผลผลิตของแรงงานไทยต่ำลงไปด้วย สำหรับแรงงานที่มีฝีมือและความชำนาญสูง (Skills Worker) พบว่า มีอยู่ไม่มาก เมื่อเทียบกับความต้องการและประเภทอาชีพทั้งหมดที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน

๒. ด้านความร่วมมือของภาคเอกชน

พบว่า มีเฉพาะสถานประกอบการกิจการที่มีขนาดใหญ่ ที่ให้ความสำคัญในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับพนักงานหรือคนงานของตน ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีแรงงานจำนวนจำกัด และจำเป็นต้องเร่งผลิตสินค้าให้ทันการจัดส่งตามใบสั่งซื้อสินค้า โดยส่วนใหญ่จะถือว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับพนักงาน/คนงาน เป็นเรื่องการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ดังนั้น จะให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยมาก

๓. ด้านภาษาต่างประเทศของแรงงานไทย

ปัญหาความอ่อนด้อยทางด้านภาษาต่างประเทศของแรงงานไทย จะทำให้แรงงานไทย ไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานชาติอื่นได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้แรงงานไทยได้ตำแหน่งหรือค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานฝีมือในระดับเดียวกัน ดังนั้น การพัฒนาแรงงานไทยให้เรียนรู้ภาษาประจำชาติสมาชิกอาเซียน หรือ ภาษาที่ต้องใช้ในอาเซียน + ๖ คือ ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และอินเดีย เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้าอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าคนละ ๒ - ๓ ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเป็นภาษากลางของอาเซียน

สำหรับในเรื่องการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ภายใต้กิจกรรมพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานของกลุ่มในภูมิภาค ASEAN ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ จะดำเนินการติดตามผลและรายงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมของโครงการฯ กองแผนงาน และสารสนเทศในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะดำเนินการรวบรวมแจ้งคณะกรรมการเพื่อโปรดทราบต่อไป

แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังไม่มีการจัดอบรมหรือเปิดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแต่อย่างใด เนื่องจากปัญหาอุทกภัย ภัยอันเกิดจากน้ำท่วมใหญ่เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๔ ที่ผ่านมา ซึ่งปัจจุบันนี้ อยู่ในระหว่างฟื้นฟูสภาพแวดล้อมภายใน ตลอดจนอุปสรรคการฝึกอบรมต่าง ๆ ภายในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เกิดความสมบูรณ์ต่อไป

ภายหลังจากที่คณะกรรมการการได้รับฟังและรับทราบปัญหา อุปสรรค ของการดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งคณะกรรมการการจะได้นำปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กลับไปประมวลรวมเข้ากับการเดินทางไปศึกษาดูงานเรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” จากที่ต่าง ๆ ที่ผ่านมา และจะเดินทางศึกษาต่อไปในอนาคตอันใกล้

จากนั้น ประธานคณะกรรมการการได้มอบของที่ระลึกให้ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกล่าวขอบคุณผู้บริหารศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้เข้าร่วมการประชุมทุกท่าน



**๕. การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
เกี่ยวกับปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
ณ ห้องประชุมจัดหางานจังหวัดอุดรธานี
วันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๕

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายสาโรช แสงอรุณ (รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี)
๒. ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานของภาคอีสาน
๓. ผู้ประกอบการในจังหวัดอุดรธานี
๔. นายกสมาคมจัดหางานจังหวัดอุดรธานี
๕. ประธานชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการการแรงงาน เดินทางไปศึกษาดูงานและร่วมประชุมกับส่วนราชการ ผู้ประกอบการ กำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยมี นายสาโรช แสงอรุณ รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี ให้การต้อนรับคณะกรรมการและบรรยายสรุป โดยมีสาระ ดังนี้

ปัจจุบันมีผู้สนใจไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่ตำแหน่งงานหรือ ตลาดแรงงานที่จะรองรับความต้องการดังกล่าวมีน้อย จึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาการหลอกลวง คนหางาน และในปัจจุบันรูปแบบการหลอกลวงได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้าถึงตัวผู้สนใจจะไป ทำงานต่างประเทศ กล่าวคือ จะมี สาย/นายหน้า เข้าไปชักชวนคนหางานถึงในหมู่บ้าน และ หลอกลวงต้มตุ๋นคนหางาน สร้างความเดือดร้อนต่อคนงานและครอบครัวที่ต้องกู้ยืมเงินเป็นค่าใช้จ่าย จำนวนมาก ทั้งนี้ บริษัทจัดหางานที่ถูกต้องบางรายก็มีพฤติกรรมที่เอาเปรียบคนหางาน และ ก่อให้เกิดความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

สาเหตุที่ทำให้เกิดการหลอกลวงคนหางาน เนื่องจากคนหางานหลงเชื่อบุคคลที่มีความ น่าเชื่อถือในหมู่บ้านหรือจากบุคคลที่เป็นญาติกัน สาย/นายหน้าเถื่อน มีขบวนการชักชวนที่แยบยล และแนบเนียน ทำให้คนหางานเกิดการเข้าใจผิดคิดว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถช่วยเหลือหรือจัดส่ง ไปทำงานต่างประเทศได้ และไม่เคยปรึกษาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัด ทำให้ไม่เข้าใจ และรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีอยู่จริง ข้อมูลของบริษัทจัดหางาน อีกทั้งขั้นตอนและวิธีการ ของการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย

สถานการณ์ทั่วไป

สถานการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยในจังหวัดอุดรธานีนั้น ในรอบระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน มีประชาชนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวนมาก โดยเฉพาะประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น บุรีรัมย์ ชัยภูมิ ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดลำปาง เชียงราย สุโขทัย ทั้งนี้ อาจมี

ผลอันเนื่องมาจากอัตราค่าจ้างแรงงานในต่างประเทศมีระดับสูงกว่าค่าจ้างในประเทศไทย การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ อาจจะเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยให้คนหางานและครอบครัวมีชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีเงินทุนเพียงพอเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต ทำให้มีคนหางานบางส่วน ดันรนที่จะเดินทางออกนอกราชอาณาจักร เพื่อแสวงหางานทำ โดยยอมเสียเงินเป็นจำนวนมาก คนหางานจำนวนมากประสบความสำเร็จจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ สามารถยกระดับ ฐานะความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว ให้พ้นจากความยากจนได้อย่างน่าทึ่ง อย่างไรก็ตาม ในท่ามกลางความสำเร็จของคนงานจำนวนมากนั้น มีจำนวนไม่น้อยที่ต้องประสบเคราะห์กรรม เป็นที่เดือดร้อนอย่างแสนสาหัส ต้องสูญเสียเงินทองจำนวนมากให้แก่นักหลอกลวงต้มตุ๋น เมื่อคนหางานเดินทางออกไปแล้ว แต่ไม่สามารถเข้าไปในประเทศที่ประสงค์จะไปทำงานได้ หรือเข้าไปได้แต่ไม่มีงานให้ทำ หรือมีงานให้ทำแต่ได้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่เป็นธรรม ตามที่ผู้ชักชวนได้ กล่าวอ้างไว้ บางรายลักลอบทำงานโดยไม่ได้รับความคุ้มครอง เป็นต้น ดังปรากฏเป็นข่าวอยู่เสมอ ปัญหาการหลอกลวงดังกล่าวได้สร้างความเดือดร้อนแก่คนหางานมาโดยตลอด ตลอดจนเป็นการ ทำลายภาพพจน์ของแรงงานไทยในสายตาชาวโลกอีกด้วย อย่างไรก็ตามกรมการจัดหางานและ สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี ได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดมา แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จในทันที เนื่องจากมีองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน เช่น บริษัทจัดหางาน ที่มีเจตนาไม่สุจริต สาย/นายหน้า คนหางาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

นับตั้งแต่ปี ๒๕๒๖ มีแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ๖๙,๙๖๖ คน ส่งเงินกลับ ๑๙,๔๕๗.๓ ล้านบาท ในปี ๒๕๕๐ มีแรงงานเดินทางไปทำงาน ๑๖๑,๙๑๗ คน ส่งเงินกลับ ๔๓,๗๘๒ ล้านบาท ในปี ๒๕๕๔ มีแรงงานเดินทางไปทำงาน ๑๔๗,๑๕๗ คน และส่งเงินกลับ ประมาณ ๓๙,๐๐๐ ล้านบาท หากมองย้อนสถิติการไปทำงานต่างประเทศ ภายใน ๕ ปีที่ผ่านมา จะพบว่า การไปทำงานต่างประเทศ ยังมีผู้นิยมไปทำงานต่างประเทศตลอดเวลา แม้ว่าปัจจุบันจะ ลดลงเล็กน้อยก็ตาม จังหวัดอุดรธานี ได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดมา แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จในทันที เนื่องจากมีองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน เช่น บริษัทจัดหางาน ที่มีเจตนาไม่สุจริต สาย/นายหน้า คนหางาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรค

๑. จากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้คนหางานในปัจจุบันส่วนใหญ่มีความ มุ่งหมายในการดำรงชีวิตที่เน้นในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจเฉพาะตัวและครอบครัวมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการไปทำงานในต่างประเทศกลายเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคมของชุมชน ในชนบท จึงทำให้คนหางานให้ความสนใจในการไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก จึงเป็น ช่องทางให้กลุ่มมิฉฉาชีพแสวงหาผลประโยชน์จากคนหางานได้โดยง่าย

๒. ไม่ได้รับความร่วมมือและข้อมูลที่เป็นจริงจากคนหางาน เนื่องจากคนหางานบางราย มีความต้องการที่จะเลี่ยง เพื่อลักลอบไปทำงานต่างประเทศอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายและอาจมี ปัญหาเกิดขึ้นได้ในภายหลัง เช่น ไม่สามารถเดินทางไปยังประเทศนั้น ๆ ได้ ไม่มีงานให้ทำ

โดยคนหางานที่ลักลอบไปทำงานเหล่านั้น จะพยายามปกปิดข้อเท็จจริงเพื่อไม่ให้ถูกระงับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จึงทำให้การดำเนินการด้านการคุ้มครองคนหางานเป็นไปได้อย่างยากลำบาก

๓. คนหางานยอมเสี่ยงที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างผิดกฎหมาย และยังนิยมใช้บริการของสาย/นายหน้า เนื่องจากสาย/นายหน้า เคยเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนของบริษัทจัดหางานที่ถูกต้องมาก่อน และคนที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมาก่อน โดยไม่เชื่อฟังคำแนะนำของเจ้าหน้าที่

๔. คนหางานที่มาร้องทุกข์ส่วนมากปล่อยให้ระยะเวลาเนิ่นนาน (๑-๒ ปี) ก่อนที่จะมาร้องทุกข์ ทำให้การดำเนินการติดตามสาย/นายหน้า หรือการดำเนินการค่อนข้างยาก เช่น หลักฐานไม่มี จดจำผู้ที่เกี่ยวข้องในการหลอกลวงไม่ได้

ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ไขปัญหาศรษฐกิจให้เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาการว่างงาน ปัญหาความยากจน ปัญหาความไม่เป็นธรรมในการกระจายรายได้ และปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจของประชาชน และควรคำนึงถึงประชาชนที่ด้อยโอกาสเป็นสำคัญ เมื่อเศรษฐกิจภายในประเทศดี ประชาชนในประเทศสามารถหางานทำและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ก็จะมีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยนค่านิยมเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ (เนื่องจากค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนหางาน ซึ่งค่านิยมในเรื่องดังกล่าวจะเป็นความคิดที่ฝังแน่น และเป็นแนวทางที่คนหางานยึดถือปฏิบัติ)

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งลดระยะเวลาขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ

๓. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานด้านคุ้มครองคนหางานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล

๔. เนื่องจากประชาชนในจังหวัดอุดรธานีและจังหวัดอื่น ๆ ยังมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน จะต้องมีการช่วยเหลือที่เหมาะสม คือ การสนับสนุนให้ได้ไปทำงานต่างประเทศ โดยไม่ถูกหลอกลวงและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งปัจจุบันกรมการจัดหางานได้มีตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศที่จะจัดส่งแบบรัฐต่อรัฐ ที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยจ่ายเฉพาะค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนหางานเท่านั้น เช่น ตำแหน่งงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน อิสราเอล ญี่ปุ่น และมาเก๊า ซึ่งผลการดำเนินการที่ผ่านมาได้ผลดีมาโดยตลอด ประชาชนให้ความเชื่อถือเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามอาจขยายไปยังประเทศอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

๕. รัฐต้องหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการกู้เงินไม่จำเป็นต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ใ้บุคคลค้ำประกันแทนเพราะวงเงินไม่สูง

๖. คนงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศทุกคน จะต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ระยะเวลา ๒ วัน) และต้องผ่านการประเมิน โดยกรมการจัดหางานต้องจัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมให้เพียงพอ

๗. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการให้ความช่วยเหลือคนงานที่ถูกหลอกลวงอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๖. การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
เกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในการทำงานภายในสถานประกอบการ
ณ บริษัท Siam Winery จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
วันพฤหัสบดีที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายวีระพันธ์ เขาวลิต	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิต
๒. นายทรงเกียรติ อัสสะบำรุงรัตน์	ผู้อำนวยการโรงงาน
๓. นายวัชรพงศ์ กฤษเพชร	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
๔. นายพิศศักดิ์ นะรูน	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาพืชไร่
๕. นายสุระ ชนะชัย	รองหัวหน้าฝ่ายความปลอดภัย
๖. นางสาวธิดารัตน์ อัครนิจ	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย วิชาชีพ

ผลการศึกษาดูงาน

เนื่องด้วย นายทองดี มนิสสาร ประธานคณะอนุกรรมการติดตามประเมิน
สถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการการแรงงาน
ในการเดินทางไปศึกษาดูงานและเยี่ยมชมบริษัท สยามไวน์เนอรี (Siam Winery) จำกัด เมื่อวันที่ ๘
พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งนายวีระพันธ์ เขาวลิต ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิต ให้การต้อนรับ
คณะกรรมการ และบรรยายสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

เรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน นับได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง จึงได้มี
บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๓ ที่บัญญัติให้รัฐมนตรี
มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้าน
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวก็มีผลบังคับ
ใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ อย่างไรก็ตาม การสร้างความปลอดภัยในการทำงานนั้น ประเด็นที่สำคัญ คือ
ในเรื่องของจิตสำนึกของพนักงานทุกคนเอง แต่ในส่วนของสถานประกอบการก็ควรที่จะมีมาตรการ
แนวทางในการส่งเสริม ป้องกัน และสร้างจิตสำนึกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน
ให้กับพนักงานทุก ๆ คน การส่งเสริมความปลอดภัยนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นแม้ว่าในสถานที่ทำงานนั้น ๆ
จะถูกออกแบบมาให้มีความปลอดภัย มีระเบียบปฏิบัติงานที่ถูกเขียนขึ้นมาให้มีความปลอดภัยมาก
ที่สุด มีการฝึกอบรมพนักงานทุกคน และมีการบังคับใช้ระเบียบปฏิบัติงานแล้วก็ตาม เพราะการ
ป้องกันอุบัติเหตุขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความปลอดภัย แม้ว่าสภาพที่
ต่ำกว่ามาตรฐานและการปฏิบัติที่ต่ำกว่ามาตรฐาน สามารถกำจัดและควบคุมได้ แต่ทุกคนควรเริ่ม
ที่ตนเองในการป้องกันอุบัติเหตุ ดังนั้น สำหรับการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะอนุกรรมการ
ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรับทราบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานในการบริหารและการ
จัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท สยามไวน์เนอรี
(Siam Winery) จำกัด

จากนั้น เป็นการรับฟังวิทัศน์แนะนำบริษัทฯ จาก นายวีระพันธ์ เชาวลิต ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิต โดยสรุปว่า บริษัท สยามไวน์เนอร์รี่ (Siam Winery) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ ๒ หมู่ที่ ๓ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ๗๔๐๐๐ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ใช้เวลาในการเดินทางประมาณ ๔๕ นาที บริษัท สยามไวน์เนอร์รี่ (Siam Winery) จำกัด เป็นบริษัทผู้นำทางด้านการผลิตไวน์ไทย และนำเข้าไวน์คุณภาพจากทั่วโลก

กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ การทำธุรกิจสมัยนี้มันเปลี่ยนแปลงไปหมดแล้ว เราหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ไม่ได้ หากขายผ่านซบเอเย่นต์อย่างเดียวเหมือนเราอาศัยมือคนอื่นทำงาน จะทำให้โตช้า สินค้าจะขายได้ต้องมีการให้บริการ หมดสมัยที่จะรอให้ลูกค้าเดินเข้ามาเราต้องออกไปหาลูกค้า เข้าไปถึงลูกค้าปลีกมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นร้านค้าขนาดเล็ก ๆ ในตรอก ซอกซอย เราต้องมีลูกค้าทุกที่เพื่อให้มีตลาดของตัวเอง สินค้าแอลกอฮอล์จะเติบโตให้ยั่งยืนต้องบริการถึงที่

บริหารงานขายแบบ ๓๖๐ องศา การค้าไม่ใช่รูปแบบตายตัวอีกต่อไป ต้องคิดนอกกรอบตลอดเวลา แต่ต้องอยู่บนบรรทัดฐานที่ชัดเจนยุติธรรมเป็นมาตรฐาน หัวใจของการทำธุรกิจคือสินค้าต้องมีความหลากหลาย ราคาขายต้องมีมาตรฐานชัดเจน จริงใจ และมีความสนทนาคู่กัน



ลูกค้า ดูแลลูกค้าอย่างเต็มที่ลูกค้าสำคัญที่สุด ถ้าเขาไม่พอใจเขาจะหนีไปซื้อสินค้ากับที่อื่น ๆ แทนที่ ซึ่งทางบริษัทฯ จะสรรหากิจกรรมต่าง ๆ มาเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับลูกค้า เพื่อให้เรากับลูกค้าคุ้นเคยกัน เมื่อมีปัญหาที่ช่วยเหลือ ฟังพาอาศัยกัน เช่น การตีคอลล์ เพื่อให้มีการนัดพบปะ ทานข้าว นั่งคุย สร้างสังคมให้กว้างขวางขึ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้ไม่มีการแย่งตลาดหรือการตัดราคา มีการพาลูกค้าไปเที่ยวดูงาน ต้องบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าให้ดี เพราะสินค้าใหม่เกิดขึ้นทุกวัน เราต้องตามกระแสให้ทัน การทำธุรกิจนี้นับวันจะยากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ถ้าเราจับลูกค้าได้ดี ดูแลฐานลูกค้าให้อยู่ สร้างฐานสินค้าให้มั่นคง แม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคเข้ามา ก็ไม่มีอะไรน่าเป็นห่วง เอาจุดแข็งของเรามาจับคู่ให้เหมาะกับพฤติกรรมลูกค้าของเรา ลูกค้าก็จะมั่นใจและทำธุรกิจกับเราต่อไปอย่างมั่นคง





บริษัท สยามไวน์เนอร์รี่ (Siam Winery) จำกัด ยังมีผลิตภัณฑ์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ สพาย ไวน์คูลเลอร์ ที่ได้รับความนิยมอย่างมาก ทั้งในและต่างประเทศ เครื่องดื่ม สพาย ผมว่ามันเป็นสินค้าจำเป็นที่ทุกร้านค้าต้องมีขาย สพายจะมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน แม้สินค้าสพายจะติดตลาดแล้ว แต่บริษัทฯ ไม่เคยหยุดนิ่ง สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี

อย่างที่อุดรดิตถ์ สพาย Classic กับ Red จะขายดีที่สุด ตอนนี้ไวน์เป็นสินค้าอีกตัวที่กำลังมาแรง มีกลุ่มคนที่เขาอยากลองดื่มอย่างมอต์ แคลร์ ราคา ๓๐๐ กว่าบาท เป็นราคาซื้อขายเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่เพิ่งลองดื่มไวน์ ยิ่งเปลี่ยนเป็นฝาเกลียวทำให้เปิดง่ายขึ้น ไวน์จึงขายง่ายขึ้น Peter Vella กับ Chateau Vendome ก็ได้รับการตอบรับที่ดี สยาม ไวน์เนอร์รี่ จะใส่ใจรายละเอียดลูกค้าเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและบางครั้งเรื่องส่วนตัวก็เข้ามาช่วยดูแลด้วย เวลาพาคู่ค้าอย่างเราไปดูงานต่างประเทศ จะจัดเต็มทุกครั้ง สินค้าที่น่าเสนอติดตลาดและเป็นที่ต้องการของตลาด ทำให้ผมไม่มีปัญหาให้หนักใจเลย

ซึ่งภายหลังจากรับฟังบรรยายสรุปแล้ว ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่าง คณะอนุกรรมการกับผู้บริหารบริษัท สยามไวน์เนอร์รี่ (Siam Winery) จำกัด



ภายหลังจากเยี่ยมชมการผลิตไวน์ของบริษัท สยามไวน์เนอรี่ (Siam Winery) จำกัด เสร็จสิ้นแล้ว นายทองดี มนิสสาร ประธานคณะกรรมการฯ ได้กล่าวขอบคุณผู้บริหารบริษัท สยามไวน์เนอรี่ (Siam Winery) จำกัด ที่ให้การต้อนรับและบรรยายสรุปให้คณะกรรมการฯ ได้รับฟัง พร้อมมอบของที่ระลึกให้ผู้บริหารบริษัท สยามไวน์เนอรี่ (Siam Winery) จำกัด



๗. การเดินทางไปศึกษาดูงานและเยี่ยมชมสำนักงานประกันสังคม

ของคณะกรรมการการแรงงาน
ณ สำนักงานประกันสังคม จังหวัดนนทบุรี
วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ผลการศึกษาดูงาน

สภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทั่วโลก มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจประเทศ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ มีความจำเป็นต้องชะลอการลงทุน ลดการผลิตหรือหยุดกิจการ ส่งผลให้ลูกจ้างผู้ประกันตนถูกเลิกจ้าง ว่างาน จากสถานการณ์ดังกล่าว มีผลให้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน (ผู้ประกันตน) ที่มีรายได้น้อยตามโครงการช่วยเหลือค่าครองชีพประชาชนและบุคลากรภาครัฐ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้มีการใช้จ่ายระดับครัวเรือน โดยสำนักงานประกันสังคม ให้การสนับสนุนข้อมูลผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม รวมถึงกระทรวงแรงงานได้ออกมาตรการ ๓ ลด ๓ เพิ่ม ได้แก่ ลดการเลิกจ้าง ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ลดค่าครองชีพ เพิ่มการจ้างงาน เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการเพิ่มพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีภารกิจให้ความคุ้มครองการประกันสังคมแก่ผู้ประกันตนใน ๗ สิทธิประโยชน์ หนึ่งในสิทธิประโยชน์นั้น คือ สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน และได้มีการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมเพื่อยาวเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเดิม ๖ เดือน เป็น ๘ เดือน และยังได้ดำเนินการช่วยเหลือแก่สถานประกอบการและผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจ

สถานการณ์ทั่วไป

การประกันสังคม คือ การสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่มีรายได้ และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานประกันสังคมมียุทธศาสตร์ ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสิทธิประโยชน์ควบคู่กับการสร้างเสถียรภาพกองทุนฯ อย่างสมดุล เหมาะสมและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ด้วยการบริหารอย่างมืออาชีพ

อำนาจหน้าที่

ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขด้านการบริหารเงินทุน กองทุนประกันสังคม

ปัญหา อุปสรรค

๑. การลงทุน เน้นความมั่นคงสูงแต่ผลตอบแทนต่ำ ในอนาคตคาดว่าจะได้รับผลตอบแทนร้อยละ ๔.๕ ต่อปี
๒. บุคลากรด้านการลงทุน มีไม่เพียงพอกับภารกิจ
๓. การจัดซื้อจัดจ้างใช้ระเบียบพัสดุฯ ไม่คล่องตัว และไม่สามารถแข่งขันกับเอกชนได้

แนวทางการแก้ไข

๑. ปรับกรอบเพื่อกระจายการลงทุนให้หลากหลายมากขึ้น คาดหวังผลตอบแทนเฉลี่ยร้อยละ ๕.๕ ต่อปี คิดเป็นผลกำไรส่วนเพิ่มมากกว่าปีละ ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท
๒. ออกระเบียบจ้างพนักงานวิชาชีพด้านการลงทุน
๓. ปรับสำนักบริหารการลงทุน เป็นหน่วยงานอิสระในการกำกับสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้มีระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเป็นของตนเอง

ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการ

(๑) การบริหารเงินกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม บริหารจัดการเงินกองทุนฯ ได้เป็นอย่างดี พิจารณาแล้วผลประโยชน์เพิ่มขึ้นทุกปี แต่มีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับผู้ประกันตนเป็นจำนวนมาก และประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยภาพรวมมีความมั่นใจว่าสำนักงานประกันสังคม สามารถดูแลผู้ประกันตนได้ครอบคลุม

(๒) การแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ในส่วนของการเพิ่มค่าจัดการศพ จากปัจจุบันในอัตรา ๑๐๐ เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดเป็นไม่น้อยกว่า ๑๐๐ เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามประกาศกระทรวงแรงงาน ขอให้ตีความให้ชัดเจน เพราะสามารถเป็นประเด็นในการตีความของรัฐสภาได้

(๓) ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งได้นำเสนอคณะกรรมการกฤษฎีกาและสภาผู้แทนราษฎร ขอให้สำนักงานประกันสังคม มั่นใจได้ว่าเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะรับผิดชอบร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และการแต่งตั้งผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง เป็นกรรมการประกันสังคม ซึ่งปัจจุบันมาจากการเลือกตั้ง ภายใต้ระเบียบของกระทรวงแรงงาน จึงจำกัดสิทธิผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งในอนาคตสัดส่วนของผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐ จะเพิ่มขึ้น โครงสร้างของคณะกรรมการไตรภาคีก็ควรมีการเปลี่ยนแปลง

สรุปผลการศึกษาดูงานต่างประเทศ
ของคณะกรรมการธิการการแรงงาน

๑. ศึกษาดูงานด้านแรงงาน

ณ สหรัฐอเมริกา

ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๕

๒. ศึกษาดูงานด้านแรงงาน

ณ เขตปกครองพิเศษมาเก๊า และฮ่องกง

ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕

๓. ศึกษาดูงานด้านแรงงาน

ณ สาธารณรัฐอิตาลี สมาพันธรัฐสวิสและสาธารณรัฐฝรั่งเศส

ระหว่างวันศุกร์ที่ ๗ - วันจันทร์ที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

๑. สรุปรายงานการเดินทางไปศึกษาดูงาน
ของคณะกรรมการธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ด้านการประกันสังคมและการจัดระบบป้องกันแรงงานต่างด้าว
หลบหนีเข้าเมืองของประเทศสหรัฐอเมริกา
ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๕

รายชื่อคณะกรรมการและผู้ร่วมเดินทาง

๑. นายนิทัศน์ ศรีนนท์	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายทองดี มนิสสาร	รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นายวิรัช ร่มเย็น	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง
๔. นายเทพไท เสนพงศ์	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่
๕. นายบุญชู นิลนอม	ที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๖. นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล	โฆษกคณะกรรมการ
๗. นางศรีสมร รัศมีฤกษ์เศรษฐ์	โฆษกคณะกรรมการ
๘. นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง	เลขานุการคณะกรรมการ
๙. นายจรรยาพงศ์ พันธุ์ศรีนคร	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๑๐. นายนิติรัฐ สุนทรวร	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง
๑๑. นายณัฐกร แก้วดี	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๒. นายสุเทพ ภาณุวิสิทธิ์แสง	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๓. นายสุภัท กุขุน	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๔. นายปัทม ศรีนนท์	นักวิชาการประจำคณะกรรมการ
๑๕. นายจำลอง ช่วยรอด	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๖. ว่าที่ร้อยตรี สุรพล สิ้นธนา	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๗. นางสาวอรรญา สกุลโกศล	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๘. นายชาญณรงค์ พุทธาราม	นิติกรปฏิบัติการ
๑๙. นางสาวศิริชนก วิริยเกื้อกุล	นิติกรปฏิบัติการ
๒๐. นางขนิษฐา ศรีนนท์	ผู้ติดตามหมายเลข ๑
๒๑. นายอริสมันต์ พงศ์เรืองรอง	ผู้ติดตามหมายเลข ๘
๒๒. นางเบญจวรรณ พันธุ์ศรีนคร	ผู้ติดตามหมายเลข ๙

หน่วยงานที่คณะกรรมการการเดินทางไปศึกษาดูงาน

๑. หน่วยงานด้านประกันสังคม โดยที่ในอเมริกามีระบบความมั่นคงทางสังคม The Social Security Administration ซึ่งหน่วยงานที่คณะกรรมการได้ไปศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานที่ตั้งอยู่ในเมืองซานฟรานซิสโก



๒. หน่วยงานด้านการป้องกันชายแดน U.S. Border Patrol โดยส่วนงานที่คณะกรรมการการเดินทางไปศึกษาดูงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานที่ตั้งอยู่ในเมืองซานดิเอโก ซึ่งรับผิดชอบเขตชายแดนที่มีเขตติดต่อกับประเทศเม็กซิโก



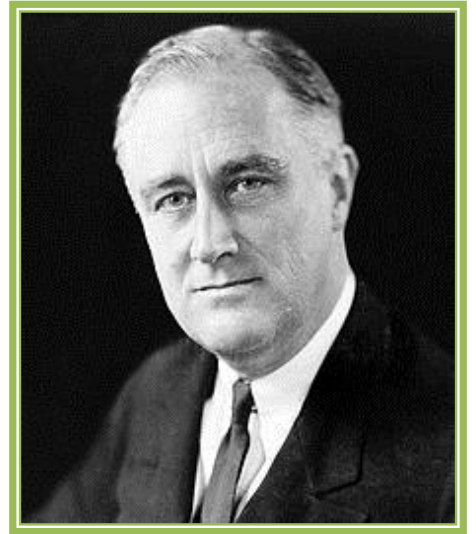
The Social Security Administration

ประวัติความเป็นมา

เมื่อครั้งชาวอาณานิคมของอังกฤษได้เดินทางไปถึงดินแดนที่เรียกกันว่า “โลกใหม่” (New World) หรือแผ่นดินอเมริกาในปัจจุบันตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. ๒๑๕๐ (ตรงกับรัชสมัยสมเด็จพระเอกาทศรถของไทย) พวกเขาได้พาแนวคิดและประเพณีที่ใช้อยู่ในอังกฤษ รวมถึงกฎหมายความยากจน หรือ Poor Law มายังโลกใหม่นี้ด้วย แนวคิดต่าง ๆ ของอังกฤษ จึงได้ถูกนำมาเป็นแบบอย่างในการจัดสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ภาษีมาเลี้ยงดูคนจน การแบ่งแยกคนจนออกจากสังคม รวมถึงการปล่อยให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลคนจนด้วยตนเอง นานเข้าสังคมอเมริกาซับซ้อนมากขึ้น การดูแลของท้องถิ่นไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง รัฐจึงต้องสร้างสถานสงเคราะห์คนจนขึ้นมาเพื่อจัดการกับปัญหา แต่รัฐเองก็ต้องการมีบทบาทในการบรรเทาความยากจนให้น้อยที่สุด เพื่อลดภาระทางการเงินของภาครัฐ จึงมีการออกมาตรการหลายอย่าง เพื่อผลักดันไม่ให้คนจนเข้ามาพึ่งพารัฐมากเกินไป ทั้งการเสียสิทธิการโหวต การเสียทรัพย์สินระบบความมั่นคงทางสังคมของอเมริกาพัฒนามาเรื่อย ๆ มุ่งคุ้มครองคนทุกเพศทุกวัยทุกชนชั้น อย่างไรก็ตามอเมริกาให้ความสำคัญกับการให้ความคุ้มครองผู้สูงอายุมากเป็นพิเศษ เพราะเป็นกลุ่มคนที่มีปัญหาค่อนข้างมาก เนื่องจากขาดหลักประกันทางสังคม ทั้งยังไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เหมือนตอนที่ยังสามารถทำงานได้อยู่ เมื่อครั้งที่มีเหตุการณ์เศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ ช่วงปี พ.ศ. ๒๔๗๒ - ๒๔๘๒ หรือที่เรียกกันว่า The Great Depression ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบความมั่นคงทางสังคม ช่วงนั้นมืออเมริกันชนเป็นล้านต้องตกงาน ผู้คนชาวอเมริกันจำนวนมากออกมาเดินตามถนนอย่างไม่มีจุดหมาย คนสูงอายุต่างรอรับความช่วยเหลือจากรัฐ เหตุการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดการเรียกร้องเพื่อการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ หลายแนวคิดถูกหยิบยกมาเสนอเป็นทางออกสำหรับระบบความมั่นคงทางสังคม ทั้งนโยบายของนักการเมืองที่ชื่อว่า Huey Long, Jr. เจ้าของนโยบายประชานิยมชื่อดัง และยังมีแผน Townsend หรือแนวคิดให้ขยาย สวัสดิการแบบสงเคราะห์ สาราฟต์ แต่สุดท้ายก็มาลงเอยด้วยมาตรการ “ประกันสังคม” ซึ่งริเริ่มโดยเยอรมนีและกำลังเป็นที่นิยมใช้ในยุโรปขณะนั้น



ท่านประธานาธิบดี Franklin D. Roosevelt มองว่าประกันสังคม คือ ทางสายกลาง ของแนวคิดสวัสดิการและระบบทุนนิยมที่ดีพอ จะเป็นทางแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ Great Depression นี้ได้เพราะ เป็นสวัสดิการของรัฐที่ประชาชนก็มีส่วนร่วมจ่าย ระบบความมั่นคงทางสังคมของอเมริกามาเป็นรูปเป็นร่างอย่างเป็นทางการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๘ (ตรงกับบ้านเราสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นประชาธิปไตย) ด้วยการใช้มาตรการประกันสังคม ตอนนั้นท่านประธานาธิบดี Roosevelt ได้ลงนามในกฎหมาย ชื่อว่า Social Security Act ๑๙๓๕ ให้ความคุ้มครองหลัก ๆ ได้แก่ กรณีชราภาพ การว่างงาน และการสงเคราะห์บุตร เป็นต้น แม้จะยังไม่สมบูรณ์ครบวงจร แต่นั่นก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ในการพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมในยุคต่อมา



กฎหมายที่สำคัญในการบริหารงานด้านความมั่นคงทางสังคม Social Security Act

Social Security Act เป็นกฎหมายที่สำคัญของระบบประกันสังคม และอีกส่วนหนึ่ง ก็คือ การขึ้นทะเบียนเพื่อทำฐานข้อมูล จึงทำให้มีการออกเลขประจำตัวประกันสังคม หรือถ้าเรียกให้ถูก ก็คือ เลขประจำตัวความมั่นคงทางสังคมขึ้น (Social Security Number: SSN) โดยในช่วงแรกยังไม่มีค่าธรรมเนียม จึงได้ใช้ที่ทำการไปรษณีย์ท้องถิ่นเป็นที่รับขึ้นทะเบียนและออก SSN ให้ ซึ่งใครก็ตามที่เคยไปอเมริกาคงจะเคยคุ้นเคยกับทะเบียน SSN เป็นอย่างดี เพราะปัจจุบันเป็น ตัวเลขที่ทรงอิทธิพลมาก แทบจะเป็นเหมือนเลขประจำตัวประชาชนก็ว่าได้ ระบบความมั่นคงทางสังคมของอเมริกาในปัจจุบันนี้ให้ความคุ้มครองหลายเรื่อง แต่เรื่องที่น่าจะถือว่าสำคัญที่สุดก็คือ โครงการประกันผู้สูงอายุ ผู้อยู่ในอุปการะ และผู้พิการ หรือที่เขาเรียกว่า OASDI (Old-Age, Survivors and Disability Insurance Program) โดยในช่วงที่ทำงานผู้ประกันตนจะต้องจ่ายภาษี ที่เรียกว่า Social Security Tax และเมื่อผู้ประกันตนรายได้หยุดลงจากเหตุข้างต้น ก็จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายเดือน

ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากกฎหมาย Social Security Act

ใครได้รับความคุ้มครองจาก OASDI บ้าง ก็สามารถตอบได้ว่าแทบทุกคนในสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ประชาชนทั่วไปจนถึงประธานาธิบดี จะมีคนบางกลุ่มเท่านั้นที่จะไม่ได้ใช้ระบบบ้าง เช่น ข้าราชการพลเรือนของรัฐหรือลูกจ้างรถไฟเท่านั้น

การเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตน

เงินสมทบเก็บจากผู้ประกันตนและนายจ้างฝ่ายละ ๖.๒% เพื่อจ่ายเข้า OASDI และอีก ๑.๔๕% สำหรับการประกันการรักษาพยาบาล Medicare (Part A) ส่วนผู้ประกอบการอาชีพอิสระต้องจ่าย ๑๒.๔% และ ๒.๙% สำหรับ OASDI และ Medicare ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจะพบว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระนี้จะต้องจ่ายเงินสมทบสำหรับทั้งส่วนของตัวเองและส่วนของนายจ้างด้วย โดยผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับบำนาญเต็มจำนวนหากเกษียณตอนอายุ ๖๖ ปี (จะค่อย ๆ เพิ่มขึ้นเป็น ๖๗ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐) แต่ก็อาจจะเกษียณก่อนกำหนดก็ได้ ตั้งแต่อายุ ๖๒ ปี แต่บำนาญก็ต้องถูกลดส่วนไป ความแตกต่างที่น่าสนใจคือ สหรัฐอเมริกามองว่าเงินสมทบประกันสังคมเป็นภาษีประเภทหนึ่ง จึงใช้ระบบภาษีในการจัดเก็บเงินสมทบโดยเจ้าหน้าที่สรรพากรเป็นผู้เก็บและถือเป็นหน้าที่ของผู้มีเงินได้จะต้องเสียให้แก่รัฐ ส่วนประเทศไทยของเราแยกเงินสมทบออกมาจากระบบภาษีกรมสรรพากรไม่ได้เข้ามายุ่งวุ่นวาย ซึ่งความจริงแล้วเงินสมทบก็จัดเป็นภาษีประเภทหนึ่งเหมือนกัน แต่เป็นภาษีที่นำมาใช้เฉพาะเรื่องหรือที่เรียกว่า Earmarked Tax

การคำนวณภาษีและประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันตน

ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ เช่น บำนาญชราภาพ สูตรคำนวณเป็นแบบก้าวหน้าแต่ซับซ้อน คือ ยิ่งช่วงรายได้มากอัตราบำนาญก็จะยิ่งน้อยลง โดยจะนำรายได้ของผู้ประกันตนมาคิดรายได้ รายเดือนเฉลี่ยตามค่าดัชนี (AIME) ก่อน แล้วจึงแบ่งอัตราบำนาญตามช่วงของ AIME พุดง่าย ๆ ก็คือ คล้ายกับระบบการจัดเก็บภาษีบ้านเราซึ่งแบ่งอัตราภาษีเป็นช่วง ๆ ตามรายได้ ยิ่งช่วงรายได้สูงอัตราภาษีก็สูงตามสำหรับช่วงนั้น ๆ แต่กรณีนี้ยิ่งช่วงรายได้สูงอัตราบำนาญจะยิ่งลดลง Medicare เป็นโครงการของรัฐบาลกลางที่ช่วยให้ประชาชนชาวอเมริกันนับล้าน ให้สามารถจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ โดยคุ้มครองบุคคลที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป ผู้พิการบางกลุ่ม และผู้ป่วยโรคไต เขาแบ่ง Medicare ออกเป็น ๔ ส่วน คือ Part A การประกันการรักษา ในโรงพยาบาล Part B การประกันการรักษาเสริม Part C แผนการรักษาอื่นเพิ่มเติมจากแผน A และ B และ Part D การส่งจ่ายยา รักษา แต่กระนั้นก็ไม่ใช่ว่าพอมีการประกันแล้วจะรักษาฟรีเสมอไป เพราะต้องมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพิ่มเติม ตามแต่กรณีด้วย

ความแตกต่างระหว่าง Social Security กับ Social Welfare

ในอเมริกาคำว่า ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) มีสถานะดีกว่าสวัสดิการสังคม (Social Welfare) เพราะเป็นความคุ้มครองที่ได้รับก็ต่อเมื่อต้องทำงาน แต่ Welfare จะมีลักษณะเป็นการสงเคราะห์คนจน ซึ่งแตกต่างจากทางยุโรปที่มองว่า Welfare คือ สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับ แม้ว่าจะระบบความมั่นคงทางสังคมของอเมริกาจะได้รับการยอมรับถึงความสำเร็จในการช่วยเหลือคนสูงอายุให้ไม่ต้องเผชิญกับความยากจน แต่ก็ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดทุนของระบบในระยะยาว อันเนื่องมาจากจำนวนคนที่เกษียณอายุในอนาคต รวมถึงต้นทุนในการรักษาพยาบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันงบประมาณด้านนี้สูงเป็นอันดับหนึ่งของงบประมาณภาครัฐเลยทีเดียว

U.S. Border Patrol

ความเป็นมาของหน่วยงาน

หน่วยตระเวนชายแดนสหรัฐอเมริกา (U.S. Border patrol) เกิดขึ้น เมื่อประมาณ ช่วงต้นของปี ค.ศ. ๑๙๐๔ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันการลักลอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เดิมเป็นหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของกระทรวงกลาโหมของสหรัฐอเมริกา ต่อมา ภายหลังการปฏิบัติการช็อกโลกของกลุ่มผู้ก่อการร้ายที่จับกุมเครื่องบินโดยสารของสหรัฐฯ พุ่งชน อาคารแฝดสูง ๑๑๐ ชั้น ของเวิลด์เทรดเซ็นเตอร์ ในมหานครนิวยอร์ก อันเป็นสัญลักษณ์สำคัญทาง เศรษฐกิจและการค้าของสหรัฐฯ และอาคารกระทรวงกลาโหมหรือตึกเพนตากอนที่เป็นสัญลักษณ์ ทางทหารของสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๔๔ ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตและสูญหายเป็น จำนวนมาก การโจมตีของกลุ่มก่อการร้าย นอกจากสร้างความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงแก่สหรัฐ อเมริกาแล้ว ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อสหรัฐอเมริกาในหลาย ๆ ด้าน เป็นต้นว่า ทางด้านการเมือง ภายในประเทศ จะเห็นถึงความร่วมมือร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันของทุกองค์กร ไม่มีการแบ่งแยก ระหว่างรัฐบาลกับพรรคฝ่ายค้าน รัฐสภาให้การสนับสนุนและมอบอำนาจแก่ประธานาธิบดีในการ ดำเนินการตอบโต้การก่อการร้ายอย่างเต็มที่ มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารเพื่อความเป็น เอกภาพ และมีประสิทธิภาพในการป้องกันการก่อการร้าย โดยมีการตั้งหน่วยงานกระทรวงความมั่นคง แห่งมาตุภูมิ (DHS)Department of Homeland Security กำกับดูแลการปฏิบัติงานของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ถึงประมาณ ๔๐ หน่วย ซึ่ง U.S. border patrol เป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ Department of Homeland Security เช่นกัน

เขตแนวชายแดนที่คณะกรรมการการเดินทางไปศึกษาดูงาน

เป็นเขตแนวชายแดนที่มีพื้นที่ติดต่อชายแดนเม็กซิโก (Mexico) โดยตลอดแนวชายแดน ที่มีเขตติดต่อกับเม็กซิโก จะเริ่มตั้งแต่มลรัฐแคลิฟอร์เนีย (California) ถึงมลรัฐเทกซัส (Texas) ซึ่งมีความยาวของชายแดนกว่า ๒,๐๐๐ ไมล์ ซึ่งในประวัติศาสตร์นั้นในเขตเมืองซานดิเอโกที่ คณะกรรมการการเดินทางไปศึกษาดูงานนั้น เป็นเมืองที่มีการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายมาก แต่ปัจจุบันเป็นเมืองทูซอน (Tucson) มลรัฐอริโซนา (Arizona)



ขบวนการลักลอบเข้าเมืองที่ผ่านมาและผลการจับกุม

จากบันทึกสถิติการจับกุมของเจ้าหน้าที่ในการตรวจจับการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พบว่า ขบวนการในการลักลอบจะมาได้หลากหลายวิธี ประกอบด้วย

๑. การขุดอุโมงค์เข้ามา
๒. การวิ่งข้ามผ่านรั้วชายแดนเข้ามา
๓. การลักลอบเข้ามาทางทะเล
๔. การซุกซ่อนผ่านรถยนต์



ซึ่งในอดีตนั้น การลักลอบเข้ามาภายหลังการจับกุม และตรวจค้นมักพบว่า ผู้ที่ลักลอบมักจะนำยาเสพติดเข้ามาด้วย เพื่อนำมาขายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และการเดินทางเบื้องต้นในสหรัฐอเมริกา อีกทั้ง ในการลักลอบผู้คนจำนวนมากบาดเจ็บและเสียชีวิตจากการทำร้ายร่างกายกันเอง ระหว่างผู้ที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งปัญหาของเจ้าหน้าที่นั้น คือ จำนวนของเจ้าหน้าที่กับจำนวนของผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่มีความแตกต่างค่อนข้างมาก จึงไม่สามารถช่วยเหลือผู้ที่ถูกทำร้ายร่างกายได้ทัน



สภาพพื้นที่ชายแดนและปัญหาที่เจ้าหน้าที่พบ

โดยส่วนใหญ่แล้ว ในบริเวณชายแดนเขตติดต่อกับจะมีรั้วบริเวณชายแดนในเขตของสหรัฐอเมริกา ซึ่งวัตถุประสงค์ในการสร้างรั้วนั้น มิได้มีไว้เพื่อป้องกันบุคคล แต่มีไว้เพื่อป้องกันยานพาหนะที่จะขนส่งสิ่งผิดกฎหมายเข้ามาภายในประเทศ จึงทำให้มีผู้ลักลอบเข้ามาภายในประเทศได้อย่างรวดเร็ว และสามารถตามจับกุมได้ยาก ซึ่งจุดอ่อนประการแรกที่หน่วยงานเล็งเห็นได้ว่า ทำให้การปฏิบัติการสามารถทำได้ยากขึ้น คือ การมีสถานประกอบการหรือชุมชนที่ใกล้กับชายแดนมากเกินไป ทำให้ผู้ที่ลักลอบสามารถเข้ามาปะปนกับฝูงชน อันทำให้เกิดปัญหาการจับกุมได้ยาก และมีความเห็นว่าการไม่ควรมีการจัดตั้งสถานประกอบการใด ๆ ให้อยู่ใกล้กับชายแดนมากเกินไป ซึ่งที่ผ่านมา แม้ในเขตบริเวณชายแดนมีแนวโน้มที่จะมีการลักลอบเข้าเมืองลดลง แต่กลับพบว่ามี การเข้ามาทางทะเลมากขึ้น จากจำนวนของผู้ที่ถูกจับได้และก็พบว่ามักมีการขนส่งยาเสพติดเข้ามาเป็นจำนวนมากเช่นกัน

การลักลอบเข้าเมืองโดยผ่านทางอุโมงค์

สำหรับการลักลอบเข้าเมืองโดยเดินทางผ่านทางอุโมงค์นั้น จากการตรวจของเจ้าหน้าที่เฉพาะในซานดิเอโกพบจำนวน ๔๘ อุโมงค์ด้วยกัน โดยอุโมงค์ที่ตรวจพบจะมีอยู่ ๒ ประเภทหลักด้วยกัน

๑. อุโมงค์ที่มีลักษณะเครือข่ายที่มีการเชื่อมต่อหลายอุโมงค์

๒. อุโมงค์ที่ขุดตรงไปยังจุดใดจุดหนึ่งโดยตรง ซึ่งลักษณะการขุดอุโมงค์นั้น จะมีรูปแบบตามเงินทุน โดยอุโมงค์ใดที่ใช้วิทยุการมาก เจ้าหน้าที่จะสามารถสันนิษฐานได้ทันทีว่า อุโมงค์ดังกล่าวนั้นมีการทำขึ้นเพื่อใช้ขนยาเสพติดเป็นหลัก และรูปแบบในการขนยาเสพติดที่พบล่าสุดนั้น พบว่า มีการใช้เครื่องบิน (Ultra-Light-Aircraft (ula)) ในการขนยาเสพติดผ่านเขตชายแดน และทิ้งยาเสพติดในจุดที่มีการนัดหมาย ซึ่งก็เป็นเรื่องยากต่อการจับกุมของ



ขบวนการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายโดยใช้รถยนต์

อีกขบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นคือ การขนคนต่างด้าวเข้ามาโดยใช้รถยนต์ ซึ่งการจับกุมขบวนการดังกล่าว เป็นภารกิจหลักของหน่วยงานในการป้องกันการลักลอบเข้าเมือง และป้องกันชายแดน ซึ่งเมื่อมีการจับกุมแล้วจะมีการส่งต่อไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยมีได้เพียงแต่ลงโทษผู้ที่ลักลอบเข้ามาเพียงเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายด้วยเท่านั้น หน่วยงานจะมีการสืบขยายผลเพื่อเอาผิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับขบวนการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งเครือข่ายยาเสพติดด้วย



การบริหารงานของหน่วยงาน

โดยในการทำงานของ Border patrol จะมีการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน และในการประสานความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานนั้น จะมีการประสานกันในระดับผู้บริหาร โดยผู้ปฏิบัติจะรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดของตนเอง แต่มีใช้ว่าการทำงานระหว่างองค์กรจำนวนมากจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานและการปฏิบัติ เนื่องจากระหว่างองค์กรจะมีการประชุมทุกสองสัปดาห์ระหว่างผู้บริหารองค์กร เพื่อหารือและรายงานความคืบหน้าของสถานการณ์ชายแดนให้เป็นปัจจุบันที่สุด

การใช้สุนัขในการทำงาน (หน่วย K-๙)

การใช้สุนัขในการค้นหาสิ่งต่าง ๆ ทั้งบุคคลและยาเสพติดนั้น เป็นอีกวิทยาการหนึ่งที่มีการพัฒนาและฝึกสอนให้สุนัขสามารถค้นหาสิ่งต่าง ๆ ที่ซุกซ่อนมาในยานพาหนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

๑. กัญชา
๒. โคเคน
๓. ผงขาว
๔. แอมเฟตามีน
๕. มนุษย์

โดยในการค้นหา สุนัขจะถูกฝึกให้ตอบสนองต่อสิ่งผิดปกติเหล่านี้ในบริเวณด่านตรวจชายแดน แม้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะมีการพยายามที่จะปกปิดกลิ่นก็ตาม สุนัขจะถูกฝึกให้ไม่สนใจผู้ขับขี่รถยนต์ แต่ให้สนใจกับสิ่งที่มีหรืออาจซุกซ่อนมาในรถยนต์คันนั้น ๆ ซึ่งเมื่อสุนัขพบความผิดปกติจะถูกสอนให้ส่งสัญญาณโดยการนั่ง



การจัดการบริเวณชายแดนที่คณะกรรมการการพบ

ในการบริหารจัดการบริเวณชายแดนของสหรัฐอเมริกา นั้น ในการลงพื้นที่ศึกษาดูงานพบว่า จะประกอบด้วยรั้ว ๒ ชั้น ที่ก่อสร้างภายในเขตแดนของสหรัฐอเมริกาเอง ซึ่งโดยลักษณะรั้วชั้นนอกติดชายแดนเม็กซิโก จะมีลักษณะทึบแต่ไม่สูงมากนัก และมีพื้นที่ระยะห่างจากรั้วชั้นที่สองมากพอสมควร เพื่อใช้เป็นถนนให้รถลาดตระเวนของหน่วย Border Petrol และสำหรับรั้วในชั้นที่สองนั้น จะมีลักษณะที่มีความสูงโปร่งในระดับหนึ่ง มีลวดหนามเพื่อป้องกันการปีนข้ามบริเวณรั้วชายแดนจะมีการลาดตระเวนอยู่เสมอ เพื่อตรวจสอบความเสียหายและซ่อมบำรุง เนื่องจากจะมีการลักลอบเข้าเมืองมาโดยการตัดรั้ว และมุดผ่านชายแดนมาเสมอ แม้ว่าจะมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดและมีการติดตั้งระบบตรวจสอบการสั่นสะเทือนจากการตัดรั้วก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถเข้าจับกุมผู้ที่ลักลอบเข้าเมืองได้ทัน เนื่องจากผู้ลักลอบใช้เวลาในการกระทำเพียงไม่กี่นาทีเท่านั้น และเนื่องจากตลอดแนวชายแดนมีพื้นที่ค่อนข้างยาว ประกอบกับจำนวนเจ้าหน้าที่มีน้อยในบางครั้ง จึงไม่สามารถมาถึงที่เกิดเหตุได้ทัน



ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการเมื่อได้ศึกษาดูงานองค์กร The Social Security Administration

๑. ในการบูรณาการในเชิงบริหารนั้น การแก้ไขให้รัฐมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคมยังมีความจำเป็น หากจะให้มีการยกระดับให้เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับประเทศที่พัฒนาแล้ว และควรมีมาตรฐานที่สูงขึ้นในการให้บริการ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงในระบบกองทุนที่มีอยู่ เนื่องจากรัฐจะต้องเข้าไปเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งในการโอบอุ้มกองทุน

๒. ในการบริหารกองทุนในอนาคต อาจต้องมีการแก้ไขกฎหมายบางส่วนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดเก็บเงินสมทบ และเป็นหน้าที่ของพลเมืองผู้มีเงินได้ทุกคนที่จะต้องจ่ายเพื่อประกันหลักสุขภาพ มิใช่ภาระของรัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่ถึงอย่างไรก็ตามอาจต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์และสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนก่อนมีการดำเนินการใด ๆ

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการเมื่อได้ศึกษาดูงานองค์กร U.S. Border Patrol

ในการบริหารจัดการด้านชายแดนเพื่อป้องกันการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจากการเดินทางไปศึกษาดูงานกับหน่วยงาน U.S. Border Patrol ของสหรัฐอเมริกา พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้การบริการกิจการชายแดนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ

๑. โดยลักษณะทางภูมิศาสตร์มีความแตกต่างจากประเทศไทย ตรงที่มีการกำหนดเขตแดนไว้อย่างชัดเจน และแน่นอนว่าเส้นแบ่งระหว่างสองประเทศอยู่ตรงจุดใด และสร้างแนวป้องกันในดินแดนของตนเอง ทำให้การกระทำใด ๆ ในเขตพื้นที่นั้น ๆ มีอำนาจเต็มในการบริหารจัดการ เพราะต้องถือว่าผู้ที่ล่องล้าเข้ามานั้นละเมิดอำนาจอธิปไตยของประเทศสหรัฐอเมริกา

๒. ขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจเต็มในการดำเนินการกับผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง และแม้จะมีการดำเนินการร่วมกับหลายหน่วยงาน กลับมีการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการขึ้นตรงต่อหน่วยงานป้องกันภายในของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการรวมศูนย์อำนาจเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทยแล้ว พบว่า ปัญหาหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการบริการกิจการชายแดน คือ เขตแดนที่ไม่สามารถกำหนดได้ รวมทั้งการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่นั้น มีการแบ่งแยกอำนาจอย่างชัดเจน เช่น ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ตำรวจท้องที่

เป็นต้น ไม่มีอำนาจเบ็ดเสร็จอันก่อให้เกิดความล่าช้าในทางปฏิบัติ ซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างมีอำนาจเป็นของตนเอง และขั้นตอนปฏิบัติตามกฎหมายของตนที่ให้อำนาจไว้

แนวทางที่คณะกรรมการเห็นว่าอาจแก้ไขปัญหาของไทยได้

๑. การแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีการปรับปรุงรูปแบบของการป้องกันบุคคลลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งอาจสร้างองค์กรที่เป็นหลักในการบริหารจัดการที่มีเอกภาพ อาจส่งผลให้ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองในประเทศไทยลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้ปัญหาของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มีอยู่มากในประเทศไทยลดลงโดยปริยาย และจะส่งผลต่อปัญหายาเสพติดที่มีการแพร่กระจายอยู่ในประเทศไทยลดน้อยลงได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากพบว่าปัจจุบันยาเสพติดส่วนใหญ่ มักเข้ามาจากผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง

๒. การดำเนินนโยบายด้านต่างประเทศ เพื่อก่อให้เกิดข้อตกลงระหว่างประเทศ (MOU) ในการกำหนดเขตแดนอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการกิจการด้านชายแดนสะดวกมากขึ้น และง่ายในทางปฏิบัติต่อไป

๒. สรุปผลศึกษาดูงานด้านแรงงาน
ณ เขตปกครองพิเศษมาเก๊า และฮ่องกง
ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕

รายชื่อคณะกรรมการและผู้ร่วมเดินทาง

๑. นายนิทัศน์ ศรีนนท์	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายทองดี มนัสสาร	รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม
๔. นายเทพไท แสนพงศ์	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่
๕. นายบุญชู นิลนอม	ที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๖. นางศรีสมร รัศมีฤกษ์เศรษฐ์	โฆษกคณะกรรมการ
๗. นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง	เลขานุการคณะกรรมการ
๘. นายจรูญพงศ์ พันธุ์ศรีนคร	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๙. นายนิติรัฐ สุนทรวร	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง
๑๐. นายจำลอง ช่วยรอด	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๑. นายปภัทร์ ศรีนนท์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๒. นายสุเทพ ภาณุวิสิทธิ์แสง	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๓. นายสุภัท กุขุน	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๔. นายเจษ อนุกุลโกคาร์ตัน	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๑๕. นางชนิษฐา ศรีนนท์	ผู้ติดตามหมายเลข ๑
๑๖. นางกมรา จันทรสุนทร	ผู้ติดตามหมายเลข ๔
๑๗. นางเบญจวรรณ พันธุ์ศรีนคร	ผู้ติดตามหมายเลข ๑๑
๑๘. เด็กหญิง ภัณฑิรา จันทรสุนทร	ผู้ติดตามหมายเลข ๔
๑๙. นายอริสมันต์ พงศ์เรืองรอง	ผู้ติดตามหมายเลข ๘

วันจันทร์ที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ ณ สำนักงานแรงงานไทย ณ เขตบริหารพิเศษ
ฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

คณะกรรมการการแรงงานเข้าพบและเยี่ยมคารวะผู้บริหารสำนักงานแรงงานไทย ณ สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง โดยมีผู้บริหารสำนักแรงงานไทย ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงให้การต้อนรับคณะกรรมการ และเข้าร่วมประชุม ดังนี้

๑. นางเพ็ญศรี เอี่ยมโอภาส	กงสุลฝ่ายแรงงาน
๒. นาวาตรี วิทวัส กู้ประเสริฐ รณ	กงสุลฝ่ายแรงงาน
๓. นางปติดา กำคำ	รองกงสุลฝ่ายแรงงาน
๔. และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงานไทย จำนวน ๗ ท่าน	

จากนั้น ผู้บริหารสำนักงานแรงงานไทยได้บรรยายสรุปภาพรวมสถานการณ์แรงงานไทย ที่ทำงานอยู่ในเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยสรุปได้ ดังนี้

สถานการณ์แรงงานไทยในฮ่องกง

แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในฮ่องกง การขยายตลาดแรงงานไทยในระดับผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งในระดับเทคนิคหรือต่ำกว่าเป็นไปได้อย่างค่อนข้างยาก แต่โอกาสที่จะขยายตลาดแรงงานใน ตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านเป็นได้สูงมาก เนื่องจากฮ่องกงมีความต้องการผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติเพิ่มขึ้น ทุก ๆ ปี ปีละไม่ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ คน

แรงงานไทยไม่สามารถแย่งตลาดงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านได้ แรงงานไทยส่วนใหญ่ ไม่นิยมทำงานในตำแหน่งนี้ หรืออาจเป็นเพราะว่าบริษัทจัดหางานที่เคยเปิดตลาดแรงงานในตำแหน่ง ผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกง หยุดประกอบกิจการหรือหาแรงงานไทยเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้ช่วย แม่บ้านมาเกือบสิบปีแล้ว ในขณะที่แรงงานจากประเทศอินโดนีเซียเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้ช่วย แม่บ้านหลังจากไทย ขณะนี้ครองตลาดงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านเป็นอันดับหนึ่งมีแรงงานทำงาน ในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านอยู่สูงถึง จำนวน ๑๔๘,๑๕๓ คน รองลงมาเป็นฟิลิปปินส์ จำนวน ๑๔๔,๕๕๓ คน และไทยเป็นอันดับสาม จำนวน ๓,๓๒๓ คน แต่แรงงานไทยก็ไปเน้นที่คุณภาพของ ตัวแรงงานมากยิ่งขึ้น

ปัญหา อุปสรรคแรงงานไทยที่เดินทางมาทำงาน ณ เมืองฮ่องกง

ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการขยายตลาดแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านที่สำคัญ ๆ จะมีอยู่ ๓ ประการใหญ่ ๆ ได้แก่

๑. ทักษะของคนไทยและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเห็นว่า ตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านเป็น แรงงานไร้ฝีมือ แต่ในความเป็นจริงแรงงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านจะต้องมีทักษะฝีมือหลายด้าน อันได้แก่ การดูแลเด็ก การดูแลผู้สูงอายุ การทำอาหาร และการทำความสะอาด รวมถึงจะต้องมี ทักษะด้านการสื่อสาร ประกอบกันไปด้วย

๒. จำนวนบริษัทจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานที่ฮ่องกงมีจำนวนน้อยมาก ปัจจุบัน เหลือเพียงแค่ ๒ ราย จึงทำให้นายจ้างชาวฮ่องกง และแรงงานไทยที่ประสงค์เดินทางไปทำงานที่ ฮ่องกงไม่สามารถติดต่อกับบริษัทอื่น ๆ ได้ นอกจากสองบริษัทนี้ซึ่งเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตให้จัดส่ง แรงงานไทยไปทำงานที่ฮ่องกง และในทางปฏิบัติบริษัทจัดหางานเมื่อได้คนหางานที่จะเดินทางไป ทำงานแล้ว ก็ไม่ได้เตรียมความพร้อมโดยการจัดอบรมให้แก่คนหางานก่อนอนุญาตจัดส่งออกเดินทาง ไปทำงานในต่างประเทศเหมือนในอดีต จึงทำให้แรงงานไทยที่ไม่มีประสบการณ์และเพิ่งเดินทางมา ทำงานเป็นครั้งแรก ไม่สามารถปรับตัวและอยู่ทำงานจนครบสัญญาการจ้างงาน ๒ ปี ได้

๓. คนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่สนใจที่จะเดินทางมาทำงาน ที่ฮ่องกง เพราะขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต่างชาติของฮ่องกง ในทางกลับกันกฎหมายคุ้มครองแรงงานของฮ่องกงให้การคุ้มครองแรงงาน ต่างชาติเป็นอย่างดี พร้อมอำนวยความสะดวกแทบจะทุกอย่างให้แรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้ช่วย แม่บ้าน อาทิเช่น ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ พักอาศัยอยู่กับนายจ้างจึงไม่ต้องเสียค่าอาหารและค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศเมื่อหมดสัญญาจ้างงาน

แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ทำงานนานเป็นเวลา ๑๐ - ๒๐ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ส่งเงินเดือนกลับไปบ้านที่เมืองไทยแทบทั้งหมด เพราะกินอยู่กับนายจ้างชาวฮ่องกงเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามแรงงานไทยที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านจะลดลงเรื่อย ๆ ถ้าขาดการสนับสนุนจากภาครัฐให้แรงงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งนี้ เพราะภาคเอกชนไม่สนใจตลาดในฮ่องกงมากนัก

ส่วนแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานประเภทอื่น ๆ ก็มีอีกจำนวนหนึ่ง เป็นแรงงานจ้างตรงจากนายจ้างชาวฮ่องกงกับแรงงานไทย ไม่ผ่านสำนักงานแรงงานไทย ณ เมืองฮ่องกง แต่เมื่อมีปัญหาแล้วเข้ามาพบกับเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแรงงานไทย จึงทราบว่ามีการจ้างงานไทยทำงานในลักษณะอื่น ๆ อีกจำนวนหนึ่ง ที่พบ ได้แก่ เทนเนอร์มวยไทยในฮ่องกง ทำงานมารับเงินเดือน ๙,๐๐๐ เหรียญฮ่องกง มา ๕ ปี นายจ้างชาวฮ่องกงจะเลิกประกอบกิจการจึงเลิกจ้าง เมื่อมีปัญหาไม่มีสัญญาจ้างงานจึงเดินทางมาขอความช่วยเหลือ ตรวจสอบพบจากกรมการกงสุลว่า มีข้อตกลงการจ้างงานในอัตราเงินเดือน ๑๓,๐๐๐ เหรียญฮ่องกง ซึ่งที่ผ่านมาแรงงานไทยไม่ทราบเรื่องเลย จึงได้มีการแนะนำให้มีการดำเนินการในเบื้องต้น คือ เสร็จตกลงกันก่อน หากทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้เรื่องก็ยุติ หากตกลงกันไม่ได้ต้องดำเนินคดีตามกระบวนการและขั้นตอนตามกฎหมายของฮ่องกงต่อไป ซึ่งที่ผ่านมาหากไม่ใช่เรื่องร้ายแรงจริง ๆ จะให้ยุติกันในขั้นของการเจรจาไกล่เกลี่ย เพราะถ้าถึงขั้นดำเนินคดีความกันแล้วจะใช้ระยะเวลานาน คดีที่นานที่ใช้เวลาถึง ๑ ปี ซึ่งจะเป็นการลำบากสำหรับแรงงานไทยอย่างมาก



ที่ผ่านมาสำนักงานแรงงานไทย ณ เมืองฮ่องกง มีที่พักฉุกเฉินเพื่อแรงงานไทยในฮ่องกง (THE SHELTER CENTER FOR THAI DOMESTIC HELPERS IN HONG KONG) ไว้รองรับและให้การพักพิงสำหรับแรงงานไทยที่ประสบปัญหาจากการทำงานในฮ่องกง จะมีเจ้าหน้าที่ประจำจัดจ้างพิเศษประจำอยู่อีก ๒ คน นอกจากมีหน้าที่ดูแลบ้านพักฉุกเฉินแล้วยังมีหน้าที่นำพาแรงงานไทยไปกล่าวโทษร้องทุกข์ต่อ

หน่วยงานของฮ่องกง หรือการเข้าแจ้งความดำเนินคดี และยังต้องพาไปโรงพยาบาลเป็นล่ำมให้กับแรงงานหากแรงงานไทยเกิดเจ็บป่วยระหว่างพักอยู่ที่ที่พักฉุกเฉิน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ทำงาน ณ เมืองฮ่องกง สำนักงานแรงงานไทยได้ประสานความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.) จัดระบบการศึกษาเพื่อจัดให้แรงงานไทยได้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่อย่างไรก็ตามหากไม่สามารถเข้ารับการศึกษาระดับสูงสุดได้เบื้องต้นก็ต้องได้ในเรื่องของภาษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงาน



ปัญหาสำคัญของแรงงานไทยในเมืองฮ่องกง คือ การขาดวินัย

แรงงานต่างชาติที่ได้รับความนิยมจากนายจ้างชาวฮ่องกงเป็นอย่างมาก จะเป็นแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ รองลงมาจะเป็นเวียดนาม เพราะตั้งใจทำงานและพูดได้สองภาษา คือ อังกฤษ และจีน

โดยภาพรวมกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน แรงงานไทยยังเป็นรองแรงงานจากฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียอยู่ในทุกประเทศที่มีแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานอยู่ ปัญหาสำคัญคือ เรื่องของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ส่วนเรื่องทักษะฝีมือไม่เป็นรองแรงงานจากชาติใด ๆ

ภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ นอกจากให้ความคุ้มครองแรงงานไทยแล้ว ยังมีหน้าที่ที่ต้องเปิดตลาดแรงงานใหม่ให้กับแรงงานไทย แต่ที่ผ่านมาภารกิจในการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยมีอยู่เป็นจำนวนมาก จึงทำให้งานเปิดตลาดแรงงานไม่สามารถที่จะทำได้อย่างเต็มที่

สรุปข้อมูลสถานการณ์แรงงานไทยในมาเก๊า

ตลาดแรงงานต่อไปที่ภาครัฐจะเข้าไปส่งเสริมแรงงานไทยให้ไปทำงานเพิ่มมากขึ้นจะเป็นตลาดแรงงานในภาคการบริการในเขตการบริหารพิเศษมาเก๊า ซึ่งมาเก๊ามีรายได้หลักจากธุรกิจคาสิโนและท่องเที่ยว การยกเลิกระบบผูกขาดธุรกิจคาสิโน ในปี ค.ศ. ๒๐๐๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕) ส่งผลให้ธุรกิจมีการลงทุนจำนวนมากจากผู้ประกอบการต่างชาติ ซึ่งทำให้เศรษฐกิจมาเก๊าเติบโตอย่างรวดเร็ว มาเก๊ามีรายได้หลักจากคาสิโนและการท่องเที่ยวคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของ GDP หรือร้อยละ ๗๐ ของรายได้ของรัฐบาลมาเก๊า ตั้งแต่มีการเปิดตัวของ Sands Casino & Wynn Casino ในปี ๒๐๐๔ ทำให้ในปี ๒๐๐๖ มาเก๊า มีรายได้จากคาสิโนสูงถึง ๖ พันล้านเหรียญสหรัฐ ซึ่งเป็นปีแรกที่มาเก๊ามีรายได้จากคาสิโนสูงกว่าในลาสเวกัส ส่งผลให้ในขณะนี้มาเก๊าเป็นศูนย์กลางคาสิโนของโลก ดังนั้น คาสิโนและโรงแรมที่มีชื่อเสียงอื่น ๆ จึงเข้ามาลงทุนในมาเก๊าและจะทยอยเปิดให้บริการตั้งแต่วันที่ ๒๐๐๗ ปัจจุบันมาเก๊ามีสถานคาสิโน ๓๘ แห่ง และจะเปิดขึ้นอีกเรื่อย ๆ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ

จะต้องเร่งส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานไทย เพื่อการบุกตลาดแรงงานด้านการบริการในมาเก๊า แต่ปัญหาที่สำคัญของแรงงานไทย คือ เรื่องของภาษา ภาษาจีน และภาษาจีนกวางตุ้ง มีความสำคัญมาก นักท่องเที่ยวมาเก๊าส่วนใหญ่มาจากจีนแผ่นดินใหญ่ ภาษาอังกฤษยังมีความสำคัญเป็นรอง ภาษาจีน หากแรงงานไทยสามารถพัฒนาในเรื่องของภาษาได้ ตลาดแรงงานในมาเก๊าสามารถรองรับแรงงานไทยได้ไม่จำกัดจำนวน แต่อย่างไรก็ตามการจัดส่งแรงงานไทยเข้ามาทำงานในมาเก๊ายังเห็นควรให้เป็นการดำเนินการจัดส่งโดยรัฐต่อรัฐ จะเกิดประโยชน์อย่างมากในเรื่องการป้องกันการหลอกลวงแรงงาน และการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานของแรงงานไทย

ตำแหน่งงานที่สำคัญอีกตำแหน่งหนึ่งในมาเก๊า คือ แรงงานที่ทำงานประเภท security-guard ซึ่งเป็นงานการรักษาความปลอดภัยในโรงแรมขนาดใหญ่ โดยเฉพาะโรงแรมที่มี Casino ทั้งที่เปิดกิจการอยู่ในปัจจุบันและกำลังจะเปิดใหม่ต่อไปในอนาคต

ปัจจุบันมีแรงงานไทยกระจายทำงานในมาเก๊าที่ขึ้นทะเบียนการทำงานถูกต้อง ประมาณ ๘๐๐ - ๑,๐๐๐ คน แต่ในความเป็นจริงน่าจะมียากว่านี้เป็นจำนวนมาก เพราะว่าผู้ประสงค์เข้ามาทำงานในมาเก๊าสามารถเข้ามาทำงานในรูปแบบการท่องเที่ยวได้แล้วแอบทำงานอยู่ในมาเก๊า ปัญหานี้ยากต่อการติดตามตรวจสอบและการดูแลให้ความคุ้มครองแรงงานไทยตามกฎหมาย เพียงแค่ให้รู้ว่าคุณทำงานอยู่ที่ไหน สัญญาการจ้างงานเป็นอย่างไร

ภายหลังจากรับฟังบรรยายสรุปและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทั้งสองฝ่ายจนได้เวลาพอสมควรแล้ว ประธานคณะกรรมการการแรงงาน ได้กล่าวชื่นชมเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานไทย ณ เมืองฮองกง ทุกท่าน และรู้สึกเป็นเกียรติ ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เดินทางมาที่สำนักงานแรงงานไทย ณ เขตบริหารพิเศษฮองกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนในวันนี้

โดยรวมแล้วปัญหาแรงงานไทยส่วนใหญ่ ยังคงเป็นปัญหาการถูกหลอกลวงและเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและนายจ้างชาวต่างชาติ ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ขึ้นมาบังคับใช้ แต่กฎหมายดังกล่าวก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของแรงงานไทยในต่างประเทศให้หมดสิ้นไปได้ ในขณะที่เดียวกันถึงแม้ในประเทศไทยปลายทางจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานไทยในระดับที่ดี เท่าเทียมกับแรงงานท้องถิ่น แต่ก็ยังมีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานไทยจากนายจ้างอยู่เสมอแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทย ณ เมืองมาเก๊า ฮองกง แตกต่างจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยอย่างสิ้นเชิง

คณะกรรมการการจะได้นำข้อมูล ข้อเท็จจริง อันเกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาไม่ว่าจะเป็นประเด็นในเรื่องของอุปสรรคในการเดินทางเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านในฮองกง การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในการสร้างเสริมความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการเดินทางมาทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านในฮองกง และการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านภาษาเพื่อการเดินทางเข้ามาทำงาน ตลอดจนการเปิดตลาดแรงงานใหม่ในเขตบริหารพิเศษมาเก๊า ได้นำกลับไปประชุมพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการการแรงงานอีกครั้งหนึ่ง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริม และช่วยเหลือกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ประสงค์จะเดินทางมาทำงานยังเขตบริหารพิเศษฮองกงต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยต่อไปในอนาคต

ในส่วนของหน่วยงานภาครัฐของไทยในต่างประเทศ บทบาททางการทูต สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ และสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศนั้น นับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการปกป้อง พิทักษ์ รักษา และให้การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการเปิดตลาดแรงงานไทยขึ้นมาใหม่ นับว่าเป็นงานที่หนักมากสำหรับเจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่าน แต่อย่างไรก็ตามแรงงานไทยที่ประสบปัญหาการทำงานในต่างประเทศ ก็คงไม่สามารถที่จะหันหน้าไปพึ่งใครได้นอกจากพวกท่าน คณะกรรมการทุกท่านรู้สึกชื่นชมพวกท่านเป็นอย่างยิ่งอีกครั้งหนึ่ง

๑. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายที่ควรสนับสนุนในเชิงรุก คือ การพัฒนายุทธศาสตร์ทางด้านแรงงาน ซึ่งควรมีการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณภาพแรงงานไทยในประเด็นดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงาน ทั้งในช่วงก่อนเดินทาง และระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

๑.๒ เตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษและภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานให้กับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อลดช่องว่างความเสียเปรียบกับประเทศคู่เข่งด้านแรงงาน

๑.๓ เตรียมความพร้อมการให้ข้อมูลความรู้ทั้งในด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และกฎระเบียบของประเทศที่จะเดินทางไปทำงาน

๑.๔ ยกระดับคุณภาพแรงงานที่มีฝีมือในการทำงานได้หลากหลายรูปแบบให้มีทักษะและความชำนาญให้สูงขึ้น เพื่อให้เป็นข้อได้เปรียบในตลาดแรงงานต่างประเทศ โดยเฉพาะแรงงานช่างฝีมือ

๑.๕ กระตุ้นและส่งเสริมอาชีพใหม่ ๆ ที่เป็นที่ต้องการในตลาดต่างประเทศปัจจุบัน อาทิ ประเภท Security-guard ซึ่งเป็นงานการรักษาความปลอดภัยในโรงแรมขนาดใหญ่

๑.๖ ส่งเสริมและสร้างความร่วมมือด้านแรงงานในระดับทวิภาคีและพหุภาคี ทั้งในด้านการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ การสร้างหลักประกันทางสังคมและคุณภาพชีวิต การคุ้มครองแรงงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๗ พัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานอย่างจริงจัง โดยขยายวงเงินในการให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นตามสภาพความเสียหายเกิดขึ้น

๑.๘ ติดตามและให้คำแนะนำในการนำเงินที่ได้จากการไปทำงานไปต่างประเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๙ จัดอบรมระยะสั้นเพื่อให้ความรู้ทางด้านการออมเงินแก่ครอบครัวของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจเกิดขึ้นได้ยาก หากไม่มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนองแรงงานเอง ทั้งทางด้านพัฒนาทักษะฝีมือและภาษาต่างประเทศ การส่งเสริมจากภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาคธุรกิจเอกชนและนายจ้าง ที่ควรมีความเป็นธรรมและไม่เอาเปรียบแรงงาน

๒. ข้อเสนอแนะในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกง

หากพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการขยายตลาดแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านที่สำคัญ ๆ จะมีอยู่แค่ ๓ ประการเท่านั้น อันได้แก่ ๑) ปัญหาในเรื่องของทัศนคติของคนไทยและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเห็นว่า ตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ๒) จำนวนบริษัทจัดหางานเพื่อส่งคนหางานไปทำงานที่ฮ่องกงมีจำนวนน้อยมาก ปัจจุบันเหลือเพียงแค่สองราย และ ๓) คนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ไม่สนใจที่จะเดินทางมาทำงานที่ฮ่องกง เพราะขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างชาติดังฮ่องกง

คณะกรรมการมีแนวคิดที่ว่า ตลาดแรงงานในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านยังเป็นตลาดแรงงานที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ประกอบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของฮ่องกงให้การคุ้มครองแรงงานต่างชาติเป็นอย่างดี พร้อมอำนวยความสะดวกแทบจะทุกอย่างให้แรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน อาทิ เช่น ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ พักอาศัยอยู่กับนายจ้างจึงไม่ต้องเสียค่าอาหารและค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศเมื่อหมดสัญญาจ้างงาน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนภาคเอกชน ต้องเร่งประชาสัมพันธ์ สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และค่านิยมอันดี ตลอดจนข้อมูลด้านกฎหมายให้กับคนหางาน ในการเปิดตลาดแรงงานไทยไปทำงานในฮ่องกงต่อไป

๓. ข้อเสนอแนะในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ณ เขตบริหารพิเศษมาเก๊า

เขตบริหารพิเศษมาเก๊า นั้น มีระบบเศรษฐกิจเสรี รายได้ส่วนใหญ่มาจากธุรกิจกาสิโน การท่องเที่ยว และภาคบริการเป็นหลัก ในช่วง ๔-๕ ปีที่ผ่านมา เศรษฐกิจของมาเก๊าเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ในช่วง ค.ศ. ๒๐๐๒ ได้มีการยกเลิกระบบผูกขาดธุรกิจกาสิโน และให้สัมปทานแก่บริษัทกาสิโนหลายแห่ง อาทิ Sociedade de Jogos de Macau ซึ่งการเปิดตัวของสถานกาสิโนขนาดใหญ่อย่าง Sands Macau ในปี ค.ศ. ๒๐๐๔ Wynn Macau ในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ The Venetian Macao ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗ ส่งผลให้มาเก๊ามีรายได้จากการพนันทั้งหมดสูงกว่าลาสเวกัส และทำให้มาเก๊าเป็นศูนย์กลางกาสิโนที่มีปริมาณเงินหมุนเวียนสูงที่สุดในโลก ในปี ๒๕๔๔ รัฐบาลมีรายได้จากการเก็บภาษีสถานกาสิโน จำนวนประมาณ ๑๙ พันล้าน ปาทาคา (๒.๔ พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ ๑๕ ซึ่งรายได้จากภาษีกาสิโนคิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของรายได้ของรัฐบาลมาเก๊าทั้งหมด ปัจจุบันมาเก๊ามีกาสิโนประมาณ ๓๘ แห่ง มีรายได้ในปี ๒๕๕๔ มูลค่า ๑๘,๖๖๔ ล้านปาทาคา

คณะกรรมการมีแนวคิดที่ว่า ตำแหน่งงานในภาคธุรกิจบริการยังคงเป็นตำแหน่งงานที่จะเกิดขึ้นและสามารถรองรับแรงงานไทยได้อีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะตำแหน่ง Security-guard ซึ่งเป็นงานการรักษาความปลอดภัยในโรงแรมขนาดใหญ่ และโรงแรมที่มี Casino แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยต้องได้รับการพัฒนาอบรมในเรื่องของระเบียบ วินัย ในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานในมาเก๊า ตลอดจนการพัฒนาในเรื่องภาษาจีนและภาษาจีนกวางตุ้ง ที่มีความสำคัญมากสำหรับนักท่องเที่ยวมาเก๊าซึ่งส่วนใหญ่มาจากจีนแผ่นดินใหญ่ ภาษาอังกฤษยังมีความสำคัญเป็นรองภาษาจีน

๓. สรุปผลการเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจด้านแรงงาน
ของ : คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ณ สาธารณรัฐอิตาลี สมาพันธรัฐสวิส และสาธารณรัฐฝรั่งเศส
ระหว่างวันศุกร์ที่ ๗ – วันจันทร์ที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

รายชื่อคณะกรรมการและคณะผู้ร่วมเดินทาง

๑. นายนิทัศน์ ศรีนนท์	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายทองดี มนิสสาร	รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นายวิรัช ร่มเย็น	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง
๔. นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม
๕. นายเทพไท เสนพงศ์	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่
๖. นายเรวัต อารีรอบ	ที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๗. นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล	โฆษกคณะกรรมการ
๘. นางศรีสมร รัศมีฤกษ์เศรษฐ์	โฆษกคณะกรรมการ
๙. นายจรรยาพงศ์ พันธุ์ศรีนคร	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง
๑๐. นายนิติรัฐ สุนทรวร	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง
๑๑. นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ	กรรมการ
๑๒. นายรังสรรค์ มณีรัตน์	กรรมการ
๑๓. พลตำรวจตรี วันชัย วิสุททินันท์	ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ
๑๔. นายสุเทพ ภาณุวิสิทธิ์แสง	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๕. นายสุภัท กุชุน	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๖. นายปภัทร์ ศรีนนท์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๗. นายจำลอง ช่วยรอด	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๘. ว่าที่ร้อยตรี สุรพล สิ้นธุณาวา	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๙. นางสาวอริญญา สกกุลโกศล	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๒๐. นางชยาทิพย์ ภาสบุตร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการฯ
๒๑. นางกชพร นาคฤทธิ์	วิทยาการชำนาญการพิเศษ
๒๒. นางกาญจนา มาลีวิลาส	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน
๒๓. นางขนิษฐา ศรีนนท์	ผู้ติดตามหมายเลข ๑
๒๔. นางสาวสุพิชชา ศรีนนท์	ผู้ติดตามหมายเลข ๑
๒๕. นายณัฐดนัย ศรีนนท์	ผู้ติดตามหมายเลข ๑
๒๖. นางศิริพร อารีรอบ	ผู้ติดตามหมายเลข ๗
๒๗. นางพินิจนันท์ ปังประเสริฐโชค	ผู้ติดตามหมายเลข ๘
๒๘. นางเบญจวรรณ พันธุ์ศรีนคร	ผู้ติดตามหมายเลข ๙
๒๙. นางสาวธัญชนก พันธุ์ศรีนคร	ผู้ติดตามหมายเลข ๙

วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส

เวลา ๑๒.๓๐ นาฬิกา คณะกรรมการธิการการแรงงานเข้าพบและเยี่ยมคารวะ เอกอัครราชทูตไทยประจำสำนักงาน ผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา (Ambassador and Permanent Representative To United Nation in Geneva) ที่อยู่ ๕ Rue Gustave – Moynier, Geneva, ๑๒๐๒ โทร. +๔๑๒๒-๗๑๕-๑๐๐๐

นายธานี ทองภักดี เอกอัครราชทูตไทยประจำสำนักงาน ผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา และ นายเกริกพันธุ์ ฤกษ์จางง เอกอัครราชทูตไทยประจำสำนักงาน รองผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา และคณะ ให้การต้อนรับเพื่อสนทนาและบรรยายสรุปเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้แทนในสหประชาชาติ และภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

นายธานี ทองภักดี เอกอัครราชทูตไทยประจำสำนักงาน ผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ได้กล่าวต้อนรับคณะกรรมการและบรรยายสรุป ดังนี้

สหประชาชาติ หรือ **ยูเอ็น** (United Nations - UN) เป็นองค์การระหว่างประเทศที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๘๘ หลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นองค์การระหว่างประเทศที่กำเนิดขึ้นเป็นองค์การที่สองในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ ต่อจากสันนิบาตชาติ ปัจจุบันสหประชาชาติมีประเทศสมาชิกทั้งหมด ๑๙๒ ประเทศ (เกือบทุกประเทศในโลก) จุดประสงค์คือ การนำทุกชาติทั่วโลกมาทำงานร่วมกันเพื่อสันติภาพและการพัฒนาโดยอยู่บนหลักพื้นฐานของความยุติธรรม ศักดิ์ศรีของมนุษย์ และความกินดีอยู่ดีของทุกคน นอกจากนี้ยังให้โอกาสประเทศต่าง ๆ สร้างดุลแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน และรักษาผลประโยชน์ชาติในกรณีที่เกิดปัญหาระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม มนุษยธรรม ให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน และเป็นศูนย์กลางในการร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายต่าง ๆ

จากจุดเริ่มต้นที่สหประชาชาติกำเนิดขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่สอง โดยฝ่ายพันธมิตรผู้ชนะสงคราม ทำให้โครงสร้างขององค์การสะท้อนถึงสถานะในขณะที่ยกก่อตั้ง สหประชาชาติมีสมาชิกรัฐถาวรในคณะมนตรีความมั่นคง อยู่ ๕ ประเทศ อันประกอบด้วยสาธารณรัฐประชาชนจีน (แทนที่สาธารณรัฐจีน) ฝรั่งเศส รัสเซีย (แทนที่สหภาพโซเวียต) สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา สมาชิกถาวรทั้ง ๕ ชาติ มีอำนาจยับยั้งในมติใด ๆ ก็ตามขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจของสหประชาชาติ ความตึงเครียดในสงครามเย็นระหว่างสหรัฐอเมริกากับสหภาพโซเวียต ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ในช่วง ๔๕ ปีแรกหลังการก่อตั้ง เมื่อสงครามโลกครั้งที่สองผ่านพ้นไป การปลดปล่อยอาณานิคมในทวีปแอฟริกา เอเชีย และตะวันออกกลาง ทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

ระบบสหประชาชาติอยู่บนพื้นฐานของ ๖ องค์กรหลัก ได้แก่ สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ คณะมนตรีภาวะทรัสตีแห่งสหประชาชาติ สำนักงานเลขาธิการแห่งสหประชาชาติ และศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีองค์กรอื่น ๆ อีกเช่น องค์การอนามัยโลก ยูเนสโก และยูนิเซฟ เจ้าหน้าที่ระดับสูงที่มักเป็นที่รู้จักและปรากฏตัวต่อสาธารณชนคือเลขาธิการสหประชาชาติ ปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งนี้ คือนายบัน คี มูน จากประเทศเกาหลีใต้ เข้ารับตำแหน่งเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๐ ต่อจากนายโคฟี อันนัน

ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีสมาชิกจำนวน ๑๘๕ ประเทศ ในปี ๒๕๕๔ ได้จัดการประชุม จำนวน ๙,๙๖๒ ครั้ง เฉลี่ยแล้วบุคลากรของสำนักงานฯ จำนวน ๑๐ คน ต้องเข้าร่วมประชุมคนละ ๑๐ – ๒๐ ครั้งต่อวัน หลักในการประชุมของประเทศไทยให้ความสำคัญเรื่องของสิทธิมนุษยชนการแรงงาน องค์การอนามัยโลก การประสพภัยพิบัติ ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญมาก มีการหารือเรื่องกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อสร้างบรรทัดฐานของประเทศไทย ดังนั้น คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา จึงมีหน้าที่สำคัญในการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศไทย โดยต้องพิจารณาให้รอบคอบว่ากฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไม่กระทบผลประโยชน์ของประเทศไทย และให้ประเทศไทยได้ประโยชน์สูงสุด

ประเทศไทยให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชนมาก โดยมีกลไกมารับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนผ่านองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่น ถ้ามีการร้องเรียนมาทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทางสำนักงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จะต้องส่งเรื่องสอบถามไปยังประเทศไทย เพื่อพิจารณาหาแนวทางการแก้ไข

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะให้ความสำคัญในเรื่องของสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญ แต่เรื่องการพัฒนาทางด้านการค้า ประเทศไทยก็ให้ความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา ความสำคัญในเรื่องสิทธิการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจจึงมีความสำคัญ ดังนั้น ประเทศไทยจึงเดินสายกลางในการเชื่อมโยงเรื่องสิทธิมนุษยชนและเรื่องเศรษฐกิจเข้าด้วยกัน

นางพัฒนา พันธุ์ฝึก อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ได้บรรยายสรุปเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สรุปได้ ดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซาย อันเป็นข้อตกลงเพื่อสงบศึกสงครามโลก ครั้งที่ ๑ (ปรากฏอยู่ในมาตรา ๓๘๗ ของสนธิสัญญาแวร์ซาย) หลังสงครามโลก ครั้งที่ ๒ ILO จึงได้เข้าร่วมเป็นภาคีขององค์การสหประชาชาติ และได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษรายแรก (specialized agency) ในเครือข่ายขององค์การสหประชาชาติ ต่อมา ILO ได้ตราธรรมนูญขึ้นโดยอาศัยหลักการในคำประกาศฟีลาเดลเฟีย เป็นแม่บท โดยยึดมั่นในหลักการสำคัญ ๔ ประการ ที่ได้ประกาศต่อที่ประชุมใหญ่ ILO สมัยที่ ๒๖ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๔๘๗ (ค.ศ. ๑๙๔๔) คือ

๑. แรงงานมิใช่สินค้า
 ๒. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
 ๓. ความยากจน ณ ที่ใดที่หนึ่ง ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความรุ่งเรืองในทุกแห่งหน
 ๔. แต่ละประเทศจะต้องต่อสู้กับความต้องการอย่างไม่ย่อท้อ และนานาประเทศจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และพร้อมเพรียงกันเพื่อให้ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง มีสถานภาพเท่าเทียมกับผู้แทนรัฐบาล และร่วมปรึกษาหารือโดยเสรีและลงมติด้อย่างเป็นประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมให้มีสวัสดิการเช่นเดียวกัน
- ซึ่งนับจนปัจจุบัน ปฏิญญาและอนุสัญญาต่าง ๆ ของ ILO ล้วนมีที่มาจากหลักการดังกล่าวทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์ขององค์กร

๑. ส่งเสริมและสร้างความตระหนักเรื่องมาตรฐานแรงงานและหลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
๒. สร้างโอกาสแก่หญิงและชายในการได้รับการจ้างงานที่ดีและมีรายได้ที่เหมาะสม
๓. ขยายการคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงแรงงานทุกคน
๔. เพิ่มความเข้มแข็งระบบไตรภาคีและข้อตกลงทางสังคม

โครงสร้าง

ILO เป็นองค์การที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ขององค์การสหประชาชาติ เนื่องจากในการกำหนดหรือตกลงในเรื่องใด ๆ ที่มีผลเกี่ยวข้องกับประเทศสมาชิกจะต้องมีผู้แทน ๓ ฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ร่วมเจรจาหารือกันโดยมีความสำคัญที่เท่าเทียมกัน

ILO มีการดำเนินงานผ่านกลไกสำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ

๑. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office : The Office)

มีลักษณะเป็นสำนักงานเลขานุการ ทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริหาร (Governing Body : GB) โดยมีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) เป็นผู้บริหารสูงสุด พร้อมรองผู้อำนวยการใหญ่อีกสองคน ผู้อำนวยการใหญ่คนปัจจุบัน คือ นาย Guy Ryder ซึ่งเข้ารับตำแหน่งเป็นคนที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ พร้อมด้วยรองผู้อำนวยการใหญ่ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่เช่นเดียวกัน คือ นาย Greg Vines รองผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายบริหารและพัฒนาองค์กร และนาง Sandra Poloski รองผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายนโยบาย สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ มีพนักงานและเจ้าหน้าที่รวมทั้งหมด ๒,๗๐๐ คน ๑๕๐ สัญชาติ ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ที่เจนีวา สำนักงานภูมิภาค และในโครงการของ ILO ทั่วโลก ILO มีสำนักงานภูมิภาคครอบคลุม ๕ ภูมิภาค คือ ละตินอเมริกาและประเทศในคาริบเบียน ยุโรปและเอเชียกลาง แอฟริกา กลุ่มประเทศอาหรับ เอเชีย และแปซิฟิก ซึ่งภายใต้สำนักงานภูมิภาคฯ ยังมีสำนักงานประจำประเทศ

ภายในภูมิภาคนั้น ๆ อีกหลายสำนักงาน นอกจากนี้ ILO มีสถาบันและศูนย์ฝึกอบรมที่สำคัญ คือ สถาบันระหว่างประเทศด้านแรงงานศึกษา ตั้งอยู่ที่เจนีวา ศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติที่ตูริน อิตาลี และ ศูนย์ข้อมูลนานาชาติด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด ๑๕๒ ศูนย์ ใน ๑๑๐ ประเทศ รวมเป็นเครือข่ายด้านข้อมูล

ภายในสำนักงานใหญ่ที่เจนีวา แบ่งออกเป็น ๖ ฝ่ายหลัก คือ

๑. ด้านมาตรฐาน (STANDARD) ดูแลการออกมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

๒. ด้านการจ้างงาน ๖ (EMPLOYMENT) ดูแลนโยบายด้านการจ้างงาน ตลาดแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสร้างงาน

๓. ด้านการคุ้มครอง (PROTECTION) ดูแลด้านการคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมถึงด้านความปลอดภัยในการทำงาน สภาพงานและการจ้างงาน แรงงานเคลื่อนย้าย

๔. ด้านความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคม (DIALOGUE) รับผิดชอบการประสานงาน กับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรทางสังคมอื่น ๆ

๕. ด้านบริหารและจัดการ (EDMAS) ดูแลด้านบุคลากร การเงิน จัดซื้อ ต้อนรับ เทคโนโลยีสารสนเทศ

๖. สำนักงานขึ้นตรงผู้อำนวยการใหญ่ อาทิ สำนักงานเลขาธิการผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานกฎหมาย ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายประเมินผล ฝ่ายประชาสัมพันธ์

นอกจากนี้ ยังมีสำนักงานกิจการฝ่ายนายจ้าง (Bureau for Employer's Activities : ACTEMP) และสำนักงานกิจการฝ่ายลูกจ้าง (Bureau for Worker's Activities : ACTRAV) ซึ่งทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศกับนายจ้างและลูกจ้างในประเทศสมาชิก

๒. คณะประศาสน์การ (Governing Body : GB) ทำหน้าที่กำกับเชิงนโยบายและตรวจสอบการทำงานของผู้อำนวยการใหญ่ และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีการประชุม ปีละ ๓ ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน (เปลี่ยนเดือนประชุมเป็นเดือนตุลาคม ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ เป็นต้นไป) โครงสร้างและกระบวนการทำงานเป็นไปตามที่กำหนดในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คณะประศาสน์การประกอบด้วยสมาชิก ๒ ประเภท คือ

- สมาชิกประจำ (Titular หรือ Regular Member) จำนวน ๕๕ คน แยกเป็น ฝ่ายรัฐบาล ๒๘ คน ฝ่ายนายจ้าง ๑๔ คน และฝ่ายลูกจ้าง ๑๔ คน (สมาชิกประจำมีสิทธิในการพูด การเสนอและการลงคะแนน)

- สมาชิกรอง (Deputy Member) จำนวน ๖๖ คน แยกเป็นฝ่ายรัฐบาล ๒๘ คน ฝ่ายนายจ้าง ๑๙ คน ฝ่ายลูกจ้าง ๑๙ คน (สมาชิกรองมีสิทธิในการเสนอหรือพูดในที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิลงคะแนน)

ทั้งนี้ สมาชิกคณะประศาสน์การจะมีการเลือกตั้งทุก ๓ ปี ซึ่งในฝ่ายรัฐบาล จะจัดสรรโควตาการเสนอชื่อเพื่อเป็นสมาชิกทั้งสองประเภท แยกตาม ๔ ภูมิภาค คือ แอฟริกา อเมริกา ยุโรป เอเชีย (มีประเทศในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ ๑๐ ประเทศ ที่ได้สิทธิการเป็นสมาชิกประจำถาวร โดยไม่ต้องคัดเลือก คือ บราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมัน อินเดีย ญี่ปุ่น รัสเซีย อิตาลี อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา) ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มภูมิภาคเอเชีย ซึ่งได้โควตาสมาชิกประจำ ๗ คน (ญี่ปุ่น อินเดีย จีน ได้สิทธิโดยไม่ต้องคัดเลือก) และสมาชิกรอง ๘ คน ซึ่งภายในภูมิภาคเอเชีย จะแบ่งโควต่าย่อยเป็นอนุภูมิภาค ซึ่งไทยอยู่ในอนุภูมิภาคอาเซียน ที่ได้รับสิทธิเป็นสมาชิกประจำ ๑ คน และสมาชิกรอง ๓ คน โดยจากการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งในวาระปัจจุบัน (๒๕๕๔-๒๕๕๗) เวียดนาม ได้รับเลือกเป็นสมาชิกประจำ กัมพูชา อินโดนีเซียและไทย ได้รับเลือกเป็นสมาชิกรอง (ในกลุ่มอาเซียนมีกลไกการตกลงหมุนเวียนเพื่อเสนอชื่อเข้าเป็นสมาชิกประจำ และสมาชิกรองผ่านการประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน)

๓. การประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference - ILC) เป็นการประชุมเต็มคณะเช่นเดียวกับการประชุมสมัชชาขององค์การอื่น ๆ ทำหน้าที่เป็นเวทีการประชุมเพื่อพิจารณารายงานของคณะประศาสน์การ และรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ILO การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปอนุสัญญาและข้อแนะ (Convention & Recommendation) พิจารณาปัญหาด้านการเงิน หรือประเด็นปัญหาทางสังคมและแรงงานที่มีผลกระทบทั่วโลก และลงมติให้แนวทางแก่คณะประศาสน์การในการวางนโยบายและกิจกรรม การประชุมใหญ่จะประชุมปีละ ๑ ครั้ง ในเดือนมิถุนายนของทุกปี ซึ่งประเทศสมาชิกจะส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมภายใต้องค์ประกอบที่กำหนดในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ ฝ่ายรัฐบาล ๒ คน ฝ่ายนายจ้าง ๑ คน ฝ่ายลูกจ้าง ๑ คน และผู้เข้าร่วมประชุม สามารถแต่งตั้งที่ปรึกษาเข้าร่วมประชุมได้ โดยในแต่ละวาระการประชุมจะมีผู้เข้าร่วมประชุมในสถานะที่ปรึกษาได้ไม่เกิน ๒ คน ทั้งนี้ รัฐบาลประเทศสมาชิกต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีให้แก่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างตามองค์ประกอบดังกล่าวไม่รวมที่ปรึกษา

ประเทศสมาชิก ILO

ณ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ILO มีสมาชิกทั้งสิ้น ๑๘๕ ประเทศ โดยไทยเข้าเป็นสมาชิก ILO ตั้งแต่ปีแรกของการก่อตั้ง และเป็นสมาชิกลำดับที่ ๕๖

รายได้ของ ILO

๑. เงินอุดหนุนค่าสมาชิกประจำปีจากประเทศสมาชิก โดยจ่ายในอัตราไม่เท่ากัน เฉลี่ยตามขนาด GDP ของแต่ละประเทศ กลุ่มที่ต้องเสียค่าสมาชิกสูง ได้แก่ สหรัฐอเมริกา (๒๒%) ญี่ปุ่น (๑๒.๕๓%) เยอรมนี (๘.๐๒%) ฝรั่งเศส (๖.๑๒๖%) สำหรับประเทศไทย จ่ายเงินอุดหนุนค่าสมาชิก ILO ปี ๒๕๕๕ จำนวน ๕๐๗,๖๘๔ สวิสฟรังก์ (ประมาณ ๑๗ ล้านบาท) คิดเป็นสัดส่วนคงเดิม คือ ร้อยละ ๐.๒๐๙ ของงบประมาณ ILO ทั้งหมด และประมาณการการจ่ายเงินอุดหนุนในปี ๒๕๕๖ ไทยจะคงสัดส่วนนี้เหมือนเดิม

๒. เงินสนับสนุนจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และกองทุนสหประชาชาติ เพื่อกิจกรรมประชากร (UNFPA)

๓. องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ และประเทศพัฒนา ที่พิจารณาให้เงินอุดหนุนเป็นครั้งคราว

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention)

นับแต่ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อปี ๑๙๑๙ จนถึงปัจจุบัน ILO ได้ออกอนุสัญญามาแล้ว ๑๘๙ ฉบับ ในจำนวนนี้เป็นอนุสัญญาพื้นฐาน ๘ ฉบับ (Core Convention)

โดยรวม ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาไปแล้วทั้งสิ้น ๑๕ ฉบับ (ILO ประกาศยกเลิกไปแล้ว ๑ ฉบับ) คงเหลือ ๑๔ ฉบับ ในจำนวนนี้เป็นอนุสัญญาพื้นฐาน (Core Convention) ๕ ฉบับ และอนุสัญญาอื่น ๆ อีก ๑๑ ฉบับ

ข้อเสนอองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Recommendation)

ข้อแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณานำไปเป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ ข้อแนะมี ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ๑) ข้อแนะเสริมอนุสัญญา และ ๒) ข้อแนะที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ ซึ่งข้อแนะประเภทนี้เป็นเพียงตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็นด้านแรงงานที่มีความสำคัญ สำหรับประเทศสมาชิกจนถึงขั้นที่ต้องออกเป็นอนุสัญญา

ณ ปี ๒๕๕๕ ILO ออกข้อแนะแล้ว รวม ๒๐๒ ฉบับ

พิธีสาร (Protocol)

พิธีสาร คือ ตราสารที่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมอนุสัญญานั้น ๆ เนื่องจากอนุสัญญาบางฉบับมีเนื้อหาหรือข้อกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขออกเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่แต่ประการใด แต่ด้วยเหตุที่เมื่อเวลาผ่านไป บริบททางสังคมมีมากขึ้น ทำให้เนื้อหาและบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นไม่ครอบคลุมบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ ILO จึงบัญญัติข้อกำหนดเพิ่มเติม โดยให้อยู่ในรูปของพิธีสารแนบท้ายอนุสัญญา

ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration)

๑. ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

สืบเนื่องมาจากการประชุมสุดยอดด้านการพัฒนาสังคม (World Social Summit) เมื่อปี ๒๕๓๘ มีมติให้ประเทศต่าง ๆ ส่งเสริมการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล และจากการประชุมระดับรัฐมนตรีองค์การการค้าโลกที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๓๙ ก็ได้มีมติให้ ILO เป็นองค์กรผู้ทรงอำนาจเพียงองค์กรเดียว ในการผลักดันการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน อันเป็นการย้ำถึงพันธกิจด้านแรงงานของ ILO ที่ต้องดำเนินการโดยเร่งด่วนในการรณรงค์ผลักดันให้ประเทศสมาชิกมีการปฏิบัติตาม และให้สัตยาบันอนุสัญญามากขึ้น โดยเฉพาะอนุสัญญาที่เป็น

มาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานหรืออนุสัญญาหลัก (Core Conventions) อนุสัญญานี้มีเนื้อหาครอบคลุมถึงอนุสัญญาที่เคยรู้จักกันว่าเป็นอนุสัญญาหลักทั้ง ๘ ฉบับ โดยมีแนวคิดที่ว่า อนุสัญญาทั้ง ๘ ฉบับนี้ มีเนื้อหาที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Conventions) ที่คนทำงานทุกคนควรได้รับ

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ครอบคลุมอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลักทั้ง ๘ ฉบับ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑. เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง อนุสัญญาพื้นฐานในกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

อนุสัญญา ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘

อนุสัญญา ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙

๒. การจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ประกอบด้วย

อนุสัญญา ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗

๓. การจัดการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ประกอบด้วย

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

๔. การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประกอบด้วย

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘

๒. ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมในโลกที่เป็นธรรม (The Declaration on Social Justice for a Fair Globalization)

ปฏิญญานี้ประกาศต่อที่ประชุมใหญ่ประจำปี เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๕๑ (ค.ศ. ๒๐๐๘) วัตถุประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างความยุติธรรมทางสังคมของประชาชนและผู้ใช้แรงงานในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และได้รับประโยชน์จากกระบวนการโลกาภิวัตน์อย่างเป็นธรรม ภายใต้หลักการพื้นฐาน ๔ ประการ คือ

๑. ส่งเสริมการมีงานทำ โดยสร้างสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสถาบันที่ยั่งยืน เพื่อที่บุคคลสามารถพัฒนาและปรับปรุงความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุถึงการเติมเต็ม (personal fulfillment) และความเป็นอยู่ที่ดี มีการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างการเจริญเติบโต โอกาสการมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น แต่ละสังคมสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ มาตรฐานด้านความเป็นอยู่ที่ดี และมีความก้าวหน้าในเชิงสังคม

๒. พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับการป้องกันทางสังคม ได้แก่ การประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงานที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับเงื่อนไขสถานการณ์ของแต่ละประเทศ โดยการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมสู่กำลังแรงงานทั้งหมด มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย กำหนดนโยบายค่าจ้างและรายได้ ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขอื่น ๆ ที่จะเป็นหลักประกันว่าทุกฝ่ายต่างได้รับผลดีจากความก้าวหน้าทั้งปวง

๓. ส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคมและระบบไตรภาคีโดยวิธีที่เหมาะสมที่สุด เช่น การปรับตัวอุปสงค์เชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้รองรับแนวความคิด ส่งผ่านการพัฒนาเศรษฐกิจให้นำไปสู่ความก้าวหน้าทางสังคม และในทางกลับกัน คือ จากความก้าวหน้าทางสังคมสู่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สร้างความคิดเห็นที่ตรงกันในสังคมในด้านนโยบายของประเทศ และนโยบายระหว่างประเทศที่มีผลต่อยุทธศาสตร์การมีงานทำ และยุทธศาสตร์งานที่มีคุณค่า (employment and decent work strategies) ตลอดจนแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้อง สร้างระบบกฎหมายและสถาบันที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และระบบการตรวจแรงงาน สร้างระบบกฎหมายและสถาบันที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และระบบการตรวจแรงงาน

๔. เคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิพื้นฐานของการทำงาน

งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) เป็นแนวนโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้รับการรับรองจากประเทศสมาชิก เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดความสงบสุขและความก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจและแรงงาน นำเสนอครั้งแรกในการประชุมประจำปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๘๗ เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๙๙ ประกอบด้วยหลักการ ๔ ประการ คือ

๑. สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Rights at Work) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ห้ามการบังคับใช้แรงงาน คุ้มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติ และสิทธิรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

๒. ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำ (Productive Employment) ได้แก่ การมีงานทำที่มั่นคงต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาด และสินเชื่อ ฯลฯ

๓. การขยายความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ได้แก่ หลักประกันสังคม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การศึกษา ฯลฯ

๔. การมีผู้แทนและมีส่วนร่วม (Social Dialogue) เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคนงาน

จากนั้น **นายนิทัศน์ ศรีนนท์** ประธานคณะกรรมการการแรงงาน ได้กล่าวขอบคุณนายธานี ทองภักดี เอกอัครราชทูตไทยประจำสำนักงานผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา และคณะที่ให้การต้อนรับคณะกรรมการการเป็นอย่างดียิ่ง และกล่าวแนะนำคณะกรรมการและผู้ร่วมเดินทาง พร้อมกับได้มอบที่ระลึกและถ่ายภาพร่วมกัน

เวลา ๑๔.๓๐ นาฬิกา คณะกรรมการการแรงงานศึกษาดูงาน ณ สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation : ILO) ที่อยู่ ๔ Route des Morillons, CH – ๑๒๑๑, Geneva ๒๒

นายจ็อส ฟิโพลีทากิส and Mr. shingo Miyake ผู้บริหารจากคณะประสานการ สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การต้อนรับ เพื่อสนทนาและบรรยายสรุปเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดย นางพัฒนา พันธุ์พัก อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) เป็นผู้ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ล่ามให้แก่คณะกรรมการการแรงงาน สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

นายจ็อส ฟิโพลีทากิส ผู้บริหารจากคณะประสานการ ได้กล่าวต้อนรับคณะกรรมการ และแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สรุปได้ ดังนี้

สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ณ นครเจนีวา เป็นสำนักงานใหญ่ของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ก่อตั้งในปี ค.ศ. ๑๙๑๙ ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซาย อันเป็น ข้อตกลงเพื่อสงบศึกสงครามโลกครั้งที่ ๑ (ปรากฏอยู่ในมาตรา ๓๘๗ ของสนธิสัญญาแวร์ซาย) หลังสงครามโลก ครั้งที่ ๒ ILO จึงได้เข้าร่วมเป็นภาคีขององค์การสหประชาชาติ และได้กลายเป็น องค์การชำนาญพิเศษรายเดียว (Specialized agency) ในเครือข่ายขององค์การสหประชาชาติ

ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คือ ความสงบสุขในโลก สามารถยืนยาว ด้วยความยุติธรรมในสังคม

องค์ประกอบของธรรมนูญในอดีต คือ การดูแลในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน

ปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีสมาชิกทั้งสิ้น ๑๘๕ ประเทศ ภายใต้ ภารกิจของ ILO มีวาระที่มีคุณค่าอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลัก ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน
๒. ด้านการจ้างงานที่เหมาะสม เช่น ได้รับเงินเดือนเหมาะสม สภาพการทำงานที่ดี
๓. ด้านการคุ้มครอง
๔. ด้านการส่งเสริมให้มีความร่วมมือทางสังคม

ภารกิจงานของ ILO นอกจากการผลิตเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้ว หัวใจหลักของงาน คือ การสร้างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศผ่านอนุสัญญาและข้อแนะ โดยมีกระบวนการหลาย ขั้นตอนกว่าจะรับรองอนุสัญญาและข้อแนะ

นายชินโกะ มียาเกะ ผู้บริหารจากคณะประสานการ ได้กล่าวต้อนรับและบรรยาย สรุปเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สรุปได้ ดังนี้

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) มีตราสารที่สำคัญ ๒ ตัว คือ

๑. อนุสัญญา (Conventions) ประกอบด้วย

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัตยาบัน (Legally binding upon ratification)
- สิทธิและหน้าที่ (Rights and duties)

๒. ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

- ข้อเสนอแนะที่ไม่มีผลผูกพันตามกฎหมาย (Not legally binding)
- การนำเสนอมาตรการที่ใช้ในการประชุม (Suggested specific measures to implement the coupling Convention)

ปัจจุบันมีอนุสัญญา จำนวน ๑๘๙ อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ จำนวน ๒๐๒ ข้อ โดยภายใต้อนุสัญญาและข้อเสนอแนะสามารถครอบคลุมหลาย ๆ ด้านในเรื่องของแรงงาน รวม ๒๒ ข้อ

ขั้นตอนการรับรองอนุสัญญาในการประชุม ILC ใช้เวลา ๒ ปี โดยจะต้องผ่านการประชุม ILC ๒ ครั้ง ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมด ๑๘๕ ประเทศ ในการเข้าร่วมประชุม ILC ประเทศสมาชิกจะส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม คือ รัฐบาล ๒ คน ฝ่ายนายจ้าง ๑ คน ฝ่ายลูกจ้าง ๑ คนและผู้เข้าร่วมประชุมสามารถแต่งตั้งที่ปรึกษาเข้าร่วมประชุมได้ โดยในแต่ละวาระการประชุมจะมีผู้เข้าประชุมในสถานะที่ปรึกษาได้ไม่เกิน ๒ คน ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดจะมาในนามของประเทศของตน

จุดเริ่มต้นการรับรองอนุสัญญาจะเริ่มจากสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (The Office) เช่น กรณีพิจารณาเรื่องแรงงานเด็ก สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะรวบรวมกฎหมายและแนวปฏิบัติส่งให้แก่ประเทศสมาชิก เพื่อส่งข้อคิดเห็นกลับมาให้แก่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูล เมื่อได้รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นแล้ว สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศก็จะส่งข้อมูลให้แก่ประเทศสมาชิกอีกครั้ง เพื่อประเทศสมาชิกจะได้ส่งข้อมูลให้แก่รัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้ความเห็นเพิ่มเติมในแบบสอบถามและส่งกลับมาให้แก่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ๆ ก็จะทำรายงานว่าในแต่ละประเทศมีกฎหมายและวิธีการปฏิบัติอย่างไร และจะนำรายงานเข้าพิจารณาในการประชุม ILC เพื่อรับรองตัวเนื้อหาและข้อหาหรือ

เมื่อที่ประชุม ILC ให้การรับรองในตัวเนื้อหาและข้อหาหรือแล้ว ฝ่ายมาตรฐานจะนำข้อมูลทั้งหมดมาเพิ่มเติมข้อมูลด้านอื่น ๆ โดยจัดทำรายงานใหม่อีก ๑ ชุด และส่งกลับให้แก่ประเทศสมาชิกเพื่อให้ความคิดเห็น เมื่อประเทศสมาชิกส่งความเห็นกลับมา สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศก็จะจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอให้แก่ที่ประชุม ILC พิจารณารับรองอีกครั้งหนึ่ง

อนุสัญญาหลักเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานการทำงานครอบคลุม ๘ อนุสัญญา ๔ ด้านหลักคือ

๑. ด้านเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง ภายใต้อำนาจข้อ ๒ อนุสัญญา คือ อนุสัญญา ๘๗ และอนุสัญญา ๙๘ ซึ่งทุกปีในวันแรงงานแห่งชาติจะมีข้อเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างว่าประเทศไทยควรที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง ๒ ข้อนี้

๒. ด้านแรงงานบังคับ ภายใต้อำนาจข้อ ๒ อนุสัญญา คือ อนุสัญญา ๒๙ และอนุสัญญา ๑๐๕

๓. ด้านการเลือกปฏิบัติ การจ้างงานและการประกอบอาชีพ คือ อนุสัญญา ๑๐๐ และอนุสัญญา ๑๑๑

๔. ด้านการใช้แรงงานเด็ก คือ อนุสัญญา ๑๓๘ และอนุสัญญา ๑๘๒

ในการนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คาดหวังว่า ประเทศสมาชิกจะให้สัตยาบันอนุสัญญาทุกประเทศ

ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว, ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง และอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ)

จึงขอให้ทางประเทศไทยรับรองอนุสัญญาทั้ง ๓ ฉบับนี้ด้วย

นายอิทธิรัตน์ จันทรสุรินทร์ รองประธานคณะกรรมการการแรงงาน ได้สอบถามข้อมูลดังนี้ ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ แต่ก็มี การดำเนินการ บางส่วนแล้ว และทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีมาตรการอย่างไรกับประเทศอื่น ๆ ที่ยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับนี้

นายชินโกะ มียาเกะ ผู้บริหารจากคณะประศาสน์การ ได้ชี้แจงว่า อนุสัญญา ฉบับที่ ๘๗ เน้นเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงานในการก่อตั้งสหภาพ คือ มีการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์ระดับประเทศหรือ ไปร่วมกับสหพันธ์ระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับนี้เป็นตัวสะท้อนสิทธิขั้นพื้นฐานในการเจรจา ต่อรองของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยครอบคลุมถึงภาคราชการในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้ง สหภาพ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้หลายประเทศไม่ยอมให้สัตยาบัน เพราะหลายประเทศไม่ยินยอมให้ ราชการจัดตั้งสหภาพเพื่อเจรจาต่อรองใด ๆ ส่วนอนุสัญญา ฉบับที่ ๙๘ เพิ่มอำนาจในการต่อรองให้แก่ องค์การ โดยไม่ครอบคลุมถึงภาคราชการ

ในการนี้ ถ้าคณะกรรมการมีข้อสงสัยประการใด สามารถขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในประเทศไทย

นายนิทัศน์ ศรีนนท์ ประธานคณะกรรมการการแรงงาน ได้กล่าวว่า ประเทศไทยยัง ไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาบางฉบับ เช่น อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ แต่ประเทศ ได้ดำเนินการแล้ว คือ นโยบายของรัฐบาลในการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ โดยครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยไม่เลือกปฏิบัติ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ การที่จะให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา อะไรก็ตาม ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎร โดยต้องพิจารณาอนุสัญญาแต่ละฉบับให้ รอบคอบถึงความเหมาะสมว่าประเทศไทยจะได้รับประโยชน์อย่างไร ถ้าอนุสัญญาฉบับนั้นจะทำให้ ประเทศไทยหรือประชาชนชาวไทยได้รับประโยชน์ในฐานะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ก็ยินดีที่จะให้ การสนับสนุนตลอดเวลา

ในการนี้ ประธานคณะกรรมการได้กล่าวขอบคุณและเรียนเชิญคณะผู้บริหารของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไปเยือนประเทศไทย และมอบของที่ระลึกพร้อมทั้งถ่ายภาพ ร่วมกัน

รับรองแขกต่างประเทศ
วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
จำนวน ๑ ครั้ง

**สรุปข้อสนทนาของคณะกรรมการการแรงงาน
เนื่องในโอกาสพบปะสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ด้านแรงงาน
กับนาย Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง และคณะ
วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
เวลา ๑๐.๑๕ นาฬิกา ณ ห้องรับรอง ๒ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๑

ประธานคณะกรรมการกล่าวต้อนรับ

ผมและคณะกรรมการรู้สึกเป็นเกียรติและยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ต้อนรับท่านและคณะในวันนี้ ในฐานะที่ราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรสวีเดนได้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งผมมั่นใจว่าการเดินทางมาของท่านและคณะ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายทุกประการ

Mr. Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง

ผมรู้สึกดีเป็นอย่างมากที่ได้มาเยือนรัฐสภาไทยในวันนี้ ขอขอบคุณมากที่ให้การต้อนรับผมและคณะเป็นอย่างดี ผมได้เคยมาเยือนประเทศไทย แต่ยังไม่เคยมาเยือนรัฐสภาไทย ผมมีความสนใจในเรื่องสิทธิมนุษยชน สันติภาพและแรงงาน ผมเป็นคณะกรรมการการแรงงานมา ๘ ปี และหวังว่าสถานการณ์ในประเทศไทยจะดีขึ้น ขณะนี้ประเทศสวีเดนประสบปัญหาการว่างงานในอัตราร้อยละ ๘ ซึ่งรัฐสภาสวีเดนกำลังอภิปรายเรื่องเกี่ยวกับปัญหาการว่างงาน เป็นที่ทราบแล้วว่าสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศยุโรปหลาย ๆ ประเทศ ประสบปัญหา และหวังว่าปัญหาการว่างงานในสวีเดนจะได้รับการแก้ไขในอนาคต

ส่วนปัญหาแรงงานไทยที่ไปเก็บผลไม้ในประเทศสวีเดน ได้รับการแก้ไขปัญหารีบร้อยแล้ว ซึ่งในฤดูร้อนที่ผ่านมานี้มีแรงงานไปเก็บผลไม้ป่าจำนวนมากและได้รับรายได้ที่ดี

Miss. Maria Ferm สมาชิกรัฐสภา พรรค Green Party

ดิฉันมาจากพรรคกรีน มีหน้าที่ดูแลแรงงานในสวีเดน เรื่องแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในประเทศสวีเดน ได้รับการแก้ไขปัญหารีบร้อยแล้วและได้รับค่าจ้างที่ดี มีความสุข คณะกรรมการที่ดูแลเรื่องแรงงานได้ออกกฎหมายเพื่อดูแลค่าจ้าง และบริษัทที่นำแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสวีเดน ขณะนี้ได้ประสานงานกับสถานทูตไทยในสวีเดนเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาลูกจ้างไทย ซึ่งทางสถานทูตไทยก็ได้แสดงความยินดีที่ปัญหาแรงงานไทยได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

ประธานคณะกรรมการการ

ขอขอบคุณท่านที่ดูแลแรงงานไทยเป็นอย่างดี ทราบว่าประเทศสวีเดนเป็นประเทศที่อุดมสมบูรณ์มีผลไม้ป่าเป็นจำนวนมาก ซึ่งทางราชการเปิดให้ประชาชนเข้าไปเก็บได้โดยเสรี ในระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีหญิงไทยที่สมรสกับชาวสวีเดนได้เข้ามาชักชวนญาติพี่น้องให้เดินทางไปเก็บผลไม้เพื่อส่งขายให้แก่ผู้รับซื้อชาวสวีเดน ในช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วแต่ละคนสามารถเก็บเงินได้หลายหมื่นบาท จึงเป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคคลทั่วไปที่สนใจจะเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน จนกระทั่งมีผู้เข้ามาทำเป็นธุรกิจเรียกรับผลประโยชน์จากแรงงานไทย ซึ่งปรากฏเป็นข่าวลือลวงคนงานไทยที่ไปตกทุกข์ได้ยากที่ประเทศสวีเดน ส่งผลให้มีการร้องเรียนผ่านมาทางคณะกรรมการการแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการได้ให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด และผลักดันให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อแรงงานไทย ผมขอฝากเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในประเทศสวีเดนด้วยครับ

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีแรงงานไทยเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนประมาณ ๕,๔๐๙ คน ปัญหาแรงงานไทยส่วนใหญ่เกิดจากความไม่ชัดเจนในระเบียบข้อตกลงของสัญญาและการดูแลเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งบริษัทนายจ้างในประเทศไทย บริษัทผู้รับซื้อผลไม้รายย่อยและรายใหญ่ของประเทศสวีเดน ถึงแม้ว่าจะมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ สถานทูตสวีเดนในประเทศไทย คณะกรรมการเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานของประเทศสวีเดน ตลอดจนสหภาพแรงงานของประเทศสวีเดนที่ได้กำหนดรูปแบบสัญญาจ้าง เงื่อนไขการค้าประกันรายได้ เงื่อนไขการย้ายแคมป์ที่พัก ซึ่งก่อนการเดินทางกรมการจัดหางานได้จัดฝึกอบรมชี้แจงข้อมูลให้แรงงานไทยทุกคนทราบ ทำให้ปัญหาไม่รุนแรงมากนัก แต่ก็ยังมีปัญหาข้อร้องเรียนอยู่บ้าง

นายทองดี มนิสสาร รองประธานคณะกรรมการการแรงงาน คนที่หนึ่ง

ได้กล่าวว่า ผมเป็นคณะกรรมการการแรงงานมาแล้ว ๑๒ ปี เคยไปเยี่ยมแรงงานไทยในประเทศสวีเดน ประมาณ ๓ ครั้ง ในการเดินทางเข้าไปเก็บผลไม้ป่าของแรงงานไทยในระยะแรกจะเป็นการเดินทางเข้าไปในลักษณะของการท่องเที่ยว โดยผ่านสมาคมการเก็บผลไม้ป่า ซึ่งเป็นการไปทำงานระยะสั้น ๆ ช่วงเวลาประมาณ ๓ เดือน เพื่อหารายได้พิเศษ โดยทางประเทศสวีเดนได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้แรงงานไทยได้รับรายได้ที่ดีขึ้น

Mr. Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง

ปัญหาแรงงานไทยในประเทศสวีเดนเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งทางประเทศสวีเดนได้แก้ไข ปัญหาเรียบร้อยแล้ว ผมเห็นด้วยกับท่านประธานในเรื่องเกี่ยวกับบริษัทนายหน้าที่พาแรงงานไทยไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและล่อลวงแรงงานไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นี้ได้รับการแก้ไขจากประเทศสวีเดนเรียบร้อยแล้ว

Mr. Johan Pehrsson หัวหน้ากลุ่มพรรค Liberal Party

ผมยินดีที่ได้มาพบกับคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนแรงงานไทยในประเทศสวีเดน ทางประเทศสวีเดนได้ดูแลแรงงานไทยเป็นอย่างดี ผมขอถามปัญหา ๒ ข้อ คือ

๑. คณะกรรมการการแรงงาน มีแนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มน้อยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมายอย่างไร เช่น ชาวพม่าหรือประเทศเพื่อนบ้าน

๒. นักธุรกิจประเทศสวีเดน ก็ได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจำนวนมาก เพราะประเทศไทยขณะนี้เศรษฐกิจกำลังพัฒนาไปในทางที่ดี คณะกรรมการมีแนวทางส่งเสริมอย่างไรที่จะทำให้ นักธุรกิจของประเทศสวีเดนได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น

ประธานคณะกรรมการ

ขอขอบคุณท่านที่ดูแลแรงงานไทยเป็นอย่างดี และยินดีให้นักธุรกิจของประเทศสวีเดนเข้ามาลงทุนในประเทศไทย เพราะประเทศไทยเปิดกว้างสำหรับการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไทยทุกสาขามีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นแรงงานให้แก่ธุรกิจต่าง ๆ ที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

ในเรื่องการค้ามนุษย์และสิทธิมนุษยชน ประเทศไทยยืนยันว่า ประเทศไทยดูแลเรื่องการค้ามนุษย์และสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างดี จะเห็นได้จากท่านนายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตรได้ไปปราศรัยใน UN เรื่องประเทศไทยมีการต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง ประเทศไทยได้ออกกฎหมายเรื่องการปราบปรามการค้ามนุษย์มีโทษสูงสุดจำคุกและยึดทรัพย์

ส่วนเรื่องปัญหากลุ่มน้อยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ประเทศไทยได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าว

รายละเอียดขอให้ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการได้ชี้แจงต่อไป

นายสุภัท กุซุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงาน

เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานและชนกลุ่มน้อยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งอนุญาตให้คนที่เข้าทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายได้เข้ามารายงานตัวกับทางราชการและอนุญาตให้ทำงานได้เป็นการชั่วคราว และรัฐบาลได้ทำข้อตกลงกับพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อให้คนที่เข้าทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถมารายงานตัวขอรับการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งประเทศต้นทางจะออกหลักฐานรับรองให้แรงงานเหล่านั้นก็จะเลื่อนฐานะจากแรงงานที่ผิดกฎหมายเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย สามารถเดินทางไปไหนในประเทศไทยได้อย่างสมบูรณ์

ภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ยังเปิดโอกาสให้จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งกลับภูมิลำเนา โดยกองทุนนี้จะช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ประสบปัญหาที่ได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องจากนายจ้าง และยังได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานของไทย เช่น กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

ประเทศไทยโชคดีที่สถานการณ์การว่างงานไม่รุนแรงเหมือนกับทางยุโรป เพราะประเทศไทย มีสถานะ ๒ ด้าน คือ ภาคการเกษตร ภาคธุรกิจบริการและอุตสาหกรรม สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันและกันได้ ส่งผลให้การว่างงานในประเทศไทยไม่รุนแรงมากนัก ประเด็นเรื่องการลงทุนของนักธุรกิจในประเทศสวีเดน ประเทศไทยมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และมีพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ซึ่งอนุญาตให้ชาวต่างชาติเข้ามาลงทุน ภายใต้กฎหมายทั้ง ๒ ฉบับนี้ ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการลงทุนของชาวต่างชาติ

Mr. Johan Pehrsson หัวหน้ากลุ่มพรรค Liberal Party

ขอขอบคุณในคำตอบของท่าน และยินดีเป็นอย่างมากที่นายกรัฐมนตรีของไทย ได้กล่าวถึงการค้ามนุษย์ในเวทีของ UN การสอบถามเรื่องชาวพม่าหรือชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย เพราะว่าคณะมีโปรแกรมที่จะไปเยือนพม่าในอนาคต ทั้งนี้ จากการที่ชาวไทยได้รับการสนับสนุนและดูแลจากรัฐบาลไทยและรัฐบาลสวีเดนก็ดูแลชาวสวีเดน แต่รัฐบาลพม่าไม่ได้ดูแลชนชาวพม่า ต้องมาอยู่ในประเทศไทย ดังนั้น รัฐบาลไทยจะมีมาตรการอย่างไรในการปกป้องคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อยและชาวพม่า เพื่อมิให้ตกเป็นเหยื่อในเรื่องของการค้ามนุษย์

นายสุภัท กุชุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงาน

ขอขอบคุณท่านที่สนใจในเรื่องของสิทธิมนุษยชน จากการที่รัฐบาลไทยได้ทำข้อตกลงกับทางรัฐบาลพม่า เพื่อให้ชาวพม่าพิสูจน์สัญชาติ จากการดำเนินการเรื่องการพิสูจน์สัญชาติที่ผ่านมา ยังไม่ได้รับการปฏิเสธจากรัฐบาลพม่าที่จะออกเอกสารประจำตัวแต่อย่างใด ทางรัฐบาลพม่าได้ส่งผู้แทนเดินทางมาประเทศไทย และได้มีการประชุมร่วมกับนายกรัฐมนตรี และนางองซาน ซูจี ได้เดินทางมาเยี่ยมชาวพม่าที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาครของประเทศไทย ทางรัฐบาลพม่าก็ไม่ได้ปฏิเสธสิทธิของชนกลุ่มน้อย แต่จะมีอยู่บ้างในกรณีที่ชาวพม่ากระทำความผิดและหนีเข้ามาประเทศไทย หรือแม้กระทั่งคนไทยที่กระทำความผิดและหนีเข้าไปประเทศพม่า ก็มีข้อตกลงในการแลกเปลี่ยนตัวผู้กระทำความผิดระหว่างประเทศ

ประธานคณะกรรมการการ

ผมมั่นใจว่า ปัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อยและชาวพม่าจะเบาบางลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี พม่าก็เป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ในประชาคมอาเซียน ปัญหาต่าง ๆ ก็จะลดน้อยลง แต่ก็ขึ้นอยู่กับการปกครองของประเทศพม่าเป็นสิ่งสำคัญ ขณะนี้ประเทศพม่ามีรูปแบบการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สำหรับประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตย เรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดูแล

Mr. Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง

จากการที่ท่านได้กล่าวถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และเรื่องการให้ความสนใจแรงงานของทั้ง ๒ ประเทศ ส่วนปัญหาเรื่องแรงงานจะต้องใช้เวลาในการแก้ไข ในอนาคตคณะจะไปเยือนพม่า ก็คงพูดคุยในเรื่องสิทธิมนุษยชนเช่นกัน และประเทศสวีเดนก็เป็นประเทศที่เปิดรับแรงงานที่ถูกกฎหมาย และยินดีต้อนรับแรงงานเข้ามาทำงาน

ขอขอบคุณท่านที่ให้ข้อมูลและตอบปัญหาด้านแรงงาน ประเทศสวีเดนจะให้การคุ้มครองดูแลและส่งเสริมแรงงานไทยในประเทศสวีเดน

ประธานคณะกรรมการ

ผมและคณะหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การพบปะสนทนาในครั้งนี้เป็นนิมิตรหมายอันดีในการให้ความร่วมมือในด้านอื่น ๆ ต่อไป และขอให้ท่านและคณะเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

เมื่อได้เวลาพอสมควรแล้ว ได้มีการแลกเปลี่ยนของที่ระลึกและถ่ายภาพร่วมกัน

คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์
และแก้ไขปัญหาระงงาน
จำนวน ๒ เรื่อง

คณะกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน ได้มีการประชุมพิจารณาสอบสวน และศึกษาเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการการแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ถึง วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้มีการพิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานผลให้คณะกรรมการรับทราบจำนวน ๖ เรื่อง ดังนี้

๑. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายศักดิ์ แชนธิราช กับพวก กรณีถูกหลอกให้ทำสัญญาจ้างงานที่ดิน เพื่อนำเงินไปเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย แต่เมื่อเดินทางกลับมายังประเทศไทย ก็ถูกดำเนินคดีบังคับจ้างงาน ทั้งที่ไม่เคยผิดนัดชำระหนี้ (เรื่องร้องเรียนที่ ๕/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุมาลี สงคลัง กรณีได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากถูกเจ้าหนี้ทวงเงินที่กู้ยืมให้สามี คือ นายเมธาวิ จำปาศรี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย โดยผ่านนายทองดี มนิสสาร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดอุดรธานี (เรื่องร้องเรียนที่ ๘๔/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๓. พิจารณาเรื่องร้องเรียนขอให้ความช่วยเหลือนายสุพัฒน์ สุวรรณสน กรณีเดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย กับบริษัทจัดหางาน เบส พรหมมา จำกัด ทำงานได้เพียง ๔ เดือน ก็ถูกส่งตัวกลับประเทศไทย และได้พยายามขอเงินคืนจากบริษัทฯ แต่ได้รับการบ่ายเบี่ยงเรื่อยมา โดยผ่านนายทองดี มนิสสาร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดอุดรธานี (เรื่องร้องเรียนที่ ๘๖/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๔. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหพันธ์ไพรเซียน์อนุญาตแห่งประเทศไทย กรณีขอให้ดำเนินการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบที่อยู่ในสังกัดของบริษัท ไพรเซียน์ไทย จำกัด ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและนโยบายแห่งรัฐ (เรื่องร้องเรียนที่ ๘๗/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการรับทราบแล้ว

๕. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก กรณีบริษัท บางกอก แคร็คลีน (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๗/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการรับทราบแล้ว

๖. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอัครเดช ชอบดี ประธานสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ กรณีบริษัท โสयाกลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๑๕๓ คน โดยไม่เป็นธรรม (เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๐/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการรับทราบแล้ว

**๑. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายศักดิ์ แชนธิราช กับพวก
กรณีถูกหลอกให้ทำสัญญาจำนองที่ดิน เพื่อนำเงินกู้ไปเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
ไปทำงานที่ประเทศลิเบีย แต่เมื่อเดินทางกลับมายังประเทศไทย
ก็ถูกดำเนินคดีบังคับจำนอง ทั้งที่ไม่เคยผิดนัดชำระหนี้
(เลขรับที่ ๕/๒๕๕๕)**

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

นายศักดิ์ แชนธิราช กับพวก ถูกนายวาสนา สุภาพ หรือนายหน้าหลอกลวง โดยนำโฉนดที่ดินไปจดทะเบียนจำนองเงินกู้จากนายทุน คือ นางรานิตา ไชยภูมิ ณ สำนักงานที่ดินจังหวัดสกลนคร สาขาวารณิवास มีนายวาสนา สุภาพ เป็นผู้ดำเนินการ โดยที่ผู้จำนองไม่เคยเห็นหน้าและรู้จักกับนางรานิตาฯ ผู้รับจำนองมาก่อน หลังจากได้รับเงินจากการจำนองที่ดินแล้ว ได้นำเงินดังกล่าวไปให้นายชัยวัฒน์ แชนธิราช ซึ่งเป็นพี่ชาย เพื่อใช้เดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย โดยการจัดส่งของบริษัทจัดหางานแกรนด์เบ็ตเตอร์ จำกัด กับนายจ้าง RAWAWS COMPANY FOR CONSTRUCTION & MAINTENANCE สัญญาจ้าง ๒ ปี เมื่อทำงานได้ ๘ เดือน ถูกนายจ้างส่งตัวกลับ เนื่องจากเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในประเทศลิเบีย นายชัยวัฒน์ฯ ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัทจัดหางานฯ ผู้จัดส่งแล้วเป็นเงิน จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท โดยนายชัยวัฒน์ฯ ไม่ได้ตั้งใจที่จะเรียกร้องจากบริษัทฯ ที่จัดส่งแต่อย่างใด

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือ นายศักดิ์ แชนธิราช กับพวก ถูกนายหน้าหลอกลวงโดยนำโฉนดที่ดินไปจดทะเบียนจำนองเงินกู้จากนายทุน เพื่อนำเงินดังกล่าวไปให้นายชัยวัฒน์ แชนธิราช ซึ่งเป็นพี่ชาย เพื่อใช้เดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย โดยเชิญ ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรวารณิवास นางรานิตา ไชยภูมิ และนายศักดิ์ แชนธิราช (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ผลการพิจารณา

นายศักดิ์ แชนธิราช ต้องการเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้ นายชัยวัฒน์ แชนธิราช พี่ชาย เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้กู้ยืมเงินจากนางรานิตา ไชยภูมิ โดยมีนายวาสนา สุภาพ แสดงตัวเป็นตัวแทนของนางรานิตา ไชยภูมิ และในการชำระหนี้หนี้ให้นายศักดิ์ แชนธิราช ชำระหนี้ผ่านตน โดยให้ฝากเงินเข้าบัญชีของนายวาสนา สุภาพ และจะรวบรวมชำระต่อให้กับทางผู้ให้กู้ต่อไป เมื่อสัญญาามีผลบังคับแล้ว ทางฝ่ายนายศักดิ์ แชนธิราช ได้ชำระหนี้ตามสัญญา โดยโอนเงินฝากเข้าบัญชีของ นายวาสนา สุภาพ ตามกำหนด โดยเข้าใจว่าจะนำเงินไปชำระหนี้ให้กับ นางรานิตา ไชยภูมิ

จนกระทั่งเมื่อได้รับหนังสือให้ชำระหนี้จาก นางรานิตาฯ ทางนายศักดิ์ แชนธิราช จึงได้ติดต่อไปยัง นางรานิตาฯ ก็ได้รับการยืนยันว่า นายวาสนาฯ ไม่ได้เป็นลูกจ้างหรือตัวแทน ให้รับการชำระหนี้แทน แต่อย่างใด หลังจากได้รับหนังสือติดตามหนี้ก็ไม่สามารถติดต่อกับนายวาสนาฯ

บริษัทจัดหางานแกรนด์เบ็ดเตอรฺ จำกัด ได้จัดส่งนายชัยวัฒน์ฯ ไปทำงานในประเทศ ลิเบีย กับนายจ้าง RAWAWS COMPANY FOR CONSTRUCTION & MAINTENANCE สัญญาจ้าง ๒ ปี โดยได้เก็บเงินค่าบริการและค่าใช้จ่ายเป็นเงิน ๒๑,๐๐๐ บาท เมื่อนายชัยวัฒน์ฯ เดินทางกลับ ถึงประเทศไทย บริษัทฯ ได้ช่วยเหลือโดยคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แล้วเป็นเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท โดยนายชัยวัฒน์ฯ ไม่ได้ตั้งใจที่จะเรียกร้องจากบริษัทฯ ที่จัดส่งแต่อย่างใด

สรุปผลการดำเนินงาน

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรวานรนิวาส ได้มีหนังสือที่ ตช ๐๐๑๙(๑๒)๘/๑๘๑๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แจ้งว่า เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ นายวาสนา สุภาพ ผู้ต้องหาได้นำเงินทั้งหมดมาชดใช้ให้กับนางรานิตา ไชยภูมิ เพื่อไถ่ถอนจำนองให้แก่ยศศักดิ์ แชนธิราช กับพวกเรียบร้อยแล้ว

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อยุติ คือ นายวาสนา สุภาพ ได้นำเงิน ทั้งหมดชดใช้ให้กับนางรานิตาฯ และได้ไถ่ถอนจำนองให้กับยศศักดิ์ แชนธิราช เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้รับโฉนดที่ดินคืนเรียบร้อยแล้วด้วย

๒. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุมาลี สงคลัง
กรณีได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากถูกเจ้าหนี้ทวงเงินที่กู้ยืมให้สามี คือ นายเมธาวิ จำปาศรี
เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย
โดยผ่านนายทองดี มนิสสาร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดอุดรธานี
(เลขรับที่ ๘๔/๒๕๕๕)

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

นายเมธาวิ จำปาศรี และนางสุมาลี สงคลัง (ภรรยา) ได้นำโฉนดที่ดินของนางสาววินี บัวทองสิงห์ ซึ่งเป็นเจ้าของโฉนดที่ดิน เลขที่ ๔๓๕๕ ไปประกันหนี้เงินกู้ จำนวน ๑๔๕,๐๐๐ บาท โดยการติดต่อผ่านผู้ใหญ่บ้าน เพื่อวัตถุประสงค์ในการกู้ยืมเงินจากบริษัท กรุงเทพทวิ จำกัด โดยนายเมธาวิฯ ตกลงจะให้เงินค่าเช่าโฉนดปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท แต่ได้จ่ายให้ก่อนในเบื้องต้น ๗,๐๐๐ บาท เมื่อนายเมธาวิ จำปาศรี ได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย เป็นระยะเวลา ๑ ปี ๒ เดือน ได้ค่าจ้างเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท ทางบริษัทฯ ได้นำเงินค่าจ้างของนายเมธาวิฯ ส่งให้นางสุมาลีฯ และนางสุมาลีฯ ได้นำเงินชำระหนี้ให้แก่นางสาววินีฯ เป็นเงิน ๙๕,๐๐๐ บาท

เมื่อนายเมธาวิฯ เดินทางกลับประเทศไทยได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เป็นเงิน ๑๖,๕๐๐ บาท เงินค่าเดินทาง ๑,๕๐๐๐ บาท เงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ จำนวน ๑,๕๐๐ บาท และได้รับแจ้งทางบริษัท กรุงเทพทวิ จำกัด ว่ามีหนี้ค้างชำระประมาณ ๑๓๐,๐๐๐ บาท และนางสาววินี บัวทองสิงห์ มีความประสงค์ที่จะได้รับโฉนดที่ดินคืน จึงได้มาร้องเรียนให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

การดำเนินงานของคณะกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือนางสุมาลี สงคลัง กรณีได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากถูกเจ้าหนี้ทวงเงินที่กู้ยืมให้สามี คือ นายเมธาวิ จำปาศรี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย โดยเชิญ จัดหางาน จังหวัดอุดรธานี กรรมการผู้จัดการบริษัท กรุงเทพทวิ จำกัด นางสาววินี บัวทองสิงห์ (ผู้ถูกร้องเรียน) นางสุมาลี สงคลัง และนายเมธาวิ จำปาศรี (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ผลการพิจารณา

สืบเนื่องจากประเทศลิเบียได้เกิดเหตุการณ์ไม่สงบ ส่งผลให้แรงงานไทยต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนกำหนด เช่นเดียวกับกรณีนายเมธาวิ จำปาศรี ได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย เป็นระยะเวลา ๑ ปี ๒ เดือน ถูกส่งตัวกลับประเทศไทยก่อนครบสัญญาจ้าง ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมได้ จึงได้ใช้สิทธิร้องทุกข์เพื่อขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายคืนจากบริษัทจัดหางาน

เอ็ม เค กู๊ดวิลล์ จำกัด ผู้จัดส่ง ผู้ร้องต้องการให้บริษัทฯ ให้การช่วยเหลือในเรื่องเกี่ยวกับการชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงิน

ต่อมา ในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน (สคช.) สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี จะได้เชิญคู่กรณีไปพบ เพื่อระงับข้อพิพาท คณะอนุกรรมการจึงมอบหมายให้จัดหางานจังหวัดอุดรธานีไปติดตามเรื่อง และให้รายงานให้แก่คณะอนุกรรมการทราบ

สรุปผลการดำเนินงาน

จัดหางานจังหวัดอุดรธานี ได้มีหนังสือ ที่ อด ๐๐๒๘/๑๑๗ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่องรายงานผลการดำเนินการให้การช่วยเหลือนายเมธาวิ จำปาศรี (เลขรับที่ ๑๑๑/๒๕๕๖) ดังนี้

๑. นายเมธาวิ จำปาศรี ได้ร้องทุกข์ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี เพื่อขอติดตามเงินเดือนค้างจ่ายและค่าบริการ และค่าใช้จ่ายคืนจากบริษัทจัดหางาน เอ็ม.เค กู๊ดวิลล์ จำกัด และสำนักงานฯ ได้มีหนังสือประสานไปยังกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางานให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง ปรากฏว่า นายเมธาวิฯ ได้ใช้สิทธิร้องทุกข์ขอค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากบริษัทจัดหางานดังกล่าวแล้ว สำหรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงินจากนายทุนอยู่เหนือ พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ จึงได้ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี ประสานสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ร้อง

๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี ได้ประสานขอความอนุเคราะห์เพื่อให้การช่วยเหลือทางกฎหมายไปยังสำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี สรุปได้ว่าเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ นางสุมาลี สงคลัง (ผู้ร้อง) นางสาวิณี บัวทองสิงห์ (ผู้กู้) นายเมธาวิ จำปาศรี (ผู้ค้าประกัน) และนางนิภาพร บางป่า ผู้รับมอบอำนาจของนางเฉลิมวรรณ เฉิน (เจ้าหนี้) ได้มาเจรจาไกล่เกลี่ยโดยนางสุมาลี สงคลัง (ผู้ร้อง) และนางสาวิณี บัวทองสิงห์ (ผู้กู้) ให้การตรงกันว่านางสุมาลีฯ เป็นผู้ประสงค์ที่จะกู้ยืมเงินนางเฉลิมวรรณ เฉิน (ผู้ให้กู้) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้นายเมธาวิ จำปาศรี (สามีนางสุมาลี สงคลัง ผู้ร้อง) เป็นค่าใช้จ่ายในการไปทำงานประเทศลิเบีย แต่เนื่องจากไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน จึงให้นางสาวิณี บัวทองสิงห์ (ผู้กู้) เป็นผู้ลงลายมือชื่อเป็นผู้กู้ พร้อมทั้งนำโฉนดที่ดินมอบไว้เป็นหลักประกันการกู้ยืมเงินดังกล่าว แต่นางสุมาลีฯ และนายเมธาวิฯ ไม่ยอมรับในยอดหนี้จำนวน ๑๓๗,๑๓๗ บาท โดยขอไปตรวจสอบยอดหนี้ดังกล่าวก่อน หรือหากจะต้องผ่อนชำระคืนขอรับผลคดีที่ฟ้องร้องกับบริษัทจัดหางาน เอ็ม.เค กู๊ดวิลล์ จำกัด ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ ก่อน และท่าทีของคู่กรณียังไม่มีแนวโน้มว่าจะตกลงกันได้

๓. เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ สำนักงานฯ ได้ติดต่อกองตรวจและคุ้มครองคนหางานทางโทรศัพท์ เพื่อขอทราบผลการดำเนินการตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ ได้รับแจ้งว่า ได้ให้การช่วยเหลือสงเคราะห์เงินกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท และค่าพาหนะ จำนวน ๑,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๖,๕๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันห้าร้อยบาทถ้วน)

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อยุติ คือ นายเมธาวิ จำปาศรี ได้รับเงินช่วยเหลือสงเคราะห์เงินกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท และค่าพาหนะ จำนวน ๑,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๖,๕๐๐ บาท ได้รับเงินครบตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนเรื่องของคดีความให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล

**๓. พิจารณาเรื่องร้องเรียนขอให้ความช่วยเหลือนายสุพัฒน์ สุวรรณสน
กรณีเดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบียกับบริษัทจัดหางาน เบส พรหมมา จำกัด
ทำงานได้เพียง ๔ เดือน ก็ถูกส่งตัวกลับประเทศไทย
และได้พยายามขอเงินคืนจากบริษัทฯ แต่ได้รับการบ่ายเบี่ยงเรื่อยมา
โดยผ่านนายทองดี มนิสสาร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดอุดรธานี
(เลขรับที่ ๘๖/๒๕๕๕)**

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

เนื่องจากประเทศลิเบียได้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ ส่งผลให้แรงงานไทยต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างงาน นายสุพัฒน์ สุวรรณสน เป็นแรงงานไทยคนหนึ่ง ที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบีย กับบริษัทจัดหางานโคราช เอส เอส เซอร์วิส จำกัด ต่อมา ได้ถูกส่งตัวกลับประเทศไทยก่อนครบสัญญาจ้าง คือ ทำงานได้เพียง ๔ เดือน และได้ขอเงินคืนจากบริษัทฯ แต่ได้รับการบ่ายเบี่ยงเรื่อยมา จึงได้ขอให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

การดำเนินการของคณะกรรมการฯ

ตามที่คณะกรรมการฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือ นายสุพัฒน์ สุวรรณสน โดยเชิญ จัดหางานจังหวัดอุดรธานี กรรมการผู้จัดการบริษัท เบส พรหมมา จำกัด และนายสุพัฒน์ สุวรรณสน (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ผลการพิจารณา

ด้วยนางสุพัฒน์ สุวรรณ ได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศลิเบียกับบริษัท จัดหางานโคราช เอส เอส เซอร์วิส จำกัด ไม่ใช่ บริษัท เบส พรหมมา จำกัด ซึ่งนายสุพัฒน์ฯ ได้มาพบพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อแจ้งบันทึกไว้เป็นหลักฐานว่า บริษัท ฯ ได้คืนเงินสดให้ก่อนหน้านี้อแล้วเป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท และในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ บริษัทฯ ได้จ่ายเงินให้อีก จำนวน ๔,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งนายสุพัฒน์ สุวรรณสน พอใจ และแจ้งยุติคำร้องทุกข์ทั้งหมด

สรุปผลการดำเนินงาน

จัดหางานจังหวัดอุดรธานี ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า กรณีนายสุพัฒน์ สุวรรณสน ได้มีการเจรจากันเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๕ และสามารถตกลงกันได้ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานว่า บริษัทฯ ได้คืนเงินสดให้ก่อนหน้านี้อแล้ว เป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท และในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ บริษัทฯ ได้จ่ายเงินให้อีก จำนวน ๔,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นายสุพัฒน์ สุวรรณสน พอใจ และแจ้งยุติคำร้องทุกข์ทั้งหมด

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อยุติ คือนายสุพัฒน์ สุวรรณสน ได้รับเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้มีการถอนคำร้องเรียนเรียบร้อยแล้ว

๔. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอัครเดช ขอบดี
กรณีพนักงานบริษัท โสยา กราติสต์ จำกัด
ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำนวน ๑๕๓ คน
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๐/๒๕๕๕)

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่๑๔ วันพฤหัสบดีที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

คณะกรรมการได้รับเรื่องร้องเรียนจากสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ ว่าบริษัท โสยา กราติสต์ (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างพนักงานประมาณ ๒,๐๐๐ คน โดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากการที่บริษัท โสยา กราติสต์ (ประเทศไทย) จำกัด เกิดปัญหาสภาพคล่อง ส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทฯ ตั้งแต่มกราคม ๒๕๕๔ โดยกิจการมียอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง ทำให้ต้องประกาศหยุดกิจการชั่วคราว ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๕๔ คือ เดือนมิถุนายนและเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม และได้แจ้งแผนการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบโดยสมัครใจ ปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑,๔๔๙ คน และถูกเลิกจ้างโดยยุบสายการผลิต จำนวน ๑๑๐ คน รวมจำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง ๑,๕๕๙ คน โดยบริษัทฯ ได้จ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างทุกคนตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนั้นยังมีความร่วมมือกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อุตสาหกรรมจังหวัด และจังหวัดลำพูน จัดให้ลูกจ้างได้เข้าทำงานแล้ว จำนวน ๓๑๕ คน ประเด็นที่เป็นข้อพิพาทแรงงาน สืบเนื่องจากสหภาพแรงงานฯ ในฐานะตัวแทนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ได้ยื่นข้อเรียกร้องผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด และนายสถาพร มณีรัตน์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดลำพูน กรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้เข้าไปเจรจาไกล่เกลี่ยหลายครั้ง และทางคณะกรรมการได้รับเรื่องร้องเรียนจากสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ว่า บริษัท โสยา กราติสต์ (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างพนักงานประมาณ ๒,๐๐๐ คน โดยไม่เป็นธรรม จึงได้นำเรื่องดังกล่าวเข้าที่ประชุม

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือ นายอัครเดช ขอบดี กรณีพนักงานบริษัท โสยา กราติสต์ จำกัด ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำนวน ๑๕๓ คน ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้มีการประชุม เรื่องร้องเรียนดังกล่าวเสร็จแล้ว และได้รายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการทราบ พอสรุปได้ ดังนี้

ผลการพิจารณา

นางเรณู โกฏิวิเชียร นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้กล่าวให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการว่า สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้มีการนัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดังกล่าว ๓ ครั้ง ซึ่งในครั้งแรกทางผู้บริหารระดับสูงของทางบริษัทฯ ได้ส่งตัวแทนมาเจรจา แต่ในการเจรจาครั้งต่อ ๆ มา ผู้บริหารระดับสูงมาเจรจาไกล่เกลี่ยกับทางสหภาพแรงงานฯ เอง ผลจากการเจรจาเป็นข้อยุติว่า ทางบริษัทฯ ได้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายครบทุกประการ สำนักงานประกันสังคมจึงมิได้ดำเนินการใด ๆ ต่อไป

ในปัจจุบันมีลูกจ้างที่ยังคงประสงค์กลับเข้าทำงานกับบริษัทฯ จำนวน ๑๕๓ คน โดยในจำนวนนี้ มีแรงงานที่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำนวน ๘๕ คน และยังอยู่ในขั้นตอนกระบวนการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

นายอัครเดช ขอบดี ประธานสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าสัมพันธ์ ได้มีหนังสือรายงานผลการเจรจากับบริษัท โสยากลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้แก่คณะกรรมการพิจารณาทราบ ว่า ผลการเจรจาเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ บริษัท โสยากลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่สามารถรับพนักงาน จำนวน ๑๕๓ คน กลับเข้าทำงานได้ ดังนั้น ลูกจ้างจำนวน ๙๐ คน ได้ยื่นคำร้องเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน เพื่อขอกลับเข้าทำงาน

ในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ บริษัทฯ ได้มีหนังสือเลิกจ้างนายอัครเดช ขอบดี โดยอ้างว่า กระทำความผิดในกรณีส่งหนังสือร้องเรียนไปยังหน่วยงานราชการ ทำให้บริษัทฯ เสื่อมเสียชื่อเสียง ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ อย่างร้ายแรง ดังนั้น เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ นายอัครเดช ขอบดี จึงได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อขอความเป็นธรรม

และในวันที่ ๒๑ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้เดินทางไปสอบข้อเท็จจริงทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยตามคำร้องแล้ว ซึ่งจะใช้เวลาในการดำเนินการไม่เกิน ๙๐ วัน นับจากวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยจะแล้วเสร็จประมาณเดือนมิถุนายน ๒๕๕๕

ในการนี้ คณะทำงานกลั่นกรองฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น คณะกรรมการควรที่จะรอผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เสร็จสิ้นก่อนที่คณะกรรมการจะดำเนินการต่อไป

สรุปผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการได้มอบหมายให้ นายรังสรรค์ มณีรัตน์ เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดลำพูน และได้รายงานผลให้คณะกรรมการฯ ทราบว่าปัจจุบัน นายอัครเดช ชอบดี ได้มีงานทำแล้ว และได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับจากบริษัทเก่า และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดลำพูน ได้แนะนำให้นายอัครเดช ชอบดี ให้ถอนคำร้องในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยผู้ร้องถอนคำร้องตามข้อเสนอแนะของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน และอนุกรรมการได้รายงานให้คณะกรรมการรับทราบแล้ว

**๕. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหพันธ์ไพรชณีย่อนุญาตแห่งประเทศไทย
กรณีขอให้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ให้บริการไพรชณีย่อนุญาต
ให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานตามกฎหมายแรงงานและนโยบายแห่งรัฐ
(เรื่องร้องเรียนที่ ๘๙/๒๕๕๕)**

.....

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๒ วันพุธที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการการแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนจากสหพันธ์ไพรชณีย่อนุญาตแห่งประเทศไทย กรณีขอให้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ให้บริการไพรชณีย่อนุญาตให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานตามกฎหมายและนโยบายแห่งรัฐ โดยร้องเรียนว่าได้รับค่าตอบแทนจากบริษัท ไพรชณียไทย จำกัด ไม่สอดคล้องกับปริมาณชิ้นตอนการทำงาน ค่าครองชีพในปัจจุบัน และสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานด้านแรงงาน เช่น สวัสดิการที่จำเป็น การเข้าสู่ระบบประกันสังคม เป็นต้น อีกทั้ง ไม่อยู่ในขอบข่ายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามนโยบายแห่งรัฐ

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือ กรณีขอให้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ให้บริการไพรชณีย่อนุญาตให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานด้านแรงงานตามกฎหมายแรงงานและนโยบายแห่งรัฐ ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้มีการประชุมเรื่องร้องเรียนดังกล่าวเสร็จแล้ว และได้รายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการทราบ พอสรุปได้ ดังนี้

ผลการพิจารณา

จากการประชุมได้ข้อเท็จจริงปรากฏชัดเจนว่า บริษัท ไพรชณียไทย จำกัด อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และจากการพิจารณาระเบียบต่าง ๆ ในเบื้องต้นแล้วเห็นว่า สถานภาพของไพรชณีย่อนุญาตมีลักษณะเป็นลูกจ้าง ดังนั้น ควรอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ควรได้รับการคุ้มครองตามสิทธิจากกฎหมาย ประหนึ่งว่าเป็นลูกจ้างบริษัท ไพรชณียไทย จำกัด แต่เพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม เห็นว่าควรส่งเรื่องดังกล่าวให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตีความ โดยให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ส่งเรื่อง เพื่อวินิจฉัยต่อไป ทั้งนี้ การยอมรับในประเด็นว่ามีลูกจ้าง แต่เป็นแรงงานนอกระบบต้องวินิจฉัยก่อนว่าการยอมรับดังกล่าว ผู้ยอมรับมีความเข้าใจในแนววินิจฉัยของศาลเกี่ยวกับการตีความว่ากรณีใดเข้าข่ายการเป็นลูกจ้างหรือไม่ก่อน จึงจะถือว่ายอมรับในประเด็นนี้ได้อย่างถ่องแท้

ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาตฯ จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติไปรษณีย์ไทย พ.ศ. ๒๔๗๗ เดิมกรมไปรษณีย์โทรเลขเป็นผู้กำกับดูแล ทั้งนี้ ในอดีตที่ผ่านมาการจัดตั้งไปรษณีย์อนุญาตฯ ในระดับตำบล ผู้รับตั้งจะเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน และต่อมาได้เปลี่ยนเป็นการเปิดรับสมัครอาสาสมัครในการดำเนินการ ปี ๒๕๒๐ กรมไปรษณีย์โทรเลขได้แปลงสภาพเป็นการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีการแยกหน้าที่ออกเป็น ๒ ส่วน คือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย หรือ กสท. ดูแลรับผิดชอบเรื่องการโทรคมนาคม ส่วนด้านไปรษณีย์ผู้ดูแลรับผิดชอบ คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีคณะกรรมการกิจการไปรษณีย์เป็นผู้ดูแลเรื่องการจัดภารกิจารรวมทั้งระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตั้งไปรษณีย์อนุญาตทั่วประเทศ คณะกรรมการฯ โดยมี ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นประธาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จะมีหน้าที่ร่างระเบียบต่าง ๆ เพื่อส่งให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ จากนั้น จึงจะมีผลในทางปฏิบัติ

การแปลงสภาพผู้รับตั้งไปรษณีย์อนุญาตให้เป็นพนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นเรื่องที่กระทำไ้ยาก เนื่องจากผู้รับตั้งไปรษณีย์อนุญาตมีทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ก็มีความแตกต่างกันอยู่มาก

ในปัจจุบันบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีคำตอบแทนให้ไปรษณีย์อนุญาตหลายส่วน เช่น ค่าดำเนินการ จะเป็นลักษณะเหมาจ่าย ประมาณ ๓,๐๐๐ – ๗,๐๐๐ บาท โดยไม่คำนึงถึงปริมาณงาน แต่หากเกิน ๑,๐๐๐ ชิ้นงาน ก็จะทำให้เพิ่มในส่วนชิ้นงานที่เกินอีกชิ้นละ ๑ บาท ซึ่งไปรษณีย์อนุญาตบางแห่ง อาจมีรายได้เกือบ ๒๐,๐๐๐ บาท นอกจากนั้นยังมีค่าคอมมิชชั่นจากการบริการ Pay at Post ฉบับละ ๕๐ สตางค์ จำหน่ายแสตมป์ได้ร้อยละ ๒ รวมทั้งเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น ค่าบำรุงยานพาหนะ ค่าน้ำมัน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะได้ค่าเสี่ยงภัยประมาณ ๒,๐๐๐ กว่าบาท

สหพันธ์ไปรษณีย์อนุญาตแห่งประเทศไทย เคยส่งประเด็นให้คณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นผู้ตีความ แต่คณะกรรมการกฤษฎีกาปฏิเสธที่จะตีความให้ โดยให้เหตุผลว่า ไม่ใช่บุคคลที่อยู่ในอำนาจที่คณะกรรมการกฤษฎีกาจะตีความให้ ต่อมา สหพันธ์ไปรษณีย์อนุญาตก็ส่งเรื่องร้องเรียนมายังกระทรวงการคลัง แต่กระทรวงการคลังเห็นว่าไม่อยู่ในอำนาจการวินิจฉัย โดยพิจารณาจากพระราชกฤษฎีกากำหนดอำนาจสิทธิและประโยชน์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยกำหนดให้อำนาจการอนุญาต การวินิจฉัย การออกข้อบังคับต่าง ๆ เป็นอำนาจของคณะกรรมการสื่อสาร ซึ่งการออกคำสั่งใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง ให้โอนไปเป็นอำนาจของคณะกรรมการกิจการไปรษณีย์ โดยในขณะนั้นกระทรวงการคลังได้ส่งเรื่องร้องเรียนไปยังบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อให้คณะกรรมการกิจการไปรษณีย์เป็นผู้วินิจฉัยต่อไป

กรณีหากขาดความชัดเจนในเรื่องสถานภาพ ควรใช้กระบวนการทางศาลในการวินิจฉัย แต่กรณีนี้ผู้ร้องเรียนยอมรับว่ามีใช้พนักงาน แต่เป็นลูกจ้างนอกระบบ และร้องขอให้ได้ยกสถานภาพเป็นพนักงาน ดังนั้น ควรเป็นเรื่องนโยบายของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ว่าจะสามารถบริหารจัดการหรือปรับโครงสร้างอย่างไรให้ได้รับความพึงพอใจกันทุกฝ่าย

ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไข
ปัญหาแรงงาน พิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

สรุปผลการดำเนินการ

พันจ่าเอก อนุกรร ได้รายงานต่อคณะกรรมการการแรงงาน ว่า
ได้ประสานงานกับประธานสหพันธ์ไพรชนีย์อนุญาตแห่งประเทศไทย ให้ได้รับทราบแล้วว่า พนักงาน
ของสหพันธ์ไพรชนีย์อนุญาตแห่งประเทศไทย อยู่ภายใต้ของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องตัวการ
ตัวแทน การที่ตัวการจะให้บำเหน็จอย่างไรขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างงาน ขณะนี้ทางตัวการก็ได้
ปรับปรุงสวัสดิการให้เป็นที่น่าพอใจแก่ผู้เรียกร้องแล้ว เพื่อพนักงานของสหพันธ์ไพรชนีย์อนุญาตแห่ง
ประเทศไทย ทราบสถานะของตนเอง และได้รับสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจแล้ว จึงถือว่าเรื่องร้องนี้ได้
ยุติแล้ว

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อยุติ ดังนี้

๑. กลุ่มลูกจ้างหรือผู้ประกอบการได้เข้าใจและรับทราบถึงสถานะของตนเอง และยอมรับ
การเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจได้

๒. บริษัท ไพรชนีย์อนุญาตฯ รับข้อเสนอไปปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทน ค่าพาหนะ
ค่าช้อนรถ ค่าเลี้ยงภรรยา ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงใน
ปัจจุบัน และอนุกรรมการได้รายงานให้คณะกรรมการการรับทราบแล้ว

**๖. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก
กรณีบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
(เรื่องร้องเรียนที่ ๑๐๗/๒๕๕๕)**

.....

มีการประชุม ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

ตามที่คณะกรรมการได้รับเรื่องร้องเรียนของนางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก กรณีบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และ ให้ทำงานไม่มีวันหยุด คณะกรรมการได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงานรับ ไปพิจารณาดำเนินการให้การช่วยเหลือ

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน รับไปพิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือ นางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก กรณีบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้มีการประชุม เรื่องร้องเรียนดังกล่าวเสร็จแล้ว และได้รายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการทราบ พอสรุปได้ ดังนี้

ผลการพิจารณา

นางสุนีย์ สวัสดิ์ นางสาวเนียง โพธิ์นอก และนางไกล่ กุมารสิทธิ์ เป็นลูกจ้างของบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๑๕ ซอยรามอินทรา ๑๑๗ แขวง ๑๐ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยนางสุนีย์ สวัสดิ์ และนางสาวเนียง โพธิ์นอก ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ส่วนนางไกล่ กุมารสิทธิ์ ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๔๕ ปฏิบัติงานในตำแหน่งแม่บ้าน รับค่าจ้างประเภทรายวันในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวมอายุงานทั้งสิ้นคนละ ๙ ปีเศษ ซึ่งตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานบริษัทฯ ได้จัดส่งไปปฏิบัติหน้าที่ที่ร่มโพธิ์คอนโดมิเนียม อ. เมือง จ. นนทบุรี จนถึงปัจจุบัน โดยมีประเด็นร้องเรียน ๓ ข้อ ดังนี้

๑. บริษัทฯ เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชย
๒. บริษัทฯ ให้ทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์และไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด
๓. บริษัทฯ ไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลังเลิกจ้าง

นางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ว่าบริษัทฯ เลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชย พนักงานตรวจแรงงาน จึงมีคำสั่งว่า นางสุนีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจากนายจ้าง

มีประเด็นข้อสังเกต ดังนี้

กรณีบริษัทฯ เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น จำนวนวันที่ในคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกับข้อเท็จจริงที่ผู้ร้องส่งให้แก่คณะกรรมการการไม่ตรงกัน คือ พนักงานตรวจแรงงานลงในรายงาน วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ นางสาวสมใจ กายสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทฯ ได้โทรศัพท์แจ้งให้นางสุณีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไปทำงานที่เมืองทองธานี แต่ทั้ง ๓ คน ปฏิเสธไม่ไปทำงานตามที่นายจ้างสั่ง แต่ผู้ร้องได้แจ้งให้แก่คณะกรรมการการทราบเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๕ นางสาวสมใจ กายสิทธิ์ ได้โทรศัพท์แจ้งให้นางสุณีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไปทำงานที่เมืองทองธานี แต่ทั้ง ๓ คนปฏิเสธ เนื่องจากบริษัทฯ ยังไม่จ่ายเงินค่าชดเชยและเงินค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ ที่ยังค้างอยู่ ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ จึงเป็นเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่า นางสุณีย์ สวัสดิ์ กับพวก ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจากนายจ้าง

จากนั้น ที่ประชุมได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ข้อยุติในเรื่องค่าจ้าง ซึ่งผลการเจรจาได้ข้อสรุป ดังนี้

สรุปผลการดำเนินงาน

ที่ประชุมได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยประนีประนอมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งได้ข้อยุติ และจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ดังนี้

๑. นายจ้างบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๓ คน เป็นเงินคนละ ๑๓,๐๐๐ บาท

๒. นายจ้างบริษัท บางกอก แคร่ คลีน (ประเทศไทย) จำกัด ตกลงจ่ายเงินสะสมให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๓ คน เป็นเงินคนละ ๑,๒๐๐ บาท

กรณีการจ่ายเงินดังกล่าว บริษัทฯ จะจ่ายโดยโอนเงินเข้าบัญชีให้แก่ลูกจ้าง ภายในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยทั้งสองฝ่ายจะไม่นำข้อมูลใด ๆ ไปฟ้องร้องศาลแรงงาน และไม่ดำเนินการฟ้องร้องทั้งคดีแพ่งและคดีอาญาอีกให้เป็นอันยุติ

เรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยมีข้อยุติคือ ลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายและไม่ประสงค์ทำงานกับนายจ้างต่อไป และอนุกรรมการได้รายงานให้คณะกรรมการการรับทราบแล้ว

คณะกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบาย
และกฎหมายแรงงาน
จำนวน ๕ เรื่อง
ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕

คณะกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ได้มีการดำเนินการประชุมพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการการแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ถึง วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จำนวน ๕ เรื่อง มีการพิจารณาเสร็จแล้วและรายงานให้คณะกรรมการรับทราบ จำนวน ๗ เรื่อง ดังนี้

๑. พิจารณาเรื่องการเตรียมความพร้อมของส่วนภาคการศึกษาต่อนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท และนโยบายการปรับเงินเดือนข้าราชการผู้มีวุฒิปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท มีผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างไร รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเยาวชนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในมิติของการศึกษา

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๒. พิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ของนายนคร มาฉิม กับคณะ เป็นผู้เสนอ และนางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย กับคณะ เป็นผู้เสนอ

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๓. พิจารณาการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

๔. พิจารณาเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่เป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community)

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว

เรื่องที่พิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการรับทราบ จำนวน ๓ เรื่อง
ดังนี้

๕. พิจารณาเรื่องการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย (ไต่กังเรือประมง แพลลา ว. สุภาพร) ที่ถูกจำคุกในสาธารณรัฐอินโดนีเซีย โดยส่งเรื่องร้องเรียนผ่าน นายเรวัติ อารีรอบ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดภูเก็ต

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการรับทราบ

๖. พิจารณาเรื่องแรงงานไทยใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เดินทางไปทำงานที่ร้านอาหารไทยในประเทศมาเลเซีย

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการรับทราบ

**๑. พิจารณาเรื่องการเตรียมความพร้อมของส่วนราชการ ภาคการศึกษา
และภาคเอกชน ต่อนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท
และนโยบายการปรับเงินเดือนข้าราชการผู้มีวุฒิปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท
มีผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างไร รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเยาวชน
เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในมิติของการศึกษา**

มีการประชุม จำนวน ๓ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๖ วันพุธที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๘ วันพุธที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕
๓. การประชุม ครั้งที่ ๓๓ วันพุธที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ความเป็นมา

คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท และนโยบายกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำของผู้มีวุฒิปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐ บาท มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและการลงทุนประกอบกับคณะอนุกรรมการฯ ได้ให้ความสำคัญกับการขาดความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ จึงได้ดำเนินการเพื่อศึกษาข้อปัญหาและริเริ่มการกระตุ้นให้ภาคราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว

การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

โดยเชิญ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประธานหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย เข้าร่วมประชุม

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมได้พิจารณาศึกษาผลกระทบในมิติด้านแรงงานจากนโยบายการขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท นโยบายการปรับเงินเดือนขั้นต่ำข้าราชการระดับปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท และการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และนโยบายเรื่องการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท อาจส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบ จากงานศึกษาวิจัยพบว่า การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวจะส่งผลให้มีเงินอัดฉีดเข้าสู่ระบบการจ้างงานประมาณสามหมื่นหกพันล้านบาท โดยประมาณสองหมื่นแปดพันล้านบาทจะมาจากผู้ประกอบการในระดับกลางและขนาดย่อม ทั้งนี้ ผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่อาจไม่ได้รับผลกระทบมากนัก เพราะส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มการใช้เครื่องจักรมากขึ้น และการจ้างงานก็อาจจะไม่ได้มีการจ้างงานในระดับบุคลากรเพื่อการผลิต แต่เป็นการจ้างบุคลากรเพื่อการควบคุมเครื่องจักร จึงอาจไม่ค่อยได้รับผลกระทบจากค่าแรงที่เพิ่มตามจำนวนบุคลากรที่อยู่ในฐานการผลิต

สิ่งที่เราต้องคำนึงถึงกรณีค่าแรงที่เพิ่มขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นด้วยหรือไม่ (real income) ซึ่งเป็นเรื่องที่ทางรัฐบาลต้องมีนโยบายการควบคุมค่าครองชีพไม่ให้สูงเกินไปด้วย เพราะมิฉะนั้นค่าแรงที่สูงขึ้นก็อาจไม่มีประโยชน์เท่าใดนัก หากรายจ่ายต่อวันสูงกว่ารายได้ต่อวันที่เพิ่มขึ้น

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ต้องคำนึงถึงศักยภาพในการผลิตให้มีความเหมาะสมกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น โดยปรับเปลี่ยนแนวคิดในเรื่องการเน้นการขยายแรงงาน (Labour intensive) ให้มาคำนึงถึงผลของงานที่มีความเหมาะสมกับรายได้แทน ทั้งนี้ ปัญหาการย้ายฐานการผลิตของนายจ้าง อาจเกิดขึ้นได้หากเราไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับผลงาน ตัวอย่างเช่น เมื่อปีที่ผ่านมา เขมรมีการส่งออกเสื้อผ้ามากกว่าไทย โดยค่าแรงของเขมรเพียงสามสิบบาท การผลิตของเขมรจะเน้นกำลังแรงงานและจำนวนผลผลิต แต่ในเชิงของคุณภาพอาจยังคงไม่เทียบเท่าไทย ดังนั้น สิ่งที่สำคัญในการเพิ่มอัตราค่าแรงขั้นต่ำ คือ การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานควบคู่กันไปด้วย หรือกรณีของประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งในปัจจุบันได้รับฉายาว่าเป็นสวรรค์ของนักลงทุน เพราะเนื่องจากมีค่าแรงที่ถูกแล้ว การเมืองก็มีเสถียรภาพ มีการปราบคอร์รัปชัน มีทรัพยากรมหาศาล อีกทั้งยังมีประชากรมากทำให้มีฐานผู้บริโภคจำนวนมาก

การเปิดประชาคมอาเซียนเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ทางการค้า ประเทศไทยต้องเตรียมตัวในการเตรียมความพร้อมเพื่อการค้าขายกับประชากรกว่าครึ่งโลก มิใช่แค่กับภูมิภาคอาเซียน ดังนั้น จึงต้องมองในภาพรวมและความพร้อมของประเทศไทยกับกระแสโลกาภิวัตน์

ตัวอย่าง ของการมองสภาพปัญหาในภาพรวม เช่น ในปัจจุบันประเทศไทยมีโรงงานทอผ้าที่ใหญ่ที่สุดตั้งอยู่ที่อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แต่เราส่งออกผ้าไปให้ประเทศเขมรเพื่อการผลิตเสื้อผ้า และประเทศเขมรก็มียอดการส่งออกเสื้อผ้ามากกว่าประเทศไทย อย่างไรก็ตาม โรงงานเสื้อผ้าในประเทศไทยกลับเป็นของชาวมาเลเซีย เป็นต้น

บุคลากรของประเทศไทยยังขาดศักยภาพทางด้านภาษาอยู่มาก หากเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เราควรให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษเป็นอันดับต้นในฐานะที่เป็นภาษากลาง บางคนอาจกล่าวว่าภาษาไม่สำคัญมากไปกว่าความคิดสร้างสรรค์ แต่ในความเป็นจริงหากการสื่อสารของเราขาดศักยภาพ เราก็ไม่อาจขายความคิดสร้างสรรค์ได้ เพราะขาดศักยภาพในการสื่อสารที่สมบูรณ์ บางคนอาจกล่าวว่ารู้ภาษาอื่นแทนภาษาอังกฤษก็ได้ ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์เช่นกัน แต่ก็ไม่ควรละทิ้งภาษาอังกฤษ เช่น ภาษาจีน แต่ประชากรของประเทศจีนมีประมาณหนึ่งพันสองร้อยล้านคน และประมาณหนึ่งในสี่ของประชากรทั้งหมด คือ ประมาณสามร้อยล้านคน มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับดี หากคนไทยให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษมาเป็นลำดับต้นแล้ว ก็ไม่ต้องเกรงว่าจะสื่อสารกับคนจีนหรือคนชาติอื่น ๆ ไม่รู้เรื่อง การพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาอาจเน้นที่การฝึกอบรมศัพท์เฉพาะสำหรับสาขาวิชาชีพก็ได้ คือ สามารถสื่อสารเพื่อการทำงานในหน้าที่ของตน นอกจากนี้ การศึกษาภาษาอาเซียนเพิ่มเติมก็ควรให้ความสำคัญ โดยหากพิจารณาโครงสร้างทางภาษาอาเซียนแล้วเห็นว่า ภาษาบาฮาซา เป็นภาษาที่ควรให้ความสำคัญในลำดับต้น เนื่องจากมีประชากรของประเทศอินโดนีเซีย สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน และประเทศไทย ใน ๓ จังหวัดชายแดน

ภาคใต้ (ภาษายาวี) ใช้ภาษาดังกล่าวอยู่ โดยมีความแตกต่างกันทางด้านการใช้ภาษาในแต่ละท้องถิ่น (สำเนียง) เพียงร้อยละ ๕

การเปิดประชาคมอาเซียน จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน ๗ สาขาวิชาชีพ สิ่งที่เป็นผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานในสาขาอาชีพแพทย์ มีความน่าเป็นห่วงในแง่ของการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ อันอาจส่งผลกระทบต่อประชากรซึ่งมีฐานะยากจน นอกจากนี้ ในอนาคตจะมีการเปิดสาขาอาชีพที่ ๘ คือ ภาคการท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งประเทศไทยก็อาจมีแนวโน้มการสูญเสียบุคลากรที่มีจิตบริการที่ดี โดยบุคคลเหล่านั้นอาจเดินทางไปทำงานในประเทศอื่น เพราะบุคลากรในภาคบริการของประเทศไทยอาจเป็นที่ต้องการของนานาประเทศ เนื่องจากคนไทยมีชื่อเสียงในด้านการมีจิตบริการสูง (service mind) ทั้งนี้ การจ่ายค่าจ้างแม้ถูกจ้างจะเป็นผู้มีสัญชาติอื่น ก็ต้องจ่ายเท่ากับที่คนไทยได้รับ เนื่องจากประเทศไทยมีนโยบายว่าจะปฏิบัติต่อชาติอื่นเฉกเช่นกับที่ปฏิบัติต่อคนไทยด้วยกันเอง

ประเทศไทยมีความเสียเปรียบหรือได้เปรียบอย่างไรในแง่ของการเปิดประชาคมอาเซียน ก็ต้องมองก่อนว่าจะเปรียบเทียบกับประเทศใด เพราะต้องยอมรับว่าประเทศที่มีความมั่งคั่งก็จะได้เปรียบในสถานการณ์นี้ เช่น สิงคโปร์ เป็นเกาะเล็กมีประชากรจำกัด แต่เมื่อเปิดประชาคมแล้ว สิงคโปร์จะสามารถดึงดูดผลประโยชน์ได้จากทุกประเทศในแถบภูมิภาค ในด้านการเสียเปรียบนั้นคิดว่าประเทศไทยมีความเสียเปรียบตั้งแต่ขั้นตอนการเจรจา เนื่องจากในปี ๒๕๔๓ ซึ่งเป็นปีที่มีการเจรจาข้อตกลงดังกล่าว ยังไม่มีหลักการในเรื่องของอนุญาโตตุลาการ เพิ่งจะมีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวในปี ๒๕๔๕ และหลังจากนั้นประเทศไทยก็ยังไม่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีการเตรียมการโดยให้บริษัทเอกชนข้ามชาติ (pricewaterhouse) ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องต่าง ๆ และวิจัยข้อมูลของประเทศเพื่อนบ้านโดยอาศัยหลักประชากรศาสตร์ สังคมศาสตร์ และระบบการศึกษา ฯลฯ โดยมีการศึกษาวิจัยในเรื่องแหล่งกำเนิดสินค้า เพราะการส่งออกสินค้าต้องคำนึงถึงแหล่งกำเนิดสินค้าด้วย ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีเตรียมตัวในเรื่องนี้เท่าที่ควร นอกจากนี้ทางด้านโลจิสติกเรายังคงเสียเปรียบสิงคโปร์ เพราะต้นทุนโลจิสติกของประเทศไทยสูง ควรหาวิธีการให้ต้นทุนโลจิสติกลดลง หรือกรณีประเทศมาเลเซีย มีการจ้างบริษัทเอกชนข้ามชาติ (pricewaterhouse) ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องระบบการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน รวมทั้งด้านประชากร เพื่อการเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยอาจแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติมจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งยังคงมีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ ก่อนที่ประเทศอื่นจะดึงดูดผลประโยชน์นั้นไปเสียก่อน เช่น บริเวณปากเซของประเทศลาว ซึ่งมีทรัพยากรดินที่สมบูรณ์มาก ทั้งนี้ ทรัพยากรดินของประเทศไทยมีการเสื่อมคุณภาพลงมากเช่นกัน

ปัจจุบันมีการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาทแล้ว ใน ๗ จังหวัดนาร่อง โดยปรากฏเรื่องราวเรียนจากผู้ได้รับผลกระทบเป็นสถานประกอบการเพียง ๕ แห่ง โดยมีผู้ใช้แรงงานได้รับผลกระทบประมาณหนึ่งพันเจ็ดร้อยคน ทั้งนี้ การปรับเพิ่มค่าแรงดังกล่าวได้มีการพิจารณาศึกษาจากบริบททางสังคมย้อนหลัง ๑๐ ปี โดยคณะกรรมการค่าจ้างอันมีลักษณะเป็นไตรภาคี ซึ่งมีการศึกษาร่วมกันจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้วางมาตรการรองรับไว้เป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ เป็นการดำเนินการปรับโครงสร้าง การประเมินความเสี่ยง และการเฝ้าระวัง โดยจะทำการวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด ซึ่งกระทรวงจะตั้งหน่วยเฉพาะกิจขึ้น เพื่อศึกษาข้อมูลเป็นรายจังหวัด หน่วยงานแรงงานจังหวัดในแต่ละจังหวัด โดยจะให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การอบรมสัมมนาเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงานและผู้ประกอบการ และระยะที่ ๒ จะให้ความสำคัญกับเรื่องการติดตามประเมินผล การช่วยเหลือ การเยียวยาความเดือดร้อน และการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยใช้กระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานมีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นจำนวนที่มากกว่า ๓๐๐ บาท แต่ต้องมีมาตรฐานฝีมือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด

สรุปผลการดำเนินการ

การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท จะมีผลถึงแรงงานต่างด้าวด้วย ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายที่ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะมีผลถึงแรงงานทุกสัญชาติที่เป็นผู้ใช้แรงงานในประเทศไทย สำหรับมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการในเรื่องค่าสาธารณูปโภค ซึ่งได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีแล้ว เป็นมาตรการใหม่ จึงต้องมีการศึกษาถึงแนวโน้มความเป็นไปได้ก่อน

คณะอนุกรรมการได้ตั้งประเด็นข้อสังเกต ดังนี้

๑) สำหรับจังหวัดที่เดิมกำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้เป็นจำนวนไม่มาก หากภายหลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ค่าแรงขั้นต่ำปรับเป็น ๓๐๐ บาท อาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

๒) ภายหลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เมื่อมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ อาจเกิดการบังคับใช้มาตรการโดยอาจส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ ทำให้เกิดข้อร้องเรียนมากขึ้น ดังนั้น การวางมาตรการให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการร้องเรียนได้มากขึ้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ

๓) การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบในเรื่องการเพิ่มภาระค่าใช้จ่าย ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับมาตรการการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้ผู้ประกอบการ เช่น การลดค่าใช้จ่ายในเรื่องสาธารณูปโภคต่าง ๆ อาทิ ค่าน้ำ ค่าไฟ

๔) เนื่องจากประเภททางธุรกิจมีหลากหลาย และมีผลกำไรที่แตกต่างกัน ดังนั้น ธุรกิจประเภทใดสร้างผลกำไรได้มากก็จะได้รับผลกระทบน้อยกว่า อาทิ ธุรกิจการผลิตมือถือ ที่มีต้นทุนต่ำ แต่ผลกำไรมาก ทั้งนี้ หากธุรกิจประเภทใดได้รับผลกำไรที่เกิดจากการขายสินค้าต่ำกว่า ก็จะได้รับผลกระทบมาก เช่น ธุรกิจการผลิตเสื้อผ้าราคาถูก เป็นต้น

๕) เมื่อค่าแรงสูงขึ้น ผู้ประกอบการอาจมีการเพิ่มกำลังการผลิตให้มากขึ้น และบางสถานประกอบการอาจมีการลดจำนวนลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานโดยตรง

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยคณะอนุกรรมการได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ในปี ๒๕๕๘ จะมีการเปิดประชาคมอาเซียน และการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ย่อมส่งผลกระทบต่อภายหลังการเปิดประชาคมอาเซียนด้วย ดังนั้น ควรมีการศึกษาในประเด็นดังกล่าว เพื่อการเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อไป

๒) ควรมีการให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๓) ควรให้ความสำคัญในเรื่องการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง โดยผ่านสื่อที่มีความแพร่หลาย เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์

๒. พิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ของนายนคร มาฉิม กับคณะ เป็นผู้เสนอ
และนางสาววิไลวรรณ แซ่เตีย กับคณะ เป็นผู้เสนอ

มีการประชุม จำนวน ๓ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๒๘ วันพุธที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๒๙ วันพุธที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕
๓. การประชุม ครั้งที่ ๓๐ วันพุธที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เป็นร่างของประชาชน ซึ่งขณะนี้ มีร่างของคณะรัฐมนตรี กำลังอยู่ในระหว่างพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังนั้น ในปัจจุบันจึงมี เพียง ๒ ร่างฯ ซึ่งเดิมมีอยู่ ๔ ร่างฯ โดยเป็นร่างฯ ของ ส.ส.นคร มาฉิม และร่างฯ ของ ส.ส.สถาพร มณีรัตน์ อันได้ตกไปแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจาก ปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะต้องเข้าสู่อายุ ๖๕ ปี ประชาคม อาเซียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการตรวจชำระกฎหมายที่มีความล้าหลัง และไม่ เหมาะสมต่อสถานการณ์ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ก็เป็นหนึ่งในกฎหมายที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ต่อไป

การดำเนินการของคณะอนุกรรมาธิการ

โดยเชิญ นายทวีป กาญจนวงศ์ นางสาวบุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์ นางสาวสุพิน หมอพิมาย ซึ่งเป็นคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และนายนคร มาฉิม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัด พิษณุโลก มาร่วมประชุม

ผลการพิจารณา

นางสาวบุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้กล่าวให้ข้อมูล ต่อคณะอนุกรรมาธิการว่า ประเด็นที่ควรพิจารณาคือ ทำอย่างไรให้ร่างพระราชบัญญัติของ คณะรัฐมนตรีเสร็จสิ้นกระบวนการของคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อให้ได้รับการพิจารณาไปพร้อมกับ ร่างพระราชบัญญัติฯ ของประชาชน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการพิจารณาร่างกฎหมาย โดยร่าง พระราชบัญญัติฯ ทั้งสอง มีความใกล้เคียงกันมากในด้านเนื้อหา หากมีการผลักดันร่วมกันได้ก็จะเกิด ประโยชน์

นายนคร มาฉิม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดพิษณุโลก ได้กล่าวให้ข้อมูลต่อที่ประชุม ดังนี้

ตามร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งนายนคร มาฉิม กับคณะ เป็นผู้เสนอนั้น มีสาระสำคัญในประเด็นหลัก คือ

๑. ร่างกฎหมายฉบับนี้จะสามารถครอบคลุมแรงงานทุกภาคส่วน ซึ่งรวมไปถึงลูกจ้าง ชั่วคราวของราชการและของรัฐวิสาหกิจ

๒. เนื่องด้วยผลการศึกษาทางวิชาการ โดยรวบรวมจากงานวิจัย พบว่า ในปี ๒๕๗๑ กองทุนประกันสังคมจะต้องมีรายจ่ายสำหรับสิทธิประโยชน์ด้านบำนาญชราภาพเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก และอาจถึงขนาดส่งผลให้กองทุนฯ ล้มละลายได้ ดังนั้น ร่างกฎหมายฉบับนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติมคือ รัฐบาลควรมีความชัดเจนในแง่ของนโยบาย เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมด้วย

๓. การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประกันสังคม เพื่อให้มีการบริหารจัดการเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้แรงงานเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ หากคณะอนุกรรมการจะดำเนินการแก้ไขในส่วนใดของร่างพระราชบัญญัติก็สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานไทย และหากจะดำเนินการปรับปรุงในส่วนของกองทุนเงินทดแทนก็สามารถดำเนินการได้เช่นกัน ตราบเท่าที่ไม่ขัดแย้งกับหลักการตามร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ สำหรับประเด็นเรื่องการให้กองทุนประกันสังคมมีการดำเนินการเป็นอิสระ รวมทั้งการดำเนินการของสำนักงานในรูปแบบขององค์การมหาชนนั้น ก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาและพิจารณาในรายละเอียดต่อไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการดำเนินการอย่างแท้จริง โดยสามารถปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันได้ อย่างไรก็ตาม การจะขยายการคุ้มครองไปถึงแรงงานข้ามชาตินั้น หากเป็นประเด็นในเรื่องของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ก็น่าจะเป็นไปในทิศทางที่ส่งผลทางด้านบวกในบริบทของสังคม แต่หากจะคุ้มครองไปถึงแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยแล้ว จะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะเป็นสภาพปัญหาที่ละเอียดอ่อนอันเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งรัฐ

สรุปผลการดำเนินการ

มติที่ประชุม ให้นำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งนายนคร มาฉิมกับคณะ เป็นผู้เสนอ เมื่อคณะอนุกรรมการได้มีการปรับปรุงแล้วเสร็จ จะดำเนินการส่งให้นายนคร มาฉิม ได้ตรวจสอบ พร้อมทั้งลงชื่อเพื่อเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวร่วมกัน รวมทั้งรวบรวมรายชื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ คน เพื่อร่วมกันเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวดังต่อไปนี้

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยได้นำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ พ.ศ. ดังกล่าว ร่วมกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ คน เข้าสู่สภาในวาระ ๒ ต่อไป

**๓. พิจารณาการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘**

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง

- การประชุม ครั้งที่ ๓ วันพุธที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการการแรงงานชุดที่ผ่านมา (ชุดที่ ๒๓) ได้ดำเนินการตั้งคณะทำงานพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และคณะทำงานพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการจึงเห็นควรสานต่อการดำเนินงานดังกล่าวเพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน เพราะกฎหมายดังกล่าวนี้มีความล้าหลัง และยังมีช่องว่างทางกฎหมายที่ไม่ทันการณ์ต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

ผลการพิจารณา

คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ชุดปัจจุบัน ได้กล่าวว่า คณะกรรมการการแรงงานชุดที่ผ่านมา (ชุดที่ ๒๓) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดระบบและหมวดหมู่ของกฎหมายด้านแรงงานให้มีความทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันมากขึ้น จึงได้ดำเนินการตั้งคณะทำงานขึ้นโดยเป็นมติของที่ประชุมในการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๘ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๒ โดยมี นายสัญญา อินทรสูตร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครสวรรค์ และเป็นกรรมการในคณะกรรมการการแรงงาน ชุดที่ ๒๓ เป็นประธานคณะทำงาน ซึ่งในขณะนั้นมีการผลักดันร่างกฎหมาย จำนวน ๓ ฉบับ และตั้งคณะทำงานขึ้น ๓ คณะ ประกอบด้วย คณะทำงานแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (คณะที่๑) คณะทำงานแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (คณะที่๒) และคณะทำงานแก้ไขกฎหมายแรงงานต่างด้าว (คณะที่๓) ต่อมา มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ออกบังคับใช้ ดังนั้น คณะทำงานแรงงานต่างด้าว (คณะที่ ๓) จึงได้ยุติบทบาทลง เหลือเพียง ๒ คณะ ซึ่งได้ดำเนินการมาจนแล้วเสร็จ แต่เมื่อนำร่างกฎหมายเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ ก็เกิดความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันในบางประเด็น ส่งผลให้การดำเนินการผลักดันแก้ไขกฎหมายทั้งสองฉบับนั้นยังไม่ประสบผลสำเร็จ

สรุปผลการดำเนินการ

ทั้งนี้ ในส่วนของคณะทำงานกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (คณะที่ ๒) ได้ดำเนินการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และองค์กรอิสระตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรมหาชน ยกเว้นลูกจ้างของส่วนราชการที่มีใช้ข้าราชการ

๒. กำหนดให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่รับลูกจ้างเข้าทำงานเป็นนายจ้างด้วย

๓. กำหนดเรื่องค่าจ้าง โดยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านที่กินอยู่กับผู้ว่าจ้าง ที่มีได้ประกอบธุรกิจ ให้นำค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักและอาหารมาคิดเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละสามสิบของค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

๔. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และบัญญัติใหม่ “มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ หรือได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ หรือได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

๕. กำหนดให้นายจ้างสามารถอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งก่อนนำคดีไปสู่ศาล

๖. กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ราชการส่วนกลางให้อธิบดีมีอำนาจแต่งตั้ง สำหรับราชการส่วนภูมิภาคประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้ากลุ่มงาน และนิติกรของส่วนราชการ

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดย นายเรวัต อารีรอบ ประธานคณะอนุกรรมการ ได้กล่าวต่อที่ประชุมว่า ในส่วนของการพิจารณาศึกษากฎหมายด้านแรงงานนั้น จะดำเนินการศึกษาเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติมก่อน เพื่อให้การพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวเป็นไปอย่างรอบคอบ ซึ่งเป็นเรื่องที่คณะอนุกรรมการได้ให้ความสำคัญ และจะดำเนินการผลักดันเรื่องดังกล่าวต่อไป

๔. พิจารณาเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่เป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community)

มีการประชุม จำนวน ๑๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๗ วันพุธที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๘ วันพุธที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕
๓. การประชุม ครั้งที่ ๑๐ วันพุธที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕
๔. การประชุม ครั้งที่ ๑๑ วันพุธที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕
๕. การประชุม ครั้งที่ ๑๒ วันพุธที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๕
๖. การประชุม ครั้งที่ ๑๓ วันพุธที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕
๗. การประชุม ครั้งที่ ๑๔ วันพุธที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕
๘. การประชุม ครั้งที่ ๑๕ วันพุธที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕
๙. การประชุม ครั้งที่ ๑๖ วันพุธที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕
๑๐. การประชุม ครั้งที่ ๒๑ วันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๑๑. การประชุม ครั้งที่ ๒๒ วันพุธที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕
๑๒. การประชุม ครั้งที่ ๓๑ วันพุธที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการที่คณะอนุกรรมการได้มีการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยในการประชุมครั้งนี้ ได้เชิญกระทรวงการต่างประเทศ มาให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เนื่องจากกระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้มีหน้าที่ประสานงานหลักในเสาหลักด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคง

การดำเนินการของอนุกรรมการ

โดยเชิญ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และจัดสัมมนา

ผลการพิจารณา

การจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ประกอบด้วย ๓ เสาหลัก คือ

๑) เสาหลักด้านประชาคมสังคมจากวัฒนธรรม (ASEAN Socio - Cultural Community - ASCC) โดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการเป็นผู้ประสานหลัก คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒) เสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic - Community - AEC) โดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการเป็นผู้ประสานหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์

๓) เสาหลักด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคง (ASEAN Political and Security Community - APSC) โดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการเป็นผู้ประสานหลัก คือ กระทรวงการต่างประเทศ

ที่ประชุมผู้นำอาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียว (Blueprint) ซึ่งแสดงถึงแนวทางการดำเนินการให้เป็นไปตาม ๓ เสาหลัก ต่อไป

กระทรวงการต่างประเทศมีคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติ โดยมี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ เป็นประธาน มีหน้าที่ติดตาม เร่งรัด ผลักดัน และรับทราบถึงการดำเนินการทั้ง ๓ เสาหลัก และมีเป้าประสงค์ คือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อกำหนดทิศทางร่วมกัน และร่วมกันแบ่งปันข้อมูลในเชิงของการเตรียมความพร้อม รวมทั้งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ทั้งนี้ คณะกรรมการอาเซียนประกอบไปด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ กว่าสี่สิบหน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานก็ได้เสนอความคืบหน้าถึงแผนการดำเนินงานของแต่ละกระทรวง เพื่อให้ภารกิจมีความสอดคล้องกับ Blueprint โดยกระทรวงการต่างประเทศมีหน้าที่ดำเนินการติดตามผลการดำเนินการทั้ง ๓ เสาหลัก เพื่อการบูรณาการร่วมกัน

กรมอาเซียนมีหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติ มีภารกิจในการประสานงาน เข้าร่วมประชุม และเตรียมการประชุมในการประชุมระดับผู้นำอาเซียน รวมทั้งการประชุมอื่น ๆ ในกรอบอาเซียน อาทิ การประชุมในเรื่องการค้ามนุษย์ การประชุมเรื่องอาชญากรรมข้ามชาติ การประชุมเรื่องยาเสพติด อีกทั้งมีการส่งบุคลากรไปร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นการประชุมที่มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจทั้ง ๓ เสาหลัก และการรวมแผนงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะติดตามเร่งรัดผลักดันให้แต่ละหน่วยงานมีการดำเนินการไปตามหลักการของ Blueprint แผนงานดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาลในการมองภาพรวม เพื่อการตอบสนองต่อภาคปฏิบัติ

มิติทางด้านแรงงาน มีความเกี่ยวข้องกับทั้ง ๓ เสาหลัก โดยเสาด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคง จะมีความเกี่ยวข้องด้านการค้ามนุษย์ ยาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ เสาด้านเศรษฐกิจ จะมีความเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ เสาสังคมและวัฒนธรรม จะมีความเกี่ยวข้องในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนงาน เกิดจากความล่าช้าในกระบวนการให้สัตยาบันของแต่ละประเทศในความตกลงบางฉบับ การอนุวัติการกฎหมายภายในหรือการเปิดเสรีภาพทางการค้าในสินค้าบางประเภท ย่อมส่งผลกระทบต่อการค้าของประเทศนั้น ๆ ประเด็นปัญหาเหล่านี้ อาจเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการบูรณาการทั้ง ๓ เสา ในเสาด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้มีการประชุม รัฐมนตรีอาเซียน ได้จัดทำกรอบแผนงาน (work program) ปี ค.ศ. ๒๐๑๐ – ๒๐๑๕ ระบุเป้าหมายในเชิงกว้าง โดยให้ความสำคัญในประเด็นหลัก อาทิ การกระจายการจ้างงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนติดตามตลาดแรงงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น การเสริมสร้างการเคลื่อนย้ายแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือไตรภาคีให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การส่งเสริมอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสิทธิแรงงานย้ายถิ่น เป็นต้น ในบริบทของ work program ในทั้ง ๓ เสา มีความคาบเกี่ยวกับหลักการตาม Blueprint ซึ่งเป็นประเด็นที่กระทรวงการต่างประเทศต้องติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อการดำเนินในประเทศไทย โดยมีประเด็นหลักในด้านการ

พัฒนาศักยภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประเทศไทยให้ความสำคัญในเรื่องการยกระดับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาอาเซียนควบคู่กันไป รวมทั้งการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานย้ายถิ่นฐานในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทางด้านกฎหมายระหว่างสมาชิกอาเซียน โดยยังอยู่ในระหว่างเจรจา ในประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น รวมไปถึงประเด็นการหาแนวทางการดำเนินการจัดการแรงงานที่ถูกกฎหมาย และแรงงานที่ไม่ถูกกฎหมาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านอุตสาหกรรม โดยต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ เพื่อการบรรลุเป้าหมายทั้ง ๓ เสา

เนื่องด้วยกรมอาเซียนมีภารกิจสำคัญ แต่เกิดข้อจำกัดในด้านบุคลากรซึ่งมีจำนวนไม่มาก จึงได้มีการดำเนินการเสนอแผนงานเพื่อปรับโครงสร้างองค์กร และมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะมีการปรับโครงสร้างองค์กรในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยขณะนี้กรมอาเซียนได้ให้ความร่วมมือต่อภาครัฐและภาคเอกชนในการช่วยประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ในเรื่องประชาคมอาเซียน โดยการจัดวิทยากรไปยังสถานที่ต่าง ๆ เช่น โรงเรียน กระทรวงต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ กระทรวงการต่างประเทศได้มีความพยายามในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานในระดับกระทรวงต่าง ๆ มีกองอาเซียน เพื่อดำเนินการในด้านนี้เป็นการเฉพาะ

ในส่วนของกฎหมายภายใน ซึ่งต้องมีการแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์ ยังอาจมีความล่าช้าในเรื่องของกระบวนการและการผลักดันเพื่อออกกฎหมาย และมีกฎหมายจำนวนมากซึ่งเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวง โดยต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมว่ากฎหมายฉบับใดซึ่งมีความเกี่ยวพันและต้องดำเนินการแก้ไข ขณะนี้กระทรวงการต่างประเทศได้มีการรวบรวมไว้บ้างแล้ว แต่ยังคงไม่ครบถ้วน

ยุทธศาสตร์ภาพรวมของกระทรวงการต่างประเทศ จะดูในบริบทของบทบาทของประเทศไทยในเวทีโลก และบทบาทของไทยในการก้าวสู่ความเป็นผู้นำในภูมิภาคอาเซียน โดยจะดูในมิติของการเมือง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยดำเนินการผลักดันในด้าน การเตรียมความพร้อมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

Corporate Social Responsibility (CSR) จะเกี่ยวข้องกับ ๓ เสาหลัก และแผนงานของอาเซียนในกรอบของรัฐมนตรีแรงงาน โดยในกรอบของอาเซียนมีความพยายามที่จะให้ภาคเอกชนมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้ประกอบการในประเทศไทยในระดับ SME เป็นกลุ่มที่ควรได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือมากที่สุด เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันสู่สากล นอกจากนี้ยังรวมถึงการหาวิธีการในการเพิ่มการตอบสนองของภาคเอกชน ในการตอบสนองความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

สรุปผลการดำเนินการ

ทั้งนี้ ในเรื่องของการส่งเสริมความร่วมมือในกรอบของรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน มีการแบ่งปันข้อมูล โดยเฉพาะระหว่างสำนักเลขาธิการอาเซียน ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย กับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ เพื่อให้หลักการเหล่านี้ถูกบรรจุอยู่ในกรอบการทำงาน การจ้างแรงงาน และการสร้างความตระหนักรู้ เพื่อให้เกิดผลในเชิงของรูปธรรม

ประเทศไทยมีการดำเนินการในการสร้างเครือข่ายภาคีในกรอบของ CSR ให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น เพื่อการตอบสนองต่อการขับเคลื่อนในส่วนของภาครัฐ ซึ่งต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกันในแต่ละอุตสาหกรรม โดยมีปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ด้านการศึกษา ควรให้บุคลากรและเยาวชนที่ได้มีการพัฒนาทักษะอาชีพ สามารถเข้าใจหลักการเหล่านี้ก่อนที่จะเข้าสู่ระบบการจ้างงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันต่อไป

ประเด็นเรื่องการค้ามนุษย์ เป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ เนื่องด้วยภูมิประเทศไทยเอื้อต่อการเกิดปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริเวณตะเข็บชายแดน และต้องอาศัยความร่วมมือกับประเทศข้างเคียงด้วย ในปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในกรอบของอาเซียน และมีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมีการประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศร่วมด้วย

โครงการที่สำคัญของประเทศไทยคือ การจัดทำแผนแม่บทด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน (ASEAN Connectivity) ให้มีความสำคัญทางด้านกายภาพ เช่น การสร้างถนน การสร้างสะพาน ด้านกฎหมายเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสินค้าและแรงงาน ด้านประชากรโดยให้ความสำคัญในมิติของสังคมและวัฒนธรรม การสร้างความเข้าใจพื้นฐาน และรู้จักซึ่งกันและกันมากขึ้น แม้มีความแตกต่างทางด้านสัญชาติ แต่ประเด็นหลักที่ติดตามข้อมูล คือ ด้านผลกระทบทางลบ (Negative Impact) จากการที่มีความเชื่อมโยงและความเจริญรุ่งเรืองทางด้านเศรษฐกิจก็จะเกิดปัญหาทางด้านค้ามนุษย์ การขนส่งสินค้าผิดกฎหมาย ยาเสพติด ดังนั้นจึงเป็นอีกปัจจัยที่ให้ความสำคัญร่วมกับการบรรลุเป้าประสงค์หลักทั้ง ๓ เสา โดยมีโครงการที่จะได้รับการสนับสนุนเป็นอันดับต้น ตามแผนแม่บท ๑๕ โครงการ (priority projects)

ในประเด็นเรื่องการศึกษา มีกรอบความร่วมมือรัฐมนตรีอาเซียนด้านการศึกษา และเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน โดยมีการแลกเปลี่ยนเยาวชนนักศึกษาเรียนระหว่างกัน ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศ ก็ได้สนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของทุกหน่วยงาน หากมีโครงการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนดังกล่าว

แผนการประชาสัมพันธ์ในเรื่องความรู้ด้านประชาคมอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์เป็นผู้ดูแลแผนหลัก โดยกระทรวงการต่างประเทศก็มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ มากขึ้น และมีความพยายามในการถ่ายทอดความรู้ผ่านหน่วยงานหลัก เพื่อให้หน่วยงานนั้น ๆ ไปถ่ายทอดสู่ประชาชนต่อไป โดยจะมีการฝึกครูต้นแบบ (Training The Trainer) เพื่อที่จะให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของร่วมกันในการเป็นประชาคมอาเซียน

**๕. พิจารณาเรื่องการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทย
กรณีไต่กังเรือแพปลา ว. สุภาพร ถูกจับจำคุกที่สาธารณรัฐอินโดนีเซีย
โดยส่งเรื่องร้องเรียนผ่านทางนายเรวัต อารีรอบ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดภูเก็ต**

.....

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๙ วันพุธที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๓๔ วันพุธที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

นายเรวัต อารีรอบ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดภูเก็ต ได้กล่าวต่อที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากคณะกรรมการการแรงงาน ชุดที่ ๒๓ ได้รับเรื่องร้องเรียนจากครอบครัวนายเจริญ สมุทรอำนวย ให้ช่วยเหลือแรงงานไทย กรณีไต่กังเรือประมงปลา แพ ว. สุภาพร อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง จำนวน ๙ ลำ ที่ถูกจับในน่านน้ำสาธารณรัฐอินโดนีเซีย เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถูกนำตัวไปคุมขังที่เมืองเมดาน โดยศาลส่งลงโทษจำคุกในประเทศอินโดนีเซีย ศาลพิพากษาจำคุก คนละ ๔ ปี แต่ได้รับการลดหย่อนโทษให้เหลือจำคุกคนละ ๓ ปี ในข้อหา “ใช้ใบอนุญาตจับปลา ปลอม” โดยผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมดได้ถูกจำคุกตั้งแต่วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน ในช่วงดังกล่าว นายเจริญ สมุทรอำนวย เสียชีวิตขณะอยู่ในเรือนจำ จากกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ถูก จำคุกไปแล้วประมาณ ๒ ปีเศษ โดยมีระยะเวลาเหลือในการจำคุกอีกประมาณ ๑ ปีเศษนั้น ได้สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ที่ถูกจำคุกและครอบครัวเป็นอย่างยิ่ง

การดำเนินการของคณะกรรมการ

การให้ความช่วยเหลือเยียวยาไต่กังเรือประมง จำนวน ๙ คน ให้กลับประเทศไทย เป็นการเร่งด่วน โดยการขอลดหย่อนโทษ ในวันสำคัญคือ วันวิสาขบูชา ซึ่งได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม คือ อธิบดีกรมการกงสุล อธิบดีกรมการสนธิสัญญาและกฎหมาย อธิบดี กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ อธิบดีกรมประมง อธิบดีกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน อัยการสูงสุด นายกษมาคมประมงแห่งประเทศไทย นายกษมาคมการประมงนอก น่านน้ำไทย และนายกษมาคมการประมง อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

จากการพิจารณาของคณะกรรมการในการขอลดหย่อนโทษ ตามที่กระทรวงการ ต่างประเทศ ได้รายงาน ว่า การช่วยเหลือไต่กังเรือประมงไทยเรื่องการขอลดหย่อนโทษ นักโทษใน โอกาสสำคัญ ๆ ที่นักโทษมีสิทธิได้รับมี ๒ กรณี คือ

๑. วันชาติอินโดนีเซีย สำหรับคนสัญชาติอินโดนีเซีย
๒. วันวิสาขบูชา โดยทางสถานทูตไทยในอินโดนีเซีย รายงานว่าผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ของอินโดนีเซียที่จะขอลดหย่อนโทษในลักษณะนี้คือ ตัวนักโทษเอง ซึ่งเคยดำเนินการมาแล้วครั้งหนึ่ง

ผลการพิจารณา

ประชุมมีมติให้ดำเนินการเพื่อหาแนวทางให้การช่วยเหลือและเยียวยาไต่กังเรือประมง
แพ ว. สุภาพร ดังนี้

๑. ให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นเจ้าภาพในการจัดทำหนังสือประสานรัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงการต่างประเทศหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งรัดให้การช่วยเหลือไต่กังเรือ พร้อม
สำเนาหนังสือ ๑ ชุด ให้กับคณะกรรมการ

๒. ให้กระทรวงการต่างประเทศประสานกับเลขาธิการอาเซียน (ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ)
ให้การช่วยเหลือไต่กังเรือ

๓. ให้สมาคมประมงฯ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือเยียวยาไต่กังเรือทั้ง ๙ คน

สรุปผลการดำเนินการ

คณะกรรมการ ได้รับแจ้งจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และนายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ว่าปัจจุบันได้ช่วยเหลือไต่กังเรือประมง ได้รับการปล่อยตัวกลับประเทศ
ไทยแล้ว

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว ขณะนี้แรงงานทั้งหมดที่ถูกจำคุกได้พ้นโทษแล้ว
และได้เดินทางกลับประเทศไทยเรียบร้อยแล้ว โดยความอนุเคราะห์จาก นายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการการแรงงาน และคณะ

๖. พิจารณาเรื่องแรงงานไทยใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เดินทางไปทำงานที่ร้านอาหารไทยในประเทศมาเลเซีย

มีการประชุม ๔ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๓๘ วันพุธที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕
๒. การประชุม ครั้งที่ ๓๙ วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
๓. การประชุม ครั้งที่ ๔๐ วันพุธที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕
๔. การประชุม ครั้งที่ ๔๑ วันพุธที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

ประเด็นปัญหา

สืบเนื่องจาก นายพูนสวัสดิ์ มุลศาสตร์สาทร ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ ได้นำเรื่องแรงงานไทยใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย เข้ามาพิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไขและให้การช่วยเหลือแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

การดำเนินการของคณะกรรมการ

ด้วยคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน โดยมี นายเรวัต อารีรอบ เป็นประธานคณะอนุกรรมการ ได้นำคณะอนุกรรมการเดินทางไปศึกษาดูงานที่ประเทศมาเลเซีย ณ ร้านอาหารไทย (ต้มยำกุ้ง) เห็นควรว่าให้นำรายงานของคณะอนุกรรมการฯ มาศึกษาถึงสภาพปัญหาหรือได้ข้อสรุปอย่างไรแล้ว ถึงเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาร่วมประชุม หรือเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศมาเลเซีย

ผลการพิจารณา

สถานการณ์ของแรงงานไทยใน Malaysia : เนื่องจากประเทศ Malaysia มีการขยายงาน และขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ จึงทำให้มีการขยายตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุให้คน Malaysia เลือกทำในบางอาชีพ และไม่นิยมทำในบางอาชีพ หรือทำได้ไม่ดี แต่อย่างไรก็ตามค่าจ้างในประเทศ Malaysia ก็ยังสูงกว่าประเทศอื่น ทำให้มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งรวมทั้งแรงงานจากประเทศไทยด้วย ที่เข้ามาทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ดังนี้

ภาคธุรกิจบริการ แบ่งออกเป็นงานในร้านอาหารไทยใน Malaysia แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. ร้านอาหารขนาดใหญ่ (Restaurant) ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจและศูนย์การค้าขนาดใหญ่ เป็นร้านอาหารที่ขายอาหารไทยทั่วไป มีประมาณ ๓๐ ร้าน มีคนไทยเป็นเจ้าของ ๑๕ แห่ง และคนไทยทำงานรวมประมาณ ๕๐๐ คน ส่วนใหญ่มาจากภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ทำงานในตำแหน่งพ่อครัวหรือก๊วกและผู้ช่วยพ่อครัว ไม่ค่อยมีปัญหา เนื่องจากกระจายกันอยู่และมีอยู่จำนวนไม่มาก

๒. ร้านอาหารประเภทต้มยำ (Tom yam) ร้านอาหารประเภทนี้จะแตกต่างจากร้านอาหารทั่วไป มีเอกลักษณ์ โดยชื่อร้านจะลงท้ายด้วยคำว่าต้มยำ (Tom yam) เช่น Suriya Tom yam, Nadia Tom yam เป็นต้น อาหารที่จำหน่ายเป็นอาหารรสจัดตามสไตล์อาหารใต้ของไทย ซึ่งเป็นที่นิยมของชาวมาเลเซียท้องถิ่น ร้านอาหารประเภทนี้จึงนิยมตั้งอยู่ในเขตชุมชนชาวมาเลเซียท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะย่านก่าปงบารู ในกรุงกัวลาลัมเปอร์ และยังมีกระจายอยู่ทุกรัฐของ Malaysia ประมาณไว้ว่า มีไม่น้อยกว่า ๖,๐๐๐ แห่ง ทั่ว Malaysia มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในร้านอาหารไทย ประเภทนี้กระจายกันทำงานอยู่ทั่วเมืองกัวลาลัมเปอร์ ประเทศ Malaysia สูงถึงจำนวน ๑.๕ แสนคน ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางเข้าไปทำงานแบบผิดกฎหมาย ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองการทำงาน และสวัสดิการใด ๆ จากการทำงานในประเทศ Malaysia ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเห็นใจมาก เพราะแรงงานเหล่านี้ในแต่ละปีได้นำเงินตรากลับเข้าประเทศเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการการนำที่จะได้ทำการศึกษา ตลอดจนหาแนวทาง มาตรการในการให้ความช่วยเหลือ และคุ้มครองแรงงานเหล่านี้อย่างเป็นระบบ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบต่อไป

อาชีพนวดสปา และนวดแผนไทย เป็นตลาดแรงงานใหม่ที่มีความต้องการสูง ปัจจุบันมีพนักงานนวดไทยเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากพนักงานประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรี จึงทำให้รัฐบาล Malaysia เป็นกังวลว่า จะมีการแฝงมาทำอาชีพอื่นที่ผิดกฎหมาย และประกอบกับค่านิยมของคนมาเลเซียเอง ก็คิดว่านอกจากการบริการนวดแบบสปาแล้วยังสามารถใช้บริการอย่างอื่น ๆ ได้อีก หน่วยงานภาครัฐของ Malaysia จึงได้หาทางที่จะควบคุม ทำให้หาพนักงานนวดเข้ามาทำงานได้ยาก จึงทำให้มีความพยายามนำพนักงานนวดแผนไทยเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกกฎหมายมากขึ้น

ประธานคณะกรรมการการ ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมเพิ่มเติมว่า เรื่องแรงงานไทยที่ทำงานร้านอาหารต้มยำกึ่งนั้น คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน โดยมีท่าน ส.ส.เรวัต อารีรอบ เป็นประธานคณะอนุกรรมการ เคยได้ทำการศึกษาข้อมูลข้อเท็จจริง ตลอดจนได้นำคณะอนุกรรมการเดินทางไปศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ประเทศ Malaysia เมื่อวันที่ ๒ - ๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ ที่ผ่านมาแล้ว น่าจะมีข้อมูล ข้อเท็จจริงในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้วในระดับหนึ่ง จึงเห็นว่าควรนำข้อมูลของคณะอนุกรรมการมาพิจารณาในเบื้องต้นก่อน

จากการที่คณะอนุกรรมการติดตามศึกษานโยบายฯ เดินทางไปศึกษาดูงาน เรื่อง “ปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ และการร่วมกลุ่มสมาคมแห่งประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of Southeast Asian Nations – ASEAN) ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ ณ ประเทศมาเลเซีย แล้วได้รายงานสรุปผลการศึกษาให้คณะกรรมการฯ ดังนี้

คณะอนุกรรมการ ได้เข้าพบ นางสาวภัทรพร สมันตรัฐ อัครราชทูตที่ปรึกษาฝ่ายแรงงาน และเยี่ยมชมร้านอาหารต้มยำ ลาล่า ซึ่งผู้ประกอบการเป็นคนจังหวัดสงขลา คือ นายอภิชาติ เหลิมโชะ คณะอนุกรรมการได้สัมภาษณ์การประกอบธุรกิจและผู้ใช้แรงงานไทย ซึ่งเป็นพนักงานเสิร์ฟภายในร้านดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับให้ความคุ้มครองแรงงานไทยต่อไป

นายธนวัน ทองสุขโชติ อนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ได้ชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ดังนี้

ปัญหาแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย มีการขยายตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกำลังแรงงานท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง ซึ่งคนท้องถิ่นไม่สนใจทำ เนื่องจากมีโอกาสดำรงงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า จึงทำให้มีความต้องการแรงงานต่างชาติอยู่ตลอดเวลา ประเทศมาเลเซียจึงเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญอีกประเทศหนึ่งในอาเซียน

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศมาเลเซีย ทำให้รัฐบาลมาเลเซียจำเป็นต้องผ่อนปรนนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติ ล่าสุดทางรัฐบาลมาเลเซียอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในระดับล่าง ใน ๖ สาขาอาชีพ ได้แก่ แม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ และการเกษตร (เพาะปลูก, ประมง) โดยกำหนดให้แรงงานต่างชาติเข้าฝึกอบรมภาษา วัฒนธรรม และกฎหมายของมาเลเซีย (Induction Course) จากประเทศต้นทางก่อนเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซีย (ยกเว้นประเทศอินโดนีเซีย)

ปัจจุบันมาเลเซียมีแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมายประมาณ ๒ ล้านคน อยู่ในภาคอุตสาหกรรมจำนวน ๑.๓ ล้านคน และภาคธุรกิจบริการประมาณ ๗ แสนคน ร้อยละ ๖๖ เป็นแรงงานจากอินโดนีเซีย ร้อยละ ๑๑ มาจากเนปาล ร้อยละ ๗.๕ จากอินเดีย ที่เหลือก็เป็นแรงงานจากบังกลาเทศ พม่า เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ไทย เขมร และลาว ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานโดยติดต่อผ่านกระทรวงแรงงานไทย มีประมาณ ๔,๐๐๐ คน และที่เข้ามาทำงานโดยติดต่อกับนายจ้างโดยตรง มีประมาณ ๑๔,๐๐๐ คน รวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๘,๐๐๐ คน

สรุปผลการดำเนินงาน

นายเรวัต อารีรอบ ประธานคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ได้กล่าวว่า จากการที่ได้เดินทางไปศึกษาดูงานก็ได้รับทราบข้อมูลว่าแรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานเป็นผู้ประกอบอาชีพโดยสุจริต และเป็นไปได้ยากที่จะมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะถึงแม้ว่าจะมีเงินหมุนเวียนในระบบแรงงานดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่ก็กระจายอยู่เป็นรายบุคคล ซึ่งบุคคลเหล่านี้ก็จะถือเงินกลับมาด้วยตนเองโดยไม่ผ่านบัญชีธนาคาร เพื่อกลับมาจุนเจือครอบครัว โดยมีรายได้ต่อหัวเฉลี่ยก็ไม่ต่างจากรายได้ในประเทศไทย ซึ่งอาจจะได้ค่าแรงสูงกว่าเพียงเล็กน้อยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียก็เป็นสิ่งที่แสดงได้ชัดเจนอยู่แล้วว่า บุคคลเหล่านั้นอาจไม่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ ซึ่งจะรวมตัวกันอยู่ในพื้นที่ความไม่สงบนั้น แต่กลุ่มบุคคลที่เดินทางไปทำงานก็ล้วนแต่มุ่งหน้าสู่ประเทศมาเลเซียเพื่อทำงานหารายได้อย่างสุจริต จึงเป็นไปได้ยากที่จะเป็นผูรรวมกลุ่มกับกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบเหล่านั้น

ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ คือ การคุ้มครองแรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย และประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น การถูกหลอกไปทำงานโดยลักษณะงานไม่ตรงตามสัญญาจ้างตามที่ระบุไว้แต่แรก หรือกรณีเดินทางไปทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

เรื่องดังกล่าวได้พิจารณาเสร็จแล้ว โดยแรงงานไทยที่เข้าไปทำงาน ๓ จังหวัดภาคใต้ คือ

๑. จากข้อมูลไม่พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับขบวนการก่อการร้ายที่ก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. รายได้ที่ได้จากการทำงานพอเพียงแก่การยังชีพและส่งให้ครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย และไม่ปรากฏว่าเงินที่จัดส่งมาเข้าไปสนับสนุนขบวนการก่อความไม่สงบในภาคใต้

๓. ส่วนการคุ้มครองแรงงาน เห็นควรให้กระทรวงแรงงานหาแนวทางการเจรจาข้อตกลงกับทางประเทศมาเลเซีย เพื่อขอให้มีการผ่อนปรนหรือใช้มาตรการเป็นกรณีพิเศษสำหรับแรงงานไทยที่พักอยู่ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

ภาคผนวก
กิจกรรมของ
คณะกรรมการธิการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

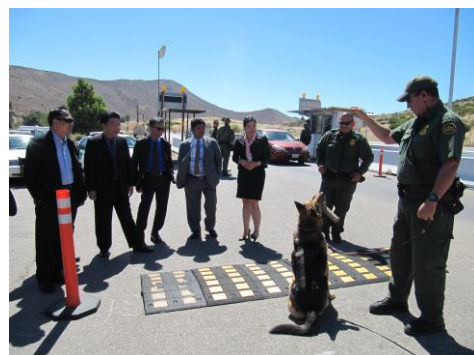
ประมวลภาพการประชุมของคณะกรรมการธิการการแรงงาน



ประมวลภาพการศึกษางานของคณะกรรมการการแรงงาน
ณ สหรัฐอเมริกา
ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๕



ประมวลภาพการศึกษาทำงานของคณะกรรมการการแรงงาน
ณ สหรัฐอเมริกา
ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๕



ประมวลภาพการศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
ณ สมาพันธรัฐสวิส สาธารณรัฐอิตาลี และสาธารณรัฐฝรั่งเศส
ระหว่างวันที่ ๗ - วันจันทร์ที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕



ประมวลภาพการศึกษาฐานของคณะกรรมการการแรงงาน
ณ เขตปกครองพิเศษมาเก๊าและฮ่องกง
ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕



ประมวลภาพการศึกษาฐานของคณะกรรมการธิการแรงงาน
เดินทางไปพบแรงงานไทย ณ ที่พักฉุกเฉินเพื่อแรงงานไทยในฮ่องกง)



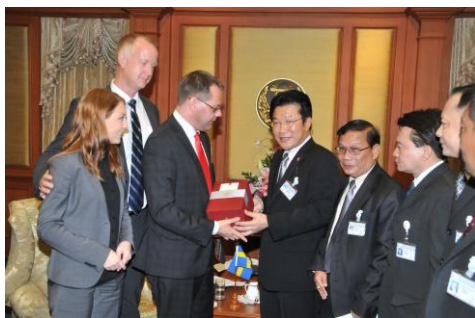
ประมวลภาพการศึกษาฐานคณะกรรมการการแรงงาน
เดินทางไปพบแรงงานไทย ณ ที่พักฉุกเฉินเพื่อแรงงานไทยในฮ่องกง



ประมวลภาพการศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
ฐานการผลิตสไปย ไวน์คูลเลอร์ ของบริษัท Siam Winery จำกัด
วันพฤหัสบดีที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
ณ จังหวัดสมุทรสาคร



ประมวลภาพการรับรองแขกต่างประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน
วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕



ประมวลภาพการจัดสัมมนาของคณะกรรมการการแรงงาน
เรื่อง “การสานเสวนาผู้ประกอบการวิชาชีพ ๗ สาขา ตามข้อตกลงการเคลื่อนย้าย
แรงงานฝีมือเสรี เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน”
วันศุกร์ที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕
ณ โรงแรมแกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ



รายนามคณะกรรมการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

๑. นายรังสรรค์ มณีรัตน์	เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. นายจรัญ เสาวกุล	เป็นคณะกรรมการ
๓. นายสุเทพ ภาณุวิสิทธิ์แสง	เป็นคณะกรรมการ
๔. นางสาวขวัญใจ ไชยพัฒน์	เป็นคณะกรรมการ
๕. นางวันทนา บ่อโพธิ์	เป็นคณะกรรมการ
๖. นายจักรพันธ์ ใจงาม	เป็นคณะกรรมการ
๗. นางสาวประทุม พันธุ์อ่อน	เป็นคณะกรรมการ
๘. นายมานิช ชินธทรัพย์	เป็นคณะกรรมการ
๙. พลตำรวจตรี วันชัย วิสุทธินันท์	เป็นคณะกรรมการ
๑๐. นายวิศิษฐ์ วิชาศิลป์	เป็นคณะกรรมการ
๑๑. นางสาวชลัทสร นิถนอม	เป็นคณะกรรมการ
๑๒. นายก่อภพ ศิวะสัมปตติกุล	เป็นคณะกรรมการ
๑๓. นายจิตติน วิเศษสมบัติ	เป็นคณะกรรมการ
๑๔. พันจ่าเอก อนุกร แก้วดี	เป็นคณะกรรมการ
๑๕. นายสุภัท กุชุน	เป็นเลขานุการคณะกรรมการ



สรุปผลการดำเนินงาน
ของคณะกรรมการการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ชุดที่ ๒๔
ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ – ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖
สมัย นายนิทัศน์ ศรีนนท์
เป็นประธานคณะกรรมการการการแรงงาน



จัดทำโดย
กลุ่มงานคณะกรรมการการการแรงงาน
สำนักกรรมการการ ๓
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๑๓๕ และข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘๒ (๒๗) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร เพื่อกระทำการพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ รวมทั้งแรงงานไทยในต่างประเทศ นั้น

จากอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการได้กำหนดภารกิจของคณะกรรมการ เช่น การทำงานด้านการประชุมของคณะกรรมการ การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ การจัดสัมมนา ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้คณะกรรมการการแรงงานได้มีส่วนในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานได้อย่างทั่วถึง

ดังนั้น คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร จึงได้รวบรวมภารกิจต่าง ๆ ของคณะกรรมการทั้งหมดขึ้น โดยจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๔ (เล่ม ๒) เพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าและใช้ประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและบุคคลทั่วไปที่สนใจ โดยนำข้อมูล ข้อคิดเห็น จากหนังสือเล่มนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านแรงงานต่อไป



(นายนิทัศน์ ศรีนนท์)

ประธานคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

สารบัญ

หน้า

รายชื่อ

- รายชื่อคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร (รูปภาพ)
- รายชื่อที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการและเลขานุการประจำคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
- รายชื่อที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร (โดยไม่มีคำตอบแทน)
- รายชื่อที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
- รายชื่อเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการ

รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ชุดที่ ๒๔ (เล่ม ๒) ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ – ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่องที่ ๑	พิจารณาเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน” ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ	๓๓-๒๓
เรื่องที่ ๒	พิจารณาเรื่อง “มาตรการหรือหลักเกณฑ์ในการให้สินเชื่อกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบในการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท	๒๔-๓๗
เรื่องที่ ๓	พิจารณาเรื่อง “ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.”	๓๘-๓๙
เรื่องที่ ๔	พิจารณาเรื่อง “ปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่างบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอลพกระเจียง จังหวัดระยอง กับสหภาพแรงงาน จีเอ็ม ประเทศไทย” กรณีบริษัทฯ เปลี่ยนแปลงระเบียบวันทำงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่เดิม	๔๐-๔๗
เรื่องที่ ๕	พิจารณาเรื่อง “อุบัติเหตุภูเขาโรงโม่หินถล่มทับคนงานบาดเจ็บและเสียชีวิตที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี”	๔๘-๕๕
เรื่องที่ ๖	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายเสวก พลทิม ร้องขอความเป็นธรรมเพื่อติดตามและตรวจสอบบริษัท วุทธิธนชัย ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด กรณีให้พนักงานทำงานเกินเวลาตามที่กฎหมายกำหนด	๕๖
เรื่องที่ ๗	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวรรต ไซคนิกรัย กรณีขอให้ช่วยเหลือเพื่อการแก้ไขกฎหมาย โดยควบคุมให้บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ จัดให้พนักงานทำงานเพียงวันละ ๘ ชั่วโมง	๕๗
เรื่องที่ ๘	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุมาตย์ อนันตมงคล ร้องเรียนขอความเป็นธรรม กรณีถูกบริษัท สยามวาลา จำกัด ไม่จ่ายค่าชดเชยในการเกษียณอายุการทำงาน	๕๘

เรื่องที่ ๙	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางศศิธร สมันสี ร้องขอความเป็นธรรม กรณีขอให้ช่วยเหลือนายเกียง สมันสี (สามี) ซึ่งเดินทางไปทำงานที่ ประเทศอิสราเอล และนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง	๕๙-๖๐
เรื่องที่ ๑๐	พิจารณาเรื่องการร่วมหาหรือกรณีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ การค้ามนุษย์ในประเทศไทย	๖๑-๖๔
เรื่องที่ ๑๑	พิจารณาเรื่องการช่วยเหลือแรงงานไทยถูกลักพาตัวไปในระหว่างทำงานที่ สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย เสนอโดย นายทองดี มนิสสาร รองประธาน คณะกรรมการ คนที่หนึ่ง และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดอุดรธานี	๖๕-๖๘
เรื่องที่ ๑๒	พิจารณาเรื่องปัญหาชาวโรฮิงญาลักลอบเข้าเมือง	๖๙-๗๖
เรื่องที่ ๑๓	พิจารณาเรื่องการช่วยเหลือพนักงานของบริษัท ชันพลอริง จำกัด กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าแรงงานและค่าชดเชยในการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตามระยะเวลาที่กำหนด ยังผลให้เกิดความเดือดร้อนกับบรรดาพนักงาน ของบริษัทฯ เสนอโดย นายวิทยา บุรณศิริ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต ๔ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (เลขรับที่ ๑๔๐/๒๕๕๖)	๗๗-๙๕
การจัดสัมมนาของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม - ๒๘ กันยายน ๒๕๕๖ จำนวน ๒๘ ครั้ง		๙๗-๙๙
การเดินทางไปศึกษาดูงานในประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ระหว่างวันที่ ๑๐ มกราคม - ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖ จำนวน ๑๕ ครั้ง		๑๐๑-๑๐๒
การเดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร - ศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจด้านแรงงาน ระหว่างวันที่ ๑๑ -๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ณ สาธารณรัฐเกาหลี		๑๕๙-๑๖๓
การรับรองแขกต่างประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร - ต้อนรับนาย Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง และคณะ เพื่อสนทนา แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ด้านแรงงาน		๑๖๕-๑๖๘

**สรุปผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหา
แรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร**

๑๗๖-๒๑๑

ระหว่างวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ – ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

- รายชื่อคณะอนุกรรมการ
- รายชื่อที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
- สรุปผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ

**สรุปผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน
ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร**

๒๑๕-๒๓๙

ระหว่างวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖

- รายชื่อคณะอนุกรรมการ
- รายชื่อที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
- สรุปผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร



นายนิทัศน์ ศรีนนท์
ประธานคณะกรรมการการแรงงาน



นายทองดี มนิสสาร
รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



นายวิรัช ร่มเย็น
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง



นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม



นายเทพไท เสนพงศ์
รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่



นายเรวัต อารีรอบ
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นายบุญชู นิลถนอม
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ



นางศรีสมร รัชมีฤกษ์เศรษฐ์
โฆษกคณะกรรมการ



นายจักรวาล ชัยวิรัตน์นุกูล
โฆษกคณะกรรมการ



นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง
เลขานุการคณะกรรมการ



นายจรูญพงศ์ พันธุ์ศรีนคร
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง



นายนิติรัฐ สุนทรวร
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่สอง



นายนิพนธ์ ศรีธเรศ
กรรมการ



นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ
กรรมการ



นายรังสรรค์ มณีรัตน์
กรรมการ

รายชื่อที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ
และเลขานุการประจำคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

๑. นางจิตติมา เกษมโกเมศ
๒. นายเกียรติรัชต์ สิ้นสมบูรณ์
๓. นายสุพรรณ อัครพันธ์
๔. นายเกชา กุลไกรศรี
๕. นางสาวมัญชุสา อัดตสิริลักษณ์
๖. นางดุขฎิ เศรษฐวงศ์
๗. นายจักรพันธ์ ใจงาม
๘. นายจรัญ เสาวกุล
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภักดี มานะหิรัญเวท
๑๐. นางสาวธิดาพร ชัยวิรัตน์กุล
๑๑. นางชูจิต พันธุมจินดา
๑๒. นางสาวหมาย สำรองทรัพย์
๑๓. นางสาวอโนมา สังขศิลา
๑๔. นายพรชัย ภูทอง
๑๕. นายอานภาพ จิรัฐติกาล
๑๖. นายจิตติน วิเศษสมบัติ
๑๗. นายสมศักดิ์ อยู่มั่น
๑๘. นายบริบูรณ์ เก่งรุ่งเรืองชัย
๑๙. นายกีรวัฒน์ ศรีนนท์
๒๐. นายไธพนธ์ นพรัตน์
๒๑. นางสาวพัชณัฐดา ประเสริฐศักดิ์
๒๒. นายสุเทพ ภาณุวิสิทธิ์แสง
๒๓. นางกิ่งทิพย์ เจริญประเสริฐ
๒๔. นายจองชัย เขียววัฒนสุข

[illegible]

รายชื่อที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
(โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน)

๑. นายธนกฤต แก้วเจริญโรจน์
๒. นายพศินพจน์ นวลปานวรชาติ
๓. นายชุมพล เปาประดิษฐ์
๔. นายพงศ์สินธุ์ เสนพงศ์
๕. นายวุฒิชัย หงษ์สันเทียะ
๖. นายศักดิ์ดา เนติพัฒน์
๗. นางวันทนา บ่อโพธิ์
๘. นางสาวจรรยา ไชยวงศ์
๙. นางสาวสิรินทร์ อัครพันธุ์
๑๐. นายสุรินทร์ จิรวินิชย์
๑๑. นายสุภัท กุขน
๑๒. นายชุนกิจ จันทรสุนทร
๑๓. นายปัญญา เครือเจริญ
๑๔. นายแสงจิต มหาคุณาจิระกุล
๑๕. นายพูนสวัสดิ์ มูลศาสตรสาทร
๑๖. นางสาวชลัทสร นิลถนอม
๑๗. นายชวลิต อาคมธน
๑๘. นายผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา
๑๙. นางพนิดา ประวัติเลิศอุดม
๒๐. นายวสันต์ บุญห่อ

รายชื่อที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

๑. นายยุทธพงษ์ อภิตตณรงค์
๒. นายชัยวัฒน์ ศรีม่วง
๓. นายวีระศักดิ์ เจริญประเสริฐ
๔. พันจ่าเอก อนุกร แก้วดี
๕. นายพรชัย สิ้นเสรีกุล
๖. พลตำรวจตรี วันชัย วิสุทธินันท์
๗. นายบุญศุภภะ ตันฑิย์
๘. นางประทุม พันธุ์อัน
๙. นางสาวผุสดี รุ่งเรืองผดุง
๑๐. นายพงษ์เกียรติ ลีลายุทธการ
๑๑. นายธีระ ปริญญาอนุสรณ์
๑๒. นายวรกาญจน์ สุขสดเขียว
๑๓. นายสุเมธา คงคิด
๑๔. นายจตุภัทร์ เพ็ญผล
๑๕. นางศรีศัย วิศรุตเวช
๑๖. นางสาวมะสारी วิศรุตเวช
๑๗. นายธงชัย เกตุราทร
๑๘. นางอรนิตย์ บุนนาค
๑๙. นายวิศิษฐ์ วิชาศิลป์
๒๐. นางสาวกนกนันท์ ลิ้มตระกูล
๒๑. นางรชต กุลกำมธร
๒๒. นายอนันต์ อัครพงษ์กุล
๒๓. นายอนุสรณ์ เอี่ยมสะอาด
๒๔. นายธรรมพิเชียร นวลปานวรชาติ
๒๕. ว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย
๒๖. นายเจริญพงษ์ ศรีประสิทธิ์
๒๗. ว่าที่พันตรี นวโรจน์ ศรีพันธ์
๒๘. นายเรวัต วิศรุตเวช
๒๙. นางสาวขวัญใจ ไชยพัฒน์
๓๐. นายวีระพงษ์ วงศ์แหวน
๓๑. นายปริญญา นาคฉัตรีย์
๓๒. นางสาวอรัญญา สกุลโกศล

๓๓. นายสราวุธ โออนันต์
๓๔. รองศาสตราจารย์วิจิตรศรี สงวนวงศ์
๓๕. นายสุนทร วัฒนาพร
๓๖. นายมนัส ก้อนแก้ว
๓๗. นายวรเศรษฐ์ มหาสังข์ทวีสุข
๓๘. นายจำรูญ ผายพิมพ์
๓๙. นายสุรพันธ์ ตันธนาสุวัฒน์
๔๐. นายกฤษฎา กิตติพรไพบูลย์
๔๑. นางสาวศันสนีย์ สนิทนวล
๔๒. นายก่อภพ ศิวะสัมปตติกุล
๔๓. นายวิชัย รุจิธรรมกุล
๔๔. นายมานิช ชินธนทรัพย์
๔๕. พันตำรวจโท อดุลย์ บุญเศรษฐ์
๔๖. นายวิวัฒน์ ไพศาลศิริวัฒน์
๔๗. นางสาวธัญทิพ เจียรนวนนท์
๔๘. นางสาววิภา เมธีเถกิง
๔๙. นางสาวธนัชพร วรรณภากร
๕๐. นายจรูญ ช่วยรอด
๕๑. นายอนุรักษ์ เลิศวัฒนาไพบูลย์
๕๒. นางชญาดา วิภัติภูมิประเทศ
๕๓. นายชูศักดิ์ เกียรติก้องนที
๕๔. นายแซมชาติ อภิรัชตานนท์
๕๕. นายธีระพล มากจ้อย
๕๖. นายปภัทร์ ศรีนนท์
๕๗. นายจำลอง ช่วยรอด
๕๘. ว่าที่ร้อยตรี สุรพล สีนธนาภา
๕๙. นายสำเนียง ตันติवासิน
๖๐. นายธนพล ชาญสมุทร
๖๑. นายสุรศักดิ์ วัชรสุรชัย

รายชื่อเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการ

๑. นางชยาทิพย์ ภาสบุตร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การแรงงาน
๒. นายเจษ อนุกุลโกคาร์ตัน	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๓. นางกชพร นาคฤทธิ์	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
๔. นางสาวรัตนพร อินตรา	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
๕. นางสาวณิชา บุณสิงห์	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
๖. นายรังษี สุกุณา	นิติกรชำนาญการ
๗. นายชาญณรงค์ พุทธาราม	นิติกรปฏิบัติการ
๘. นางสาวศิริชนก วิริยเกื้อกูล	นิติกรปฏิบัติการ
๙. นางกาญจนา มาลีวิลาส	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลชำนาญงาน
๑๐. นางสาวสมควร สิงห์ตุ้ย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๑. นางสาวนุชนาถ สายสังข์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๒. นางสาวกฤษยา ศรีโพนทอง	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลปฏิบัติงาน

สรุปผลการดำเนินงาน

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ชุดที่ ๒๔

ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ – ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

จำนวน ๑๓ เรื่อง

รายงานผลการดำเนินงาน
ของ:- คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ชุดที่ ๒๔ (เล่ม ๒)
ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ – ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้มีการประชุมพิจารณาศึกษาเรื่องต่าง ๆ ตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสภาผู้แทนราษฎร ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ – ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖ (การประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๔๗ – ครั้งที่ ๗๗) โดยมีการประชุมทั้งหมด จำนวน ๓๑ ครั้ง มีเรื่องที่พิจารณาทั้งหมด จำนวน ๑๓ เรื่อง สรุปได้ ดังนี้

๑. พิจารณาเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน” ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาททั่วประเทศ

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๒. พิจารณาเรื่อง “มาตรการหรือหลักเกณฑ์ในการให้สินเชื่อกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน” ซึ่งได้รับผลกระทบในการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๓. พิจารณาเรื่อง “ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.”

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๔. พิจารณาเรื่อง “ปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่างบริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอลพบุรี จังหวัดระยอง กับสหภาพแรงงานจีเอ็ม ประเทศไทย” กรณีบริษัทฯ เปลี่ยนแปลงระเบียบวันทำงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่เดิม

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๕. พิจารณาเรื่อง “อุบัติเหตุภูเขาโรงโม่หินถล่มทับคนงานบาดเจ็บและเสียชีวิตที่อำเภอยาย้อย จังหวัดเพชรบุรี”

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๖. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายเสวก พลทิม ร้องขอความเป็นธรรมเพื่อติดตามและตรวจสอบบริษัท วุทธิชนชัย ชัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด กรณีให้พนักงานทำงานเกินเวลาตามที่กฎหมายกำหนด (เลขรับที่ ๖๓/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๗. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวรต โชคนิกรัย กรณีขอให้ช่วยเหลือเพื่อการแก้ไขกฎหมาย โดยควบคุมให้บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ จัดให้พนักงานทำงานเพียงวันละ ๘ ชั่วโมง (เลขรับที่ ๗๕/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๘. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุมาตย์ อนันตมงคล ร้องเรียนขอความเป็นธรรมกรณีถูกบริษัท สยามวาลา จำกัด ไม่จ่ายค่าชดเชยในการเกษียณอายุการทำงาน (เลขรับที่ ๙๕/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๙. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางศศิธร สมันสี ร้องขอความเป็นธรรมกรณีขอให้ช่วยเหลือนายเกียง สมันสี (สามี) ซึ่งเดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล และนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง (เลขรับที่ ๙๙/๒๕๕๖)

ผลสรุป รอผลการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน

๑๐. พิจารณาเรื่อง การร่วมหารือกรณีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๑๑. พิจารณาเรื่องการช่วยเหลือแรงงานไทยถูกลักพาตัวไปในระหว่างทำงานที่สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย เสนอโดย นายทองดี มนิสสาร รองประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จังหวัดอุดรธานี (เลขรับที่ ๑๒๖/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๑๒. พิจารณาเรื่องปัญหาชาวโรฮิงญาลักลอบเข้าเมือง

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๑๓. พิจารณาเรื่องการช่วยเหลือพนักงานของบริษัท ชันฟลอริง จำกัด กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าแรงงานและค่าชดเชยในการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด ยังผลให้เกิดความเดือดร้อนกับบรรดาพนักงานของบริษัทฯ เสนอโดย นายวิทยา บุรณศิริ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต ๔ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (เลขรับที่ ๑๔๐/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาแล้ว แต่ยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้

เรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา

๑. พิจารณาเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาททั่วประเทศ”

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๕ ครั้ง คือ

๑. การประชุม ครั้งที่ ๔๘ วันพุธที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๖
๒. การประชุม ครั้งที่ ๔๙ วันพุธที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖
๓. การประชุม ครั้งที่ ๕๐ วันพุธที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖
๔. การประชุม ครั้งที่ ๕๑ วันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖
๕. การประชุม ครั้งที่ ๖๐ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

ความเป็นมา

จากนโยบายของรัฐบาลเรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท/วัน โดยมี การดำเนินการ ๒ รอบ คือ

รอบที่ ๑ เริ่ม ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โดยปรับให้ (๗ จังหวัดนำร่อง) ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร (กทม.) จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และ จังหวัดภูเก็ต เป็น ๓๐๐ บาท จังหวัดอื่น ๆ ให้เพิ่ม ๓๙.๕๐%

รอบที่ ๒ เริ่ม ๑ มกราคม ๒๕๕๖ โดยปรับจังหวัดที่ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำยังไม่ถึง ๓๐๐ บาท ให้เป็น ๓๐๐ บาท

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของนโยบายดังกล่าว จึงได้มีมติที่จะให้มีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับเรื่องการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท จะส่งผลกระทบกับการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการในประเทศอย่างไรบ้าง ในการศึกษาคณะกรรมการได้มีการรวบรวมความคิดเห็นจากส่วนราชการ ผู้ประกอบการ และองค์กรลูกจ้าง ก่อนมีการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาททั่วประเทศ ตามนโยบายในรอบที่ ๒ (๑ มกราคม ๒๕๕๖) และภายหลังจากที่มีการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแล้ว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง รวมทั้งความคิดเห็นและความต้องการของผู้ประกอบการอันมีต่อมาตรการเยียวยาผู้ประกอบการ ลดผลกระทบขึ้นค่าแรง ๓๐๐ บาท

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร จึงมีมติให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาศึกษาในเรื่องดังกล่าว โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

๑) ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับภูมิลำเนา ซึ่งเป็นสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในจังหวัดที่แต่เดิมมีค่าแรงที่สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ จึงทำให้มีแรงงานนิยมเดินทางมาทำงานในจังหวัดนั้นเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อมีการปรับขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ ก็อาจส่งผลให้แรงงานเดินทางกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเดิม

๒) ปัญหาการหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าแรง ๓๐๐ บาท เช่น กรณีนายจ้างบางรายเปลี่ยนลักษณะการจ้างงาน จากการจ้างรายวันเป็นการจ้างงานตามชิ้นงาน

๓) ปัญหาการปิดตัวของสถานประกอบการ หรือการลดปริมาณตำแหน่งงาน ซึ่งเกิดจากการที่สถานประกอบการเหล่านั้นได้รับผลกระทบจากการรับภาระรายจ่ายที่มากเกินไป โดยเฉพาะผู้ประกอบการรายย่อย (SME)

๔) ปัญหาค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๔๘ วันพุธที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

กระทรวงแรงงาน

๑. นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒. นายยุทธนา สุระสมบัติพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
๓. นายอารักษ์ พรหมณี	รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
๔. นายปฐม เพชรหมณี	ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน
๕. นางอรุณี จิตรปฎิมา	ผู้เชี่ยวชาญประจำสำนักนโยบาย
๖. นายธนิช นุ่มน้อย	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
๗. นายมนโชนย์ แสงแก้ว	ผู้อำนวยการกลุ่มงานข้อเสนอฯ
	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงพาณิชย์

๑. นายชัยณรงค์ โชไชย	ผู้อำนวยการสำนักข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า
๒. นางสาวสมพร นิตีทรัพย์สิน	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ

กระทรวงการคลัง

๑. นายมานิต นิธิประทีป	รองอธิบดีกรมสรรพากร
๒. นางลาวัลย์ ภูวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายภาษี สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
๓. นายคณต์ธีร์ นุชสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายกำกับสถาบันการเงิน เฉพาะกิจด้านรายย่อยและค้าประกัน
๔. นายชัชวาล รูปสูง	นักวิชาการภาษีชำนาญการพิเศษ
๕. นางหัสกาญจน์ ภิรมย์วัฒน์	นักวิชาการภาษีชำนาญการพิเศษ
๖. นางสาวณัฐกนก ภูรินิธิพร	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๗. นางสาวภทรี ฉัตรเฉลิมเกียรติ	นิติกรชำนาญการ
๘. นายณัฐภัทร อธิยากร	นักตรวจสอบภาษีปฏิบัติการ

รายละเอียดการพิจารณา

กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมในเรื่อง : มาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการมาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการเพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติโดยเร็วต่อไป

มาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) จำนวน ๑๕ มาตรการ ดังนี้

๑) มาตรการเพื่อเสริมสภาพคล่อง เพิ่มวงเงิน ลดต้นทุนทางการเงิน โดยผ่านกระบวนการให้สินเชื่อ ประกอบด้วย

๑.๑ มาตรการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในกิจการเสริมสร้างสภาพคล่องสถานประกอบการและเพิ่มผลผลิตแรงงาน : กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม สนับสนุนวงเงินสินเชื่อ ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท ผ่าน ๕ ธนาคาร โดยขยายระยะเวลาการยื่นกู้ตามโครงการฯ ออกไปอีก ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ ปรับหลักเกณฑ์วงเงินกู้สำหรับสถานประกอบการ ดังนี้ ลูกจ้างไม่เกิน ๕๐ คน วงเงินกู้ไม่เกิน ๒ ล้านบาท ลูกจ้าง ๕๑ - ๒๐๐ คน วงเงินกู้ไม่เกิน ๔ ล้านบาท ลูกจ้างเกินกว่า ๒๐๐ คน ขึ้นไป วงเงินกู้ไม่เกิน ๘ ล้านบาท และประสานบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) ค้ำประกันสำหรับ SMEs ที่ไม่มีหลักทรัพย์

๑.๒ มาตรการสินเชื่อเพื่อพัฒนาผลผลิตภาพการผลิต (Productivity Improvement Loan) กระทรวงการคลังได้ขยายระยะเวลาโครงการออกไปจนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ (วงเงินเดิม ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท)

๑.๓ มาตรการการค้ำประกันสินเชื่อ ในลักษณะ Portfolio Guarantee Scheme ระยะที่ ๕ : กระทรวงการคลังจัดทำโครงการค้ำประกันสินเชื่อลักษณะ PGS ระยะที่ ๕ ระยะเวลาโครงการ ๓ ปี (ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘) วงเงินค้ำประกันรวม ๒๔๐,๐๐๐ ล้านบาท ระยะเวลาค้ำประกัน ๗ ปี

๑.๔ มาตรการการค้ำประกันสินเชื่อในลักษณะ Portfolio Guarantee Scheme สำหรับผู้ประกอบการใหม่ (PGS New / Start-up) : กระทรวงการคลังพิจารณาขยายโครงการถึงปี ๒๕๕๘ สำหรับเกณฑ์ระยะเวลาการดำเนินงานของผู้ประกอบการใหม่ให้ปรับจากไม่เกิน ๒ ปี เป็นไม่เกิน ๓ ปี

๒) มาตรการลดต้นทุนผู้ประกอบการ โดยผ่านกระบวนการทางภาษีและเงินสมทบ ประกอบด้วย

๒.๑ มาตรการการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ได้ขยายระยะเวลาการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในปี ๒๕๕๖ โดยลดอัตราเงินสมทบฝ่ายละร้อยละ ๑ คงเหลือฝ่ายละร้อยละ ๔

๒.๒ มาตรการการลดภาษีเงินได้นิติบุคคล

- ในปี ๒๕๕๖ กระทรวงการคลังลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคลเหลือร้อยละ ๒๐

- กระทรวงการคลังพิจารณาการปรับช่วงกำไรสุทธิในการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลแก่ผู้ประกอบการ SMEs ตามความเหมาะสม

๒.๓ มาตรการการนำส่วนต่างของค่าจ้างที่จ่ายเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี ๒๕๕๕ เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท มาหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อนชำระภาษี ในปี ๒๕๕๖ กระทรวงการคลังให้คงการนำค่าใช้จ่ายในการปรับเพิ่มค่าจ้างมาหักค่าใช้จ่ายได้ ๑.๕ เท่าของส่วนต่างค่าจ้าง

๒.๔ มาตรการการนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาหักลดหย่อนภาษี กระทรวงการคลังให้คงการนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาลดหย่อนภาษีได้ ๒ เท่า

๒.๕ มาตรการการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต กระทรวงการคลังได้ขยายระยะเวลาการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล จากการขายเครื่องจักรเก่าเพื่อซื้อเครื่องจักรใหม่ออกไปอีก ๑ ปี ในปี ๒๕๕๖

๒.๖ มาตรการการหักค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร กระทรวงการคลังขยายระยะเวลาการหักค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร ร้อยละ ๑๐๐ ในปีแรกออกไปอีก ๑ ปี ในปี ๒๕๕๖ จากเดิมให้ทยอยหักค่าเสื่อมภายใน ๕ ปี

๒.๗ มาตรการการลดค่าธรรมเนียมห้องพักที่เรียกเก็บสำหรับโรงแรม/ที่พักโรงแรม กระทรวงมหาดไทยดำเนินการแก้ไขกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดอัตราค่าธรรมเนียมการประกอบธุรกิจโรงแรมรายปีลงร้อยละ ๕๐ จากที่เก็บห้องละ ๘๐ บาทต่อปี เป็นระยะเวลา ๓ ปี (ปัจจุบันมีห้องพักที่จดทะเบียนกับกรมการปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๖ จำนวน ๓๕๔,๑๖๕ ห้อง)

๓) มาตรการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ผู้ประกอบการ ประกอบด้วย

๓.๑ มาตรการการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐.๑ เพื่อใช้ในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปี ๒๕๕๖ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ขยายเวลาในการลดอัตราดอกเบี้ยเหลือเป็นร้อยละ ๐.๑

๓.๒ มาตรการการจัดคลินิกพัฒนาฝีมือแรงงานเคลื่อนที่ไปยังสถานประกอบการต่าง ๆ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำหลักสูตรตามความต้องการ และเคลื่อนที่ไปยังสถานประกอบการ SMEs โดยใช้ฐานข้อมูล SMEs ของสำนักงานประกันสังคม

๔) มาตรการเพิ่มรายได้ให้ผู้ประกอบการ โดยการทบทวนค่าใช้จ่ายของภาครัฐ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ : มาตรการการปรับเพิ่มอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนาของส่วนราชการ กระทรวงการคลังพิจารณาปรับเพิ่มอัตราค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนาของส่วนราชการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๕) มาตรการกระตุ้นและส่งเสริมการขายโดยผ่านการบริโภค ได้แก่ : มาตรการการจัดคาราวานสินค้าราคาถูกไปจำหน่ายให้ลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยกระทรวงพาณิชย์ดำเนินการโครงการสินค้าธงฟ้าและร้านค้าถูกใจให้ครอบคลุมและทั่วถึงยิ่งขึ้น

ในประเด็นเรื่องเงินชดเชยส่วนต่างค่าจ้างแรงงานในแต่ละพื้นที่ว่า ข้อเสนอของผู้ประกอบการ ต้องการให้ช่วยเหลือผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ที่อยู่มีการจ่ายภาษีถูกต้องและอยู่ในระบบประกันสังคม ซึ่งได้มีการรวมตัวเลขออกมาทั้งหมดแล้วว่า มีสถานประกอบการที่อยู่ในระบบทั้งสิ้น ๑๓๓,๐๐๐ ราย มีลูกจ้างแรงงานรวมกว่าหนึ่งล้านคน ถ้าปฏิบัติตามข้อเสนอของผู้ประกอบการ ภาครัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณเข้าอุดหนุน ดังนี้

ปีที่ ๑ ภาครัฐช่วยเหลือ ๗๕ % จะเป็นเงิน ๑๓,๑๕๗ ล้านบาท

ปีที่ ๒ ภาครัฐช่วยเหลือ ๕๐ % จะเป็นเงิน ๘,๗๔๑ ล้านบาท

ปีที่ ๓ ภาครัฐช่วยเหลือ ๒๕ % จะเป็นเงิน ๔,๔๓๑ ล้านบาท

แต่อย่างไรก็ตามยังคงต้องพิจารณาถึงเรื่องภาวะ และภาระการคลังของประเทศเป็นสำคัญ ประกอบกันไปด้วย และในประเด็นนี้ยังคงอยู่ในระหว่างพิจารณาของคณะทำงานฯ มิได้ละทิ้งไป

ในประเด็นเรื่องดอกเบี้ย ๆ บางส่วนต้องแบ่งไปเป็นค่าบริหารจัดการ ค่าดำเนินการของธนาคารพาณิชย์ที่ดำเนินการปล่อยกู้ยืม แต่อย่างไรก็ตามจะได้รับประเด็นนี้ไปพิจารณาเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่ง

ในประเด็นมาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งสิ้นมีจำนวน ๒๗ มาตรา ซึ่งเป็นข้อเสนอจากผู้ประกอบการแทบทั้งสิ้น ภาครัฐได้มีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ เอกชน และผู้ประกอบการ ขึ้นมาพิจารณา ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วมีอีกหลายมาตรการเป็นการช่วยเหลือที่ไม่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น และอีกหลายมาตรการต้องใช้เวลานาน เช่น การงดการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม การลดภาษีโรงเรือน ภาษีที่ดินบำรุงท้องที่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาระยะหนึ่ง ยังไม่ได้ตกไปจากข้อเรียกร้องให้ช่วยเหลือ แต่คณะทำงานได้มอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงไปศึกษาตามข้อเสนอดังกล่าว ส่วนเรื่องของมาตรการการช่วยเหลือผู้ประกอบการธุรกิจแฟรนไชส์ ยังไม่มีข้อเสนอเข้ามาในส่วนนี้

กระทรวงฯ ได้มีประกาศเรื่องกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งในประกาศก็ได้มีคำแนะนำกับผู้ประกอบการในเรื่องการปรับเพิ่มขึ้นค่าจ้างแรงงานให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานเกินกว่า ๓๐๐ บาท ไปแล้ว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แต่อย่างไรก็ตามคำแนะนำดังกล่าวไม่มีสภาพบังคับ หลักใหญ่เป็นเรื่องของผู้ประกอบการกับลูกจ้างที่ตกลงกัน

โดยกระทรวงแรงงานได้มีการศึกษาถึงประเด็นใหญ่ ๆ ที่พบอยู่ ๕ ด้าน คือ

๑. การเลิกจ้างว่างงาน ซึ่งขณะนี้กระทรวงฯ มีตำแหน่งงานรองรับไว้ประมาณ ๑๓๐,๐๐๐ อัตรา

๒. ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น ลดสวัสดิการ ลดชั่วโมงการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะติดตามอย่างใกล้ชิด

๓. ผลกระทบด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับภูมิลำเนาเดิม เนื่องจากมีรายได้เท่ากัน อาจนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายเข้ามาทดแทน

๔. เรื่องการเคลื่อนย้ายทุน ปัจจุบันยังไม่พบ

๕. ส่วนเรื่องค่าครองชีพ รัฐบาลได้มีการสั่งการให้กระทรวงพาณิชย์ติดตามตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในภาวะปกติ

และประกอบกันไปในนี้ ได้มีการจัดตั้งศูนย์เตรียมความพร้อมกับผู้ประกอบการ โดยมีหน้าที่เข้าไปดูแลสถานประกอบการที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบอย่างมากอย่างใกล้ชิด เช่น ธุรกิจสิ่งทอ หากพบสิ่งบอกระบุว่าจะมีการเลิกจ้าง อย่างแรกที่จะเกิดขึ้นก่อน คือ การลดสวัสดิการ ลดชั่วโมงการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งบอกระบุก่อนว่า ถ้าดำเนินกิจการต่อไปไม่ไหวอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง โดยศูนย์จะต้องเข้าไปดูแลอย่างใกล้ชิด

กระทรวงพาณิชย์

กระทรวงพาณิชย์ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมนิติบุคคลที่กำลังดำเนินการอยู่ทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๕ (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๕) มีนิติบุคคลจัดตั้งทั่วประเทศ จำนวน ๑,๑๑๐,๑๕๑ ราย และยังคงดำเนินการอยู่จนถึงปัจจุบัน ๕๒๘,๗๕๗ ราย เฉพาะในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีนิติบุคคลที่จดทะเบียน ณ เดือนธันวาคม จำนวน ๖๓,๘๔๕ ราย ซึ่งถือได้ว่าการจดทะเบียนที่สูงในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา (๒๕๕๑ - ๒๕๕๕)

หากพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนและมูลค่าทุนจดทะเบียนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ ๕ ปีย้อนหลัง คือ ตั้งแต่ ปีพ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕ เฉพาะในเดือนธันวาคม จะพบว่า นิติบุคคลจัดตั้งลดลงกว่าทุก ๆ เดือนที่ผ่านมาในแต่ละปี และในทางกลับกันนิติบุคคลจะมีการยุบเลิกกิจการเป็นจำนวนมากกว่าในทุก ๆ เดือนของปี

อัตราส่วนของการจัดตั้งนิติบุคคลใหม่กับยูนิตเล็กกิจการ อยู่ที่ ๔ : ๑ แต่อย่างไรก็ตาม ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้แสดงออกมานี้ยังไม่สามารถสะท้อนภาพรวมการดำเนินการจากนโยบายการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำได้ เพราะนโยบายดังกล่าวเพิ่งเริ่มดำเนินการมาได้ไม่ถึง ๑ เดือน

กระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลังได้ให้ข้อมูลในประเด็นเรื่องของการจัดเก็บภาษี ณ ที่จ่าย ให้เหลือ ๐ % นั้น คณะรัฐมนตรียังไม่มีมติในเรื่องนี้ออกมา อยู่ในระหว่างการพิจารณาแต่ยังไม่มีข้อสรุป ในเรื่องของการจัดเก็บภาษี ณ ที่จ่าย เป็นเรื่องของการลดภาระของผู้ประกอบการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณไม่ต้องไปจ่ายภาษีในส่วนนี้เพิ่มเติม และประกอบกับการจัดเก็บภาษี ณ ที่จ่าย จะเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ด้านงบประมาณแผ่นดินในแต่ละเดือน ถ้าว้นการหักภาษี ณ ที่จ่ายแล้วไปจัดเก็บครั้งเดียวปลายปีงบประมาณ จะทำให้รายจ่ายของภาครัฐขาดสภาพคล่อง

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

- ทุกฝ่ายให้การสนับสนุนในการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
- มาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในเรื่องของการให้เงินทุนในการกู้ยืมกับสถานประกอบการ เพื่อเสริมสภาพคล่องให้กับสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ประสบกับปัญหาการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งเหมือนกับไม่ได้ช่วยผู้ประกอบการมากเท่าไร เพราะอย่างไรก็ต้องคืนเงินที่ได้กู้ยืมมาถึง แม้จะเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่าปกติก็ตาม
- มาตรการการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ๑๕ มาตรการที่ภาครัฐมีออกมานั้น ผู้ประกอบการคงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับหนึ่ง แต่สิ่งที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุด ซึ่งรัฐบาลยังไม่ได้ดำเนินการให้กับภาคเอกชนมีอยู่ ๒ ประการ ได้แก่

๑) ขดเซยส่วนต่างค่าจ้างแรงงาน โดยให้รัฐบาลร่วมรับผิดชอบกับผู้ประกอบการ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ด้วยเหตุว่าในแต่ละพื้นที่ ในแต่ละจังหวัด จะได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน เช่น จังหวัดชลบุรี เดิมมีอัตราค่าจ้างแรงงานอยู่ที่ ๒๗๓ บาท ปรับเพิ่มเป็น ๓๐๐ บาท นายจ้างจะได้รับผลกระทบที่จะต้องจ่ายเงินเพิ่ม ๒๗ บาท แต่จังหวัดพะเยา เดิมมีอัตราค่าจ้างแรงงานอยู่ที่ ๒๒๒ บาท ปรับเพิ่มเป็น ๓๐๐ บาท นายจ้างจะได้รับผลกระทบที่จะต้องจ่ายเงินเพิ่ม ๗๘ บาท ซึ่งทั้งสองจังหวัดนี้ สถานประกอบการจะได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมโดยสภาอุตสาหกรรมจึงต้องการให้ภาครัฐได้ช่วยเหลือเยียวยาในเรื่องของส่วนต่างจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงาน เป็นเวลา ๓ ปี ตามแต่ละจังหวัดที่ได้รับผลกระทบที่แตกต่างกันออกไปในรูปแบบ ดังนี้

ปีที่ ๑ ภาครัฐช่วยเหลือส่วนต่างค่าจ้างแรงงาน ๗๕ % ภาคเอกชน ๒๕ %

ปีที่ ๒ ภาครัฐช่วยเหลือส่วนต่างค่าจ้างแรงงาน ๕๐ % ภาคเอกชน ๕๐ %

ปีที่ ๓ ภาครัฐช่วยเหลือส่วนต่างค่าจ้างแรงงาน ๒๕ % ภาคเอกชน ๗๕ %

ภายหลังจากนั้น ปลดปล่อยไปตามกลไกตลาด

๒) ยกเลิกการหักภาษี ณ ที่จ่าย ๓ % ในกรณีการจ้างทำของ ซึ่งต่อมากณะรัฐมนตรีมีมติให้หักภาษีเหลือเพียงแค่ ๒ % แต่ผู้ประกอบการต้องการให้ภาษีเหลือเป็น ๐ %

- น่าจะมีการเพิ่มมาตรการช่วยเหลือในเรื่องของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของสำนักงานประกันสังคม ที่ปล่อยกู้ให้กับสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน ไม่ควรกำหนดในอัตราที่เท่ากัน อย่างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้เท่ากันทุกจังหวัด เพราะว่าผู้ประกอบการแต่ละพื้นที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ไม่เท่ากัน อย่างเช่น ผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดพะเยา ย่อมได้รับความเดือดร้อนมากกว่าผู้ประกอบการในจังหวัดชลบุรี ดังนั้น อัตราดอกเบี้ยของทั้งสองจังหวัดควรแตกต่างกัน

- การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำทั่วประเทศเป็น ๓๐๐ บาท ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของแรงงานฝีมือที่มีประสบการณ์ในสถานประกอบการ เพราะแรงงานไร้ฝีมือจะได้รับค่าจ้างแรงงานที่ไม่แตกต่างกับแรงงานที่มีฝีมือ และประสบการณ์การทำงานเป็นเวลานาน

- ข้อเสนอของที่ประชุมคณะกรรมการสิทธิการ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ (SMEs) ที่มีลูกจ้างแรงงานอยู่ประมาณ ๓๐ - ๕๐ คน และมีเงินทุนไม่มากนัก จะประสบปัญหาในเรื่องการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นอย่างมาก ดังนั้น ข้อมูลตัวเลขการเลิกจ้าง ต้องให้หน่วยงานของกระทรวงแรงงานที่มีทุกจังหวัดทั่วประเทศได้ติดตามอย่างใกล้ชิด และเป็นตัวเลขที่แท้จริง เพราะตัวเลขที่แท้จริงของการเลิกจ้าง จะทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าไปช่วยเหลือเยียวยาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงที

มติที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้เชิญผู้เกี่ยวข้อง โดยเป็นกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำทั่วประเทศ เป็น ๓๐๐ บาท ในภาคเอกชน ได้แก่ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย สถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อุตสาหกรรมการผลิต (SMI) และสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย ซึ่งได้รับผลกระทบอย่างมากจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มาร่วมประชุมกับคณะกรรมการสิทธิการในครั้งต่อไป

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๔๙ วันพุธที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการสิทธิการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

สมาคมผู้ค้าปลีกไทย

๑. นางสาวกรณิศ ธนสุนทรกิจ	ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) (7 Eleven)
๒. นางสาวสุดรัก โกมลหิรัญย์	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด

สถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมการผลิต (SMI)

๑. นายมานะผล ภูสมบุญ	รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
๒. นายชโย ตรังอดิษฐ์กุล	รองเลขาธิการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
๓. นางสาวจุฑาภรณ์ แทนบุญ	เจ้าหน้าที่ฝ่ายแรงงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

สมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย

๑. นางเพ็ญทิพย์ พรจะเด็ด นายกสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมไทย
๒. นายจักรชัย วิสุทธากุล สมาชิกสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมไทย
(บริษัท กงผิงอินเตอร์เทรด จำกัด)

รายละเอียดการพิจารณา

สมาคมผู้ค้าปลีกไทย

บริษัท ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน) (7- Eleven) ได้ให้ข้อมูล ดังนี้

บริษัท ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน) (7- Eleven) มีร้านสาขากระจายตัวอยู่ทั้ง ๗๗ จังหวัด ปัจจุบันมีประมาณ ๖,๘๐๐ สาขา เนื่องจากบริษัทฯ เป็นธุรกิจประเภทที่รับผิดชอบเกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัท จากการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทำให้ธุรกิจ ประเภท SMEs ได้รับผลกระทบอย่างมากจากการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานประมาณร้อยละ ๔๐ เนื่องจากทำให้ ค่าใช้จ่ายและต้นทุนด้านแรงงานสูงขึ้น จึงทำให้ประธานในเครือบริษัท ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน) (7- Eleven) มีแนวคิดที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ดังนั้น จึงให้การช่วยเหลือเฉพาะหน้ากับบริษัทหรือ ผู้ประกอบการต่าง ๆ ที่ดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัท ปัจจุบันบริษัทได้พบปัญหามากกว่าการปรับเพิ่มขึ้นของ ค่าจ้างแรงงาน คือ การขาดแคลนแรงงานจำนวนมากในการทำงาน เนื่องจากการเติบโตของธุรกิจในแต่ละปี และไม่ทราบว่าจ้างแรงงานมาจากที่ใด บริษัทจึงได้มีแนวทางการขยายธุรกิจทางด้านการศึกษา (โรงเรียน ปัญญาภิวัฒน์) ให้การศึกษาและฝึกงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ แต่ปัจจุบันยังมีบุคลากรไม่เพียงพอ ต่อการเติบโตของ (7 - Eleven)

ดังนั้น บริษัท ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน) (7- Eleven) จึงขอฝากให้รัฐบาลดำเนินการจัดหา แนวทางในการจัดหาบุคคลเข้าทำงานในบริษัทฯ อย่างเร่งด่วนด้วย เพื่อที่จะรองรับการขยายตัวของธุรกิจ ต่อไป

บริษัท ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน) (7- Eleven) ได้มีการดูแลองค์กรในส่วนที่รับผิดชอบ คือ การจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวัน และต้องการให้รัฐบาลเข้ามาช่วยเหลือทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง จากนั้น บริษัทฯ มีการพัฒนาควบคู่กันไป แต่ต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันในการดำเนินธุรกิจ โดยทางบริษัทฯ มีแนวทางหรือมาตรการ ดังนี้

๑. มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร พัฒนาผลิตภัณฑ์และผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. มาตรการการจ้างงานต่าง ๆ เช่น การคืนกำไรให้สังคม คือ ด้านการศึกษา (โรงเรียนปัญญาภิวัฒน์) และพร้อมที่จะรับผู้ประกอบการ SMEs มาร่วมกันพัฒนาหลักสูตร
๓. ให้รัฐบาลเป็นคนกลางเพื่อหาเวทีในการขับเคลื่อนในส่วนกระทบกับเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เกิดการผลักดันให้เกิดการพัฒนาธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง เพื่อให้มาทำธุรกิจร่วมกันกับธุรกิจขนาดใหญ่ รวมทั้งให้รัฐบาลมีการแนะนำให้ความรู้ และหาแนวทางการช่วยป้องกันความเสี่ยงในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับการประกอบธุรกิจ
๔. ก่อนที่รัฐบาลจะกำหนดนโยบายหรือมาตรการใด ๆ ควรมีการสอบถามภาคเอกชนก่อน เพื่อจะได้มีการเตรียมพร้อมรับมือหรือมีแนวทางในการแก้ไขได้ทันที่ เพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้ให้ข้อมูล ดังนี้

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีบริษัทอยู่ในเครือเซ็นทรัลประมาณ ๘ บริษัท มีพนักงานในองค์กรมากกว่า ๒๐,๐๐๐ คน และได้รับผลกระทบโดยตรงจากการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท เพราะเป็นการเพิ่มต้นทุนค่าแรงงาน แต่บริษัทฯ ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐบาลเกี่ยวกับมาตรการทางภาษี ซึ่งทำให้ภาระของบริษัทฯ น้อยลงได้บ้าง และผลกระทบทางอ้อม คือ ส่งผลกระทบในเรื่องของราคาสินค้าที่คู่ค้าส่งสินค้าให้กับบริษัทฯ

ประเด็นเรื่องการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากบุคลากรอาจจะไหลออกจากองค์กรที่มีการปรับลดเรื่องสวัสดิการหรือการปรับค่าจ้างแรงงานไม่เป็นธรรม จึงย้ายมาองค์กรขนาดใหญ่ที่มีสวัสดิการที่ดีกว่า ดังนั้น บริษัทอาจมีการจ้างแรงงานที่เป็นคนพิการเพิ่มขึ้นด้วย

- ในส่วนของห้างสรรพสินค้าได้รับผลกระทบ คือ ต้นทุนค่าแรงเพิ่มสูงขึ้น เพราะการปรับค่าแรงไม่ได้ปรับเฉพาะผู้ที่มีค่าแรงต่ำ แต่ต้องมีการปรับผู้ได้รับผลกระทบทั้งระบบ โดยเฉพาะองค์กรที่มีพนักงานจำนวนมาก ดังนั้น ห้างสรรพสินค้ามีความเป็นห่วงผู้ประกอบการรายย่อย เพราะเป็นผู้จัดส่งสินค้าให้กับห้างสรรพสินค้า ถ้าหากผู้ประกอบการรายย่อยดำเนินธุรกิจไม่ได้ ห้างสรรพสินค้าก็ไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้เหมือนกัน เพราะฉะนั้นจึงต้องการรับทราบปัญหา เพื่อหาแนวทางสนับสนุนผู้ประกอบการ SME โดยให้นำสินค้ามาจำหน่ายในห้างสรรพสินค้ามากขึ้น

สถาบันวิจัยขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมการผลิต (SMI)

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้ข้อมูล ดังนี้

ภาคการผลิต แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

๑. ภาคการผลิตเพื่อการส่งออก
๒. ภาคการผลิตเพื่อการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ
๓. ภาคการผลิตที่จำหน่ายภายในประเทศ

ในการปรับขึ้นค่าแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท ใน ๗ จังหวัดครั้งแรก จะอยู่ในภาคการผลิตเพื่อการส่งออกส่วนใหญ่ และภาคการผลิตเพื่อการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ ดังนั้น บริษัทจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ทำให้ได้รับผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากเป็นธุรกิจประเภท SME ซึ่งมีการผลิตที่จำหน่ายภายในประเทศอย่างเดียว และอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด ซึ่งมีการพัฒนาบุคลากรในบริษัทหรือโรงงานยังไม่ต่อเนื่อง ปัญหาที่พบ คือ การเข้ามาของแรงงานในภาคการผลิตในพื้นที่ต่างจังหวัดทำงานไม่สม่ำเสมอ ซึ่งมีการหยุดทำงานตามฤดูกาล ทำให้โรงงานในพื้นที่ต่างจังหวัดต้องจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เช่น ถ้าโรงงานใช้คนงาน ๒๐ คน ต้องจ้างคนงานเป็น ๒๕ คน การพัฒนาคนงานจึงไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลกระทบอีกประการหนึ่ง คือ การปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น และไม่ทำให้ศักยภาพของแรงงานหรือการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น แต่ราคาการจำหน่ายไม่สามารถปรับขึ้นได้ จึงทำให้บริษัทบางแห่งไม่สามารถผลิตและจำหน่ายได้ และหยุดดำเนินการหรือบางบริษัทหยุดการผลิตสินค้า แต่ไปซื้อสินค้าจากบริษัทอื่นมาจำหน่ายแทน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ รวมถึงปัญหาการขาดแรงงาน

นโยบายการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท นั้น ยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากพนักงานใหม่ได้ ๓๐๐ บาท ทำให้พนักงานเก่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานให้พนักงานเก่าตามไปด้วย หรือปรับทั้งระบบ จึงทำให้บริษัทแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

มาตรการโดยรวมในการช่วยเหลือธุรกิจ SMEs ควรต้องศึกษาภาพรวมของภาคการผลิต แหล่งเงินทุน การตลาด แรงงาน เป็นต้น และต้องมองทั้งองค์กรรวมของบริษัท SMEs รัฐบาลต้องมีนโยบาย สนับสนุนให้ภาคการผลิตของธุรกิจ SMEs เกิดการรวมตัวกันเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการ ปกป้องหารหรือร่วมกันในธุรกิจเป็นประเภทหรือรายสาขา เพื่อให้มีนโยบายต่าง ๆ ที่รัฐบาลออกมารองรับและ สนับสนุนธุรกิจ SMEs ในทุกขั้นตอน

ดังนั้น ผู้ประกอบการ SMEs ให้รัฐบาลพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ขอความชัดเจนในนโยบายของรัฐบาล เนื่องจากเมื่อก่อนรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้ ผู้ประกอบการย้ายฐานการผลิตไปต่างจังหวัด เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและกระจายรายได้ไปสู่ชนบท แต่ปัจจุบันมี นโยบายการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท ทำให้ผู้ประกอบการที่มีบริษัทหรือโรงงานในต่างจังหวัด ต้องแบกรับภาระเรื่องค่าขนส่งเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการไม่มีความแน่ใจเกี่ยวกับนโยบายที่ออกมา และถ้า เกิดผลกระทบจะมีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาอย่างไร

๒. การปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการ บางรายปรับตัวไม่ทัน และในกรณีที่รัฐบาลประกาศว่าจะปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงาน ทำให้สินค้าต่าง ๆ ในตลาด ปรับราคาก่อนทุกครั้ง แต่ถ้าให้ภาคเอกชนปรับขึ้นเอง โดยที่รัฐบาลไม่ต้องประกาศก่อนขึ้นค่าจ้างแรงงานก็จะ ทำให้ค่าใช้จ่ายหรือสินค้าไม่ปรับขึ้นก่อน ประชาชนจะไม่ได้รับผลกระทบ ดังนั้น ขอให้เป็นกลไกของบริษัท แต่ละแห่งว่ามีความสามารถในการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานเท่าใด ได้หรือไม่

๓. รัฐบาลควรมีการสร้างกลไกหรือสถานที่ให้แรงงานผู้มีรายได้น้อยซื้อสินค้าในราคาถูก เหมือนในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีตลาดให้ประชาชนเลือกซื้อสินค้าในระดับราคาแพง ราคาปานกลาง และราคาถูก ตามความเหมาะสมกับฐานะของตนเอง เป็นต้น

- ผู้ประกอบการได้มีการปรึกษาหารือร่วมกันในภาคการผลิต เกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนา แรงงาน ประสิทธิภาพของการทำงานของคนทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน โดยให้ผู้ประกอบการ แต่ละรายที่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน สาขาเดียวกัน มารวมกลุ่มกัน เช่น ธุรกิจอุตสาหกรรมยาง ถ้าธุรกิจ มีปัญหาสามารถนำปัญหาดังกล่าวมาปรึกษาหารือร่วมกัน ซึ่งมีการจัดหาธุรกิจต้นแบบที่เป็นอุตสาหกรรม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ มาช่วยให้คำแนะนำ ฝึกสอน ให้สามารถปรับปรุงและ พัฒนาการผลิต โดยใช้นวัตกรรมมาช่วยทำให้สินค้ามีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น

แนวทางการแก้ไขปัญหของสภาอุตสาหกรรม มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ “SME WE CARE” เพื่อสร้างผู้ประกอบการขนาดเล็ก ให้มารวมกลุ่มกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการ พัฒนาสินค้า โดยมีกลุ่มอุตสาหกรรมต้นแบบมาเป็นพี่เลี้ยง พร้อมทั้งจะร่วมกันพัฒนาด้านการตลาด และร่วม ดำเนินธุรกิจกับบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) (7- Eleven) และรวมถึงบริษัทใดมีการจำหน่ายสินค้าแล้ว คุณภาพไม่ดีจะมาร่วมกันพัฒนา เพื่อให้ผู้ประกอบการ SMEs ผลิตและจำหน่ายสินค้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ได้มี การศึกษาโครงการของรัฐบาลเพื่อเชื่อมโยงการดำเนินงานกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยมีสภาอุตสาหกรรม เป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างผู้ประกอบการกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

- การพัฒนาธุรกิจ SMEs จะต้องมีการพัฒนาร่วมกันในเรื่องของประสิทธิภาพของการทำงาน การออกแบบผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต และต้องมีการกระบวนการทำงานทั้งระบบให้ชัดเจน เพื่อหาจุดเด่น ของธุรกิจ SMEs เช่น ธุรกิจเครื่องนุ่งห่ม ผู้บริหารมีแนวคิดที่จะมีการพัฒนาในทุกกระบวนการทำงาน และ พนักงานทุกคนทุกระดับต้องมีแนวคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันในแต่ละภาระงาน ของตนเอง โดยมีหน่วยงานตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ (QC) ของแต่ละหน่วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบใน

หน้าที่อะไร จะต้องทำการตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในงานของตน ถ้าส่งงานแล้วมีปัญหาจะส่งกลับไปพร้อมกับมีการปรึกษาหารือกันในเรื่องดังกล่าวเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองให้งานออกมามีคุณภาพ รวดเร็ว มีศักยภาพในการทำงาน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนารูปแบบธุรกิจ SMEs จะไม่เห็นผลทันที แต่สิ่งสำคัญจะต้องเปลี่ยนแนวคิดของผู้บริหารให้มีการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ มากขึ้น และใช้นวัตกรรมเข้ามาในการผลิตสินค้า เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งระบบได้ต่อไป

โครงการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจะพัฒนาระยะยาว ส่วนการพัฒนาธุรกิจ SMEs จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน แต่ถ้าเป็นบริษัทสิ่งของที่ประสบความสำเร็จจะใช้เวลาในการพัฒนาธุรกิจประมาณ ๒ ปี เนื่องจากผู้สั่งซื้อสินค้าเป็นผู้กำหนดราคา ฝึกสอนวิธีการผลิตสินค้า รวมถึงการตรวจโรงงานและคุณภาพของสินค้าเป็นประจำ ถ้าสินค้าใดไม่ผ่านการประเมิน บริษัทนั้นจะไม่ได้รับการสั่งซื้อสินค้า เพราะผลิตไม่ได้มาตรฐาน ดังนั้น การร่วมกันพัฒนาโดยแยกเป็นรายสาขา ประเภทของธุรกิจ เพื่อสะดวกต่อการให้การช่วยเหลือและการพัฒนาธุรกิจได้ดีกว่า จึงทำให้พัฒนาได้รวดเร็วขึ้น

สมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย

นายกสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย ได้ให้ข้อมูลดังนี้

นโยบายปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท เป็นการสร้างให้ผู้จ้างแรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น และเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการ SMEs ต้องแบกรับภาระต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น การปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท จากเดิม ๗ จังหวัด นำร่องมาเป็นทั่วประเทศ ทำให้ตัวกระแสเงินสดของผู้ประกอบการ SMEs ที่ต้องจ่ายเป็นค่าแรงงานเพิ่มขึ้น จึงขาดสภาพคล่อง

สมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย มีผู้ประกอบการอยู่ในความดูแลประมาณ ๗,๕๐๐ บริษัท เช่น ภาคการผลิตอุตสาหกรรม ประมาณร้อยละ ๖๐ ภาคบริการประมาณร้อยละ ๒๐ และภาคทั่วไปประมาณร้อยละ ๒๐ ซึ่งปัจจุบันมีค่าจ้างแรงงานเท่ากันทุกจังหวัด ทำให้บริษัทในพื้นที่ต่างจังหวัดต้องแบกรับภาระต้นทุนการผลิตมากขึ้น เช่น ค่าขนส่งสินค้า ดังนั้น การปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท จะเป็นต้นเหตุให้ SMEs หยุดการดำเนินการเร็วขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น สมาคมฯ และผู้ประกอบการ SMEs ขอให้รัฐบาลทบทวนมาตรการช่วยเหลือเยียวยาผู้ประกอบการ SMEs เพิ่มเติม ดังนี้

๑. ตั้งกองทุนเพื่อชดเชยค่าแรงในส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐ ภายใน ๓ ปี (๒๕๕๖ – ๒๕๕๘) จำนวนเงิน ๑.๔ แสนล้านบาท

๒. ลดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทนและประกันสังคมลงเหลือร้อยละ ๓ (ปัจจุบันร้อยละ ๔)

๓. ลดภาษีบุคคลธรรมดาลงร้อยละ ๕๐

๔. เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำไม่เกินร้อยละ ๓ สำหรับผู้ประกอบการ SMEs ด้วยเงื่อนไขที่ผ่อนปรน

ยกตัวอย่าง อุทกภัยครั้งที่ผ่านมา สมาคมฯ ได้มีการช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs ภาคกลางที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย สมาคมฯ ได้มีการจัดตั้ง “กองทุนเพื่อนช่วยเพื่อน” ในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ปลอดดอกเบี้ยระยะเวลา ๑ ปี โดยการให้ผู้ประกอบการ SMEs ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยกู้ยืมเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท จากผู้ประกอบการ SMEs ที่ไม่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้ประกอบการบางรายไม่ได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐ เพราะขาดเอกสารในการยื่นขอรับความช่วยเหลือ ทำให้ผู้ประกอบการ SMEs ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ รวมถึงทำให้ผู้ประกอบการ SMEs ได้รู้จัก และอาจจะดำเนินธุรกิจร่วมกันได้ในอนาคต

ดังนั้น สมาคมฯ จึงต้องการให้รัฐบาลสนับสนุนเรื่องแหล่งเงินทุน เพราะกระแสเงินสดในการหมุนเวียนเงินสดผู้ประกอบการมีน้อย เวลาไปดำเนินการขอกู้ยืมเงินจากธนาคารมาลงทุน ขอให้ลดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขลงบ้าง เพื่อให้ผู้ประกอบการ SMEs เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายขึ้น รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มที่มีทักษะฝีมือแรงงาน สิ่งที่สำคัญ คือ ทำอย่างไรให้บุคลากรอยู่กับองค์กร และทำอย่างไรให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานขึ้น

- โครงการธงฟ้าราคาประหยัดของรัฐบาล เป็นโครงการที่ช่วยเหลือประชาชนในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในแต่ละจังหวัด เพื่อช่วยเหลือประชาชนในการซื้อสินค้าราคาถูก แต่ไม่เป็นการช่วยประชาชนอย่างถาวร ถ้าหากรัฐบาลต้องการช่วยเหลือให้ประชาชนได้อย่างเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น คือ รัฐบาลจะต้องจัดสร้างตลาดถูกใจ โดยมีการกระจายสินค้าไปทั่วประเทศ เพราะผู้ประกอบการ SMEs ผลิตสินค้ามาก แต่ไม่มีตลาดรองรับในการจัดจำหน่าย ตลาดถูกใจ เป็นตลาดที่มีการจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพเหมือนกันแต่มีราคาถูกกว่าที่จำหน่ายที่อื่น แต่ถ้ารัฐบาลไม่ช่วย ผู้ประกอบการ SMEs ก็ต้องมีการช่วยเหลือกันเอง โดยวันที่ ๕ - ๖ มกราคม ๒๕๕๖ ผู้ประกอบการ SMEs รณรงค์ให้คนไทยหรือสมาชิกใช้สินค้าของธุรกิจ SMEs เพื่อเพิ่มการผลิตสินค้ามากขึ้น และทำให้ลดต้นทุนการผลิตลง และทำให้เกิดการเชื่อมโยงธุรกิจ SMEs ทั่วประเทศได้

สมาชิกสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย (บริษัท กงผิงอินเตอร์เทรด จำกัด) ได้ให้ข้อมูล ดังนี้

การปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ในระยะเวลาประมาณ ๙ เดือน ส่งผลกระทบอย่างมาก เพราะธุรกิจ SMEs ทำตามคำสั่งซื้อจากผู้ประกอบการรายใหญ่ ตัวอย่าง บริษัททำชิ้นส่วนอะไหล่บางตัว เพื่อส่งให้โรงงานขนาดใหญ่ การกำหนดราคามาจากบริษัทแม่ บริษัทจะไม่ได้เป็นผู้กำหนดเอง จึงไม่สามารถลดราคาสินค้าได้ บางบริษัทที่จึงสั่งซื้อชิ้นส่วนมาจากประเทศเพื่อนบ้านแทน เพื่อลดต้นทุนสินค้า เพราะมีราคาถูกกว่า

ธุรกิจ SMEs ไม่มีการสั่งซื้อสินค้าตลอดปี เนื่องจากทำงานตามฤดูกาล สิ่งที่เกิดขึ้นกับบริษัทคือ ค่าล่วงเวลา (OT) ขึ้นต่ำ ๓ ชั่วโมง และในช่วงที่งานเร่งอาจต้องทำงานจนถึงเช้าของวันรุ่งขึ้น ดังนั้น บริษัทแบกรับภาระเรื่องค่าล่วงเวลา (OT) ขึ้นเป็น ๑.๕ เท่า วันหยุด ๒ เท่า และวันหยุดนักขัตฤกษ์เป็น ๓ เท่า ถ้าบริษัทไม่มีการสั่งซื้อสินค้าจากบริษัทแม่ บริษัทยังต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานให้กับพนักงาน ๓๐๐ บาททุกคน ปัจจุบันค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นจากเดิมคนละ ๘๕ บาท/คน/วัน ซึ่งเป็นภาระหนักอย่างมากของบริษัท และการสั่งซื้อลดลงเพราะสู้บริษัทต่างประเทศไม่ได้

ประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. จะทำอย่างไรให้ผู้ประกอบการ SMEs ดำเนินธุรกิจอยู่รอดได้ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ใน พ.ศ. ๒๕๕๘ หน่วยงานหรือผู้ประกอบการมีความต้องการให้รัฐบาลลดเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม รวมถึงดำเนินการเรื่องใด ๆ อีกหรือไม่ ดังนั้น หน่วยงานหรือผู้ประกอบการต้องเสนอข้อเรียกร้องหรือมาตรการในการช่วยเหลือเยียวยาอย่างไรจากหน่วยงานภาครัฐ โดยขอให้เสนอผ่านมายังคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลนำเสนอต่อรัฐบาลต่อไป

๒. การที่ผู้ประกอบการต้องการที่จะให้มีการชดเชยเรื่องค่าจ้างแรงงานเท่ากันทั้งหมด และไม่ต้องการที่จะย้ายฐานการผลิตไปอยู่ต่างจังหวัด เพราะจะทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ประกอบการที่อยู่ในเมือง การแก้ไขเรื่องแรงงานไม่สามารถแก้ไขพื้นฐานหลักได้ เช่น แรงงานที่อยู่ในจังหวัดศรีสะเกษได้รับค่าจ้างแรงงาน ๓๐๐ บาท เท่ากับแรงงานที่อยู่ในกรุงเทพฯ ทำให้ผู้ใช้แรงงานเลือก

ที่จะอยู่ในกรุงเทพฯ ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในจังหวัดศรีสะเกษอาจจะต้องมีมาตรการผ่อนปรนมากขึ้น รวมถึงสัดส่วนของวงเงินที่จะให้ผู้ประกอบการกู้ยืม ควรมีดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติ เป็นต้น

๓. ประเด็นเรื่องจัดสร้างตลาดชุมชน เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs และผู้บริโภคได้ซื้อสินค้าในราคาถูกนั้น ในบางประเทศได้มีการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคซึ่งมีต้นทุนทางการตลาดประมาณร้อยละ ๒๐ - ๓๐ กล่าวคือ การผลิตสินค้า ๑๐๐ ขึ้น ตัดออก ๑๐ ขึ้น ส่วนสินค้าที่ตัดออกจะไม่มีต้นทุนทางการตลาด และจะส่งตรงไปยังผู้บริโภคโดยตรง เช่น ประเทศสิงคโปร์ จะตัดสินค้าเพื่อส่งตรงไปที่ร้านจำหน่ายสินค้า ซึ่งสินค้ามีราคาถูกกว่าสินค้าที่ขายที่อื่น ถ้าประเทศไทยมีการนำแนวคิดมาใช้ในการดำเนินการของผู้ประกอบการ SMEs ซึ่งจะทำให้ปริมาณการจำหน่ายและการบริโภคมีมากขึ้น เพราะมีการกระจายสินค้าไปยังผู้บริโภคโดยตรงและมากขึ้น

๔. ประเด็นเรื่องการจัดจ้างแรงงานคนพิการ ปัจจุบันเป็นปัญหาของผู้ประกอบการที่ต้องหาแรงงานคนพิการ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะคนพิการไม่พร้อมที่จะเดินทางมาทำงาน จึงต้องจัดรถรับส่งทำให้บริษัทมีต้นทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งมีค่าใช้จ่ายมากกว่าคนปกติ ถ้าไม่มีแรงงานคนพิการบริษัทจะต้องจ่ายเงินสมทบให้กับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ จากนโยบายที่ออกมานั้นทำให้เป็นการเพิ่มต้นทุนให้ผู้ประกอบการ ส่งผลกระทบโดยตรงกับผู้ประกอบการ SMEs

๕. เรื่องระบบการขนส่ง ถึงแม้จะอยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมขนส่งทางบก แต่ไม่ทราบว่าเมื่อไรจะดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น ผู้ประกอบการ SMEs รายย่อย จะมีปัญหาในเรื่องดังกล่าว เพราะค่าขนส่งขึ้นมาประมาณร้อยละ ๕๐ ซึ่งทำให้ต้นทุนราคาสินค้าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

๖. การย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ซึ่งบริษัทหรือโรงงานขนาดเล็กจะเสียเปรียบบริษัทหรือโรงงานขนาดใหญ่ เพราะสามารถจ่ายค่าจ้างแรงงาน ๓๐๐ บาท ขณะเดียวกันบริษัทหรือโรงงานขนาดเล็กให้ ๓๐๐ บาท เหมือนกัน แต่การให้สวัสดิการพนักงานต่างกับบริษัทหรือโรงงานขนาดใหญ่

๗. แรงงานต่างด้าว บริษัทหรือโรงงานขนาดใหญ่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้ เนื่องจากมีงบประมาณมากกว่าบริษัทหรือโรงงานขนาดเล็กที่ไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายได้ จึงทำให้ขาดแคลนแรงงาน

๘. การเข้าถึงแหล่งเงินทุน โดยเฉพาะบริษัทหรือโรงงานขนาดเล็ก

๙. ประกันสังคม โดยเฉพาะบริษัทหรือโรงงานขนาดเล็กไม่ได้ให้ประกันสังคมอย่างถูกต้องตามกฎหมายทุกบริษัทหรือโรงงาน เนื่องจากปัจจุบันมีการเก็บเงินเข้ากองทุนประกันสังคมร้อยละ ๔ ตามกฎหมาย ฝ่ายผู้ประกอบการมีการยื่นเพื่อขอลดลงเป็นร้อยละ ๓

มติที่ประชุม ให้สมาคมผู้ค้าปลีกไทย สมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย และสถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมการผลิต (SMI) จัดเป็นส่งเอกสารโดยขอให้ทั้ง ๓ หน่วยงาน เพิ่มรายละเอียดให้ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางที่จะให้รัฐบาลช่วยเหลือเยียวยา และนำเสนอให้คณะกรรมการ เพื่อรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ของหน่วยงานไปยังรัฐบาลต่อไป

หมายเหตุ ๑. นายพูนศักดิ์ ชาติสุทธิผล ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีหนังสือที่ ๔๔/๖๔๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรการเยียวยาผู้ประกอบการ SMEs จากผลกระทบการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (เลขรับที่ ๑๗/๒๕๕๖)

๒. นางเพ็ญทิพย์ พรจะเด็ด นายกสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย (ATSME) ได้จัดส่งรายงานผลกระทบต่อผู้ประกอบการ SMEs ไทย จากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ (เลขรับที่ ๑๑๓/๒๕๕๖)

๓. นางสาวสุตริภ โกมลหิรัญย์ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้จัดส่งข้อมูลการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๕ ของสมาคมผู้ค้าปลีกไทย (เลขรับที่ ๑๑๔/๒๕๕๖)

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๕๐ วันพุธที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย

นายณัฐพัฒน์ ปัตตายะโก กรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างแรงงาน
แห่งประเทศไทย

สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

นายมนัส โกศล ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

นายชาลี ลอยสูง

รายละเอียดการพิจารณา

กรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

จากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ผู้ใช้แรงงานมีความพึงพอใจกับนโยบายของรัฐบาล แต่ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับเรื่องปัญหาค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น และปัญหาเรื่องสถานประกอบการมีการปรับลดการทำงานล่วงเวลา (OT) ซึ่งบางสถานประกอบการได้ปรับค่าครองชีพมารวมอยู่ในอัตราค่าจ้างแรงงาน ๓๐๐ บาท ส่งผลให้รายได้ของผู้ใช้แรงงานไม่เพียงพอต่อการยังชีพ จึงขอให้รัฐบาลหามาตรการในการควบคุมราคาสินค้า

จากประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ชุดที่ ๑๘ พบว่า การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานมีปัญหา เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานไม่เคยปรับถึงอัตราราวะเงินเพื่อ และจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานจากเดิมประมาณ ๒๑๕ บาท เป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการรับไม่ได้ แต่ตัวแปรที่สำคัญคือ ราคาราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่ปรับตัวสูงขึ้นและค่าเช่าบ้านของผู้ใช้แรงงาน จึงขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหามาตรการในการแก้ไขต่อไป

ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ผู้ใช้แรงงานมีความพึงพอใจ กับนโยบายของรัฐบาล ๑๐๐% และในฐานะที่เคยเป็นประธานจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ได้ขอให้รัฐบาล ทุกรัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ เหตุผลเนื่องจากทุกรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ไม่สามารถควบคุมราคาสินค้าได้ และราคาสินค้าในต่างจังหวัดมีราคาเท่ากับสินค้าในกรุงเทพฯ

เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ รัฐบาลได้มีการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ใน ๗ จังหวัด อุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลางไม่ได้รับผลกระทบ เพราะจากข้อมูลที่ได้รับยังไม่มี การเลิกจ้างแรงงาน

ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ รัฐบาลได้มีการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ประกอบกับอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (SME) ยังได้รับผลกระทบจากปัญหาอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี ๒๕๕๔ ส่งผลให้อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (SME) ต้องปิดกิจการ

จากข้อมูลของสภาฯ มีผู้ประกอบการเกี่ยวกับโรงฟอกหนังในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเพียง รายเดียวที่ปิดกิจการลง เมื่อปลายปี ๒๕๕๕

ปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ ปัญหาที่ผู้ประกอบการปรับลดสวัสดิการต่าง ๆ ลง เช่น นำเงิน ค่าล่วงเวลา (OT) เงินเบี้ยขยันและเงินค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นค่าจ้างแรงงาน เพื่อให้ค่าจ้างแรงงานถึง ๓๐๐ บาท ส่งผลให้ผู้จ้างแรงงานประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน

ดังนั้น การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ไม่ใช่สาเหตุสำคัญที่ ทำให้อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (SME) ต้องปิดกิจการ แต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดในขณะนี้ คือ ปัญหาแรงงานต่างด้าว ไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จึงขอให้ รัฐบาลหามาตรการในการป้องกันปัญหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ และควบคุมราคาสินค้า

ปัจจุบันนี้ผู้ประกอบการกลุ่มยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์เริ่มใช้แรงงานต่างด้าว และจากสถิติ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยของกระทรวงแรงงานประมาณ ๑ ล้านคน แต่ความเป็นจริงแล้ว มีจำนวน ๓ ล้านคน ซึ่งการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเข้ามา แ่่งงานของคนไทย จึงขอให้คณะกรรมการการแรงงานพิจารณาเรื่อง ดังนี้

๑. พิจารณาเรื่องมาตรการในการควบคุมราคาสินค้า

๒. พิจารณาเรื่องการจัดกองทุนให้กับลูกจ้าง กรณีนายจ้างปิดกิจการและไม่ยอมจ่าย ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้มีการขับเคลื่อนค่าจ้างแรงงานที่เป็นธรรม เช่น คนงาน ๑ คน ต้องเลี้ยงดูครอบครัวอย่างน้อย ๒ คน ดังนั้น การทำงาน ๘ ชั่วโมง จะต้องได้รับค่าจ้างแรงงาน ที่เป็นธรรม ในหลักการความเป็นจริงค่าแรงงาน ๓๐๐ บาท ยังไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ๒ คน เนื่องจากในปี ๒๕๕๔ คณะกรรมการฯ ได้มีการสำรวจเกี่ยวกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ๑ คน จะมี ค่าใช้จ่ายรายวันเป็นค่าอาหารเช้า อาหารกลางวัน และอาหารเย็น รวมแล้วเป็นเงิน ๓๘๐ บาทต่อวัน ซึ่งไม่ เพียงพอต่อค่าจ้างแรงงานที่ได้รับ ๓๐๐ บาท แต่คณะกรรมการฯ ก็ขอสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในครั้งนี้

เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ รัฐบาลได้ปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ใน ๗ จังหวัด นั้น มีทั้งผลดีและผลเสียกับผู้จ้างแรงงานใน ๒ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น ๓๐๐ บาท โดยไม่ต้องทำงานเกิน ๘ ชั่วโมง

ประเด็นที่ ๒ ลูกจ้างได้รับผลกระทบจากปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นและการถูกปลดออกจาก งานหรือเลิกจ้าง จากสถิติของกระทรวงแรงงานมีคนตกงานเพิ่มขึ้นจาก ๐.๕ เป็น ๐.๖ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการ เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เนื่องจากคนงานที่ตกงานสามารถหางานทำใหม่ได้

ใน ๗ จังหวัดแรก ที่มีการประกาศเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีกำลังการจ่ายค่าจ้างแรงงาน เช่น สถานประกอบการเกี่ยวกับยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ประกอบกับรัฐบาลยังช่วยในเรื่องเกี่ยวกับการปรับลดอัตราภาษีของบริษัท จึงส่งผลให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

ปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท จะปรับให้แก่ลูกจ้างคนใหม่ ส่วนลูกจ้างคนเก่าไม่ได้ปรับให้ ส่งผลให้ลูกจ้างคนใหม่ได้เงินมากกว่าคนเก่า บางบริษัทหัวหน้างานยังได้เงินเดือนน้อยกว่าลูกจ้างคนใหม่ จึงเกิดปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการเกือบทุกบริษัท ถ้าตกลงกันได้ก็ไม่มีปัญหา แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ก็มีการเลิกจ้าง ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นปัญหาที่ใหญ่มาก

คณะกรรมการฯ ได้มีการเปิดศูนย์รับเรื่องราวร้องเรียนใน ๗ จังหวัด ได้มีเรื่องร้องเรียนมาสู่คณะกรรมการฯ จำนวน ๘๓ เรื่อง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับนายจ้างจะนำเอาสวัสดิการ เช่น ค่าอาหารและค่ารถ ไปรวมเป็นค่าจ้างแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ส่งเรื่องร้องเรียนให้แก่กระทรวงแรงงานพิจารณาดำเนินการ ขณะนี้ยังได้รับการช่วยเหลือไม่ครบทุกเรื่อง และจากการสำรวจพบว่า สถานประกอบการขนาดเล็กบางแห่งยังไม่จ่ายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท แต่ลูกจ้างไม่กล้าที่จะมาร้องเรียน เพราะไม่มีสหภาพฯ และกลัวว่าจะถูกไล่ออกจากงาน ดังนั้น จึงขอให้ทางคณะกรรมการการแรงงานสำรวจว่า บริษัททั้งหมด ๔๐๐,๐๐๐ กว่าแห่งทั่วประเทศ มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท หรือไม่

ภายหลังจากวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ รัฐบาลได้ประกาศปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดเล็กได้รับผลกระทบและปิดกิจการบ้างแล้ว ปัญหาที่พบมี ดังนี้

๑. แรงงานประเภทรับเหมาช่วง เช่น แม่บ้านทำความสะอาด ยังไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท

๒. ปัญหาการปิดกิจการของนายจ้าง และไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง หรือกว่าจะจ่ายค่าชดเชยได้ต้องมีการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับค่าชดเชยที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด

๓. ปัญหาเรื่องการนำสวัสดิการต่าง ๆ มาคิดรวมเป็นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เช่น ปัญหาของลูกจ้างแรงงานชั่วคราวทุก บริษัทจะนำค่าเที่ยวรวมเป็นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในความไม่เท่าเทียมจากการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยในสถานการณ์ปัจจุบันจะเห็นว่า มีการฉวยโอกาสจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นโอกาสในการลดต้นทุนด้านแรงงาน อีกทั้งการเลิกจ้างจำนวนมากไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย คณะกรรมการฯ จึงขอเสนอข้อเรียกร้อง ดังนี้

(๑) รัฐบาลต้องมีมาตรการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกผลกระทบในการเลิกจ้าง หรือปิดกิจการ ไม่ว่าเหตุกรณีใด ด้วยการตั้งกองทุนค่าชดเชยตามกฎหมาย เพื่อจ่ายเงินให้ลูกจ้างทันทีที่ถูกเลิกจ้าง โดยให้กระทรวงแรงงานจัดสรรงบประมาณในการตั้งกองทุน เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าชดเชยจากสถานประกอบการ โดยให้กระทรวงแรงงานจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทันที เพื่อเป็นค่าชดเชย และให้กระทรวงแรงงานไปดำเนินการเรียกเก็บเงินจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อนำกลับเข้ากองทุนต่อไป

(๒) ให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่บริษัทหลบเลี่ยงกฎหมาย ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย โดยมีเจตนาที่ไม่บริสุทธิ์ จะต้องมีการมาตรการในการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างด้วย มิใช่มุ่งหมายไกล่เกลี่ยให้ลูกจ้างรับเงินตามที่นายจ้างเสนอเท่านั้น

(๓) รัฐบาลไม่ควรปิดความรับผิดชอบในการให้ลูกจ้างต้องมาต่อรองสิทธิกับนายจ้างเพียงลำพัง โดยต้องมีมาตรการที่ชัดเจนและยั่งยืนในการช่วยเหลือในกรณีอย่างนี้ และเปลี่ยนทัศนคติต่อแนวคิดที่ว่าแรงงานสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยต้องคำนึงและให้ความสำคัญต่อความผูกพันกับชุมชนและประเพณีในพื้นที่

(๔) ให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดหางานหรืออาชีพให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทุกคน โดยทันที ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสภาพการดำรงชีพที่ต้องไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อความดำรงอยู่ของสถาบันครอบครัว

(๕) ให้กระทรวงแรงงานตั้ง “คณะกรรมการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างคนงานและปิดกิจการ หลังจากมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท” เพื่อตรวจสอบสถานการณ์และค้นหาข้อเท็จจริงของบริษัทแต่ละแห่งที่เลิกจ้างเป็นอย่างไร มีสาเหตุมาจากอะไร เพียงใด ขาดทุนจริงหรือไม่ เพียงใด มีเหตุจำเป็นถึงขนาดจะต้องเลิกจ้างหรือไม่ โดยคณะกรรมการฯ มีองค์ประกอบ คือ ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง นักวิชาการด้านแรงงาน และนักเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

สิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท คือ ขอให้รัฐบาลควบคุมราคาสินค้าให้ได้ จะส่งผลให้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน

มีการสำรวจค่าครองชีพผู้ใช้แรงงานภายหลังรัฐบาลประกาศใช้ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ของเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕ โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้

ข้อมูลเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายรายคน รายครอบครัว

เดือนสิงหาคม ๒๕๕๔ กับ เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕

ค่าใช้จ่าย	รายคน		รายครอบครัว		เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	
	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕
ค่าใช้จ่ายรายวัน	๓๔๘.๓๙	๔๖๒.๓๑	๕๖๑.๗๙	๗๔๐.๒๖	๓๒.๗๐	๓๑.๗๗
ค่าใช้จ่ายรายเดือน	๑๐,๔๕๑.๗	๑๓,๘๖๙.๓	๑๖,๘๕๓.๗	๒๒,๒๐๗.๘		

ค่าใช้จ่ายแรงงานรายคน/วัน ปี ๒๕๕๕ = ๔๖๒.๓๑ บาท

ค่าใช้จ่ายปี ๒๕๕๔ จาก ๓๔๘.๓๙ บาท เพิ่มขึ้น ๑๑๓.๙๒ บาท ร้อยละ ๓๒.๗

ค่าใช้จ่ายแรงงานรายครอบครัว (๓ คน)/วัน ปี ๒๕๕๕ = ๗๔๐.๒๖ บาท

ค่าใช้จ่ายปี ๒๕๕๔ จาก ๕๖๑.๗๙ บาท เพิ่มขึ้น ๑๗๘.๔๗ บาท ร้อยละ ๓๑.๗๗

(ผลสำรวจค่าครองชีพผู้ใช้แรงงานเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕)

ในรอบ ๑๐ ปี การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำค่าเฉลี่ยประมาณ ๒.๕ % แต่อัตราเงินเฟ้อค่าเฉลี่ยประมาณ ๒.๗๕% ดังนั้น การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อมาโดยตลอด แต่ถ้าสามารถปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ตามอัตราเงินเฟ้อ จะส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ให้เปลี่ยนจากอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นอัตราแรกเข้า หมายถึง คนงานแรกเข้าให้ยึดหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คือ คนงาน ๑ คน สามารถเลี้ยงครอบครัวได้ ๒ คน โดยให้ทุกบริษัทปรับค่าจ้างแรงงานให้คนที่ทำงานแล้วขึ้นไป ๑ ปี

๒. จากนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้คนที่จบปริญญาตรีได้รับค่าจ้างแรงงาน ๑๕,๐๐๐ บาท นั้น ในส่วนของภาคการอาจะทำได้ แต่เอกชนไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะเอกชนจะจ้างคนที่มีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. คณะกรรมการขอสนับสนุนข้อเสนอแนะของนายชาติ ลอยสูง ในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นอัตราแรกเข้า เนื่องจากเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างแรงงาน ค่าครองชีพก็จะสูงขึ้นตาม จึงทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ จึงขอเสนอแนะว่าควรมีการปรับค่าจ้างแรงงานให้เป็นไปตามกลไกของภาวะเศรษฐกิจ

๒. แรงงานต่างด้าวมี ๒ ประเภท คือ

(๑) ประเภทที่ถูกกฎหมาย ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท เท่ากับคนไทย และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

(๒) ประเภทที่ไม่ถูกกฎหมาย รัฐบาลต้องตรวจสอบตัวเลขการนำเข้าให้ตรงตามความเป็นจริง และกำหนดมาตรการในการป้องกันอย่างจริงจัง พร้อมกับตรวจสอบสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

๓. ตามกฎหมายถ้าเป็นการจ่ายค่าจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานประเภทไหนจะต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท เว้นแต่จะเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง

๔. การใช้ประโยชน์จากแรงงานนักโทษ ได้มีโครงการความร่วมมือจากกระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เข้าไปฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ ให้กับนักโทษ และได้จ้างงานประเภทการจ้างเหมางาน เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าไปให้นักโทษในเรือนจำได้ทำ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ รวมทั้งได้มีการนำนักโทษขึ้นตีมาทำงานในด้านสังคม เช่น การลอกท่อระบายน้ำ เพื่อเป็นการลดหย่อนโทษและเป็นรายได้ แต่ถ้าให้นักโทษมาเป็นแรงงานตามสถานประกอบการ จะขัดกับอนุสัญญาระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงาน จึงไม่สามารถปฏิบัติได้

๕. คณะกรรมการขอสนับสนุนในเรื่องการตั้งกองทุนค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างปิดกิจการ แต่การจัดตั้งเงินกองทุนความเสี่ยงให้แก่ลูกจ้าง รัฐบาลต้องออกระเบียบให้ชัดเจนว่า เมื่อลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยจากนายจ้างแล้วจะต้องคืนให้แก่กองทุน ต้องมีกลไกบังคับให้นายจ้างส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เพราะมีผลผูกพันเกี่ยวกับระบบภาษีของนายจ้าง และต้องมีระยะเวลาการจ่ายเงินให้ชัดเจน

ในกรณีของเงินกองทุนประกันสังคม ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยในการประกันการว่างงาน กรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด จะได้รับสิทธิความคุ้มครอง ๑๘๐ วัน ในอัตราครึ่งหนึ่งของเงินค่าจ้างไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท ลูกจ้างจะได้ประมาณ ๗,๕๐๐ บาท

๖. การพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลาง คดีของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จะได้รับการพิจารณาช่วยเหลือโดยเร็ว

๗. คณะกรรมการเห็นด้วยกับโครงการธงฟ้าสู่โรงงาน เนื่องจากสถานที่จัดงานธงฟ้าส่วนใหญ่จะอยู่ศาลากลาง

มติที่ประชุม โดยภาพรวมแล้วการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาททั่วประเทศ ผู้ใช้แรงงานมีความพึงพอใจ แต่ต้องยอมรับปัญหาในเรื่องค่าครองชีพที่มีการปรับตัวสูงขึ้น ดังนั้น จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาหามาตรการช่วยเหลือฝ่ายผู้ประกอบการ และฝ่ายผู้ใช้แรงงานให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยจะนำข้อมูลที่ได้รับมาสรุปนำเสนอรัฐบาลต่อไป

ในการนี้ ขอให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จัดส่งข้อมูลค่าใช้จ่ายของผู้ใช้แรงงาน และให้สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จัดส่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ฉบับผู้ใช้แรงงาน) ให้แก่คณะกรรมการการทราบดีด้วย

หมายเหตุ นายมนัส โกศล ประธานสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ได้มีหนังสือที่ สพท.๐๐๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง ส่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ฉบับผู้ใช้แรงงาน) (เลขรับที่ ๑๕/๒๕๕๖)

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๕๘ วันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖

การประชุมในครั้งนี้ เป็นการพิจารณาสรุปประมวลผลการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือเยียวสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ

ดังนั้น จึงไม่เชิญหน่วยงานใด ๆ เข้าร่วมประชุม

รายละเอียดการพิจารณา

เนื่องจากคณะกรรมการการแรงงาน ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ซึ่งคณะกรรมการได้นำเรื่องดังกล่าวมาประชุม โดยเชิญส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายของรัฐบาล อีกทั้งคณะกรรมการยังได้เดินทางลงพื้นที่จริง เพื่อรับทราบปัญหาจากผู้ปฏิบัติ รวมทั้งผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานภายในพื้นที่ โดยในการเดินทางไปศึกษาดูงานที่ผ่านมา คณะกรรมการได้เดินทางไปยังจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และได้มีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ไว้แล้ว เพื่อจัดทำสรุปรายงานผลการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแล้วรายงานต่อรัฐบาลต่อไปนั้น จากข้อมูลที่ได้มีการรวบรวมไว้ จะพบว่า มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกตสำคัญที่คณะกรรมการได้รับจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่มาชี้แจงต่อคณะกรรมการและการเดินทางไปศึกษาดูงานในต่างจังหวัด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. ด้านการเงิน เกี่ยวกับการลดภาระดอกเบี้ยธนาคารให้กับผู้ประกอบการรายย่อย โดยเฉพาะเงื่อนไขต่าง ๆ ในการเข้าถึงสินเชื่อที่มีหลักเกณฑ์จำนวนมาก และเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากต้องมีการพิจารณาเป็นรายกรณี ซึ่งในแต่ละสถานประกอบการต่างก็มีความเดือดร้อนไม่เท่ากัน การสร้างความชัดเจนในส่วนนี้จึงมีความจำเป็นมาก ซึ่งอาจให้มีมาตรการในการจัดทำหลักเกณฑ์การขอสินเชื่อที่ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒. ด้านภาษีท้องถิ่น ภายหลังการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแล้ว ข้อมูลในส่วนนี้ยังไม่ได้เป็นที่รู้อย่างมีภาระด้านภาษีท้องถิ่นที่หากมีการปรับลดลง ก็จะสามารถลดภาระให้กับผู้ประกอบการได้บางส่วนหนึ่ง รวมทั้งภาระในการส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ที่ยังถือว่ามาตรการดังกล่าวเป็นมาตรการที่ส่งผลต่อทั้งผู้ประกอบการและแรงงานได้อย่างเห็นได้ชัด

๓. ด้านค่าครองชีพ ภายหลังจากมีการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแล้ว หนึ่งในนโยบายคือการกระจายสินค้าจากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภคโดยตรง เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถซื้อสินค้าอุปโภค บริโภคในราคาที่ถูกลง แต่ก็ยังติดปัญหาในเรื่องของการกระจายสินค้าที่ยังไม่ทั่วถึง ไม่สามารถกระจายสินค้าถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้มากเท่าที่ควร เนื่องจากจุดจำหน่ายสินค้านั้นน้อย ซึ่งคณะกรรมการเองก็ได้มีการตั้งข้อสังเกตให้มีการกระจายไปยังสถานประกอบการ และควรมีการกำหนดประเภทสินค้าที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

๔. ผลกระทบด้านสภาพการจ้าง ซึ่งเมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างทั่วประเทศแล้วนั้น บางส่วนได้มีการปรับเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย ซึ่งส่วนนี้อาจต้องให้มีการควบคุมตรวจสอบว่า การเปลี่ยนสภาพการจ้างที่ผู้ประกอบการทำนั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เพื่อป้องกันข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้น

๕. ภาวะการขาดแคลนแรงงานทักษะ เนื่องจากการไหลของแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม SME ไปยังอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยเฉพาะหลังเหตุการณ์น้ำท่วมครั้งใหญ่ ซึ่งปัจจุบันมีข้อเรียกร้องในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนอยู่

๖. ด้านการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลที่คณะกรรมการควรให้ความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยที่ต้องการให้ปรับปรุงมาตรการในส่วนนี้ ซึ่งเดิมสถานประกอบการที่มีแรงงานตั้งแต่ ๑๐๐ คน จะต้องมีการจ้างคนพิการ ๑ คน โดยมาตรการช่วยเหลือของรัฐได้มีการปรับให้จากเดิม ๑๐๐ คน เป็น ๒๐๐ คน ให้มีการจ้างแรงงานคนพิการ ๑ คน แล้วก็ตาม ซึ่งพบว่า แม้จะได้มีการปรับมาตรการในการเยียวยาช่วยเหลือแล้ว ผู้ประกอบการก็ยังไม่สามารถหาแรงงานผู้พิการมาทำงานได้ ทำให้ผู้ประกอบการจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้าง เนื่องจากงานบางประเภทไม่สามารถหาผู้พิการมาทำงานได้จริง ๆ อันไม่ใช่ความผิดของผู้ประกอบการ จึงควรให้มีการปรับหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อเป็นการเยียวยาช่วยเหลือผู้ประกอบการได้อีกทางหนึ่ง อีกทั้งเรื่องของการบริหารเงินในกองทุนที่ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์แก่ผู้พิการอย่างแท้จริง ควรมีมาตรการหรือนโยบายที่นำเงินดังกล่าวมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อผู้พิการ เช่น การนำมาใช้ฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้พิการ เพื่อส่งเข้าไปทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ

โดยมาตรการในส่วนนี้ควรมีความชัดเจน ซึ่งคณะกรรมการได้มีการฝากข้อสังเกตในส่วนนี้ไปแล้ว และจะให้มีการทวงถามไปยังกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อีกครั้งหนึ่ง

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติในการจัดทำสรุปข้อเสนอแนะในการศึกษาดูงานของคณะกรรมการฯ ในรูปแบบจัดการศึกษาผลกระทบการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศของรัฐบาล เพื่อรายงานต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรและรัฐบาลต่อไป

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๖๐ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

รายละเอียดการพิจารณา

จากการที่คณะกรรมการได้มีการพิจารณาศึกษาเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ” โดยได้ดำเนินการจัดการประชุมและศึกษาดูงานเพื่อรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำสรุปผลการดำเนินการ แล้วนั้น คณะกรรมการเห็นว่าในประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้นี้ ควรมีการดำเนินการศึกษาดูงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. คณะกรรมการมีมติให้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖

๒. คณะกรรมการจึงมีมติเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในวันที่ ๑๗-๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการจัดทำสรุปผลงานของคณะกรรมการ โดยจัดทำเป็นรูปเล่มเพื่อประโยชน์ในการศึกษาต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้มีมติให้คณะกรรมการเดินทางไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมตามสถานที่ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำรายงานสรุปข้อเสนอแนะในการศึกษาดูงานของคณะกรรมการ

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยคณะกรรมการจัดทำรายงานการศึกษาเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ” เพื่อรายงานรัฐบาลต่อไป

๒. พิจารณาเรื่อง “มาตรการหรือหลักเกณฑ์ในการให้สินเชื่อกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท”

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง คือ

๑. การประชุม ครั้งที่ ๕๖ วันพุธที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๖

๒. การประชุม ครั้งที่ ๕๗ วันพุธที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

เนื่องจากคณะกรรมการได้ศึกษามาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ รวมถึงได้เดินทางไปศึกษาดูงานในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะกรรมการได้รับทราบปัญหา ดังนี้

ประเด็นแรก ได้รับการชี้แจงจากผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน ในประเด็นเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือเรื่องการเงินที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ มาตรการช่วยเหลือเรื่องดังกล่าวมีแผนงานระยะสั้นและระยะยาว ข้อสำคัญคือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ และวิธีการที่ให้ความช่วยเหลือผู้มารับบริการจากสถาบันการเงินมีจำนวนมาก ซึ่งจากการรับฟังการรายงานพบว่า ผู้มาขอรับบริการจากสถาบันการเงินมีเป็นจำนวนมาก แต่ผู้ให้บริการมีจำนวนน้อย ดังนั้น คณะกรรมการจึงเชิญสถาบันการเงินมาร่วมประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ในการให้กู้ยืมเงินของสถาบันการเงินแต่ละแห่งว่า มีข้อจำกัดหรือเงื่อนไขแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่สอง จากการรับฟังรายงานในพื้นที่หรือเชิญผู้เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวมาชี้แจงในห้องประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือของสถาบันทางการเงิน คือ ผู้ที่เดือดร้อนหรือได้รับผลกระทบเข้าถึงมาตรการช่วยเหลือได้ยาก รวมถึงผู้ที่สนับสนุนและผู้ขอรับบริการมีสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก มีข้อเท็จจริงอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคเกิดจากสาเหตุอะไร และสถาบันการเงินแต่ละแห่งมีมาตรการรองรับหรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการจึงได้มีมติที่จะพิจารณาเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๕๖ วันพุธที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

๑. นางรุ่งทิพย์ สิงห์สุวรรณ	ผู้อำนวยการฝ่ายราชการสัมพันธ์ ๑
๒. นางเนาวรัตน์ อุษาหะเจริญพร	รองผู้อำนวยการฝ่ายราชการสัมพันธ์ ๑
๓. นางวิชดา วงศ์สุวรรณ	รองผู้อำนวยการฝ่ายและผู้บริหาร ฝ่ายกลยุทธ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ธนาคารออมสิน

๑. นายบรรลือ พันธุ์พงษ์เจริญ	รองผู้อำนวยการธนาคารออมสิน กลุ่มสินเชื่อบุคคล
๒. นายสุพจน์ อาวาส	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสิน สายงานสินเชื่อชุมชน

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

๑. นางสาวมนต์ทิพย์ นิติน

ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส กลุ่มวิจัยการตลาด SME

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME)

นายกัณตพันธ์ แก้วมณี

ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์
และสินเชื่อ

รายละเอียดการพิจารณา

ประเด็นคำถามของคณะกรรมการ

๑. ปัจจุบันวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืมมีจำนวนเท่าใด เพื่อช่วยเหลือเยียวยาผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าแรงงาน ๓๐๐ บาท

๒. ปัจจุบันสถาบันการเงินมีหนี้เสียและสามารถแบ่งประเภทได้หรือไม่ เช่น ผู้ประกอบการรายย่อย ลูกจ้าง และกลุ่มอาชีพอิสระ และถ้าปล่อยกู้ให้กลุ่มดังกล่าว สามารถกู้ยืมเงินได้อีกหรือไม่ และส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของธนาคารหรือไม่ อย่างไร

๓. กรณีที่เป็นหนี้เสียอยู่ระหว่างการดำเนินการฟ้องคดี เมื่อฟ้องเสร็จแล้วขายทอดตลาดธนาคารจะได้รับเงินคืนเท่าใด

๔. ระยะเวลาที่ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME) มีการอนุมัติ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน จำนวน ๖,๙๓๕ ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการประเภทใด และส่วนที่ยังไม่อนุมัติเป็นเพราะเหตุใด และขอคำอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการผลิตที่มีการพัฒนาเครื่องจักรและพัฒนาการทำงาน

๕. การดำเนินงานตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๕๕ ธนาคารมีการออกไปสำรวจหรือไม่ว่า การที่ธนาคารปล่อยกู้ เพื่อให้ผู้ประกอบการไปพัฒนาธุรกิจหรือทำให้ผู้ประกอบการเกิดหนี้เพิ่มขึ้น โครงการดังกล่าวออกมาเป็นการก่อหนี้ซ้ำซ้อนให้ผู้ประกอบการหรือไม่ เช่น จังหวัดสุโขทัย มีการจัดตั้งกองทุนแผ่นดินทองขึ้นมา มีเงินประมาณ ๖๐ ล้านบาท ช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้กู้เงินไปคืนธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร ธนาคารออมสิน กองทุนหมู่บ้าน ดังนั้น ธนาคารมีการสำรวจหรือไม่ว่าเมื่อผู้ประกอบการกู้ไปแล้วสามารถกระตุ้นธุรกิจให้ผู้ประกอบการดีขึ้นหรือไม่

๖. ธนาคารออมสินเป็นต้นเหตุให้มีการก่อหนี้ในระบบ เพราะการชำระหนี้กองทุนหมู่บ้าน ต้องส่งที่ธนาคารออมสิน ทำให้เกิดปัญหามากขึ้น ธนาคารออมสินควรส่งเจ้าหน้าที่ไปสำรวจว่ามีปัญหาหนี้ในระบบหรือไม่ และไม่ควรให้ผู้กู้ที่ไม่มีความซื่อสัตย์กู้ยืมเงิน เพราะจะทำให้เป็นหนี้มากขึ้น

๗. จากการพิจารณาเรื่องผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าแรง ๓๐๐ บาท ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า เงื่อนไขหรือการอนุมัติวงเงินในแต่ละครั้งมีความล่าช้า สถาบันทางการเงินมีเงื่อนไขหรือติดขัดข้อกฎหมายหรือปัญหาอย่างไร จึงทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถเข้าถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขได้

๘. จากผลการดำเนินงานของโครงการสินเชื่อพัฒนาผลิภาพการผลิต เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้มีการอนุมัติไปแล้ว ๒,๙๓๙ ราย รายที่อนุมัติไปแล้วมีปัญหาเรื่องการชำระหนี้ มี NPL หรือไม่

๙. คณะกรรมการได้มีการติดตามปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่เกิดจากการเดินทางไปต่างประเทศส่วนใหญ่ผู้ใช้แรงงานกู้เงินนอกระบบ หรือกู้จากสถาบันการเงิน คิดดอกเบี้ยเกินอัตราที่กำหนด ต้องการทราบว่าจะทำอย่างไรที่จะช่วยเหลือสังคมและประชาชนไม่ให้ถูกหลอก และเมื่อกลับมามีเงินเพิ่มขึ้น

๑๐. การที่ธนาคารอนุมัติให้กู้ยืมเงินเพื่อไปทำงานต่างประเทศมียอดจำนวนเท่าใด และยอดหนี้เสียมีจำนวนเท่าใด และทางธนาคารมีการติดตามตรวจสอบในเรื่องดังกล่าวในจังหวัดอุดรธานีหรือไม่ อย่างไร

๑๑. กรณีธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME) มีผู้ติดต่อขอรับบริการ จำนวน ๔,๗๓๖ ราย ยื่นขอกู้ จำนวน ๔,๑๒๕ ราย ต่างกัน ๖๑๑ ราย ธนาคารอนุมัติ จำนวน ๒,๙๓๙ ราย ต่างกัน ๑,๑๘๖ ราย ที่ไม่ได้รับการอนุมัติใช่หรือไม่ ส่วนใหญ่เป็นจากสาเหตุอะไร

๑๒. สถาบันทางการเงินได้ลงไปในพื้นที่เพื่อหาลูกค้า เพื่อเสนอโครงการสินเชื่อให้ลูกค้าหรือไม่ และเมื่อมีลูกค้าขอกู้ไปแล้วผู้ประกอบการมีความพึงพอใจหรือรู้สึกอย่างไร ธนาคารสัมผัสผลหรือไม่ในโครงการสินเชื่อนั้น ๆ

๑๓. มาตรการปรับเพิ่มอัตราค่าแรงงาน ๓๐๐ บาท ที่มีข้อมูลลูกค้าเก่าและลูกค้าใหม่ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ และมีการลงไปสำรวจหรือไม่

ผู้อำนวยการฝ่ายราชการสัมพันธ์ ๑ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้ตอบข้อซักถาม ดังนี้

ประเด็นแรก การช่วยเหลือเยียวยาผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าแรงงาน ๓๐๐ บาท ของธนาคาร ได้มีโครงการร่วมกับสำนักงานประกันสังคม โดยมีวงเงินประมาณ ๒,๐๐๐ ล้านบาท ผู้ประกอบการสามารถกู้เงินได้ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๓ ซึ่งเป็นสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติ โดยมีเงื่อนไขขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานของสถานประกอบการที่มีอยู่ เช่น มีแรงงานไม่เกิน ๕๐ คน กู้เงินได้ไม่เกิน ๒ ล้านบาท มีแรงงานไม่เกิน ๒๐๐ คน กู้เงินได้ไม่เกิน ๔ ล้านบาท และถ้ามีแรงงานเกิน ๒๐๐ คน ขึ้นไปสามารถกู้เงินได้ไม่เกิน ๘ ล้านบาท รวมถึงพิจารณาว่าผู้ประกอบการแต่ละแห่งสามารถชำระหนี้ได้หรือไม่ และธนาคารมีการให้สินเชื่อประเภทอื่น เช่น สินเชื่อเพื่อเพิ่มผลผลิต

ประเด็นที่สอง หนี้เสียของธนาคารมีมาก จึงไม่สามารถแยกประเภทได้ และธนาคารจะไม่ปล่อยให้ลูกหนี้ที่ไม่สามารถชำระหนี้ได้กู้เงินในครั้งต่อไป ธนาคารจะมีการพิจารณาแต่ละราย ส่วนลูกหนี้รายใหม่ธนาคารรับพิจารณาตลอด

ประเด็นที่สาม เมื่อมีการดำเนินการฟ้องคดี ธนาคารจะนำเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้ของลูกค้า ลูกค้าจะต้องมาเจรจากับธนาคารเป็นรายไป เพื่อขอผ่อนปรนหรือยืดระยะเวลาการชำระหนี้

ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์และสินเชื่อนโยบาย ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME) ได้ตอบข้อซักถาม ดังนี้

ธนาคารมีโครงการที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ โดยมีวัตถุประสงค์ดำเนินการต่อเนื่องในการให้การช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงงาน ๓๐๐ บาท เช่น โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาผลิภาพการผลิตสำหรับผู้ประกอบการรายย่อย

ประเด็นแรก มีวงเงินที่ได้รับการอนุมัติเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๕๕ และขยายระยะเวลาคำขอกู้เงินถึงเดือนมกราคม ๒๕๕๖ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาผลิภาพการผลิต คณะรัฐมนตรีอนุมัติงบประมาณรวม ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท ปัจจุบันธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME) อนุมัติวงเงินไปแล้วประมาณ ๗,๐๐๐ ล้านบาท (ถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๖) ซึ่งเป็นลูกค้าประมาณ ๓,๐๐๐ ราย และมีการเบิกเงินไปประมาณ ๕,๐๐๐ กว่าล้านบาท และเหลือเงินประมาณ ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท และคณะรัฐมนตรีขอให้รับลูกค้าไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๕๕

เงื่อนไขของโครงการ

๑. ธนาคารมีแผนการปล่อยเงินกู้ต่อรายไม่เกิน ๕ ล้านบาท วัตถุประสงค์ คือ เพื่อกระจายให้ผู้กู้มากขึ้น และเพื่อพัฒนาความสามารถพัฒนาผลผลิตภาพของธุรกิจ ทำให้เกิดการแข่งขันดีขึ้น

๒. อัตราดอกเบี้ยเป็นแบบผ่อนปรน คือ ปีที่ ๑ – ๒ ร้อยละ MLR-๓ ต่อปี ปีที่ ๓ เป็นต้นไป เรียกเก็บอัตราดอกเบี้ย MLR ต่อปี ระยะเวลาเงินกู้ ๕ ปี การกู้ไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ค้ำประกัน โดยคณะรัฐมนตรีให้บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อมค้ำประกันให้กับธนาคาร ซึ่งมีค่าธรรมเนียมการค้ำประกันในปีที่ ๑ ฟรีค่าธรรมเนียม และรัฐบาลจ่ายชดเชยให้บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม และปีที่ ๒ เป็นต้นไป ผู้ประกอบการจ่ายค่าธรรมเนียมร้อยละ ๑.๗๕ ให้บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม ธนาคารได้อนุมัติให้กู้ในช่วงต้นปี ธนาคารยังไม่มีหนี้เสีย

คณะรัฐมนตรีมีการอนุมัติโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาผลผลิตภาพการผลิต ซึ่งไม่ได้กำหนดประเภทธุรกิจ แต่การกู้เงินไปดำเนินงานเกี่ยวกับการเกษตรและการสร้างบ้านขาย ธนาคารไม่สามารถพิจารณาอนุมัติได้ เพราะมีธนาคารอื่นรองรับอยู่แล้ว กรณีที่ธนาคารยังไม่อนุมัติอยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาของธนาคาร

โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาผลผลิตภาพการผลิต แบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ

๑. สินเชื่อเพื่อพัฒนาเครื่องจักร

- ซื้อเครื่องจักรหรืออุปกรณ์
- ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์

๒. สินเชื่อเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน

- เพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียน
- การขยายปรับปรุงกิจการ
- การพัฒนาบุคลากร แรงงาน แผนงาน และกระบวนการทำงาน
- ด้าน Logistic

ธนาคารได้มีการสำรวจตรวจทุกสถาบันการเงิน เหตุผลที่ต้องมีการตรวจสอบที่เรียกว่า ข้อมูลการชำระสินเชื่อของลูกค้า (Credit Bureau) ทำให้สถาบันทางการเงินทราบว่า ผู้ประกอบการแต่ละรายมีภาระหนี้สินอยู่ในสถานะใด ทั้งนี้ สถาบันทางการเงินทุกแห่งมีมาตรฐานและระบบการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาว่าผู้ประกอบการสามารถชำระหนี้ได้หรือไม่

โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาผลผลิตภาพการผลิต รัฐบาลมีงบประมาณเพิ่มอีกส่วนหนึ่ง ธนาคารและกระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดที่ปรึกษาเข้าไปติดตามและให้คำแนะนำในการปรับปรุงธุรกิจ ผู้ประกอบจะต้องนำเงินโครงการดังกล่าวไปพัฒนาธุรกิจ รวมทั้งที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่ของธนาคารจะพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น และนำข้อสรุปเพื่อรายงานกระทรวงการคลังและกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนที่เหลือธนาคารยังไม่อนุมัติอยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาอนุมัติ ธนาคารสามารถอนุมัติได้ไม่เกิน ๑ เดือน เพราะไม่ต้องประเมินค่าหลักประกัน และคณะรัฐมนตรีอนุมัติโครงการดังกล่าว โดยให้มีข้อผ่อนปรนมากกว่าเกณฑ์ปกติ และมีการพิจารณาผู้ประกอบการ คือ ความสามารถในการชำระหนี้ และพิจารณาข้อมูลการชำระสินเชื่อของลูกค้า (Credit Bureau) ธนาคารร่วมกับบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม และกระทรวงอุตสาหกรรมมีการทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการทั่วประเทศ ประมาณ ๘ – ๙ ครั้ง ในแต่ละจังหวัด ขณะนี้ธนาคารยังไม่มี NPL เกิดขึ้น

ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสิน ได้ชี้แจงต่อที่ประชุม ดังนี้

บทบาทของธนาคารออมสิน มี ๒ ประเภท ดังนี้

๑. ในฐานะเป็นกลไกของกระทรวงการคลัง เป็นแหล่งเงินทุน เพื่อเตรียมเงินสนับสนุนสถาบันอื่น ๆ โดยพิจารณาศักยภาพของสถาบันอื่น ๆ

๒. ทำหน้าที่ปล่อยกู้สินเชื่อให้กับผู้ประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งไม่มีผลกระทบจากการขึ้นค่าแรง เช่น ลูกจ้างและผู้ประกอบการรายเล็กที่อยู่ในตลาด

ธุรกิจขนาดเล็ก ธนาคารให้สินเชื่อไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ มีผู้กู้จำนวน ๔๒๒,๗๕๑ ราย และเหลือเงิน ๒๙.๐๖ ล้านบาท และมีหนี้เสีย NPL ที่เกิน ๓ เดือน จำนวน ๑,๐๐๐ ล้านบาท ยังอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และไม่มีการฟ้องดำเนินคดีต่อผู้ประกอบการ

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ธนาคารได้ดำเนินการ คือ

๑. ช่วยเหลือทางการเงิน

๒. ช่วยเหลือในการฝึกอาชีพ

๓. รวมกลุ่ม

๔. ส่งเสริมการตลาด

ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส กลุ่มวิจัยการตลาด SME ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ได้กล่าวตอบข้อซักถามว่า ประเด็นการปรับขึ้นอัตราค่าแรงงาน ๓๐๐ บาท ไม่ส่งผลกระทบต่อธนาคาร เนื่องจากธนาคารไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องกองทุนจากรัฐบาล ดังนั้น การพิจารณาสินเชื่อจึงพิจารณาแบบปกติ โดยมีการพิจารณาผู้ประกอบการ คือ ความสามารถในการชำระหนี้ และพิจารณาข้อมูลการชำระสินเชื่อของลูกค้า (Credit Bureau) ทั้งนี้ ธนาคารมีบริษัทในเครือ เช่น ศรีสวัสดิ์ดีดีดล้อ เป็นต้น อัตราดอกเบี้ยที่ธนาคารให้กู้ขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาลูกค้าย่อยราย ถ้าเป็นลูกค้าประเภท SME ธนาคารแบ่งตามวงเงินสินเชื่อ เช่น ต่ำกว่า ๗.๕ ล้านบาท ๓๐ ล้านบาทขึ้นไปถึง ๒๐๐ ล้านบาท

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. ธนาคารมีเงื่อนไขว่า ถ้าลูกค้าติดข้อมูลการชำระสินเชื่อของลูกค้า (Credit Bureau) ธนาคารจะไม่อนุมัติสินเชื่อให้ผู้ประกอบการ แต่เป้าหมายคือ เพื่อช่วยเหลือและเยียวยาผู้ประกอบการประเภทที่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้าง ๓๐๐ บาท ดังนั้น ธนาคารควรมีการดำเนินการช่วยเหลือลูกค้าติดข้อมูลการชำระสินเชื่อของลูกค้า (Credit Bureau) หรือมีมาตรการเยียวยาในเรื่องดังกล่าวด้วย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ได้รับผลกระทบอย่างแท้จริง

๒. คณะกรรมการได้ลงพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อประชุมร่วมกับผู้ประกอบการและผู้ใช้งานแรงงานพบว่า หลักเกณฑ์หรือมาตรการในการให้สินเชื่อเป็นดุลพินิจของธนาคาร และมีขั้นตอนการพิจารณาที่ยุ่งยากมาก ทำให้ผู้ประกอบการและผู้ใช้งานแรงงานมีความรู้สึกว่าการยื่นคำขอสินเชื่อยาก และไม่ได้รับการพิจารณา เป็นไปได้หรือไม่ที่สถาบันทางการเงินจะลงพื้นที่พบกับผู้ประกอบการและให้คำแนะนำข้อมูลต่าง ๆ ให้กับผู้ประกอบการทราบต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติให้ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME) จัดส่งเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการอนุมัติให้ผู้ประกอบการกู้ ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการประเภทใดบ้าง และธนาคารอนุมัติให้ผู้ประกอบการ จำนวน ๕ ล้านบาท มีทั้งหมดกี่ราย

หมายเหตุ นายกันตพันธ์ แก้วมณี ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์และสินเชื่อ นโยบาย ได้จัดส่งหนังสือ ที่ ธพว.๗๑๒๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ขอนำส่งข้อมูลเพิ่มเติม คณะกรรมการการแรงงาน โดยธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) (เลขรับที่ ๑๑๖/๒๕๕๖) โดยมีข้อมูล ดังนี้

ส่วนใหญ่

๒. ภาพรวมการอนุมัติสินเชื่อที่มีวงเงินมากกว่า ๕ ล้านบาท มีปริมาณเท่าใด

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๕๗ วันพุธที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑. นางอุษา หงส์กาญจนกุล	รองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
๒. นางสาววิจิตตา อัยยยะกุล	หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรสินกองทุน
๓. นายสวพรรณ ศรีวงษ์	นิติกร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. นายสมชาย วงษ์ทอง รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒. นายมานิชญ์ แสงแก้ว

**ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการคุ้มครองแรงงาน**

๓. นายประสิทธิ์ ปาตั้งคะโร นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย[illegible]

รายละเอียดการพิจารณา

ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนงานและมาตรการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายขึ้นค่าจ้าง ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ คณะกรรมการได้มีการพิจารณาศึกษาโดยเชิญ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ ฝ่ายผู้ประกอบการในกิจการขนาดกลาง ขนาดเล็ก และฝ่ายลูกจ้าง มาร่วมประชุม และจากการเดินทางไปศึกษาดูงานเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ” ในจังหวัดอุดรธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะกรรมการได้ทราบถึงปัญหาราคาสินค้า ปัญหาการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และปัญหาการหาคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ดังนั้น คณะกรรมการมีความประสงค์ที่จะรับทราบข้อมูลเรื่องการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการ ในอัตราส่วน ๑๐๐/๑ และการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

ประเด็นคำถามของคณะกรรมการฯ ดังนี้

๑. จำนวนคนพิการทั่วประเทศมีจำนวนเท่าไร มีการจำแนกประเภทของความพิการอย่างไร โดยเฉพาะกลุ่มผู้พิการที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะทำงานในสถานประกอบการมีจำนวนเท่าไร
๒. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีมาตรการผ่อนปรนหรือเยียวยา สถานประกอบการอย่างไรบ้าง ในกรณีที่สถานประกอบการไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานได้ หรือการเปลี่ยนแปลงการจ้างแรงงานคนพิการในอัตราส่วน ๑๐๐/๑ เป็น ๒๐๐/๑ จะสามารถดำเนินการได้หรือไม่
๓. จำนวนผู้พิการที่เข้าทำงานในสถานประกอบการปัจจุบันมีจำนวนเท่าไร
๔. จำนวนผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวมีจำนวนเท่าไร
๕. ผู้พิการที่แสดงความประสงค์จะหางานทำในสถานประกอบการจำนวนเท่าไร
๖. ตามที่กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อนุมัติให้กู้ยืมเงิน จำนวน ๙,๐๔๘๒ ราย เป็นเงิน ๒,๑๖๔,๐๘๙,๒๑๗ บาท ทางกองทุนฯ มีการบริหารจัดการอย่างไร
๗. กองทุนฯ มีหนี้เสียบ้างหรือไม่ ถ้ามีจะบริหารจัดการอย่างไร
๘. การปล่อยกู้เงินกองทุนฯ มีวิธีการกลั่นกรองผู้กู้อย่างไร มีจำนวนวงเงินกู้เท่าไร
๙. ในปี ๒๕๕๖ เริ่มดำเนินการให้กู้ยืมอย่างไร มีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการได้รับทราบหรือไม่
๑๐. ในปัจจุบันมีเงินกองทุนฯ จำนวนเท่าไร มีการรับ การจ่าย หรือการเก็บรักษาเงินอย่างไร
๑๑. กองทุนฯ มีการจัดเก็บเงินจากนายจ้างได้ประมาณปีละเท่าไร
๑๒. ในปี ๒๕๕๕ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้พิจารณา อนุมัติเงินสนับสนุนขององค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ทั้งสิ้น ๑๗๒ องค์กร จำนวน ๒๕๕ โครงการ เป็นเงิน ๑๓๖,๔๗๓,๓๑๑ บาท นั้น มีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างไร และมีการติดตามประเมินผลหรือไม่ว่า เงินที่ อนุมัติไปแล้วนั้นคุ้มค่าหรือไม่ และมีวงเงินกู้ประมาณเท่าไร
๑๓. ขอให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ จัดส่งรายงานการ ใช้จ่ายเงินสนับสนุนขององค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน และหลักเกณฑ์การอนุมัติเงินสนับสนุนให้แก่ คณะกรรมการฯ ทราบ เพื่อคณะกรรมการจะได้นำพิจารณาศึกษาต่อไป
๑๔. กรณีสถานที่ทำงานไกลกว่าบ้านพักของคนพิการ ทางกองทุนฯ มีวิธีการช่วยเหลือ อย่างไรบ้าง
๑๕. กรณีจำแนกคนพิการออกเป็น ๗ ประเภท นั้น แต่มีคนพิการทั่วประเทศที่พร้อมจะทำงานได้ มีจำนวนเท่าไร
๑๖. อาชีพอะไรที่คนพิการมาขอกู้เงินจากกองทุนฯ มากที่สุด
๑๗. ผู้ที่ดูแลคนพิการถ้าต้องการขอกู้เงินจากกองทุนฯ จะต้องดำเนินการอย่างไร
๑๘. มีคนพิการที่แจ้งความจำนงค์จะทำงาน จำนวน ๑๗๒,๙๘๙ คน และมีคนพิการ จำนวน ๒๐,๐๐๐ กว่าคน ที่ต้องการทำงานในสถานประกอบการ ทำไมสถานประกอบการจึงไม่รับคนพิการเข้าทำงาน และสถานประกอบการบางแห่งยังแจ้งความจำนงค์ เพื่อขอยกเลิกการส่งเงินเข้ากองทุนฯ และการส่งเสริมการ มีงานทำของคนพิการ ทางกระทรวงแรงงานทราบเหตุผลของผู้ประกอบการหรือไม่
๑๙. เงื่อนไขการรับคนเป็นคนพิการในแต่ละจังหวัดทำไมจึงมีความยุ่งยากมาก

๒๐. เงินสงเคราะห์คนพิการที่กู้ได้ปีละไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท ถ้าคนพิการไม่มีคุณสมบัติที่จะขอกู้ได้ จึงให้ไปปรับเงินสงเคราะห์ปีละ ๖,๐๐๐ บาท จากกรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เงินสงเคราะห์ที่ให้เป็นเงินให้เปล่า โดยจ่าย ๔ เดือน ครั้ง ๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท ปีละ ๓ ครั้ง ใช้หรือไม่

๒๑. ในจังหวัดนครราชสีมา มีสถานประกอบการจำนวนมาก มีคนขึ้นทะเบียนคนพิการจำนวน ๔๐,๐๐๐ คน ถ้าสถานประกอบการเลือกใช้คนพิการเหล่านี้ตามความสามารถ น่าจะหาคนพิการทำงานได้ จึงขอฝากทางกระทรวงแรงงานไปพิจารณาในเรื่องนี้ด้วย

๒๒. คนพิการพร้อมที่จะทำงานมีจำนวน ๑๗๒,๙๘๙ คน แต่จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องจ้าง จำนวน ๔๖,๓๖๒ คน และได้ทำงานแล้ว จำนวน ๑๗,๑๓๒ คน ซึ่งจำนวนคนพิการที่ยังไม่ทำงานจำนวน ๒๙,๒๓๐ คน นั้น ไม่ทราบว่า ทางสำนักงานฯ จะมีวิธีการอย่างไรที่จะนำคนพิการที่พร้อมจะทำงานมาฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือ เพื่อป้อนให้กับสถานประกอบการ

๒๓. ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัญหาการเดินทาง ทางสำนักงานฯ จะสามารถนำเงินกองทุนฯ มาช่วยเหลือในด้านนี้ได้หรือไม่ เพื่อที่จะช่วยให้คนพิการได้มีโอกาสเข้าถึงตลาดงานแรงงานได้มากขึ้น

๒๔. ผู้ประกอบการยังไม่เข้าใจว่า เงินที่ทางผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุนฯ แล้วจะกลับมาช่วยเหลือผู้ประกอบการอย่างไร สำนักงานฯ ได้ชี้แจงให้สถานประกอบการได้ทราบบ้างหรือไม่

๒๕. เงินกองทุนฯ ที่สนับสนุนโครงการขององค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชนมีระยะเวลาในการชำระอย่างไร

รองเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้ตอบข้อซักถาม ดังนี้

ปัจจุบันมีคนจดทะเบียนคนพิการ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีจำนวน ๑,๓๒๗,๔๖๗ คน มีความพิการทั้งหมด ๗ ประเภท คือ พิการทางการเคลื่อนไหว ๖๒๖,๗๓๒ คน พิการทางการได้ยิน ๒๒๗,๓๒๐ คน พิการทางการมองเห็น ๑๕๘,๓๖๕ คน พิการทางสติปัญญา ๑๑๘,๘๓๘ คน พิการซ้ำซ้อน ๑๐๑,๑๒๕ คน พิการทางจิต ๘๘,๑๕๐ คน พิการทางออทิสติก ๓,๕๔๙ คน พิการทางการเรียนรู้ ๓,๓๘๘ คน

หลักการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีความมุ่งหมายให้คนพิการอยู่ในสังคมด้วยความปกติสุข และตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ต้องการให้คนพิการใช้ชีวิตด้วยความอิสระ สามารถพึ่งพาตนเองได้

จำนวนสถานประกอบการที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานที่อยู่ภายใต้บังคับอัตรา ๑๐๐: ๑ ทั่วประเทศ ยกเว้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีจำนวน ๑๒,๗๘๙ แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕) จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องจ้างตามอัตราส่วน มีจำนวน ๔๖,๓๖๒ คน ในปี ๒๕๕๕ จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการได้รับคนพิการเข้าทำงาน มีจำนวน ๑๗,๑๓๒ คน ดังนั้น ยังคงเหลือคนพิการที่ยังไม่ได้เข้าทำงาน จำนวน ๒๙,๒๓๐ คน ในจำนวนนี้รวมอยู่ในจำนวนคนพิการที่จดทะเบียนและอยู่ในวัยแรงงาน จำนวน ๖๕๔,๐๗๔ คน โดยมีจำนวนคนพิการที่แจ้งความประสงค์จะหางานทำหรือประกอบอาชีพกระจายตัวทั่วประเทศ จำนวน ๑๗๒,๙๘๙ คน จะเห็นได้ว่า คนพิการที่ต้องการทำงานมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถเข้าไปทำงานในสถานประกอบการได้ ขณะนี้ได้ดำเนินการให้องค์การส่วนท้องถิ่นดำเนินการช่วยเหลือ

ตามกฎหมายกระทรวงของกระทรวงแรงงาน กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๔ (๑) กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมกันเป็นกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อได้จำนวนคนพิการที่แต่ละกระทรวงจะต้องรับแล้ว ให้ปลัดกระทรวงฯ ดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานใดในสังกัดรับคนพิการเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ ตามความเหมาะสม หมายความว่า การรับคนพิการเข้าทำงานต้องดูความเหมาะสมและความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน ต้องดูความสามารถของคนพิการเป็นหลัก เพื่อเลือกตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับคนพิการ

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีสถานประกอบการที่นำเงินเข้ากองทุนฯ จำนวน ๔,๐๐๐ แห่ง เงินกองทุนฯ ประมาณ ๒,๐๐๐ ล้านบาท โดยใช้เงินกองทุนฯ เพื่อช่วยเหลือคนพิการเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ – มกราคม ๒๕๕๖ และมีคนพิการมากู้เงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งไม่มีการคิดดอกเบี้ย จำนวน ๙๐,๔๘๒ คน เป็นเงินจำนวน ๒,๑๖๔,๐๘๙,๒๑๗ บาท คนพิการที่ขอกู้มากที่สุดอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเงินหมุนเวียนของกองทุนฯ ได้นำมาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนพิการและองค์กรของคนพิการ ทั้งหมด ๑,๙๙๗ โครงการ เป็นเงินประมาณ ๖๒๑ ล้านบาท

ในการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ดำเนินการโดยคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ นายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธาน เห็นชอบประกาศคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพื่อกำหนดรายละเอียดและวิธีปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ เพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้แนวทางการช่วยเหลือด้านอาชีพแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนการจ้างงานได้ รวมทั้งมีมติไม่เห็นชอบกับข้อเสนอขององค์กรภาคเอกชนผ่านกระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับการลดผลกระทบจากมาตรการค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ที่กระทรวงแรงงานขอความเห็นเกี่ยวกับมาตรการรองรับผลกระทบจากการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท โดยขอลดอัตราค่าจ้างคนพิการจากอัตราส่วนลูกจ้างที่ไม่เป็นคนพิการ ๑๐๐ คน ต้องจ้างคนพิการ ๑ คน หรืออัตราส่วน ๑๐๐:๑ เป็นอัตราส่วนลูกจ้างที่ไม่เป็นคนพิการ ๒๐๐ คน ต้องจ้างคนพิการ ๑ คน หรืออัตราส่วน ๒๐๐:๑ และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครสวรรค์ เสนอให้ยกเว้นการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการเป็นเวลา ๓ ปี ตลอดจนยกเว้นการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในกรณีสถานประกอบการประกาศรับสมัครแล้วไม่มีคนพิการมาสมัคร เนื่องจากเจตนาารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อคุ้มครองคนพิการโดยการสร้างโอกาสในการมีงานทำให้เป็นไปอย่างทั่วถึง อันเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (CRPD) จึงมีบทบัญญัติกำหนดสิทธิของคนพิการและวิธีปฏิบัติตามกฎหมาย รวม ๓ วิธี ได้แก่

๑. การรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ ตามอัตราส่วน ๑๐๐:๑

๒. หรือการเลือกโดยการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ เป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ คุณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคุณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

๓. หรือสร้างงาน สร้างอาชีพตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๒

ทั้งนี้ การกำหนดอัตราส่วนดังกล่าว ถือว่าประเทศไทยได้ใช้อัตราต่ำสุดแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่ใช้กฎหมายนี้โดยเท่ากับอินโดนีเซีย ขณะที่ประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชีย เช่น ลาว กัมพูชา เวียดนาม มาเลเซีย เกาหลีใต้ ใช้อัตราร้อยละ ๒.๐ อินเดีย จีน ญี่ปุ่น ใช้อัตราร้อยละ ๑.๕ - ๓.๐ ส่วนประเทศในภาคพื้นยุโรปใช้ร้อยละ ๓.๐ ถึงร้อยละ ๖.๐ ของลูกจ้าง ซึ่งมีไซคนพิการ โดยมีสถานประกอบการอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายทั่วประเทศ รวม ๑๒,๗๘๙ แห่ง และมีเป้าหมายที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน รวม ๔.๖๔ หมื่นคน และได้รับคนพิการเข้าทำงานในปี ๒๕๕๕ แล้ว รวม ๑๗,๑๓๒ คน (เปรียบเทียบกับอัตราเดิม ๒๐๐:๑ มีการรับคนพิการเข้าทำงานในปี ๒๕๕๒ จำนวน ๓,๘๑๔ คน ปี ๒๕๕๓ จำนวน ๕,๒๔๗ คน และปี ๒๕๕๔ จำนวน ๕,๔๒๕ คน โดยครอบคลุมสถานประกอบการ จำนวน ๕,๙๙๕ แห่ง)

ส่วนกรณีการขอให้หน่วยงานภาครัฐออกกฎกระทรวง ยกเว้น การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแก่สถานประกอบการที่มีความประสงค์จะจ้างงานคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด แต่ไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานได้ กรณีนี้ไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดทางเลือกไว้เพียง ๓ แนวทาง ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ เท่านั้น ทั้งนี้ เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๗๐/๒๕๕๔ ซึ่งได้แจ้งให้สถานประกอบการต่าง ๆ ทราบแล้ว

ในเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษีในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

๑. ค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งหรือสองเท่าของรายจ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว ทำให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างจริงเพียง ๑๘๐ บาท/วัน จากค่าจ้าง ๓๐๐ บาท/วัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างดำเนินการจ้างแรงงานคนพิการ

๒. ค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการแก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้จำนวนร้อยละหนึ่งหรือสองเท่าของรายจ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการดังกล่าวแก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการ

๓. กรณีลูกจ้างพิการมากกว่าลูกจ้างที่ไม่พิการ โดยนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานคนพิการเกินกว่าร้อยละ ๖๐ มีสิทธินำค่าจ้างคนพิการมาหักเป็นรายจ่ายได้สามเท่าของค่าใช้จ่ายจริง

๔. สิทธิประโยชน์อื่นตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า “ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดแก่นายจ้างหรือสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติได้คัดเลือกนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานคนพิการไว้เกินกว่ากฎกระทรวงกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ได้รับใบประกาศเกียรติคุณในวันที่ ๓ ธันวาคมของทุกปี โดยมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีเป็นผู้มอบหมายประกาศเกียรติคุณดังกล่าว

๕. สิทธิประโยชน์ในการส่งเงินเข้ากองทุนฯ กรณีนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ สามารถนำค่าใช้จ่ายทั้งหมดไปหักค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้ของนิติบุคคลได้ (ตามหนังสือที่ กค ๐๗๐๒/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๕)

ปัจจุบันมีนายจ้างมาลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะจ้างคนพิการใหม่ จำนวน ๒๖๖ แห่ง ขอรับคนพิการ จำนวน ๙๙๔ คน ในจำนวนนี้เป็นสถานประกอบการประเภทโรงแรมทั่วประเทศ จำนวน ๒๗ แห่ง ๓๕ คน และในปี ๒๕๕๕ มีสถานประกอบการหลายแห่งรับคนพิการเข้าทำงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก เช่น ห้างบิ๊กซี ๒๗๐ คน โดยไม่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ห้างโลตัส ๑๐๘ คน ห้างโฮมโปร ๗๐ คน บริษัท อิตาเลียนไทย ๗๐ คน บริษัท สหฟาร์ม ๘๙ คน บริษัท ขอนแก่นแหวน ๔๘ คน บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ ๓๒ คน บริษัท ไทยซัมซุง ๓๑ คน บริษัท ที.เค.การ์เมนต์ ๙ คน เป็นต้น บริษัทเหล่านี้ที่รับคนพิการเข้าทำงานได้ออกมาสะท้อนให้สังคมได้รับทราบว่า การจ้างแรงงานคนพิการของบริษัทประสบความสำเร็จ เพราะคนพิการมีวินัยในการทำงาน และสามารถทำงานได้เหมือนคนปกติ พร้อมทั้งยังจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักให้กับคนพิการ ซึ่งการที่จะรับคนพิการเข้าทำงานจะต้องมีการยอมรับและเอื้ออาทรต่อกันในการทำงาน สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แต่ไม่มีหน่วยงานในพื้นที่ จึงอาศัยความเชื่อมโยงของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของจังหวัด โดยกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้ใช้เงินกองทุนฯ ในการจ้างคนเป็นนิติกร ๑ ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคม ๑ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่จดทะเบียนคนพิการ ๔ ตำแหน่ง รวม ๗ ตำแหน่ง จะมีอยู่ในทุกจังหวัด กรณีที่คนพิการจะยื่นคำขอกู้เงินสามารถกู้ผ่านทางเจ้าหน้าที่ของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของจังหวัด (พมจ.) หรือจะขอให้เจ้าหน้าที่ไปที่หมู่บ้าน เพื่อรับเรื่องการกู้เงินและตรวจสภาพร่างกาย และความสามารถในการกู้ยืมเงิน ในวงเงินไม่เกินคนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ส่วนใหญ่คนพิการที่ขอกู้ยืมเงินจะจ่ายเงินตรงตามสัญญา แต่มีบางส่วนซึ่งน้อยมากที่ไม่สามารถชำระหนี้ได้

วิธีการกลั่นกรองคนพิการที่ขอกู้ยืมเงิน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของจังหวัด จะส่งเจ้าหน้าที่ไปถึงบ้านเพื่อตรวจสอบสภาพร่างกาย ชีวิตความเป็นอยู่ และประเมินความสามารถในการจัดส่งเงินกู้ รวมทั้งดูโครงการการใช้เงินของผู้กู้ บางครั้งก็มีการเช็กกับทางผู้ใหญ่บ้าน และมีข้อสัญญาที่รัดกุมยอมรับว่ามีผิดพลาดบ้างแต่เป็นส่วนน้อย

เรื่องการบริหารจัดการกองทุนฯ จะมีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ประกอบด้วยประธานบริหารกองทุนฯ คือ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คนปัจจุบัน คือ นายวิเชียร เชาวลิตร เลขาธิการกองทุนฯ คือ เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ คณะอนุกรรมการจะเป็นตัวแทนคนพิการ ๗ ประเภท สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง ธนาคารกรุงไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะส่งรายงานให้กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทุกปี เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๕ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้รับรองการใช้จ่ายเงินของกองทุนฯ ว่า เป็นกองทุนฯ ที่โปร่งใส และเป็นกองทุนฯ ที่มีการบริหารจัดการที่ดีของรัฐบาลกองทุนหนึ่ง

ในเรื่องการเข้าถึงเงินกองทุนฯ สำนักงานฯ จะมีตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ถ้าจำนวนคนพิการที่มาขอกู้เงินมีจำนวนน้อยก็แสดงว่า เจ้าหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่จ้างต่อ เงินหมุนเวียนของกองทุนฯ ก็จะต้องไม่มีหนี้เสียและต้องทำความเข้าใจให้ผู้พิการทุกคนได้รับทราบ ปัจจุบันมีเงินกองทุนฯ เหลือประมาณ ๒๖๒ ล้านบาท

คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน ๑,๓๒๗,๔๖๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕) จำแนกเป็นคนพิการที่อยู่ในวันทำงาน (อายุ ๑๕ - ๖๐ ปี) จำนวน ๖๓๒,๗๓๖ คน แต่คนที่มีศักยภาพในการทำงานจะมีประมาณ ๓๐% ของ จำนวน ๖๓๒,๗๓๖ คน

หลักการที่จะขึ้นทะเบียนคนพิการจะต้องมีใบรับรองแพทย์ที่ให้ความเห็นว่าเป็นคนพิการจริง ๆ หรือหลักฐานในเชิงประจักษ์ เช่น พิกัดแขน พิกัดขา เป็นต้น

คนพิการในประเทศถึงจะเป็นเพียงเสียงส่วนน้อยแต่ก็มีบทบาทในสังคม โดยคนพิการจะมีสโลแกน คือ อย่าคิดแทน อย่าครอบงำ อย่าทำให้ เพราะคนพิการเหล่านั้นมีความคิดเห็นของตนเอง โดยปกติของคนพิการจะเลือกทำงานที่อยู่ใกล้บ้านและสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก ดังนั้น สถานประกอบการที่ไม่เข้าใจระบบการจัดส่งเงินเข้ากองทุนฯ ขอให้ติดต่อประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของจังหวัด เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันนี้ทางสำนักงานฯ ได้ใช้เงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อค้นหาคนพิการ โดยให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทุกแห่งใน ๕๗ จังหวัด ที่มีสถานประกอบการเกิน ๑๐๐ คนขึ้นไป เพื่อให้หาคนพิการที่สามารถทำงานได้จัดส่งให้สถานประกอบการ ซึ่งสำนักงานฯ ได้มีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานประกอบการนั้น ๆ ขณะนี้กำลังดำเนินการยังไม่ทราบผลการปฏิบัติ แต่ทางท่านปลัดกระทรวงฯ เน้นย้ำว่า คนพิการทุกคนที่พร้อมจะทำงานต้องมีงานทำโดยกองทุนฯ อนุมัติงบประมาณให้ ๑๐ ล้านบาท เมื่อทราบผลดำเนินการแล้วก็ดำเนินงานจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการเพื่อที่จะได้เข้าทำงานต่อไป

ในเรื่องการจัดเตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คนพิการ ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ว่า สถานที่ราชการประมาณ ๓๐,๐๐๐ แห่ง ที่ยังไม่จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ สามารถตั้งงบประมาณในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกได้เอง โดยอนุมัติให้ตั้งงบประมาณได้ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท/แห่ง โดยมีหลักการ ๕ ประเภท คือ จุดจอดรถ ห้องน้ำ ทางลาด ป้ายประชาสัมพันธ์และข้อมูลข่าวสาร และทางกระถางคมนาคมกำลังจะดำเนินการจัดทำรถขนส่งมวลชนสำหรับคนพิการ เพื่อรับประชาคมอาเซียน

ในเรื่องการสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน นั้น จะพิจารณาจากองค์การที่ได้รับมาตรฐาน ISO คือ เป็นองค์กรที่ได้รับมาตรฐานการบริหารจัดการที่ดี มีทั้งหมด ๑๐๔ องค์กร จากประมาณ ๕๐๐ องค์กร โดยองค์กรแม่ คือ สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย ซึ่งองค์กรแม่จะรับเงินจากกองทุนฯ ไปบริหารให้แก่องค์กรคนพิการอีก ๗ ประเภท แต่ละโครงการจะมีการพิจารณาโดยละเอียด และประเมินผลการดำเนินงานจากแต่ละองค์กร ส่วนรายละเอียดจะจัดส่งให้ทราบต่อไป

หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรกองทุน ได้ตอบข้อซักถามว่า อัตราหนี้เสียการกู้เงินของคนพิการจะอยู่ในอัตราร้อยละ ๓ ซึ่งจากการสอบถามทางธนาคารกรุงไทยแล้ว ทราบว่า อัตราหนี้เสียร้อยละ ๓ ของคนพิการเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราหนี้เสียของคนปกติถือว่าน้อยมาก (อัตราหนี้เสีย ๓ คน/คนกู้ ๑๐๐ คน)

ในกรณีที่ผู้ประกอบการไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานได้ ผู้ประกอบการก็สามารถนำ ๓ แนวทาง มาใช้รวมกันได้

ในกรณีที่คนพิการไม่สามารถกู้ยืมได้ สามารถให้ตัวแทนที่ดูแลคนพิการเป็นคนกู้ยืมได้ แต่ต้องมีทะเบียนบ้านเดียวกันกับคนพิการ หรือถ้าไม่มีก็ให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้รับรอง แต่ขอยืนยันว่าคนพิการที่ขึ้นทะเบียนทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิได้ถ้าคนพิการนั้นต้องการกู้เงิน

ในปี ๒๕๕๖ ได้มีการปล่อยกู้ไปแล้ว จำนวน ๒,๐๐๐ กว่าคน เริ่มดำเนินงานตั้งแต่เดือนแรก ของไตรมาสแรก ในกรณีที่พิจารณาแล้วผู้กู้ไม่สามารถจะขอกู้เงินได้ จะแนะนำให้ไปยื่นขอเงินสงเคราะห์จาก กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แทนการกู้เงินของกองทุนฯ ซึ่งสามารถขอเงินสงเคราะห์ได้ปีละ ๖,๐๐๐ บาท หรือประสานขอความช่วยเหลือเงินช่วยเหลือจากองค์กรของคนพิการประเภทนั้น ๆ

ในปี ๒๕๕๕ เงินบริหารจัดการกองทุนฯ มีจำนวน ๖๐ ล้านบาท โดยแบ่งเป็นค่าจ้างของ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่คอยดูแลคนพิการในการแต่จังหวัด ๆ ละ ๔ คน ส่วนรายได้จากนายจ้างมีจำนวน ๒,๐๐๐ ล้านบาท และปัจจุบันนี้มีประมาณ ๑,๒๐๐ ล้านบาท (เป็นตัวเลขที่รายงานมายังไม่ครบทุกจังหวัด) ยอดเงิน กองทุนฯ ทั้งหมด ณ ปัจจุบันนี้ มีจำนวน ๓,๐๐๐ กว่าล้านบาท ซึ่งจะปล่อยให้กู้ในแต่ละปีไม่เกิน ๖๒๐ ล้านบาท

การให้เงินสนับสนุนองค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชนของคนพิการ เป็นการสนับสนุนแบบ ให้เปล่า เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรคนพิการ เพื่อนำเงินไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่สมาชิกของตนเอง และเป็นการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานซึ่งองค์กรที่จัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องเป็น องค์กรสำหรับคนพิการ กรณีเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จะต้องเป็นองค์กรที่ไม่มีงบประมาณและได้รับอนุญาต จากองค์กรแม่ของแต่ละประเภทคนพิการ

คนพิการส่วนใหญ่ที่มาขอกู้เงินจากกองทุนฯ จะนำเงินไปประกอบอาชีพค้าขายสลากกินแบ่ง รัฐบาลเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาเป็นอาชีพเกษตรกรรม

ในการอนุมัติวงเงินกู้ให้แก่องค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ไม่มีจำกัดจำนวนวงเงินกู้ สามารถสนับสนุนได้ตามที่องค์กรร้องขอ แต่อำนาจการอนุมัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จะอยู่ในวงเงินไม่เกิน ๑๐ ล้านบาท แต่ถ้าเกิน ๑๐ ล้านบาท จะเป็นอำนาจของ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นผู้อนุมัติ โดยมีระยะเวลาชำระหนี้ภายใน ๕ ปี แต่ถ้าไม่สามารถชำระเงินคืนได้ ก็สามารถต่อสัญญาขยายระยะเวลาได้อีกครั้งละ ๒ ปี จนกว่าจะชำระหนี้ ครบถ้วน

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ชี้แจงว่า กระทรวงแรงงานได้ออก กฎกระทรวงให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยผ่าน กระบวนการออกกฎหมายมาหลายขั้นตอนกว่าจะได้อัตราส่วน ๑๐๐:๑ หรือการส่งเงินเข้ากองทุนฯ หรือการ จัดหาสถานที่ให้คนพิการประกอบอาชีพ และให้ส่วนราชการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ กระทรวงฯ ได้ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ในส่วนของกระทรวงแรงงานได้มีการจ้างคนพิการเข้าทำงาน ประมาณ ๓๐๐ กว่าคน

ส่วนเรื่องการช่วยเหลือสถานประกอบการเป็นอัตราส่วน ๒๐๐:๑ นั้น เป็นเพียงการถามความ คิดเห็น ไม่ใช่แนวทางที่กระทรวงฯ จะแก้ไขกฎกระทรวง การพิจารณาแก้ไขอย่างไรนั้น ต้องเป็นไปตามของ กระบวนการแก้ไขกฎหมายต่อไป

ในเรื่องของกฎกระทรวงไม่ได้มีเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วน ๑๐๐:๑ อย่างเดียว กฎหมายมีทางเลือกให้ผู้ประกอบการ ๓ ทาง โดยไม่จำเป็นต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง สามารถเลือกทั้ง ๓ ทางได้ แต่เสียงสะท้อนจากผู้ประกอบการว่า ประกาศรับคนพิการแล้วแต่ไม่มีผู้มาสมัครงาน ก็ต้องส่งเงินเข้า กองทุนฯ ซึ่งไม่เป็นธรรม เนื่องจากหาคนพิการมาทำงานไม่ได้ รัฐบาลน่าจะมีทางเยียวยา แต่ถ้ามอง เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อต้องการส่งเสริม

สภาพชีวิตของคนพิการ แต่ถ้ามองในทางปฏิบัติก็ต้องให้ความเป็นธรรมกับผู้ประกอบการด้วย ดังนั้น จะต้องรวบรวมปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของผู้ประกอบการมาพิจารณาช่วยเหลือในโอกาสต่อไป

ในเรื่องการดูแลคนพิการเป็นเรื่องของกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และจะขอรับข้อคิดเห็นของคณะกรรมการการไปนำเสนอต่อไป

เลขานุการสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย ได้ชี้แจงว่า การมีงานทำเป็นศักดิ์ศรีของทุกคน ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่เลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระ หรือรับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากการเดินทางไปทำงานไม่สะดวก และมีต้นทุนการเดินทางที่สูง อาชีพที่คนตาบอดทำส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพนวดแผนโบราณ และการขายสลากกินแบ่งรัฐบาล

การปรับอัตราค่าจ้างแรงงาน ๓๐๐ บาท เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานที่ทำงานเป็นรายเดือน แต่สำหรับกลุ่มคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ จึงไม่เข้าเงื่อนไขการจ้างงาน ๓๐๐ บาท คนพิการส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการศึกษาน้อย ส่งผลให้ได้รับโอกาสในการเข้าตลาดแรงงานน้อยโดยทางสมาคมและองค์กรคนพิการประเภทต่าง ๆ เจรจาขอเป็นหุ้นส่วนในการประกอบธุรกิจตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ให้ครอบคลุมกลุ่มผู้ประกอบการอิสระและการรับงานไปทำที่บ้านต่อไปด้วย

กรณีที่สถานประกอบการติดต่อมาทางสมาคมฯ เพื่อขอคนพิการเข้าทำงานทางสมาคมฯ ก็คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้ได้ทุกครั้ง จึงขอเสนอให้ทางคณะกรรมการเชิญหน่วยงานของธนาคารกรุงไทย โรงงานผลิตชุดชั้นในสตรีซาบีน่า บริษัท เอไอเอส และบิ๊กซี มาให้ข้อมูลในเรื่องการใช้แรงงานคนพิการ เพื่อจะได้ทราบว่าคนพิการมีศักยภาพในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีมติมอบหมายให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ จัดส่งรายงานการใช้จ่ายเงินและหลักเกณฑ์การอนุมัติเงินสนับสนุนขององค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชนให้แก่คณะกรรมการทราบ เพื่อคณะกรรมการจะได้นำมาพิจารณาศึกษาต่อไป

หมายเหตุ นางนภา เศรษฐกร ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้จัดส่งหนังสือ ที่ พม ๐๖๐๔/๒๐๕๓ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๖ เรื่อง ขอนำส่งเอกสารสรุปผลการดำเนินงานกองบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (เลขรับที่ ๕๙/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยคณะกรรมการได้นำเอาข้อมูลการพิจารณาเรื่อง มาตรการหรือหลักเกณฑ์ในการให้สินเชื่อกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบในการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ไปใช้ประกอบการจัดทำรายงานของคณะกรรมการการแรงงาน เรื่อง มาตรการหรือหลักเกณฑ์ในการให้สินเชื่อกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท เพื่อนำเสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรและรัฐบาลต่อไป

๓. พิจารณาเรื่อง “ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.”

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- การประชุม ครั้งที่ ๕๒ วันพุธที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

(การประชุมครั้งนี้ เป็นการพิจารณาถึงความคืบหน้าของร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. คณะกรรมการจึงไม่เชิญหน่วยงานใด ๆ เข้าร่วมประชุม)

ความเป็นมา

เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมที่ใช้อยู่ตั้งแต่ปี ๒๕๓๓ และแก้ไขเพิ่มเติมที่ใช้อยู่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม การจ้างแรงงาน ข้าราชการระหว่างประเทศ และก่อนหน้านั้นในระหว่างที่ประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ยังไม่มีข้อตกลงระหว่างประเทศ เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน แต่ในปี ๒๕๕๔ จะมีผลบังคับโดยสมบูรณ์ จะเริ่มต้นที่ ๗ สาขาอาชีพหลัก คือ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี สถาปนิก นักสำรวจ วิศวกร และพยาบาล

อีกประเด็นหนึ่งคือ ก่อนหน้านั้นกฎหมายประกันสังคมได้มีขอบเขตของการคุ้มครองในเรื่องของการรักษาพยาบาล แต่จากการที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการดูแลทางด้านสุขภาพอนามัย มีการแต่งตั้งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) มีโครงการรักษาพยาบาลฟรี ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ฉะนั้นหลักการของรัฐบาลจึงมุ่งเน้นในการแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่จะต้องผูกพันกับรัฐบาลต่อไปในอนาคต

ส่วนร่างพระราชบัญญัติที่จัดทำโดยภาคประชาชนจะมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบริหารองค์กร จะทำให้สถานะของสำนักงานประกันสังคมจากส่วนราชการไปเป็นองค์กรอิสระ อีกทั้ง ยังมีอำนาจบังคับในเรื่องของการบังคับให้ส่งเงินสมทบ ซึ่งเป็นหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม

เรื่องการเขียนคำนิยามของกฎหมายของทางราชการ พยายามตีกรอบในเรื่องของผู้ที่อยู่ในข่ายผู้ประกันตนให้กว้างกว่า ก่อนหน้านั้นที่เขียนยกเว้นไว้ในพระราชบัญญัติ ในขณะที่เดียวกันการแก้ไขส่วนนี้จะเป็นการครอบคลุมนำมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างพระราชบัญญัติประกันสังคมของรัฐบาลกับฉบับของประชาชน จะมีการเขียนในรายละเอียดของคำนิยามและคำจำกัดความที่มากขึ้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ส่วนข้อดีคือ มีขอบเขตที่กว้างขึ้น และข้อเสียคือ จำกัดที่จะแก้ไขหรือเพิ่มเติม

หลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ร่างพระราชบัญญัติฉบับเดิมที่แก้ไขใหม่ เดิมกำหนดให้ผู้รักษาการเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายหลังมีการเปลี่ยนมาเป็นกระทรวงแรงงาน ก็ให้ผู้รักษาการเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นผู้รักษาการหรือเป็นผู้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ส่วนร่างของประชาชนไปเขียนไว้ให้นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นผู้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จึงเกิดโครงสร้างอำนาจซ้อนอำนาจอยู่ในตัวพระราชบัญญัติที่เสนอโดยฉบับประชาชน

อีกประเด็นหนึ่งที่มีความเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันอย่างยิ่ง คือ กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารหรือบอร์ดประกันสังคม ในกฎหมายฉบับที่เสนอโดยร่างของรัฐบาลเดิม เขียนให้คณะกรรมการประกันสังคมให้ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ส่วนการแก้ไขในเบื้องต้นเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการในฐานะที่เป็นผู้กำกับด้านนโยบาย แต่เมื่อกฎหมายฉบับนี้เสนอไปที่กฤษฎีกา ทางกฤษฎีกาแก้ไขกลับมาว่าขอให้ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการ และเหตุผลที่ต้องการให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการ เพราะว่าเป็นผู้รับผิดชอบนโยบายด้วย ในขณะที่เดียวกันไม่ว่ารัฐบาลจะมาจากพรรคการเมืองใดก็ตาม จะต้องรับผิดชอบนโยบายที่

ผูกพันต่อประชาชน ถ้าให้ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ จะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากปลัดกระทรวงฯ ไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบนโยบาย แต่เป็นหัวหน้าของส่วนราชการ ส่วนร่างของประชาชน เป็นระบบการสรรหาตั้งคณะกรรมการขึ้นมา นี่คือส่วนที่แตกต่างกัน

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง ร่างฉบับของประชาชนได้กำหนดคุณสมบัติของการได้มาซึ่งผู้แทน ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ที่มาเป็นคณะกรรมการผู้บริหารซึ่งจะกำหนดคุณสมบัติอย่างละเอียด เหมือนกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้มาเป็นกรรมการองค์การอิสระหรือองค์การตามรัฐธรรมนูญ คณะกรรมการที่มาจากตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ให้มาโดยการเลือกตั้ง แต่การเลือกตั้งนั้นให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความรับผิดชอบของคณะกรรมการไตรภาคี โดยระเบียบนี้กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้รับชอบดำเนินการ ผู้ที่เป็นตัวแทนจะต้องเป็นองค์กรที่ขึ้นทะเบียน

ส่วนหลักการอื่น ๆ ที่เพิ่มเติมเข้ามาเป็นเรื่องของการให้เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตน ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสีย ถ้ามีการเขียนไว้ในพระราชบัญญัติฯ ถ้าสถานการณ์ของกองทุนฯ มีความมั่นคงจะไม่เป็นปัญหา แต่ถ้าสถานการณ์ของกองทุนฯ ไม่มั่นคงจะเป็นภาระของรัฐบาล ส่วนการใช้อำนาจบังคับถ้าเป็นไปตามร่างฉบับของประชาชนจะมีปัญหา เพราะองค์กรนี้เป็นการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐไปบังคับหรือออกคำสั่งให้จ่ายเงินหรือการอายัดทรัพย์ เป็นต้น รายละเอียดอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

คำนิยาม คำว่า “ค่าจ้าง” มีใช้ในกฎหมายที่เป็นกฎหมายหลัก ๆ ในกระทรวงแรงงาน มีอยู่ ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างกลางกำหนดค่าจ้าง และแยกค่าจำกัดความ แต่ในพระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน ก็มีคำว่า “ค่าจ้าง” แต่เพียงว่าการให้คำจำกัดความของค่าจ้างในพระราชบัญญัติ ๒ ฉบับนี้ มีการกำหนดคำนิยามหรือคำจำกัดความที่ไม่ตรงกัน คำว่า “ค่าจ้าง” ในพระราชบัญญัติประกันสังคม ให้รวมคิดเป็นค่าจ้าง เพราะจะนำไปสู่การคำนวณฐานในการเรียกเก็บเงินสมทบ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้แยกคำว่า “ค่าจ้าง” กับส่วนที่เป็นสวัสดิการ ออกจากกันเวลาคิดคำนวณค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะนำไปสู่การคำนวณเงินทดแทน ฐานการคำนวณต่างกันโดยพยายามให้คำจำกัดความของกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ ที่ต่างกันให้เหมือนกัน

สรุปได้ว่า ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับของประชาชน ในมาตรา ๗ ให้นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมไม่เกินในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ ยกเว้น ค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน นายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาของรัฐมนตรี เมื่อมาเขียนกฎหมายให้นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีเป็นผู้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ มีลักษณะซ้อนกันในทางกฎหมายจะไม่เขียนกัน และในขณะเดียวกัน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งหรือใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ตามมาตรา ๗ และนายกรัฐมนตรีก็ใช้อำนาจเหมือนกันตามมาตรา ๗ ก็จะทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ประกอบกับโครงสร้างของคณะกรรมการ จะเห็นว่าเหมือนกับการตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่เป็นองค์กรอิสระ ยิ่งจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติในการใช้อำนาจ ซึ่งในรูปแบบของการเขียนกฎหมายจะเห็นว่าไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายทั่วไป

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยที่ประชุมรับทราบความคิดเห็นของร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ชี้แจงเรื่องปัญหาข้อพิพาทดังกล่าว โดยสรุปว่า ตามกฎหมายแรงงานนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ถูกกำหนดและอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (GM) ที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จะมีขั้นตอนตามกฎหมายกำหนดไว้ โดยต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องกันก่อน ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ยื่นข้อเรียกร้องระหว่างกัน และมีเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทเข้าไกล่เกลี่ย ซึ่งต่างฝ่ายต่างไม่ยินยอมตามข้อเสนอ และได้มีการนัดหยุดงานของลูกจ้าง และปิดงานของฝ่ายนายจ้าง ทั้งหมดเป็นไปตามกระบวนการทางกฎหมายทุกอย่าง

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้ชี้แจงต่อที่ประชุม โดยสรุปว่า

เรื่องดังกล่าวเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมาย สภาพการจ้างเดิมเพิกหมดไปเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๖ สมาชิกสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๑,๕๐๐ คน ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอปรับโบนัสประจำปี ค่าจ้างและเบี้ยขยัน รวมทั้งสิ้น ๑๖ ข้อ เรื่องที่สำคัญคือ เงินโบนัสประจำปีและค่าจ้าง มีการนัดเจรจากันไปแล้ว ๔ ครั้ง โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทได้ประนอมไกล่เกลี่ยกัน เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ โดยยังไม่มีข้อตกลงกันที่ชัดเจน ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดงานในทันที ส่วนนายจ้างก็ใช้สิทธิปิดงานและห้ามพนักงาน ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑,๕๐๐ คน เข้าทำงานในบริษัทฯ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ได้นัดทั้งสองฝ่ายมาร่วมเจรจา แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ขณะนี้ได้ประสานงานร่วมกับนายอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เพื่อนัดเจรจากับคู่กรณีทั้งสองฝ่ายอีกครั้ง ซึ่งถ้าหากข้อเรียกร้องที่นายจ้างเสนอไป ลูกจ้างไม่ยินยอมแล้ว ก็ให้ใช้สภาพการจ้างเดิมไปก่อน ปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดมาจากการดำเนินการของนายจ้างเช่นนี้ ทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่พอใจ

ตามกฎหมายข้อตกลงสภาพการจ้าง มีระยะเวลาใช้ไม่เกิน ๓ ปี⁽²⁾ หากมีการแก้ไขต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบก่อนสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุด หากไม่ยื่นก่อนครบกำหนด ก็ให้ใช้สภาพการจ้างเดิมต่อไป ส่วนการยื่นขอปรับโบนัสเป็นเรื่องปกติของฝ่ายลูกจ้างอยู่แล้ว

กรณีนายจ้างยื่นข้อเรียกร้อง โดยขอเพิ่มวันทำงานจากเดิม ๕ วัน เป็น ๖ วันนั้น ลูกจ้างไม่ยอมเจรจาในเรื่องดังกล่าว จึงไม่ทราบถึงสาเหตุของการไม่รับข้อเรียกร้องที่แท้จริงของฝ่ายลูกจ้าง ส่วนการเจรจาที่ผ่านมาทั้งสองฝ่ายได้พบเจรจากันเพียงครั้งเดียว โดยไม่มีการพิจารณาลงลึกในรายละเอียด

ประเด็นคำถามของคณะกรรมการการ

๑. เจตนาของบริษัทฯ ในการเปลี่ยนแปลงวันทำงานจาก ๕ วัน เป็น ๖ วัน เพราะเหตุใด เกี่ยวข้องกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท หรือไม่

๒. การยื่นข้อเรียกร้องของนายจ้าง ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายหรือไม่

๓. ในอดีตที่ผ่านมา การยื่นข้อเรียกร้องฝ่ายใดเป็นฝ่ายยินยอมดำเนินการตามข้อเรียกร้อง

๔. การเพิ่มการผลิต โดยการเพิ่มวันทำงานของลูกจ้าง ควรจะต้องเพิ่มค่าแรงให้ลูกจ้างด้วย จึงจะสมเหตุสมผล โดยฝ่ายราชการเป็นตัวกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ย เรื่องจะยุติโดยง่าย

๕. การปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท เป็นสาเหตุให้ลูกจ้างประท้วงหรือไม่

๖. กรณีลูกจ้างตำหนิเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าของบริษัทฯ ในเรื่องชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ที่มีปัญหา แล้วบริษัทฯ ยังคงลดสวัสดิการลูกจ้างพนักงาน เหมาะสมแล้วหรือไม่ ทั้งนี้ ส่วนราชการมีแนวทางในการประสานการเจรจาของทั้งสองฝ่ายแล้วหรือไม่ อย่างไร

๗. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแผนงานเข้าไปดูแลจัดการเรื่องในลักษณะนี้ ในจังหวัดอื่น ๆ ด้วยหรือไม่

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการการ

๑. ในปีนี้มีการเติบโตของธุรกิจภาคยานยนต์ จากนโยบายรถคันแรกของรัฐบาล จึงอาจทำให้นายจ้างหาทางเร่งการผลิต และลดค่าใช้จ่ายต้นทุนการผลิต

๒. โครงสร้างค่าจ้างแรงงานด้านยานยนต์ ไม่ได้รับผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท การเปลี่ยนแปลงวันทำงานจาก ๕ วันทำงาน เป็น ๖ วัน มีผลต่อการลดตัวเลขการคูณค่าแรงในวันทำงานลง ทำให้ลดค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้าง เพราะอัตราการจ่ายค่าแรงต่อชั่วโมงในวันหยุดมีมากกว่า

๓. ขอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรายงานผลการเจรจาของทั้งสองฝ่ายให้คณะกรรมการการทราบด้วย

คำชี้แจงจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง

๑. กรณีการที่นายจ้างเปลี่ยนวันทำงานจากเดิม ๕ วัน เป็น ๖ วัน ผิดกฎหมายหรือไม่ ตามกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง หากทำงานเกินกว่านี้จะเป็นการทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนนี้ ซึ่งนายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามข้อเรียกร้อง ขณะนี้ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ตามปกติ คือ ทำงาน ๕ วัน และพัก ๒ วันอยู่ โดยมีการทำงานในวันเสาร์และได้รับค่าล่วงเวลา

๒. การปฏิบัติต่อกันที่ผ่านมาในอดีตเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อทั้งสองฝ่ายปฏิบัติต่อกันเป็นเวลาพอสมควรแล้ว ต่างฝ่ายก็จะหันมาเจรจาตกลงกันเอง และร่วมทำงานกันต่อไป

๓. ปัญหาในเรื่องนี้เกิดจากลูกจ้างไม่ยอมรับเจรจาข้อยุติ ขณะนี้ในสายการผลิตยังคงใช้พนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง โดยใช้สภาพการจ้างเดิม

๔. การที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงวันทำงาน เพื่อประโยชน์ในการสะดวกเรียกให้ลูกจ้างมาทำงานในวันทำงาน แต่ถ้าเรียกให้มาทำงานในวันหยุดนั้น แม้จะยอมจ่ายค่าล่วงเวลาให้ หากลูกจ้างไม่ยินยอมก็ไม่สามารถบังคับให้มาทำงานในวันหยุดได้ จึงเป็นสาเหตุของการเสนอข้อเรียกร้องเช่นนี้

๕. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง มีแนวทางเจรจาไกล่เกลี่ยยุติเรื่องนี้ว่า หากปีนี้นายจ้าง ลูกจ้าง ยื่นข้อเรียกร้องและตกลงกันไม่ได้ ก็ให้ใช้สภาพการจ้างเดิมไปก่อน ส่วนแนวโน้มการปรับค่าจ้าง เงินโบนัส นั้น ฝ่ายนายจ้างจะพิจารณาให้ตามความเหมาะสม

๖. การปรับค่าแรงเป็น ๓๐๐ บาท นั้น มีผลกระทบต่อนายจ้างน้อย เพราะยังอยู่ในภาวะที่ยังรับได้อยู่

ในกรณีการยื่นข้อเรียกร้องของนายจ้าง ลูกจ้าง เป็นการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนตามกฎหมายโดยชอบ ปัญหาที่เกิดขึ้นมีสาเหตุจากแต่ละฝ่ายไม่พร้อมเข้ามาเจรจาต่อรองกัน เพราะทั้งสองฝ่ายยังไม่ได้ได้รับความเสียหายจากผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินการดังกล่าว ดังนั้น เมื่อระยะเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่งแล้ว ทั้งสองฝ่ายก็จะหันหน้าเข้ามาเจรจากันเองในที่สุด

มติที่ประชุม เมื่อคณะกรรมการได้รับทราบข้อมูลพอสมควรแล้ว จึงมีมติให้ติดตามรายงานผลการเจรจาร่วมของคู่กรณี ซึ่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง จัดให้มีการเจรจากันขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๕๙ วันพุธที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง

๑. นายดุสิต สุขไสย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๒. นางสาวประนอม อยู่เจริญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
<u>บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด</u>	
๑. นายสมนึก งามตระกูลชล	รองประธานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
๒. นายครรชิต ไชยสุโพธิ์	ผู้อำนวยการรัฐกิจสัมพันธ์
๓. นางกนกกรัษต์ เพ็งมาก	ผู้จัดการบริษัทฯ ฝ่ายกฎหมาย

สหภาพแรงงานจีเอ็ม ประเทศไทย

๑. นายสุริยา โพธิ์ชัยเลิศ	ประธานสหภาพแรงงานจีเอ็ม ประเทศไทย
๒. นายสุชาติ เป็นวนค์	พนักงาน
๓. นายบำเพ็ญ บุญเสริม	พนักงาน
๔. นางสาวมาลย์ สอนสี	พนักงาน
๕. นางสาวทองม้วน ทองลาด	พนักงาน

รายละเอียดการพิจารณา

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมต่อจากการประชุมคณะกรรมการสิทธิ ครั้งที่ ๕๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ โดยที่ประชุมได้มีมติให้ติดตามรายงานผลการเจรจาของคู่กรณี ซึ่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง จัดให้มีการเจรจากัน ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และรายงานผลการเจรจาดังกล่าวให้คณะกรรมการสิทธิทราบ พอสรุปได้ ดังนี้

ผู้แทนสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ชี้แจงต่อที่ประชุมว่า การเจรจาครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ผลการเจรจาใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงาน จำนวน ๕ ฉบับ คือ การเจรจาใกล้เคียงข้อเรียกร้องของลูกจ้างบริษัท เพาเวอร์เทรน (ประเทศไทย) จำกัด ๑ ฉบับ ของสหภาพแรงงานเจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) ๑ ฉบับ ของบริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส เพาเวอร์เทรน (ประเทศไทย) จำกัด ๑ ฉบับ และในส่วนข้อเรียกร้องของบริษัท อีก ๒ ฉบับ มีการใกล้เคียงที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ใช้สถานที่ที่เป็นกลางในการใกล้เคียง เมื่อถึงเวลาใกล้เคียงมีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ไปให้กำลังใจผู้แทนการเจรจาเป็นจำนวนมาก ทำให้ทางผู้บริหารบริษัทฯ ไม่มั่นใจ จึงไม่ได้เข้าร่วมการเจรจา ทำให้ผลการเจรจาใกล้เคียงทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ ทางสหภาพแรงงานฯ ได้เสนอกรอบแนวทางการเจรจาในเรื่องการเปลี่ยนสภาพการจ้าง คือ สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงาน คือ ทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน จะเพิ่มเป็นวันละ ๘.๕ ชั่วโมงต่อกะ และเงื่อนไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบริษัทฯ เสนอมา ๒ ปี ส่วนนี้ทางสหภาพแรงงานฯ ยอมรับเงื่อนไขในส่วนนี้ได้ สำหรับเรื่องการเปลี่ยนสภาพการจ้างดังกล่าวให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานฯ เสนอครั้งต่อไปนัดเจรจากันในวันจันทร์ที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา

ประเด็นหลักของการเรียกร้อง คือ การเปลี่ยนแปลงวันเวลาทำงานของพนักงาน ซึ่งทางสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า ในส่วนความสูญเสียคือ วันเสาร์ เคยได้รับค่าจ้างในวันหยุด ต่อมาทางบริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ไม่ได้รับค่าจ้างในวันเสาร์

ประเด็นที่เป็นปัญหา คือ เกี่ยวกับทัศนคติกับเรื่องวิถีชีวิตในการดำรงชีพ ส่วนการคิดค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน จึงยังไม่สามารถตกลงกันได้

รองประธานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ชี้แจงว่า จากการที่สหภาพแรงงานฯ มีการแจ้งเรื่องที่บริษัทฯ ดำเนินการต่าง ๆ ไปนั้น ทางบริษัทฯ ขอชี้แจงว่า ทางบริษัทฯ มิได้มีการนำเสนอหรือไม่เคยเสนอการเปลี่ยนแปลงตารางทำงานของพนักงานโดยรวม วันเสาร์เป็นวันทำงาน เช่น การเปลี่ยนจากการทำงาน ๕ วัน บังคับเป็น ๖ วันทำงาน และบริษัทฯ ก็ไม่เคยเสนอให้พนักงานทำงานเพิ่มในวันเสาร์โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มแต่อย่างใด

ในขณะเดียวกันระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องสภาพแรงงานฯ ได้เริ่มมีการนัดหยุดงาน บริษัทฯ ได้มีการพิจารณาและดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้างที่ดีที่สุด และถือเป็นที่สุดซึ่งรวมถึงตารางกะการทำงาน การปรับค่าจ้างประจำปี โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งได้รับการยินยอมและยอมรับจากพนักงานทั้งหมดของบริษัทฯ ที่ทำงานอยู่ รวมถึงพนักงานที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงานฯ จำนวน ๗๐๐ คน ซึ่งยุติการนัดหยุดงานและกลับเข้าทำงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และพนักงานที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงานฯ ที่ไม่เคยร่วมนัดหยุดงานเลยอีกจำนวน ๒๐๐ คน

ในเรื่องของกะการทำงาน เป็นกะการทำงานแบบใหม่ที่มีการรวมกะใหม่ขึ้นมากะหนึ่ง กะนี้จะเป็นการกำหนดให้มีการทำงานในวันเสาร์เพียง ๒ เสาร์ ใน ๖ สัปดาห์ ให้ถือเป็นวันทำงานปกติ โดยได้รับค่ากะจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างจากเดิมมาก ในส่วนนี้เรียกว่ากะพิเศษ “Bridge Shift” กะใหม่นี้เป็นกะที่ลดระยะเวลาในการทำงานในวันทำงานปกติจาก ๘.๕ ชั่วโมง เหลือเพียง ๕ ชั่วโมงครึ่ง

การเปลี่ยนแปลงตารางกะในการทำงานนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อให้การบริหารจัดการและการวางแผนตารางการดำเนินงานของโรงงาน และการวางแผนเวลาส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งการทำงานตามกะการทำงานเดิมนั้น พนักงานเก๋าร้อยกว่าคนมีชั่วโมงการทำงานที่สูญเสียไปถึง ๔ ชั่วโมง

ส่วนการปรับค่าแรงงานขั้นต่ำ ทางบริษัทฯ ได้ปรับตามเงื่อนไขของกฎหมาย จำนวน ๒ ครั้ง คือ เดือนเมษายน ๒๕๕๕ และ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ จากการปรับค่าแรงงานขั้นต่ำแล้ว ทางบริษัทฯ ได้มีการปรับเพิ่มมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาเงินเดือนทับซ้อนหรือช่วงของเงินเดือน ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่สูงในครั้งเดียว สำหรับระดับค่าแรงขั้นต่ำสุด

เดือนเมษายน ๒๕๕๕ ปรับให้กับพนักงานให้เป็นไปตามอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ จำนวน ๖๘๘ คน และปรับเพิ่มเติมมากกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำอีก จำนวน ๑,๔๐๑ คน

เดือนมกราคม ๒๕๕๖ ปรับให้กับพนักงานให้เป็นไปตามอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ จำนวน ๑,๒๒๖ คน และปรับเพิ่มเติมมากกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำอีก จำนวน ๔๘๗ คน

การดำเนินการของบริษัทฯ ในเรื่องรูปแบบการทำงานกะแบบใหม่นี้ ไม่ได้มีผลเกี่ยวเนื่องมาจากการปรับค่าแรงงานขั้นต่ำแต่อย่างใด

กะที่ทำงานเป็นกะพิเศษที่กำหนดขึ้นมามีชั่วโมงการทำงานที่ลดลง จากวันปกติมีการทำงาน ๘.๕ ชั่วโมง กะพิเศษวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ทำงาน ๕.๕ ชั่วโมง การทำงานในวันเสาร์ที่ถือเป็นวันทำงานปกติในวันเสาร์ของสัปดาห์นั้น รวมเวลาทำงานแล้วชั่วโมงการทำงานยังน้อยกว่าชั่วโมงทำงานเดิม ตามปกติจาก ๔๒.๕ เหลือ ๓๖.๕ ในขณะเดียวกันถ้าคิดคำนวณในเรื่องค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเมื่อเทียบกับ ๔๒.๕ ชั่วโมงแล้ว ชั่วโมงมากกว่าค่าตอบแทนเท่าเดิม แต่ในทางตรงกันข้ามกะพิเศษชั่วโมงการทำงานลดลง รวมแล้วค่าตอบแทนหรือค่าสวัสดิการสูงกว่าเดิม ๔๒.๕ ชั่วโมง คือ กะเดิมมีการพักผ่อนอยู่ ๔ ชั่วโมง ซึ่งเป็นการสูญเสียจึงได้กำหนดกะพิเศษนี้ขึ้นมา

ประเด็นคำถามของคณะกรรมการสิทธิการ

๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของพนักงาน ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ลดลงหรือเท่าเดิม

- ในส่วนของค่าตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาไม่ว่าเรื่องการปรับค่าสวัสดิการ การปรับค่ากะในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมแล้วมากกว่าในการทำงานวันเสาร์ที่เป็นเรื่องของการทำงานในวันหยุดปกติ

๒. ที่ว่ามากกว่าทุกกรณีหรือไม่ เพราะมีหลายกรณีที่เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนได้มากกว่า ตลอดจนระยะเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และประเด็นปัญหาอะไรที่ตกลงกันไม่ได้

- รูปแบบเวลาในการทำงานเป็นกะ รูปแบบใหม่ที่กำหนดขึ้นมามีชั่วโมงทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ในกะพิเศษ จากเดิมมี ๔๒.๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนกะพิเศษที่หมุนเข้ามาทุก ๆ ๖ สัปดาห์ จะมาเจอใน ๒ สัปดาห์ มีเวลาทำงานทั้งสิ้นรวม ๓๖.๕ ชั่วโมง ซึ่งต่ำกว่าเดิม แต่ค่าตอบแทนจะสูงกว่าเดิม

๓. ค่าตอบแทนเมื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแล้วค่าตอบแทนได้มากกว่า แต่ทางฝ่ายสหภาพฯ บอกว่าค่าตอบแทนน้อยกว่า ซึ่งในส่วนนี้ควรทำความเข้าใจกันในเรื่องค่าตอบแทน คือ ค่าล่วงเวลา (OT) ควรได้ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน จึงขอสอบถามว่าในกรณีที่พนักงานทำงานวันเสาร์ ทำทุกวันเสาร์หรือไม่

- วันเสาร์ที่กำหนดให้เป็นวันทำงานปกติคือ กำหนดให้วันเสาร์เพียง ๒ เสาร์ ใน ๖ สัปดาห์ ไม่ใช่ทุกวันเสาร์

๔. ได้มีการเปลี่ยนแปลงวันเสาร์จากที่เคยได้ค่าล่วงเวลา (OT) เปลี่ยนแปลงมาเป็นวันทำงานปกติ ทางบริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนหรือไม่

- จากวันเสาร์ที่ทำงานแล้วได้ค่าล่วงเวลา (OT) บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงเป็นทำงานตามปกตินั้น บริษัทฯ ได้พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนเป็นกะพิเศษที่กำหนดขึ้นใหม่ และกำหนดจ่ายค่ากะที่สูงขึ้นจากเดิมคือ วันละ ๘๕ บาท เมื่อกำนวณแล้วทำงาน ๖ วัน ค่ากะเพิ่มขึ้นเป็นการชดเชยส่วนที่ทำงานในวันหยุด รวมแล้วอยู่ในอัตราที่สูงกว่าทำงานในวันหยุด

๕. ในการทำงาน ๕ วันทำการ และหยุด ๒ วัน เป็นสภาพการจ้างเดิมคือ เมื่อทำงานวันเสาร์จะได้ค่าล่วงเวลา (OT) ต่อมา นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจาก ๕ วันทำการเป็น ๖ วันทำการ หมายความว่า จะเพิ่มวันทำงานปกติอีก ๑ วัน ทางนายจ้างเพิ่มค่าแรงให้ลูกจ้างด้วยหรือไม่ ที่ไม่ใช่ค่ากะ

- เงินเดือนปรับขึ้นประจำปีตามปกติอยู่แล้ว ส่วนการเพิ่มรูปแบบการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นกะคือ ชั่วโมงการทำงานลดลงแต่เงินค่าตอบแทนไม่ได้ลดลง และมีการเพิ่มสวัสดิการในส่วนอื่นให้ด้วย

๖. โดยหลักของกฎหมายขยายวันทำงานจาก ๕ วัน เป็น ๖ วัน อีกหนึ่งวันต้องให้เป็นค่าตอบแทนตามปกติที่มีใช้ค่ากะ สามารถตกลงกันได้

๗. การเปลี่ยนแปลงวันทำงานโดยเพิ่มวันทำงานในวันเสาร์มีข้อเสียอย่างไร หรือเป็นการลดสภาพการจ้างอย่างไร

๘. จากการที่บริษัทฯ ปรับอัตราเงินเดือนพนักงาน เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๕๕ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ได้มีการปรับเงินเดือนขึ้นแต่มีการลดสวัสดิการลงหรือไม่

๙. ถามสหภาพแรงงานฯ ว่า ตามที่บริษัทฯ ปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นและมีการลดสวัสดิการของพนักงานด้วยหรือไม่

๑๐. ถามสหภาพแรงงานฯ ว่า ทางบริษัทฯ ได้ปรับค่าแรงเพิ่มขึ้นให้พนักงาน แต่ทางสหภาพแรงงานฯ กลับบอกว่ารายได้ของพนักงานลดน้อยลง หมายความว่าอย่างไร

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ

๑. การปรับเงินค่าแรงขึ้นต่ำทั้ง ๒ ครั้ง ไม่มีการลดสวัสดิการ แต่ในทางกลับกันเมื่อปลายปีที่ผ่านมาได้มีการปรับสวัสดิการเพิ่ม ๑ รายการ คือ การประกันสุขภาพให้พนักงานจาก ๙๐๐ บาท เป็น ๑,๒๐๐ บาท

๒. ส่วนการปรับเงินเดือนที่ผ่านมาเป็นการปรับผลงานประจำปีและการปรับทั่วไป ในประเด็นข้อขัดแย้งที่ทำให้พนักงานหยุดงาน เป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงวันเวลาทำงานคือ การเพิ่มวันทำงาน ในวันเสาร์ขึ้นมาเป็นวันทำงาน

๓. ถ้าทำงานในแบบเดิมสภาพการจ้างแบบเดิมคือ ทำงาน ๕ วัน จันทร์ถึงศุกร์ หยุดวันเสาร์ วันอาทิตย์ และถ้าทำงานวันเสาร์ วันอาทิตย์ จะได้ค่าจ้างในวันหยุด ต่อมาบริษัทฯ เปลี่ยนแปลงวันทำงานเป็น ๖ วัน คือ เพิ่มวันเสาร์อีกหนึ่งวัน ทำให้พนักงานขาดรายได้ในส่วนนี้ไป

๔. ปกติบริษัทฯ ทำงาน ๕ วัน ถือเป็นวันทำงานตามปกติ ถ้ามีงานเร่งด่วนก็มาทำงานในวันหยุด คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา การทำงานในลักษณะนี้ในรอบปีที่ผ่านมาก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหรือปรับค่าจ้าง มีการให้พนักงานมาทำงานในลักษณะนี้เป็นประจำหรือเป็นครั้งคราว และทางบริษัทฯ ได้ตอบว่า เป็นครั้งคราว

๕. ในกรณีที่บริษัทฯ ให้พนักงานมาทำงานในวันหยุด พนักงานต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน การมาทำงานในวันเสาร์พนักงานจะได้รับค่าแรงคือ ๘ ชั่วโมงคูณด้วย ๑.๕ พนักงานจะได้รับค่าแรงเป็น ๑๔ ชั่วโมง ต่อมา ทางบริษัทฯ ได้มีการปรับเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานแบบใหม่ คือ เปลี่ยนแปลงวันทำงานใหม่จากวันทำงานปกติ ๕ วันทำการเป็น ๖ วันทำการ แต่ยังคงชั่วโมงการทำงานไว้ไม่เกินตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ โดยมีค่าแรงส่วนหนึ่งเพิ่มให้ ที่เรียกว่าค่ากะซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างจะนำมาคิดคำนวณเป็นค่าจ้างไม่ได้ ประเด็นคือ สภาพการจ้างเปลี่ยนไป เพราะเงินที่นำมาเพิ่มนั้นเป็นเงินสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง

๖. กรณีข้อพิพาทระหว่างบริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด กับพนักงานสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ถ้ามีการเจรจาเกี่ยวกับค่าตอบแทนสามารถตกลงกันได้

ประธานสหภาพแรงงานจีเอ็ม ประเทศไทย ชี้แจงว่า ตามที่บริษัทฯ ได้กล่าวมาว่า ค่าตอบแทนได้มากกว่านั้นไม่เห็นด้วย รายได้ได้น้อยกว่าเดิม และสูญเสียเวลาในวันเสาร์ไป ซึ่งเป็นวันหยุดเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้แล้วได้น้อยกว่าเดิม ไม่ได้เป็นไปตามที่บริษัทฯ กล่าวอ้างมาคือ วันทำงานที่เพิ่มค่ากะมาก็จริงเมื่อรวมแล้วในการทำงาน ๖ วันบวกอีก ๘๕ บาทต่อวัน กับทำงาน ๖ วันต่อสัปดาห์ กับทำงานเหมือนเดิมค่ากะเดิมได้ค่าทำงานในวันหยุด เมื่อรวมกันแล้วในแบบเดิมได้ค่าแรงมากกว่า

มติที่ประชุม หลังจากที่ได้รับฟังประเด็นปัญหาทุกฝ่ายแล้ว ที่ประชุมได้มีมติให้มีการเจรจากันอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการสิทธิการ หมายเลข ๑ ชั้น ๓ อาคารรัฐสภา ๑

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๖๐ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

การประชุมครั้งนี้คณะกรรมการไม่ได้เชิญหน่วยงานใด ๆ มาร่วมประชุม

รายละเอียดการพิจารณา

สืบเนื่องจากการที่บริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสภาพการจ้าง โดยปรับเปลี่ยนในเรื่องของวันทำงานเฉพาะในส่วนของการผลิต ให้มีการทำงานในวันเสาร์ โดยจะทำงานสองสัปดาห์ต่อหกสัปดาห์ ซึ่งพนักงานเห็นว่าอาจได้รับผลกระทบเนื่องจากการปรับเปลี่ยนวันทำงานดังกล่าว เช่น อัตราการคิดเงินค่าแรง ซึ่งควรคิดในอัตราการทำงานในวันหยุด วันทำงานเพิ่มขึ้น แต่วันลาพักร้อนยังคงอัตราเดิม เป็นต้น ซึ่งพนักงานได้เรียกร้องให้มีวันทำงานเช่นเดิม คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ โดยหยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์

ทั้งนี้ ในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ จะมีการนัดเจรจาสามฝ่าย คือ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ผู้แทนจากบริษัทฯ และผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง

มติที่ประชุม คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรรอผลการเจรจาในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยนายวชิระ ศรีบัวชุม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง ได้ส่งสำเนาหนังสือของศาลากลางจังหวัดระยอง ที่ รย ๐๐๒๙/๖๕๑๑ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ เรื่อง รายงานข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างบริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) และบริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ เพาเวอร์เทรน (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มเติม รายละเอียดตามเอกสาร (เลขรับที่ ๑๑๒/๒๕๕๖) สรุปได้ ดังนี้

ผลการเจรจาวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ คู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ และมีการนัดเจรจากันใหม่ ในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖ แต่สหภาพฯ ไม่ประสงค์จะเจรจาอีกต่อไป โดยแจ้งให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองทราบว่า กรณีพิพาทดังกล่าวมีการดำเนินกระบวนการพิจารณาในชั้นศาลแล้ว และให้เป็นไปตามผลคำพิพากษาของศาล

ดังนั้น เมื่อลูกจ้างมีความต้องการนำเรื่องข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาล คณะกรรมการจึงขอยุติการพิจารณาเรื่องดังกล่าวนี้

๕. พิจารณาเรื่องอุบัติเหตุภูเขาโรงโม่หินถล่มทับคนงานบาดเจ็บและเสียชีวิตที่อำเภอเขาย้อย จังหวัด เพชรบุรี

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๖๔ วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

ความเป็นมา

คณะกรรมการการแรงงานได้รับทราบข่าวเรื่องอุบัติเหตุภูเขาโรงโม่หินถล่มทับคนงานบาดเจ็บและเสียชีวิตที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี เมื่อวันจันทร์ที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ นั้น คณะกรรมการการแรงงานมีความห่วงใยผู้ใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก ที่ประชุมจึงได้มีมติให้พิจารณาเรื่องดังกล่าวนี้

การดำเนินการ

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

- (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี
- (๒) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี
- (๓) นายอำเภอเขาย้อย
- (๔) แรงงานจังหวัดเพชรบุรี
- (๕) ประกันสังคมจังหวัดเพชรบุรี
- (๖) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
- (๗) ทรพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเพชรบุรี
- (๘) อุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี
- (๙) ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐)
- (๑๐) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองชุมพลเหนือ

รายละเอียดการพิจารณา

คณะกรรมการมีประเด็นข้อซักถาม ดังนี้

๑. กิจการโรงโม่หินระเบิดภูเขาหินถล่มมีหลายหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบ แต่ละหน่วยงานก็มีกฎหมาย หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน ขอให้หน่วยงานที่เชิญมาช่วยชี้แจงว่า ได้ดำเนินการอย่างไร ทั้งก่อนที่จะเกิดเหตุและภายหลังจากเกิดเหตุแล้ว

๒. อุบัติเหตุภูเขาหินถล่มครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงมาตรการควบคุมความปลอดภัยในการทำงานยังไม่ได้มาตรฐาน หน่วยงานที่รับผิดชอบได้เข้าไปตรวจสอบหรือไม่ และมีการอบรมด้านความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ป้องกันในขณะปฏิบัติงานหรือไม่ ภายหลังจากเกิดเหตุแล้วได้เข้าไปตรวจสอบ หรือสั่งการให้มีการแก้ไข และป้องกันปัญหาอย่างไร

๓. กิจการโรงโม่หินมีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งขณะเกิดเหตุปรากฏว่ามีแรงงานที่อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานด้วย ถือว่าเป็นการกระทำความผิดกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าว กรณีดังกล่าวนี้ จัดหางานจังหวัดเพชรบุรีได้ดำเนินการอะไรบ้าง ทั้งการดำเนินคดีและการช่วยเหลือแรงงาน

๔. จากอุบัติเหตุโรงโม่หินถล่มมีผู้ที่ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิต ซึ่งเป็นคนไทยและคนพม่า นั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการช่วยเหลืออย่างไรบ้าง และห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ได้มีประกันภัยหรือไม่

๕. นายสุวิทธา สุธัญญา เป็นนายจ้างเอกชนหรือไม่ เสียชีวิตบริเวณใด และห้างหุ้นส่วน จำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ปฏิบัติงานในลักษณะใด และการให้สัมปทานโรงโม่หินมีแหล่งเดียวใช้หรือไม่

๖. จากข่าวได้ทราบว่า ผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี แต่ได้รับคำชี้แจงว่า ผู้เสียชีวิตมีอายุมากกว่า ๑๘ ปี ในประเด็นนี้ทางจังหวัดเพชรบุรีได้มีการแก้ไขข่าวที่ออกหรือแจ้งไปทาง สถานทูตพม่าหรือไม่ และในเรื่องการรับเหมาช่วงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คุ้มครอง หรือไม่ และประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมได้มีการดำเนินการอย่างไร

๗. การจ่ายเงินให้กับผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตจ่ายถูกต้องและครบทุกคนหรือไม่

๘. การจ่ายเงินของสำนักงานประกันสังคมมีวิธีดำเนินการอย่างไร

๙. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดเพชรบุรีที่ถูกต้องตามกฎหมายมีจำนวนเท่าใด และผิดกฎหมายมีจำนวนเท่าใด

๑๐. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานผิดกฎหมายมีมาตรการในการควบคุมดูแลอย่างไร

๑๑. ขอให้ทางประกันสังคมจังหวัดเพชรบุรีดำเนินการเรื่องการเข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้องตาม กฎหมายของแรงงานต่างด้าว

นายมนเทียร ทองนิตย ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี ได้ชี้แจงว่า ในจังหวัดเพชรบุรี มีพื้นที่ ที่ได้รับอนุญาตเป็นพื้นที่โม่หินตามประกาศแหล่งหินอุตสาหกรรมเพียงแห่งเดียว คือ ภูเขาอีบิก ในอำเภอ เขาย้อย โดยมีผู้ประกอบการโรงโม่หินที่ได้รับอนุญาต จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

๑. บริษัท โรงโม่หิน ที เอส จำกัด เป็นโรงโม่หินที่ได้ประกอบกิจการในพื้นที่มาแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๒๖ ได้ประกอบกิจการโม่หินชนิดหินปูนอุตสาหกรรมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี เนื้อที่ได้รับอนุญาต ๑ แปลง จำนวน ๙๘ ไร่ ๒ งาน ๖๘ ตารางวา ได้รับอนุญาตสัมปทานบัตรที่ ๒๖๕๔๐/๑๕๗๙๘ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๑ สิ้นอายุ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๑

๒. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) เป็นโรงโม่หินที่ได้ประกอบกิจการในพื้นที่มานาน แล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี เช่นเดียวกัน เนื้อที่ได้รับอนุญาต ๑ แปลง จำนวน ๑๒๗ ไร่ ๒ งาน ๖๐ ตารางวา ได้รับ ใบอนุญาตสัมปทานบัตรที่ ๒๖๕๔๒/๑๕๗๙๙ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ สิ้นอายุ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๓. บริษัท ปรีดา จำกัด (มหาชน) หรือบริษัท เพชรลดา จำกัด เป็นโรงโม่หินที่ได้ประกอบ กิจการมาในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา เนื้อที่ได้รับอนุญาตแปลงที่ ๑ จำนวน ๒๐๒ ไร่ ๒ งาน ๓๕ ตารางวา เนื้อที่ ได้รับอนุญาตแปลงที่ ๒ จำนวน ๒๒๗ ไร่ ๐ งาน ๑๑ ตารางวา ได้รับใบอนุญาตสัมปทานบัตร เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๓๑ สิ้นอายุวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖ (สภาพปัจจุบันใบอนุญาตหมดอายุ)

ดังนั้น ในจังหวัดเพชรบุรีจะคงเหลือโรงโม่หิน ๒ แห่ง คือ บริษัท โรงโม่หิน ที เอส จำกัด และ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐)

กรณีอุบัติเหตุภูเขาโรงโม่หินถล่ม เมื่อวันจันทร์ที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ นั้น มีผู้เสียชีวิต จำนวน ๓ ราย ผู้บาดเจ็บ จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ผู้เสียชีวิต รายที่ ๑ นายสุวิทธา สุธัญญา ได้เข้าทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๕ ได้รับสิทธิจากกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม ดังนี้

- ค่าทำศพ ๓๐,๐๐๐ บาท

- ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลา ๘ ปี เป็นเงิน ๑,๑๕๒,๐๐๐ บาท

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๑ - ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ จำนวน ๓ วัน ๆ ละ ๘๐๐ บาท เป็นเงิน ๒,๔๐๐ บาท

- เงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ จำนวน ๑๔๕,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๕๒๙,๔๐๐ บาท

ผู้เสียชีวิต รายที่ ๒ นายยู สัญชาติพม่า ได้เข้าทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ (เป็นลูกจ้างของนายสุวิชาติ สุวิญญา) ได้รับสิทธิ ดังนี้

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๑ - ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ จำนวน ๓ วัน ๆ ละ ๓๐๐ บาท เป็นเงิน ๙๐๐ บาท (ค่าจ้างของเดือนพฤษภาคมได้จ่ายไปแล้ว)

- เงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๓๐,๙๐๐ บาท

ผู้เสียชีวิต รายที่ ๓ นายนัย สัญชาติพม่า ได้เข้าทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ (เป็นลูกจ้างของนายสุวิชาติ สุวิญญา) ได้รับสิทธิ ดังนี้

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๑ - ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ จำนวน ๓ วัน ๆ ละ ๓๐๐ บาท เป็นเงิน ๙๐๐ บาท

- เงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๓๐,๙๐๐ บาท

หมายเหตุ ผู้เสียชีวิตสัญชาติพม่าทั้ง ๒ รายนี้ มีอายุเกิน ๑๘ ปี แต่ไม่ได้รับสิทธิทางประกันสังคม เนื่องจากไม่ได้ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

ผู้ได้รับบาดเจ็บ รายที่ ๑ นายขวัญเมือง ศรีสุข ได้เข้าทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕ ได้รับสิทธิ ดังนี้

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๑ - ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ จำนวน ๓ วัน ๆ ละ ๓๐๐ บาท เป็นเงิน ๙๐๐ บาท

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๔ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท (เนื่องจากไม่เสียชีวิต)

- เงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๓,๑๐๐ บาท

ผู้ได้รับบาดเจ็บ รายที่ ๒ นายกำพร้า ริสี ได้เข้าทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ได้รับสิทธิ ดังนี้

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๑ - ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ จำนวน ๓ วัน ๆ ละ ๓๐๐ บาท เป็นเงิน ๙๐๐ บาท

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๔ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท (เนื่องจากไม่เสียชีวิต)

- เงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๘,๑๐๐ บาท

ผู้ได้รับบาดเจ็บ รายที่ ๓ นายเชน ภูมั่ง ได้เข้าทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ได้รับสิทธิ ดังนี้

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๑ - ๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ จำนวน ๓ วัน ๆ ละ ๓๐๐ บาท เป็นเงิน ๙๐๐ บาท

- ค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) วันที่ ๔ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท (เนื่องจากไม่เสียชีวิต)

- เงินช่วยเหลือครอบครัวผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๘,๑๐๐ บาท

ผู้ได้รับบาดเจ็บ รายที่ ๔ และ ๕ คือ นายนพ และนายยาว เป็นสัญชาติพม่า ได้เข้าทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ตั้งแต่วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๖ (เป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนฯ) ได้รับสิทธิ ดังนี้

นายนพ ได้รับเงินค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๔,๑๘๐ บาท

นายยาว ได้รับเงินค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๘,๑๑๕ บาท

หมายเหตุ ผู้ได้รับบาดเจ็บสัญชาติพม่าทั้ง ๒ คน มีอายุเกิน ๑๘ ปี

จากอุบัติเหตุในครั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้ง ๘ ราย เป็นเงิน ๑,๑๘๒,๐๐๐ บาท และห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) เป็นเงิน ๗๘๐,๗๙๕ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๙๖๒,๗๙๕ บาท ทั้งนี้ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุในครั้งนี้ทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่ทหารและหน่วยกู้ภัยที่มาช่วยเหลือ เป็นต้น

นายปราโมทย์ ชัยศาสตร์ศิลป์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบุรี ได้ชี้แจงว่า ประเด็นการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๗ ปี หากนายจ้างมีการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก มาตรา ๔๔ - ๕๒

ในกรณีนี้ นายจ้างไม่มีการจ้างแรงงานอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เนื่องจากเอกสารที่ตรวจสอบจากกรมการจัดหางานทราบว่า นายยู สัญชาติพม่า เกิดวันที่ ๘ สิงหาคม ๑๙๙๔ อายุ ๑๙ ปี ซึ่งเป็นลายมือของนายยูที่ได้ทำประวัติไว้

นายประเสริฐ สีน้าเพชร อุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี ได้ชี้แจงว่า สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี มีหน้าที่กำกับดูแลการให้สัมปทานบัตรทำเหมืองหิน ในอดีตการให้สัมปทานบัตรทำเหมืองหินจะอาศัยมาตรา ๙ ของกรมที่ดิน คือ เป็นการห้อยโหนเพื่อเจาะระเบิดหน้าผา ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้โอนการบริหารงานมาให้กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งกรมทรัพยากรธรณีได้ออกกฎระเบียบการทำเหมืองแร่ คือ การทำเหมืองแร่จะต้องมีวิศวกรเหมืองแร่ควบคุม โดยปฏิบัติตามแผนผังการทำเหมืองที่ได้ยื่นขอสัมปทานไว้ พร้อมปฏิบัติตามการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment (EIA)) หมายถึง การประเมินผลกระทบจากโครงการพัฒนาที่จะมีต่อสุขภาพหรือความสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทางลบก รวมทั้งความเสี่ยงที่จะมีผลต่อสภาพความสมบูรณ์ของระบบนิเวศและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อธรรมชาติ ซึ่งบางครั้งอาจนำไปสู่ภัยพิบัติต่อสิ่งแวดล้อมที่ร้ายแรง การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมอาจนิยามได้ว่าเป็น "กระบวนการเพื่อการบ่งชี้ ทำนาย ประเมิน และบรรเทาผลกระทบทางชีวกายภาพ สังคม และผลกระทบที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่มีต่อข้อเสนอการพัฒนาใด ๆ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจให้ลงมือดำเนินการได้ วัตถุประสงค์ของการประเมินก็เพื่อให้เป็นการประกันได้ว่า ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจได้พิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลกระทบของโครงการพัฒนาที่จะมีต่อสิ่งแวดล้อม ก่อนทำการอนุมัติให้ดำเนินโครงการที่มีผู้ขออนุญาตดำเนินการ

สัมปทานของห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ได้มีพื้นที่หน้าผาบางส่วนที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๙ ของกรมที่ดิน เมื่อกรมที่ดินโอนการบริหารงานมาให้กรมทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรธรณีได้สั่งการไปยังพื้นที่อื่น ๆ ที่ได้รับอนุญาตให้ตัดหน้าผาเป็นชั้นบันได เพื่อความปลอดภัย (ไม่ใช่หน้าผาที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๙) ปัจจุบันนี้ทางห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ได้ดำเนินการตัดหน้าผาเป็นชั้นบันได แต่หน้าผาเดิมที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๙ อาจได้รับแรงระเบิดจากการตัดชั้นบันได ประกอบกับหน้าผามีรอยร้าวและมีดินเข้าไปแทรกอยู่และฝนตกหนักติดต่อกัน ๔ - ๕ วัน จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุในครั้งนี้ สัมปทานบัตรของห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) มีอายุ ๑๐ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๑ - วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๑

ความจำเป็นของแหล่งหินในจังหวัดเพชรบุรียังคงมีความจำเป็น เนื่องจากการใช้หินภายในจังหวัดเพชรบุรียังไม่เพียงพอ ซึ่งปัจจุบันยังต้องนำเข้าหินจากจังหวัดอื่น แต่เมื่อเกิดอุบัติเหตุผู้ว่าราชการจังหวัดได้สั่งการให้หยุดการทำงานที่หน้าเหมืองทันทีโดยไม่มีกำหนด ทางอุตสาหกรรมจังหวัดได้ดำเนินคดีที่เกี่ยวข้อง เช่น การฝ่าฝืนไม่เป็นไปตามแผนผังการทำเหมืองและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี โดยดำเนินคดีปรับในอัตราโทษสูงสุด ขณะนี้กำลังประชุมกับคณะกรรมการของกรมอุตสาหกรรมว่า จะต้องให้มีการติดป้ายสัญญาณไม่ให้บุคคลภายนอกเข้าไปในพื้นที่ เนื่องจากยังเป็นเขตอันตรายและกำลังหาวิธีที่จะตัดยอดหน้าผาลงมา จนกว่าจะแน่ใจว่าเป็นพื้นที่ปลอดภัยถึงจะให้ดำเนินการต่อไป

นายวิชัย เหล่าณิชาธิษฏ เจ้าของกิจการห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) ได้ตอบข้อซักถามว่า นายสุวิชาติ สุวิญญา เป็นเจ้าของบริษัทเอกชนรับเหมาช่วง ซึ่งเสียชีวิตใกล้กับบริเวณรถแบ็คโฮลักษณะการทำงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) จะแต่งงานเกี่ยวกับเรื่องการระเบิดและการขนหินให้กับบริษัทเอกชนรับเหมาช่วง โดยห้างหุ้นส่วนฯ จะทำเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการโม่หิน ในเรื่องของการทำงานก็มีเฉพาะประกันเครื่องจักร ประกันสังคมและประกันชีวิตแบบกลุ่มให้แก่พนักงาน ส่วนประกันอุบัติเหตุไม่มี จากอุบัติเหตุครั้งนี้ ห้างหุ้นส่วนฯ ยินดีรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งหมด

จากอุบัติเหตุในครั้งนี้ ได้ส่งวิศวกรประจำโรงงานไปตรวจสอบในพื้นที่ทราบว่า อุบัติเหตุเกิดจากการสไลด์ของชั้นหินที่ไม่ติดกัน จึงได้ทำหนังสือแจ้งไปยังอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรีว่า จะหยุดดำเนินงานในบริเวณนี้และได้ให้วิศวกรชาวสิงคโปร์กับทางวิศวกรใหญ่ของสภาอุตสาหกรรมเมืองแร่ ดำเนินการจัดทำรูปสามมิติเพื่อหาวิธีแก้ไข ซึ่งจะได้รับคำตอบในวันจันทร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๖ และจะเสนอไปยังอุตสาหกรรมเมืองแร่ เพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป

นายพนัส กริสุระเดช ประธานสังคมจังหวัดเพชรบุรี ได้ชี้แจงว่า หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกรณีเสียชีวิตรายละ ๓๐,๐๐๐ บาท ค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลา ๘ ปี เช่น ลูกจ้างที่เสียชีวิตมีรายได้วันละ ๘๐๐ บาท จำนวนเงินร้อยละ ๖๐ จะได้รับประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท โดยจะจ่าย ๘ ปี คิดรวมแล้วจะได้ประมาณหนึ่งล้านกว่าบาท ในหลักการจะจ่ายเงินเป็นรายเดือนให้แก่ทายาทในกรณีที่มีทายาท ๓ คน ก็จะนำ ๓ มาหาร และมีข้อกำหนดว่า ถ้ามีความจำเป็นที่จะต้องใช้เงินสามารถขอรับล่วงหน้าได้ ๑ ปี แต่ถ้าเป็นบิดาหรือมารดาต้องการที่จะรับเงินเต็มจำนวน ๘ ปี ทางสำนักงานประกันสังคมก็ยินดีที่จะจ่ายให้ การเสียชีวิตในกรณีนี้อยู่ระหว่างการสอบสวนว่ามีทายาทจำนวนกี่คน

ในเรื่องแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดเพชรบุรีที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวน ๑,๒๐๐ คน ส่วนที่ผิดกฎหมายไม่ทราบจำนวน

ประเด็นเรื่องความปลอดภัย ชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัดเพชรสมุทร (๑๙๗๐) ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้ ขณะนี้ทางสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเพชรบุรี กำลังดำเนินการตามกฎหมาย ในส่วนการจัดฝึกอบรมได้ดำเนินการเชิญเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำโรงงานต่าง ๆ มาอบรม เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พันตำรวจเอก เดชา รักษ์งาม ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรเขาย้อย ได้กล่าวว่า การดำเนินคดีกรณีอุบัติเหตุครั้งนี้ ขณะนี้อยู่ระหว่างการสอบสวน ๒ ประเด็น คือ

๑. ผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นคนต่างด้าวหรือไม่ ถ้าเป็นคนต่างด้าวต้องสอบสวนว่า ได้รับอนุญาตเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งผู้ที่ทำงานได้เข้าทำงานอย่างถูกต้องหรือไม่

๒. อุบัติเหตุภูเขาโรงโม่หินถล่มในครั้งนี้เกิดจากสาเหตุใด เป็นการกระทำโดยประมาทหรือเจตนา หรือภัยธรรมชาติหรือไม่

ในการนี้ ได้ดำเนินการชันสูตรพลิกศพเรียบร้อยแล้ว เพียงแต่รอรายงานผลการชันสูตรบาดแผลผู้บาดเจ็บ รายงานการผ่าศพและตรวจเอกลักษณ์จากสถาบันนิติเวช รายงานการตรวจสถานที่เกิดเหตุจากหน่วยพิสูจน์หลักฐานเพชรบุรี และรายงานการตรวจเอกสารต่าง ๆ ของคนต่างด้าว เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดีต่อไป

ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรเขาย้อย ในอำเภอเขาย้อยมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงได้มีการจัดชุดตรวจให้ครอบคลุมทุกโรงงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง โดยจัดชุดตรวจออกเป็น ๓ ชุด เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ นาฬิกา, เวลา ๑๖.๐๐ – ๒๔.๐๐ นาฬิกา และเวลา ๒๔.๐๐ – ๐๘.๐๐ นาฬิกา ของทุกวัน ในการดำเนินการตรวจสอบโรงงาน ทางตำรวจได้เชิญผู้ประกอบการมาประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแผนการตรวจ ซึ่งจะทำการตรวจเฉพาะภายนอกโรงงาน แต่ถ้าโรงงานใดมีปัญหาและมีความประสงค์ให้เข้าไปตรวจในโรงงาน ก็ให้แจ้งมายัง Call Center ขณะนี้มีโครงการ ๒ โครงการ คือ โครงการตำรวจชุมชน ดำเนินการตรวจเยี่ยมโรงงาน และโครงการโรงงานสีขาว ดำเนินการสุ่มตรวจปัสสาวะคนงานในโรงงาน เพื่อตรวจสอบสารเสพติด

เรื่องเกี่ยวกับการจับกุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดตัวชี้วัดการจับกุมแรงงานต่างด้าวว่า แต่ละพื้นที่จะต้องจับแรงงานต่างด้าวปีละประมาณเท่าใด ในส่วนสำนักงานตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี จะต้องทำการจับกุมแรงงานต่างด้าวให้ได้ปีละประมาณ ๒๐๐ คน ซึ่งทางสำนักงานฯ ก็สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ พื้นที่จับกุมตัวแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตถนนหลวง เนื่องจากการขนย้ายแรงงานต่างด้าวข้ามเขต รวมทั้งได้มีการรณรงค์ให้ผู้ประกอบการในพื้นที่ใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

นายรัฐจักร บัวแสง ปลัดอำเภอเขาย้อย ได้ชี้แจงว่า เมื่อเกิดอุบัติเหตุ อำเภอเขาย้อยเป็นหน่วยงานแรกที่เข้าไปดำเนินการช่วยเหลือ โดยนายอำเภอเขาย้อยเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้ประสบภัยดำเนินการควบคุมสั่งการให้มีการค้นหาผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการถูกก้อนหินทับออกมาได้จำนวน ๕ คน มีผู้บาดเจ็บสาหัส จำนวน ๒ คน และอีก ๓ คน ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย ส่งรักษาที่โรงพยาบาลพระจอมเกล้า ซึ่งยังพบว่า มีคนงานอีก ๓ คน เสียชีวิตอยู่ในที่เกิดเหตุ จึงได้แจ้งขอความช่วยเหลือไปยังชุดกู้ภัยของมูลนิธิสว่างธรรมสถาน และกำลังทหารของมณฑลทหารบกที่ ๑๕ ให้ส่งกำลังเสริมมาช่วยเหลือในการนำร่างผู้บาดเจ็บและผู้ที่เสียชีวิตออกมา ในการดำเนินการกู้ภัยต้องใช้ความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษ เนื่องจากพื้นที่เกิดอุบัติเหตุเป็นพื้นที่อันตราย ดังนั้น ต้องให้ความปลอดภัยกับผู้ดำเนินการช่วยเหลือทุกคน

ในเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากอำเภอเขาย้อยได้ประกาศให้เป็นเขตนิคมอุตสาหกรรม ส่งผลให้อำเภอเขาย้อยมีผู้ประกอบการมากถึง ๒๐๐ กว่าโรงงาน มีทั้งโรงงานขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก แต่ยังมีประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ทางอำเภอเขาย้อยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อพิจารณากลับกรองเรื่องการอนุญาตให้ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งทางอำเภอมีความห่วงใยเรื่องโรคติดต่อของแรงงานต่างด้าว เช่น โรคเท้าช้าง ทางอำเภอฯ จึงได้ประสานงานไปยังสาธารณสุขของจังหวัดเพชรบุรี ให้เข้าไปดูแลผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ และกำหนดให้สถานประกอบการจัดพื้นที่สำหรับเป็นที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ขณะนี้โรงงานแกรนคอมส์ ซึ่งเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่สุดในอำเภอเขาย้อย ประมาณร้อยละ ๖๐ เนื่องจากไม่มีแรงงานไทยสมัครเข้าทำงาน

ในเรื่องการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ทางอำเภอเขาย้อยได้มีการบูรณาการในด้านโรงงานอุตสาหกรรม คือ จัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี โดยดูแลในเรื่องผลกระทบสิ่งแวดล้อมและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม ถ้าประชาชนมีข้อทักท้วงก็จะให้โรงงานแก้ไข ซึ่งเป็นการพิจารณาร่วมกันทั้งภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาชน และภาคราชการ

นายนิพล ไชยสาลี ผู้อำนวยการส่วนสิ่งแวดล้อม ได้ชี้แจงว่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดเพชรบุรี ได้อนุญาตให้ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรสมุทร (๑๙๗๐) แผล่ถางป่า จำนวน ๓๕ ไร่เศษ เป็นเรื่องของการใช้พื้นที่ป่า ซึ่งอยู่นอกเหนือจากบริเวณพื้นที่เกิดเหตุ แต่เป็นพื้นที่ที่อยู่ในรายงานเรื่องผลกระทบของสิ่งแวดล้อม การจัดทำรายงานเป็นความรับผิดชอบของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ ในฐานะที่เป็นเลขานุการได้ให้ความเห็นชอบปัญหาการจัดทำรายงานผลกระทบของสิ่งแวดล้อม คือ การปฏิบัติงานของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามแผนและมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในรายงาน ขณะนี้สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จังหวัดเพชรบุรี ยังไม่มีข้อมูลรายงานเรื่อง (EIA) แต่ทราบเบื้องต้นว่า ได้มีการจัดทำรายงานเรื่อง (EIA) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการขออนุญาตเปิดสัมปทานเหมืองแร่กับทางอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี เมื่อเกิดอุบัติเหตุได้เข้าไปช่วยเหลือกับทางอำเภอเขาชัย

นายฐากร อาศิริเมธี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุมพลเหนือ ได้ชี้แจงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุมพลเหนือ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากคณะกรรมการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นระเบียบของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ในการตรวจสอบเหมืองแร่ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุมพลเหนือจะดำเนินการตรวจสอบ ๔ ครั้ง ในรอบ ๑ ปี และจะส่งรายงานให้แก่อุตสาหกรรมเหมืองแร่ว่า ผู้ประกอบการได้ดำเนินการตามเรื่อง (EIA) หรือไม่ ถ้าปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน จะมีเจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมเหมืองแร่จากส่วนกลางของจังหวัดราชบุรี ภาค ๗ ไปดำเนินการตรวจสอบ ซึ่งก่อนเกิดเหตุประมาณ ๑ สัปดาห์ ได้มีการตรวจสอบในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงโม่หินพบว่า มีฝุ่นละอองจำนวนมาก เมื่อเกิดเหตุทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุมพลเหนือได้ให้ความร่วมมือกับทางอำเภอเขาชัย

นายสุภัท ภูขุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงาน ได้เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ รายงานผลการดำเนินการการบังคับใช้กฎหมายและการติดตามประเมินผลของแต่ละหน่วยงานเกี่ยวกับอุบัติเหตุในครั้งนั้นว่า มีมาตรการอย่างไรถ้าหากตรวจพบว่า มีการกระทำผิดกฎหมายและมีการลงโทษประการใด ตลอดจนมีการให้ความช่วยเหลือผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตตามกฎหมายอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งให้ประสานงานไปยังสถานทูตพม่า เพื่อชี้แจงรายละเอียดการให้ความช่วยเหลือแรงงานพม่า เพื่อทางสถานทูตพม่าจะได้ประสานงานแจ้งไปยังรัฐบาลพม่าได้ทราบต่อไป

ประธานคณะกรรมการการการแรงงาน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประมวลรายละเอียดของเหตุการณ์ในเชิงบูรณาการ พร้อมกับเสนอปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเหตุการณ์ดังกล่าวนี้ รวมทั้งชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาพิจารณาศึกษาและจัดทำเป็นข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาของโรงโม่หินทั่วประเทศเสนอรัฐบาลต่อไป

นายมนเทียร ทองนิตย ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี ได้กล่าวว่า จะมอบหมายให้นายอำเภอเขาชัย ผู้ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำรายงานกรณีอุบัติเหตุในครั้งนี้โดยละเอียด และจะจัดส่งให้กับคณะกรรมการการทราบต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่นายมนเทียร ทองนิตย ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี เสนอ และขอขอบคุณท่านผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี ที่รับเรื่องไปดำเนินการสั่งการ

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยคณะกรรมการการการรายงานสรุปผลการดำเนินงานกรณีอุบัติเหตุภูเขาโรงโม่หินถล่มทับคนงานบาดเจ็บและเสียชีวิตที่อำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี จากนายอำเภอเขาชัย เพื่อนำมาพิจารณาศึกษาและจัดทำเป็นข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาของโรงโม่หินทั่วประเทศเสนอรัฐบาลต่อไป

๖. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายเสวก พลทิม ร้องขอความเป็นธรรมเพื่อติดตามและตรวจสอบบริษัท วุทธิธนชัย ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด กรณีให้พนักงานทำงานเกินเวลาตามที่กฎหมายกำหนด (เลขรับที่ ๖๓/๒๕๕๖)

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง คือ

๑. การประชุม ครั้งที่ ๖๕ วันพุธที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖
๒. การประชุม ครั้งที่ ๖๖ วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

คณะกรรมการการแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนของนายเสวก พลทิม ร้องเรียนขอความเป็นธรรมกรณีบริษัท วุทธิธนชัย ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด เป็นบริษัทรักษาความปลอดภัย ตั้งอยู่ที่ ๘๑/๙๔ ม. ๖ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐ บริษัทฯ ให้พนักงานทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด เช่น พนักงาน ๑ คน ทำงานวันละ ๒๔ ชั่วโมง, ๓๘ ชั่วโมง, ๔๘ ชั่วโมง และทำงานโดยไม่มีวันลาหยุด ลาพัก ลาป่วย ซึ่งขณะนี้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังไม่ได้ดำเนินการตรวจสอบแต่ประการใด ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ให้คณะกรรมการการแรงงานดำเนินการช่วยเหลือ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติให้จัดทำหนังสือเรียนอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน และให้ดำเนินการช่วยเหลือ

คณะกรรมการได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๔๙๔๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและให้การช่วยเหลือนายเสวก พลทิม

ในการนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๗๙๗๔ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งผลการดำเนินการการให้ความช่วยเหลือนายเสวก พลทิม (เลขรับที่ ๑๒๕/๒๕๕๖ สรุปได้ ดังนี้

- ผลการตรวจสอบข้อมูลทะเบียนคำร้อง พบว่า เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ มีเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล ๑๑๑๑ สำนักนายกรัฐมนตรี กรณี บริษัท วุทธิธนชัย ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๔๔๑๖ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๖ ส่งเรื่องให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ดำเนินการตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ผลการตรวจสอบพบว่า บริษัทฯ ไม่จัดวันหยุดประจำสัปดาห์แก่ลูกจ้าง จึงมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๔/๒๕๕๖ ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จากการติดตามผล ปรากฏว่าบริษัทฯ ดำเนินการแก้ไขตามคำสั่งแล้ว สำหรับ นายเสวก พลทิม ผู้ร้องเรียน พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตรวจสอบทะเบียนลูกจ้างแล้วไม่พบว่า มีรายชื่อเป็นลูกจ้างของบริษัท วุทธิธนชัย ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด แต่อย่างใด

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้สั่งการให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี ไปดำเนินการสั่งการให้บริษัท วุทธิธนชัย ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และจากการตรวจสอบแล้วพบว่า นายเสวก พลทิม ผู้ร้องเรียน ไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัทดังกล่าว

๗. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวรต โชคนิรภัย กรณีขอให้ช่วยเหลือเพื่อการแก้ไขกฎหมาย โดยควบคุมให้บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ จัดให้พนักงานทำงานเพียงวันละ ๘ ชั่วโมง (เลขรับที่ ๗๕/๒๕๕๖)

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง คือ

๑. การประชุมครั้งที่ ๖๕ วันพุธที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖
๒. การประชุมครั้งที่ ๖๖ วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

คณะกรรมการการแรงงานได้รับเรื่องร้องเรียนของนายวรต โชคนิรภัย ร้องขอให้คณะกรรมการพิจารณาแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานด้านการรักษาความปลอดภัย โดยกำหนดให้มีการทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง เนื่องจากปัจจุบันนี้พนักงานรักษาความปลอดภัยทำงานเกินวันละ ๘ ชั่วโมง และกำหนดให้มีวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอความอนุเคราะห์ให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติให้จัดทำหนังสือเรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและให้ดำเนินการช่วยเหลือ

คณะกรรมการได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๔๙๔๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและให้การช่วยเหลือนายวรต โชคนิรภัย

ในการนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๗๙๗๔ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งผลการดำเนินการการให้ความช่วยเหลือนายเสวก พลทิม (เลขรับที่ ๑๒๕/๒๕๕๖ สรุปได้ ดังนี้

๑. กรณี นายวรต โชคนิรภัย ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากเป็นภารกิจของสำนักงานประกันสังคม จึงได้มีหนังสือแจ้งสำนักงานประกันสังคมพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว

๒. นายวรต โชคนิรภัย เสนอให้แก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับงานในตำแหน่งรักษาความปลอดภัย ให้มีเวลาทำงานปกติ วันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง เห็นว่า มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงไว้แล้ว ซึ่งครอบคลุมถึงงานรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งเป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแต่อย่างใด

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มอบหมายเรื่องร้องเรียนนี้ให้แก่เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ไปดำเนินการช่วยเหลือต่อไป ส่วนประเด็นเรื่องการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับงานในตำแหน่งรักษาความปลอดภัยนั้น ไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขแต่ประการใด เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ไว้แล้ว ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ครอบคลุมถึงงานรักษาความปลอดภัยด้วยแล้ว

๘. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุมาตย์ อนันตมงคล ร้องเรียนขอความเป็นธรรมกรณีถูกบริษัท สยามวาลา จำกัด ไม่จ่ายค่าชดเชยในการเกษียณอายุการทำงาน (เลขรับที่ ๙๕/๒๕๕๖)

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- การประชุม ครั้งที่ ๖๕ วันพุธที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

คณะกรรมการได้รับเรื่องร้องเรียนของนายสุมาตย์ อนันตมงคล อยู่บ้านเลขที่ ๖๖ ซอย เจริญกรุง ๑๐๗ ถนนเจริญกรุง บางคอแหลม กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมกรณีบริษัท สยามวาลา จำกัด ไม่จ่ายค่าชดเชยในการเกษียณอายุการทำงานครบอายุ ๕๕ ปี รายละเอียด ดังนี้

นายสุมาตย์ อนันตมงคล อายุ ๕๗ ปี เริ่มทำงานกับบริษัท สยามวาลา จำกัด ตั้งแต่ปี ๒๕๒๓ จนถึงปี ๒๕๕๔ รวมระยะเวลาการทำงาน ๓๑ ปี และต้องเกษียณอายุ ๕๕ ปี แต่บริษัทฯ ให้ทำงานต่อ โดยให้เซ็นสัญญาปีต่อปี แต่เนื่องจากได้ทราบข่าวว่า เพื่อนร่วมงานที่เกษียณพร้อมกันได้รับเงิน ๒ ยอด คือ ยอดที่ ๑ บริษัทฯ จ่ายเงิน ๕% เป็นเงินจากกองทุนของบริษัทฯ ซึ่งพนักงานทุกคนที่เกษียณอายุจะได้รับ เป็นเงิน ๒๙๕,๐๐๐ บาท ยอดที่ ๒ รับเงินชดเชย ๑๐ เดือน ส่วนข้าพเจ้าได้รับเพียงเงิน ๕% แต่ไม่ได้รับเงิน ค่าชดเชย ๑๐ เดือน ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

มติที่ประชุม จากการตรวจสอบแล้วทราบว่า บริษัท สยามวาลา จำกัด ได้ปฏิบัติตาม ข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ ถูกต้องตามขั้นตอนแล้ว คณะกรรมการจึงมีความเห็นว่า ควรทำหนังสือแจ้ง ผู้ร้องเรียน เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่ต้องต่อไป

คณะกรรมการได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๔๙๔๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่องแจ้งผลการดำเนินการของคณะกรรมการ

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยผู้ร้องเรียนได้รับทราบข้อมูล ที่ถูกต้องว่า บริษัท สยามวาลา จำกัด ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และยินยอมยุติเรื่องแล้ว

๙. พิจารณากลับกรองเรื่องร้องเรียนของนางศศิธร สมันสี ร้องขอความเป็นธรรมกรณีขอให้ช่วยเหลือ นายเกียง สมันสี (สามี) ซึ่งเดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอลและนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง (เลขรับที่ ๙๙/๒๕๕๖)

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง คือ

๑. การประชุมครั้งที่ ๖๕ วันพุธที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖
๒. การประชุมครั้งที่ ๖๖ วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

คณะกรรมการได้รับเรื่องร้องเรียนของนางศศิธร สมันสี อยู่บ้านเลขที่ ๘๔ หมู่ ๑๔ ตำบล พังงู อำเภอนางรอง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้องเรียนผ่านทางนายทองดี มนิสสาร รองประธาน คณะกรรมการการแรงงาน คนที่หนึ่ง และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดอุดรธานี ร้องเรียนว่า นายเกียง สมันสี (สามี) เดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล ในตำแหน่งคนงานเกษตร โดยผ่านทางบริษัทจัดหางาน ไทย ไทเป จำกัด ที่อยู่ ๗ หมู่บ้านประชาชนิเวศน์ ๒ ซอยประชาชื่น ๙ ถนนประชาชื่น ตำบลท่าทราย อำเภอ เมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐ บริษัทนายจ้าง คือ E.F.1. MANPOWER (1997) CO., LTD. ที่อยู่ ๒๒ HAYOXER ST., QUIRYAT – GAT, ISRAEL นายจ้างชื่อ อาเลคเซอร์ ยัน ที่อยู่ MOAHAV KMEHIN ISRAEL 85511 เมื่อเริ่มได้ทำงานในระยะแรก ๆ นายจ้างได้จ่ายเงินเดือนตามปกติ ต่อมาประมาณเดือนกันยายน ๒๕๕๕ – เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๖ นายจ้างไม่ได้จ่ายเงินเดือนเป็นระยะเวลาติดต่อกันมา ๙ เดือน รวมเป็นเงิน ๓๔,๐๐๐ บาท นายเกียง สมันสี ได้พยายามติดต่อกับนายจ้าง แต่นายจ้างบ่ายเบี่ยงเรื่อยมา จึงขอความอนุเคราะห์ให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

มติที่ประชุม เนื่องจากคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนได้ประสานงานไปยังกรมการจัดหางานในเบื้องต้นแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการ คณะกรรมการจึงเห็นว่าควรทำหนังสือไปยัง กรมการจัดหางาน เพื่อดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน และให้ความช่วยเหลือนายเกียง สมันสี พร้อมกับ ให้แจ้งผลการดำเนินการให้คณะกรรมการทราบต่อไป

คณะกรรมการได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๔๙๔๘/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่องขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและให้การช่วยเหลือ

ในการนี้ นายวินัย ลิวีโรจน์ รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๓๑๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ผลการดำเนินการช่วยเหลือติดตามเงินค่าจ้างค้างจ่าย กรณีนายเกียง สมันสี สรุปลได้ ดังนี้

๑. บริษัทจัดหางาน E.F.I. Foreign workers mediation in agriculture Ltd. ได้จัดส่ง นายเกียง สมันสี ไปทำงานกับนายจ้าง Mr. Yan Elezra ที่โมซาฟ Kmechin และได้ค้างจ่ายค่าจ้างระหว่าง เดือนกันยายน ๒๕๕๕ – พฤษภาคม ๒๕๕๖ รวมเป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน ๓๒,๓๐๐ เซกเกล ซึ่งฝ่ายแรงงานฯ ได้มีการทวงถามแล้ว แต่นายจ้างได้มีการผัดผ่อนและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ต่อมา นายจ้างได้แจ้งว่าได้จ่ายค่าจ้าง ให้แก่นายเกียงฯ แล้ว แต่ยังคงค้างค่าจ้างอยู่อีกจำนวน ๓ เดือน โดยแจ้งว่าจะจ่ายค่าจ้างที่เหลือให้แก่ นายเกียงฯ แต่เมื่อถึงกำหนดนายจ้างผัดผ่อนไม่จ่ายค่าจ้างให้แต่อย่างใด

๒. ฝ่ายแรงงานฯ ได้ขอให้นายจ้างส่งมอบหลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่าย ซึ่งอ้างว่าได้จ่ายแล้ว แต่นายจ้างไม่แสดงหลักฐานใด ๆ และบริษัทจัดหางาน E.F.I. Foreign workers mediation in agriculture Ltd. แจ้งว่านายจ้างขาดสภาพคล่องทางการเงินและมีปัญหาทางธุรกิจ อาจหลีกเลี่ยงไม่จ่ายค่าจ้าง ฝ่ายแรงงานฯ จึงได้มีหนังสือถึงนายจ้าง Mr. Yan Elezra เพื่อให้จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย และมีหนังสือถึงกระทรวงอุตสาหกรรม การค้าและแรงงาน และกระทรวงมหาดไทย รัฐอิสราเอล เพื่อแจ้งข้อมูลนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และขอให้ติดตามค่าจ้างค้างจ่ายดังกล่าว

๓. ฝ่ายแรงงานฯ ได้นำนายเกียง สมันสี เข้าพบทนายความพร้อมนำพยานหลักฐาน เพื่อยื่นฟ้องเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่ายจากนายจ้าง Mr. Yan Elezra และได้จัดการให้บริษัทจัดหางาน E.F.I. Foreign workers mediation in agriculture Ltd. ย้ายนายเกียง สมันสี ไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ชื่อ Mr.Gadi Hazan ที่โมซาฟ ซิคิม ตามความสมัครใจของนายเกียง สมันสี ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยกรมการจัดหางานได้ดำเนินการช่วยเหลือ โดยให้นายจ้าง Mr. Yan Elezra และบริษัทจัดหางาน E.F.I. Foreign workers mediation in agriculture Ltd. จ่ายเงินให้แก่ นายเกียง สมันสี แล้ว และได้พานายเกียง สมันสี ย้ายไปทำงานกับนายจ้างใหม่ ชื่อ Mr.Gadi Hazan ตามความสมัครใจของนายเกียง สมันสี ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

๑๐. พิจารณาเรื่องการร่วมหารือกรณีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- การประชุม ครั้งที่ ๖๖ วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญ นายสรยุทธ ศิริวิทยา มาร่วมประชุม

ความเป็นมา

คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนได้นำเรื่องการค้ามนุษย์ในประเทศไทยเข้ามาหารือกับคณะกรรมการการแรงงาน เนื่องจากนายสรยุทธ ศิริวิทยา คณะทำงานฯ ได้เป็นตัวแทนของสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส ประเด็นการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ตลอดจนอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเผด็จชัย สะสมทรัพย์) ได้มอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คนใหม่ (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) ช่วยดูแลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และการค้ามนุษย์ จึงได้นำเรื่องดังกล่าวเข้ามาพิจารณาในคณะกรรมการ

รายละเอียดการพิจารณา

นายสรยุทธ ศิริวิทยา ประธานสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ และคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน ได้ชี้แจงว่า เนื่องจากผมได้ร่วมเป็นคณะกรรมการในการประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๐๒ ระหว่างวันที่ ๕ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส โดยมีฝ่ายลูกจ้าง ๑๘๐ ประเทศ เข้าร่วมประชุมด้วย โดยมีประเด็นที่ประเทศสมาชิกให้ความสนใจและสอบถามเป็นจำนวนมาก คือ ประเด็นการค้ามนุษย์ในประเทศไทย ซึ่งเรื่องดังกล่าวได้เกิดขึ้นมาเมื่อปี ๒๕๕๐ จนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยได้ถูกจัดอันดับกรณีการค้ามนุษย์ที่ Tier ๒ หมายความว่า เป็นประเทศที่ยังไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการยุติการค้ามนุษย์ และในการประชุมครั้งนี้มี ๕ ประเด็น และมีวาระประจำอยู่ ๒ วาระ คือ

๑. คณะกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน โดยกระทรวงความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ เป็นผู้รับผิดชอบ

๒. คณะกรรมการพิจารณาแผนงานงบประมาณ โดยคณะผู้แทนถาวรฯ ณ นครเจนีวา เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม

ส่วนวาระจรหรือวาระที่กำหนดโดยคณะประสานการ มี ๓ วาระ คือ

๑. คณะกรรมการการอภิปรายหมุนเวียนว่าด้วยเรื่องการเจรจาทางสังคม

๒. คณะกรรมการว่าด้วยเรื่องการทำงานและการคุ้มครองทางสังคมในบริบทใหม่ทางประชากรศาสตร์

๓. คณะกรรมการว่าด้วยเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน งานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว

ซึ่งทั้ง ๕ กลุ่ม ผมอยู่ในกลุ่มที่ ๒ ที่เข้าร่วมประชุม มีประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ได้ให้ความสนใจ และได้มีหนังสือถึงองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เรื่องการค้ามนุษย์กับการประมง

สำหรับปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยมีมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ ซึ่งมีปัจจัยนำไปสู่การค้ามนุษย์ของประเทศไทย และแรงงานของประเทศไทยที่มีปัญหา คือ คนไทยไม่นิยมทำงานใน ๓ ลักษณะ คือ งานสกปรก งานอันตราย และงานที่ยาก ซึ่งเป็นปัญหาของประเทศไทยที่ต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทน การที่ประเทศไทยถูกจัดอันดับการค้ามนุษย์ขึ้น Tier ๒ แต่ประเทศไทยไม่เพิ่มความพยายาม

ในการต่อต้านการค้ามนุษย์มีน้อยมาก ทำให้เกิดปัญหาต่อประเทศไทย ในปี ๒๕๕๓ ประเทศไทยถูกจัดอันดับจาก Tier ๒ เป็น Watch list เป็นระยะเวลาติดต่อกัน ๓ ปี ซึ่งเป็นปัญหาที่ประเทศไทยต้องแก้ไขต่อไป

เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ มีการประชุมระหว่างประเทศไทยกับสหรัฐอเมริกาที่กระทรวงการต่างประเทศ โดยการหารือร่วมกับหน่วยงานฝ่ายไทยและกรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ ได้มีข้อรายงาน จำนวน ๘ ข้อ ซึ่งรายงานในส่วนของไทยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน สรุปได้ดังนี้

๑. ไทยเป็นประเทศต้นทาง ทางผ่าน และปลายทางของการค้ามนุษย์ด้านแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ทางเพศ ซึ่งประเทศไทยมีแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติประมาณ ๒ - ๓ ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเมียนมาร์ ทั้งนี้ ผู้เสียหายส่วนใหญ่ที่มีจำนวนนับหมื่นคนมาจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจ และตกเป็นเหยื่อแรงงานบังคับ โดยเฉพาะในเรือประมงและอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่อง การผลิตเสื้อผ้าราคาถูก โรงงาน และงานรับใช้ในบ้าน รวมทั้งขอทาน

๒. แรงงานที่ไม่มีเอกสารยังคงมีความเสี่ยงต่อการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์มากเป็นพิเศษ เนื่องจากสถานะทางกฎหมาย ฐานะทางการเงิน ระดับการศึกษา อุปสรรคด้านภาษาและการขาดความรู้เรื่องกฎหมายไทย

๓. มีการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตการทำงานในประเทศไทยให้แก่ผู้โยกย้ายถิ่นฐานที่ไม่มีเอกสารกว่า ๘๐๐,๐๐๐ คน แต่ล้มเหลวด้วยด้านการจัดระบบนายหน้า การลดค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน และการยินยอมให้ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้

๔. การจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานประมงจังหวัด ใน ๗ จังหวัด ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๕ นั้น รัฐบาลไทยระบุว่าเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตามไม่สามารถระบุได้ว่า จะมีผลกระทบอย่างไรต่อการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมง หากไม่ได้ดำเนินการตามกลไกในการคัดแยกผู้เสียหาย และการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด

๕. รัฐบาลไทยได้ออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาย จำนวน ๑๐๗ คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๓๐ คน แต่ไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ทางเพศ เป็นเหตุให้ผู้เสียหายกลุ่มดังกล่าวไม่มีแรงจูงใจในการอาศัยอยู่ในประเทศไทยเพื่อต่อสู้คดี

๖. แรงงานไทยที่มีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องการที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกหลอกให้กู้หนี้จำนวนมาก เพื่อจ่ายเป็นค่านายหน้าและค่าจัดหางาน บางกรณีได้นำที่ดินของครอบครัวไปจำนอง ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงที่จะแสวงหาประโยชน์มากยิ่งขึ้น เมื่อเดินทางไปถึงปลายทางแล้ว แรงงานไทยส่วนใหญ่จะถูกบังคับใช้แรงงาน แสวงหาประโยชน์ทางเพศหรือเป็นแรงงานจัดหนี้

๗. รัฐบาลไทยได้เพิกถอนใบอนุญาตบริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศจำนวน ๑ บริษัท และสั่งพักใช้ใบอนุญาตฯ จำนวน ๔๓ บริษัท เนื่องจากดำเนินการโดยขัดต่อกฎหมาย อย่างไรก็ตามยังไม่มีบริษัทจัดหางานที่ถูกลงโทษจากการใช้แรงงานบังคับหรือกระทำการเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

๘. รัฐบาลไทยแสดงความพยายามในระดับหนึ่งในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามอย่างเพียงพอ ในการลดความต้องการแรงงานที่ถูกบังคับใช้แรงงานและแสวงหาประโยชน์

นายจิตติน วิเศษสมบัติ ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการสิทธิการ ได้กล่าวว่า ตามที่ได้รับมอบหมายให้ไปร่วมสัมมนากับคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ในวันจันทร์ที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ประกอบกับมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นมา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้แรงงานในงานประมงได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงาน ซึ่งตรงกับการพิจารณาในวันนี้ ซึ่งจากการได้รับฟังมาปรากฏว่า เนื่องจากกฎกระทรวงที่ออกเมื่อปี ๒๕๔๑ ได้ไปยกเลิกกฎกระทรวงมหาดไทย ที่ออกเมื่อปี ๒๕๓๕ ทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ได้กำหนดยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสี่สิบคน และมีให้ใช้บังคับกับเรือประมงที่ดำเนินการประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป เป็นเหตุให้ลูกจ้างบางส่วนในงานประมงทะเลไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย อีกทั้ง บทบัญญัติบางประการยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบกับปรากฏข้อเท็จจริงว่าการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ทำให้เกิดการค้ำข่มข่มขืนมากกว่าเดิม จึงได้มีหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ให้ชะลอการประกาศใช้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. มีอยู่ ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. กรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลา ๗ วัน ในขณะที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ กำหนดเงินเพิ่มไว้ร้อยละ ๑๕ เป็นต้น

นอกจากนี้ บทบัญญัติในร่างกฎกระทรวงฯ บางประเด็น เช่น การอนุญาตให้ใช้แรงงานเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี ในกิจการประมงทะเล โดยบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นด้วย ขัดต่อกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ขัดต่ออนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ และไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการทำงานในภาคประมง เนื่องจากงานประมงทะเลเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายและไม่เหมาะสมที่จะใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

๒. ร่างกฎกระทรวงดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานอีกหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งเห็นว่ายังไม่สอดคล้อง จะต้องพิจารณาร่างกฎกระทรวงฉบับนี้อย่างรอบคอบ

๓. กระบวนการจัดทำร่างกฎกระทรวง ยังมีได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากแรงงานในกิจการประมงทะเล รวมทั้งแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นแรงงานประมงส่วนใหญ่ และภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

นายสุภัท กุชุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการ ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ฉบับปัจจุบัน มีหลายประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานประมงที่สภาพการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ทางกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีคณะทำงานทำการศึกษาเพื่อทำการร่างแก้ไขกฎหมายฉบับนี้ใหม่ และผู้ที่ทำงานอยู่ในเรือถ้าออกเรือไปจะมีกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง และมีอนุสัญญาของการแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของผู้ที่ทำงานในเรือเป็นการเฉพาะ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้จะต้องมีการปรับปรุง

ส่วนประเด็นการคุ้มครองในประมงในประเทศไทยในสายตาต่างชาติมองว่า ประเทศไทยมีกลไกในการบังคับใช้กฎหมายมากน้อยอย่างไร และในปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๑ ประเทศไทยได้ออกกฎหมายหลักมา ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว และพระราชบัญญัติว่าด้วยการปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งสถานะของประเทศในปีนั้นอยู่ที่ Tier ๒ แต่หลังจากออกกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับแล้ว ประเทศไทยไม่มีผลการปฏิบัติที่ชัดเจน แต่มีข้อดีประเด็นหนึ่งคือ กระทรวงแรงงานได้เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติ คือ การออกเอกสารรับรองจากประเทศต้นทาง เพื่อรับรองตัวบุคคลให้มีสถานะเป็นประชากร

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยที่ประชุมรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศไทย

๑๑. พิจารณาเรื่องการช่วยเหลือแรงงานไทยถูกลักพาตัวไปในระหว่างทำงานที่สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย
เสนอโดย นายทองดี มนิสสาร รองประธานคณะกรรมการฯ คนที่หนึ่ง และสมาชิกสภาผู้แทน
ราษฎร จังหวัดอุดรธานี (เลขรับที่ ๑๒๖/๒๕๕๖)

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- การประชุม ครั้งที่ ๖๙ วันพุธที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

นายทองดี มนิสสาร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดอุดรธานี ได้รับการร้องเรียนจาก
นายภาณุ พันพิณิจ และนางมะลิจันทร์ พันพิณิจ ราษฎรอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ว่า บิดาคือ
นายสมโชค พันพิณิจ กับพวกอีก ๓ คน ถูกลักพาตัวไประหว่างทำงานที่สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย และนายทองดีฯ
ได้นำเรื่องร้องเรียนดังกล่าวขึ้นมาพิจารณาเพื่อขอทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางการ
ช่วยเหลือกลุ่มแรงงานไทยที่ถูกลักพาตัวไป ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะได้รับทราบข่าวจากสื่อสารมวลชนแล้วว่า
แรงงานไทยทั้งหมดได้รับการปล่อยตัวจากกลุ่มที่ลักพาตัวออกมาอย่างปลอดภัยหมดแล้ว

การดำเนินการ

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ

นายประสิทธิ์พร เวชประสิทธิ์ รองอธิบดีกรมการกงสุล

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

๑. นายวินัย ลิวีโรจน์	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
๒. นางอนรรณ แสงประเสริฐ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
๓. นางสุกัญญา ลำพา	นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ
๔. สิบเอก เอกลักษณ์ อุ่นภักดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
๕. นายพฤติ ศรีจันทร์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๖. นายณัฐพล ทุนอินทร์	นิติกรปฏิบัติการ

รายละเอียดการพิจารณา

คณะกรรมการได้สอบถามความคืบหน้าจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางการให้
ความช่วยเหลือ สรุปได้ ดังนี้

นายประสิทธิ์พร เวชประสิทธิ์ รองอธิบดีกรมการกงสุล ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า
เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ สถานเอกอัครทูตไทยประจำประเทศไนจีเรีย ได้รับแจ้งจากบริษัทโหมิตะ
ประเทศอิสราเอล ซึ่งเป็นบริษัทต้นสังกัดของแรงงานไทยว่า มีแรงงานไทยถูกลักพาตัวระหว่างเดินทาง
ไปทำงานทางเรือที่ประเทศไนจีเรีย จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย ๑) นายสมโชค พันพิณิจ ๒) นายธนวุฒิ
พันพิณิจ ๓) นางบุษยา ศรีปัญญา และ ๔) นายไชยยันต์ ไทชมพู่ พร้อมด้วยคนงานชาวไนจีเรียอีก ๒ คน
แต่ทั้ง ๒ กระโดดน้ำหนี ซึ่งว่ายน้ำเข้าฝั่งได้ ๑ คน และเสียชีวิตจมน้ำตาย ๑ คน

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ ผู้ช่วยเอกอัครทูตฯ ได้เดินทางไปที่รัฐริเวอร์ สเตท เพื่อติดต่อ
หน่วยราชการให้ติดตามช่วยเหลือแรงงานไทยทั้งหมด และพร้อมกันนั้นสถานเอกอัครทูตไทยประจำประเทศ
ไนจีเรีย ได้ประสานกับหน่วยงานราชการของประเทศอิสราเอลให้ช่วยเหลือแรงงานไทยอีกทางหนึ่ง

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้รับแจ้งจากหน่วยงานรัฐริเวอส์ สเตรท ว่า ได้ช่วยเหลือแรงงานไทยทั้งหมดออกมาได้อย่างปลอดภัยแล้ว

แรงงานไทยทั้งหมดไม่ประสงค์เดินทางกลับ และยังอยู่ทำงานกับนายจ้างรายเดิมต่อไป สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าพื้นที่ดังกล่าวมีการลักพาตัวผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติโดยตลอด ขอให้เพิ่มความระวัง

นายวินัย สุวิโรจน์ รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมเพิ่มเติมว่า จากสถิติแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ ไม่มีการจัดส่งไปทำงานโดยกรมการจัดหางาน ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง และไปกับนายจ้าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีแรงงานไทยทำงานอยู่ในไนจีเรียทั้งสิ้น จำนวน ๓๓๔ คน เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๒๑ คน แรงงานไทยทั้ง ๔ คน ที่ถูกลักพาตัวระหว่างทำงานที่ไนจีเรีย ไม่เป็นสมาชิกกองทุนฯ ซึ่งนายสมโชค พันพินิจ ได้อยู่ทำงานกับนายจ้างรายนั้นมาแล้วเป็นเวลาถึง ๘ ปี นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ทั้งหมด

๑) นายสมโชค พันพินิจ ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฟาร์มเลี้ยงปลา ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๒) นายธนาวุฒิ พันพินิจ ทำงานในตำแหน่งช่างเครื่องปั้มน้ำ ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๘๐,๐๐๐ บาท

๓) นายไชยยันต์ ไทชมพู่ ทำงานในตำแหน่งคนงานเลี้ยงปลา ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๘๐,๐๐๐ บาท

๔) นางบุษยา ศรีปัญญา ทำงานในตำแหน่งคนงานเลี้ยงปลา ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๕๐,๐๐๐ บาท

ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. **นายสุภัท กุซุน** ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการ ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกรมการจัดหางาน จะมีมาตรการเชิงรุกอย่างไรในการนำคนหางานก่อนที่จะเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศ เข้าเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดสิทธิและจะได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือในหลาย ๆ ด้าน หากมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

ซึ่งในประเด็นนี้ได้รับการชี้แจงจาก**นายวินัย สุวิโรจน์** รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ว่า อาจต้องมีการบังคับให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ เพราะปัจจุบันเป็นเรื่องของความสมัครใจ คนหางานไม่เห็นความสำคัญที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ เพราะส่วนใหญ่ไม่ประสงค์ส่งเงินเข้ากองทุนฯ

๒. **นายจริญ เสาวกุล** เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นการถูกลักพาตัวของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไนจีเรีย ดังนี้

๒.๑ กรมการกงสุลรู้หรือไม่ว่าผู้ลักพาตัวแรงงานไทยในไนจีเรียเป็นกลุ่มไหน ซึ่งในประเด็นนี้ กรมการกงสุลได้ให้ข้อมูลว่า ไม่ทราบว่าเป็นกลุ่มไหนที่จับตัวแรงงานไทยทั้ง ๔ คน ไป เพราะหน่วยงานราชการไนจีเรียไม่เปิดเผยข้อมูล

๒.๒ แรงงานไทยที่ถูกปล่อยตัวมาแล้ว มีการจ่ายค่าไถ่ตัวหรือไม่ ซึ่งในประเด็นนี้ กรมการกงสุล ได้ให้ข้อมูลว่า หน่วยงานราชการไนจีเรียยืนยันว่า ไม่มีการจ่ายค่าไถ่ตัวแรงงานไทยแต่อย่างใด

๒.๓ เงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ปัจจุบันมีจำนวนเท่าใด ซึ่งในประเด็นนี้กรมการจัดหางานได้ให้ข้อมูลว่ากองทุนฯ จะมีเงินรายได้หลังจาก คนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศ พร้อมกับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและดอกผลที่เกิดจากเงินกองทุนฯ ปัจจุบันมีอยู่จำนวน ๗๗๐ ล้านบาท ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ ได้แก่ จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย เป็นระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศสูงถึง ๗ ปี ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือทนายโดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว เป็นต้น โดยเงินที่คนหางานส่งสมทบเข้ากองทุนฯ เป็นไปด้วยความสมัครใจ คนหางานส่วนใหญ่ไม่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนฯ หากยังไม่เกิดปัญหาและประสบความสำเร็จในระหว่างการทำงานต่างประเทศ คนหางานส่วนใหญ่จึงไม่ประสงค์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ

๓. **นายจรูญ ผายพิมพ์** ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ ได้ตั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเรื่องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยว่า กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เดินทางออกไปทำงานต่างประเทศนั้น ถือได้ว่าเป็นผู้เสียสละเป็นอย่างยิ่งต้องจากครอบครัว จากญาติพี่น้อง เดินทางไปทำงานอยู่ต่างแดน ชีวิตความเป็นอยู่ไม่ได้สุขสบายเหมือนทำงานอยู่บ้านตนเอง เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเป็นจำนวนมาก บางครั้งถูกหลอกลวงแรงงานซ้ำเติมเข้าไปอีก รายได้ที่เกิดจากการทำงานต่างประเทศต้องส่งกลับมามันให้ครอบครัวแทบจะทั้งหมด ดังจะเห็นได้จากแรงงานไทยทั้ง ๔ คน ที่ทำงานอยู่ที่ไนจีเรีย เงินเดือนรวมกันแล้วสามแสนกว่าบาท ซึ่งจะเป็นรายได้ที่ส่งกลับเข้ามาเมืองไทย ดังนั้น หน่วยงานผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องร่วมคิดว่าจะทำอย่างไรให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือได้อย่างทันทั่วถึงเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงานอยู่ในต่างประเทศ

๔. สุดท้ายในประเด็นการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกลักพาตัวในระหว่างทำงานที่ไนจีเรีย นายทองดี มินิสสาร รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง ได้กล่าวขอบคุณหน่วยงานราชการไทยทุกฝ่ายที่ได้ติดต่อประสานงานช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกลักพาตัวออกมาได้อย่างปลอดภัย

แต่อย่างไรก็ตาม ที่ประชุมคณะกรรมการขอทราบความคืบหน้ากรณีปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศอียิปต์ และการขนย้ายคนไทยเดินทางออกจากประเทศอียิปต์ เพราะปัญหาในลักษณะการเคลื่อนย้ายคนไทยหรือแรงงานไทยจำนวนมากออกนอกประเทศ เคยเกิดขึ้นมาครั้งหนึ่งแล้วในเหตุการณ์ความรุนแรงที่ประเทศลิเบีย จากทั้งสองหน่วยงานเป็นการเพิ่มเติม ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการได้รับทราบข้อมูลจากหน่วยงานที่เข้าร่วมการประชุม สรุปได้ ดังนี้

นายประสิทธิ์พร เวทย์ประสิทธิ์ รองอธิบดีกรมการกงสุล ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า กรมการกงสุลได้รับการแจ้งมาจากสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงไคโร ประเทศอียิปต์ ว่าสถานการณ์ความตึงเครียดภายในอียิปต์ ระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุน นายโมฮัมหมัด มอร์ซี รวมกลุ่มประท้วงต่อต้านรัฐบาลกองกำลังทหารและฝ่ายรัฐบาล ได้บุกทำลายแหล่งที่อยู่ในค่ายของกลุ่มประท้วงอย่างรุนแรง สถานการณ์ความรุนแรงทวีเพิ่มสูงขึ้นทุกขณะ จนถึงในระดับ ๔ คือ ไม่มีความปลอดภัยต่อไปอีกแล้ว

เบื้องต้น มีคนไทยอยู่ในประเทศอียิปต์ประมาณ ๒,๐๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาประมาณ ๑,๘๐๐ คน ที่เหลืออีก ๒๐๐ คน เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงาน สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสมาคมนักเรียนไทย ณ กรุงไคโร ขอให้สำรวจและรวบรวมรายชื่อผู้ที่ประสงค์จะเดินทางกลับประเทศไทย ซึ่งในเบื้องต้นมีคนไทยแจ้งรายชื่อประสงค์จะเดินทางกลับเมืองไทย จำนวน ๑,๓๐๐ คน วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ เหตุการณ์ทางการเมืองอียิปต์ส่งกำลังเข้าสลายการชุมนุมทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น คำวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖ กระทรวงการต่างประเทศ ได้ส่งเครื่องบินไปรับคนไทยชุดแรกกลับออกมาจากกรุงไคโร จำนวน ๖๐๐ คน ส่วนที่เหลือยังไม่ได้เดินทางออกจากกรุงไคโร คาดว่าในเร็ววันจะมีการส่งเครื่องบินกลับไปรับคนออกจากกรุงไคโรเพิ่มเติมอีก เพราะสถานการณ์ไม่ดีขึ้น มีการใช้กำลังเข้าปราบปรามกลุ่มผู้ประท้วงอย่างต่อเนื่อง

เหตุที่ไม่มีคนไทยขึ้นเครื่องบิน ซี ๑๓๐ ของกองทัพอากาศที่จัดส่งไปรับคนไทยกลับนั้น เพราะว่าเป็นเครื่องสำรองเพิ่มเติมกรณีไม่สามารถจัดจ้างเครื่องบินสายการบินพาณิชย์ได้ เพราะหลาย ๆ ประเทศก็จะแย่งชิงจัดจ้างสายการบินพาณิชย์เพื่อขนคนของประเทศตนออกจากประเทศอียิปต์ด้วยเช่นกัน และอีกประการหนึ่งเครื่องบินซี ๑๓๐ ของกองทัพอากาศ จะเป็นเครื่องบินใช้ยุทธภัณฑ์ทางทหาร ที่นั่งจะนั่งลำบาก ห้องโดยสารมีเสียงดังมาก ห้องน้ำไม่สะดวก บินช้า หากต้องนั่งกลับไทยเป็นเวลา ๑๐ กว่าชั่วโมง นั่งนาน ๆ จะเกิดความเครียด จึงใช้เป็นเครื่องสำรองกรณีไม่สามารถจัดหาเครื่องบินสายการบินพาณิชย์ได้

นายวินัย ลิวีโรจน์ รองอธิบดีกรมการจัดหางาน ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า แรงงานไทยที่อยู่กรุงไคโร จำนวน ๒๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับฝีมือแรงงาน และทำงานในร้านสปา กับสถาบันดูแลสุขภาพ ในการเดินทางกลับมารอบแรกของคนไทยมีแรงงานไทยเดินทางกลับมามี ๕ คน เป็นพนักงานนวดในร้านสปา ๒ คน และพนักงานขายในร้านจิวเวลรี่ ๓ คน ทั้งหมดไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ในจำนวนแรงงานไทยที่ทำงาน ณ ประเทศอียิปต์ ๒๐๐ คน เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เพียง ๑๙ คน

มติที่ประชุม คณะกรรมการขอให้ทั้งสองหน่วยงานติดตามสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในอียิปต์อย่างใกล้ชิด เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลือคนไทยออกมาได้อย่างปลอดภัยและรวดเร็ว

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยที่ประชุมรับทราบข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไปทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐในจีเรีย

๑๒. พิจารณาเรื่องปัญหาชาวโรฮิงญาลักลอบเข้าเมือง

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- การประชุม ครั้งที่ ๗๐ วันพุธที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

จากที่ได้มีการเสนอข่าวของสื่อมวลชนเรื่องชาวโรฮิงญาถูกจับกุมฐานลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย และต่อมาได้มีการหลบหนีจากห้องกักตัว สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสงขลา เมื่อวันศุกร์ที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ และมีกระแสข่าวเกี่ยวกับการแสวงหาผลประโยชน์จากการเรียกเก็บค่าคุ้มครองจากชาวโรฮิงญา ส่งผลให้ประเทศไทยถูกจับตามองในเรื่องปัญหาด้านการค้ามนุษย์จากประเทศต่าง ๆ ดังนั้น คณะกรรมการจึงได้มีมติเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมประชุมชี้แจงถึงมาตรการหรือแนวทางแก้ไข ปัญหา และป้องกันด้านการค้ามนุษย์ในประเทศ

การดำเนินการ

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

กระทรวงการต่างประเทศ

๑. นายเชิดเกียรติ อัตถากร	รองอธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ
๒. นายจักรกริช เรืองขจร	นักการทูตชำนาญการ
๓. นางสาวจิตติภา เบญจศรี	นักการทูตชำนาญการ
๔. นางสาวเกศริน พนารังสรรค์	นักการทูตปฏิบัติการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑. นายวิทัศน์ เตชะบุญ	รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
๒. นางสาวสุภาพร ทองมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓. นางเศรษฐศาสตร์ ยิ่งใหญ่	เจ้าหน้าที่เทศสัมพันธ์

กระทรวงแรงงาน

๑. นายประวิทย์ เคียงผล	อธิบดีกรมการจัดหางาน
๒. นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน	ผู้เชี่ยวชาญด้านคุ้มครองแรงงาน
๓. นายพงศ์เทพ เพชรโสสม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านคุ้มครองแรงงาน
๔. นายโกศล สุวรรณกิจ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
๕. นางสาวจุฬา วิชาคาร	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

๑. พลตำรวจตรี นิติพงศ์ เทียมน้อย	ผู้บังคับการประจำสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
๒. พันตำรวจเอก อนุชา กิตติวิภาต	ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ ๒ กองบังคับการอำนวยการ
๓. พันตำรวจตรี อนุศิลป์ ดวงแก้วงาม	สารวัตรตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดสงขลา
๔. ร้อยตำรวจเอกหญิง ตรีชฎา บุญมาก	รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ ๒ กองบังคับการอำนวยการ

รายละเอียดการพิจารณา

นายสุภัท กุชุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ ได้กล่าวว่า ประเด็นปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองชาวโรฮิงญา ซึ่งข้าพเจ้าได้กล่าวได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนทั่วไป คณะกรรมการการแรงงานไม่ได้นิ่งเฉยกับปัญหาดังกล่าว และได้เดินทางไปพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวนโยบายในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน ดังนั้น การประชุมครั้งนี้จึงได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมหารือในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นแรก ชาวโรฮิงญาที่ลักลอบเข้าเมืองและถูกจับมีจำนวนมากน้อยเพียงใด

ประเด็นที่สอง ชาวโรฮิงญาในสังคมจะถูกมองว่าเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองเพื่อมาทำงาน เพราะปัญหาทางการเมืองหรือปัญหาภายในประเทศระหว่างชาวโรฮิงญากับพม่า เนื่องจากสถานการณ์แรงงานในประเทศไทยยังคงต้องใช้แรงงานต่างชาติ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กรมการจัดหางานเปิดให้นายจ้างที่ขาดแคลนแรงงาน นำแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนเพื่อให้สามารถทำงานได้ หน่วยงานจะมีมาตรการป้องกันอย่างไรไม่ให้ชาวโรฮิงญาลักลอบเข้าเมือง หรือสวมรอยเข้ามาเป็นแรงงานได้

ประเด็นที่สาม เรื่องดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศ คือ มีการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวในลักษณะการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งภายในประเทศ และถูกจับตามองจากต่างประเทศว่าละเลยให้การดูแลบุคคลเหล่านี้

นายเชิดเกียรติ อัตถากร รองอธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ ได้กล่าวชี้แจง ดังนี้

ชาวโรฮิงญาส่วนใหญ่มาจากรัฐยะไข่ของประเทศพม่า บุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับการยอมรับเป็นชนเผ่าหนึ่งตามกฎหมายของประเทศพม่า ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่มีมาอย่างยาวนานระหว่างชาวพม่ากับชาวโรฮิงญา เป็นเหตุให้บุคคลเหล่านี้หลบหนีออกนอกประเทศ กรณีข่าวเกี่ยวกับชาวโรฮิงญาตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์หลังจากที่หลบหนีเข้าประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย และได้มีการสอบสวนแล้วไม่พบหลักฐานเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมืองนั้นเกิดจากการชักชวนกันมา กระทรวงการต่างประเทศได้มีการหยิบยกหารือเรื่องดังกล่าวในระดับทวิภาคี โดยนายกรัฐมนตรีได้มีการพบปะกับประธานาธิบดีของประเทศพม่าในระหว่างการประชุมอาเซียนซัมมิทที่ประเทศบรูไน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศได้พบปะกับประธานาธิบดีประเทศพม่าที่กรุงเทพฯ ในเบื้องต้นประเทศพม่ามีท่าทีไม่รับบุคคลเหล่านี้เป็นคนสัญชาติพม่า แต่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพิสูจน์สัญชาติ ดังนั้น จึงต้องรอผลจากประเทศพม่าก่อน ซึ่งกำลังดำเนินการกับประเทศต้นทาง เพื่อหาทางออกร่วมกันในการแก้ปัญหา

สถิติชาวโรฮิงญาที่ลักลอบเข้าเมืองและถูกควบคุมตัว เมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖ กลุ่มเด็กและสตรี มีจำนวนประมาณ ๙๗ คน จะอยู่ในความดูแลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในห้องกักตัว จำนวนประมาณ ๑,๕๐๐ คน และอยู่ในความดูแลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงมีชาวโรฮิงญาเสียชีวิต จำนวน ๘ ราย

การดูแลชาวโรฮิงญา มีการดูแลภายใต้กฎหมายของประเทศไทยในฐานะผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และดูแลตามหลักมนุษยธรรม โดยแยกการดูแล คือ ชาวโรฮิงญาที่เป็นเด็กและสตรี จะนำไปพักอยู่ที่บ้านพักเด็กและครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ชาวโรฮิงญาที่เป็นผู้ชาย อยู่ในความดูแลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖ นายกรัฐมนตรีได้มีการมอบนโยบายโดยมติของที่ประชุมให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดำเนินการ ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนแรก ระยะสั้น ให้มีการดูแลโดยกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน

ขั้นตอนที่สอง ระยะยาว ให้กระทรวงการต่างประเทศได้มีการเจรจาประเทศต้นทางหรือประเทศที่สาม เพื่อส่งบุคคลเหล่านี้ไปประเทศต้นทางหรือรับไปประเทศที่สาม ขณะนี้กำลังดำเนินการ

ในเชิงกฎหมายและเชิงนโยบายไม่สามารถแปลงบุคคลเหล่านี้เข้ามาสู่ภาคแรงงานได้ ซึ่งประเด็นดังกล่าวได้มีการหยิบยกมาจากองค์กรบางแห่ง เช่น NGO โดยให้รัฐบาลเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านี้มาทำงานเพื่อเป็นช่องทางในการแก้ปัญหา แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เพราะประเทศต้นทางไม่ยอมรับการพิสูจน์สัญชาติ เมื่อทำงานได้ระยะหนึ่งก็ยังไม่สามารถรู้ได้ว่าจะได้กลับประเทศได้ ซึ่งจะทำให้เป็นปัญหาระยะยาวต่อไป

พลตำรวจตรี นิตพงษ์ เทียมน้อย ผู้บังคับการประจำสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้กล่าวชี้แจง ดังนี้

หลังจากการจับกุมดำเนินคดีชาวโรฮิงญา ได้มีการสัมภาษณ์คัดแยกเด็กและสตรี จากนั้นนำตัวส่งไปอยู่ในความดูแลของพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์จังหวัด กรณีเป็นผู้ชายจะอยู่ในความดูแลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในฐานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง และรอส่งตัวกลับประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้มีการควบคุมชาวโรฮิงญา มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ ๒,๐๕๕ คน ปัจจุบันอยู่ในการควบคุมของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน ๑,๐๑๙ คน เมื่อมีเหตุการณ์ทะเลาะวิวาทในห้องกัก เจ้าหน้าที่จึงได้นำตัวไปฝากขังไว้ที่สถานีตำรวจภูธรท้องที่ในจังหวัดต่าง ๆ จำนวน ๑๐ แห่ง เช่น จังหวัดสงขลาและจังหวัดพังงา เป็นต้น บางส่วนมีการเสียชีวิตเนื่องจากติดเชื้ในกระแสโลหิต หลังจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดูแลเป็นระยะเวลา ๖ เดือน และเริ่มเดือนที่ ๗ เริ่มมีปัญหาก่อความวุ่นวายในห้องกักและมีการหลบหนี เช่น วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ หลบหนีจากห้องกักด้านสะเดา จังหวัดสงขลา วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖ พยายามพังห้องกักแต่เจ้าหน้าที่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ หลบหนีจากห้องกักด้านสะเดา สาเหตุที่มีการหลบหนีเกิดจากความเครียด สิ่งสำคัญคือ ต้องการเดินทางไปทำงานหรือพักอาศัยในประเทศที่สาม

แนวทางในการดำเนินการได้มีการประสานงานระหว่างกระทรวงการต่างประเทศกับสถานทูตประเทศบังคลาเทศ และประเทศพม่าให้มีการพิสูจน์สัญชาติว่าเป็นสัญชาติใด ต่อมา เจ้าหน้าที่สถานทูตประเทศบังคลาเทศได้มีการพิสูจน์สัญชาติแล้ว และมีการยืนยันว่าเป็นชาวโรฮิงญา จำนวน ๒๘ คน ชาวบังคลาเทศจำนวน ๒๘ คน และเจ้าหน้าที่สถานทูตประเทศพม่าได้มีการพิสูจน์สัญชาติ พบว่า มีจำนวน ๒๒๘ คน แต่ยังไม่ยืนยันผลว่าเป็นชาวพม่า จึงไม่สามารถส่งตัวกลับประเทศได้ ดังนั้น สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจึงต้องรับภาระดูแลไว้ตามห้องกักต่าง ๆ เช่น ภาคนือที่จังหวัดเชียงราย ภาคนือที่จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดหนองคาย และจังหวัดมุกดาหาร เป็นต้น การดูแลชาวโรฮิงญา มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกาย ปลูกผัก ดูหนัง ทำกิจกรรมเพื่อลดความเครียด ด้านอาหารจัดเป็นอาหารฮาลาล ด้านสาธารณสุข มีการดูแลเรื่องสุขภาพ และถ้าเกิดการเจ็บป่วยก็จะส่งไปยังโรงพยาบาล เป็นต้น

การดำเนินการดูแลชาวโรฮิงญา แบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะแรก

๑. สร้างห้องควบคุมให้มีความแข็งแรง
๒. เพิ่มเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมให้มีจำนวนมากขึ้น
๓. พยายามแยกแยะคนที่มีปัญหาไปควบคุมที่สถานีตำรวจ
๔. ดูแลเรื่องการเยี่ยมชาวโรฮิงญา เพราะถ้ามีการมาตรวจเยี่ยม หลังจากนั้นจะมีการก่อเหตุวุ่นวายหรือหลบหนี

ระยะที่สอง

มีการของบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสร้างห้องกักเพิ่มขึ้น จำนวน ๔ แห่ง ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดระนอง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดหนองคาย

นายวิทัศน์ เตชะบุญ รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้กล่าวชี้แจง ดังนี้

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้รับการประสานงานจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๖ ได้มีการรับชาวโรฮิงญาที่เป็นเด็กและสตรีเข้ามาอยู่ในความดูแลตามนโยบายรัฐบาลในเรื่องความมั่นคงและภาพลักษณ์ของประเทศ จำนวนทั้งสิ้น ๔๔๐ คน และได้มีการหลบหนี จำนวน ๒๐๗ คน ส่งกลับไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๔๗ คน และยังอยู่ในความดูแลของหน่วยงาน จำนวน ๑๘๖ คน มีการดูแลชาวโรฮิงญาในเรื่องปัจจัยสี่ และมีการประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อดูแลในเรื่องสุขภาพอนามัย เช่น จัดกิจกรรมอาชีพบำบัด และมีการฝึกอาชีพ เพื่อลดความเครียด รวมถึงมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ องค์การเอกชนและต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางแก้ไขในเรื่องดังกล่าว

นายประวิทย์ เคียงผล อธิบดีกรมการจัดหางาน ได้กล่าวชี้แจง ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๑๑ จะอนุญาตให้คนเข้ามาทำงานได้ มี ๒ มาตรา คือ มาตรา ๙ บุคคลที่ถือหนังสือเดินทางและเข้ามาขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยอนุญาตให้แรงงานสัญชาติลาว กัมพูชา และพม่า ทำงานได้ในระดับล่าง เช่น คนรับใช้ในบ้าน และกรรมกร ส่วนชาวโรฮิงญาที่หลบหนีเข้าเมืองและไม่มีเอกสาร ไม่สามารถทำงานได้ กรณีมาตรา ๑๓ ผู้ที่หลบหนีเข้าเมืองแต่กระทรวงมหาดไทยประกาศให้อยู่ได้เป็นการชั่วคราว ระหว่างรอส่งตัวกลับประเทศ จึงอนุญาตให้สามารถทำงานได้ตามมาตรา ๑๓ (๒) ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๑๑

จากนั้น ที่ประชุมคณะกรรมการได้มีข้อซักถามในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. จำนวนชาวโรฮิงญาที่อยู่ในสถานที่กักตัวทั้งหมดมีจำนวนเท่าใด และที่หลบหนีมีจำนวนกี่ราย รวมถึงเจ้าหน้าที่สามารถติดตามจับกุมมาได้กี่ราย ทั้งนี้ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีแนวทางแก้ไขปัญหายังไร

๒. ตามที่ปรากฏเป็นข่าวว่ามีกระบวนการนำบุคคลเข้ามาและมีแหล่งพักพิงที่เกาะตะรุเตา รวมถึงมีคลิปภาพโดยมีการไปสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้คุม ประเด็นดังกล่าวเสมือนว่าประเทศไทยเป็นแหล่งพักพิงและทำให้เป็นจุดดึงดูดให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาในประเทศไทย ไม่ทราบว่ามีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีข้อมูลในการดำเนินคดีหรือไม่ อย่างไร

๓. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลบุคคลเหล่านี้แบบไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน ในขณะที่หน่วยงานกระทรวงการต่างประเทศไม่สามารถตอบได้ว่าประเทศที่สาม ที่แสดงความจำนงค์ที่จะรับบุคคลเหล่านี้ไปอยู่ในประเทศ บางประเทศได้ส่งเจ้าหน้าที่มาพิสูจน์สัญชาติแล้วบางส่วน แต่ยังเหลืออีกจำนวน ๑,๐๐๐ คน หน่วยงานมีวิธีการดำเนินการอย่างไร ซึ่งจุดประสงค์ของบุคคลเหล่านี้ต้องการไปแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าเดิมและต้องการมีงานทำ ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านี้อาศัยช่องทางเพื่อมาขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นปัญหาของกระทรวงแรงงานอย่างมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไรเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๔. เหตุผลที่สหภาพพม่าไม่ออกเอกสารรับรองสัญชาติให้บุคคลเหล่านี้ กระทรวงการต่างประเทศทราบเหตุผลหรือไม่ อย่างไร

๕. ชาวโรฮิงญาที่หลบหนีและยังไม่สามารถจับกุมได้ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีการตรวจสอบหรือไม่ว่าบุคคลเหล่านี้เข้ามาเพื่อเป็นสายลับหรือไม่

๖. ชาวโรฮิงญาที่เป็นเด็กหรือสตรีที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๔๔๐ คน หลบหนี จำนวน ๒๗๐ คน คงเหลือจำนวน ๑๘๖ คน มีการหลบหนีได้อย่างไร

๗. ศูนย์ประชาบดี ๑๓๐๐ กับ OSCC มีการดำเนินงานหรือภารกิจเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

๘. แรงงานพม่าที่อยู่ในประเทศไทยมีจำนวนมาก มีการอนุมัติใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๑๑ จะอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้มี ๒ มาตรา คือ มาตรา ๙ และมาตรา ๑๓ ดังนั้น กระทรวงแรงงานทราบหรือไม่ว่ามีชาวโรฮิงญาเข้ามาทำงานบ้างหรือไม่

๙. ขณะนี้ชาวโรฮิงญาได้มีการหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยประมาณ ๒,๐๐๐ คน และกระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ไม่สามารถผลักดันออกนอกประเทศได้ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีแนวทางดำเนินการกับชาวโรฮิงญาอย่างไร หรือมีข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการแรงงานอย่างไร เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกัน

๑๐. หน่วยงานราชการมีข้อมูลที่มีการคุมขังชาวโรฮิงญาในจังหวัดใด แต่ละจังหวัดมีจำนวนเท่าใด

๑๑. จำนวนชาวโรฮิงญาประมาณ ๑,๒๐๐ คน หน่วยงานได้ปฏิบัติอย่างไรบ้างกับชาวโรฮิงญา และหน่วยใดเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

พลตำรวจตรี นิติพงศ์ เทียมน้อย ผู้บังคับการประจำสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้ตอบข้อซักถามว่า จำนวนชาวโรฮิงญาที่ถูกกักตัวอยู่ในห้องกักของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๑๙ คน ผูกควบคุมไว้ที่สถานีตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา จำนวน ๑๐๔ คน สถานีตำรวจภูธรจังหวัดพังงา จำนวน ๒๓๗ คน ถูกดำเนินคดีในข้อหาหลบหนีและทำให้เสียทรัพย์ จำนวน ๖๒ คน ยอดคงเหลือ ๑,๓๖๐ คน ซึ่งผู้ชายอยู่ในความดูแลของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และบุคคลที่มีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี เป็นเด็กและสตรีอยู่ในความดูแลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน ๑๘๖ คน และผู้ที่หลบหนีมีจำนวน ๓๙๔ คน

ชาวโรฮิงญามาจากรัฐยะไข่ ซึ่งปัญหาเกิดจากทางการเมืองของประเทศพม่า ทำให้เกิดความขัดแย้งที่มีมาอย่างยาวนานระหว่างชาวพม่ากับชาวโรฮิงญา ดังนั้น ชาวโรฮิงญาพยายามหลบหนีเพื่อหาชีวิตที่ดีกว่าเดิมในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะต้องการไปประเทศออสเตรเลีย กรณีของประเทศไทยพบว่า ทำให้เรือเสียหายเพื่อจะได้รับความช่วยเหลือ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีเจตนาเพื่อเข้ามาทำงาน กรณีที่เกาะตะรุเตาเป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่ประเทศไทยและอีกทางคือ ประเทศมาเลเซีย อยู่ระหว่างเกาะตะรุเตากับเกาะลังกาวิ ดังนั้น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จัดเจ้าหน้าที่ไปดูแล มีจุดตรวจอยู่ที่เกาะหลีเป๊ะ แต่เป็นเพียงการอำนวยความสะดวกสำหรับคนเข้าเมืองเท่านั้น

การดำเนินการในเรื่องการดูแล โดยมีการดูแลเกี่ยวกับการเรียกร้องผลประโยชน์จากแรงงานหรือการค้ามนุษย์หรือไม่ นั้น ทางสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ร่วมกับสหวิชาชีพในการสัมภาษณ์และคัดแยกพบว่า ชาวโรฮิงญาส่วนใหญ่สมัครใจมาเพื่อหางานทำหรือมีชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่

จำนวนชาวโรฮิงญาที่หลบหนีที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีจำนวน ๒๕๘ คน จับกุมมาได้จำนวน ๑๐๘ คน และยังหลบหนี จำนวน ๑๔๕ คน กรณีเสียชีวิต จำนวน ๘ คน จากการสอบสวนแล้วไม่พบข้อมูลหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นสายลับ และไม่สร้างปัญหาเรื่องความมั่นคง

จากการประชุมในระดับนโยบายเกี่ยวกับเรื่องชาวโรฮิงญา สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ รับเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการแก้ปัญหาชาวโรฮิงญาในภาพรวม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องรอผลด้านนโยบายจากสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ และได้มีการประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศ ในกรณีที่จะพิสูจน์สถานะและผลักดันกลับประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งมีการเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสามารถผลักดันชาวต่างด้าวในช่องทางใด ๆ ได้ ซึ่งเป็นอำนาจทางกฎหมาย แต่ติดปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนกรณีชาวโรฮิงญาเป็นกรณีพิเศษ เพราะได้รับความสนใจจากสื่อมวลชน กระทรวงการต่างประเทศได้ประสานงานกับประเทศต้นทาง เพื่อยืนยันสถานะที่ชัดเจน รวมทั้งมีการประสานกับพม่าผ่านทาง UNHCR เพื่อรับกลับประเทศต่อไป ดังนั้น ขอให้คณะกรรมการการแรงงานสามารถประสานงานประเทศต้นทาง เช่น พม่า เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวด้วย

ชาวโรฮิงญาที่ถูกควบคุมตัวอยู่ในห้องกักของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีดังนี้

๑. ด้านตรวจคนเข้าเมืองปาดังเบซาร์ จังหวัดสงขลา	จำนวน ๑๙๘ คน
๒. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดสงขลา	จำนวน ๕๐ คน
๓. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดพังงา	จำนวน ๒๔ คน
๔. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระนอง	จำนวน ๗๓ คน
๕. ด้านตรวจคนเข้าเมืองสิงขร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	จำนวน ๘๒ คน
๖. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดตราด	จำนวน ๑๐๐ คน
๗. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดกาญจนบุรี	จำนวน ๑๑๐ คน
๘. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จำนวน ๒๐ คน
๙. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดระยอง	จำนวน ๓ คน
๑๐. ด้านตรวจคนเข้าเมืองพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี	จำนวน ๙๙ คน
๑๑. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดมุกดาหาร	จำนวน ๙๙ คน
๑๒. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดหนองคาย	จำนวน ๑๐๕ คน
๑๓. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงราย	จำนวน ๓๙ คน
๑๔. ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดภูเก็ต	จำนวน ๑๗ คน
รวมทั้งสิ้น ๑,๐๑๙ คน	

ควบคุมนอกสังกัดสำนักตรวจคนเข้าเมือง

๑. สภ.หาดใหญ่ ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองสงขลา	จำนวน ๓๐ คน
๒. สภ.สะเดา ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองสงขลา	จำนวน ๒๔ คน
๓. สภ.คลองแงะ ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองสงขลา	จำนวน ๒๐ คน
๔. สภ.ปาดังเบซาร์ ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองสงขลา	จำนวน ๒๐ คน
๕. ตชด.๔๓๗ ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองสงขลา	จำนวน ๑๐ คน
รวมทั้งสิ้น ๑๐๔ คน	
๑. สภ.เมืองพังงา ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองพังงา	จำนวน ๓๙ คน
๒. สภ.ทุ่งคาโงก ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองพังงา	จำนวน ๔๐ คน
๓. สภ.ตะกั่วทุ่ง ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองพังงา	จำนวน ๔๙ คน

๔. สก.กะปง ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองพังงา	จำนวน ๓๙ คน
๕. สก.โคกลอย ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองพังงา	จำนวน ๔๕ คน
๖. สก.ตะกั่วป่า ย้ายจากตรวจคนเข้าเมืองพังงา	จำนวน ๒๕ คน
รวมทั้งสิ้น ๒๓๗ คน	

ปัจจุบันปัญหาดังกล่าวเป็นภาระของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หลังจากถูกจับกุมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทหารเรือ ตำรวจน้ำ แล้ว มีการตรวจสอบสัญชาติตามขั้นตอนของกฎหมาย เมื่อพิสูจน์ได้ว่าเป็นสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว โดยใช้อำนาจประกาศของกระทรวงมหาดไทยให้กักกันโดยไม่ต้องดำเนินคดีต่อศาล ซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลสัญชาติอื่นที่หลบหนีเข้าเมือง

การดำเนินการขั้นพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน

๑. การสัมภาษณ์คัดแยกโดยทีมสหวิชาชีพ
๒. การคัดแยกเด็กและสตรีไปพำนัก ณ บ้านพักเด็กและครอบครัว ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๓. การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย
๔. การดูแลเรื่องอาหาร ประสานผู้นำมุสลิมท้องถิ่นจัดหาอาหารฮาลาล
๕. มีการออกกำลังกาย
๖. การจัดสถานที่ประกอบศาสนพิธี (การละหมาด)

ด้านงบประมาณ

๑. การรักษาพยาบาลได้รับความอนุเคราะห์จากโรงพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
๒. สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองขอรับการสนับสนุนจากรัฐบาลในระยะเวลา ๖ เดือน เพื่อเป็นค่าอาหาร
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

นายเชิดเกียรติ อัตถากร รองอธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ ได้ตอบข้อซักถามว่า กระทรวงการต่างประเทศได้ดำเนินการประสานงานกับประเทศที่สามในการแก้ไขปัญหาในระยะยาว โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันรับผิดชอบ จึงมีการหยิบยกปัญหาดังกล่าวมาปรึกษาหารือร่วมกันในระดับภูมิภาค รวมทั้งในระดับทวิภาคี ขณะนี้กระทรวงการต่างประเทศได้มีการดำเนินการประสานงานกับประเทศที่สาม เช่น ประเทศมาเลเซีย สหรัฐอเมริกา และประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น

สหภาพพม่าเป็นประเทศที่มีการรวบรวมหลากหลายชาติพันธุ์ เช่น กลุ่มกระเหรี่ยง แต่กลุ่มชาวโรฮิงญาเป็นกลุ่มที่มีลักษณะแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ จากประวัติศาสตร์ไม่มีความชัดเจนว่า ชาวโรฮิงญามาจากที่ใด หรืออาจจะอพยพมาจากประเทศบังคลาเทศ ซึ่งยังเป็นปัญหาของสหภาพพม่า และบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากสหภาพพม่า จึงนำมาสู่ความขัดแย้งอย่างรุนแรงที่ได้ปรากฏเป็นข่าว

นายวิทัศน์ เตชะบุญ รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้ตอบข้อซักถามว่า การหลบหนีของชาวโรฮิงญาที่เป็นเด็กและสตรีที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เนื่องจากบ้านเด็กและครอบครัวเป็นบ้านเช่า และเป็นสถานที่เปิดบริการ ๒๔ ชั่วโมง มีเพียงพนักงานหญิงคอยดูแลและรับโทรศัพท์สายด่วน ๑๓๐๐ เท่านั้น ซึ่งบ้านเด็กและครอบครัวไม่ใช่ทัศนสถานที่มีการดูแลอย่างเข้มงวด แต่เป็นสถานที่สงเคราะห์และดูแลผู้ที่ประสบปัญหาทางสังคม ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม รัฐบาลได้มอบหมายให้มีการดูแลชาวโรฮิงญาที่เป็นเด็กและสตรี กรณีที่หลบหนีได้มีการแจ้งความไว้ที่สถานีตำรวจแล้ว และสามารถตามกลับมาได้เป็นบางส่วน

ในอดีตที่ศูนย์ประชาบดี ๑๕๐๗ ต่อมา เปลี่ยนเป็นศูนย์ประชาบดี ๑๓๐๐ มีจำนวนประมาณ ๔๐๐ แห่ง เป็นสายด่วนเพื่อรับเรื่องร้องทุกข์ในเรื่องต่าง ๆ และมีการส่งทีมเจ้าหน้าที่เข้าไปดูแลเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อประมาณเดือนเมษายนที่ผ่านมา รัฐบาลได้มองเห็นความสำคัญเกี่ยวกับปัญหา ๔ ด้าน คือ ปัญหาด้านการค้ามนุษย์ ปัญหาเรื่องการตั้งครุฑก่อนวัยอันควร ปัญหาเรื่องแรงงานเด็ก และปัญหาความรุนแรงของครอบครัว จึงได้มีการจัดตั้งเป็นศูนย์ช่วยเหลือสังคม (OSCC) โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เข้ามาทำงานแบบบูรณาการร่วมกันโดยการเชื่อมโยงการทำงานใน ๔ ประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีจำนวนประมาณ ๒๐,๐๐๐ แห่ง ซึ่งมีการจัดทำเป็นระบบ IT เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที

นายประวิทย์ เคียงผล อธิบดีกรมการจัดหางาน ได้ตอบข้อซักถามว่า การอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๙ เป็นบุคคลที่เข้ามาและมีเอกสารอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เช่น หนังสือเดินทาง ซึ่งประเทศต้นทางมีการเข้ามาพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารรับรองแล้ว จึงได้ทำงานตามมาตรา ๙ ซึ่งมีจำนวน ๑ ล้านคน เป็นชาวพม่าทั้งหมดไม่มีชาวโรฮิงญา กรณีที่อนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๑๓ มีประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน กำลังอยู่ในขั้นตอนที่ขอเข้าทำใบอนุญาตทำงาน ท.ร. ๓๘/๑ กับกรมการปกครอง และอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวได้ ปัจจุบันแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๙๒,๔๑๒ คน โดยได้มีการพิสูจน์สัญชาติ และมีการออกเอกสารการทำงานเสร็จสิ้นแล้ว เหลือเพียงจำนวน ๑๐,๐๐๐ คน ที่รอการออกเอกสาร ซึ่งกระทรวงแรงงานจะดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน ๑ ปี

มติที่ประชุม

ที่ประชุมคณะกรรมการมีมติขอให้กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาเรื่องชาวโรฮิงญา และแนวทางการแก้ไขให้แก่คณะกรรมการ โดยขอให้ทั้ง ๔ หน่วยงาน จัดส่งข้อมูลภายใน ๑ สัปดาห์ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาร่วมกันและคณะกรรมการจะได้พิจารณาหาข้อสรุปเสนอไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยคณะกรรมการรอสรุปผลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาเรื่องชาวโรฮิงญาจากกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

๑๓. พิจารณาเรื่องการช่วยเหลือพนักงานของบริษัท ชันพลอริง จำกัด กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าแรงงาน และค่าชดเชยในการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด ยังผลให้เกิดความเดือดร้อนกับ บรรดาพนักงานของบริษัทฯ เสนอโดย นายวิทยา บุรณศิริ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต ๔ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา (เลขรับที่ ๑๔๐/๒๕๕๖)

คณะกรรมการมีการประชุม จำนวน ๕ ครั้ง

๑. การประชุม ครั้งที่ ๗๓ วันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
๒. การประชุม ครั้งที่ ๗๔ วันพุธที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖
๓. การประชุม ครั้งที่ ๗๕ วันพุธที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๖
๔. การประชุม ครั้งที่ ๗๖ วันพุธที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖
๕. การประชุม ครั้งที่ ๗๗ วันพุธที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

ความเป็นมา

นายสุรพล การะเกตุ และนายสำราญ สุวรรณเบญจรงค์ ได้ร้องเรียนต่อนายวิทยา บุรณศิริ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่องขอความช่วยเหลือพนักงานของบริษัท ชันพลอริง จำกัด กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าแรงงานและค่าชดเชยในการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตามระยะเวลาที่กำหนด ยังผลให้เกิดความเดือดร้อนกับบรรดาพนักงานของบริษัทฯ นายวิทยา บุรณศิริ จึงได้มีหนังสือที่ วท. ๑๒/ ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง นายจ้างไม่จ่ายค่าแรงงานและค่าชดเชยในการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง เรียน ประธานคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๗๓ วันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน
๒. นายอเนก กุลพ่วง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. นายชัยวัฒน์ อางคงสัย	นิติกรชำนาญการ
๒. นายวิชาญ สุขสำราญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นางชะลอลักษณ์ แก้วพวง	ประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บริษัท ชันพลอริง จำกัด

๑. นายพลุดักดิ์ วายากรณ์วิจิตร	กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด
๒. นายสมศักดิ์ นิธิรัฐนนท์	ทนายความผู้จัดการฝ่ายบุคคล
๓. นายอภิชาติ เพชรรัตน์	ทนายความ

ผู้ร้องเรียน

๑. นายสุรพล การะเกตุ
๒. นายสำราญ สุวรรณเบญจรงค์

รายละเอียดการพิจารณา

นายสำราญ สุวรรณเบญจรงค์ ผู้ร้องเรียน ได้กล่าวชี้แจงว่า กระผมนายสำราญ สุวรรณเบญจรงค์ และนายสุรพล การะเกตุ และพนักงานประมาณ ๑๕๐ คน ทำงานอยู่ที่บริษัท ชันพลอริง จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๒ หมู่ ๑๗ ตำบลบางกะสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเดือดร้อนเนื่องจาก นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแรงงาน ค่าชดเชยในการเลิกจ้างและค่าตอบแทนส่วนอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ฟ้องศาลจนถึงปัจจุบัน ทางบริษัทฯ ได้มีการขอผ่อนผัน ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนมากได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับหนี้สินและค่ารักษาพยาบาล กระผมในฐานะตัวแทนของพนักงานทั้งหมดขอความอนุเคราะห์จาก คณะกรรมการสิทธิการโปรดพิจารณาช่วยเหลือ และดำเนินการประสานงานติดตามเพื่อให้ นายจ้าง (นายพูลศักดิ์ วยากรณ์วิจิตร) จ่ายเงินจำนวนดังกล่าวที่ศาลสั่งให้กับลูกจ้างทั้งหมด

นายพูลศักดิ์ วยากรณ์วิจิตร กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้กล่าวชี้แจงว่า บริษัท ชันพลอริง จำกัด และบริษัท ชันพาราเทค จำกัด (มหาชน) ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๓ ประกอบกิจการผลิตไม้พื้นปาเก้ โดยนำเข้าไม้มาจากต่างประเทศ เพื่อนำมาประกอบในประเทศไทยและส่งออกต่างประเทศ ประมาณ ๙๕ เปอร์เซ็นต์ สาเหตุที่ต้องเลิกจ้างพนักงาน เนื่องจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจยุโรป ปี ๒๕๕๒ บริษัทฯ ประสบปัญหาฐานการส่งออกของบริษัทฯ สาขาที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป และออสเตรเลีย และตั้งแต่ มกราคม - กรกฎาคม ๒๕๕๓ ทางบริษัทฯ ไม่มีออเดอร์ (Order) จากยุโรป ส่งผลให้บริษัทฯ ขาดทุนทุกเดือน แต่ทางบริษัทฯ ก็พยายามดูแลพนักงานให้ดีที่สุด

ตั้งแต่เดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๕๔ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ประสบปัญหาอุทกภัย น้ำท่วม ส่งผลให้บริษัทฯ มีความจำเป็นที่จะต้องหยุดประกอบกิจการ บริษัทฯ ได้เปิดทำงานตามปกติในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๕ และมีพนักงานได้มาช่วยกันฟื้นฟูสภาพของโรงงานหลังภาวะน้ำท่วม ซึ่งจากสถานการณ์ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน บริษัทฯ ประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ประกอบกับการขาดทุนสะสมมาโดยตลอดในรอบหลายปี ดังนั้น เดือนมีนาคม ๒๕๕๕ บริษัทฯ จึงได้ประกาศเลิกจ้างพนักงานทั้งหมด และมีพนักงานจำนวน ๑๕๑ คน ได้ไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ ลพบุรี เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๕ บริษัทฯ ได้ตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความในศาล ซึ่งทางบริษัทฯ ยังมีความหวังที่จะนำเงินมาจ่ายค่าจ้าง ค้างจ่าย และเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างของพนักงาน โดยนำเงินที่ได้จากการประกันภัยที่มีผู้รับผลประโยชน์ คือ ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ จึงต้องทำเรื่องถึงธนาคารฯ ผู้รับผลประโยชน์ เพื่อขอเงินจำนวน ๗๘ ล้านบาท มาจ่ายให้พนักงานของบริษัทฯ จำนวน ๔๕ ล้านบาท แต่ธนาคารฯ ได้โต้แย้งสิทธิดังกล่าวนี้ว่า เงินที่ได้รับจากการประกันภัยนี้ เป็นสิทธิของธนาคารฯ ตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งบริษัทฯ ได้พยายามชี้แจงถึงเหตุผลหรือผลกระทบ ตลอดจนความเดือดร้อนของพนักงานและครอบครัวที่จะได้รับการที่จะไม่ได้รับเงินค่าจ้างค้างจ่ายและค่าชดเชยการเลิกจ้าง หากธนาคารฯ ไม่พิจารณาคืนเงินค่าประกันภัยจำนวนดังกล่าว พนักงานและบรรดาสมาชิกในครอบครัวจะได้รับความเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก โดยธนาคารฯ ได้ทำหนังสือขอรายชื่อและรายละเอียดจำนวนเงินที่บริษัทฯ ค้างจ่าย เพื่อพิจารณาในเรื่องดังกล่าวนี้ ซึ่งบริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารตามที่ธนาคารฯ ได้ขอมาให้แก่ธนาคารฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

บริษัทฯ ได้มีความพยายามเป็นอย่างมากในการติดตาม ตลอดจนเร่งรัดขอให้ธนาคารฯ พิจารณาเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังไม่ได้คำตอบจากธนาคารฯ และทางบริษัทฯ ขอยืนยันว่า ณ ปัจจุบัน บริษัทฯ ยังมิได้เซ็นชื่อสลักหลังในหนังสือเรียกร้องเงินค่าเสียหายประกันภัยให้แก่ธนาคารฯ แต่อย่างใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการถ่วงดุลและรักษาอำนาจต่อรองกับธนาคารฯ ไว้ บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องยื่นเรื่องต่อศาลล้มละลายกลางเพื่อขอฟื้นฟูกิจการ ว่าบริษัทฯ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถดำเนินกิจการของบริษัทฯ ได้ ถ้าบริษัทฯ ถูกฟ้องและมีคำพิพากษาให้ล้มละลาย จะทำให้บรรดาเจ้าหนี้ของบริษัทฯ ทุกราย รวมถึงพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งเป็นเจ้าหนี้ได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เนื่องจากบริษัทฯ มีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สินอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ถ้าบริษัทฯ สามารถฟื้นฟูกิจการได้ยังคงสามารถดำเนินกิจการต่อไป และหาผลกำไรจากกลุ่มลูกค้าที่บริษัทฯ มีอยู่ นำเงินมาจ่ายคืนให้แก่เจ้าหนี้ทุกรายได้ ซึ่งรวมถึงพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ด้วยเช่นกัน

นางชะลอลักษณ์ แก้วพวง ประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กล่าวว่า บริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้ขึ้นทะเบียนกองทุนทดแทนและกองทุนประกันสังคม เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ มีลูกจ้าง จำนวน ๒๐๓ คน และบริษัทฯ ได้แจ้งเลิกจ้างพนักงานในปี ๒๕๕๕ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จำนวน ๖๘ คน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑๒๘ คน และนายจ้างขอหยุดกิจการ

สำนักงานประกันสังคม จะดูแลผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบตามสิทธิที่ควรได้ มีเงื่อนไข ในการจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ดังนี้

๑. ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบให้ครบ ๖ เดือน ภายใน ๑๒ เดือน และขึ้นทะเบียนหา งานที่สำนักงานจัดหางาน

๒. สิทธิประโยชน์ทดแทน

- กรณีผู้ประกันตนลาออก จะได้รับเงิน ๓๐ % ของค่าจ้าง (ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท) เป็นระยะเวลาที่ว่างงานไม่เกิน ๙๐ วัน

- กรณีผู้ประกันตนถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงิน ๕๐ % ของค่าจ้าง (ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท) เป็นระยะเวลาที่ว่างงานไม่เกิน ๑๘๐ วัน ซึ่งจะต้องรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดทุกเดือน เมื่อไปรายงานตัวเสร็จแล้ว ข้อมูลจะเข้ามาที่ประกันสังคม แล้วทางประกันสังคมจะส่งเงินเข้าบัญชีให้ทุกเดือน ในขณะที่ยังไม่ได้เป็นลูกจ้างที่อื่นเลย

๓. ผู้ประกันตนอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ ไม่มีสิทธิได้รับเงินกรณีว่างงาน แต่จะได้รับบำเหน็จชราภาพ

จากข้อมูลเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๕ และนายจ้างขอหยุดกิจการ มีลูกจ้างจำนวน ๑๒๘ คน ผู้ประกันตนได้ขึ้นทะเบียนหางานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๑๘ คน สำหรับ ๑๐ คน เป็นผู้ประกันตนที่มีอายุเกิน ๕๕ ปี หรือกลับเข้างานใหม่

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้พิจารณาวินิจฉัยส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (เลิกจ้าง) ให้ลูกจ้าง จำนวน ๑๑๘ คน โดยจ่าย ๕๐ % ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลา ๑๘๐ วัน เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๔,๑๑๙,๐๙๖.๒๕ บาท ที่จ่ายให้ในกรณีผู้ประกันตน ได้จ่ายไปแล้ว ๖ เดือน ก็หมดสิทธิแล้วลูกจ้างก็จะไม่ได้รับสิทธิอะไร

ส่วนผู้ประกันตนที่ออกจากงานแล้ว ถ้าภายใน ๖ เดือน ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อ ต้องสมัครใจและจ่ายเงินให้ประกันสังคม ทางประกันสังคมจะคุ้มครองสิทธิของการรักษาพยาบาลและสิทธิอื่น ๆ ที่ผู้ประกันตนจะได้รับทุกประการ

นายชัยวัฒน์ อางคงสัย นิติกรชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอยุธยา ได้กล่าวว่า พนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องของลูกจ้างประมาณ ๗ ราย เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง และค่าชดเชย และได้วินิจฉัยออกคำสั่งเชิญนายจ้างมาสอบข้อเท็จจริง โดยใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน สั่งให้นายจ้างคือ นายพลศักดิ์ วายากรณ์วิจิตร กับบริษัทฯ จ่ายเงินค่าจ้างให้พนักงาน รวมลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๒๐๐ คน เป็นเงินทั้งสิ้น ๑๔ ล้านบาท คำสั่งที่ออกมีผลผูกพันกับบริษัทฯ คือ ถ้าบริษัทฯ ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจรายงานคดีก็จบ แต่ถ้าบริษัทฯ ไม่ปฏิบัติตามมีโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี ปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

ในส่วนของคำสั่งทั้ง ๗ คำสั่ง นายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตาม เนื่องจากไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตามหน้าที่คือ แจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษนายจ้าง จำนวน ๗ คดี ที่สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน ซึ่งเป็นสถานที่เกิดเหตุมีพนักงานสอบสวนรับเรื่องไว้ เป็นคดีตั้งแต่ มกราคม ๒๕๕๕ จนถึงคดีล่าสุด คือ มีนาคม ๒๕๕๖ ขณะนี้พนักงานสอบสวนกำลังทำสำนวนส่งพนักงาน อัยการในการสั่งฟ้องในเรื่องของคดีอาญา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เห็นถึงความเดือดร้อน ของลูกจ้าง จึงได้ดำเนินการเยียวยาโดยใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คือ ถ้าลูกจ้างเดือดร้อนและพนักงาน ตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ แต่ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดลูกจ้างสามารถยื่น คำร้องขอใช้เงินกองทุนสงเคราะห์ได้ ลูกจ้างได้มายื่นคำร้องทั้งหมด ๑๙๗ คน สำนักงานฯ ได้จ่ายเงินไปทั้งสิ้น ๒ ล้านบาท ลูกจ้างรับไปคนละประมาณ ๒๘,๕๐๐ บาท เรียบร้อยแล้ว ทั้ง ๒ กรณี คือ ทั้งค่าจ้างและค่าชดเชย เงินส่วนนี้เป็นเงินกองทุนสงเคราะห์ที่ทางกรมสวัสดิการฯ มีหน้าที่ติดตามเรียกคืนจากบริษัทฯ โดยการยึดอายัด ทรัพย์สินบางส่วนของบริษัทฯ เท่าที่มีอยู่ที่ไม่ได้ติดจำนอง ยึดได้ส่วนหนึ่งฝากไว้ที่บริษัทฯ และในขั้นตอนต่อไป ก็จะขายทอดตลาด เพื่อนำเงินมาชำระหนี้ให้กองทุนสงเคราะห์ ประมาณ ๒ ล้านบาท ขณะนี้กำลังดำเนินการอยู่

กระผมในฐานะนิติกรได้รับมอบหมายให้เป็นทนายความให้แก่สำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมกับประสานงานกับฝ่ายลูกจ้าง เพื่อตั้งกระผมให้เป็น ทนายความฝ่ายลูกจ้างฟ้องแพ่งอีกทางหนึ่ง ทนายความในการฟ้องประมาณ ๓ ล้าน เมื่อเดือนสิงหาคม ทั้งสอง ฝ่ายสามารถตกลงกันได้ที่ศาล โดยทางบริษัทฯ รับว่า จะหาเงินมาจ่ายให้ ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ได้ดำเนินการครอบคลุมทุกด้านในการช่วยเหลือเยียวยาให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนน้อยที่สุด

นายอภิชาติ เพชรรัตน์ ทนายความ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้กล่าวว่า คดีความที่ขึ้นไปสู่ ศาลแรงงาน ภาค ๑ ลพบุรี มี ๒ ชุด คือ คดีแรก ต้นปี ๒๕๕๕ มีพนักงาน ๑๕๐ คน ไปฟ้องบริษัทฯ และจ้าง ทนายความเอง ไม่ได้มีการโต้แย้งใด ๆ และขอทำสัญญาประนีประนอมยอมความ โดยมีข้อความว่าถ้าได้รับ เงินประกันภัยมาจะจ่ายภายใน ๑๕ วัน แต่ไม่เกิน ๕ เดือน นับตั้งแต่ทำยอมความกัน ซึ่งศาลเห็นว่าเป็นสัญญา ยอมความที่ไม่ผิดกฎหมายทางศาลจึงได้พิพากษาไปตามนั้น

นายสุภัท ภูขุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ ได้แสดงความคิดเห็นว่าสิทธิประโยชน์ ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมาย คือ สิทธิประกันสังคมและการขยายการคุ้มครองระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการครบถ้วนแล้ว

ประเด็นคำถามของคณะกรรมการ

๑. จากข้อมูลการตกลงเป็นการตกลงตามเงื่อนไข ตามที่ข้อ ๓ ได้กล่าวไว้ว่า จำเลยตกลง ชำระเงินจำนวนดังกล่าวข้างต้นให้แก่โจทก์ทั้งหมด ภายในกำหนดเวลา ๑๕ วัน นับแต่วันที่จำเลยได้รับเงิน ประกันอุทกภัยจากบริษัทประกันภัย (บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน)) อย่างไรก็ตามจำเลยตกลง

ชำระให้แก่โจทก์ให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา ๕ เดือน นับจากวันที่ทำสัญญาประนีประนอมยอมความนี้ แม้จะไม่ได้รับเงินประกันภัยก็ตาม ทั้งนี้ จำเลยชำระโดยการโอนเงินเข้าบัญชีฝากของโจทก์แต่ละคนที่จำเลย เคยโอนเงินค่าจ้างให้แก่โจทก์แต่ละคนตามฐานข้อมูลเดิม และข้อที่ ๕ ตอนท้ายสุดกล่าวว่า โดยไม่ตั้งใจ เรียกเรื่องทั้งในคดีแพ่งและคดีอาญาต่อจำเลยอีกต่อไป จึงต้องการดูแผ่นแรกว่าเริ่มต้นอย่างไร ถ้าข้อความ อย่างนี้และบันทึกไว้อย่างนี้ ก็หมายถึงว่าจบไปโดยคำพิพากษานี้หรือไม่ ส่วนที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่สามารถ ปฏิบัติตามสัญญาประนีประนอมหนี้ได้ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง เพียงแต่ข้อที่ ๕ หมายถึงดำเนินการต่อไปไม่ได้ใช่หรือไม่ จึงต้องการข้อความในแผ่นแรก

๒. ทุนทรัพย์ของคดีแรก ๑๕๐ คน เป็นเงินเท่าไร

๓. คดีของผู้ตรวจแรงงานที่เป็นคดีอาญาอยู่ระหว่างดำเนินคดีอยู่หรือไม่

๔. บริษัทประกันจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้เมื่อไร

๕. บริษัทฯ เป็นหนี้ธนาคารจำนวนเท่าไร

๖. กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ได้ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสังคมหรือไม่ และนายจ้าง ก็ไม่ได้ปฏิเสธที่จะจ่ายเงินค่าจ้างให้ลูกจ้าง แต่ปัญหาคือ บริษัทฯ มีความคาดหวังว่าจะได้เงินประกันภัยจาก ธนาคารกรุงเทพฯ ที่เป็นผู้รับผลประโยชน์ แต่ทางธนาคารฯ ไม่ยินยอม ในขณะที่เดียวกันตามเงื่อนไขการทำ สัญญาประกันภัยผู้ได้รับผลประโยชน์ก็คือ เจ้าหนี้ โดยหลักกฎหมายแล้วถ้าเป็นหนี้สินเกี่ยวกับแรงงาน ก็ถือว่าเป็นหนี้บริสุทธิ ได้มีการครอบคลุมไปถึงส่วนนี้ด้วยหรือไม่ ได้มีการเจรจากับทางบริษัทประกันภัยฯ และ ธนาคารฯ เจ้าหนี้ โดยการยกประเด็นนี้เข้ามาด้วยหรือไม่ เพราะลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ในแง่ของการ บังคับที่จะนำทรัพย์สินมาจ่ายให้กับลูกจ้าง ทางนายจ้างได้มีการเจรจาและมีความจำเป็นต้องใช้คำสั่งศาลด้วย หรือไม่ กับธนาคารที่เป็นเจ้าหนี้ในกรณีที่ต้องนำเงินมาจ่ายให้ลูกจ้าง

๗. ตามที่ธนาคารเจ้าหนี้ได้แจ้งว่าบริษัทฯ เป็นหนี้อยู่ประมาณ ๕๐๐ ล้านบาท นั้น ทางบริษัทฯ ต้องมีสินทรัพย์มากกว่า ๕๐๐ ล้านบาท ที่ใช้ค้ำประกัน ในส่วนนี้บริษัทฯ ในเครือยังไม่ได้ชี้แจงในส่วนนี้ ส่วนเงินที่คาดว่าจะได้รับจากบริษัทประกันภัยในสัญญาประกันภัยได้มอบให้ผู้รับผลประโยชน์คือ ธนาคาร ในประเด็นนี้ขอทราบว่า สถานะของบริษัทฯ ขณะนี้มีหลักทรัพย์จำนวนเท่าไร

๘. ผลประกอบการของบริษัทฯ ในเครือมีผลประกอบการอย่างไรบ้าง

๙. ประเด็นที่ไปแจ้งความตั้งแต่มกราคม ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน ทำไมถึงยังไม่ส่งฟ้องศาล

๑๐. กรณีบริษัทฯ ไม่ได้มีการเซ็นชื่อสลักหลังกรมธรรม์ แต่ธนาคารกรุงเทพได้รับเงินจาก บริษัทประกันภัยได้อย่างไร

นายอภิชาติ เพชรรัตน์ ทนายความ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้ตอบข้อซักถามว่า

- สัญญาประนีประนอมยอมความต่อหน้าศาลของข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ ดังนี้

ข้อที่ ๑ เป็นคำอธิบายว่าจำเลยตกลงเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๑๕๐ คน

ข้อที่ ๒ จำเลยตกลงยินยอมชำระเงินค่าจ้างจำนวน ๖๕,๓๘๘ บาท ค่าชดเชยจำนวน ๑๒๔,๑๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๘๙,๔๘๘ บาท ให้โจทก์ที่ ๑

จำเลยตกลงยินยอมชำระเงินค่าจ้างจำนวน ๕๖,๐๐๙ บาท ค่าชดเชยจำนวน ๑๐๘,๒๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๖๔,๒๐๙ ให้โจทก์ที่ ๒

- ทุนทรัพย์ของคดีแรกประมาณ ๓๐ ล้าน โดยฟ้องค่าเสียหายไปด้วย แต่ทางลูกจ้างขอตัดค่าเสียหายออก โดยทำยอมความกันเฉพาะค่าจ้างค้างจ่ายและค่าชดเชยที่เป็นเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอยู่ประมาณ ๓๐ ล้านบาท

- คดีของผู้ตรวจแรงงานขณะนี้อยู่ในชั้นพนักงานสอบสวน โดยพนักงานสอบสวนกำลังรวบรวมสำเนาให้พนักงานอัยการอยู่

นายพลศักดิ์ วายกรณ์วิจิตร กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้ตอบข้อซักถามว่า บริษัทฯ เ็นรับเงินค่าประกันภัยเดือนกรกฎาคม จะได้รับเงินไม่เกินหนึ่งเดือน บริษัทฯ เป็นหนี้ธนาคารจำนวน ๕๘๐ ล้านบาท และได้มีการเจรจากับทางธนาคารเจ้าหนี้ด้วยหลายครั้งแล้ว ส่วนเรื่องของบุริมสิทธิเจ้าหนี้ที่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันยอมได้บุริมสิทธิสูงสุด พนักงานแรงงานก็มีบุริมสิทธิ แต่ไม่มีหลักทรัพย์ค้ำ ทางฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ได้เข้าพบเจ้าหนี้ที่ธนาคารหลายครั้ง พยายามเจรจาในเรื่องการฟื้นฟูกิจการ โดยได้ทำแผนด้านการตลาด การผลิต ซึ่งจะทำให้ธนาคารเห็นว่าบริษัทฯ ยังคงสามารถดำเนินกิจการของบริษัทฯ ต่อไปได้ ก็สามารถหาเงินมาคืนพนักงานได้ บริษัทฯ ได้พยายามฟื้นฟูกิจการ โดยผมมีหุ้นอยู่ในบริษัท ๖ เปอร์เซ็นต์ ถ้ามีการฟ้องร้องก็จะนำมาแบ่งให้เจ้าหนี้ ไม่มีการปกปิด ปัจจุบันบ้านติดจำนองอยู่

บริษัท ชันพลอริง จำกัด และบริษัท ชันพาราเทค จำกัด ไม่มีบริษัทอื่นเข้าร่วมถือหุ้น เพราะเริ่มจากธุรกิจครอบครัวที่ประกอบอุตสาหกรรมไม้ส่งออก ๙๕ เปอร์เซ็นต์ บริษัทในเครือบริษัทหนึ่งกำลังฟื้นฟูกิจการ และยังมีบริษัทอีกบริษัทหนึ่งที่เป็นบริษัทลูกก็กำลังฟื้นฟูกิจการเช่นกัน ในอดีตที่ผ่านมาบริษัททุกบริษัทในเครือไม่เคยเกิดภาวะขาดทุนพร้อมกัน เหมือนเช่นปัจจุบันนี้

บริษัทฯ ไม่ได้เซ็นสลิปหลังกรมธรรม์ เพียงแต่ในกรมธรรม์ระบุว่า ผู้ได้รับผลประโยชน์นอกจากบริษัทฯ แล้วธนาคารเจ้าหนี้บังคับให้ทางบริษัทฯ ลงชื่อธนาคารไว้ ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ เพียงแต่เงื่อนไขของผู้รับประโยชน์ กรณีทรัพย์สินที่เอาประกันเกิดความเสียหาย บริษัทประกันภัยต้องจ่ายให้แก่บริษัท ชันพลอริง จำกัด เป็นผู้รับผลประโยชน์

นายชัยวัฒน์ อางคงสัย นิติกรชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอยุธยา ได้ชี้แจงว่า สำนักงานฯ ได้ดำเนินการติดตามมาโดยตลอด โดยเดินทางไปพบพนักงานสอบสวน และแจ้งความด้วยตนเอง รวมถึงได้แนะนำลูกจ้างให้ติดตามคดีด้วย จากการสอบถามพนักงานสอบสวนทราบว่า ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการรวบรวมเอกสารเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาและสอบปากคำพยาน คือ ลูกจ้างส่วนในขั้นตอนต่อไป ทางสวัสดิการฯ จะทำหนังสือทวงถามเป็นลายลักษณ์อักษรอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งตอนนี้เป็นเรื่องของพนักงานสอบสวน

ที่ประชุมมีมติให้นำเรื่องดังกล่าวนี้พิจารณาอีกครั้ง ในวันพุธที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ โดยเชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้กำกับการณ์ตำรวจภูธรบางปะอิน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ประธานกรรมการบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) ประธานกรรมการ บมจ. ธนาคารกรุงเทพ กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด และผู้ร้อง (นายสุรพล การะเกตุ นายสำราญ สุวรรณเบ็ญจางค์) เข้าร่วมประชุม

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๗๔ วันพุธที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. นายสุวิทย์ สุมาลา	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒. นายอเนก กุลพ่วง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

๑. นายชัยณรงค์ โชไชย	ผู้อำนวยการสำนักข้อมูลธุรกิจ
๒. นางสาวสมพร พินิจทรัพย์สิน	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑. นายวรรณรัตน์ ศรีสุใส	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ
๒. นายชัยวัฒน์ อางคงสัย	นิติกรชำนาญการ
๓. นายวิชาญ สุขสำราญ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นางชลลักษ์ณ์ แก้วพวง	ประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.)

นายอนุกุล สวนขวัญ	ผู้อำนวยการฝ่ายคุ้มครองสิทธิประโยชน์๑

สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน

พันตำรวจโท วิจิต ปานพรหม	พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ

บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน)

นายอานนท์ วัจวสุ	ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

ผู้ร้องเรียน

- | |
|----------------------------|
| ๑. นายสุรพล การะเกตุ |
| ๒. นายสำราญ สุวรรณเบญจางค์ |
| ๓. นายครรชิต การภักดี |
| ๔. นายชัยยุทธ นามเสถียร |
| ๕. นายมนู พลอยเพชร |

รายละเอียดการพิจารณา

จากการประชุมครั้งที่แล้วมีประเด็นพิจารณาว่า ตามคำพิพากษาตามยอมของคู่ความที่ทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันนั้น เกิดปัญหาว่าเช็คที่ค้ำประกันความเสียหายของนายจ้างจากเหตุการณ์น้ำท่วมมีการสลักหลังไว้ให้กับเจ้าหนี้ของนายจ้าง คือ ธนาคารกรุงเทพ ทำให้ไม่สามารถนำเงินดังกล่าวมาจ่ายให้กับลูกจ้างตามที่ตกลงไว้ในสัญญาประนีประนอมยอมความกัน โดยมีข้อคิดเห็น ดังนี้

๑. ลูกจ้างมีความรู้สึก ว่า นายจ้างไม่ได้แสดงสถานะที่แท้จริงให้ลูกจ้างได้ทราบ และยังคงมีทรัพย์สินเพียงพอที่จะชำระหนี้ค่าจ้างและค่าชดเชยให้กับลูกจ้างได้

๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ได้ชี้แจงว่า ได้ดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้างตามขั้นตอนของกฎหมายครบถ้วนแล้ว แต่ที่ประชุมก็ยังเห็นว่ายังมีช่องทางที่น่าจะเร่งรัดให้นายจ้างนำเงินมาชำระหนี้ให้กับลูกจ้างได้โดยเร็ว

๓. ควรมีการเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการกล่าวอ้างถึง คือ ธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นเจ้าหนี้ของบริษัทนายจ้างซึ่งเป็นหนี้เกือบ ๕๐๐ ล้านบาท โดยมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน และบริษัทกรุงเทพประกันจำกัด (มหาชน) ที่นายจ้างได้ทำประกันภัยไว้ตามเงื่อนไขของกรมธรรม์

๔. ควรเชิญผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เพื่อตรวจสอบสถานะของนายจ้างรวมทั้งญาติพี่น้องว่าไปถือหุ้นอยู่ในกิจการใดบ้าง

๕. ควรเชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ว่า มีการดำเนินการไปถึงขั้นใดแล้ว และมีมาตรการเยียวยาอย่างไรบ้าง โดยในการพิจารณาครั้งนี้เพื่อให้ทราบว่านายจ้างได้ดำเนินการไปอย่างไรบ้าง และเงินที่ลูกจ้างควรได้รับจะเป็นเมื่อใด

นายสุวิทย์ สุมาลา รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ชี้แจง ดังนี้

๑. กรณีนี้มีผู้ร้องเรียนเป็นจำนวนมาก ดังนั้น กรมฯ จึงพิจารณากลุ่มที่ได้รับความเดือดร้อนมาก ๆ ก่อน โดยให้เจ้าหน้าที่เจรจากับนายจ้าง เพื่อให้เยียวยากลุ่มนี้ก่อน

๒. เมื่อมีคำพิพากษาของศาลตามสัญญาประนีประนอมยอมความแล้ว ควรปฏิบัติตามนั้น

๓. ขอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจับดำเนินคดีตามขั้นตอนของกฎหมาย

๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต้องติดตามเรียกเก็บเงินคืนจากนายจ้างเพื่อเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ได้จ่ายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง

๕. การพิจารณาช่วยเหลืออื่น ๆ เพิ่มเติมตามระเบียบไม่เปิดช่องให้กระทำได้ เนื่องจากเงินในกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างสามารถช่วยเหลือเพื่อบรรเทาลูกจ้างได้บางส่วนเท่านั้น ยังต้องเผื่อไว้ช่วยเหลือลูกจ้างอื่น ๆ อีกมาก

แนวทางดำเนินการในระยะยาวของกระทรวงแรงงานมี ๒ แนวทาง คือ

๑. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลือกทำประกันภัยกับบริษัทประกันภัย ให้จ่ายเงินให้กับลูกจ้างไปก่อนเมื่อเกิดกรณีขึ้น

๒. ให้ลูกจ้างส่งเงินประกันเพิ่มเพื่อคุ้มครองกรณีนายจ้างเลิกจ้าง โดยให้กองทุนประกันสังคมจ่ายเงินให้ไปก่อน

ซึ่งทั้ง ๒ แนวทางยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการศึกษา

นายชัยณรงค์ โชไชย ผู้อำนวยการสำนักข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ได้ชี้แจงประเด็นสถานะของบริษัท ชันพลอริง จำกัด ดังนี้

บริษัท ชันพลอริง จำกัด จัดตั้งเมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๓ มีทุนจดทะเบียน ๑๕๐ ล้านบาท ตั้งอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีกรรมการจำนวน ๔ คน คือ

๑. นายสันติ วยากรณ์วิจิตร

๒. นายพีรศักดิ์ วยากรณ์วิจิตร

๓. นายพูลศักดิ์ วยากรณ์วิจิตร

๔. นายอรุณ ชมชาญ

สถานะปัจจุบันได้ยื่นคำร้องต่อศาล เพื่อขอฟื้นฟูกิจการ ณ ศาลล้มละลายกลาง และศาลได้มีคำสั่งรับคำร้องฟื้นฟูกิจการ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕ ขณะนี้บริษัทนี้อยู่ในความดูแลของกรมบังคับคดี ซึ่งยังไม่ได้แจ้งผลการดำเนินการความคืบหน้าแต่อย่างใด งบการเงิน บริษัทได้หยุดส่งงบการเงินมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ สถานะผู้ถือหุ้นบริษัทมีจำนวน ๘ คน ก่อนที่จะมีการฟื้นฟู การชำระค่าหุ้น ๆ ละ ๑๐๐ บาท มีการชำระค่าหุ้นเต็มมูลค่าแล้ว

นางชลอลักษณ์ แก้วพวง ประธานสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ชี้แจงว่า สำนักงานประกันสังคมได้จ่ายเงินให้แก่ประกันผู้ประกันตนกรณีว่างงานไปบ้างแล้ว ในครั้งนี้ได้จัดเตรียมเอกสารข้อมูลของลูกจ้างรายบุคคล จำนวน ๒๐๐ คน โดยแสดงรายละเอียดสถานะของผู้ประกันตน ณ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ คือ ลูกจ้างมีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ ๔๐ ปี สถานะของผู้ประกันตนที่ยังไม่ได้ทำงานมีจำนวนร้อยละห้าสิบ และได้กลับเข้าทำงานแล้วมีจำนวนร้อยละห้าสิบ

นายอานนท์ วัจวสุ ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) ได้ชี้แจงว่า บริษัท ชันพลอริง จำกัด มีประกันภัยไว้กับบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด ๓ โรงงาน คือ

๑. โรงงานใหญ่ มีทุนประกันภัย ๔๐๐ ล้าน ๓ แสน ๒ หมื่นบาท

๒. โรงเก็บของ ๑ มีทุนประกันภัย ๗ ล้านบาท

๓. โรงเก็บของ ๒ มีทุนประกันภัย ๕ ล้านบาท

รวมทุนประกันทั้งสิ้น ๔๗๕,๓๒๐,๐๐๐ บาท กรมธรรม์ระบุให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เจ้าหนี้จำนองเป็นผู้รับประกันภัย โรงงานเกิดน้ำท่วมใหญ่เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔ บริษัทประกันภัยได้ประเมินความเสียหายแล้วเป็นเงิน ๗๙,๔๒๗,๐๖๒.๑๒ บาท ได้ขายซากไม้ซึ่งเป็นวัตถุดิบของโรงงานเป็นเงิน ๖,๒๒๐,๐๐๐ บาท และหักส่วนรับผิดชอบของลูกค้าอีก ๑๐๐,๐๐๐ บาท สรุปว่า บริษัทได้จ่ายเงินประกันภัยทั้งสิ้น ๗๓,๑๐๗,๐๖๒.๑๒ บาท โดยจ่ายให้แก่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) แล้วเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖ บริษัทไม่ได้พิจารณาว่า บริษัท ชันพลอริง จำกัด จะมีหนี้ค้างจ่ายจากส่วนใดบ้าง สิทธิในบุริมสิทธิของเจ้าหนี้แต่ละราย จะแบ่งกันได้ก็ต่อเมื่อเป็นทรัพย์สินของบริษัท ชันพลอริง จำกัด แต่เงินทุนประกันภัยที่บริษัทจ่ายไปนั้น เป็นสัญญาเพื่อประโยชน์ของบุคคลภายนอก ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จึงมีสิทธิในเงินทุนประกันภัยตามกฎหมาย การที่บริษัทประกันภัยให้นายจ้างลงชื่อรับไว้ นั้น เพื่อยอมรับในการประเมินการจ่ายค่าเสียหายที่บริษัทประกันภัยจ่ายให้ โดยบริษัทประกันภัยไม่รู้ว่านายจ้างมีหนี้สินค้างจ่ายค่าจ้างลูกจ้างไว้ก่อน

นายอนุกล สอนขวัญ ผู้อำนวยการฝ่ายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ๑ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ได้ชี้แจงต่อว่า สัญญาประกันภัย เป็นหลักประกันอย่างหนึ่งที่บริษัท ชันพลอริง จำกัด ทำไว้เพื่อค้ำประกันหนี้สิน ส่วนหลักทรัพย์ที่เอาประกันมีมูลค่าเท่าใดนั้น ทางบริษัทประกันภัยจะเป็นผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินที่ค้ำประกันไว้ หากเสียหายเท่าใดจะต้องจ่ายเป็นมูลค่าเท่าใด การจ่ายเงินก็จ่ายยังผู้รับประกันภัยตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันภัย เว้นแต่ผู้รับประกันภัยจะสละสิทธินั้น บริษัทประกันภัยจึงจะจ่ายให้กับผู้เอาประกันภัย โดยการทำเป็นหนังสือยืนยันการสละสิทธิ ในกรณีนี้การจะนำเงินประกันมาจ่ายให้กับลูกจ้างได้ บมจ.ธนาคารกรุงเทพ ต้องสละสิทธิในการรับประกันภัยนี้ หรือกรณีที่นายจ้างมีหนี้สินน้อยกว่าสินไหมที่ธนาคารได้รับ ธนาคารก็ต้องคืนเงินให้กับนายจ้างไป ซึ่งก็เป็นกฎหมายอีกฉบับหนึ่งที่รับรอง

นายสุรพล การเกตุ ผู้ร้องเรียนให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ตนไม่ทราบเงื่อนไขในสัญญาประกันภัยที่บริษัทนายจ้างทำไว้กับบริษัทประกันภัยในขณะประนีประนอมกันเกี่ยวกับผู้รับประโยชน์ในสัญญาประกันภัย

พันตำรวจโท วิชิต ปานพรหม พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธรบางปะอิน ได้ชี้แจงว่า คดีนี้เจ้าพนักงานสอบสวนรับเรื่องจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ผู้เสียหาย) ไว้ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๕๕ มีพยานผู้เสียหายประมาณ ๑๗๕ คน ได้ดำเนินการสอบสวนพยานไปแล้วแต่ยังไม่ครบและจะใช้มาตรการการดำเนินคดีอาญาเร่งรัดให้แล้วเสร็จภายใน ๑ เดือน โดยจะนำเรียนผู้กำกับกับการให้ทราบ ทั้งนี้ ขอให้ฝ่ายลูกจ้างที่เจ้าพนักงานตำรวจติดต่อไม่ได้ช่วยกันบอกให้เข้ามาพบเจ้าพนักงานสอบสวนและให้ปากคำ ซึ่งจำเป็นต้องทำการสอบสวนพยานผู้เสียหายทุกคนก่อนสรุปส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ โดยขณะนี้ได้สอบสวนไปแล้วประมาณ ๖๐ เปอร์เซนต์ อายุความดำเนินคดี ๕ ปี

นายครรชิต การภักดี ผู้ร้องเรียน เสนอให้ที่ประชุมพิจารณาประเด็นเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่สามารถกู้ยืมได้กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าแรงและค่าชดเชย ซึ่งแบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑. กรณีไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างได้กู้ไปแล้วเท่ากับ ๖๐ วันของค่าแรงขั้นต่ำ
๒. กรณีเงินชดเชย ลูกจ้างสามารถกู้ได้แล้วจำนวนบางส่วนยังคงมีลูกจ้างอีก ๑๕๐ คนไม่สามารถดำเนินการกู้ยืมนี้ได้

นายสุวิทย์ สุมาลา รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชี้แจงว่า เงินกู้ตามที่คุณผู้ร้องเรียนกล่าวถึง ก็คือ เงินช่วยเหลือจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งจ่ายให้ตามลูกจ้างกรณีออกจากการตามระเบียบที่กำหนดไว้ ลูกจ้างมีสิทธิดำเนินการทางศาลได้โดยตรง หรือใช้วิธียื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างที่ใช้วิธีขอความช่วยเหลือมาที่กรมสวัสดิการฯ จะมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างช่วยเหลือจำนวน ๑๙๗ คน แต่มีลูกจ้างจำนวน ๑๕๐ คน ที่ไปใช้สิทธิทางศาลโดยแต่งตั้งนายดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลเอง ต่อมา ยื่นคำร้องกับพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเกินกำหนดระยะเวลายื่นคำร้องตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ จึงใช้สิทธินั้นไม่ได้เป็นการขัดระเบียบ ขณะนี้กรมฯ ได้จ่ายเงินให้ลูกจ้างแล้ว ๒ ล้านกว่าบาท และมีหน้าที่ต้องใช้สิทธิตามเก็บจากนายจ้างต่อไป

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ

๑. ขอให้ฝ่ายตำรวจใช้มาตรการความผิดทางอาญามาดำเนินการกับนายจ้าง โดยมีหลายคดีที่ฟ้องแล้วในข้อหาเดียวกันซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผู้เสียหายไม่มาก ดังนั้น หากกลุ่มใดที่สอบสวนครบแล้วให้พิจารณาดำเนินการส่งฟ้องไปก่อน

๒. ขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสานงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการดำเนินคดี

๓. นายจ้างยังมีเครือข่ายกิจการอยู่ อาจต้องประสานนัดเจรจากับนายจ้างอีกครั้ง

๔. ลูกจ้างที่ถูกตัดสิทธิจากการช่วยเหลือในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง อาจใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อผู้มีอำนาจในการขอใช้สิทธิในกองทุนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบ ซึ่งอาจต้องพิจารณาในชั้นคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้ชี้ขาด

มติที่ประชุม

๑. ขอให้ลูกจ้างดำเนินการขอรับชำระหนี้ในขั้นตอนการขอประนอมหนี้ก่อนศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ลูกหนี้เด็ดขาด
๒. ขอให้ฝ่ายตำรวจใช้กระบวนการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างและเร่งสอบสวนพยานผู้เสียหายเพื่อสรุปสำนวนส่งฟ้องต่อพนักงานอัยการโดยเร็ว
๓. หากมีผลการดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติม คณะกรรมการจะแจ้งให้ทราบต่อไป

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๗๕ วันพุธที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม ดังนี้

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

๑. นายณัฐวัฒน์ เสถียรกิจเจริญ	ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อพิเศษ
๒. นางสาวเยาวลักษณ์ กิจกอบชัย	ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ
๓. นายชุตินพงษ์ มหาจินดาวงศ์	เจ้าหน้าที่ฝ่ายสินเชื่อ
๔. นางสาววาสนา ตรึงไตรรัตน์	AVP ฝ่ายกฎหมาย
๕. นายณรงค์ศักดิ์ อุดม	ทนายความ
๖. นายพรชัยญา บุญเต็ม	ทนายความฝ่ายกฎหมาย

รายละเอียดการพิจารณา

สืบเนื่องจากการที่นายวิทยา บุรณศิริ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับเรื่องร้องเรียนจากนายสุรพล การะเกตุ และนายสำราญ สุวรรณปัญญาค์ ตัวแทนของพนักงานบริษัท ชันพลอริง จำกัด ซึ่งได้รับความเดือดร้อนกรณีนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนต่อกฎหมายแรงงาน ดังนี้

(๑) ค้างจ่ายค่าจ้างพนักงาน

(๒) ไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง

ทั้งนี้ ต่อมาพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนจากการค้างจ่ายค่าจ้าง และค่าชดเชยตาม (๑) และ (๒) จำนวน ๑๕๐ คน (พนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนบางส่วน ไม่ได้ใช้กระบวนการทางศาล) ได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ภาค ๑ ซึ่งต่อมาคู่กรณีได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ โดยมีคำพิพากษาตามยอม โดยมีข้อตกลงว่าจะชำระเงินตามคำพิพากษาตามยอมภายในกำหนด ๑๕ วัน นับแต่วันที่จำเลยได้รับเงินอุทกภัยจากบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน)

อย่างไรก็ตาม สัญญาประกันภัยระหว่างบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) กับบริษัท ชันพลอริง จำกัด เป็นสัญญาเพื่อประโยชน์ของบุคคลภายนอก โดยมีผู้รับประโยชน์คือ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นเจ้าน้ำของบริษัทฯ ซึ่งต่อมาโรงงานเกิดน้ำท่วม ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ บริษัทประกันภัยได้ประเมินความเสียหายแล้วเป็นเงิน ๗๙,๔๒๗,๐๖๒.๑๒ บาท และได้จ่ายให้แก่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผู้รับประโยชน์ตามสัญญาประกันภัยแล้วเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖

ดังนั้น จึงไม่อาจบังคับตามคำพิพากษาตามยอมในส่วนนี้ได้ และบริษัทฯ ก็ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาตามยอมในส่วนที่ได้ตกลงว่า หากไม่ได้รับเงินตามสัญญาประกันภัยดังกล่าว จะดำเนินการชำระเงินให้แก่พนักงานภายใน ๕ เดือน นับแต่วันที่ได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ คือ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๖

คณะกรรมการการได้รับทราบข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ในการประชุมของคณะกรรมการ ครั้งที่ ๗๔ วันพุธที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ ว่า สัญญาประกันภัยเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งที่บริษัท ชันพลอริง จำกัด ทำไว้ เพื่อค้ำประกันหนี้สิน ส่วนหลักทรัพย์ที่เอาประกันมีมูลค่าเท่าใดนั้น ทางบริษัทประกันภัยจะเป็นผู้ประเมินมูลค่าทรัพย์สินที่ค้ำประกันไว้ และประเมินความเสียหาย โดยจะจ่ายเท่าที่เสียหายจริง และจ่ายให้กับผู้รับประโยชน์ตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ประกันภัย เว้นแต่ผู้รับประโยชน์จะสละสิทธินั้น โดยการทำเป็นหนังสือยืนยันการสละสิทธิ บริษัทประกันภัย จึงจะจ่ายให้กับผู้เอาประกันภัย ในกรณีนี้หากจะนำเงินประกันมาจ่ายให้กับลูกจ้าง บมจ.ธนาคารกรุงเทพ ต้องสละสิทธิในการรับประโยชน์ หรือกรณีที่นายจ้างมีหนี้สินน้อยกว่าสินไหมที่ธนาคารได้รับ ธนาคารก็ต้องคืนเงินให้กับนายจ้างไป

ในการประชุมครั้งนี้ คณะกรรมการการจึงได้เชิญผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อส่วนงานบริหารสินเชื่อพิเศษรายใหญ่ นครหลวง ซึ่งรับผิดชอบบัญชีของบริษัท ชันพลอริง จำกัด และเชิญกรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด มาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูลประกอบการพิจารณา และร่วมกันหาแนวทางช่วยเหลือเยียวยาพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน ประกอบกับในการประชุม ครั้งที่ ๗๔ วันพุธที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ คณะกรรมการการได้เชิญบริษัทฯ มาร่วมประชุมแล้ว แต่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากบริษัทฯ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ ว่า ไม่สามารถร่วมประชุมในวันและเวลาดังกล่าวได้ โดยได้ขอเลื่อนมาเป็นวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ อย่างไรก็ตามฝ่ายเลขานุการได้รับแจ้งจากทางบริษัทฯ ทางโทรศัพท์ โดยใช้เบอร์โทร หมายเลข ๐๘๒ ๙๒๘ ๒๑๗๓ โทรมายังเบอร์ ๐๘๑ ๔๕๖ ๖๖๖๒ ซึ่งเป็นเบอร์ของฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมการการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๖.๕๖ นาฬิกา โดยปรึกษาว่าได้รับการนัดหมายจากสถานีตำรวจภูธรบางปะอินในวันและเวลาเดียวกัน ดังนั้น ควรดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการได้แจ้งว่า จากการที่บริษัทฯ ได้ทำหนังสือเลื่อนนัดประชุม โดยมีการระบุวันชัดเจน จึงเห็นควรมาร่วมประชุมกับคณะกรรมการการก่อน และให้ดำเนินการทำหนังสือถึงสถานีตำรวจภูธรบางปะอินชี้แจงสาเหตุดังกล่าว แต่ในการประชุมครั้งนี้ บริษัทฯ ก็ไม่ได้มาตามนัดหมายแต่อย่างใด และไม่แจ้งถึงสาเหตุซึ่งไม่อาจมาร่วมประชุมได้ รวมทั้งคณะกรรมการการไม่สามารถติดต่อบริษัทฯ ได้ ซึ่งเบอร์ที่เคยใช้โทรมายังคณะกรรมการการก็ไม่มีสัญญาณตอบรับ และเบอร์ของบริษัทฯ ก็มีความขัดข้องในการติดต่อ ซึ่งอาจเกิดจากการยกเลิกหมายเลขโทรศัพท์

ในการประชุมครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมประชุมคือ ฝ่ายสินเชื่อส่วนงานบริหารสินเชื่อพิเศษรายใหญ่ นครหลวง ซึ่งรับผิดชอบบัญชีของบริษัท ชันพลอริง จำกัด มาร่วมประชุม โดยคณะกรรมการการมีวัตถุประสงค์ในการรับทราบข้อมูล ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการรับทราบข้อมูลของคณะกรรมการการ

- (๑) ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการเป็นคู่ค้าระหว่างบริษัท ชันพลอริง จำกัด และธนาคารกรุงเทพฯ รวมทั้งหลักประกันที่บริษัทฯ ได้ให้ไว้กับธนาคารฯ
- (๒) ข้อมูลทรัพย์สินและหนี้สินของบริษัทฯ รวมทั้งพฤติกรรมของบริษัท ชันพลอริง จำกัด
- (๓) แนวทางความเป็นไปได้ในการใช้กระบวนการของธนาคารฯ เพื่อร่วมกันช่วยเหลือเยียวยาพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน

ประเด็นชี้แจงตามวัตถุประสงค์

นายณัฐวัฒน์ เสถียรกิจเจริญ ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อส่วนงานบริหารสินเชื่อพิเศษรายใหญ่นครหลวง ซึ่งรับผิดชอบบัญชีของบริษัท ชันพลอริง จำกัด และบริษัท ชันพาราเท็กซ์ จำกัด ได้กล่าวชี้แจงในประเด็นตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการเป็นคู่ค้าระหว่างบริษัท ชันพลอริง จำกัด และธนาคารกรุงเทพฯ รวมทั้งหลักประกันที่บริษัทฯ ได้ให้ไว้กับธนาคาร

ตอบ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้มีการติดต่อเพื่อขอสินเชื่อ เพื่อการก่อสร้างโรงงานจากธนาคารฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ โดยจดจำนองที่ดินและสิ่งปลูกสร้างบนที่ดินเพื่อเป็นหลักประกันการชำระหนี้ ต่อมาปี ๒๕๕๑ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมีการปรับโครงสร้างหนี้มาเป็นระยะจนกระทั่งปี ๒๕๕๓ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้ขอสินเชื่อจากธนาคารฯ เพิ่มอีกประมาณ ๔๐ ล้านบาท ในลักษณะ Packing Credit คือ ขายตั๋วสัญญาใช้เงินเพื่อส่งสินค้าออกแบบมีสินค้าเป็นประกัน และมีการชำระหนี้มาตามปกติ จนกระทั่งปี ๒๕๕๔ บริษัท ชันพลอริง จำกัด เริ่มมีปัญหาอีกครั้ง เนื่องจากคู่ค้าหลักสำคัญที่ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งมียอดสั่งซื้ออยู่ที่ร้อยละ ๘๐ ยกเลิกคำสั่งซื้อ ซึ่งทำให้กระทบกับการขอสินเชื่อครั้งล่าสุด ที่ได้นำเงินไปผลิตสินค้าให้กับลูกค้ารายนี้ โดยนำตั๋วสัญญาใช้เงินมาขายลดกับธนาคาร แต่ลูกค้าปฏิเสธการจ่ายเงินตามตั๋วสัญญาใช้เงินนั้น มีมูลค่าความเสียหายประมาณ ๖๐ ล้านบาท ทางธนาคารฯ จึงประสานงานไปกับนายพลศักดิ์ วายากรณวิจิตร จึงได้ทราบว่าเป็นบริษัทคู่ค้าที่ออสเตรเลียถูกบริษัทของประเทศมาเลเซีย Take over โดยให้สั่งซื้อสินค้าจากประเทศมาเลเซียแทน และให้บริษัท ชันพลอริง จำกัด หักกลบหนี้หนี้ค่าสินค้าที่ค้างกับวัตถุดิบที่ออสเตรเลียได้ส่งให้

กล่าวโดยสรุป คือ บริษัท ชันพลอริง จำกัด มีหลักประกันการชำระหนี้ที่ให้กับธนาคารฯ คือ ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างโรงงาน เครื่องจักร และสินค้าของบริษัทฯ ซึ่งหลักประกันทั้งหมดได้มีการทำประกันภัยไว้ โดยมีธนาคารฯ เป็นผู้รับประกันตามสัญญาประกันภัย

ที่ผ่านมาการที่ธนาคารฯ ยอมอนุมัติสินเชื่อให้กับบริษัท ชันพลอริง จำกัด เนื่องจากเชื่อมั่นในศักยภาพการดำเนินการธุรกิจ รวมทั้งกลุ่มผู้ประกอบการในเครือ คือ กลุ่มป่าไม้สันติ ซึ่งมีนายสันติ วายากรณวิจิตร เป็นประธานกรรมการ ทั้งกลุ่มกิจการซึ่งเคยเป็นลูกค้าชั้นดีของธนาคารฯ มากกว่า ๒๐ ปี ซึ่งต่อมาบริษัท ชันพลอริง จำกัด และบริษัท ชันพาราเท็กซ์ จำกัด นายสันติ วายากรณวิจิตร ได้มอบหมายให้ลูกชายคนเล็กคือ นายพลศักดิ์ วายากรณวิจิตร เป็นผู้ดูแลกิจการ เพราะฉะนั้นธนาคารฯ จึงไม่ทราบถึงฐานะส่วนตัวของนายพลศักดิ์ วายากรณวิจิตร รวมทั้งยังไม่ได้มีการสืบทรัพย์ เพราะยังไม่ได้เป็นเจ้าของหนี้ตามคำพิพากษา

ทั้งนี้ แม้ว่าการปล่อยสินเชื่อให้กับบริษัทฯ จะมีทรัพย์สินที่เป็นหลักประกันการชำระหนี้ น้อยกว่ามูลค่าหนี้สินก็ตาม แต่การนำหลักประกันมาวาง เป็นเพียงการรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งประเด็นหลักสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาอนุมัติ ธนาคารฯ จะพิจารณาจากผลประกอบการความสามารถในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการชำระหนี้

การประเมินมูลค่าทรัพย์สินที่นำมาเป็นหลักประกันกับธนาคารฯ จะใช้ราคาประเมินกลางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพราะเป็นมูลค่าหนี้สินที่เกินกว่า ๕๐ ล้าน

ทั้งนี้ ในส่วนภาระหนี้สินของบริษัท ชันพาราเท็กซ์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทแม่ กับธนาคารกรุงเทพฯ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ ล้าน

(๒) ข้อมูลทรัพย์สินและหนี้สินของบริษัทฯ รวมทั้งพฤติกรรมของบริษัท ชันพลอริง จำกัด

ตอบ ช่วงปี ๒๕๕๕ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้มีการหยุดกิจการ ธนาคารกรุงเทพฯ ได้มีความพยายามในการติดตามให้เข้ามาดำเนินการเจรจากับธนาคารฯ เพราะตั้งแต่มีการหยุดชำระหนี้ไปเมื่อกลางปี ๒๕๕๔ ก็มีภาระหนี้ค้างชำระเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก จนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๕ นายพลศักดิ์ วายกรณ์วิจิตร ก็ได้ทำหนังสือถึงธนาคารฯ แจ้งว่า ได้ไปดำเนินการเจรจากับคนงานที่ดำเนินคดีแรงงานกับบริษัทฯ กรณีค้างจ่ายค่าจ้างและเงินชดเชย และขอনাเงินผลประโยชน์จากสัญญาประกันภัยไปจ่ายให้กับคนงานเหล่านั้น แต่ธนาคารฯ ไม่ให้ความยินยอมเนื่องจากกระทำการไปโดยพลการ รวมทั้งมีการสลักหลังกรรมธรรม์ให้ธนาคารฯ เป็นผู้รับประโยชน์ตามสัญญาแต่เพียงผู้เดียวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ บริษัทฯ มีภาระหนี้กับธนาคารฯ ๕๓๐ ล้านบาท ดอกเบี้ยค้างจ่ายประมาณ ๒๐๐ ล้าน ซึ่งเมื่อธนาคารฯ เข้ารับประโยชน์ตามสัญญาประกันภัยจำนวน ๗๓ ล้าน ก็นำมาชำระเบี้ยประกันที่ธนาคารฯ ได้สำรองจ่ายจำนวน ๓ ล้าน และนำมาหักกับหนี้ค้างชำระ ๗๐ ล้าน เหลือภาระหนี้เงินต้นค้างจ่าย ๔๖๐ ล้าน โดยหลักประกันที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ได้ให้ไว้กับธนาคารฯ มีมูลค่า ๒๔๐ ล้าน หลักประกันที่เป็นสินคามีมูลค่าประมาณ ๖๐ - ๗๐ ล้าน

(๓) แนวทางความเป็นไปได้ในการใช้กระบวนการของธนาคารฯ เพื่อร่วมกันช่วยเหลือเยียวยาพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน

ตอบ เคยได้ให้คำแนะนำบริษัท ชันพลอริง จำกัด ไปดำเนินการขอฟื้นฟูกิจการ และเสนอแผนปรับโครงสร้างหนี้กับธนาคารฯ เพื่อให้กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ แต่ถูกเจ้าหนี้รายอื่น คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด ซึ่งเป็นเจ้าหนี้รายใหญ่ของบริษัท ชันพาราเท็กซ์ จำกัด อันเป็นบริษัทแม่ของบริษัท ชันพลอริง จำกัด และเจ้าหนี้คดีแรงงานยื่นคัดค้านคำร้องขอฟื้นฟูกิจการ ศาลจึงมีคำสั่งยกคำร้องดังกล่าว

ทั้งนี้ บริษัท ชันพลอริง จำกัด ไม่สามารถนำแผนการปรับโครงสร้างหนี้มาเสนอธนาคารฯ ได้ จึงไม่อาจดำเนินการให้สินเชื่อเพิ่มได้ โดยเคยมาขอสินเชื่อกับธนาคารฯ เพิ่ม ๔๐ ล้าน เพื่อฟื้นฟูเครื่องจักร ๒๐ ล้าน และนำไปจ่ายค่าแรงที่ค้างจ่ายอีก ๒๐ ล้าน แต่ไม่มีแผนการดำเนินการใด ๆ ที่เหมาะสมแก่ธนาคารฯ จึงเป็นเรื่องยากที่จะนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อ

ในอดีตเคยมีกรณีศึกษาเกิดขึ้นในลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งเกิดขึ้นกับบริษัท พีซีบีเซ็นเตอร์ จำกัด โดยเท่าที่ทราบ คือ ธนาคารฯ ยอมจ่ายเงินผลประโยชน์เพื่อเยียวยาลูกจ้าง เพราะลูกหนี้รายนั้นมีการเข้าร่วมมือและวางแผนการแก้ปัญหาพร้อมกับธนาคารฯ ซึ่งแตกต่างกับบริษัท ชันพลอริง จำกัด ที่ไม่สามารถดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ความร่วมมือกับธนาคารฯ

อย่างไรก็ตาม จะนำเรื่องดังกล่าวไปปรึกษากับคณะกรรมการธนาคารฯ เพื่อหาแนวทางการความเป็นไปได้ในการช่วยเหลือเยียวยา แต่ต้องอยู่ภายใต้ความร่วมมือของลูกค้ายเป็นสำคัญ และคิดว่าสามารถจะเชิญนายสันติ วายกรณ์วิจิตร มาร่วมพิจารณา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันได้

ประเด็นซักถามของคณะกรรมการ

๑. กรณีการให้สินเชื่อ ทำไมจึงอนุมัติสินเชื่อเป็นจำนวนที่สูงกว่าหลักประกันและที่กล่าวว่า ลูกหนี้ไม่ให้ความร่วมมือ นั้น ลูกหนี้มีพฤติกรรมอย่างไร

๒. กรณีมีเหตุการณ์คล้ายกับกรณีนี้ แต่ได้รับการช่วยเหลือจากธนาคารฯ หรือไม่

๓. กรณีเมื่อลูกค้าที่ขอสินเชื่อจากธนาคารฯ และทำสัญญาประกันภัยโดยระบุให้ธนาคารฯ เป็นผู้รับประโยชน์ จะมีการสลักหลังกรรมธรรม์ประกันภัยในทุกกรณีหรือไม่

นายณัฐวัฒน์ เสถียรกิจเจริญ ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อส่วนงานบริหารสินเชื่อพิเศษรายใหญ่ นครหลวง ได้ตอบข้อซักถามว่า จากที่ได้กล่าวไว้แล้วตอนต้น คือ แม้ว่าการปล่อยสินเชื่อให้กับบริษัทฯ จะมีทรัพย์สินที่เป็นหลักประกันการชำระหนี้้น้อยกว่ามูลค่าหนี้สินก็ตาม แต่การนำหลักประกันมาวาง เป็นเพียงการรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งประเด็นหลักสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาอนุมัติ ธนาคารฯ จะพิจารณาจากผลประกอบการ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการชำระหนี้และบริษัท ชันพลอริง จำกัด ไม่สามารถนำแผนการปรับโครงสร้างหนี้มาเสนอธนาคารฯ ได้ จึงไม่อาจดำเนินการให้สินเชื่อเพิ่มได้

กรณีศึกษาที่ใกล้เคียงกัน แต่ได้รับการช่วยเหลือจากธนาคารฯ คือ บริษัท พีซีบี เซ็นเตอร์ ซึ่งประสบเหตุเพลิงไหม้ โดยเมื่อได้รับคำสั่งไหมทดแทนจากบริษัทประกันภัย ธนาคารฯ ยินยอมแบ่งเงินส่วนหนึ่งเพื่อจ่ายค่าแรงงาน แต่กรณีดังกล่าวลูกค้าได้ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาภัยกับธนาคารฯ ซึ่งแตกต่างกับกรณีนี้ ทั้งนี้ สำหรับประเด็นเรื่องการรับประกันตามสัญญาประกันภัย ธนาคารฯ จะมีการสลักหลังกรมธรรม์ทุกกรณี

ข้อสังเกตของคณะกรรมการกิจการ

(๑) การชี้แจงจากบริษัท ชันพลอริง จำกัด ในการประชุมของคณะกรรมการกิจการแรงงาน ครั้งที่ ๗๓ วันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ มีข้อมูลที่แตกต่างกับข้อมูลที่ได้รับจากธนาคารฯ ในวันที่ นายพลศักดิ์ วายการณวิจิตร กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้กล่าวชี้แจงว่า ทางบริษัทฯ ยังมีความหวังที่จะนำเงินมาจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย และเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างของพนักงาน โดยนำเงินที่ได้จากการเคลมประกันภัยดังกล่าวนี้ ผู้รับผลประโยชน์ คือ ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) บริษัทฯ จึงต้องทำเรื่องถึงธนาคารฯ ผู้รับผลประโยชน์นั้น เพื่อขอเงินจำนวน ๗๘ ล้านบาท มาจ่ายให้พนักงานของบริษัทฯ จำนวน ๔๕ ล้านบาท แต่ธนาคารฯ ได้โต้แย้งสิทธิดังกล่าวนี้ว่า เงินที่รับจากการประกันภัยนี้ เป็นสิทธิของธนาคารฯ ตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งบริษัทฯ โดยผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ได้พยายามชี้แจงถึงเหตุผลหรือผลกระทบตลอดจนความเดือดร้อนของพนักงาน รวมทั้งครอบครัวที่จะไม่ได้รับจากการที่จะไม่ได้รับเงินค่าจ้างค้างจ่าย และค่าชดเชยการเลิกจ้าง หากธนาคารฯ ไม่พิจารณาคืนเงินค่าประกันภัยจำนวนดังกล่าว พนักงานและบรรดาสมาชิกในครอบครัวจะได้รับความเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก ธนาคารฯ จึงได้ให้ทำหนังสือมาพร้อมกับขอรายชื่อและรายละเอียดจำนวนเงินที่ค้างจ่าย และค่าชดเชยมาให้ธนาคารฯ เพื่อพิจารณาในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย ซึ่งกลุ่มบริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำและส่งเอกสารตามที่ธนาคารฯ ได้ขอมาให้แก่ธนาคารฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในระหว่างเวลาดังกล่าว ทางบริษัทฯ ได้มีความพยายามเป็นอย่างมากในการติดตาม ตลอดจนเร่งรัดขอให้การพิจารณาเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังไม่ได้คำตอบจากธนาคารฯ และทางบริษัทฯ ขอยืนยันว่า ณ ปัจจุบันบริษัทฯ ยังมิได้เซ็นชื่อสลักหลังในหนังสือเรียกร้องเงินค่าเสียหายประกันภัยให้แก่ธนาคารฯ แต่อย่างใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการถ่วงดุลและรักษาอำนาจต่อรองกับธนาคารฯ ไว้)

(๒) ธนาคารฯ อาจให้ความอนุเคราะห์กับลูกจ้าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการของธนาคารฯ เพื่อหาวิธีการช่วยเหลือเยียวยาลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อน

(๓) จากการตรวจสอบเอกสารของผู้ตรวจสอบบัญชีของบริษัท ชันพลอริง จำกัด ในเบื้องต้นพบข้อมูลที่น่าสังเกต คือ บริษัท ชันพลอริง จำกัด เป็นหนี้บริษัท ชันพาราเท็คซ์ จำกัด ๗๖๐ ล้าน ซึ่งเป็นบริษัทแม่ และแจ้งในงบดุลบัญชีว่าได้มีการชำระหนี้้นั้น น่าจะมีการตรวจสอบว่าหนี้ดังกล่าวเกิดขึ้นจริงหรือไม่

ข้อสังเกตของคณะกรรมการธิการ ถ้าพิจารณาในแง่ของหลักสิทธิมนุษยธรรม การช่วยเหลือเยียวยา ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งต่างก็ทราบข้อมูลตรงกันว่า กลุ่มธุรกิจดังกล่าวดำเนินการโดยลักษณะเครือญาติ โดยมีกลุ่มบริษัทในเครืออยู่หลายบริษัท รวมทั้งมีมูลค่าทรัพย์สินรวมกันเกินกว่าภาระหนี้แรงงานที่ค้างจ่ายกรณีนี้เป็นอย่างมาก

มติที่ประชุม คณะกรรมการธิการได้มีมติให้มอบหลักฐานประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการธิการแก่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คือ เอกสารงบดุลบัญชีของผู้ตรวจสอบบัญชีบริษัทฯ และรายละเอียดภาระหนี้แรงงานทั้งหมด ซึ่งเป็นประเด็นพิพาทระหว่างผู้ร้องเรียนกับบริษัทฯ โดยมอบหมายให้ธนาคารฯ นำข้อมูลที่ได้รับไปจากคณะกรรมการธิการ ดำเนินการปรึกษาและเจรจากับนายสันติ วายากรณวิจิตรร่วมกับธนาคารฯ ในการหาวิธีการแก้ไขเยียวยาผู้ร้องเรียนที่ได้รับความเดือดร้อนร่วมกัน และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการธิการทราบต่อไป

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๗๖ วันพุธที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการธิการได้เชิญกรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด เข้าร่วมประชุม

รายละเอียดการพิจารณา

ประธานคณะกรรมการธิการได้กล่าวต่อที่ประชุมว่า เนื่องจากคณะกรรมการธิการได้มีการประชุมพิจารณาเรื่องดังกล่าวหลายครั้งแล้ว และในการประชุมครั้งนี้ได้เชิญ กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด เข้าร่วมประชุมอีกครั้ง แต่บริษัทฯ ได้มีหนังสือขอเลื่อนการประชุมเป็นวันพุธที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยอ้างเหตุผลว่าติดภารกิจจำเป็นและสำคัญอย่างมาก ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการจัดส่งสำเนาบัตรโดยสารเครื่องบินแนบมาให้คณะกรรมการธิการทราบด้วย ดังนั้น จึงขอความเห็นจากที่ประชุมคณะกรรมการธิการในเรื่องดังกล่าวว่ามีความเห็นเป็นอย่างไร

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการธิการ

๑. คณะกรรมการธิการควรมีหนังสือแจ้งเตือนไปยังบริษัทฯ และหากบริษัทฯ ไม่เข้าร่วมประชุมในครั้งต่อไป คณะกรรมการธิการจะดำเนินการใช้พระราชบัญญัติคำสั่งเรียกของคณะกรรมการธิการของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. กรณีที่คณะกรรมการธิการเชิญบริษัท ชันพลอริง จำกัด มาชี้แจง และได้รับการปฏิเสธโดยอ้างเหตุผลว่า ติดภารกิจจำเป็นและสำคัญอย่างมาก เป็นเหตุผลที่กล่าวอ้างที่ไม่สมควร และจากการตรวจสอบเอกสารที่ส่งมาให้คณะกรรมการธิการพิจารณา พบว่า นายพลศักดิ์ วายากรณวิจิตร มีหน้าที่บริหารงานในบริษัทฯ ดังนั้น นายพลศักดิ์ วายากรณวิจิตร สามารถมอบอำนาจเต็มให้ผู้แทนมาชี้แจงแทนได้ แต่บริษัทฯ ไม่ได้ส่งผู้แทนมาร่วมประชุมถือว่าไม่เจตนาหลีกเลี่ยง

๓. การที่บริษัท ชันพลอริง จำกัด ไม่มาเข้าร่วมประชุมถือว่าเป็นการจงใจที่จะหลีกเลี่ยง แต่ถ้าคณะกรรมการธิการจะเชิญบริษัทฯ มาชี้แจงในครั้งต่อไป ไม่ทราบว่าลูกจ้างจะได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงหรือไม่ เพราะบริษัทฯ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการเงิน ดังนั้น ควรให้บริษัทฯ ไปดำเนินการแก้ไขในเรื่องดังกล่าวก่อน จากนั้นคณะกรรมการธิการจึงเชิญบริษัทฯ มาชี้แจงอีกครั้ง

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติให้เชิญกรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด เข้าร่วมประชุมในวันพุธที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยให้มีการระบุรายละเอียดในหนังสือว่า ถ้าบริษัทฯ ไม่เข้าร่วมประชุมในวันและเวลาดังกล่าวที่ขอเลื่อนการประชุม คณะกรรมการธิการจะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้พระราชบัญญัติคำสั่งเรียกของคณะกรรมการธิการของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

การดำเนินการ

การประชุม ครั้งที่ ๗๗ วันพุธที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการได้เชิญกรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด มาร่วมประชุม
บริษัท ชันพลอริง จำกัด

๑. นายพลศักดิ์ วายกรณ์วิจิตร กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด
๒. นายอภิชาติ เพชรรัตน์ หนายความ

รายละเอียดการพิจารณา

เรื่องดังกล่าวได้มีการพิจารณาในคราวประชุมคณะกรรมการการแรงงาน ครั้งที่ ๗๕ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่ประชุมได้มอบหมายให้ผู้แทนของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) นำข้อเสนอของคณะกรรมการเรื่องที่ขอให้ธนาคารฯ นำเงินจากการประกัณภัยมาจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ไปนำเสนอต่อผู้บริหารของธนาคารฯ นั้น

นางสาวเยาวลักษณ์ กิจกอบชัย ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ ได้ประสานงานแจ้งว่า ผู้บริหารของธนาคารฯ ได้มีความเห็นว่า ธนาคารฯ ไม่สามารถนำเงินจากการประกัณภัยมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ เพราะธนาคารฯ ยังมีภาระหนี้สินที่ต้องแบกรับภาระอีกจำนวนมาก

และในคราวประชุมคณะกรรมการการแรงงาน ครั้งที่ ๗๖ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวข้างต้น แต่เนื่องจากนายพลศักดิ์ วายกรณ์วิจิตร กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด ติดภารกิจสำคัญไม่สามารถเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการได้ ที่ประชุมจึงมีมติให้มีการประชุมเรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและได้รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงในการพิจารณาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้

ข้อซักถามของคณะกรรมการ

๑. ภายหลังจากบริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้มาชี้แจงกับคณะกรรมการแล้ว บริษัทฯ มีความคืบหน้าในการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกลูกจ้างอย่างไร

๒. การที่บริษัทฯ ยอมรับสภาพความผิดและยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ และได้มีการตกลงประนีประนอมยอมความในศาลแรงงาน ภาค ๑ ในเรื่องเกี่ยวกับเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานนั้น ขณะนี้ได้เลยกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงิน โดยไม่มีการชี้แจงไปยังสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงขอทราบว่าทางบริษัทฯ จะดำเนินการอย่างไร

๓. ตามที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้ชี้แจงต่อคณะกรรมการว่า บริษัทฯ ได้สละหลักประกันหนี้ให้ธนาคารฯ เป็นผู้รับผลประโยชน์ จึงขอทราบว่าบริษัทฯ ได้เซ็นสละหลักประกันหนี้ธนาคารแล้วจริงหรือไม่

๔. ตามที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้ชี้แจงต่อคณะกรรมการว่า บริษัทฯ เป็นหนี้กับธนาคารฯ เป็นเงิน ๔๖๐ ล้านบาท โดยนำที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมูลค่า ๒๔๐ ล้านบาท และทรัพย์สินมูลค่าประมาณ ๖๐ - ๗๐ ล้านบาท เป็นหลักประกัน ซึ่งทรัพย์สินที่ค้ำประกันไม่เพียงพอต่อหนี้ค้ำชำระ ดังนั้นธนาคารฯ จึงไม่สามารถนำเงินค้ำสินไหมจากประกันภัย จำนวน ๗๐ ล้านบาท มาให้แก่ลูกหนี้ได้ จึงขอถามว่าบริษัทฯ จะดำเนินการอย่างไร

๕. บริษัทฯ เป็นหนี้กับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นจำนวนเท่าใด

๖. บริษัทฯ มีการยื่นแผนฟื้นฟูกิจการอย่างไร

๗. บริษัทฯ มีแผนการที่จะให้ความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างอย่างไร

๘. บริษัทฯ มีกิจการในเครือหลายประเภท เช่น บริษัท ปาไมส์สันติ ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับรถไฟ ซึ่งบริษัทฯ นี้ ได้เบิกค่างวดจากการประมูลแล้ว ถ้าจะนำเงินค่างวดของบริษัทดังกล่าวมาชำระหนี้ให้กับลูกจ้าง จะเป็นไปได้หรือไม่

๙. ถ้านายพลศักดิ์ วายากรณวิจิตร ได้ขายทรัพย์สินส่วนตัวที่เป็นที่ดินแล้ว จะสามารถนำมาชำระหนี้ให้แก่ลูกจ้างได้ทั้งหมดหรือไม่

นายพลศักดิ์ วายากรณวิจิตร กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้ชี้แจงว่า บริษัทฯ กำลังพยายามหาผู้ร่วมทุนในการฟื้นฟูกิจการ ขณะนี้ได้ติดต่อ ๒ บริษัท คือ บริษัทที่ประกอบกิจการประเภทผลิตภัณฑ์ไม้ และบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทผลิตภัณฑ์เหล็กและบ้านสำเร็จรูป พร้อมกับได้ประสานงานกับทางธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เพื่อขอเงินลงทุน

กรณีที่บริษัทฯ ยังไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงประนีประนอมยอมความในศาลแรงงานภาค ๑ เนื่องจากการเจรจาประนีประนอมยอมความในชั้นศาล ได้มีการประนีประนอมยอมความ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ มีการประนีประนอมกับพนักงานของบริษัทฯ ประมาณ ๑๕๐ กว่าคน ได้มีการพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องเงินประกันภัย ซึ่งพนักงานรับทราบ ว่า เงินประกันภัยที่ทางบริษัทฯ คาดหวังว่าจะได้รับเงินจากบริษัทประกันภัย มีการสละสิทธิหลังกรรมธรรม์ แต่ให้ผู้รับผลประโยชน์เป็นธนาคารเจ้าหนี้ ทางผู้พิพากษาจึงเสนอว่า ต้องให้ธนาคารผู้รับผลประโยชน์ได้รับเงินจากกรรมธรรม์ก่อน และให้บริษัทฯ ไปขอเงินธนาคารมาชำระหนี้ให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนมาก

กรณีการเซ็นสละสิทธิหลังกรรมธรรม์ให้แก่ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ทางบริษัทฯ ยังไม่เคยได้เซ็นสละสิทธิให้แก่ประการใด

กรณีที่ขอให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ยินยอมให้นำเงินค่าสินไหมมาชำระหนี้ให้แก่ลูกจ้างนั้น เป็นสิทธิอันชอบธรรมของทางธนาคารฯ ว่า จะยินยอมให้หรือไม่ ซึ่งทางบริษัทฯ ได้พยายามเจรจาอยู่

กรณีหนี้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่จะเป็นหนี้ของบริษัท ชันพาราเท็คซ์ จำกัด ส่วนหนี้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่จะเป็นหนี้ของบริษัท ชันพลอริง จำกัด เนื่องจากการประชุมคราวที่แล้วเป็นการพูดเกี่ยวกับเรื่องของบริษัท ชันพลอริง จำกัด จึงไม่ได้กล่าวถึงหนี้ของธนาคารกรุงไทยฯ ปัจจุบันบริษัท ชันพาราเท็คซ์ จำกัด เป็นหนี้ธนาคารกรุงไทยฯ ประมาณ ๓๐๐ ล้านบาท

หลังจากบริษัทฯ ปิดกิจการ บริษัทฯ ได้พยายามทุกวิถีทางที่จะหาแหล่งเงินทุน เพื่อนำมาสนับสนุนกิจการหรือการหาผู้ร่วมลงทุนรายใหม่ในการฟื้นฟูกิจการ ซึ่งจะเป็นวิธีการที่จะสามารถนำเงินมาให้แก่ลูกจ้างได้ พร้อมกับนำทรัพย์สินที่เป็นที่ดินส่วนตัวที่ไม่มีภาระหนี้สิน นำมาขายเพื่อชำระหนี้ ขณะนี้อยู่ระหว่างการเจรจาต่อรอง

ในการขายทรัพย์สินที่ดินส่วนตัวนั้น ไม่สามารถนำมาชำระหนี้ให้แก่ลูกจ้างได้ทั้งหมด แต่จะได้เฉพาะลูกจ้างที่มีรายชื่ออยู่ในคดีที่พนักงานตรวจแรงงานยื่นฟ้องเท่านั้น

กรณีบริษัท ปาไมส์สันติ กับบริษัท ชันพาราเท็คซ์ จำกัด เป็นกิจการจากครอบครัวเดียวกัน แต่การบริหารงานของแต่ละบริษัทจะแยกออกจากกัน จึงไม่สามารถนำเงินจากทั้ง ๒ บริษัท มาชำระหนี้แทนบริษัท ชันพลอริง จำกัด ได้

ข้อสังเกตของคณะกรรมการกิจการ กรณีที่บริษัทฯ ได้ตกลงประนีประนอมยอมความ โดยมีเงื่อนไขว่าบริษัทฯ จะจ่ายเงินให้เมื่อได้รับเงินค่าสินไหมจากบริษัทประกันภัย ทางบริษัทฯ ได้ทราบก่อนแล้วว่า เงินค่าสินไหมที่จะได้รับนั้น มีการสลักหลังให้แก่ธนาคารเจ้าหนี้เป็นผู้รับผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน ดังนั้น เมื่อได้รับเงินค่าสินไหมแล้วก็ต้องเป็นภาระที่บริษัทฯ จะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

นายอภิชาติ เพชรรัตน์ ทนายความ ได้ชี้แจงว่า การเจรจาประนีประนอมยอมความในชั้นศาล ได้มีการประนีประนอมยอมความ ๒ ครั้ง คือ

ครั้งที่ ๑ พนักงานของบริษัทฯ ประมาณ ๑๕๐ กว่าคน ไปฟ้องศาล โดยใช้ทนายความของกลุ่มลูกจ้าง ในครั้งนี้มีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ โดยมีเงื่อนไขว่าถ้าบริษัทฯ ได้รับเงินค่าสินไหมจากบริษัทประกันภัยจะนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้าง กรณีกรรมธรรม์มีการสลักหลังให้แก่ธนาคารเจ้าหนี้เป็นผู้รับผลประโยชน์นั้น ทางศาล ลูกจ้าง และทนายความทุกคนรับทราบแล้ว ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ระบุไว้ในเงื่อนไขว่า บริษัทฯ จะจ่ายเงินให้เมื่อได้รับเงินค่าสินไหมจากบริษัทประกันภัย โดยจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับเงิน ถึงแม้ว่าบริษัทฯ ไม่ได้รับเงินจากการประกันภัย ลูกจ้างยังคงมีสิทธิบังคับคดีกับบริษัทฯ ตามคำพิพากษาของศาล

ครั้งที่ ๒ ประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖ มีพนักงานของบริษัทฯ อีกหนึ่งชุด ที่ไม่อยู่ในชุดแรก ไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้บริษัทฯ จ่ายเงิน แต่บริษัทฯ ไม่จ่าย ลูกจ้างจึงให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นทนายความให้แก่ลูกจ้างไปฟ้องศาลในคดีแพ่ง เพื่อบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อเรื่องถึงศาลบริษัทฯ ยินยอมรับภาระชำระหนี้ ซึ่งจะครบกำหนดชำระหนี้ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๖ การตกลงในครั้งนี้ลูกจ้างยินยอมให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าเสียหายเพียงครั้งหนึ่ง ดังนั้น ศาลจึงขอให้บริษัทฯ ให้หลักประกันแก่ลูกจ้าง โดยนายพลศักดิ์ วยากรณ์วิจิตร ได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความในฐานะบริษัทฯ และฐานะส่วนบุคคลที่จะรับผิดชอบชำระหนี้ โดยจะครบกำหนดภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๖

การยื่นแผนฟื้นฟู บริษัทฯ ได้พยายามยื่นแผนฟื้นฟูทั้ง ๒ บริษัท คือ บริษัท ชันพาราเท็คซ์ จำกัด และบริษัท ชันพลอริง จำกัด แต่เนื่องจากธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้มาคัดค้านการฟื้นฟู จึงส่งผลให้บริษัทฯ ขาดสภาพคล่อง

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า นายพลศักดิ์ วยากรณ์วิจิตร กรรมการผู้จัดการบริษัท ชันพลอริง จำกัด พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในการชำระหนี้ให้แก่ลูกจ้าง ส่วนประเด็นการนำทรัพย์สินของบริษัทอื่น ๆ ในเครือมาชำระหนี้แทนนั้น ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นการแยกส่วนการบริหารจัดการของแต่ละบริษัท และประเด็นเรื่องข้อตกลงกับศาลแรงงาน ภาค ๑ นายพลศักดิ์ ฯ จะพยายามขายทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อชำระหนี้ให้แก่ลูกจ้างได้ทันเวลาที่ศาลกำหนด

มติที่ประชุม คณะกรรมการกิจการให้นายพลศักดิ์ วยากรณ์วิจิตร จัดส่งข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ ของบริษัท ชันพาราเท็คซ์ จำกัด ให้แก่คณะกรรมการได้พิจารณา และคณะกรรมการจะพิจารณาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้อีกครั้งหนึ่ง ส่วนกำหนดวันและเวลาใดจะแจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

ผลสรุป เรื่องดังกล่าวนี้คณะกรรมการยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ เนื่องจากผลการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การจัดสัมมนา

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม - ๒๘ กันยายน ๒๕๕๖
จำนวน ๒๘ ครั้ง

การจัดสัมมนาของคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร
ระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม – ๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	จังหวัด
๑	วันจันทร์ที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๖	“การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอกลวง” ดำเนินการโดย นางระพีพรรณ พงษ์เรืองรอง เลขานุการคณะกรรมการการ	จังหวัดขอนแก่น
๒	วันศุกร์ที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖	“การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดกาฬสินธุ์” ดำเนินการโดย นายนิพนธ์ ศรีธเรศ กรรมการการ	จังหวัดกาฬสินธุ์
๓	วันศุกร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖	“การใช้แรงงานกับบทบาทสตรีไทย” ดำเนินการโดย นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ กรรมการการ	จังหวัดศรีสะเกษ
๔	วันอาทิตย์ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖	“การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดนนทบุรี” ดำเนินการโดย นายนิทัศน์ ศรีนนท์ ประธานคณะ-กรรมการการ	จังหวัดนนทบุรี
๕	วันเสาร์ที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๖	“การพัฒนาแรงงานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ดำเนินการโดย นายรังสรรค์ มณีรัตน์ กรรมการการ	จังหวัดลำพูน
๖	วันเสาร์ที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๖	“กรณีปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดระนอง และแนวทางการแก้ไขตามนโยบายของรัฐบาล” ดำเนินการโดย นายวิรัช ร่มเย็น รองประธานคณะ-กรรมการการ คนที่สอง	จังหวัดระนอง
๗	วันเสาร์ที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖	“การฝึกอาชีพนวดแผนไทย (โบราณ)” ดำเนินการโดย นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล โฆษกคณะกรรมการการ	จังหวัดสุโขทัย
๘	วันจันทร์ที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๖	“การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอกลวง” ดำเนินการโดย นายทองดี มนิสสาร รองประธานคณะ-กรรมการการ คนที่หนึ่ง	จังหวัดอุดรธานี
๙	วันจันทร์ที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๖	“การพัฒนาแรงงานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ดำเนินการโดย นายรังสรรค์ มณีรัตน์ กรรมการการ	จังหวัดลำพูน
๑๐	วันศุกร์ที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๖	“การป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ” ดำเนินการโดย นายจรูญพงศ์ พันธุ์ศรีนคร ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการการ คนที่หนึ่ง	จังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	จังหวัด
๑๑	วันจันทร์ที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖	“การป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ” ดำเนินการโดย นางศรีสมร รัตมีฤกษ์เศรษฐ์ โฆษกคณะ- กรรมาธิการ	จังหวัดกาญจนบุรี
๑๒	วันศุกร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖	“การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดสมุทรสาคร” ดำเนินการโดย นายนิติรัฐ สุนทรวร ผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการธิการ	จังหวัดสมุทรสาคร
๑๓	วันเสาร์ที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๖	“การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูก หลอกลวง” ดำเนินการโดย นางระพีพรรณ พงศ์เรืองรอง เลขานุการคณะกรรมการธิการ	จังหวัดขอนแก่น
๑๔	วันเสาร์ที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๖	“การพัฒนาแรงงานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ดำเนินการโดย นายเทพไท เสนพงศ์ รองประธานคณะ- กรรมาธิการ คนที่สี่	จังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๕	วันจันทร์ที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖	“การใช้แรงงานกับบทบาทสตรีไทย” ดำเนินการโดย นายพรศักดิ์ เจริญประเสริฐ กรรมาธิการ	จังหวัดศรีสะเกษ
๑๖	วันอังคารที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๖	“การเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูก หลอกลวง” ดำเนินการโดย นายทองดี มินัสสาร รองประธานคณะกรรมการธิการ คนที่หนึ่ง	จังหวัดอุดรธานี
๑๗	วันอังคารที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๖	“การป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ” ดำเนินการโดย นางศรีสมร รัตมีฤกษ์เศรษฐ์ โฆษกคณะ กรรมาธิการ	จังหวัดกาญจนบุรี
๑๘	วันเสาร์ที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๖	“การพัฒนาแรงงานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ดำเนินการโดย นายเทพไท เสนพงศ์ รองประธานคณะ- กรรมาธิการ คนที่สี่	จังหวัดนครศรีธรรมราช
๑๙	วันเสาร์ที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๖	“การเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน” ดำเนินการโดย นายเรวัต อารีรอบ ที่ปรึกษาคณะกรรมการธิการ	จังหวัดภูเก็ต
๒๐	วันอังคารที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๖	“ไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอก” ดำเนินการโดย นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร รองประธาน คณะกรรมการธิการ คนที่สาม	จังหวัดลำปาง

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	จังหวัด
๒๑	วันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖	“การส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดกาฬสินธุ์” ดำเนินการโดย นายนิพนธ์ ศรีธเรศ กรรมการ	จังหวัดกาฬสินธุ์
๒๒	วันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖	“การพัฒนาแรงงานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ดำเนินการโดย นายเทพไท เสนพงศ์ รองประธานคณะ- กรรมการ คนที่สี่	จังหวัดนครศรีธรรมราช
๒๓	วันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖	“การฝึกอบรมทวนสอบไทย (โบราณ)” ดำเนินการโดย นายจักรวาล ชัยวิรัตน์กุล โฆษกคณะ- กรรมการ	จังหวัดสุโขทัย
๒๔	วันจันทร์ที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖	“การป้องกันการถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ” ดำเนินการโดย นายจรูญพงศ์ พันธุ์ศรีนคร ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง	จังหวัดนครราชสีมา
๒๕	วันศุกร์ที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖	“ไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอก” ดำเนินการโดย นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร รองประธาน คณะกรรมการ คนที่สาม	จังหวัดลำปาง
๒๖	วันศุกร์ที่ ๒๓ – วันเสาร์ที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖	“สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และการวางแผนการ ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗” ดำเนินการโดย นายนิทัศน์ ศรีนนท์ ประธานคณะ- กรรมการ	จังหวัดกาญจนบุรี
๒๗	วันเสาร์ที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖	“ไปทำงานต่างประเทศอย่างไรไม่ให้ถูกหลอก” ดำเนินการโดย นายอิทธิรัตน์ จันทรสุนทร รองประธาน คณะกรรมการ คนที่สาม	จังหวัดลำปาง
๒๘	วันอาทิตย์ที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖	“การฝึกอบรมแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร” ดำเนินการโดย นายบุญชู นิลนอม ที่ปรึกษาคณะ- กรรมการ	จังหวัดสมุทรสาคร

หมายเหตุ การจัดสัมมนาในแต่ละครั้ง คณะกรรมการการแรงงานได้มอบหมายให้กรรมการแต่ละท่านเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดสัมมนาเองทั้งหมด

การศึกษาดูงานภายในประเทศ
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ระหว่างวันที่ ๑๐ มกราคม – ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖
จำนวน ๑๕ ครั้ง

การศึกษาดูงานในประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน

สภาผู้แทนราษฎร

ระหว่างวันที่ ๑๐ มกราคม – ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖

ครั้งที่	หน้า	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	จังหวัด
๑	๑๐๓ - ๑๐๗	วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานและเยี่ยมชมการให้บริการด้านสาธารณสุข แก่แรงงานต่างด้าว ณ โรงพยาบาลราชวิถี และ โรงพยาบาลบางปะกอก ๙ อินเตอร์เนชั่นแนล	กรุงเทพฯ
๒	๑๐๘ - ๑๑๐	วันพฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม – ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องมาตรการช่วยเหลือเยียวาสถาน ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบ จากการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ	จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัด อุบลราชธานี
๓	๑๑๑ - ๑๑๒	วันศุกร์ที่ ๒๒-วันเสาร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องมาตรการช่วยเหลือเยียวาสถาน ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบ จากการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ	จังหวัดกาญจนบุรี
๔	๑๑๓ - ๑๑๗	วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องมาตรการช่วยเหลือเยียวาสถาน ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบ จากการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๕	๑๑๘ - ๑๒๑	วันพฤหัสบดีที่ ๔ – วันเสาร์ที่ ๖ เมษายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องมาตรการช่วยเหลือเยียวาสถาน ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบ จากการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ	จังหวัดลำพูน
๖	๑๒๒ - ๑๒๖	วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ – วันอาทิตย์ ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงาน ต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) : ศึกษากรณีแรงงาน หญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดมุกดาหาร	จังหวัดมุกดาหาร
๗	๑๒๗ - ๑๓๑	วันพฤหัสบดีที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานและประชุมเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือ เยียวาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับ ผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เป็น ๓๐๐ บาท	จังหวัดสมุทรปราการ
๘	๑๓๒ - ๑๓๔	วันพุธที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องการศึกษาแนวทางเพื่อการยกระดับ คุณภาพชีวิตแรงงานไทยในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กและ ศูนย์เก็บนมแม่ภายในสถานประกอบการ : กรณีศึกษา การดำเนินการของศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราช วิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ และสภาพการณ์แรงงานใน พื้นที่จังหวัดนครปฐม	จังหวัดนครปฐม

ครั้งที่	หน้า	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	จังหวัด
๙	๑๓๕ - ๑๓๘	วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ - วันอาทิตย์ ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) : ศึกษากรณี แรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัด เชียงใหม่	จังหวัดเชียงใหม่
๑๐	๑๓๙ - ๑๔๐	วันพุธที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องแนวทางนโยบายในการบริหารงาน ของกระทรวงแรงงาน	กระทรวงแรงงาน กรุงเทพฯ
๑๑	๑๔๑ - ๑๔๓	วันพุธที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องกระบวนการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใน หน่วยงาน ร่วมกับคณะผู้บริหารของสำนักงานกองทุน สงเคราะห์การทำสวนยาง	สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ การทำสวนยาง กรุงเทพฯ
๑๒	๑๔๔ - ๑๔๕	วันพุธที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงาน ณ ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตการทำงาน (One stop service)	กระทรวงแรงงาน
๑๓	๑๔๖ - ๑๔๙	วันศุกร์ที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัด สมุทรสงคราม	จังหวัดสมุทรสงคราม
๑๔	๑๕๐ - ๑๕๕	วันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องกระบวนการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใน หน่วยงาน และเยี่ยมชมการค้าเนินงานของธนาคาร ออมสิน	ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ
๑๕	๑๕๖ - ๑๕๗	วันศุกร์ที่ ๒๐ - วันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานเรื่องสถานการณ์ของประเทศไทยต่อการ อนุวัติการตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (Maritime Labour Convention ๒๐๐๖)	จังหวัดชลบุรี

(ครั้งที่ ๑)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ร่วมกับคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน

วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖

ณ โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลบางปะกอก ๙ อินเตอร์เนชั่นแนล

กรุงเทพมหานคร

๑ การเยี่ยมชมการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว ณ โรงพยาบาลราชวิถี

๑.๑ ประวัติโรงพยาบาลราชวิถี

โรงพยาบาลราชวิถี ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๔ โดยใช้ชื่อว่า “โรงพยาบาลหญิง” ในรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม เพื่อให้เป็นโรงพยาบาลเฉพาะสตรีและเด็กเป็นแห่งแรกของประเทศไทย อำนวยการโดย นายแพทย์ประพนธ์ เสรีรัตน์ ดำรงตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการ และอีกเดือนต่อมา นายแพทย์เสม พริ้งพวงแก้ว ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล และได้รับความไว้วางใจในการเข้าการรักษาจากประชาชนจำนวนมาก โดยเฉพาะเมื่อทำการผ่าตัดแผลตีสยามวันดี ศรีวัน แยกออกจากกันสำเร็จเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ได้สร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาลอย่างมาก

โรงพยาบาล ได้เปลี่ยนจากโรงพยาบาลหญิงมาเป็นโรงพยาบาลที่รักษาโรคทั่วไปไม่จำกัดเฉพาะเพศและอายุ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๙ โดย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ โปรดกระหม่อม พระราชทานนามใหม่ว่า “โรงพยาบาลราชวิถี” ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ก่อสร้างอาคารพิเคราะห์โรคและบำบัดผู้ป่วยเป็นอาคารขนาดใหญ่ สูง ๑๒ ชั้น ซึ่งสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามอาคารว่า “ตึกสิรินธร”

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๑ ได้จัดตั้งศูนย์โรคหัวใจขึ้น ซึ่งสร้างชื่อเสียงขึ้นเมื่อสามารถผ่าตัดเปลี่ยนหัวใจและปอดพร้อมกัน ที่เรียกว่า Domino Heart Transplantation ได้สำเร็จ เป็นครั้งแรกในประเทศไทยและทวีปเอเชีย และต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นสถาบันโรคหัวใจ กรมการแพทย์ เพื่อรองรับนโยบายสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๒ จัดตั้งศูนย์โรคนี้ทางเดินปัสสาวะ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้เปิดตึกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ก่อสร้างอาคารบำบัดน้ำเสีย และวางโครงการก่อสร้างอาคารที่จอดรถ ขนาดใหญ่ ๑๒ ชั้น ที่มีหอประชุมใหญ่และลานจอดรถ ในปัจจุบันยังรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนของนักศึกษาแพทย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ในภาคคลินิก ชั้นปีที่ ๔ – ๖ โดยการเป็นสถาบันร่วมผลิตแพทย์ กรมการแพทย์-มหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อร่วมกันผลิตแพทย์ระหว่างภาครัฐและเอกชน

ปัจจุบันโรงพยาบาลราชวิถีนับเป็นโรงพยาบาลศูนย์วิชาการที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้การนำของผู้บริหารโรงพยาบาลปัจจุบัน คือ แพทย์หญิงวารุณี จินารัตน์

๑.๒ การให้บริการแรงงานต่างด้าวของโรงพยาบาลราชวิถี

การให้บริการ :-

- ๑) ตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท / คน
- ๒) ประกันสุขภาพ ๑,๓๐๐ บาท / คน
- ๓) การรักษาพยาบาล (รับทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน)
- ๔) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ได้แก่ การฝากครรภ์และคุมกำเนิด

๑.๓ สรุปผลการให้บริการที่ผ่านมา

- ๑) แรงงานต่างด้าวที่เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพลดลงเฉลี่ยปีละ ๑๐%
- ๒) แรงงานต่างด้าวนอกระบบ มาใช้บริการผู้ป่วยนอกเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ ๑๖% และโรงพยาบาลต้องอนุเคราะห์ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๓) แรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ๑๖% ในปี ๒๕๕๕
- ๔) จำนวนหญิงตั้งครรภ์ในปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๕ เพิ่มขึ้น ๕๘% เมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๓
- ๕) แรงงานเหมาจ่ายค่าประกันสุขภาพ ๑,๓๐๐ บาท/คน/ปี แต่ได้รับค่าแรง ๓๐๐ บาท/วัน และสิทธิหลักประกันสุขภาพเหมาจ่าย ๒,๘๕๐ บาท/คน/ปี ควรมีการกำหนดอัตราให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันหรือไม่

๑.๔ ปัญหาและผลกระทบ

- ๑) แรงงานต่างด้าวยอมรับการคุมกำเนิดน้อย เนื่องจากความเชื่อที่ว่า ทำหมันแล้วจะไม่มีแรงงาน
- ๒) สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรไม่จำกัดจำนวนครั้ง ทำให้แรงงานมาคลอดบ่อย มีผลกระทบต้องบอค่าหัวที่โรงพยาบาลได้รับ
- ๓) การรักษาผู้ป่วยโรคเอดส์ ไม่มีนโยบายสนับสนุนยาต้านไวรัสเอดส์ โรงพยาบาลต้องรักษาตามมนุษยธรรมเป็นภาระด้านค่าใช้จ่าย
- ๔) การติดตามผู้ป่วยโรคติดต่อ เช่น วัณโรคปอด มารักษา เป็นเรื่องยาก เพราะย้ายถิ่นทำงานบ่อย ๆ
- ๕) การสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ป่วย โดยเฉพาะพม่าและกัมพูชาไม่เข้าใจภาษาถิ่น
- ๖) การดูแลต่อเนื่องที่บ้านเพราะย้ายที่อยู่

๑.๕ ข้อเสนอแนะจากโรงพยาบาล

- ๑) ควรกำหนดให้ตรวจเลือด HIV เช่นเดียวกับการตรวจสุขภาพคนไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อช่วยในการควบคุมป้องกันโรค
- ๒) ควรกำหนดสิทธิประโยชน์ให้ชัดเจนตามบริบทของการประกันสุขภาพปีต่อปี
- ๓) ควรปรับอัตราค่าประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น อาจกำหนดจ่ายประกันเป็นรายเดือนก็ได้
- ๔) องค์กรเอกชนที่สนับสนุนงานด้านสิทธิมนุษยชน ควรช่วยรณรงค์การดูแลสุขภาพแรงงานต่างด้าว เพื่อความปลอดภัยของประชาชนไทย
- ๕) ระเบียบการตรวจแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยต้องเป็นสากล ข้อห้ามหรือข้อบ่งชี้การห้ามเข้าไปทำงานต่างประเทศ จะต้องเข้มข้นเช่นเดียวกับการตรวจแรงงานไทย เพื่อส่งไปทำงานให้กับประเทศอื่น
- ๖) อัตราส่วนค่าใช้จ่ายที่โรงพยาบาลได้รับต่อค่าหัวจะต้องเหมาะสม เพราะมีโรงพยาบาลเอกชนบางแห่งมีจำนวนแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนไว้มาก และได้รับค่าใช้จ่ายต่อหัวมากแต่ไม่สามารถรักษาได้ ก็ส่งผู้ป่วยแรงงานต่างด้าวมาเป็นภาระแก่โรงพยาบาลของรัฐเหมือนเดิม

๗) จำนวนการคลอดบุตรต่อการใช้สิทธิรักษาควรจำกัด ไม่เปิดกว้างเหมือนปัจจุบัน
๘) หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ควรเข้ามาประชุมร่วมกันให้เกิดสมดุลกับแนวปฏิบัติของแต่ละหน่วยงาน เพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับความต้องการใช้แรงงานของประเทศไทย

๑.๖ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการแรงงาน

๑) โรงพยาบาลควรเสนอแนะแนวทางที่เป็นบริบทให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการแก่แรงงานต่างด้าว ให้สัมพันธ์กับงบประมาณค่าใช้จ่ายของรัฐที่จัดสรรลงไปอย่างเพียงพอ

๒) คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน ได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติแรงงานข้ามชาติ และร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมไว้เพื่อใช้แก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ไว้ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการดำเนินการเสนอกฎหมาย

๓) ขณะนี้มีแนวคิดในการจ่ายเงินเพื่อดูแลรักษาสุขภาพด้วยความสมัครใจ

๔) โรคต้องห้ามทำงานต่าง ๆ ควรให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้กำหนด มิใช่กระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเป็นการง่ายต่อการกำกับดูแลให้อยู่ในกรอบที่ต้องการ

๕) แนวทางการตรวจคัดกรองแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานตั้งแต่ก่อนเข้าประเทศ ควรมีหรือไม่

๒ การให้บริการแรงงานต่างด้าวของโรงพยาบาลบางปะกอก ๙ อินเตอร์เนชั่นแนล

๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล

การบริหารงานอยู่ภายใต้นามบริษัท บางปะกอก สอสพิทอล จำกัด มีสถานบริการในเครือข่าย คือ

๑) โรงพยาบาลบางปะกอก ๑, ๓, ๘ และ ๙

๒) บางปะกอกคลินิกเวชการ

๓) สถานพยาบาลบางปะกอก ๒ และ ๕

โรงพยาบาลบางปะกอก ๙ อินเตอร์เนชั่นแนล เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ เป็นเวลา ๙ ปี ๒ เดือน ได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ๙๐๐๑ : ๒๐๐๘ และ HA เริ่มให้บริการแก่แรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๒ ข้อมูลการให้บริการแรงงานต่างด้าวในปี ๒๕๕๕

๑) ประเภ้อัตราประกัน ๑,๓๐๐ บาท/คน มีจำนวน ๖๕,๐๘๓ คน

๒) ประเภทตรวจร่างกาย อัตรา ๖๐๐ บาท/คน มีจำนวน ๑๑๗,๑๓๑ คน

๓) ในจำนวนผู้ประกันสุขภาพ จำนวน ๖๕,๐๘๓ คน ในปี ๒๕๕๕ ประกอบด้วย

- แรงงานพม่า	คิดเป็นร้อยละ	๗๒.๓๑%
- แรงงานกัมพูชา	คิดเป็นร้อยละ	๒๐.๒๔%
- แรงงานลาว	คิดเป็นร้อยละ	๗.๔๕%

๔) โรคที่พบมากคือ โรคโควิด ๑๗๐ คน และโรคซิฟิลิส ๑๐ คน

๕) อันดับโรคที่พบมากในแผนผู้ป่วยใน คือ

- การคลอด ๔๓.๔๔%
- เด็กแรกเกิด (ป่วย) ๗.๗๙%
- การแท้ง ๔.๘๓%

๖) ปัญหาในการให้บริการ

(๑) ผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว ได้แก่ อัตราการตั้งครรภ์สูง และอัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์

(๒) บุตรผู้ประกันตน มีร้อยละ ๘๐ ของทารกที่ต้องได้รับการดูแลที่หอบริบาลทารกแรกเกิด และมีอัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนระหว่างการคลอด

(๓) ภาระค่าใช้จ่าย เกิดค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทารกที่มีภาวะแทรกซ้อนสูง และผู้ประกันตนต้องรับภาระค่าใช้จ่ายการดูแลรักษาหลังทารกอายุได้ ๒๘ วัน

๗) ผลกระทบต่อเนื่องจากปัญหาแรงงานต่างด้าว

(๑) การที่ได้รับภูมิคุ้มกันไม่ครบ ก่อให้เกิดปัญหาโรคติดต่อที่เคยหายไปแล้ว เช่น โรคคอตีบและโรคหัด ในเด็กโตกับเด็กไทย

(๒) การเป็นเด็กไร้สัญชาติ (เด็กเกิดในประเทศไทย แต่ไม่ได้สัญชาติไทย) ทำให้มีปัญหาด้านสิทธิการรักษาพยาบาลและการศึกษา

(๓) การแพร่กระจายโรคติดต่อ เช่น วัณโรคสู่สังคม โดยเฉพาะในเด็กไทยที่มีพี่เลี้ยงเป็นผู้ประกันตนต่างด้าว

(๔) สถิติผู้ประกันตนถูกทำร้ายร่างกายเพิ่มขึ้น (กลุ่มต่างด้าวด้วยกัน) และสถิติคนไทยถูกผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายสูงขึ้น

๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของโรงพยาบาล

๑) ใบรับรองแพทย์ปลอม

๒) แรงงานต่างด้าวที่ตั้งครรภ์ ไม่ควรได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันสุขภาพ

๓) กรณีเหตุเกิดในงาน มีกองทุนอะไรช่วยนายจ้างหรือไม่

๔) ค่าประกันสุขภาพ ๑,๓๐๐ บาท น้อยไป ควรปรับปรุงให้มากขึ้น

๕) กรณีเบิกค่าบริการทางการแพทย์ ที่มีค่าใช้จ่ายด้วยระบบ DRG ควรปรับปรุงใช้เหมือนประกันสังคม

๖) ระยะเวลาประกันสุขภาพ ควรมีกำหนดเป็นกลุ่ม ๆ

๗) ควรปรับปรุงบัญชีค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคภายในร่างกายให้เท่ากับกองทุนอื่น ๆ

๘) ข้อเสนอต่อรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๑) ขอให้มองปัญหาแรงงานข้ามชาติอย่างครบวงจร ไม่ควรมองเฉพาะการได้แรงงานราคาถูกมา เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่เกิดผลกระทบต่อปัญหาที่รุนแรงกว่า

(๒) ควรมีมาตรการคุมกำเนิด รักษา และส่งกลับผู้มีโรคติดต่อร้ายแรง

(๓) ควรมีมาตรการดูแลบุตรผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าวด้านสุขภาพและการศึกษา

(๔) ควรมีมาตรการความปลอดภัยและความมั่นคง

ผลจากการเดินทางไปศึกษาดูงาน พบว่า โรงพยาบาลทั้งสองแห่งมีปริมาณการให้บริการคลอดบุตรของแรงงานต่างด้าวมีจำนวนสูงขึ้นเรื่อย ๆ เกินงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวที่รัฐอุดหนุนให้ นอกจากนี้ยังไม่จำกัดจำนวนครั้งการคลอด ซึ่งแตกต่างจากรับประกันสังคมของแรงงานไทย ทำให้สถานบริการมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการติดตามการรักษาเพื่อมนุษยธรรมและหลักจรรยาบรรณ ดังนั้น รัฐอาจทบทวนเงื่อนไขการรับประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวใหม่ หรือการส่งเสริมให้มีการประกันโดยความสมัครใจเพิ่มขึ้น เพื่อนำเงินมาอุดหนุนกองทุนฯ ตลอดจนมีมาตรการกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริงให้เหมาะสมกับความต้องการในตลาดแรงงาน นอกจากนี้มีอ้างอิงผลการศึกษาว่าบุตรแรงงานต่างด้าวที่คลอดในประเทศไทยร้อยละ ๗๕ ยังอาศัยอยู่ในไทย ปัญหาที่ตามมาคือ คุณภาพชีวิตและการศึกษา

นายเรวัต อารีรอบ ประธานคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทั้งโรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลบางปะกอก ๙ อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้รับต่าง ๆ เข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะอนุกรรมการ และเสนอไปยังคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป

(ครั้งที่ ๒)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาททั่วประเทศ”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ – ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

ณ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอุบลราชธานี

ความเป็นมา

คณะกรรมการการแรงงานได้มีการพิจารณาเรื่อง การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาททั่วประเทศ โดยที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการปรับค่าแรงขั้นต่ำ โดยแรงงานทั่วประเทศ ได้รับค่าแรงงาน ๓๐๐ บาทต่อวันในทุกพื้นที่ มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ตามความเห็นชอบของมติคณะรัฐมนตรี

อัตราค่าจ้างที่ปรับใหม่ตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ มกราคม ที่ผ่านมามี ๗๗ จังหวัด มีอัตราปรับใหม่เท่ากันที่ ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยก่อนหน้านี้มี ๗ จังหวัดที่ปรับค่าจ้างขั้นต่ำไปแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ส่วน ๗๐ จังหวัดที่เหลือ มีการปรับขึ้นในอัตราก้าวกระโดดอยู่หลายจังหวัด

ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่ได้ช่วยบรรเทาปัญหาความยากจนและสร้างความเป็นธรรมทางรายได้ให้แก่แรงงานระดับล่าง การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นเรื่องที่จำเป็น เพราะนอกจากจะช่วยให้แรงงานระดับล่างมีรายได้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะช่วยดึงค่าจ้างทั้งระบบให้สูงขึ้นได้ แต่การขึ้นค่าจ้างจะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและกระทบผลประกอบการโดยเฉพาะหากมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด จึงเป็นที่ถกเถียงกันอย่างกว้างขวางถึงผลกระทบของการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาทต่อวัน ทั่วประเทศ จากระดับเฉลี่ยทั้งประเทศที่ ๑๕๗ บาทต่อวัน ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นและไม่สามารถใช้ปัจจัยการผลิตอื่นทดแทนแรงงาน และมีผลกำไรอยู่ในระดับต่ำ ก็จะได้รับผลกระทบมากเพราะเป็นการยากที่จะปรับตัวในระยะสั้นได้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมในกลุ่มเครื่องหนัง ก่อสร้าง สิ่งทอ และเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น

ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายปรับขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ ทั่วประเทศ มีผลกระทบต่อจังหวัดศรีสะเกษ ในการปรับค่าแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท อาจจะส่งผลให้สถานประกอบการหลายแห่งปิดกิจการและเลิกจ้างแรงงานเป็นจำนวนมากแล้ว ยังมีแรงงานต่างด้าวฉวยโอกาสลักลอบเข้ามาขายแรงงานในประเทศ เพื่อหวังค่าตอบแทน ๓๐๐ บาท เป็นจำนวนมาก

คณะกรรมการการจึงได้มีมติเดินทางไปศึกษาดูงานเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาททั่วประเทศ” โดยให้จังหวัดศรีสะเกษเป็นจังหวัดแรกที่คณะกรรมการการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร เดินทางมาศึกษาดูงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาข้อมูลในพื้นที่ รับทราบการดำเนินงานของจังหวัดในการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย ๓๐๐ บาท ตามที่รัฐบาลมีนโยบายปรับขึ้นค่าแรงงาน ๓๐๐ บาททั่วประเทศ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ มีผลทำให้แรงงานทั่วประเทศได้รับค่าจ้างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำ มีกำลังซื้อเพิ่มขึ้น ประกอบกับการขึ้นค่าแรง ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ เป็นการขึ้นแรงงานให้กับประชาชนกลุ่มใหม่ของประเทศ และมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง โดยเฉพาะกิจการที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก ซึ่งคณะกรรมการต้องการทราบข้อเท็จจริงในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษและอุบลราชธานี มีผลกระทบอะไรบ้าง เกี่ยวกับค่าแรงงาน ๓๐๐ บาท

๒. เพื่อรับทราบนโยบาย ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวนำเสนอรัฐบาลจากหน่วยงานราชการของจังหวัดศรีสะเกษและอุบลราชธานี

ประเด็นคำถามของคณะกรรมการ

๑. อยากทราบว่าทั้ง ๒ จังหวัด มีผู้ประกอบการจำนวนเท่าไรที่เข้าสู่มาตรการให้ความช่วยเหลือตามมติคณะรัฐมนตรี

๒. มาตรการป้องกันแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยจำนวนมาก มีวิธีการป้องกันอย่างไร

๓. ตั้งแต่รัฐบาลประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ได้ปฏิบัติมาแล้ว ๑ เดือน ทางเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้เคยสอบถามผู้ประกอบการหรือลูกจ้างหรือไม่ ได้รับค่าจ้างตามอัตราที่ประกาศใช้หรือไม่

นายแพทย์ คมขำ แรงงานจังหวัด ได้ตอบประเด็นข้อซักถาม ดังนี้

- สถานประกอบการที่มาลงทะเบียนกับศูนย์ที่จังหวัดอุบลราชธานียังไม่มี มีแต่โทรศัพท์มาสอบถามถึงมาตรการต่าง ๆ มีผลบังคับใช้แล้วอย่างไร แต่ทางจังหวัดได้มีการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการได้รับทราบว่า ทางรัฐบาลมีมาตรการในการดูแลใน ๑๕ มาตรการ โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้รับทราบแล้ว

ในส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าว จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี ได้กล่าวตอบว่า

- สถานการณ์ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่อยู่ในฐานลักลอบนั้น ตามมติคณะรัฐมนตรีในปัจจุบันไม่อนุญาต ต้องให้เข้ามาถูกต้องตามกฎหมายคือ ต้องมีการพิสูจน์สัญชาติ ต้องมีการยืนยันตัวตน เพื่อเป็นการป้องกันการลักลอบ ส่วนนโยบายยังไม่ทราบความต้องการที่แน่นอนของผู้ประกอบการ

นายเกรียงไกร จันทกริยนิยง จัดหางานจังหวัดศรีสะเกษ ได้ตอบข้อซักถามประเด็นที่ว่า ประชาชนไปทำงานต่างประเทศของจังหวัดศรีสะเกษ คือ

- การไปทำงานต่างประเทศของจังหวัดศรีสะเกษ จากข้อมูล มาขอแจ้งเดินทางเดือนละไม่ถึง ๑๐ ราย น้อยมาก ปี ๒๕๕๕ ถึงปัจจุบัน ไม่มีการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ การไปทำงานของประชาชนวัยแรงงานของจังหวัดศรีสะเกษ นิยมไปทำงานในกรุงเทพฯ และบริเวณชล จากตัวเลขอยู่ที่ประมาณ ๖ แสนกว่าคน ในส่วนของผู้ประกอบการที่มาลงทะเบียน เพื่อขอใช้มาตรการ ๑๕ มาตรการตามมติคณะรัฐมนตรีของจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดอุบลราชธานี ยังไม่มี

นายภูสิต ตราขุณนิช แรงงานจังหวัดศรีสะเกษ ได้กล่าวว่าอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดศรีสะเกษ มีอยู่ ๒๐๖ คน โดยขอความร่วมมือจากอาสาสมัครแรงงานในอำเภอต่าง ๆ สถานประกอบการน้อย ประกอบกับยังไม่มีสถานประกอบการมาขึ้นทะเบียนขอความช่วยเหลือ มีแต่โทรศัพท์มาขอคำปรึกษา ส่วนมาตรการต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจน เช่น มาตรการประกันสังคมลี้ภัยเปอร์เซ็นต์

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ

๑. การขอโควตา แต่เดิมได้มีการขอโควตาแล้วนำแรงงานมาขึ้นทะเบียนตามโควตาที่ขอ ต่อมา ได้มีการยกเลิกไม่มีโควตา แต่มติคณะรัฐมนตรีขยายเมื่อ ๑๕ มกราคม ต้องขอโควตา คือ ขึ้นตอนเปลี่ยน ต้องกลับมาขอโควตาใหม่ การขึ้นทะเบียนรอบสุดท้าย ขึ้นตอนการนำแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติ มาขึ้นทะเบียนรอบนี้ ต้องมีการยื่นขอโควตาจากนายจ้าง ซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งในการควบคุมจำนวนต่างด้าว ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศ แต่พวกที่ลักลอบตามตะเข็บชายแดน ทางกระทรวงแรงงานไม่สามารถ ดำเนินการได้ เพราะนอกเหนือจากหน้าที่

๒. การเพิ่มค่าจ้าง ๓๐๐ บาท หลายส่วนมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นการเพิ่มต้นทุน ภาระของต้นทุน นั้นมีอยู่ปกติ การเตรียมตัวในการเข้าประชาคมด้านเศรษฐกิจอาเซียนต้องมีความพร้อม การปรับรายได้ การเพิ่มกำลังซื้อนั้นมีความจำเป็น ถ้ามีผลกระทบก็ต้องมีแนวทางในการแก้ไข ทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่า เรามีความจำเป็นที่จะต้องปรับและจะต้องมีมาตรการในการช่วยเหลือให้กับทุกฝ่ายให้อยู่ได้

นายวิทยา วิรารัตน์ ผู้ประกอบการในจังหวัดศรีสะเกษ ได้กล่าวว่า การขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ผู้ประกอบการขนาดเล็ก SMEs ที่เกิดขึ้นใหม่ไม่มีโอกาสเจริญเติบโต จะเกิดได้เฉพาะ พวกบริษัทใหญ่ ๆ บริษัทข้ามชาติ ธุรกิจข้ามชาติพวกโมเดลเทรด เช่น เซเว่นอีเลเว่น โลตัส ธุรกิจเหล่านี้จะทำให้ผู้ประกอบการรายย่อยจะตายกันหมด จะต้องหามาตรการอย่างไรเพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมี อยู่ ๓.๕ ล้านรายอยู่ได้

จึงขอฝากคณะกรรมการการแรงงานว่า ทำอย่างไรให้สถานประกอบการที่มาเปิดแต่ละ จังหวัด ๆ รายได้ต่าง ๆ จะไปอยู่ที่กรุงเทพฯ เสียภาษีที่กรุงเทพฯ ทำอย่างไรให้บริษัทเหล่านี้ที่กระจายอยู่ใน พื้นที่จังหวัดเสียภาษีให้กับจังหวัดที่ประกอบธุรกิจ

ผลสรุป การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ในแต่ละภูมิภาคและในแต่ละธุรกิจไม่ได้มีความ เท่าเทียมกัน หมายความว่า มาตรการที่รัฐบาลออกมาให้ความช่วยเหลือ ๑๕ มาตรการ ใช้ในระนาบเดียวกัน ทั้งหมดทั่วประเทศ อันนั้นก็ เป็นจุดหนึ่งที่คณะกรรมการเคยพูดกันว่า จะทำอย่างไรที่จะช่วยภาคธุรกิจของ SMEs ซึ่งได้รับผลกระทบจากการใช้แรงงานเป็นหลัก สามารถที่จะได้รับประโยชน์จริง ส่วนใหญ่อย่างจะได้เงิน ชดเชยค่าส่วนต่างของค่าแรง ๗๕% , ๕๐% แต่ก็ไม่ใช่ธุรกิจทุกภาคส่วน ส่วนธุรกิจใหญ่ที่มีแรงงานมากก็มีการ จ่ายค่าแรงมากกว่า ๓๐๐ บาท เพราะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แต่ธุรกิจ SMEs ได้รับผลกระทบมากกว่า ซึ่งจุดนี้จึงจะต้องมีการช่วยเหลือ จะทำอย่างไรให้ SMEs อยู่รอด และแรงงานก็ได้ทำงานด้วย มีค่าใช้จ่ายตาม ความตั้งใจของรัฐบาล เพิ่มสถานะ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพราะแรงงานเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ

(ครั้งที่ ๓)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สถาผู้แทนราษฎร

ระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

ณ จังหวัดกาญจนบุรี

ความเป็นมา

ตามที่รัฐบาลประกาศขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ โดยเพิ่มจากจังหวัดที่เหลืออีก ๗๐ จังหวัด เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ มีผลทำให้แรงงานทั่วประเทศ ได้รับค่าจ้างเพิ่มอย่างเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และเพิ่มกำลังการซื้อให้กับฐานประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ ในขณะเดียวกัน ก็สร้างภาระให้กับผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง โดยเฉพาะกิจการที่ต้องอาศัยกระบวนการผลิต และการบริการ จากกำลังแรงงานเป็นหลัก เนื่องจากต้นทุนค่าจ้างเป็นฐานรายจ่ายที่สำคัญ จึงอยากจะรับทราบข้อเท็จจริง ในพื้นที่

วัตถุประสงค์ในการเดินทางศึกษาดูงาน

วัตถุประสงค์ในการเดินทางมาศึกษาข้อมูลในพื้นที่ และรับทราบการดำเนินงานของจังหวัด ในการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายปรับขึ้นค่าจ้าง ๓๐๐ บาท มีดังนี้

๑. ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนงาน และมาตรการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายขึ้นค่าจ้างเท่ากันทั่วประเทศ ซึ่งมีทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว คณะกรรมการการ ได้ติดตามเรื่องนี้มาโดยตลอด ตั้งแต่โครงการขึ้นค่าจ้างนำร่อง ๗ จังหวัด เมื่อกลางปีที่แล้ว และก่อนที่จะ เดินทางมาศึกษาข้อมูลในพื้นที่ ได้เชิญผู้เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายราชการ คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ ฝ่ายผู้ประกอบการในกิจการขนาดกลาง ขนาดเล็ก และธุรกิจบริการค้าปลีก และฝ่ายลูกจ้าง มาให้ข้อมูลและหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยทุกฝ่ายยอมรับว่าความแตกต่างของพื้นที่และ กิจการ ตลอดจนดัชนีค่าครองชีพมีผลกระทบต่อการดำเนินกิจการ คณะกรรมการจึงอยากทราบความเห็น ของบุคคลซึ่งอยู่ในพื้นที่โดยตรง สำหรับจังหวัดกาญจนบุรี แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้าง ในระดับกลาง ๆ เมื่อเทียบกับจังหวัดที่ปรับค่าจ้างขึ้นมากที่สุดที่จังหวัดพะเยา และจังหวัดที่ปรับค่าจ้างขึ้น น้อยที่สุดคือที่จังหวัดชลบุรี แต่นับว่าเป็นเมืองหน้าด่านฝั่งทิศตะวันตก ที่มีชายแดนติดกับประเทศพม่า ซึ่งตามปกติมักมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในบ้านเราอยู่แล้ว มีทั้งถูกต้องและไม่ ถูกต้องตามกฎหมาย จึงอยากจะรับทราบถึงผลกระทบในเรื่องการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวด้วย

๒. ประการสุดท้ายเรื่องสถานะของภัยธรรมชาติ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบรุนแรงมากกว่าปี ที่ผ่านมา ผนวกกับนโยบายขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท อาจทำให้มีการเลิกจ้างแรงงาน แรงงานว่างงานเพิ่มขึ้น เกิดกรณีข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น หรือมีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นภาระทั้ง กองทุนประกันสังคมและการทำงานของพื้นที่ จึงอยากทราบว่าท่านมีมาตรการอย่างไร ที่จะดูแลพี่น้อง ประชาชนผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งต้องการให้กรรมการเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือ สนับสนุน ทางด้านใดบ้าง

สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือในทางธุรกิจ ดังนี้

๑. การลดค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการ ซึ่งต้องเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ โดยควรยกเลิกหรือลดอัตรา การชำระเงินเข้ากองทุนประกันสังคม เป็นระยะเวลา ๓ ปี และการลดเรื่องภาษีนิติบุคคล
๒. ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือในการลดต้นทุนการผลิต หรือของเสียในการผลิตให้กับสถาน ประกอบกิจการต่าง ๆ
๓. ปัจจุบันธุรกิจและโรงงานมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวของจังหวัดกาญจนบุรี (โดยผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี)

๑. ต้องเข้ามาทำงานแบบเป็นระเบียบและไม่ก่อเหตุ
๒. ควรปล่อยให้มีการจัดตั้งโรงงานตามแนวตะเข็บชายแดน เพื่อเป็นแนวกันชน โดยให้ใช้ แรงงานต่างด้าวทำงานในพื้นที่เหล่านี้ ทั้งนี้ ให้ยึดถือความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญมาก่อน
๓. มาตรการให้แรงงานต่างด้าวแสดงตนเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่ควรให้ไหลทะลัก เข้ามาเพิ่มอีก
๔. เสนอการเปิดด่านแนวชายแดนและจัดระบบการทำงานให้ถูกต้อง มีมาตรการขึ้นทะเบียน ตลอดจนแก้ไขกระบวนการนำเข้า และการเข้า-ออก โดยถูกต้องตามกฎหมาย

จากการเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดกาญจนบุรี คณะกรรมการพิจารณาว่า

๑. แรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต้องใช้อยู่ แต่ควรหาวิธีควบคุมให้ถูกต้อง
๒. ถ้าแรงงานต่างด้าวจะรับค่าแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท เหมือนแรงงานไทย จะต้องเข้า สู่ระบบของแรงงานไทย
๓. ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในไทย จะแก้ไขได้โดยอาศัยความ ร่วมมือจากนายจ้างด้วย
๔. ปัญหาผลกระทบจากการขึ้นค่าแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท ในจังหวัดกาญจนบุรี ในขณะนี้ ยังไม่ปรากฏแน่ชัด ต้องสังเกตการณ์ไปอีกระยะหนึ่ง คือ ผ่านพ้นไตรมาสแรกไปก่อน จึงจะสามารถสรุปข้อมูล ที่ชัดเจนได้

ผลกระทบของภาคธุรกิจแต่ละแห่งจะไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ภาวะการ นำเข้า ส่งออก ค่าของเงินบาท ตลอดจนการขายสินค้าไม่ได้ราคา ซึ่งจะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต กลุ่มผู้ประกอบการ SMEs จะได้รับผลกระทบมาก แนวทางการลดภาษีให้ธุรกิจ SME เห็นว่าประโยชน์ จะตกอยู่กับธุรกิจรายใหญ่เท่านั้น รัฐควรหามาตรการอื่นหากยังคงให้ธุรกิจ SME อยู่ต่อไป

๕. การจัดกิจกรรมธงฟ้าสินค้าราคาประหยัด มักจัดในศาลากลาง และส่วนราชการที่มี กำลังซื้อ ซึ่งไม่สะท้อนต่อการแก้ไขปัญหาช่วยเหลือผู้บริโภค ควรไปช่วยเหลือคนงานบริเวณหน้าโรงงานบ้าง
๖. สรุปสถานการณ์โดยรวมเกี่ยวกับผลกระทบค่าแรง ๓๐๐ บาท ในจังหวัดกาญจนบุรี ยังคง ปกติอยู่

(ครั้งที่ ๔)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖

ณ บริษัท ศูนย์เทคโนโลยีไฮเทคอยุธยา จำกัด

ห้องประชุม TRAINING ROOM ๓

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความเป็นมา

จากนโยบายของรัฐบาลเรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ นั้น รัฐบาลได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๒ รอบ คือ

รอบที่ ๑ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โดยกำหนดให้ปรับค่าจ้างแรงงานใน ๗ จังหวัด นำร่องเป็น ๓๐๐ บาท ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร , จังหวัดสมุทรสาคร, จังหวัดปทุมธานี, จังหวัดนครปฐม, จังหวัดนนทบุรี, จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดภูเก็ต โดยให้จังหวัดอื่น ๆ ปรับเพิ่ม ๓๙.๕๐%

รอบที่ ๒ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ โดยปรับค่าจ้างแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินนโยบายดังกล่าว จึงมีมติพิจารณาเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท” โดยคณะกรรมการได้มีการรวบรวมความคิดเห็นจากภาคส่วนราชการ โดยเชิญ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ ภาคส่วนผู้ประกอบการ โดยเชิญ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย สถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมการผลิต (SMI) และสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย และภาคส่วนผู้ใช้แรงงาน โดยเชิญ ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย และประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย มาร่วมประชุม ซึ่งคณะกรรมการได้รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากหน่วยงานทั้ง ๓ แห่งแล้ว จึงได้มีความเห็นว่า เพื่อให้การจัดทำรายงานสรุปผลเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ได้ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์สูงสุด จึงได้มีมติเดินทางไปศึกษาดูงานในพื้นที่ เพื่อรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงในพื้นที่โดยตรง และได้กำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงานตามภูมิภาค ซึ่งภูมิภาคแรกที่เดินทางไปศึกษาดูงาน คือ ภาคอีสาน ในจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอุบลราชธานี และภาคที่สองคือ ภาคกลาง ในจังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ดังนั้น คณะกรรมการจึงได้มีมติที่จะเดินทางไปศึกษาดูงานเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท” ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรับทราบนโยบาย ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมข้อเสนอแนะในการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท
๒. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการเดินทางไปศึกษาดูงานมาพิจารณาศึกษา เพื่อจัดทำรายงาน และนำเสนอต่อรัฐบาลต่อไป

ประเด็นคำถามของคณะกรรมการ

๑. จำนวนแรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก่อนน้ำท่วมในปี ๒๕๕๔ มีแรงงานทั้งสิ้นจำนวนเท่าไร
๒. ผู้ประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการย้ายกิจการหลังน้ำท่วมในปี ๒๕๕๔ มีจำนวนเท่าไร
๓. จำนวนคนว่างงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ เดือนตุลาคม ๒๕๕๕ มีจำนวน ๔,๗๔๘ คน เป็นยอดปัจจุบันหรือไม่ เนื่องจากทางกรมการจัดหางานได้รายงานไว้ ในปี ๒๕๕๕ มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ คน
๔. การขึ้นค่าจ้างแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ นั้น ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หรือไม่ทราบว่า ผู้ประกอบการได้มีการปรับลดสวัสดิการ เช่น ค่าล่วงเวลา (OT) และการเพิ่มชิ้นงาน จริงหรือไม่
๕. ตามที่รัฐบาลได้ออกมาตรการ ๑๕ ข้อในการช่วยเหลือผู้ประกอบการแล้วนั้น ผู้ประกอบการยังมีความต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือในด้านใดเพิ่มเติม นอกจากเรื่องการปรับลดค่าภาษีโรงเรือนและภาษีบำรุงท้องที่
๖. ในการจัดสร้างกำแพงกันน้ำรอบบริเวณนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า มีค่าใช้จ่ายประมาณเท่าไร และรัฐบาลได้ช่วยเหลืออย่างไรบ้าง
๗. ปัญหาข้อพิพาทในการปรับอัตราค่าจ้างแรงงาน ๓๐๐ บาท ที่ทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้เข้าไปไกล่เกลี่ยนั้น มีข้อยุติอย่างไร
๘. จากตัวเลขผู้ว่างงานมีจำนวนน้อยและผู้ประกันตนในมาตรา ๔๐ มีจำนวนที่สูงแสดงว่าทีมงานของกระทรวงแรงงานมีการรณรงค์ให้ประชาชนเข้ามารับสวัสดิการได้มาก แต่ไม่ทราบว่า สำนักงานประกันสังคมได้จัดเก็บตัวเลขหนี้ค้ำชำระการส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมหรือไม่ เนื่องจากเป็นส่วนที่ผู้ประกอบการต้องดำเนินการเอง ซึ่งถ้ามีการจัดเก็บไว้สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบหรือไม่

นางชลลักษณ์ แก้วพวง ประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ตอบข้อซักถาม ดังนี้

จำนวนสถานประกอบการก่อนน้ำท่วมเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีจำนวน ๕,๐๕๔ แห่ง เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มีจำนวน ๕,๒๓๕ คน ซึ่งเติบโตประมาณ ๑๘๑ แห่ง เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ เพิ่มขึ้นเป็น ๕,๓๑๘ แห่ง และเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ มีจำนวน ๕,๓๓๒ แห่ง

ในการขึ้นค่าจ้างแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท นั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเพียงสถานประกอบการบางแห่งที่หยุดกิจการเนื่องจากปิดกิจการแบบปกติและแบบชั่วคราวเฉลี่ยแล้วประมาณ ๒๕ แห่ง ตัวเลขการปิดกิจการระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

มีจำนวน ๗๘ แห่ง จากการตรวจสอบพบว่า มีสถานประกอบการจำนวน ๒๒ แห่ง จดทะเบียนในบ้านเลขที่เดียวกัน โดยจะมีผู้ประกอบการรายหนึ่งเป็น Sup – Contract กระจายบริษัทออกเป็น ๒๒ แห่ง ในแต่ละแห่งมีลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน สันนิษฐานได้ว่า สถานประกอบการนั้นจะหลีกเลี่ยงกฎหมายของประกันสังคม เช่น การมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คน ขึ้นไป จะต้องจ้างแรงงานคนพิการจำนวน ๑ คน สำนักงานประกันสังคมจึงสั่งให้ปิดกิจการ เป็นต้น

จำนวนผู้ประกันตนเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีจำนวน ๓๔๘,๐๐๐ คน เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีจำนวน ๓๗๘,๐๐๐ คน เดือนตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มีจำนวน ๔๓๙,๑๘๓ คน เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มีจำนวน ๓๕๓,๕๑๓ คน เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีจำนวนผู้ประกันตน จำนวน ๓๔๘,๖๐๔ คน แยกเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๓๑๑,๒๐๒ คน ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ จำนวน ๒๐,๖๓๗ คน และผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ จำนวน ๑๖,๗๖๕ คน

กรมการจัดหางาน ได้รายงานว่ ในปี ๒๕๕๕ มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ คน นั้น จังหวัดอยุธยา มีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนว่างงาน ในปี ๒๕๕๕ ประมาณ ๑,๐๐๐ – ๑,๒๐๐ คน แต่ในช่วงเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นช่วงน้ำท่วมมีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนว่างงานจำนวน ๕,๐๐๐ – ๖,๐๐๐ คน เนื่องจากการขึ้นทะเบียนการว่างงานสามารถขึ้นได้ในทุกพื้นที่และทุกจังหวัดที่ผู้ประกันตนได้อาศัยอยู่ จึงส่งผลให้ตัวเลขของผู้ประกันตนมีจำนวนน้อย สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินประกันการว่างงานให้จำนวน ๑๘๐ เดือน ในกรณีที่ผู้ประกันตนถูกเลิกจ้างหรือลาออก โดยจะเลิกจ่ายเมื่อผู้ประกันตนได้กลับเข้าทำงาน

กรณีลดหย่อนการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จากเดิม ๕% เหลือ ๔% ได้มีประกาศออกแล้วเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

เงินกองทุนประกันสังคมแบ่งออกเป็น ๓ กอง คือ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตรทุพพลภาพ ตาย รัฐบาลปรับลด ๑.๕% กรณีชราภาพและกรณีว่างงาน รัฐบาลไม่ปรับลด ในกรณีที่ผู้ประกอบการต้องการให้ผู้ประกันสังคมปรับลดอัตราจาก ๔% ลงนั้น ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากจะกระทบต่อความมั่นคงของกองทุนฯ

ตัวชี้วัดหลักเกณฑ์การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมอยู่ในเกณฑ์ ๔% ซึ่งไม่อยู่ในชั้นอันตราย โดยมีจำนวนผู้ประกอบการที่เป็นหนี้ประกันสังคมประมาณ ๕,๐๐๐ ราย ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบ ก็จะทำให้ทราบว่า จะมีผลกระทบในเรื่องชราภาพ เพราะรัฐบาลก็จะไม่จ่ายให้เช่นกัน ส่วนกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพและการว่างงาน ทางสำนักงานประกันสังคมก็รับผิดชอบ เพราะอะไรที่เป็นสวัสดิการผู้ประกันตนต้องได้รับตามสิทธิ แต่ส่วนไหนที่เป็นหนี้ทางสำนักงานประกันสังคมได้มีการติดตามหนี้ ปัจจุบันมีผู้มาใช้สิทธิจำนวน ๙๐ ล้านบาท ในจังหวัดจำนวน ๕๐ ล้านบาท และสาขาจำนวน ๔๐ ล้านบาท สถานประกอบการที่เป็นหนี้จะเป็นสถานประกอบการที่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ทรัพย์สิน โดยสำนักงานฯ จะแจ้งให้ทราบว่าถ้าไม่ชำระหนี้จะมีความผิดตามกฎหมายอย่างไร

นางปราณี ไชยเดช แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กล่าวว่า พระราชบัญญัติคนพิการ ออกโดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แต่กระทรวงแรงงานจะเป็นผู้ออกกฎกระทรวง ในการบังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คน ขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน ๑ คน ในกรณีที่บริษัทไม่มีคนพิการทำงานต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนคนพิการ หรือจัดสัมปทานให้แก่คนพิการ เช่น การเปิดโอกาสให้คนพิการได้ขายของในสถานประกอบการ ในอนาคตกระทรวงแรงงานจะออกกฎกระทรวงให้บริษัท

สามารถนำเงิน ๕๐% ของบริษัทที่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนคนพิการมาจัดทำเป็นโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่คนพิการได้ ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญกับคนพิการมาก โดยให้แรงงานจังหวัดจัดแยกประเภทคนพิการโดยละเอียด เพื่อคัดเลือกให้คนพิการเหล่านั้นได้มีโอกาสเข้าทำงาน แต่ในกรณีที่เป็นคนพิการแต่กำเนิดไม่สามารถทำงานได้ ก็จะมีการช่วยเหลือจากทางจังหวัด โดยการเปิดตลาดนัดพบคนพิการขึ้น เพื่อให้ผู้ประกอบการต่าง ๆ ได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์และกฎหมายต่าง ๆ ในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน

นายมานะ พ่วงความสุข ผู้แทนผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) ได้กล่าวว่า ชมรมบริหารงานบุคคลนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) ขอยืนยันว่า ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมไม่มีการปรับลดสวัสดิการต่าง ๆ มาเป็นค่าจ้างแรงงาน เพราะชมรมฯ ต้องดูแลผู้ใช้แรงงานทุกคนในนิคมอุตสาหกรรม โดยยึดหลักการทำงานที่ให้ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ การปรับลดชั่วโมงการทำงาน (OT) หมายถึง การปรับลดชั่วโมงล่วงเวลาในการทำงานลง เนื่องจากผู้ใช้แรงงานบางคนไม่ป่วยจริง แต่ลาป่วยและให้เพื่อนทำงานแทน การกระทำอย่างนี้ไม่ถูกต้อง

กรณีมาตรการ ๑๕ ข้อที่รัฐบาลได้ออกมานั้น ก็เป็นมาตรการที่ช่วยเหลือผู้ประกอบการได้เป็นอย่างดี เช่น เงินส่วนต่างค่าจ้างแรงงานและเงินอบรมพนักงานสามารถนำมาหักภาษีได้ เป็นต้น สิ่งสำคัญที่สุดที่ต้องการให้ช่วยดำเนินการ คือ การผ่อนปรนการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคนพิการ และการเสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน ในช่วงที่มีการปรับอัตราค่าจ้างเป็น ๓๐๐ บาท

นางสาวอัจฉรา วงษ์วานิช ประธานชมรมบริหารงานบุคคลนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบการประสบปัญหาในเรื่องต้นทุนราคาวัตถุดิบที่สูงขึ้น แต่ไม่สามารถปรับราคาผลผลิตได้ ส่วนผู้ใช้แรงงานถึงแม้ว่าจะได้ปรับค่าจ้างแรงงานเป็น ๓๐๐ บาท แต่ราคาสินค้าในท้องตลาดก็ปรับตัวสูงขึ้น จึงขอให้รัฐบาลช่วยควบคุมราคาสินค้า

ในกรณีการส่งเงินเข้ากองทุนคนพิการแต่เดิมคนงาน ๒๐๐ คน ต้องจ้างคนพิการ ๑ คน แต่ปัจจุบันแก้เป็น ๑๐๐ คน ต้องจ้างคนพิการ ๑ คน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ SME มาก ดังนั้น จึงขอเสนอให้กลับไปใช้จำนวน ๒๐๐ คน ตามเดิม

นายพิชัย พรหมจุล บริษัท คาไซ เทคโนโลยี จำกัด ได้ซักถาม ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคนพิการปัจจุบันมีเงินกองทุนจำนวนเท่าไร แต่คนพิการในประเทศได้รับเพียงคนละ ๕๐๐ บาท/เดือน ในการจ่ายเงินคนพิการรายเดือนนี้นำมาจากเงินกองทุนหรือไม่ โดยบริษัทฯ มีคนงานจำนวน ๔๐๐ คน จะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนเดือนละประมาณ ๓๘๖,๘๐๐ บาท (ค่าแรงงาน ๒๖๕ บาท x ๓๖๕ วัน x ๔ คน)

๒. กรณีลดหย่อนการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจากเดิม ๕% เหลือ ๔% นั้น เป็นการลดเรื่องชราภาพด้วยหรือไม่

นายอรุณ แห่งถาวร ผู้อำนวยการนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า ได้ตอบข้อซักถามว่า ผู้บริหารการนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า ได้เสนอค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างเขื่อนกันน้ำรอบนิคมอุตสาหกรรมฯ ต่อรัฐบาล ไปประมาณกลางปี ๒๕๕๕ ในวงเงิน ๕๕๖ ล้านบาท รัฐบาลได้ตัดลดให้เหลือ ๒ ใน ๓ เป็นเงิน ๓๒๘ ล้านบาท กระทรวงอุตสาหกรรมได้ตั้งคณะกรรมการตรวจรับงานและได้ปรับลดลงเหลือ ๒๒๘ ล้านบาท โดยกระทรวงอุตสาหกรรมได้นำตัวเลขดังกล่าวนี้เสนอต่อรัฐบาลพิจารณาต่อไป

นางสาวรัตน ทอกลับ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ชี้แจงว่า ผู้ว่าจ้าง ณ เดือนตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีจำนวน ๔,๗๔๘ คน เป็นข้อมูลที่ถูกต้องที่ได้รับมาจากสำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ชี้แจงว่าการย้ายสถานประกอบการไม่มีตัวเลขที่ชัดเจน เนื่องจากกฎหมายไม่ได้บังคับให้ผู้ประกอบการที่ย้ายสถานประกอบการต้องแจ้งให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทราบ สำนักงานฯ จะทราบก็ต่อเมื่อลูกจ้างมาร้องเรียนในกรณีที่ปิดกิจการและไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ถ้าจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดก็จะไม่ทราบ มีแต่ข้อมูลเบื้องต้นว่า มีการย้ายสถานประกอบการประมาณ ๓๐ แห่ง โดยย้ายไปที่จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชลบุรี จังหวัดพิจิตร และจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นต้น

การแก้ไขปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำแรงงาน ๓๐๐ บาท แต่ละสถานประกอบการจะแตกต่างกัน เช่น สถานประกอบการบางแห่งมีลูกจ้างคนเก่าซึ่งได้รับค่าจ้างวันละ ๒๖๕ บาท เมื่อปรับเป็น ๓๐๐ บาท จะได้ขึ้นเพียง ๓๕ บาท แต่ถ้าเป็นลูกจ้างใหม่จะได้ ๓๐๐ บาท จึงได้มีการเจรจาต่อรองกันเองแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท ได้ข้อตกลงว่าลูกจ้างที่ยังไม่ผ่านการทดลองงานที่ได้ต่ำกว่า ๓๐๐ บาท ปรับเป็น ๓๐๐ บาท ลูกจ้างที่ผ่านการทดลองงานแล้วได้ต่ำกว่า ๓๐๔ บาท ปรับเป็น ๓๐๔ บาท โดยใช้วิธีการปรับเป็นขั้นบันไดของการขึ้นค่าจ้างแรงงาน

นายวิทยา ผิวผ่อง ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

๑. ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพราะความสำเร็จของงานส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่องบประมาณของประเทศชาติ

๒. ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีความสำคัญมาก ดังนั้น ควรที่จะมีการบริหารงานเพื่อวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น บริษัทที่จะให้ทุนการศึกษา น่าจะจัดเป็นโครงการให้การศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะงานของบริษัท เมื่อจบการศึกษาแล้วได้เข้าทำงานในบริษัท ส่งผลให้แรงงานเหล่านั้นรักองค์กรและเป็นการช่วยเหลืออย่างถูกวิธี ไม่ใช่เป็นเพียงให้ทุนการศึกษาเพื่อให้จบแต่ไม่สามารถหางานทำได้

๓. ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่าง ๆ น่าจะเน้นการผลิตนักศึกษาให้สอดคล้องกับประเทศเกษตรกรรม เช่น ผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตถั่วงาเกี่ยวข้าว ซึ่งจะทำให้ต้นทุนในการเกษตรกรรมของไทยถูกลงและผลผลิตที่ได้รับสามารถนำมาใช้งานได้จริง

๔. ควรมีการแยกประเภทคนพิการออกให้ชัดเจนว่า เป็นคนพิการแต่กำเนิดหรือเป็นคนพิการที่ประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากคนพิการแต่กำเนิดไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานในบริษัทได้ รัฐบาลจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบดูแล ส่วนกรณีคนพิการที่ประสบอุบัติเหตุ สามารถที่นำมาพัฒนาให้ปฏิบัติงานในบริษัทได้ บริษัทที่ยินดีที่จะรับคนพิการเหล่านี้เข้าทำงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือบริษัทไม่ให้แบกรับภาระในการหาคนพิการเข้าทำงาน

ผลสรุป การเดินทางมาศึกษาดูงาน ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้รับความรู้ในเรื่องแรงงานและข้อคิดต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาราคาสินค้าที่สูงขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาการเก็บเงินเข้ากองทุนคนพิการ และปัญหาการเสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน โดยคณะกรรมการฯ จะนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปศึกษาเพื่อจัดทำรายงานนำเสนอต่อรัฐบาลต่อไป

(ครั้งที่ ๕)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ เมษายน ๒๕๕๖

ณ จังหวัดลำพูน

ประเด็นที่มา

สืบเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลเรื่อง การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ อันส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ที่ยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับกับการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานในครั้งนี้ จึงเป็นที่มาของการเดินทางมาศึกษาดูงานและร่วมการประชุมในเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ”

และประกอบกับเรื่องร้องเรียนของนายชัชวาลย์ แก้วหน่อ ผู้แทนสหภาพแรงงานโฮย่า ที่ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการการแรงงาน ในเรื่อง ปัญหาการขึ้นค่าแรง ๓๐๐ บาท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันจะนำไปสู่การเลิกจ้าง จำนวน ๓ บริษัท ได้แก่ บริษัท แอบบีเครสต์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ลานนาเฟรม จำกัด และบริษัท อีเล็กโทรเซรามิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการติดตาม

ซึ่ง นายพรเทพ ฐิพัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้ให้ข้อมูลภาพรวมของผู้ประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในภาคเหนือ และอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ในภาคเหนือ เป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ได้ต้องการใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงอยู่แล้ว แต่ต้องการใช้แรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ ดังนั้น การเพิ่มขึ้นค่าจ้างแรงงานจะส่งผลกระทบอย่างหนักทันทีต่ออุตสาหกรรมที่ลงทุนอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ โดยเวลานี้พบว่า กลุ่มนักลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นที่ลงทุนอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ต่างพากันหยุดการลงทุนเพื่อรอดูสถานการณ์และการดำเนินนโยบายในเรื่องของการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งหากมีกำหนดบังคับให้ต้องเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท ต่อวัน เชื่อว่ากลุ่มนักลงทุนจากต่างประเทศคงอาจจะย้ายฐานการผลิตออกไปจากประเทศไทยไปลงทุนในประเทศอื่นที่ค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าอย่างแน่นอน

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการทั้งหมดได้ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลแล้ว แม้ว่าจะเป็นภาระหนักเพราะทำให้ต้นทุนเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่มาตรการช่วยเหลือและบรรเทาผลกระทบจากรัฐบาลก็ยังไม่มีความชัดเจน ผู้ประกอบการหลายรายได้หาวิธีบรรเทาผลกระทบ เช่น ปรับเปลี่ยนระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน จากเดิมจ้างรายวันเป็นจ้างเหมาแทน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเซรามิกเปลี่ยนมาจ้างเหมาเป็นรายชิ้นแทน

ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการเลิกจ้าง หรือปัญหาอื่นใดที่ขัดต่อนโยบายและกฎหมายแรงงาน เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดลำพูน ได้ลงพื้นที่เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับนายจ้างและผู้ประกอบการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เป็นการเร่งด่วนแล้ว

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้ให้ข้อมูลในประเด็นเรื่องร้องเรียนของ นายชัชวาลย์ แก้วหน่อ ผู้แทนสหภาพแรงงานโหย่า ที่ได้รับร้องเรียนต่อคณะกรรมการการแรงงาน ในเรื่อง ปัญหาการขึ้นค่าแรง ๓๐๐ บาท ในเขตนิคมอุตสาหกรรม กรณีที่เหตุการณ์อันจะนำไปสู่การเลิกจ้าง จำนวน ๓ บริษัท ได้แก่ บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ลานนาเฟรม จำกัด และบริษัท อีเล็กโทร เซรามิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ต่อที่ประชุมสรุปเป็นรายบริษัทได้ ดังนี้

๑. กรณีบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่ตั้ง :- สวนอุตสาหกรรมศรีสุทนต์พัฒนา

ประกอบกิจการ :- ผลิตเครื่องประดับจากทองคำและเงิน ตกแต่งด้วยอัญมณี ส่งออก ต่างประเทศ

กรรมการผู้จัดการ :- นายมาร์ค สจ๊วต โรบินสัน

ลูกจ้างปัจจุบัน :- จำนวน ๒๕๐ คน (ชาย ๑๕๐ คน หญิง ๑๐๐ คน)

ข้อเท็จจริงกรณีการร้องเรียนของนายชัชวาล แก้วหน่อ :-

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามข้อร้องเรียนแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๕๕ บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นจากชาวอังกฤษ เป็นกลุ่ม ผู้ลงทุนชาวอินเดีย ในนามยาส กรุป (Yash group) ซึ่งทำธุรกิจเกี่ยวกับเครื่องประดับและอัญมณี หลังจากนั้น ธนากรไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เจ้าหนี้ ได้เจรจาขอให้ผู้ถือหุ้นรายใหม่เพิ่มทุนเพื่อป้องกันความเสี่ยง เนื่องจากหนี้สินกับทรัพย์สินที่มีอยู่มีมูลค่าเท่ากัน โดยผู้ถือหุ้นตกลงจะปฏิบัติตามเงื่อนไขของธนาคาร แต่เมื่อ ถึงกำหนดไม่ดำเนินการตามข้อตกลง ธนาคารจึงระงับการอนุมัติเงินกู้ และยังอายัดเงินที่ลูกค้าโอนผ่านเข้า บัญชีของบริษัทฯ ทุกรายการ เพื่อนำไปชำระหนี้ ส่งผลให้บริษัทฯ ขาดสภาพคล่องในการดำเนินกิจการไม่มีเงิน ซื้อวัตถุดิบในการผลิต รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง แต่ผู้ถือหุ้นได้พยายามแก้ไขปัญหาโดยโอนเงินสดจาก ต่างประเทศมาจ่ายให้ ซึ่งทำให้การจ่ายค่าจ้างช่วงดังกล่าวล่าช้าออกไปบ้าง ต่อมา บริษัทฯ ประกาศหยุด กิจการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ ๑ ถึง ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้าง ปกติ มีลูกจ้างได้รับผลกระทบ ๔๐๖ คน และเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ บริษัทฯ ได้มีหนังสือถึงลูกจ้าง แจ้งเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๑๒๒ คน เพื่อปรับโครงสร้างองค์กร การเลิกจ้างให้มีผลในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ ในระหว่างนี้ผู้ลงทุนได้เจรจาเพื่อขายหุ้นให้กับผู้ลงทุนรายใหม่ จึงประกาศหยุดกิจการชั่วคราวอีกครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เมื่อถึงวันเลิกจ้างบริษัทฯ ไม่มีเงินจ่ายค่าชดเชย ให้กับลูกจ้าง ลูกจ้างจึงมายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่จึงได้นำเจตจำนงระหว่างกรรมการ ผู้จัดการบริษัทฯ กับตัวแทนลูกจ้าง ตกลงเลื่อนการจ่ายค่าชดเชยเป็นวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ บริษัทฯ ได้ โอนเงินค่าชดเชย ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีคงเหลือให้กับลูกจ้างทุกคนผ่านบัญชีธนาคาร รวมเป็นเงิน ประมาณ ๙ ล้านบาท ปัจจุบันบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริหารโดยผู้ถือหุ้นรายใหม่ชาวอินเดีย ในนาม จิปัญจรี กรุป

๒. บริษัท ลานนาเฟรม จำกัด

ที่ตั้ง :- นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (จังหวัดลำพูน)

ประกอบกิจการ :- ผลิตกรอบรูปและเฟอร์นิเจอร์ตกแต่งอาคารส่งประเทศญี่ปุ่น

กรรมการผู้จัดการ :- นายมิชิมาสะ แชนนิว (สัญชาติญี่ปุ่น)

จำนวนลูกจ้างปัจจุบัน :- ๒๙๙ คน (ชาย ๑๓๓ คน หญิง ๑๖๖ คน)

ข้อเท็จจริงกรณีการร้องเรียนของนายชัชวาล แก้วหน่อ :-

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามข้อร้องเรียนแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

บริษัท ลานนาเฟรม จำกัด มีการปรับลดเงินสวัสดิการจริง เนื่องจากยอดสั่งซื้อจากลูกค้าลดเหลือไม่ถึงครึ่งจากที่เคยได้รับ ประกอบกับเกิดภาวะสึนามิจากประเทศญี่ปุ่น บริษัทฯ ได้พยายามประหยัดและลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลง แต่รายจ่ายหลักของบริษัทฯ ยังคงเท่าเดิม จึงได้ขอความร่วมมือจากพนักงานในการลดสวัสดิการของพนักงาน ตามหนังสือของบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีนายมิชิมา สะชนนิว กรรมการ ซึ่งมีอำนาจผูกพันบริษัทฯ เป็นผู้ลงนาม และมีพนักงานลงลายมือชื่อยินยอม **ปรับเปลี่ยนค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ** ดังนี้

(๑) ค่าตำแหน่งหัวหน้ากะ หรือค่าความรับผิดชอบของพนักงานระดับหัวหน้างานที่เรียกว่า CHIEF จากเดิม ๔,๕๐๐ บาท ลดลงเหลือ ๑,๕๐๐ บาท ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ และเพิ่มเป็น ๒,๐๐๐ บาท ในเดือนมกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

(๒) ค่าตำแหน่งหัวหน้างาน หรือค่าความรับผิดชอบพนักงานหัวหน้างานที่เรียกว่า LEADER เดิม ๒,๐๐๐ บาท ปรับลดเหลือ ๑,๐๐๐ บาท ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เป็นต้นมา

(๓) เบี้ยขยันเป็นเงินจูงใจเพื่อให้ลูกจ้างมาทำงาน โดยมีเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ จากเดิม ๖๐๐/๔๐๐/๒๐๐ มีการปรับหลักเกณฑ์การให้เบี้ยขยันใหม่โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ เดือนมกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

(๔) ค่าแผนก เดิม ๒๕๐ บาท ยกเลิกตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

(๕) ค่าตำแหน่งหัวหน้างาน หรือค่าความรับผิดชอบของพนักงานที่เรียกว่า (SUPERVISOR) เดิม ๖,๐๐๐ บาท ปรับลดลงตามคำยินยอมของลูกจ้างเป็นรายบุคคลเหลือ ๕๐ % หรือไม่รับค่าตำแหน่งสำหรับบางคน

(๖) ค่าความสามารถของพนักงานหรือค่าทักษะฝีมือ (SKILL) เดิมสูงสุด ๑,๑๐๐ บาท ต่ำสุด ๒๐๐ บาท โดยการพิจารณาตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน ปัจจุบันได้ยกเลิกสวัสดิการข้อนี้ไป ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ เป็นต้นมา

(๗) ค่าตำแหน่งผู้ช่วย LINE หรือค่าความรับผิดชอบของพนักงานที่เรียกว่า SUB LEADER เดิมสูงสุด ๑,๕๐๐ บาท เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ ปรับลดลงเหลือ ๗๐๐ บาท ในอัตราที่เท่ากันทุกคน และเดือนมกราคม ๒๕๕๖ คงอยู่ที่ ๕๐๐ บาท

๓. บริษัท อีเล็กโทรเซรามิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ที่ตั้ง :- นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ประกอบกิจการ :- ผลิตแผ่นอลูมินาเซรามิกส์ ใช้สำหรับอิเล็กทรอนิกส์ (ได้รับการส่งเสริม BOI)

กรรมการผู้จัดการ :- นายโทชิจิ ทาเคอุจิ (สัญชาติญี่ปุ่น)

จำนวนลูกจ้างปัจจุบัน :- รวม ๘๒๖ คน (ชาย ๒๗๐ คน หญิง ๕๕๖ คน)

ข้อเท็จจริงกรณีการร้องเรียนของนายชัชวาล แก้วหน่อ :-

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามข้อร้องเรียนแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

เมื่อประมาณปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๕ บริษัทฯ ประสบปัญหาคำสั่งซื้อลดลง จึงไม่มีการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาบ่อย คงให้ทำเฉลี่ยคนละ ๑๐ ชั่วโมง/เดือน/คน แต่ปัจจุบันบริษัทฯ เข้าสู่ภาวะปกติ ลูกจ้างแต่ละคนในแผนกผลิตจะมีความทำงานล่วงเวลาประมาณเฉลี่ย ๔๐ - ๖๐ ชั่วโมง/เดือน/คน เวลาทำงานยังคงทำงานเป็น ๒ กะ คือ กะกลางวัน ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. และกะกลางคืน ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ น. - ๐๕.๐๐ น. บริษัทฯ ไม่เคยกำหนดให้ลูกจ้างทำงาน ๓ กะ แต่อาจเคยมีการทำงานแบบเลื่อนเวลาในบางแผนกและในบางเวลา ในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๕๕ - มกราคม ๒๕๕๖ เพื่อสอดคล้องกับแผนการผลิตให้สอดคล้องกับคำสั่งซื้อที่ลดลงโดยลูกจ้างยินยอมด้วยดี ปัจจุบันสถานการณ์กลับมามาปกติ บริษัทฯ ได้ให้ลูกจ้างทำงานปกติวันละ ๒ กะ ไม่มีการเลื่อนเวลาทำงาน และลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลา คนละ ๔๐ - ๖๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ผลสรุป อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของรัฐบาล เป็นนโยบายที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติมาไม่นานเท่าไรนัก อาจต้องใช้ระยะเวลาอีกระยะกว่าจะเห็นผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนว่า จะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอย่างไรบ้าง และมาตรการที่ออกมาช่วยเหลือผู้ประกอบการของรัฐบาลจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ ต่อไป

(ครั้งที่ ๖)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) :

ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดมุกดาหาร”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ร่วมกับคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน

ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ – วันอาทิตย์ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๖

ณ จังหวัดมุกดาหาร

ตามที่ประธานคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้อนุมัติให้คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน เดินทางไปศึกษาดูงานเรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) : ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดมุกดาหาร” ระหว่างวันที่ ๑๘ – ๒๑ เมษายน ๒๕๕๖ ณ จังหวัดมุกดาหาร นั้น

คณะอนุกรรมการฯ ได้ศึกษาดูงานดังกล่าวแล้ว มีผลการศึกษาดูงานที่สำคัญ ๔ เรื่อง ที่จึ่รายงาน ดังนี้

๑) การศึกษาดูงานกรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดมุกดาหาร

พบว่า การให้บริการตรวจโรคและทำประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ ที่เห็นชอบขยายเวลาการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยอยู่แล้ว รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวที่อายุไม่เกิน ๑๕ ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ จนถึงวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๕๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ มาขอตรวจโรค / ทำประกันสุขภาพ รวมทั้งจังหวัด ๔๘๘ คน จำแนกเป็นสัญชาติลาว ๔๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๐ สัญชาติพม่า ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๘ ส่วนในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ มีแรงงานต่างด้าวมาตรวจโรคทำประกันสุขภาพ จำนวน ๑๒๙ คน เป็นสัญชาติลาว ๑๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๒๒ และสัญชาติพม่า ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๗

ส่วนการให้บริการแรงงานหญิงต่างด้าวเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดมุกดาหาร ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ได้มาฝากครรภ์กับโรงพยาบาล ๑๐๓ ราย และคลอดในโรงพยาบาล จำนวน ๔๕ ราย ส่วนในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ มีการฝากครรภ์ ๖ ราย และคลอดบุตร ๖ ราย ทางสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคที่พบในหญิงตั้งครรภ์และหลังคลอด มีการสื่อสารไม่เข้าใจกัน โดยเฉพาะพม่า กัมพูชา และแรงงานต่างด้าวย้ายที่ทำงานบ่อย

คณะอนุกรรมการฯ จะได้รวบรวมผลการศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานและคลอดบุตรให้ครบทุกภาค โดยได้ดำเนินการไปแล้ว คือ กรุงเทพมหานคร ภาคใต้ ที่จังหวัดภูเก็ต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จังหวัดมุกดาหาร และครั้งต่อไปที่ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อครบแล้วจะได้จัดทำรายงานผลฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

๒) การศึกษาดูงานกรณีการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดมุกดาหาร ที่ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เนื่องจากพิจารณาว่าจังหวัดมุกดาหาร เป็นจังหวัดชายแดนติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และตั้งอยู่บนจุดกึ่งกลางตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงตามโครงการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวระเบียงตะวันออก – ตะวันตก (East – West Economic Corridor : EWEC) โดยมีสะพานข้ามแม่น้ำโขง แห่งที่ ๒ มุกดาหาร – สะหวันนะเขต เป็นจุดเชื่อมต่อไปยังอนุภูมิภาค คือ จีนตอนใต้ เวียดนาม ลาว ไทย พม่า และผ่านภาคอีสานสู่ภาคกลาง และภาคใต้ของไทยออกไปยังตอนใต้สู่มาเลเซีย สิงคโปร์ เส้นทาง EWEC นี้ จะต้องตัดผ่านประเทศไทยสิ้นสุดที่จังหวัดมุกดาหาร ตามทางหลวงหมายเลข ๑๒ จากแม่สอด ตาก ผ่านจังหวัด พิษณุโลก ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ สิ้นสุดที่จังหวัดมุกดาหาร และเชื่อมต่อกับ สปป.ลาว ตามทางหมายเลข ๙ เชื่อมต่อกับเส้นทางหมายเลข ๑ ในเวียดนาม สู่ท่าเรือดานัง ขณะนี้ทางจังหวัดมุกดาหาร ได้มีการเตรียมความพร้อมแล้ว ๓ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านการพัฒนาทักษะความรู้สู่ประชาคมอาเซียน โดย

- นำผู้ประกอบการเข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จัดโดยกรมเจรจาการค้า กระทรวงพาณิชย์กับจังหวัดมุกดาหาร
- สัมมนาหัวหน้าส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาชน เรื่องโอกาสทางการค้าสินค้า การค้าบริการ และการลงทุนในอาเซียน
- สัมมนาผู้ประกอบการ เรื่อง “การเตรียมความพร้อมในการบุกตลาดภูมิภาคอินโดจีน”
- อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การให้บริการออกหนังสือสำคัญ การส่งออก และการนำเข้าสินค้าทางระบบอิเล็กทรอนิกส์”
- นำหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการ และภาคเอกชน เดินทางไปร่วมประชุมด้านการค้า การลงทุนกับจังหวัดกว๋างตรี และนครดานังของเวียดนาม
- จัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา (Buffer School) ณ โรงเรียนมุกดาลัย ตามโครงการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลการค้าชายแดนกับ สปป.ลาว เวียดนาม และจีน
- อบรมเพิ่มทักษะความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ คือ ภาษาเวียดนาม อังกฤษ และจีน ให้หัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ การศึกษาสำรวจ ลู่ทางการค้า การลงทุน และสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

- นำผู้แทนภาครัฐและเอกชน ร่วมพบปะกับผู้แทนภาครัฐและเอกชนเวียดนาม ที่เมืองกว๋างตรี และนครดานัง
- ร่วมการประชุม ๓ ฝ่าย (ลาว ไทย เวียดนาม) เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่สะดวก ในการขนส่งสินค้า และคนผ่านแดนของ ๓ ประเทศ ณ ประเทศเวียดนาม
- นำคณะผู้แทนภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว วัฒนธรรม สาธารณสุข ร่วมกิจกรรมทางการค้า ณ เมืองฉงจั่ว และนครหนานหนิง สาธารณรัฐประชาชนจีน

๒.๓ จัดตั้งหน่วยงานและมอบหมายเจ้าหน้าที่เพื่อรับผิดชอบโดยเฉพาะแต่ละหน่วย ในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

คณะอนุกรรมการฯ ได้รับการชมจากกิจกรรมบางส่วนของจังหวัดในการเตรียมความพร้อมดังกล่าว และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะผู้บริหารของจังหวัดมุกดาหาร และพิจารณาแล้วเห็นสมควรที่ จังหวัดชายแดนแห่งอื่น ๆ ที่เป็นประตูเชื่อมสู่เพื่อนบ้าน ควรได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของจังหวัดไปด้วยกัน

๓) การศึกษาดูงาน การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน ในแขวงสะหวันนะเขต ของ สปป.ลาว เพื่อให้เป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุน และการบริการแห่งหนึ่งในภูมิภาค โดยอาศัย จุดเด่นในด้านที่ตั้งของเขตเศรษฐกิจพิเศษ “สะพาน-เซโน” ตั้งอยู่บนเส้นทาง หมายเลข ๙ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ แนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก East-West Economic Corridor : EWEC) ในการดึงดูด การส่งเสริม การลงทุน และสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเอื้ออำนวยให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ทันสมัย ของ สปป.ลาว รวมทั้งสร้างอาชีพ ยกระดับความรู้ ความสามารถ ด้านฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมของ ประเทศ แรกเริ่มมีการแบ่งเขตเศรษฐกิจพิเศษสะพาน-เซโน ออกเป็น ๒ โซน คือ Zone A และ Zone B ต่อมา ขยายเป็น ๔ โซน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. Zone A หรือ “Savan City” เป็นเขตศูนย์กลางการค้าและบริการ มีเนื้อที่ ๓๐๕ เฮกตาร์ ตั้งอยู่ติดกับสะพานมิตรภาพ ๒ (มุกดาหาร-สะหวันนะเขต) เมืองโกสอน พมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต ซึ่งจะประกอบด้วยร้านค้าปลอดภาษี โรงพยาบาล โรงแรม ร้านอาหาร ศูนย์ประชุม และสวนสนุก เป็นต้น ปัจจุบันมีบริษัท สะหวันโล จำกัด ของลาว (๑๐๐%) ได้รับสัมปทานพื้นที่ ๒ เฮกตาร์ ระยะเวลาสัมปทาน ๓๑ ปี ลงทุนด้านการสร้างการท่องเที่ยวแบบครบวงจร เช่น โรงแรม ร้านอาหาร ศูนย์การค้า ส่วนการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน อาทิ สร้างถนน ระบบไฟฟ้าและน้ำประปา เป็นการพัฒนาของรัฐบาลลาวทั้งหมด

๒. Zone B หรือ “Logistic Park” เป็นเขตบริการจัดส่งและกระจายสินค้า มีเนื้อที่ ๒๐ เฮกตาร์ ตั้งอยู่ที่เมืองอุทุมพอน แขวงสะหวันนะเขต รัฐบาลลงทุนพัฒนาเอง ปัจจุบันพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐาน (อาทิ การติดตั้งระบบไฟฟ้าและน้ำประปาภายในโซน การสร้างถนนดินแดง) คิดเป็นร้อยละ ๕๐ นอกจากนี้ สปป.ลาว ได้ขอให้ JBIC ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาพื้นที่ ซึ่งอาจขยายพื้นที่ออกไปอีก ได้ (Zone B1) รวมทั้งการขอ soft loans เพื่อพัฒนาจุดนี้ร่วมกับญี่ปุ่น ปัจจุบันมีบริษัทจำนวน ๓ บริษัท เข้าไปลงทุน ได้แก่ บริษัท Double A logistics (ไทย) บริษัท นานน โลจิสติกส์ (ไทย) และบริษัท Logitem (ญี่ปุ่น)

๓. Zone C หรือ “Savan Park” เป็นเขตอุตสาหกรรมและการค้า มีเนื้อที่ ๒๑๑ เฮกตาร์ ตั้งอยู่ที่หลัก ๑๐ เมืองโกสอน พมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต มีบริษัทเข้ามาลงทุนทั้งหมด ๒๔ บริษัท ได้แก่

- บริษัท Savan Pacifica (รัฐบาลลาวร่วมทุนกับมาเลเซีย ๓๐:๗๐) พัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐานของโซน C ปัจจุบันพัฒนาพื้นที่ทั้งหมดได้ร้อยละ ๔๐ และพัฒนา phase ๑ ของโซน C ได้ร้อยละ ๙๐

- บริษัท Lao tin (ญี่ปุ่น) ได้มาลงทุนสร้างโรงงานผลิตและหลอมเส้นตะกั่ว

- บริษัท DKLS (มาเลเซีย) พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อาทิ สร้างอาคารสำนักงานให้เช่า

- บริษัท OM (ญี่ปุ่นและมาเลเซีย และเป็นเจ้าของเดียวกับบริษัท Lao tin) พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อาทิ สร้างอาคารสำนักงานให้เช่า
- บริษัทสุขพัฒนา (ลาว) นำเข้าพาหนะและเครื่องจักรที่ใช้ในการก่อสร้างมือสองทุกชนิด
- บริษัท PPSKG (ลาวและมาเลเซีย) นำเข้าพาหนะและเครื่องจักรที่ใช้ในการก่อสร้างมือสองทุกชนิด
- บริษัท PPS Consouning (ลาว) ให้บริการเป็นที่ปรึกษาด้านกฎหมายการลงทุนแก่นักลงทุน
- บริษัท Savan Concrete (ฝรั่งเศส) ผลิตคอนกรีตสำหรับจำหน่ายให้เฉพาะโครงการที่ลงทุนอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- บริษัท Tee Som Boun (ลาว) เป็นบริษัทที่นำเข้า - ส่งออกสินค้าทั่วไป
- บริษัท OTI Asia (Australia) (ออสเตรเลีย) นำเข้าอุปกรณ์และเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำโครงเหมืองแร่โดยเฉพาะ
- บริษัท Deuansawanh (ลาว) ประกอบกิจการประเภทโลจิสติกส์
- บริษัท DIRI (Holland) ประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นบริษัทเกี่ยวกับการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

- บริษัท KCP Trading (ลาว) ธุรกิจนำเข้า - ส่งออกสินค้า

๔. **Zone D หรือ “Resettlement”** เป็นเขตบ้านจัดสรร มีเนื้อที่ ๑๑๘ เฮกตาร์ ตั้งอยู่ที่หลัก ๘ เมืองไกสอน พมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต ปัจจุบันรัฐบาลลาวได้ลงทุนสร้างบ้านจัดสรร โครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการโยกย้ายของประชาชนออกจากพื้นที่ Zone A ที่จะสร้าง "Savan City"

สปป.ลาว ใช้วิธีการจูงใจบริษัทต่างชาติให้เข้ามาลงทุนภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษแห่งนี้ โดยให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น

- ยกเว้น ภาษีกำไร เป็นระยะเวลา ๒ – ๑๐ ปี นับแต่เริ่มมีผลกำไร และหลังจากนั้นจะเสียภาษีเพียงร้อยละ ๘ – ๑๐ ปี ในขณะที่นักลงทุนปกติจะเสียภาษีกำไรร้อยละ ๑๐ – ๒๐ ปี สำหรับนักลงทุนต่างชาติ และในอัตราร้อยละ ๓๕ สำหรับนิติบุคคล
- ภาษีรายได้ส่วนบุคคลอัตราร้อยละ ๕ ต่างจากบุคคลทั่วไปที่ต้องเสียในอัตราร้อยละ ๑๐
- ยกเว้นภาษีทางอ้อม ได้แก่ ภาษีการค้า (จากตัวเลขธุรกิจ) และภาษีสรรพสามิต (อากรخمใช้) ซึ่งปกติจะเสียภาษีการค้าในอัตราร้อยละ ๕ – ๑๐ และภาษีสรรพสามิตอัตราร้อยละ ๕ – ๙๐
- ยกเว้นภาษีการส่งออก – นำเข้าวัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ก่อสร้าง และอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต
- ได้รับสัมปทานเช่าที่ดิน มีระยะเวลานานสุดถึง ๗๕ ปี และขอต่อสัมปทานได้ และกรณีที่เช่าที่ดินเกิน ๓๐ ปี จะได้รับการยกเว้นค่าเช่าเป็นระยะเวลา ๑๒ ปี
- นักลงทุนที่มีทุนจดทะเบียน ๑ แสนเหรียญสหรัฐขึ้นไป พร้อมคู่สมรสและบุตรอายุต่ำกว่า ๒๑ ปี จะได้รับบัตรคนต่างด้าว (Foreign ID. Card) อนุญาตให้ทำงานใน สปป.ลาว ได้ และมีวีซ่าเข้า-ออก ได้หลายครั้ง มีอายุอย่างน้อย ๑ ปี ส่วนผู้มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ ๑๐ ล้านเหรียญสหรัฐขึ้นไป จะได้รับสิทธิวีซ่าถาวรที่อยูถาวร (Permanent Resident ID.Card)

คณะอนุกรรมการฯ หลังจากการเยี่ยมชมพื้นที่ Zone C ได้รับฟังบรรยายสรุปจากเจ้าหน้าที่สถานกงสุลใหญ่ไทย ณ แขวงสะหวันนะเขต และได้ฟังคำอธิบายของผู้จัดการบริษัท Savan Pacifica ขาวมาเลเซีย ซึ่งเป็นผู้จัดการบริษัทฯ ที่รัฐบาลลาวร่วมลงทุนกับประเทศมาเลเซีย อัตราส่วน ๓๐:๗๐ ที่ดำเนินงานพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของ Zone C ปัจจุบันพัฒนาพื้นที่ทั้งหมดได้ร้อยละ ๔๐ และพัฒนา Phase I ของ Zone C ได้ร้อยละ ๙๐ โดยโครงการทั้งหมดจะแล้วเสร็จใน ๔ ปีข้างหน้า คณะอนุกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า สปป.ลาว มีความตื่นตัว และเร่งเตรียมการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นอย่างมาก มีการจัดแบ่งพื้นที่ของประเทศโดยกำหนดให้แขวงต่าง ๆ ทำหน้าที่ต่างกัน เช่น เวียงจันทน์เป็นศูนย์กลางด้านการค้า การลงทุน และการค้าบริการ แขวงสะหวันนะเขตเป็นพื้นที่รองรับด้านการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรม แขวงจำปาศักดิ์ เป็นการรองรับด้านการท่องเที่ยวและการค้าบริการเช่นเดียวกับแขวงหลวงพระบาง ในส่วนของการกำลังแรงงาน สปป.ลาว เร่งพัฒนาฝีมือ ศักยภาพของประชากรทั้งทางด้านภาษาและอื่น ๆ ควบคู่กันไปด้วย จึงเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจักได้เชื่อมโยงผลประโยชน์ของไทยกับ สปป.ลาว ในอนาคตได้อย่างเต็มที่ต่อไป

๔) การศึกษาดูงานกรณีการนำชาวโรฮิงญาหลบหนีเข้าเมืองทางเรือ จากภาคใต้มาพักกันที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหาร สืบเนื่องจากเดือนตุลาคม ๒๕๕๕ – เมษายน ๒๕๕๖ มีชาวโรฮิงญาหลบหนีปัญหาความยากจน การกดขี่จากดินแดนที่อาศัยอยู่ในประเทศพม่าและบังคลาเทศ โดยเดินทางมาทางเรือ และลักลอบเข้าประเทศไทยทางจังหวัดชายทะเลภาคใต้ ดังที่เป็นข่าวไปยัณยานาประเทศ ทำให้รัฐบาลไทยจำต้องรับตัวและให้การช่วยเหลือแก่ชาวโรฮิงญาเหล่านี้ตามหลักมนุษยธรรม และระมัดระวังการถูกกล่าวหาการล่องละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงได้ให้ที่พักพิงและกักตัวไว้ ชาวโรฮิงญาเหล่านี้มีจำนวนหลายพันคน ทำให้สถานที่กักกันไม่เพียงพอ และได้มีการนำชาวโรฮิงญาแยกย้ายไปไว้ตามสถานที่กักกันของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งที่จังหวัดมุกดาหารมีชาวโรฮิงญาจำนวน ๑๐๐ คน เป็นโครงการชั่วคราวที่ฝากกักกันเป็นเวลา ๖ เดือน ก่อนที่รัฐบาลไทยจะมีการตัดสินใจดำเนินการทางใดทางหนึ่งต่อไป

คณะอนุกรรมการฯ ได้รับฟังบรรยายสรุปและเข้าเยี่ยมชาวโรฮิงญาในห้องกักกันของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหารแล้ว เห็นว่ามีสภาพค่อนข้างแออัด แต่ความเป็นอยู่ทางด้านสุขอนามัย และการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ทำได้ดี แม้จะต้องจัดสรรงบประมาณเท่าที่มีอยู่มาดำเนินการ รวมทั้งได้รับบริจาคจากภาคเอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทางด้านอาหารที่จัดให้แก่ชาวโรฮิงญา แต่สิ่งสำคัญชาวโรฮิงญาเป็นผู้นับถือศาสนาอิสลาม และวัฒนธรรมประเพณี ภาษา เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ไม่สมควรที่จะจัดส่งมา กักกันอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) ซึ่งเป็นชาวพุทธ และมีอาณาเขตติดต่อกับ สปป.ลาว และเวียดนาม จึงเห็นควรที่ทางราชการไทย ควรจะเร่งนำชาวโรฮิงญาไปยังประเทศที่สาม หรือผลักดันไปตามความเหมาะสมโดยเร็ว

(ครั้งที่ ๗)

รายงานการศึกษาดูงานและประชุม

เรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ในวันพฤหัสบดีที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖

ณ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ห้องประชุมใหญ่ ชั้น ๔ อาคารสำนักงานโรงงาน โรงงานสำโรง

จังหวัดสมุทรปราการ

ความเป็นมา

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติเดินทางไปศึกษาดูงานเรื่อง “มาตรการช่วยเหลือเยียวยาสถานประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบการดำเนินงานของจังหวัด ในการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท โดยนำข้อมูลข้อเท็จจริง และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเดินทางไปศึกษาดูงานมาพิจารณาศึกษา เพื่อจัดทำรายงานและนำเสนอต่อรัฐบาลต่อไป

(ก) ประเด็นซักถามของคณะกรรมการ และคำชี้แจงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑) พลตำรวจตรี วันชัย วิสุทธินันท์ ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ ได้ซักถามในที่ประชุมว่า กรณีข้อมูลตามเอกสารที่ได้จัดทำเสนอแก่คณะกรรมการในที่ประชุมครั้งนี้ ซึ่งกล่าวถึงสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ผ้าขนหนูชินเฮง บริษัท ไทยโรเคอะ จำกัด และบริษัท พลัส แวลู เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด อยากทราบว่า ขณะนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการเยียวยาอย่างไรบ้าง

นายเจริญ โต๊ะหลี ผู้แทนแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้ตอบข้อซักถามว่า กรณีห้างหุ้นส่วนจำกัด ผ้าขนหนูชินเฮง นั้น ทางจัดหางานและประกันสังคมได้ดำเนินการช่วยเหลือเยียวยาแล้ว โดยทางห้างฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนให้ลูกจ้างตามกฎหมายแล้ว สำหรับบริษัท ไทยโรเคอะ จำกัด นั้น หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้พบกับผู้บริหารของบริษัทฯ โดยเสนอแนะให้ทางบริษัทฯ ใช้วิธีการทางมาตรการการขอสินเชื่อ โดยขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการ และสำหรับกรณีบริษัท พลัส แวลู เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ซึ่งได้ขอให้ช่วยลดเงินสมทบกองทุนประกันสังคมนั้น ขณะนี้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กำลังดำเนินการเข้าพบผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อการรับทราบปัญหาและดำเนินการช่วยเหลือต่อไป

๒) นายสุภัท ภูขุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ ได้ซักถามในที่ประชุมว่า เนื่องจากลักษณะโครงสร้างของประเภทอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการนั้น มีความหลากหลายและมีจำนวนมาก โดยสภาพปัญหาเรื่องผลกระทบจากมาตรการการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท จะมีลักษณะผลกระทบที่เป็นลูกโซ่ คณะกรรมการจึงต้องการทราบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการรับมือเป็นรายกรณีอย่างไร

นางชญาดา เจริญพร ผู้แทนสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้ตอบข้อซักถามว่า เมื่อมีกรณีผู้ถูกเลิกจ้างในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และมาร้องเรียนกับทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น ทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จะดำเนินการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม และประสานกับบริษัทอื่น ๆ ที่มีความต้องการแรงงาน เพื่อการจัดสรรงานใหม่ให้แก่ลูกจ้าง แต่จากสถานการณ์ที่เคยผ่านมามีลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ยอมเข้าทำงานในบริษัทใหม่ ซึ่งได้แนะนำให้แต่จะเรียกร้องจากบริษัทที่เลิกจ้าง โดยในท้ายที่สุดลูกจ้างทุกรายจะได้งานใหม่ ส่วนใหญ่จะไม่มีใครตกงาน ทั้งนี้ ปัญหาในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่คือ การขาดแคลนแรงงาน

๓) **นายจำลอง ช่วยรอด** เลขานุการประจำคณะกรรมการฯ ได้ซักถามในที่ประชุมว่า กรณีปัญหาแรงงานต่างด้าว มีประเด็นถามต่อจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

(๑) จำนวนรวมของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดทุกสัญชาติ ขณะนี้มีจำนวนเท่าใด

(๒) จำนวนรวมของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนขณะนี้มีประมาณเท่าใด

(๓) แผนการในการรับมือกับสถานการณ์การกวดขันการจับกุมแรงงานต่างด้าวเถื่อนเป็นอย่างไร

(๔) ตามมติคณะรัฐมนตรีที่มีการผ่อนผันการพิสูจน์สัญชาติ จากวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ ซึ่งมีการขยายเวลาออกไปอีกเป็นเวลา ๓ เดือน จังหวัดสมุทรปราการได้มีการดำเนินการขึ้นทะเบียนไปแล้วกี่คน มีการรอคิวการขึ้นทะเบียนกี่คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทใด และคาดว่าจะมีการพิสูจน์สัญชาติแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ขยายหรือไม่ และการดำเนินการจับกุมมีมากน้อยเพียงใด (ประเด็นนี้ นายสุภัท กุซุน อธิบายขยายความคำถามเพิ่มเติม)

นายสุรัตน์ เกษเดช ผู้แทนจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ได้ตอบข้อซักถามว่า ข้อมูลจากกลุ่มพิสูจน์สัญชาติในระบอบนี้ มีแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ ที่มีการขึ้นทะเบียนจำนวนทั้งสิ้น ๓๒,๓๐๓ คน โดยธรรมชาติของแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชานั้น จะมีลักษณะที่โยกย้ายเปลี่ยนตัวนายจ้างอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการโยกย้ายแต่ละครั้งจะมีเรื่องของผลประโยชน์เกิดขึ้น และตามข้อมูลจากกลุ่มตาม MOU มีข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้นประมาณ ๕,๖๕๗ คน ส่วนเรื่องการจับกุมแรงงานต่างด้าวนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องร้องทุกข์ต่อเจ้าพนักงานตำรวจให้มีการดำเนินการจับกุม และเท่าที่ดำเนินการมาจะมีลักษณะการดำเนินการร่วมกันหลายฝ่าย

๔) **นายเจริญ เสาวกุล** เลขานุการประจำคณะกรรมการฯ ได้ตั้งข้อซักถาม ดังนี้

(๑) จากสถานการณ์ค่าเงินบาทแข็งขึ้น มีผลกระทบต่อส่งออกและการจ้างงานของบริษัทฯ หรือไม่เพียงใด

(๒) จังหวัดสมุทรปราการ มีสถานประกอบการที่ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานจำนวนเท่าใด และนอกจากการขาดแคลนแรงงานแล้วมีจำนวนคนว่างงานหรือไม่ เพียงใด

(๓) ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน ปี ๒๕๕๖ มีสถานประกอบการหยุดกิจการจำนวนทั้งสิ้นกี่แห่ง

๕) **นายนิทัศน์ ศรีนนท์** ประธานคณะกรรมการธิการ ได้ซักถามในที่ประชุมว่า กรณีปัญหาน้ำท่วมปี ๒๕๕๔ มีผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างไร

นายไชยยันต์ นิ่มนวลผ่อง ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ตอบข้อซักถามว่า กรณีเรื่องการบริหารจัดการแรงงานนั้น ทางบริษัทฯ ไม่มีปัญหา จากสถานการณ์น้ำท่วมที่ผ่านมา มีการหยุดงานเป็นเวลาสองเดือน แต่มีการให้พนักงานบางส่วนมาทำงาน เพื่อช่วยเหลือกันในการป้องกันพื้นที่ของบริษัทฯ โดยการมาก่อกระสอบทราย พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีการหยุดสายการผลิตทั้งหมด ระบบการขนส่งหยุดชะงัก ขาดวัตถุดิบในการผลิต แต่บริษัทฯ ก็ปรับวิถีต่าง ๆ มาได้ และมีการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ สำหรับประเด็นเรื่องกรณีค่าเงินบาทแข็งขึ้น ทางบริษัทฯ ก็ไม่ได้รับผลกระทบเช่นกัน

(ข) มติของคณะกรรมการธิการ

คณะกรรมการธิการฯ ได้มอบหมายให้ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จัดหาแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เสนอข้อมูลอย่างละเอียดเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบการปรับอัตราค่าแรง ๓๐๐ บาท รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทางด้านแรงงานอื่น ๆ จากการซักถามของคณะกรรมการธิการในการประชุมครั้งนี้ เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งจัดทำเป็นรายงานฉบับย่อ ส่งไปยังคณะกรรมการต่อไป

หมายเหตุ นางชญาดา เจริญพร นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้จัดส่งสรุปข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท มีผลกระทบต่อผู้ประกอบการและกลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างไร ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. ดำเนินการตรวจแรงงานตามปกติ จำนวน ๑,๓๓๗ แห่ง จำนวนลูกจ้าง ๔๓,๒๑๒ คน
๒. ดำเนินการตรวจแรงงานตามคำร้องเรียนกรณีไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท จำนวน ๖๕ แห่ง จำนวนลูกจ้าง ๕,๙๘๖ คน ผลการปฏิบัติถูกต้องแล้ว

๓. จำนวนสถานประกอบกิจการที่เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดและปิดกิจการ จำนวน ๑๒ แห่ง

สาเหตุของการปิดกิจการ

- ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจการเงินของสหภาพยุโรป
- ขาดทุน ขาดสภาพคล่องทางการเงิน
- ไม่มีคำสั่งซื้อ
- ปัจจัยการผลิตมีราคาสูง ขาดทุนสะสม

๔. สถานประกอบกิจการเลิกจ้างพนักงานบางส่วน จำนวน ๑ แห่ง เนื่องจากคำสั่งซื้อลดน้อยลง ทำให้กำลังการผลิตลดลง จำเป็นต้องลดพนักงาน

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ เห็นชอบให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๖ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) รวม ๕ ประเภทมาตรการ ๑๕ มาตรการย่อย โดยสำนักงานประกันสังคมได้มีมาตรการเพื่อช่วยเหลือสถานประกอบการดังกล่าว ๒ มาตรการ คือ

๑. สินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในกิจการเสริมสร้างสภาพคล่องสถานประกอบการและเพิ่มผลผลิตแรงงาน สำนักงานประกันสังคมสนับสนุนวงเงินสินเชื่อ ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท ผ่าน ๕ ธนาคาร โดยขยายระยะเวลาการยื่นกู้ตามโครงการฯ ออกไปอีก ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และปรับหลักเกณฑ์วงเงินกู้สำหรับสถานประกอบการ

- ลูกจ้างไม่เกิน ๕๐ คน วงเงินกู้ไม่เกิน ๒ ล้านบาท
- ลูกจ้างไม่เกิน ๕๑ - ๒๐๐ คน วงเงินกู้ไม่เกิน ๔ ล้านบาท
- ลูกจ้างเกินกว่า ๒๐๐ คนขึ้นไป วงเงินกู้ไม่เกิน ๘ ล้านบาท

ทั้งนี้ จะได้มีการปรับปรุงเงื่อนไขการกู้เงินเพื่อให้ผู้ประกอบการ SMEs สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย

๒. การลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม จากเหตุการณ์อุทกภัยที่เกิดขึ้นในหลายจังหวัดทั่วประเทศ ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทรัพย์สินต่อบ้านเรือน บริษัทห้างร้านสถานประกอบการต่าง ๆ และส่งผลกระทบต่อนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมได้รับความเดือดร้อนโดยทั่วกัน ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมจึงได้มีมาตรการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน โดยการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน เป็นระยะเวลา ๑ ปี ในปี ๒๕๕๕ โดยลดจากอัตราเงินสมทบที่ช่วยในปัจจุบันฝ่ายละร้อยละ ๕ ของค่าจ้างผู้ประกันตน ดังนี้

ครึ่งปีแรก (๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๕) จ่ายในอัตราฝ่ายละร้อยละ ๓ ลดลงจากเดิม ฝ่ายละร้อยละ ๒

ครึ่งปีหลัง (๑ กรกฎาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕) จ่ายในอัตราฝ่ายละร้อยละ ลดลงจากเดิมฝ่ายละร้อยละ ๑

ทั้งนี้ รัฐบาลยังคงจ่ายเงินสมทบในอัตราเดิม คือ ๒.๗๕ สำหรับสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ได้รับประโยชน์จากมาตรการลดเงินสมทบเป็นจำนวน ๒๐,๕๕๗ แห่ง ผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำนวน ๖๙๗,๕๘๔ คน ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ จำนวน ๖๗,๗๑๑ คน

ในปี ๒๕๕๖ ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ๓๐๐ บาท ทั่วประเทศ ส่งผลให้นายจ้างต้องรับภาระต้นทุนจากค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ลูกจ้าง ผู้ประกันตนอาจได้รับผลกระทบไปด้วย สำนักงานประกันสังคมจึงมีมาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๕๖ เพื่อช่วยเหลือนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน โดยคณะกรรมการการประกันสังคม ได้มีมติเห็นชอบให้ลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในปี ๒๕๕๖ ไปอีก ๑ ปี โดยให้จัดเก็บเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในอัตราฝ่ายละ ร้อยละ ๔ ส่วน ของรัฐบาลยังคงจ่ายเงินสมทบในอัตราเดิมคือ ร้อยละ ๒.๗๕

สำหรับสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ได้รับประโยชน์จากมาตรการลดเงินสมทบเป็นจำนวน ๒๐,๘๙๔ แห่ง ผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำนวน ๖๙๙,๐๙๕ คน ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ จำนวน ๖๘,๙๙๒ คน (ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๕๖)

การลดอัตราเงินสมทบดังกล่าวผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนเดิมทุกกรณี โดยเฉพาะการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

สำหรับกรณีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ประกันตนที่มายื่นเบิกกรณีว่างงาน ร้อยละ ๗๔ เป็นผู้ประกันตนที่สมัครใจลาออกจากสถานประกอบการ และร้อยละ ๒๕ เป็นผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างจากสถานประกอบการ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ

มาตรการในการป้องกันแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท

๑. ยกเลิกการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (การขึ้นทะเบียนใหม่) เพราะจะทำให้แรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก

๒. ควรระบุนายแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาในประเทศไทย ต่ำสุด สูงสุด ถ้าไม่ถึงเกณฑ์หรือเกินเกณฑ์ควรส่งกลับประเทศ เช่น ผู้ติดตาม บุตรของคนต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย หรือบุคคลต่างด้าวที่อายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ขึ้นไป

๓. ให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบถูกกฎหมาย MOU เท่านั้น

๔. ควรเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานให้สูงขึ้น

๕. ควรปรับค่าแรงงานขั้นต่ำของแรงงานต่างด้าวให้น้อยกว่าคนไทย

๖. ควรยกเลิกการใช้แรงงานต่างด้าวบางประเภทกิจการ เช่น ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล

๗. ควรกำหนดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน เช่น คนไทย ๑๐ คน จ้างต่างด้าวได้ ๑ คน

๘. ควรกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน เช่น ทุนจดทะเบียน ๒ ล้านบาท จ้างต่างด้าวได้ ๑ คน

๙. ควรนำมาตรการเกี่ยวกับภาษีมาใช้สำหรับบริษัทที่จ้างแรงงานต่างด้าว (LAVY) และสำหรับตัวคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

(ครั้งที่ ๘)

รายงานการศึกษาดูงานและประชุม

เรื่อง “การศึกษาแนวทางเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก และศูนย์เก็บนํ้านมแม่ภายในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาการดำเนินการของศูนย์เด็กเล็ก วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ และสถานการณ์แรงงานในพื้นที่จังหวัดนครปฐม”
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ในวันพุธที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖
ณ ศูนย์เด็กเล็ก วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
จังหวัดนครปฐม

ความเป็นมา

สืบเนื่องมาจาก เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นวันแรงงานแห่งชาติ สภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทยได้เสนอข้อเรียกร้อง ๑๑ ข้อ ต่อนายกรัฐมนตรี โดยหนึ่งใน ข้อเรียกร้องนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการขอให้รัฐบาลดำเนินการ “จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก และศูนย์เก็บนํ้านมแม่ในโรงงาน โดยผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้”

คณะกรรมการการแรงงานเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งพ่อแม่ส่วนใหญ่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน โดยพ่อแม่ที่ทำงานในโรงงานบางแห่งไม่ได้เลิกงานตามเวลาปกติเหมือนคนทั่วไป เพราะการทำงานแบ่งเป็นกะ ในบางรายก็อาจไปฝากเลี้ยงที่เนอร์สเซอร์รี่ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง และสำหรับคนที่มียารายได้ตามอัตราแรงงานขั้นต่ำก็อาจมีงบประมาณไม่เพียงพอและใช้วิธีการส่งลูกกลับไปให้ครอบครัวหรือญาติที่ต่างจังหวัดเป็นผู้เลี้ยงดู ทำให้เด็กเหล่านั้นไม่ได้อยู่ใกล้ชิดพ่อแม่ โดยเฉพาะเด็กเล็กก็ไม่ได้กินนมแม่ ส่งผลต่อพัฒนาการและการเจริญเติบโตของเด็ก คณะกรรมการได้เล็งเห็นความจำเป็นในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก และศูนย์เก็บนํ้านมแม่ภายในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน จึงได้ทำการศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยเริ่มศึกษาจากพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการดำเนินการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กซึ่งเป็นบุตรของผู้ใช้แรงงาน

สรุปผลการประชุม ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธร ในพระราชูปถัมภ์

ประวัติความเป็นมาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้จัดตั้งขึ้นโดยพระธรรมวราจารย์ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชดำริในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนอันเป็นบุตรของผู้ใช้แรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ และสมเด็จพระเทพฯ ได้เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดป้ายอาคารเมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ ต่อมาโดยพระราชทานนามในพระนามาภิไธยว่า “ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” และทรงรับไว้ในพระราชูปถัมภ์

ศูนย์เด็กเล็กฯ ดำเนินการตลอดปี ไม่มีวันปิดเทอมเหมือนสถานศึกษา เพราะเป็นการแบ่งเบาภาระให้แก่ผู้ใช้แรงงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่การงาน ซึ่งอาจทำให้ไม่มีเวลาเลี้ยงดูบุตร ขณะนี้บุตรผู้ใช้แรงงานจำนวนประมาณ ๘๘๒ คน อยู่ในความดูแลของศูนย์ โดยมีการเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ปกครองเดือนละ ๖๐๐ บาท เพื่อเป็นค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่นจำเป็นอื่นๆ

สถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดนครปฐม

จังหวัดนครปฐม ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ได้ขับเคลื่อนนโยบายภายใต้ “ศูนย์สนับสนุนผู้ประกอบการให้พร้อมจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดนครปฐม” โดยมุ่งเน้นประชาสัมพันธ์การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้คำปรึกษาแนะนำการช่วยเหลือของรัฐบาล (๑๕ มาตรการ) และติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานที่อาจได้รับผลกระทบ และจากการลงพื้นที่ จึงได้รับข้อเสนอแนะจากสถานประกอบการ ดังนี้

๑. ต้องการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อเพิ่มสภาพคล่อง
๒. ให้รัฐบาลลดภาษี ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ลดค่าไฟฟ้า ลดภาษีโรงเรือน ควบคุมราคาวัตถุดิบ ขยายเวลาลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ลดราคาค่าเชื้อเพลิง สนับสนุนเงินชดเชยค่าส่วนต่างที่เพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ จังหวัดนครปฐมปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน (๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖) ไม่มีการปิดกิจการหรือเลิกจ้าง เนื่องจากผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างแต่อย่างใด

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์เลี้ยงเด็กในกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการร่วมกับมูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนขึ้น ๒ แห่ง ที่จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันศูนย์เด็กเล็กฯ จังหวัดนครปฐม เลี้ยงดูเด็กประมาณ ๘๘๒ คน และศูนย์เด็กเล็กฯ จังหวัดสมุทรปราการ ประมาณ ๖๐๐ คน โดยทำการรับเลี้ยงดูเด็กตลอดทั้งปีไม่มีการปิดภาคเรียน

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์เลี้ยงเด็กในกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

- ๑) เนื่องจากภารกิจในกำกับดูแลดังกล่าว มิใช่ภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอต่อภารกิจ
- ๒) การดำเนินงานของศูนย์ฯ มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาเปิดปิดศูนย์ ที่ต้องเป็นไปตามเวลาราชการ คือ ต้องเตรียมส่งเด็กกลับบ้านในเวลา ๑๖.๓๐ นาฬิกา ซึ่งไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงานบางกลุ่มที่ทำงานเป็นกะ

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ ได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ๑) เนื่องด้วยภารกิจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน อาจไม่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการวิชาชีพครู ซึ่งจะอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย หรือกระทรวงศึกษาธิการ อาจจะทำให้เกิดข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ดังนั้น อาจดำเนินการใช้วิธีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของกระทรวงโดยผ่านช่องทางของฝ่ายนิติบัญญัติ เพื่อการปรับปรุงโครงสร้างด้านการบริหารงานของกระทรวง

- ๒) ขณะนี้ทราบข้อมูลว่ามีโรงเรียนหลายแห่งที่กำลังจะถูกยุบ อาจดำเนินการติดต่อเพื่อขอใช้สถานที่ดังกล่าวในการจัดตั้งศูนย์เพิ่มเติม

นายสุภัท กุขน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ ได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) เมื่อพิจารณาจากแรงงานที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ ก็อาจคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตจะมีเด็ก ซึ่งเป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานในปริมาณที่สูงขึ้น แต่ทางศูนย์ฯ ก็มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและพื้นที่ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรหามาตรการเพื่อรองรับสภาพปัญหาดังกล่าวต่อไป

๒) ผู้ใช้แรงงานบางส่วนได้รับสิทธิจากการประกันสังคมในเรื่องการสงเคราะห์บุตร อาจมีการ แยกเด็กที่ผู้ปกครองได้รับสิทธิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการในการแบ่งเบาภาระของศูนย์ฯ

ผลสรุป คณะกรรมการได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำบันทึก ช่วยจำ อันเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์เด็กเล็กและศูนย์เก็บ น้ำนมแม่ตามภารกิจหน้าที่ และข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการภารกิจหน้าที่เพื่อการจัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กและ ศูนย์เก็บน้ำนมแม่ในสถานประกอบการ ในประเด็นว่าในปัจจุบันมีมาตรการทางกฎหมายรองรับภารกิจ ดังกล่าวหรือไม่ หากไม่มีกฎหมายลักษณะดังกล่าว มีความจำเป็นจะต้องออกกฎหมายเพื่อการบังคับหรือ ส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร เพื่อส่งให้คณะกรรมการได้นำมาเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาต่อไป

หมายเหตุ นายสมชาย วงษ์ทอง รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดส่ง หนังสือ ที่ รง ๐๕๐๕/๐๐๕๕๐๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ส่งข้อมูลตามข้อซักถามของ คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร โดยแนบสรุปรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และการได้รับจัดสรรงบประมาณตามกรอบวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ (เลขรับที่ ๘๒/๒๕๕๖)

(ครั้งที่ ๙)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) :

ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดเชียงใหม่

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ร่วมกับคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน

ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๖

ณ จังหวัดเชียงใหม่

คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน และเจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการ ได้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อรับฟังบรรยายสรุปเรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) : ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดเชียงใหม่” วันศุกร์ที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ โดยสรุป ดังนี้

เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ให้การต้อนรับ นายเรวัต อารีรอบ ประธานคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน และคณะที่มาร่วมประชุม พร้อมทั้งรับฟังบรรยายสรุปเรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และกัมพูชา) : ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดเชียงใหม่” การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยอยู่แล้ว อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา ๑๒๐ วัน เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมกับได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะกับนายจ้างเดิมต่อไป โดยให้นายจ้างยื่นคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าวกรณีพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี ภายในวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๕๖

การประชุมครั้งนี้ มีตัวแทนจากส่วนราชการและภาคเอกชนเข้าร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูลด้านปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย การให้บริการด้านสาธารณสุข และแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดเชียงใหม่

นายดิเรก ทะจันทร์ จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ได้กล่าวบรรยายสถานการณ์แรงงานต่างด้าวที่มาคลอดบุตรในจังหวัดเชียงใหม่ พอสรุปได้ ดังนี้

ในปี ๒๕๕๖ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นการผ่อนผันให้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งก่อนหน้านี้ต้องไปขึ้นทะเบียนให้มี ทร ๓๘/๑ กับกรมการปกครอง แต่ในครั้งนี้ไม่ต้องขึ้นทะเบียน โดยมติคณะรัฐมนตรีบอกว่าให้นำแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่กับนายจ้างและทำงานอยู่ ให้มารายงานตัวและพิสูจน์สัญชาติเป็นกรณีพิเศษ

ปัจจุบันจังหวัดเชียงใหม่มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั้งสิ้น จำนวน ๙๗,๑๖๕ ราย แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ คนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย เป็นครูสอนภาษาในมหาวิทยาลัย จำนวน ๔,๓๐๖ คน

กลุ่มที่ ๒ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาตามกฎหมาย BOI มาตรา ๙ จำนวน ๔๑๖ คน

กลุ่มที่ ๓ แรงงานต่างด้าวกลุ่มบนพื้นที่สูง ได้แก่ พวกชาวเขา ไม่มีบัตรประชาชน จำนวน ๒๖,๖๘๙ คน

กลุ่มที่ ๔ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จำนวน ๖๕,๖๖๕ คน

กลุ่มที่ ๕ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จำนวน ๘๙ คน กลุ่มนี้จะมีบทบาทมากขึ้นกับประเทศไทย เพราะได้ทำตาม MOU กับ ๓ ชาติ ให้นำเข้าโดยมี Passport และ Visa

สิทธิการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ

การตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแรงงานต่างด้าวต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ซึ่งต้องชำระค่าตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท และค่าประกันสุขภาพ ๑,๓๐๐ บาท จึงจะได้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพตามโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับคนไทย

การขอรับบริการตามโครงการประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าวนั้น สามารถเลือกสถานพยาบาลที่ต้องการเข้ารับการรักษาพยาบาล แรงงานต่างด้าวสามารถใช้สิทธิเข้ารับบริการรักษาพยาบาลได้ ณ สถานพยาบาลที่แจ้งไว้ในครั้งแรก

การคลอดบุตรของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

บัตรประกันสุขภาพที่แรงงานต่างด้าวได้ทำไว้กับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ สามารถครอบคลุมไปถึงกรณีฝากครรภ์ของแรงงานต่างด้าว บัตรประกันสุขภาพที่แรงงานต่างด้าวได้ทำไว้กับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดนั้น สามารถครอบคลุมไปถึงกรณีการฝากครรภ์ด้วย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายตามสถานพยาบาลหลักที่ขึ้นทะเบียนไว้ครั้งแรกจนถึงคลอดบุตร มีเพียงค่าบริการที่ต้องจ่ายรวมให้แก่สถานพยาบาลที่ผู้ป่วยไปรับบริการครั้งละ ๓๐ บาท โดยจะไม่มีค่าใช้จ่ายอื่นเพิ่ม

การรักษาพยาบาลสำหรับเด็ก เด็กที่คลอดกับมารดาที่มีบัตรประกันสุขภาพจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามมารดาได้ ๒๘ วัน นับตั้งแต่วันที่คลอด แต่ถ้าเด็กที่คลอดแล้วต้องอยู่ในตู้อบเกิน ๒๘ วันนั้น ให้สามารถซื้อประกันสุขภาพได้ในราคา ๓๖๕ บาทต่อปี เด็กจะได้รับการดูแล

เด็กที่คลอดในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. ๒๕๐๘ มาตรา ๗ ทวิ ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทย โดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าวย่อมไม่ได้รับสัญชาติไทย ถ้าในขณะที่เกิดบิดาตามกฎหมายหรือบิดาซึ่งมิได้มีการสมรสกับมารดาหรือมารดาผู้นั้นเป็น

๑. ผู้ที่ได้รับการผ่อนผันให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

๒. ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าอยู่ในราชอาณาจักรไทยเพียงชั่วคราวหรือ

๓. ผู้ที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ในกรณีที่เห็นสมควร รัฐมนตรีจะพิจารณาและสั่งเฉพาะรายให้บุคคลตามวรรคหนึ่งได้สัญชาติไทยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สาธารณสุขจังหวัด ได้กล่าวถึงการบริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จะต้องใช้สิทธิการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพโดยจะครอบคลุม ๔ ด้าน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การควบคุมและป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพ ซึ่งจะต้องชำระค่าตรวจสุขภาพ ๖๐๐ บาท และค่าประกันสุขภาพ ๑,๓๐๐ บาท จึงจะได้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพตามโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับคนไทย ในกรณีการฝากครรภ์ของแรงงานต่างด้าว บัตรประกันสุขภาพที่แรงงานต่างด้าวได้ทำไว้กับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดนั้น สามารถครอบคลุมไปถึงกรณีฝากครรภ์ด้วย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายตามสถานพยาบาลหลักที่ขึ้นทะเบียนไว้ครั้งแรกจนถึงคลอดบุตร มีเพียงค่าบริการที่ต้องจ่ายรวมให้แก่สถานพยาบาล ค่าบริการครั้งละ ๓๐ บาท โดยจะไม่มีมีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายอื่นเพิ่มเติม ที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าวบางส่วนยังไม่ได้ชำระเงินค่าประกันสุขภาพครบถ้วน และยังมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อมีผู้ป่วยมารักษาทางสถานพยาบาลจำเป็นต้องช่วยเหลือตามหลักมนุษยชน จึงต้องการให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องหาแนวทางร่วมกันในการทำงานให้ข้อกำหนดทางกฎหมายสอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติด้านการรักษาสุขภาพ รวมไปถึงด้านสังคม เศรษฐกิจให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

นายประทีป สิมมณี ประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ ได้กล่าวบรรยายสรุปเกี่ยวกับในส่วนของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดรายการเสียงตามสายในสำนักงานประกันสังคม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทุกวัน ต่อมาใช้เวลา ๓ วัน คือ วันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ ดำเนินการมาตั้งแต่ต้นปี ในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในแต่ละประเทศ เช่น วัฒนธรรม ประเพณี

โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจงานประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างชาติ รุ่นที่ ๑ จำนวน ๘๐ คน มีแรงงานต่างชาติสนใจเข้าร่วมสัมมนาประมาณ ๑๘๐ คน ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และได้จัดอบรมบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมได้รู้ภาษาอังกฤษ จำนวน ๖๐๖ คน โดยจ้างวิทยากรข้างนอกในช่วงเวลาหลังเลิกงาน

ส่วนการพิสูจน์สัญชาติแล้วได้มาเข้าประกันสังคมส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งมีปัญหาคือเมื่อพิสูจน์สัญชาติแล้วกลับไป แล้วไม่ได้ทำงานกับนายจ้างเดิมมีการเปลี่ยนนายจ้าง ทำให้การติดตามยาก เพราะไม่ได้อยู่ในพื้นที่ จึงเสนอการแก้ปัญหาโดยการทำ One stop Service เมื่อมีการพิสูจน์สัญชาติแล้วขอใบอนุญาตทำงาน แล้วให้มีการบังคับขึ้นทะเบียนนายจ้างเพื่อสะดวกในการควบคุม

นางกาญจนา เสาร์อุโมงค์ ผู้แทนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ได้กล่าวบรรยายสรุปว่า การกิจของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเรื่องของพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มทักษะฝีมือหรือการเพิ่มองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะตำแหน่งในอาชีพนั้น ๆ

ปัญหาของแรงงานจำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะนอกจากทักษะฝีมือแล้ว เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน จุดอ่อนของแรงงานไทย คือ ภาษา โดยเฉพาะงานด้านบริการ เช่น สปา เป็นที่ต้องการจำนวนมาก จังหวัดเชียงใหม่จึงได้มีการส่งเสริมสปา ส่งไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก ดังนั้น ภาษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในอนาคตถ้าแรงงานต่างชาติเข้ามา แรงงานประเทศไทยจะแข่งขันกับประเทศอื่นไม่ได้ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ การขับเคลื่อนในเรื่องของภาษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ จังหวัดเชียงใหม่เป็นพื้นที่หนึ่งของภาค ๑๐ ถ้าปาง มีจังหวัดในพื้นที่ของภาค ๑๐ จะมี ๖ จังหวัด คือ แม่ฮ่องสอน พะเยา เชียงราย

เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง ในส่วนของจังหวัด ๕ จังหวัด มีธุรกิจอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ จังหวัด ลำพูน แห่งเดียวเป็นอุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์ที่อยู่ในนิคม โดยมุ่งเน้นพัฒนาแรงงานในพื้นที่ภาคเหนือ ตอนบน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ในการพัฒนาแรงงาน โดยมุ่งเน้นตามโครงสร้างของอุตสาหกรรมที่มีอยู่

ส่วนการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาคเหนือตอนบน เป้าหมาย คือ เพิ่มศักยภาพแรงงานในการยกระดับฝีมือแรงงาน ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ และทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้สนับสนุนงบประมาณอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาส่วนนี้ด้วย เป้าหมายทั้งหมด คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อบรมให้กับนักศึกษาและ ประชาชนทั่วไปที่สนใจ ได้มากกว่าเป้าหมายที่ได้รับ คือ ๑,๐๐๐ คน ทางศูนย์ ฯ ทำได้ ๘,๐๐๐ คน

นายแพทย์วิรัช พันธุ์พานิช ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพิงค์ ได้กล่าวว่า โรงพยาบาล นครพิงค์ เปิดให้บริการเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๓ จำนวน ๗๕ เตียง ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับ ๓.๒ จำนวน ๖๖๕ เตียง และกระทรวงสาธารณสุขได้มีการยกระดับเป็นโรงพยาบาลศูนย์เมื่อเดือน กันยายน ๒๕๕๕ กระทรวงสาธารณสุขมีโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเชียงใหม่ โรงพยาบาลลำปาง และโรงพยาบาลนครพิงค์

โรงพยาบาลนครพิงค์ ให้บริการประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ประมาณ ๑,๗๐๐,๐๐๐ คน และรับส่งต่อผู้ป่วยจากจังหวัดลำพูนและจังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมทั้งสิ้นประมาณ ๒,๓๐๐,๐๐๐ คน ตัวเลข ผู้ป่วยดังกล่าวยังไม่รวมแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่พบของโรงพยาบาลในขณะนี้ คือ จำนวนเตียงไม่เพียงพอต่อการให้บริการผู้ป่วย กล่าวคือ เกณฑ์มาตรฐานประชากร ๑๐,๐๐๐ คน ควรจะมีเตียงที่ให้บริการผู้ป่วย ประมาณ ๑๕ เตียง ทำให้โรงพยาบาลต้องส่งผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลเอกชนหรือโรงพยาบาลมหาราช ที่เป็น โรงพยาบาลของคณะแพทย์ เป็นต้น

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาตรวจที่โรงพยาบาลนครพิงค์ จะมีการซื้อประกันสุขภาพ ทุกราย แต่ที่พบปัญหา คือ การตรวจพิสูจน์เบ็ดเสร็จพร้อมกัน (One Stop Service หลายหน่วย ที่มาออกหน่วย พร้อมกัน) เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนมาก รวมถึงนายหน้าของ แรงงานต่างด้าวจะมาต่อรองไม่ต้องการซื้อประกันสุขภาพ แต่ขณะนี้โรงพยาบาลได้แก้ปัญหาโดยการรับตรวจ ให้ก่อน แต่ถ้าวันที่มารับใบรับรองแพทย์ ผลตรวจแรงงานต่างด้าวจะต้องซื้อประกันสุขภาพ

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. ผู้มาคลอดบุตรที่จังหวัดเชียงใหม่ บางรายจ้างคนไทยมาเป็นพ่อเด็ก เพราะว่าลูกจะได้เป็น สัญชาติไทย ได้รับค่าจ้าง ๓,๐๐๐ - ๖,๐๐๐ บาทต่อราย ในจังหวัดระนองมีการจ้างประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท แต่ในจังหวัดระนองถ้าบิดาเป็นคนไทยจะให้ตำรวจเป็นผู้บันทึกปากคำและตามไปดูที่บ้าน มีการถ่ายรูปและ สอบถามเพื่อนบ้านว่าใครเป็นบิดาเด็กที่แท้จริง และมีการเอาผิดกับผู้รับจ้าง เป็นต้น วิธีดังกล่าวจะช่วยลด ภาระลงได้บ้าง

๒. เรื่องการค้ามนุษย์ มีสถิติของแรงงานต่างด้าวที่ถูกทำร้ายร่างกายเข้ามารับการรักษา หรือไม่ ควรมีการเฝ้าระวังหรือส่งข้อมูลไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดหางาน จังหวัด หรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(ครั้งที่ ๑๐)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “แนวทงนโยบายในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน”

ของคณะกรรมการการการแรงงาน สภานุแทนราษฎร

วันพุธที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

ณ กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง

กรุงเทพฯ

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการเข้ารับตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (ร้อยตำรวจเอกเฉลิม อยู่บำรุง) ซึ่งมีนโยบายในการเข้าบริหารกระทรวงแรงงานอย่างชัดเจนในหลายด้าน อันประกอบด้วย

- (๑) การเร่งรัดพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
- (๓) การขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก
- (๔) การขจัดปัญหาอาสพติดในสถานประกอบการ
- (๕) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

อันนำไปสู่การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการเพื่อเข้ารับฟังข้อมูลรายละเอียดจากข้าราชการฝ่ายปฏิบัติ อันจะต้องดำเนินงานในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าหมายตามแนวนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งอาจเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อันนำไปสู่การร่วมกันทำงานระหว่างกระทรวงแรงงานและคณะกรรมการการการแรงงาน สภานุแทนราษฎร

วัตถุประสงค์ในการเดินทางไปศึกษาดูงาน

วัตถุประสงค์ในการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ ณ กระทรวงแรงงาน นั้น ประกอบด้วย

- (๑) เพื่อรับทราบนโยบายในการเข้าบริหารกระทรวงแรงงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
- (๒) เพื่อรับทราบความพร้อมและแนวทางในการปฏิบัติงานที่จะรองรับภารกิจตามนโยบายจากข้าราชการประจำกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย
- (๓) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สนะด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินนโยบายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ

การดำเนินการ

คณะกรรมการได้เดินทางไปประชุมร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) และข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ซึ่งในการร่วมประชุมนั้นคณะผู้บริหารของกระทรวงแรงงานได้รายงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละกรมที่ตนเองสังกัดอยู่ โดยให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ผ่านมา ผลสัมฤทธิ์ของงานที่กระทรวงฯ ได้ดำเนินการไปแล้ว รวมทั้งแผนงานที่ได้มีการจัดเตรียมไว้ เพื่อรองรับการทำงานภายใต้นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานคนใหม่

ผลการประชุมร่วมกัน

จากการประชุมร่วมกันคณะกรรมการพิจารณาการพบว่า ส่วนราชการต่าง ๆ ได้มีการเตรียมแผนขับเคลื่อนการทำงาน โดยเน้นนโยบายการจัดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน การจัดปัญหาอาชญากรรมให้หมดสิ้น การสร้างแรงงานสมานฉันท์ และนโยบายสำคัญคือ เตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานว่างงานและคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี อันเป็นนโยบายหลักของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มอบนโยบายการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๕๗ เพื่อจะได้มีความเข้าใจและปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ใน ๓ เรื่อง ที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม คือ **การจัดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน** อาทิ การทำสัญญาจ้าง การขึ้นทะเบียนประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว การให้ความคุ้มครอง สิทธิประโยชน์แรงงานต่างด้าว การป้องกันการหลอกลวงแรงงานและ การใช้แรงงานเด็ก **การจัดปัญหาอาชญากรรมให้หมดสิ้น** อาทิ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการให้เป็นโรงงานสีขาว กำหนดให้ผู้ติดยาเสพติดในสถานประกอบกิจการเป็นผู้ป่วย เพื่อเข้ารับการรักษา รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ทุกภาคส่วนเกี่ยวกับพิษภัยยาเสพติดและแนวทางการป้องกันและแก้ไข **การสร้างแรงงานสมานฉันท์** อาทิ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและธุรกิจไทยให้เข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การสร้างระบบทวิภาคี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการสร้างความรักความผูกพันในสถานประกอบกิจการ

จากการร่วมประชุมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานนั้น คณะกรรมการพิจารณาการแรงงานพบว่า ในภาพรวมโดยส่วนใหญ่มีแนวทางในการดำเนินการไม่แตกต่างจากคณะกรรมการการแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาเรื่องของการค้ำมนุษย์ที่ประเทศไทยถูกจับตามองจากนานาประเทศ โดยคณะกรรมการมีความเห็นให้มีการเชิญท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไปร่วมประชุมกับคณะกรรมการ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นกันอีกครั้งในโอกาสต่อไป ภายหลังจากได้มีการดำเนินนโยบายไปแล้วอีกระยะหนึ่ง

(ครั้งที่ ๑๑)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “กระบวนการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเยี่ยมชมการดำเนินงาน

ของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สถาผู้แทนราษฎร

ร่วมกับคณะผู้บริหารของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

วันพุธที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๖

ณ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ความเป็นมา

เนื่องจากคณะกรรมการมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการแรงงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งถือได้ว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่เชื่อมโยงสังคมไทย ให้มีความมั่นคงในฐานะองค์กรของรัฐ คณะกรรมการจึงมีความประสงค์ที่จะรับทราบถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารองค์กรรัฐวิสาหกิจกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันส่งผลให้องค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่สามารถยืนหยัดอยู่คู่สังคมได้อย่างยาวนาน อันถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีหลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูง

คณะกรรมการการแรงงาน ถือว่าเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบ และควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหาร ภายใต้ระบบการควบคุมในระบบรัฐสภานอกจากภารกิจที่กล่าวมาแล้ว ยังมีภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ หรือที่เรียกว่า รัฐวิสาหกิจ ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจเกิดความสัมพันธ์ และประสานการทำงานอันดีระหว่างกัน เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต หากคณะกรรมการจะมีส่วนในการให้ความร่วมมือสนับสนุนในเรื่องใด เพื่อให้การทำงานทั้งสองฝ่ายประสานสอดคล้อง และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ในการเดินทางมาศึกษาดูงาน

(๑) เพื่อศึกษากระบวนการแรงงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจการด้านแรงงานในอีกมิติหนึ่ง

(๒) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารองค์กรรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับคณะกรรมการการแรงงาน

(๓) เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาบูรณาการกฎหมายที่อาจมีความล้าหลังไม่ทันต่อเหตุการณ์ในกระบวนการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๔) เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ข้อมูลองค์กร

สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (Office of the Rubber Replanting Aid Fund) หรือ สกย. (ORRAF) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่ไม่แสวงหากำไร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง พ.ศ. ๒๕๐๓ (ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๐๕ พ.ศ. ๒๕๑๘ และ พ.ศ. ๒๕๓๐) เพื่อดำเนินกิจการให้การสงเคราะห์การทำสวนยาง และการสงเคราะห์ปลูกแทนด้วยไม้ยืนต้นชนิดอื่นที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ

นอกจากนี้รัฐบาลยังมอบนโยบายให้ สกย. ช่วยเหลือเกษตรกรชาวสวนยาง ให้รวมตัวจัดตั้งสหกรณ์กองทุนสวนยาง โดยจัดสรรงบประมาณสร้างโรงผลิตรายแผ่นผึ่งแห้ง / ร่มคว้น ให้กับกลุ่มเกษตรกรเพื่อแปรรูปผลผลิตเป็นยางแผ่นรมควันหรืออบแห้ง สำหรับกลุ่มเกษตรกรที่รวมตัวกันไม่มากพอที่จะจัดตั้งสหกรณ์ รัฐก็ให้ สกย. จัดสร้างโรงเรือนผลิตรายแผ่นดิบคุณภาพดีให้ นอกจากนี้รัฐยังมอบหมายให้ สกย. จัดตลาดประมูลยางระดับท้องถิ่น เพื่อให้เกษตรกรและพ่อค้ามาซื้อขายผลผลิตที่ได้คุณภาพมาตรฐาน และราคาที่เป็นธรรม

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

(๑) ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกยางพันธุ์ดีหรือไม้ยืนต้นทดแทนยางเก่า และส่งเสริมให้เกษตรกรที่ไม่มียางมาก่อน ได้ปลูกสร้างสวนยางพันธุ์ดี โดยให้ทุนสงเคราะห์รวมทั้งคำแนะนำทางวิชาการ เพื่อให้มีผลผลิตและรายได้เพิ่มขึ้น

(๒) พัฒนาคุณภาพผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับของตลาด โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

(๓) พัฒนาระบบและกลไกตลาด ให้เกษตรกรชาวสวนยางได้รับความเป็นธรรมในด้านราคา

(๔) จัดตั้งและพัฒนาองค์กรเกษตรกรชาวสวนยางให้เข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาและอำนาจต่อรองที่สูงขึ้น

แหล่งรายได้

เงินทุนที่นำมาใช้ในการดำเนินงานของ สกย. ได้มาจาก ๒ แหล่ง ได้แก่

(๑) เงินสงเคราะห์ (CESS) เก็บจากผู้ส่งออกยางนอกราชอาณาจักร ในอัตราที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด โดยการอนุมัติของคณะรัฐมนตรี ปัจจุบันจัดเก็บในอัตรากิโลกรัมละ ๕ บาท เงินสงเคราะห์ที่เก็บได้แต่ละปีไม่เกินร้อยละ ๕ ให้กรมวิชาการเกษตรนำไปคั่นคว่ำวิจัยงานยาง ไม่เกินร้อยละ ๑๐ เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของ สกย. และไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ส่งคืนกลับสู่เกษตรกรที่ขอทุนสงเคราะห์ปลูกแทน ในรูปของการช่วยเหลือทางด้านวิชาการและปัจจัยการผลิต เงินสงเคราะห์นี้จะจ่ายเพื่อการอื่นไม่ได้

(๒) เงินงบประมาณแผ่นดิน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. เงินสมทบเพื่อการสงเคราะห์ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง และตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นรายปี ภายใต้แผนวิสาหกิจ สกย.

๒. เงินสมทบเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานการสงเคราะห์

ข้อมูลจากการประชุมร่วมกัน

(๑) จากการประชุมนั้นได้มีการเสนอให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางปรับลดเงินสงเคราะห์ (CESS) ลงได้หรือไม่ เนื่องจากในทางปฏิบัติเงินดังกล่าวก็จะถูกหักไว้ในขณะที่เกษตรกรนำผลผลิตมาขาย ทำให้แทนที่ผู้ส่งออกยางจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายดังกล่าว กลับให้ผู้ที่เป็เกษตรกรตกเป็นผู้ที่ต้องรับภาระ หรืออาจให้มีการปรับปรุงกระบวนการในการรับซื้อยางหรือส่งออกยาง ให้เงินในส่วนนี้ตกแก่เกษตรกร

(๒) เนื่องจากมีกรณีข้อร้องเรียนของลูกจ้างในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ยังไม่ได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท คณะกรรมการการแรงงานจึงติดตามความคืบหน้าเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งพบว่าอยู่ในระหว่างการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอยู่ คณะกรรมการจึงขอให้มีการเร่งดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายโดยเร็ว

(๓) จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพบว่า ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรนั้น มีการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างผู้บริหารและกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอยู่เสมอ อีกทั้งได้มีการร่วมกันหารือเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ทั้งในปัญหาข้อกฎหมายหรือการปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีกระบวนการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ดี

(ครั้งที่ ๑๒)

รายงานการศึกษาดูงาน

และเยี่ยมชมการดำเนินงานของศูนย์บริการวีซ่า

และใบอนุญาตการทำงาน (One Stop Service)

วันพุธที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๖

ณ ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตการทำงาน (One Stop Service)

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

ที่มาของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน

ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตการทำงาน (One Stop Service) ตั้งอยู่ที่ อาคารจัตุรัสจามจุรี ชั้น 18 เลขที่ 319 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330, หมายเลขโทรศัพท์: 66(0)2 209 1100 และ โทรสาร: 66(0)2 209 1194 Email: visawork@boi.go.th

จะมี ๓ หน่วยงานหลักที่ให้บริการแก่นักลงทุนชาวต่างชาติ ได้แก่

๑. สำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) กระทรวงอุตสาหกรรม (ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการ กำกับดูแลและประสานงาน)

๒. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

๓. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตการทำงาน (One Stop Service) ก่อตั้งขึ้นตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อการบริการ และอำนวยความสะดวกให้ผู้ยื่นคำขออนุญาตตามกฎหมายคนเข้าเมือง และกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว โดยเป็นศูนย์รวมเบ็ดเสร็จในการให้บริการช่างฝีมือ/ผู้ชำนาญการต่างชาติ เพื่อการทำงานอยู่ในราชอาณาจักร ประกอบด้วย ๓ หน่วยงานมาให้บริการร่วมกัน ได้แก่

- กลุ่มผู้ชำนาญการต่างประเทศ สังกัดศูนย์บริการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน หรือบีโอไอ
- กองกำกับการ ๓ สังกัดกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ๑ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ใครเป็นผู้รับบริการได้บ้าง

ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ให้บริการเฉพาะช่างฝีมือ/ผู้ชำนาญการต่างชาติ บางกลุ่มเท่านั้น ตามข้อ ๓. แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๗ สำหรับคนต่างด้าวที่เป็นนักลงทุน ผู้บริหาร หรือผู้ชำนาญการ (รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรในอุปการะ และเป็นส่วนแห่งครัวเรือน) ในสำนักงานผู้แทน/ภูมิภาคของนิติบุคคล ต่างประเทศ หรือที่ได้รับสิทธิพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และ กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือที่เป็นสื่อมวลชน ซึ่งได้รับอนุญาตจากทางราชการ หรือที่เป็นนักวิจัย และพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสาธารณาคาร ต่างประเทศ สำนักงานวิเทศนกิจของธนาคารต่างประเทศ และสำนักงานผู้แทนของธนาคารต่างประเทศ ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทยรับรอง หรือที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือที่ประจำสำนักงาน ปฏิบัติการภูมิภาค หรือที่เข้ามาปฏิบัติงานตามพันธกรณีที่รัฐบาลทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ และคนต่างด้าว ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ชนิดของบริการแต่ละหน่วยงาน

บีโอไอ ให้บริการเฉพาะช่างฝีมือ/ผู้ชำนาญการต่างชาติในกิจการบีโอไอเท่านั้น เช่น การอนุมัติตำแหน่งและบรรจุคนต่างด้าว ครอบครัว การปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว/เร่งด่วน (กรณีเร่งด่วน บริการแล้วเสร็จใน ๓ ชั่วโมง) การปฏิบัติงานเพิ่มเติมที่บริษัทในเครือ การขยายเวลา ของใช้ส่วนตัว การเพิ่ม/ย้ายห้องที่ทำงาน การพ้นจากตำแหน่ง (บริการแล้วเสร็จใน ๓ ชั่วโมง) เป็นต้น

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้บริการคนต่างด้าวในธุรกิจที่เข้าข่ายเป็นผู้รับบริการได้ข้างต้น สำหรับการอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว โดยให้บริการแล้วเสร็จภายใน ๓ ชั่วโมง ในทุกชนิดบริการ รวมถึงคนต่างด้าวที่นำเงินเข้ามาลงทุนไม่ต่ำกว่า ๒ ล้านบาท/ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ล้านบาท/นิติบุคคลที่มีทุนจดทะเบียนชำระเต็มมูลค่าหรือทุนดำเนินการไม่ต่ำกว่า ๓๐ ล้านบาท ครอบคลุมบิดา/มารดา/คู่สมรส/บุตรในอุปการะ และเป็นส่วนแห่งครัวเรือน รวมถึงการเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา การเดินทางกลับมาอีก การแก้ไขตราประทับ การแจ้งที่พักเกิน ๙๐ วัน การเพิกถอนการอนุญาต เป็นต้น

กรมการจัดหางาน ให้บริการแล้วเสร็จภายใน ๓ ชั่วโมง ในทุกชนิดบริการ สำหรับการ ทำงานในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุน จำนวนตั้งแต่ ๒ ล้านบาทขึ้นไป หรือที่เข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญในกิจการที่มีทุนดำเนินการ ไม่ต่ำกว่า ๓๐ ล้านบาท หรือที่เข้ามาทำงานในฐานะผู้รับบริการที่เข้าข่ายข้างต้น รวมถึงการดำเนินคดี การต่ออายุ การเพิ่ม/เปลี่ยนการทำงาน เป็นต้น

กิจการบีโอไอและกิจการที่ไม่ใช่บีโอไอใช้บริการได้หรือไม่

กิจการบีโอไอ หมายถึง กิจการที่มีบัตรส่งเสริมของบีโอไอ สามารถใช้บริการที่ศูนย์บริการวิซ่าและใบอนุญาตทำงานได้ทุกกิจการ และทุกชนิดบริการ ไม่ว่าจะ มีทุนจดทะเบียนจำนวนเท่าใดก็ตาม กิจการที่ไม่ใช่บีโอไอ ซึ่งจะสามารถใช้บริการที่ศูนย์บริการวิซ่าและใบอนุญาตทำงานได้ ต้องเป็นธุรกิจที่เข้าข่าย ผู้รับบริการข้างต้น โดยหากเป็นธุรกิจทั่วไป ต้องมีทุนจดทะเบียนชำระเต็มมูลค่าหรือทุนดำเนินการไม่ต่ำกว่า ๓๐ ล้านบาท

การให้บริการมีความหลากหลายในหลายชนิดของธุรกิจ ทั้งที่ได้รับส่งเสริม และไม่ได้ รับส่งเสริมการลงทุน อีกทั้งชนิดบริการส่วนใหญ่ให้บริการแล้วเสร็จได้ภายใน ๓ ชั่วโมง ด้วยบริการแบบครบวงจร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจการบีโอไอในทุกชนิดธุรกิจ และทุกขนาดของกิจการ ได้สิทธิพิเศษในการใช้บริการที่ ศูนย์บริการแห่งนี้ ฉะนั้น ช่างฝีมือ/ผู้ชำนาญการต่างชาติในกิจการบีโอไอ และที่เข้าข่ายข้างต้น สามารถใช้ บริการศูนย์ฯ ได้ที่ตึกจัตุรัสจามจุรี ชั้น ๑๘ สามย่าน กรุงเทพมหานคร

ซึ่งภายหลังจากเสร็จสิ้นการรับฟังบรรยายสรุปแล้ว ผู้บริหารศูนย์บริการวิซ่าและใบอนุญาต การทำงาน (One Stop Service) นำคณะกรรมการการแรงงานเยี่ยมชมการปฏิบัติงานและการให้บริการ ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในศูนย์บริการวิซ่าและใบอนุญาตการทำงาน (One Stop Service)

(ครั้งที่ ๑๓)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “การใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสงคราม”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ร่วมกับคณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน

วันศุกร์ที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๖

ณ จังหวัดสมุทรสงคราม

วัตถุประสงค์ในการเดินทาง

๑. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของจังหวัดสมุทรสงคราม พร้อมทั้งศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่
๒. เพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสงคราม
๓. เพื่อนำข้อมูล ข้อเท็จจริง มาพิจารณาศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับพื้นที่เขตปริมณฑลที่ใช้แรงงานต่างด้าว ว่ามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

สรุปสถานการณ์แรงงานต่างด้าวของจังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้

๑. สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าว

จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นจังหวัดที่เล็กที่สุดในประเทศไทย มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๔๑๖,๗๐๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๖๐,๔๔๒ ไร่ มี ๓ อำเภอ คือ อำเภอเมือง มี ๑๑ ตำบล ๘๗ หมู่บ้าน อำเภออัมพวา มี ๑๒ ตำบล ๙๖ หมู่บ้าน และอำเภอบางคนที มี ๑๓ ตำบล ๑๐๑ หมู่บ้าน มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลด้านอ่าวไทย ยาวประมาณ ๒๓ กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๔ ตำบล ๑๕ หมู่บ้าน ระบบเศรษฐกิจของจังหวัดขึ้นอยู่กับภาคเกษตรและประมงเป็นหลัก จากข้อมูลสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสงคราม เดือนธันวาคม ๒๕๕๕ พบว่า มีประชากร รวม ๒๑๓,๔๔๓ คน อยู่ในกำลังแรงงาน ๑๒๘,๖๙๕ คน เป็นผู้มีงานทำ ๑๒๘,๔๒๑ คน และว่างงาน จำนวน ๒๗๔ คน โดยปัจจุบันจังหวัดสมุทรสงครามมีสถานประกอบการทั้งสิ้น จำนวน ๑,๖๘๔ แห่ง เป็นโรงงานอุตสาหกรรม ๒๕๙ แห่ง (ข้อมูลสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสงคราม เดือนธันวาคม ๒๕๕๕)

จากการที่จังหวัดสมุทรสงครามมีจำนวนประชากรและคนว่างงานน้อย จึงทำให้มีแรงงานท้องถิ่นไม่เพียงพอ ประกอบกับอัตราการศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีอัตราเรียนต่อระดับสูง จึงทำให้จังหวัดสมุทรสงครามประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือหรือกรรมกร โดยเฉพาะในภาคประมงและกิจการต่อเนื่องจากประมง เช่น แกะกุ้ง ลอกปลาหมึก ทำปลาเค็ม ปลาหมึกกรอบ โรงน้ำปลา โรงน้ำแข็ง แปรรูปสัตว์น้ำทะเล เป็นต้น ซึ่งในกิจการดังกล่าวมีลักษณะงานที่เรียกว่า ๓D คือ งานสกปรก (Dirty) งานที่มีความเสี่ยงภัยสูงหรืออันตราย (Danger) และงานที่ยากลำบาก (Difficult) ผู้ประกอบการจึงแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วยวิธีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ปัจจุบันจังหวัดสมุทรสงครามมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ทำงานในงานกรรมกรและผู้รับใช้ในบ้าน รวมทั้งสิ้น ๘,๗๗๘ คน ซึ่งมีอัตราใกล้เคียงกับความต้องการแรงงานต่างด้าวทำงาน ซึ่งนายจ้างแจ้งจำนวนความต้องการ ๙,๖๕๗ คน

การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสงคราม ในสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ส่งผลกระทบต่อปัญหาความมั่นคงมากนัก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่ได้รวมกลุ่มกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่หรือกลุ่มอิทธิพลซึ่งยากต่อการควบคุม แต่ในระยะยาวปัญหาการเพิ่มขึ้นของบุตรแรงงานต่างด้าว ปัญหาโรคติดต่อ และปัญหาการลักลอบประกอบอาชีพอิสระในลักษณะแย่งอาชีพคนไทย จำเป็นต้องควบคุมและเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด

๑.๑ ความต้องการแรงงาน

ในปี ๒๕๕๖ มีสถานประกอบการจำนวน ๙๕๗ แห่ง แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากไม่สามารถหาคนไทยเข้ามาทำงานได้ โดยขอรับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน (โควตา) จำนวน ๙,๖๕๗ คน แยกตามประเภทกิจการ ดังนี้

ประเภทกิจการ	นายจ้าง	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
๑. ประมงทะเล	๑๔๙	๒,๒๓๘	๑,๙๙๗	๒๐๑	๔๐
๒. ต่อเนื่องประมงทะเล	๓๔๑	๓,๘๗๙	๓,๘๗๖	๓	-
๓. เกษตรและปศุสัตว์	๘๙	๒๑๐	๒๐๕	๕	-
๔. ก่อสร้าง	๙๓	๘๕๒	๘๑๗	๒๕	๑๐
๕. ผู้รับใช้ในบ้าน	๖๕	๒๙๔	๒๗๕	๑๓	๖
๖. กิจการอื่น ๆ	๒๒๐	๒,๑๘๔	๒,๑๗๘	๖	-
รวม	๙๕๗	๙,๖๕๗	๙,๓๔๘	๒๕๓	๕๖

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๖)

๑.๒ จำนวนการอนุญาตแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

ในปี ๒๕๕๖ มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ได้รับใบอนุญาตทำงานทั้งสิ้น ๘,๗๗๘ คน โดยแยกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม	นายจ้าง	จำนวน			
		รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
๑. กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว	๖๐๔	๗,๔๒๖	๗,๓๔๕	๖๐	๒๑
๒. กลุ่ม MOU	๖	๑๑๗	-	๓๙	๗๘
๓. กลุ่มแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖	๒๓๓	๑,๒๓๕	๑,๒๓๓	๒	-
รวม	๘๔๓	๘,๗๗๘	๘,๕๗๘	๑๐๑	๙๙

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๖)

๒. การบริหารจัดการเรื่องแรงงานต่างด้าว

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในส่วนของจังหวัดสมุทรสงคราม โดยในปี ๒๕๕๖ ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ ที่เห็นชอบการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่เกิน ๑๕ ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ๑๒๐ วัน เพื่อดำเนินการขอรับหนังสือเดินทางชั่วคราวและอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย และปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ ซึ่งเห็นชอบผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ๒ แนวทาง คือ (๑) เห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา หลังวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ โดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่นายจ้างได้ยื่นบัญชีรายชื่อไว้กับกรมการจัดหางานแล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖ แต่ยังไม่ได้รับการรับรองสถานะบุคคลจากประเทศต้นทางให้สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน ๑ ปี และ (๒) เห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา (เฉพาะกิจการประมงทะเล) โดยให้นายจ้างในกิจการประมงทะเลนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ลักลอบทำงานอยู่แล้ว มาจดทะเบียนปีละ ๒ ครั้ง โดยผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน ๑ ปี

ส่วนการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอยู่แล้ว และแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จังหวัดได้จัดตั้งชุดปฏิบัติการตรวจสอบแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายปกครอง อำเภอ และจัดหางาน เพื่อบูรณาการร่วมในการตรวจสอบปราบปราม โดยบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๓. แนวโน้มของปัญหาและผลกระทบ

จากสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันชั่วคราวเป็นรายปีเพื่อรอการส่งกลับ หรือแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว หรือนำเข้าตามระบบ MOU ซึ่งสามารถอยู่และทำงานในประเทศไทยเป็นเวลาต่อเนื่อง ๔ ปี ก่อให้เกิดผลดีในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในกิจการประมงต่อเนื่องประมง งานก่อสร้าง งานเกษตร แต่ในขณะเดียวกัน การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในระยะยาว อาจก่อให้เกิดผลเสียทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ สำหรับในจังหวัดสมุทรสงครามอาจเกิดผลกระทบ ดังนี้

(๑) ด้านความมั่นคง ในสภาพการณ์ปัจจุบันยังไม่เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงมากนัก เพราะจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานผิดกฎหมายมีจำนวนไม่มาก แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนถูกต้องพักอาศัย และทำงานกระจัดกระจายไม่ได้รวมกลุ่มกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ หรือเป็นกลุ่มอิทธิพล หรือมีพฤติกรรมขยายขอบเขตถึงขั้นจัดตั้งวัฒนธรรมชุมชนของตนเอง อย่างเช่น จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานด้านความมั่นคงได้ตรวจสอบและเฝ้าระวัง ติดตาม และตรวจสอบตลอดเวลา เพื่อไม่ให้มีปัญหาด้านความมั่นคง

(๒) ด้านสังคม จากการเกิดของบุตรแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีปริมาณสูง (จังหวัดสมุทรสงคราม มีบุตรที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ในปี ๒๕๕๓ จำนวน ๒๐๙ คน) อาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา คือ เรื่องสถานที่เรียนของเด็กต่างด้าว สำหรับปัญหาโรคติดต่อร้ายแรงต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ ปัจจุบันสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม ได้เฝ้าระวังสถานการณ์อย่างใกล้ชิด

(๓) ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสงคราม ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการประมงทะเลและต่อเนื่องจากประมง โดยเฉพาะที่ตลาดปลาแม่กลองซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวจะทำงานในระหว่างเวลา ๐๓.๐๐ – ๐๖.๐๐ น. และจะว่างงานในช่วงเวลากลางวัน แรงงานต่างด้าวจึงไปทำงานเสริมด้วยการประกอบอาชีพอิสระในลักษณะแย่งงานคนไทย เช่น เช่าเรือเก็บหอย กระปุก ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง และเร่ขายสินค้า เป็นต้น ซึ่งภาครัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด ได้ดำเนินการตรวจสอบปราบปราม จับกุม โดยบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ได้ดำเนินคดีนายจ้าง จำนวน ๑๑ คน และแรงงานต่างด้าว ๒๐๖ คน ซึ่งฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒

๔. ข้อเสนอแนะ

(๑) รัฐบาลควรมีนโยบายชัดเจนในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อปัญหาความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคม และกำหนดมาตรการประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าวตามแนวทางภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และเกิดความร่วมมือให้นายจ้างลดการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(๒) หน่วยงานของรัฐต้องเข้มงวดกวดขันและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดในการสกัดกั้น การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อมิให้แรงงานต่างด้าวทะลักเข้าสู่ประเทศไทย สำหรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้ว ต้องมุ่งเน้นการปราบปราม จับกุม เพื่อผลักดันออกนอกประเทศ โดยแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยวิธีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย (MOU)

(ครั้งที่ ๑๔)

รายงานการศึกษาดูงานและประชุม
เรื่อง “กระบวนการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในหน่วยงาน
และเยี่ยมชมการดำเนินงานของธนาคารออมสิน”
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ในวันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖
ณ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ

ความเป็นมา

ธนาคารออมสิน เป็นสถาบันการเงินที่ถือกำเนิดขึ้นมาตามพระราชประสงค์ของรัชกาลที่ ๖ นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ธนาคารออมสินมีอายุครบ ๑๐๐ ปี เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ที่ผ่านมานี้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นและปฏิบัติงานตามแนวปณิธานอย่างมั่นคง ด้วยการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้อาณาประชาราษฎร์รู้จักการประหยัดและมีวินัยในการออม ตั้งแต่เด็กและเยาวชนในสถานศึกษา จนทำให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ตระหนักถึงความสำคัญของการออม และรู้จักใช้เงินอย่างเหมาะสม และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ธนาคารออมสินได้ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ความสำเร็จขององค์กรย่อมเกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญคือ บุคลากรทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ

ในการกิจอันสำคัญนี้ คณะกรรมการการแรงงาน เล็งเห็นว่าการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารธนาคารออมสินกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารออมสิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นธนาคารออมสินเป็นองค์กรที่เชื่อมโยงสังคมไทยให้มีความมั่นคงจากการออมภายใต้ศักยภาพขององค์กรและบุคลากรในองค์กร อันส่งผลให้ธนาคารออมสินเป็นองค์กรที่สามารถยืนหยัดอยู่คู่สังคมได้อย่างยาวนาน อันถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีหลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงองค์กรหนึ่ง ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ รัฐบาล และพี่น้องประชาชนฝากความหวังไว้กับธนาคารออมสิน ว่าจะเป็นแหล่งเงินทุนหลักของชาติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม หรือให้สอดคล้องตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการต่อไป

สรุปผลการประชุม ณ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ

ประวัติความเป็นมาของธนาคารออมสิน

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ทรงเห็นคุณประโยชน์ของการออมทรัพย์ เพื่อให้ประชาชนรู้จักการประหยัด การเก็บออม มีสถานที่เก็บรักษาทรัพย์สินเงินทองของประชาชนให้ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย จึงทรงริเริ่มจัดตั้งคลังออมสินทดลองขึ้น โดยทรงพระราชทานนามแบ่งคำว่า “ลีโพเทีย” ในปี พ.ศ. ๒๔๕๐ เพื่อทรงใช้ศึกษาและสำรวจนิสัยคนไทยในการออมเบื้องต้น พระองค์ทรงเข้าใจในราษฎรของพระองค์ และทรงทราบว่าควรใช้กุศโลบายใด อันจะจูงใจคนไทยให้มองเห็นความสำคัญของการออม

ยุคที่ ๑ กำเนิดธนาคารออมสิน คลังออมสิน สังกัดกรมพระคลังมหาสมบัติ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ พ.ศ. ๒๔๕๖ – ๒๔๗๑ เพื่อให้คลังออมสินได้เป็นประโยชน์เกื้อกูลแผ้วถางไปถึงราษฎร โดยทั่วกัน พระองค์จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำเนินการจัดตั้ง “คลังออมสิน” ขึ้นในสังกัดกรมพระคลังมหาสมบัติ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ และพระราชทานพระบรมราชานุญาตประกาศใช้ “พระราชบัญญัติคลังออมสิน พ.ศ. ๒๔๕๖” ประกาศใช้ในวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๔๕๖

ยุคที่ ๒ กองคลังออมสิน สังกัดกรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม พ.ศ. ๒๔๗๒ – ๒๔๘๙ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๒ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ทรงมีพระราชดำริเห็นควรโอนกิจการคลังออมสินให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรมไปรษณีย์โทรเลข กิจการได้เริ่มแพร่หลายและเป็นที่นิยมของประชาชนอย่างกว้างขวาง ซึ่งนับได้ว่ากิจการคลังออมสินในช่วงระยะนี้เติบโตขึ้นมาก จึงเรียกได้ว่าเป็น **“ยุคแห่งความก้าวหน้าของการคลังออมสินแห่งประเทศไทย”**

ยุคที่ ๓ รากฐานความมั่นคง ธนาคารออมสิน สังกัดกระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๔๙๐ – ปัจจุบัน ต่อมาภายหลังเมื่อสงครามโลก ครั้งที่ ๒ ยุติลง รัฐบาลได้เห็นถึงคุณประโยชน์ของการออมทรัพย์และความสำคัญของคลังออมสินที่มีต่อการพัฒนาประเทศ จึงได้ยกฐานะของคลังออมสินขึ้นเป็นองค์การของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ดำเนินธุรกิจภายใต้ **“พระราชบัญญัติธนาคารออมสิน พ.ศ. ๒๔๘๙”** มีการบริหารงานโดยอิสระ ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เริ่มดำเนินธุรกิจในรูปแบบธนาคารออมสิน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๙๐ และคำว่า **“คลังออมสิน”** ก็ได้เปลี่ยนเป็นคำว่า **“ธนาคารออมสิน”** นับแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

โฉมใหม่สู่ความทันสมัยครบวงจร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ธนาคารออมสินได้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงาน และการบริการในทุกด้านอย่างเป็นพลวัตร ธนาคารจึงได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อรักษาฐานลูกค้ามากกว่า ๒๖ ล้านบัญชี โดยระดมทรัพยากรในทุกด้าน เตรียมการเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัยและครบวงจรยิ่งขึ้น เพื่อรองรับให้บริการที่สอดคล้องต่อความต้องการและครอบคลุมทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ และทุกช่วงวัย

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

	๒๕๕๐	๒๕๕๑	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	ส.ค.๒๕๕๖
สินทรัพย์รวม	๗๕๖,๗๖๖	๘๐๘,๖๖๐	๑,๐๘๐,๒๒๖	๑,๔๖๓,๑๒๖	๑,๗๗๒,๑๑๑	๑,๙๖๒,๕๕๐	๒,๐๖๒,๗๔๘
สินเชื่อ	๔๖๙,๗๑๗	๕๔๘,๔๑๓	๗๘๑,๔๙๗	๑,๑๑๑,๘๓๗	๑,๓๕๑,๙๙๐	๑,๕๘๕,๑๔๔	๑,๖๗๘,๐๐๒
เงินฝาก	๖๔๓,๙๔๖	๗๐๒,๔๗๙	๙๒๑,๕๔๑	๑,๑๘๐,๒๔๘	๑,๕๒๕,๗๕๖	๑,๖๗๙,๗๖๔	๑,๗๖๐,๕๔๙
NPLS	๓.๖๗	๓.๒๙	๒.๒๒	๑.๒๐	๐.๙๔	๑.๐๖	๑.๓๖
กำไรสุทธิ	๑๐,๗๓๔	๑๓,๓๗๔	๑๕,๘๗๔	๑๙,๔๐๐	๑๗,๖๒๐	๒๑,๐๒๗	๑๔,๑๑๑
NIM	๓.๑๗	๓.๓๓	๒.๘๘	๒.๖๓	๒.๖๒	๒.๖๗	๒.๖๓
อัตราส่วน เงินกองทุนต่อ สินทรัพย์เสี่ยง ทั้งสิ้น (BIS) ^๑	๒๒.๓๐	๑๕.๔๘	๑๓.๔๒	๑๑.๗๘	๑๑.๓๘	๑๐.๖๓	๑๐.๙๕

หมายเหตุ ^๑ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ กำไรสุทธิประจำปียังไม่รวมเข้าในเงินกองทุนฯ สิ้นปี ต้องรอให้กระทรวงการคลังจัดสรรก่อนและเริ่มคำนวณตามเกณฑ์ Basel II ตั้งแต่ปี ๒๕๕๔

ภารกิจตามนโยบายรัฐบาล

สินเชื่อ

- ธนาคารประชาชน
- บ้านเอื้ออาทร
- แก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน
- พักหนี้เกษตรกรฯ
- Soft Loan
- Mega Project และบริหารจัดการน้ำ
- วิสาหกิจชุมชนและ OTOP
- กองทุนตั้งตัวได้

การพัฒนาและอื่น ๆ

- กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
- ยกระดับกองทุนฯ เป็นสถาบันการเงินชุมชน
- จัดตั้งสภาสถาบันการเงินของรัฐ
- จ่ายเงินแก่ลูกจ้างสถานประกอบการเพื่อบรรเทาการเลิกจ้าง
- จ่ายเงินช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย
- กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สาขาและหน่วยการให้บริการของธนาคารออมสิน

๑. สาขาทั่วทั้งสิ้น ๑,๐๐๔ แห่ง
๒. หน่วยการให้บริการ ๙๗๗ แห่ง
 - เรือ จำนวน ๓ ลำ
 - รถให้บริการเคลื่อนที่ จำนวน ๑๒๒ คัน
 - ตู้ ATM จำนวน ๔,๘๗๗ ตู้ และในปีหน้าจะเพิ่มอีก ๑,๐๐๐ ตู้

ธนาคารโรงเรียน จะไปเปิดในโรงเรียนเพื่อปลูกฝังการสร้างวินัยทางการเงิน การออมให้เด็ก เปิดโอกาสให้นักเรียนในโรงเรียนต้น ๆ มีบทบาทเป็นผู้จัดการธนาคาร มีหน้าที่รับฝากเงินมีจำนวน ๘๔๗ แห่ง เฉลี่ยนักเรียนไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐ คน/โรงเรียน

ปัจจุบันธนาคารออมสินที่ดูแลประมาณ ๕๔,๕๘๑ หมู่บ้าน มีสถาบันชุมชน จำนวน ๓๐,๐๐๐ แห่ง เพื่อสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และสร้างวินัยทางการเงินให้กับคนในชุมชน

การให้สินเชื่อของธนาคาร

จะเป็นการให้สินเชื่อสำหรับพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เช่น

๑. ธนาคารประชาชนที่ปล่อยกู้รายย่อยให้พ่อค้า แม่ค้า
๒. สินเชื่อบ้านเอื้ออาทร
๓. แก้ไขหนี้สินภาคประชาชน คือ หนี้ในระบบ
๔. สินเชื่อ SME ที่ปล่อยกู้ให้กับ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งธนาคารออมสินทำหน้าที่แทน

ธนาคารแห่งประเทศไทย

๕. รวมถึงสนับสนุนเมกะโปรเจกต์ของรัฐบาล คือ โครงการบริหารจัดการน้ำ
 ๖. ปลอ่ยกู้ให้กัับรัฐวิสาหกิจชุมชน เพื่อส่งเสริมสินค้า OTOP
 ๗. สนับสนุนนักธุรกิจรายใหม่ เช่น นักเรียน นักศึกษา โดยกู้จากกองทุนตั้งตัวได้
- ธนาคารออมสิน เป็นตัวแทนในการจ่ายเงิน เช่น น้ำท่วมเมื่อปี ๒๕๕๔ โดยจ่ายให้ครอบครัวละ ๕,๐๐๐ บาท

ความสัมพันธ์ในองค์กร

ผู้บริหาร พนักงาน และสหภาพแรงงาน ได้มีการประชุมทุกเดือน ได้มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

- การประชุมคณะแรงงานสัมพันธ์
- การประชุมคณะอนุกรรมการร้องเรียน ซึ่งทุกเรื่องที่พนักงานร้องเรียนไป ถ้าไม่เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ส่วนใหญ่ทางธนาคารออมสินจะดำเนินการตามข้อเรียกร้องของสมาชิกสหภาพแรงงานทุกอย่าง จะต้องคำนึงถึงองค์กรเป็นหลัก

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ธนาคารออมสิน

ธนาคารออมสิน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยมีองค์ประกอบตามมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ จำนวน ๑๙ คน ประกอบด้วยอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (นายขวัญชัย วงศ์นิติกร) เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๙ คน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการสื่อสารสองทาง
๔. แสวงหาคู่ครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างและพนักงาน
๕. ให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของธนาคาร

โดยธนาคารเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงาน เช่น ตัวแทนเข้าไปดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการทางวินัยและคณะกรรมการชี้มูลความผิด ซึ่งเมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ธนาคารออมสินให้โอกาสมากกว่าหน่วยงานอื่น

ธนาคารออมสิน เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินของรัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง มีพันธกิจหลักในการเป็นสถาบันการเงินที่มั่นคงเพื่อการออม และเป็นผู้ดำเนินการสนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากและลูกค้ารายย่อย ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล ซึ่งการบริหารจัดการดังกล่าว ประกอบด้วยการบริหารจัดการภายนอกและการบริหารจัดการภายในของธนาคาร ซึ่งงานด้านแรงงานสัมพันธ์ถือเป็นการบริหารจัดการที่ธนาคารได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก สามารถเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพ โดยธนาคารได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง พัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ หาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้ง ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน แก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ ตลอดจนการปรับปรุงสภาพการจ้าง เป็นต้น

หน่วยกิจการสัมพันธ์

หน่วยกิจการสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของธนาคาร สังกัดส่วนวินัยและกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์และทรัพยากรบุคคล โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านสื่อ และช่องทางการสื่อสารของธนาคาร
๒. สื่อสารให้พนักงานเข้าใจถึงระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคาร โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. ประสานงานและสร้างความเข้าใจระหว่างธนาคารกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารออมสิน
๔. ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการเตรียมวาระการประชุม จัดทำรายงานการประชุม และบันทึกความเห็นชอบตามมติที่ประชุม พร้อมทั้งแจ้งผลการพิจารณาให้แก่พนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติ
๕. ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
๖. ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัย และให้ความเห็นปัญหาด้านแรงงานให้เป็นไปตามข้อบังคับการทำงาน สภาพการจ้างงาน และกฎหมายแรงงาน
๗. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กฎบัตรคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

นอกจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ธนาคารออมสิน จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อย่างเคร่งครัดแล้ว เนื่องด้วยธนาคารได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในองค์กร ซึ่งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการเป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น ธนาคารออมสินจึงได้จัดทำ “**กฎบัตรคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์**” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีความเข้าใจโดยสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งธนาคารได้จัดให้มีการสอบทานกฎบัตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. ควรให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อสร้างหลักประกันที่มั่นคงในชีวิต นอกเหนือการสร้างวินัยทางการออม
๒. การรับคนพิการเข้าทำงานมี ๓ อย่าง คือ จ่ายเงินสมทบ จัดสถานที่สำหรับคนพิการ และรับเข้าทำงาน แต่ปัญหาของรัฐวิสาหกิจไม่สามารถเลือกช่องทางจ่ายเงินสมทบได้ เพราะเป็นการรัฐช่วยรัฐ เพราะฉะนั้นรัฐวิสาหกิจจะต้องทำ คือ จัดสถานที่สำหรับคนพิการ และรับคนพิการเข้าทำงาน
๓. การปล่อยเงินไปให้หมู่บ้านหรือชุมชนจะเกิดปัญหามากขึ้น เพราะคนในชุมชนมีความเกรงใจกัน จึงทำให้ไม่เป็นระบบและไม่สามารถเก็บเงินได้ ควรเป็นเจ้าหน้าที่ธนาคารที่จะต้องดูแลมากกว่าคนในชุมชน

๔. ควรให้เจ้าหน้าที่ตำรวจร่วมกับเจ้าหน้าที่ธนาคารเข้าไปช่วยดูแลในการประណอมหนี้ระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้เพื่อความสะดวก

๕. ผู้กู้รายใหม่ที่กู้ธนาคารประชาชน ธนาคารปล่อยกู้ให้น้อยใช้ระบบการให้คะแนน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าฝากธนาคารออมสินช่วยดูแล เพราะพ่อค้าแม่ค้าจะต้องนำเงินไปลงทุนในการประกอบอาชีพ ซึ่งไม่เพียงพอในการประกอบอาชีพในยุคปัจจุบัน ควรมีการเพิ่มวงเงินให้มากขึ้น

ข้อสังเกตของคณะกรรมการธิการ

๑. การแก้ไขพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย (๕) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการรอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษแล้วแต่กรณี เกินห้าปี สืบเนื่องมาจาก พ.ศ. ๒๕๕๐ สภาพความมั่นคงแห่งชาติได้มีการแก้กฎหมายเฉพาะรัฐวิสาหกิจ และสหพันธ์แรงงานได้ทำหนังสือถึงรัฐบาล ขณะนี้ได้ผ่านการพิจารณาเป็นมติคณะรัฐมนตรีแล้ว รอให้สภาผู้แทนราษฎรแก้ไขในมาตราดังกล่าว

๒. พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการจำกัดสิทธิ โดยมีการตัดถ้อยคำ และไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน แต่กระทรวงการคลังเป็นผู้รับผิดชอบเป็นกฎหมายที่แก้ไขคุณสมบัติของบุคคล ควรศึกษาว่าที่คณะกรรมการกฤษฎีกาก่อน และเทียบเคียงกับกฎหมายอื่น ๆ เพราะส่งกระทบกับสังคมส่วนรวม

๓. ในอดีตเมื่อมีการแก้ไขฉบับนี้ เหตุที่แก้ไขเพราะคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ เล็งเห็นว่าผู้ที่มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจทั้งหมดจะต้องโปร่งใส จึงได้เขียนมาตรา ๙ (๕) เพื่อกีดกันบุคคลเหล่านี้จะเข้ามาเป็นผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่ได้ ตอนแก้ไขไม่มองถึงผลกระทบซึ่งไปกระทบต่อพนักงานโดยตรง นายวัชร มณีรัตน์ ได้นำเรื่องดังกล่าวจัดสัมมนาในสภาผู้แทนราษฎร ถึง ๒ ครั้ง โดยเชิญ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทุกแห่งเข้าร่วมสัมมนา เรียกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง ปรากฏว่านโยบายของกระทรวงการคลังจะไม่แก้ไขพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งเป็นปัญหามาแล้ว ๔ ปี ขณะนี้ได้มีการเสนอไปหลายหน่วยงาน เพื่อให้คณะรัฐมนตรีนำมาพิจารณา และให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตีความ

คณะกรรมการธิการการแรงงานรับไปดำเนินการ ดังนี้

คณะกรรมการธิการการแรงงาน จะดำเนินการประสานงานและติดตามความคืบหน้าเกี่ยวกับเรื่องพระราชบัญญัติคุณสมบัติพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และมอบหมายให้ นายจำลอง ช่วยรอด ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการธิการ นำเรื่องดังกล่าวมาเรียนประธานคณะกรรมการการเงิน การคลัง และสถาบันการเงิน เพราะเรื่องดังกล่าวเป็นปัญหาของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

(ครั้งที่ ๑๕)

รายงานการศึกษาดูงาน

เรื่อง “สถานการณ์ของประเทศไทยต่อการอนุวัติการตามอนุสัญญา
ว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (Maritime Labour Convention 2006)”

ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ร่วมกับคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน

ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๑ กันยายน ๒๕๕๖

ณ จังหวัดชลบุรี

๑. ความทั่วไป

ปัจจุบันนานาชาติได้ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานเป็นอันมาก โดยผลจากการประชุมใหญ่ แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) สมัยที่ ๙๔ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๙ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้มีมติรับรองอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ ซึ่งวางหลักการสำคัญเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า ความปลอดภัย และสุขอนามัยในการทำงาน มาตรฐานเรื่องที่พักอาศัย และการจัดเตรียมอาหาร การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ การตรวจแรงงาน และการประกันสังคม โดยรัฐเจ้าของเมืองท่า (Port State) ที่ให้สัตยาบันตามอนุสัญญานี้ มีอำนาจตรวจเรือที่เข้าไปเทียบท่าเรือของตน ให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดตามอนุสัญญา ในปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในระหว่างการยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. เพื่อรองรับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ๒๐๐๖ โดยกฎหมายฉบับนี้อาจส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการจ้างงานบนเรือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการขนส่งสินค้า ฯลฯ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการพิจารณาศึกษาอย่างรอบคอบ เพื่อลดช่องว่างทางกฎหมาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นภายหลังการบังคับใช้ คณะอนุกรรมการจึงได้มีการพิจารณาศึกษาสถานการณ์ของประเทศไทยต่อการอนุวัติการตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ เพื่อประโยชน์ในการยกร่างกฎหมายฉบับนี้ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

จากการศึกษาดูงานของคณะกรรมการในครั้งนี้ ได้รับทราบข้อมูลในประเด็นตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

(ก) ปัญหาอุปสรรคของการอนุวัติการกฎหมายภายในประเทศในการรองรับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา แต่อุปสรรคที่สำคัญคือ กฎหมายฉบับนี้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน และมีการยกร่างอย่างเร่งรีบ ดังนั้น จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายอยู่หลายประเด็น ซึ่งควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง โดยอาจเสนอความเห็นแก่คณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

(ข) ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหานั้นเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานทางทะเล

๑) โครงสร้างขององค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชย์นาวีของประเทศไทย มีหลายหน่วยงานทำให้เกิดความล่าช้าในทางปฏิบัติ ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงองค์กรให้มีลักษณะเป็น One Stop Service

๒) ในปัจจุบันภาครัฐยังไม่มี การดำเนินการเปิดอบรมหลักสูตรคนครัวประจำเรือ ซึ่งสมาคมเจ้าของเรือไทยได้ร้องขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการแล้ว และมีผู้สำเร็จจากการอบรม จำนวน ๒๕ คน อย่างไรก็ตาม ภาครัฐควรให้ความสำคัญและเปิดอบรมหลักสูตรดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๓. ข้อเสนอแนะ

คณะกรรมการมีความเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) กรณีร่างพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. หากเข้าสู่ขั้นตอนการพิจารณาของ รัฐสภา ขอเรียนเชิญผู้แทนจากเจ้าของเรือไทย เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณากฎหมายฉบับดังกล่าว

๒) กรณีทางสมาคมเจ้าของเรือไทยหรือการทำเรือแหลมฉบัง พบอุปสรรคในการดำเนินการใด ๆ อันเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวี อาทิ ปัญหาช่องว่างทางกฎหมาย การผลักดันกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ก็สามารถเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรมายังคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อดำเนินการพิจารณาหาแนวทางแก้ไขและเสนอต่อรัฐบาลต่อไป

การศึกษาดูงานในต่างประเทศ
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖
จำนวน ๑ ครั้ง

การศึกษาดูงานในต่างประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

ครั้งที่	หน้า	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	สถานที่
๑	๑๕๙ - ๑๖๓	ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖	ศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจด้านแรงงาน	ณ สาธารณรัฐเกาหลี

รายงานผลการศึกษาดูงาน
และเจรจาธุรกิจด้านแรงงาน
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖
ณ สาธารณรัฐเกาหลี

ที่มา/ความสำคัญ

แรงงานไทยเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่มีผลต่อระดับการผลิต และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น ถ้าปัจจัยต่าง ๆ ของผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาและจัดสรรอย่างเหมาะสม ก็จะมีส่วนในการสนับสนุนให้ผลผลิตของประเทศเติบโตไปในทิศทางที่ต้องการ สำหรับประเทศไทยการบริหารจัดการแรงงานในช่วงที่ผ่านมา ยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเพิ่มผลผลิตของประเทศ เนื่องจากยังไม่สามารถบริหารจัดการแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตภายในประเทศ เพื่อรองรับภาคการบริการและอุตสาหกรรม อันส่งผลให้ตลาดแรงงานไทยอยู่ในสถานะที่ตึงตัว โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมภายในประเทศหลายสาขายังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

แต่ในทางกลับกันการเดินทางออกไปทำงานทำยังต่างประเทศกลับมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากตัวเลขการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มีคนหางานออกเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๔๗,๒๒๖ คน และในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีคนหางานออกเดินทางไปทำงานต่างประเทศ อีกจำนวน ๑๓๔,๑๐๑ คน

ดังนั้น นอกจากภารกิจการให้ความคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแล้ว การจัดส่งคนหางานไทยเพื่อไปทำงานต่างประเทศ การเปิดตลาดแรงงานไทยเพื่อไปทำงานยังต่างประเทศ เป็นอีกภารกิจหนึ่งที่คณะกรรมการให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ไม่แพ้การให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในประเทศ ตลอดระยะเวลาที่ประชุมร่วมกันของคณะกรรมการในแต่ละครั้ง ที่ประชุมจะได้มีการหยิบยกเรื่องการเปิดตลาดแรงงาน และการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ มาเป็นประเด็นในการพิจารณาเสมอ เพราะถึงอย่างไรตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศยังถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกลุ่มคนหางาน และยังส่งผลต่อเศรษฐกิจภายในประเทศเป็นอย่างมาก จึงเป็นที่มาของการเดินทางไปศึกษาดูงาน เรื่องของการเปิดตลาดแรงงาน และการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ณ สาธารณรัฐเกาหลี ในระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ในครั้งนี้ ซึ่งคณะกรรมการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเกิดประโยชน์ต่อกลุ่มคนหางานที่คิดจะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลแรงงานไทยที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี

ปีงบประมาณ	จำนวนแรงงานไทย			รายได้ส่งกลับประเทศ	
	ถูกกฎหมาย	ผิดกฎหมาย	รวม	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	รวม
๒๕๕๓	๒๗,๗๑๕	๑๒,๒๑๐	๓๙,๙๒๕	๙,๘๐๓.๓๒	๙,๘๐๓.๓๒
๒๕๕๔	๒๘,๒๐๑	๑๓,๑๗๙	๔๑,๓๘๐	๙,๑๐๓.๒๒	๙,๑๐๓.๒๒
๒๕๕๕	๒๗,๘๒๑	๑๔,๓๒๔	๔๒,๑๔๕	๑,๖๙๔.๑๖	๑,๖๙๔.๑๖
๒๕๕๖ (ณ พ.ค. ๒๕๕๖)	๑๕,๖๕๕	๓,๕๗๕	๑๙,๒๓๐	๒,๙๔๘.๙๒	๒,๙๔๘.๙๒

กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
พฤษภาคม ๒๕๕๖

๑. ประเด็นแรงงานไทย

๑.๑ จุดแข็งของแรงงานไทย

๑) ด้านทักษะฝีมือแรงงาน แรงงานไทยมีมาตรฐานด้านทักษะฝีมือแรงงานในระดับสูง ซึ่งเป็นที่ต้องการของนายจ้างสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก

๒) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การเรียนรู้งานและการปรับตัวเข้ากับงานใหม่ แรงงานไทยมีทัศนคติที่ดีเชิงสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพื่อทำความเข้าใจในความรู้ที่ได้จากการศึกษางานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้่องแท้ในระยะเวลาอันสั้น ตั้งตัวอยู่เสมอ เตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ตลอดจนพนักงานในหน่วยงาน แต่คนละสัญชาติ มีนิติสัมพันธ์ จนสามารถเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยในองค์การ การมีทัศนคติที่ดีจะส่งผลให้แรงงานไทยเป็นที่ยอมรับในสังคมภายในองค์การอย่างรวดเร็ว ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

๓) วัฒนธรรมความเป็นไทย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเป็นคนอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของแรงงานไทยที่นายจ้างสถานประกอบการชาวเกาหลีชื่นชอบเป็นการส่วนตัว และประสงค์จ้างแรงงานไทยไว้ในสถานประกอบการของตน มีวัฒนธรรมการแสดงความรักด้วยการไหว้ มีการแต่งกายที่เหมาะสมกับสถานที่

๑.๒ จุดอ่อนของแรงงานไทย

๑) ภาษาและการสื่อสาร

ปัญหาแรงงานไทยในเกาหลีใต้ที่สำคัญเห็นจะได้แก่ ปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ ไม่สามารถสื่อสารภาษาเกาหลีได้ดีพอ ทำให้มีโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่าย นอกจากนั้น แรงงานไทยบางส่วนมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ภูมิอากาศ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ แต่ปัญหาที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงาน EPS หลบหนีนายจ้าง คือ ปัญหาการทำงาน โดยไม่สามารถอดทนทำงานประเภท ๓ D อันได้แก่

- D ๑ Dirty (งานสกปรก)
- D ๒ Difficult (งานยาก) และ
- D ๓ Dangerous (งานอันตราย)

๒) การเรียนรู้งาน ถึงแม้แรงงานไทยจะมีทักษะฝีมือแรงงานอยู่ในระดับสูง แต่ไม่พร้อมจะเรียนรู้งานใหม่ ๆ ในสถานประกอบการที่ตนเข้าไปทำงานอยู่ด้วย

๓) ความรับผิดชอบงาน วัฒนธรรมแรงงานไทยภายหลังจากเลิกงานจะมีการรวมกลุ่มพบปะสังสรรค์ อันอาจจะนำไปสู่การเล่นการพนันและดื่มของมึนเมา ส่งผลให้เสียงานในวันรุ่งขึ้น หรือประสิทธิภาพการทำงานในวันต่อไปลดน้อยลง หากแรงงานไทยยังขาดวินัยในลักษณะนี้

๔) การย้ายสถานประกอบการและการหลบหนีนายจ้าง

จากการที่ระบบการจัดส่งแรงงานแบบ EPS มีค่าใช้จ่ายต่ำทำให้การย้าย / เปลี่ยนงานตลอดจนการหลบหนีนายจ้างเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ทั้งจากตัวแรงงานไทยเองและจากภาวะความกดดันที่ได้รับจากนายจ้าง) เนื่องจากแรงงานไทยเหล่านี้มีภาระหนี้สินจำนวนมาก ที่ต้องทำงานเพื่อเก็บเงินสำหรับใช้หนี้ ที่ก่อไว้ก่อนที่จะเดินทาง ส่งผลให้แนวโน้มของแรงงานที่พำนักอย่างผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น (ผู้ที่ผ่านการจัดส่งแรงงานระบบ EPS เมื่อย้ายงานจะต้องหางานใหม่ให้ได้ภายในสองเดือน หากเกินกว่านั้นจะมีสถานะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

๒. ประเด็นการจ้างแรงงานต่างชาติของเกาหลี

๒.๑ การจ้างงานแบบพหุภาคี เน้นความหลากหลายของการจ้างงานจากแรงงานต่างชาติ ซึ่งกระทรวงแรงงานเกาหลีใต้ได้คัดเลือกประเทศที่จะสามารถส่งคนงานไปทำงานในเกาหลีใต้ ภายใต้ระบบอนุญาตทำงาน (EPS) ปัจจุบันมีประเทศที่ถูกคัดเลือกให้จัดส่งแรงงานไปทำงานเกาหลีใต้ จำนวน ๑๕ ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา มองโกเลีย จีน อุซเบกิสถาน ปากีสถาน กัมพูชา เนปาล พม่า คีร์กีซสถาน บังคลาเทศ และติมอร์ตะวันออก

ซึ่งการจ้างงานแบบพหุภาคี จะไม่พึ่งพาแรงงานจากชาติหนึ่งชาติใดเป็นหลักเพียงกลุ่มเดียว โดยการจ้างงานของสถานประกอบการในลักษณะนี้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทักษะฝีมือแรงงาน และความชำนาญระหว่างแรงงานด้วยกัน

อีกทั้งยังเป็นมาตรการป้องกันการเกิดปัญหาเรื่องความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการของแรงงานชาติหนึ่งชาติใด ซึ่งนายจ้างชาวเกาหลีสามารถนำแรงงานสัญชาติอื่น ๆ ที่มีให้เลือกจ้างงาน จำนวนมากถึง ๑๕ ประเทศ

๒.๒ หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรม SME เป็นอย่างมาก ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของประเทศก็ได้ ซึ่งอุตสาหกรรม SME ขนาดเล็กและกลางที่กระจายกันอยู่ทั่วประเทศนั้น ต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ และมีความชำนาญเป็นพิเศษ

๓. ปัญหาอื่นๆ

๓.๑ แรงงานไทยไม่สามารถย้ายงานได้ เนื่องจากการอนุญาตให้ย้ายงานแก่แรงงานไร้ฝีมือ ภายใต้ระบบ EPS เป็นสิทธิของนายจ้างฝ่ายเดียว (หากนายจ้างไม่ได้กระทำผิดกฎหมายแรงงาน) แรงงานส่วนใหญ่จึงหาทางออกด้วยการหลบหนีนายจ้างไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานเกาหลีได้กำหนดระยะเวลาการทำสัญญาจ้างไม่เกิน ๑ ปี และสามารถต่อสัญญาจ้างได้คราวละ ๑ ปี โดยที่การต่อสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเลือกงานและเลือกนายจ้างใหม่ได้ ภายหลังครบกำหนดสัญญาจ้าง ๑ ปี แต่นับจากวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นมา รัฐบาลเกาหลีได้ได้บังคับใช้กฎหมายใหม่ อนุญาตให้นายจ้างและแรงงานต่างชาติ สามารถทำสัญญาจ้างงานเกิน ๑ ปี ได้ แต่ไม่เกิน ๓ ปี ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตามการแก้กฎหมายใหม่ของรัฐบาลเกาหลีได้เป็นการแก้กฎหมายตามความต้องการของนายจ้าง เนื่องจากงานบางประเภท เช่น งานในโรงงานหลอมเหล็ก งาน recycle พลาสติก งานในโรงงานที่มีกลิ่นสารเคมีรุนแรง เป็นต้น มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน แรงงานที่ไม่สามารถทนสภาพการทำงานได้ จะหลบหนี หรือไม่ต่อสัญญาจ้างเมื่อครบสัญญา ๑ ปี ดังนั้น การที่รัฐบาลเกาหลีได้อนุญาตให้ทำสัญญาจ้างได้ถึงคราวละ ๓ ปี จะเป็นการเพิ่มปัญหาและข้อจำกัดแก่แรงงานต่างชาติ หากแรงงานเหล่านั้นทำสัญญาจ้างงานครั้งแรกระยะเวลา ๓ ปี กับสถานประกอบการขนาดเล็กที่กฎหมายยกเว้นการบังคับใช้เกี่ยวกับค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา หรือสถานประกอบการที่มีสภาพการทำงานเลวร้าย แรงงานเหล่านั้นนอกจากไม่สามารถเปลี่ยนงานหากนายจ้างไม่ยินยอมแล้ว หากประสงค์จะทำงานต่อในเกาหลีได้อีกไม่เกิน ๒ ปี ตามที่กฎหมายกำหนด จะต้องต่อสัญญาจ้างกับนายจ้างรายเดิมเท่านั้น

๓.๒ แรงงานไทยที่พำนักอยู่ในเกาหลีทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ส่วนใหญ่พำนักอยู่กระจัดกระจาย โดยทำงานอยู่ในโรงงานขนาดเล็กหรือธุรกิจประเภทเอสเอ็มอี มิได้ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานในตะวันออกกลางหรือไต้หวัน และในที่ทำงานไม่มีล่ามหรือโพรแมนที่คอยช่วยในเรื่องการติดต่อประสานงานกับนายจ้าง ทำให้แรงงานเหล่านี้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ และอาจหันไปกลายเป็นคนเถื่อนโดยการดื่มสุราหรือเสพของมึนเมาต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท จนนำไปสู่การถูกดำเนินคดี

๓.๓ แม้ว่าการจัดส่งแรงงานไปเกาหลี ส่วนใหญ่จะเป็นการจัดส่งระหว่างรัฐต่อรัฐผ่านระบบ EPS ซึ่งเสียค่าใช้จ่ายต่ำและต้องผ่านกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ แต่ก็ยังมีขบวนการจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในเกาหลี โดยเสียค่านายหน้าประมาณ ๙๐,๐๐๐ - ๑๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งหากสามารถผ่านกระบวนการตรวจคนเข้าเมือง และเข้าประเทศเกาหลีนานเกินกว่า ๓ เดือน ก็จะมีสถานะเป็นผู้พำนักอยู่ในเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย (ส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกหลอกลวง แต่ยินยอมจ่ายเงินจำนวนดังกล่าวให้นายหน้า) และเมื่อเกิดปัญหาจะแจ้งว่าถูกหลอกลวง

๓.๔ เรื่องปัญหาความตึงเครียดระหว่างเกาหลีเหนือและเกาหลีใต้ สถานการณ์อันตึงเครียดในคาบสมุทรเกาหลี มีความเป็นมายาวนาน ๖๐ ปี มีความสลับซับซ้อนและมีปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมยากต่อการเข้าใจ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับเกาหลีเหนือ แต่อย่างไรก็ตามคาดว่าโอกาสที่จะเกิดการสู้รบระหว่างทั้งสองฝ่ายคงเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตามแต่อย่างไรก็ตามแต่อย่างใด

๔. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ การจ้างงานแบบพหุภาคี ไม่อาศัยแรงงานต่างด้าวจากชาติหนึ่งชาติใดเป็นหลักในการทำงานภายในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ อันจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในภาพรวม

๔.๒ หน่วยงานภาครัฐต้องเร่งสร้างเสริมแรงจูงใจให้กับคนหางานไทยที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลี ให้มีความรู้ ฝึกศึกษา ในเรื่องของภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของเกาหลี ให้เพิ่มมากขึ้นอย่างจริงจัง ไม่ใช่มุ่งหวังแต่เพียงให้สอบผ่านจากระบบการคัดเลือกคนงานเพื่อไปทำงานในเกาหลี ในมาตรฐานการคัดเลือกคนหางาน ระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS)

๔.๓ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม ได้แก่ เสนอให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางกลับประเทศ ด้วยเหตุที่แรงงานเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศ อันจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการภายในประเทศได้เป็นอย่างดี หรือแม้แต่นำมาเป็นประโยชน์ในการให้ความรู้ ความเข้าใจ กับคนหางานรายใหม่ที่จะเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ โดยเฉพาะแรงงานไทยที่เคยทำงานที่ประเทศเกาหลี เพราะในปัจจุบันนายจ้างผู้ประกอบการชาวเกาหลี ได้มีการย้ายฐานการผลิตในประเภทกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น จึงประสงค์ที่จ้างแรงงานไทยที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกาหลีเข้าร่วมในการทำงานด้วย ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะมีตำแหน่งหน้าที่ที่ดีกว่าแรงงานไทยทั่ว ๆ ไป

๔.๔ รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณและเพิ่มบุคลากร สนับสนุนหน่วยงานของกระทรวงแรงงานที่ประจำในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้นตามภาระงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของประเทศที่มีสำนักงานแรงงานไทยตั้งอยู่

๔.๕ ตลาดแรงงานในเกาหลียังคงเป็นตลาดแรงงานที่มีความน่าสนใจอีกแห่งหนึ่ง เนื่องจากการเดินทางไม่ไกลจากประเทศไทยมากนัก โดยเฉพาะแรงงานหญิงทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์การขายเครื่องสำอางค์ เนื่องจากเกาหลีเป็นตลาดใหญ่ในการซื้อขายผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียดังนั้น จึงถือได้ว่าเป็นโอกาสของแรงงานหญิงที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามจะต้องมีการพัฒนาเรื่องภาษาและความสามารถด้านการขาย

การรับรองแขกต่างประเทศ
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
จำนวน ๑ ครั้ง

การรับรองแขกต่างประเทศของคณะกรรมการธิการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

ครั้งที่	หน้า	วัน/เดือน/ปี	เรื่อง	สถานที่
๑	๑๖๕ - ๑๖๘	วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕	ต้อนรับนาย Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สองและคณะ เพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ด้านแรงงาน	ณ ห้องรับรอง ๒ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๑

สรุปข้อสนทนาของคณะกรรมการธิการการแรงงาน
เนื่องในโอกาสพบปะสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ด้านแรงงาน
กับนาย Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง และคณะ
วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
เวลา ๑๐.๑๕ นาฬิกา ณ ห้องรับรอง ๒ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๑

ประธานคณะกรรมการกล่าวต้อนรับ

ผมและคณะกรรมการรู้สึกเป็นเกียรติและยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ต้อนรับท่านและคณะ
ในวันนี้ ในฐานะที่ราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรสวีเดนได้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน
ซึ่งผมมั่นใจว่า การเดินทางมาของท่านและคณะจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายทุกประการ

Mr. Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง

ผมรู้สึกดีเป็นอย่างมากที่ได้มาเยือนรัฐสภาไทยในวันนี้ ขอขอบคุณมากที่ให้การต้อนรับผมและ
คณะเป็นอย่างดี ผมได้เคยมาเยือนประเทศไทยแต่ยังไม่เคยมาเยือนรัฐสภาไทย ผมมีความสนใจในเรื่องสิทธิ
มนุษยชน สันติภาพและแรงงาน ผมเป็นคณะกรรมการการแรงงานมา ๘ ปี และหวังว่าสถานการณ์ในประเทศไทย
จะดีขึ้น ขณะนี้ประเทศสวีเดนประสบปัญหาการว่างงานในอัตราร้อยละ ๘ ซึ่งรัฐสภาสวีเดนกำลังอภิปรายเรื่อง
เกี่ยวกับปัญหาการว่างงาน เป็นที่ทราบแล้วว่าสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศยุโรปหลาย ๆ ประเทศประสบ
ปัญหา และหวังว่าปัญหาการว่างงานในสวีเดนจะได้รับการแก้ไขในอนาคต

ส่วนปัญหาแรงงานไทยที่ไปเก็บผลไม้ในประเทศสวีเดน ได้รับการแก้ไขปัญหารีบร้อยแล้ว
ซึ่งในฤดูร้อนที่ผ่านมานี้มีแรงงานไทยไปเก็บผลไม้ป่าจำนวนมากและได้รับรายได้ที่ดี

Miss. Maria Ferm สมาชิกรัฐสภา พรรค Green Party

ดิฉันมาจากพรรคกรีน มีหน้าที่ดูแลแรงงานในสวีเดน เรื่องแรงงานไทยที่ประสบปัญหาใน
ประเทศสวีเดน ได้รับการแก้ไขปัญหารีบร้อยแล้ว และได้รับค่าจ้างที่ดี มีความสุข คณะกรรมการที่ดูแล
เรื่องแรงงานได้ออกกฎหมายเพื่อดูแลค่าจ้างและบริษัทที่นำแรงงานไทยไปทำงานในประเทศสวีเดน ขณะนี้ได้
ประสานงานกับสถานทูตไทยในสวีเดน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาลูกจ้างไทย ซึ่งทาง
สถานทูตไทยก็ได้แสดงความยินดีที่ปัญหาแรงงานไทยได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

ประธานคณะกรรมการธิการ

ขอขอบคุณท่านที่ดูแลแรงงานไทยเป็นอย่างดี ทราบว่าประเทศสวีเดนเป็นประเทศที่อุดมสมบูรณ์มีผลไม้ป่าเป็นจำนวนมาก ซึ่งทางราชการเปิดให้ประชาชนเข้าไปเก็บได้โดยเสรี ในระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีหญิงไทยที่สมรสกับชาวสวีเดน ได้เข้ามาชักชวนญาติพี่น้องให้เดินทางไปเก็บผลไม้ เพื่อส่งขายให้แก่ผู้รับซื้อ ชาวสวีเดนในช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ละคนสามารถเก็บเงินได้หลายหมื่นบาท จึงเป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคคลทั่วไปที่สนใจจะเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน จนกระทั่งมีผู้เข้ามาทำเป็นธุรกิจเรียกรับผลประโยชน์จากแรงงานไทย ซึ่งปรากฏเป็นข่าวลือกลวงคนงานไทยที่ไปตกทุกข์ได้ยากที่ประเทศสวีเดน ส่งผลให้มีการร้องเรียนผ่านมาทางคณะกรรมการธิการการแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการได้ให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด และผลักดันให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อแรงงานไทย ผมขอฝากเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในประเทศสวีเดนด้วยครับ

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีแรงงานไทยเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดน ประมาณ ๕,๔๐๙ คน ปัญหาแรงงานไทยส่วนใหญ่เกิดจากความไม่ชัดเจนในระเบียบข้อตกลงของสัญญา และการดูแลเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งบริษัทนายจ้างในประเทศไทย บริษัทผู้รับซื้อผลไม้รายย่อยและรายใหญ่ของประเทศสวีเดน ถึงแม้ว่าจะมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ สถานทูตสวีเดนในประเทศไทย คณะกรรมการเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานของประเทศสวีเดน ตลอดจนสหภาพแรงงานของประเทศสวีเดนที่ได้กำหนดรูปแบบสัญญาจ้าง เงื่อนไขการค้าประกันรายได้ เงื่อนไขการย้ายแคมป์ที่พัก ซึ่งก่อนการเดินทางกรมการจัดหางานได้จัดฝึกอบรมชี้แจงข้อมูลให้แรงงานไทยทุกคนทราบ ทำให้ปัญหาไม่รุนแรงมากนัก แต่ก็ยังคงมีปัญหาข้อร้องเรียนอยู่บ้าง

นายทองดี มินิสสาร รองประธานคณะกรรมการธิการการแรงงาน คนที่หนึ่ง

ได้กล่าวว่า ผมเป็นคณะกรรมการธิการการแรงงานมาแล้ว ๑๒ ปี เคยไปเยี่ยมแรงงานไทยในประเทศสวีเดน ประมาณ ๓ ครั้ง ในการเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าของแรงงานไทยในระยะแรกจะเป็นการเดินทางเข้าไปในลักษณะของการท่องเที่ยว โดยผ่านสมาคมการเก็บผลไม้ป่า ซึ่งเป็นการไปทำงานระยะสั้น ๆ ช่วงเวลาประมาณ ๓ เดือน เพื่อหารายได้พิเศษ โดยทางประเทศสวีเดนได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้แรงงานไทยได้รับรายได้ที่ดีขึ้น

Mr. Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง

ปัญหาแรงงานไทยในประเทศสวีเดนเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งทางประเทศสวีเดนได้แก้ไขปัญหามาเรียบร้อยแล้ว ผมเห็นด้วยกับท่านประธานในเรื่องเกี่ยวกับบริษัทนายหน้าที่พาแรงงานไทยไปเก็บผลไม้ป่าในประเทศสวีเดนที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและล่อลวงแรงงานไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นี้ได้รับการแก้ไขจากประเทศสวีเดนเรียบร้อยแล้ว

Mr. Johan Pehrsson หัวหน้ากลุ่มพรรค Liberal Party

ผมยินดีที่ได้มาพบกับคณะกรรมการธิการการแรงงาน เพื่อที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาลาถานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนแรงงานไทยในประเทศสวีเดน ทางประเทศสวีเดนได้ดูแลแรงงานไทยเป็นอย่างดี ผมขอถามปัญหา ๒ ข้อ คือ

๑. คณะกรรมการธิการการแรงงาน มีแนวทางการแก้ไขปัญหาชนกลุ่มน้อยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมายอย่างไร เช่น ชาวพม่า หรือประเทศเพื่อนบ้าน

๒. นักธุรกิจประเทศสวีเดนก็ได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจำนวนมาก เพราะประเทศไทยขณะนี้เศรษฐกิจกำลังพัฒนาไปในทางที่ดี คณะกรรมการธิการมีแนวทางส่งเสริมอย่างไรที่จะทำให้นักธุรกิจของประเทศสวีเดน ได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น

ประธานคณะกรรมการธิการ

ขอขอบคุณท่านที่ดูแลแรงงานไทยเป็นอย่างดี และยินดีให้นักธุรกิจของประเทศสวีเดนเข้ามาลงทุนในประเทศไทย เพราะประเทศไทยเปิดกว้างสำหรับการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไทยทุกสาขา มีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นแรงงานให้แก่ธุรกิจต่าง ๆ ที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

ในเรื่องการค้ามนุษย์และสิทธิมนุษยชน ประเทศไทยยืนยันว่า ประเทศไทยดูแลเรื่องการค้ามนุษย์และสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างดี จะเห็นได้จากท่านนายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้ไปปราศรัยใน UN เรื่องประเทศไทยมีการต่อต้านการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง ประเทศไทยได้ออกกฎหมายเรื่องการปราบปรามการค้ามนุษย์มีโทษสูงสุดจำคุกและยึดทรัพย์

ส่วนเรื่องปัญหาชนกลุ่มน้อยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ประเทศไทยได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าว

รายละเอียดขอให้ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการได้ชี้แจงต่อไป

นายสุภัท กุชุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการการแรงงาน

เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานและชนกลุ่มน้อยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งอนุญาตให้คนที่เข้าทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้เข้ามารายงานตัวกับทางราชการ และอนุญาตให้ทำงานได้เป็นการชั่วคราว และรัฐบาลได้ทำข้อตกลงกับพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อให้คนที่เข้าทำงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถมารายงานตัวขอรับการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งประเทศต้นทางจะออกหลักฐานรับรองให้ แรงงานเหล่านั้นก็จะเลื่อนฐานะจากแรงงานที่ผิดกฎหมายเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย สามารถเดินทางไปไหนในประเทศไทยได้อย่างสมบูรณ์

ภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวยังเปิดโอกาสให้จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งกลับภูมิลำเนา โดยกองทุนนี้จะช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ประสบปัญหาที่ได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องจากนายจ้าง และยังได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานของไทย เช่น กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

ประเทศไทยโชคดีที่สถานการณ์การว่างงานไม่รุนแรงเหมือนกับทางยุโรป เพราะประเทศไทยมีสถานะ ๒ ด้าน คือ ภาคการเกษตร ภาคธุรกิจบริการและอุตสาหกรรม สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันและกันได้ ส่งผลให้การว่างงานในประเทศไทยไม่รุนแรงมากนัก ประเด็นเรื่องการลงทุนของนักธุรกิจในประเทศสวีเดน ประเทศไทยมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และมีพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ซึ่งอนุญาตให้ชาวต่างชาติเข้ามาลงทุน ภายใต้กฎหมายทั้ง ๒ ฉบับนี้ ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการลงทุนของชาวต่างชาติ

Mr. Johan Pehrsson หัวหน้ากลุ่มพรรค Liberal Party

ขอขอบคุณในคำตอบของท่าน และยินดีเป็นอย่างมากที่นายกรัฐมนตรีของไทยได้กล่าวถึงการค้ามนุษย์ในเวทีของ UN การสอบถามเรื่องชาวพม่าหรือชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย เพราะว่าคณะมีโปรแกรมที่จะไปเยือนพม่าในอนาคต ทั้งนี้ จากการที่ชาวไทยได้รับการสนับสนุนและดูแลจากรัฐบาลไทย และรัฐบาลสวีเดนก็ดูแลชาวสวีเดน แต่รัฐบาลพม่าไม่ได้ดูแลชนชาวพม่า ต้องมาอยู่ในประเทศไทย ดังนั้น รัฐบาลไทยจะมีมาตรการอย่างไรในการปกป้องคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อยและชาวพม่า เพื่อมิให้ตกเป็นเหยื่อในเรื่องของการค้ามนุษย์

นายสุภัท กุซุน ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงาน

ขอขอบคุณท่านที่สนใจในเรื่องของสิทธิมนุษยชน จากการที่รัฐบาลไทยได้ทำข้อตกลงกับทางรัฐบาลพม่า เพื่อให้ชาวพม่าพิสูจน์สัญชาติ จากการดำเนินการเรื่องการพิสูจน์สัญชาติที่ผ่านมา ยังไม่ได้รับการปฏิเสธจากรัฐบาลพม่าที่จะออกเอกสารประจำตัวแต่อย่างใด ทางรัฐบาลพม่าได้ส่งผู้แทนเดินทางมาประเทศไทย และได้มีการประชุมร่วมกับนายกรัฐมนตรี และนางองซาน ซูจี ได้เดินทางมาเยี่ยมชาวพม่าที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาครของประเทศไทย ทางรัฐบาลพม่าก็ไม่ได้ปฏิเสธสิทธิของชนกลุ่มน้อย แต่จะมีอยู่บ้างในกรณีที่ชาวพม่ากระทำความผิดและหนีเข้ามาประเทศไทย หรือแม้กระทั่งคนไทยที่กระทำความผิดและหนีเข้าไปประเทศพม่า ก็มีข้อตกลงในการแลกเปลี่ยนตัวผู้กระทำความผิดระหว่างประเทศ

ประธานคณะกรรมการ

ผมมั่นใจว่า ปัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อยและชาวพม่าจะเบาบางลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี พม่าก็เป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ในประชาคมอาเซียน ปัญหาต่าง ๆ ก็จะลดน้อยลง แต่ก็ขึ้นอยู่กับปกครองของประเทศพม่าเป็นสิ่งสำคัญ ขณะนี้ประเทศพม่ามีรูปแบบการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สำหรับประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตย เรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดูแล

Mr. Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง

จากการที่ท่านได้กล่าวถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และเรื่องการให้ความสนใจแรงงานของทั้ง ๒ ประเทศ ส่วนปัญหาเรื่องแรงงานจะต้องใช้เวลาในการแก้ไข ในอนาคตคณะจะไปเยือนพม่าก็จะพูดคุยในเรื่องสิทธิมนุษยชนเช่นกัน และประเทศสวีเดนก็เป็นประเทศที่เปิดรับแรงงานที่ถูกกฎหมาย และยินดีต้อนรับแรงงานเข้ามาทำงาน

ขอขอบคุณท่านที่ให้ข้อมูลและตอบปัญหาด้านแรงงาน ประเทศสวีเดนจะให้การคุ้มครองดูแลและส่งเสริมแรงงานไทยในประเทศสวีเดน

ประธานคณะกรรมการ

ผมและคณะหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การพบปะสนทนาในครั้งนี้เป็นนิมิตหมายอันดีในการให้ความร่วมมือในด้านอื่น ๆ ต่อไป และขอให้ท่านและคณะเดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ

สรุปผลการดำเนินงาน
ของคณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์
และแก้ไขปัญหาแรงงาน
ระหว่างวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ – ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖
จำนวน ๑๑ เรื่อง

รายนาม
คณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน
ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

๑. นายทองดี มนิสสาร	ประธานคณะอนุกรรมการ
๒. นายจรูญพงศ์ พันธุ์ศรีนคร	รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นางศรีสมร รัชมิฤกษ์เศรษฐ์	รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่สอง
๔. นายจิตติน วิเศษสมบัติ	เลขานุการคณะอนุกรรมการ
๕. นายเข้มชาติ อภิรัชตานนท์	ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมการ
๖. นายปณิธิ ศิริเขต	อนุกรรมการ
๗. นายพงศ์ศักดิ์ เปล่งแสง	อนุกรรมการ
๘. นางวันทนา บ่อโพธิ์	อนุกรรมการ
๙. นายสุภัท กุขุน	อนุกรรมการ
๑๐. พันจ่าเอก อนุสรณ์ แก้วดี	อนุกรรมการ

รายนาม
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์
และแก้ไขปัญหาแรงงาน
ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

๑. นายเสนอ วิสุทณะ
๒. นายสุวัฒน์ เหยียนชาศรี
๓. นายสุรนาท ศรีเกื้อกลิ่น
๔. นายณัฐวัฒน์ พองศรีณย์
๕. นายมงคลชน อนันตมงคล
๖. นายจำลอง ช้วยรอด
๗. นายสรยุทธ ศิริวรภา
๘. นายโชคชัย สุทธาเวช
๙. นางจารุพันธ์ อึ้งภากรณ์
๑๐. นายอาคม ไม้สนธิ์
๑๑. นายอานูภาพ จิรัฐติกาล
๑๒. นายวิชิต ขอบพานิช

ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ

เรื่องที่เข้าพิจารณา
ในคณะกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน

ครั้งที่	หน้า	เรื่องที่พิจารณา	ผลสรุป
๑	๑๗๖	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย ขอความเป็นธรรมกรณีธนาคารออมสินตั้งคณะทำงานสอบสวน ข้อเท็จจริง (เลขรับที่ ๑๙๕/๒๕๕๕)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๒	๑๗๗	พิจารณาเรื่องศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีให้นายมานะ พึ่งกล่อม คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศเลิเบีย ผู้เป็นโจทก์ ชนะคดีในการยื่นฟ้องบริษัท เงินทองพัฒนา จำกัด ซึ่งเป็นบริษัท จัดหางาน ในการเรียกค่าเสียหายโอกาสจากการที่บริษัทฯ ทำผิดสัญญาจ้าง	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๓	๑๗๘-๑๗๙	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุทิน โพธิพล กรณีถูกบริษัท ฟินมอร์ จำกัด หลีกเลี่ยงการจ่ายเงินตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ตาม กฎหมาย (เลขรับที่ ๒๒๒/๒๕๕๕) และ (เลขรับที่ ๔๐/๒๕๕๖)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๔	๑๘๐-๑๘๑	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหภาพแรงงานอีเลคโทรลักซ์ ประเทศไทย กรณีถูกจ้างบริษัท อีเลคโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ถูกเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม (เลขรับที่ ๔/๒๕๕๖)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๕	๑๘๒-๑๘๔	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางวันทนา บ่อโพธิ์ ร้องขอความเป็นธรรม กรณีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ปฏิบัติตามพระราช บัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๓ ว่าด้วยคณะ- กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรักษาการตามข้อบังคับสหภาพ แรงงานฯ (ร้องเรียนเลขที่ ๓๐/๒๕๕๖)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๖	๑๘๕-๑๘๖	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวิโรจน์ เขียนน้อย กรณีนายจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้างในการทำงานและค่าล่วงเวลาค้างชำระ (เลขรับที่ ๓๙/๑๕๕๖)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๗	๑๘๗	พิจารณาหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๘	๑๘๘-๑๙๕	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวรวิทย์ พิเศษฤทธิ์ ร้องขอความ เป็นธรรมกรณีกรมโรงงานอุตสาหกรรมและคณะกรรมการพิจารณา จำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ยินยอมให้มีการ เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมข้อความตามประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่องการประมูลจำหน่ายทรัพย์สิน โรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ในส่วนข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสีย ประโยชน์ (เลขรับที่ ๑๙๗/๒๕๕๕) และ (เลขรับที่ ๒๖/๒๕๕๖)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

ครั้งที่	หน้า	เรื่องที่พิจารณา	ผลสรุป
๙	๑๙๖-๑๙๗	พิจารณาเรื่องร้องเรียนที่คณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค ส่งมายังคณะกรรมการการแรงงาน กรณีนายธานี ตะกรุดทอง และนางสาวฐิติมา ม่วงมณี ร้องเรียนว่าบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าวเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ปิดสาขาการให้บริการโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งมีผลกระทบให้พนักงานตกงานและการ ค้างจ่ายค่าจ้างต่อพนักงาน (เลขรับที่ ๑๑/๒๕๕๖)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๑๐	๑๙๘-๒๐๔	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางพานทอง หนองนา ผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพักนก เซอร์วิส กรณีขอให้สำนักงานกองทุน สงเคราะห์การทำสวนยางปรับค่าจ้างพนักงานทำความสะอาด เป็นวันละ ๓๐๐ บาท ตามกฎหมายกำหนด แต่สำนักงานกองทุน สงเคราะห์การทำสวนยางไม่ปฏิบัติ (เลขรับที่ ๒๒๓/๒๕๕๕)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว
๑๑	๒๐๕-๒๑๑	พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอำนาจ พันธมณฑา กรณีขอให้ ตรวจสอบองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ หรือ ขสมก. ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดย ขสมก. ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนไม่ครบ ๕๘ ชั้น ตามประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยร่วมมือกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนอยู่ที่ ๕๖ ชั้น ไม่ปรับฐาน อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรี (เลขรับที่ ๑๒๐/๒๕๕๖)	เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

คณะกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน ได้มีการประชุมพิจารณาสอบสวน และศึกษาเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการการแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ถึง วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้มีการพิจารณาเสร็จแล้ว และรายงานผลให้คณะกรรมการรับทราบจำนวน ๑๑ เรื่อง ดังนี้

๑. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย ขอความเป็นธรรมกรณีธนาคารออมสินตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง (เลขรับที่ ๑๙๕/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๒. พิจารณาเรื่องศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีให้นายมานะ พึ่งกล่อม คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศเลบีย ผู้เป็นโจทก์ ชนะคดีในการยื่นฟ้องบริษัท เงินทองพัฒนา จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดหางาน ในการเรียกค่าเสียหายจากการที่บริษัทฯ ทำผิดสัญญาจ้าง

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๓. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุทิน โพธิพล กรณีถูกบริษัท ฟินมอร์ จำกัด หลีกเลี่ยงการจ่ายเงินตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย (เลขรับที่ ๒๒๒/๒๕๕๕) และ (เลขรับที่ ๔๐/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๔. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหภาพแรงงานอีเล็คโทรลักซ์ ประเทศไทย กรณีถูกจ้างบริษัทอีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (เลขรับที่ ๔/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๕. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางวันทนา บ่อโพธิ์ ร้องขอความเป็นธรรมกรณีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๓ ว่าด้วยคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรักษาการตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ (ร้องเรียนเลขที่ ๓๐/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๖. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวิโรจน์ เขียนน้อย กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในการทำงานและค่าล่วงเวลาค้างชำระ (เลขรับที่ ๓๙/๑๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๗. พิจารณาหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อกำหนดการทำงานต่างประเทศ

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๘. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวรวิทย์ พิเศษฤทธิ์ ร้องขอความเป็นธรรมกรณีกรมโรงงานอุตสาหกรรม และคณะกรรมการพิจารณาจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมข้อความตามประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่องการประมูลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ในส่วนข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์ (เลขรับที่ ๑๙๗/๒๕๕๕) และ (เลขรับที่ ๒๖/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๙. พิจารณาเรื่องร้องเรียนที่คณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค ส่งมายังคณะกรรมการการแรงงาน กรณีนายธานี ตะกุดทอง และนางสาวฐิติมา ม่วงมณี ร้องเรียนว่าบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ปิดสาขาการให้บริการโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งมีผลกระทบให้พนักงานตกงาน และการค้างจ่ายค่าจ้างต่อพนักงาน (เลขรับที่ ๑๑/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๑๐. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนก เซอร์วิส กรณีขอให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางปรับค่าจ้างพนักงานทำความสะอาด เป็นวันละ ๓๐๐ บาท ตามกฎหมายกำหนด แต่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางไม่ปฏิบัติ (เลขรับที่ ๒๒๓/๒๕๕๕)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

๑๑. พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอำนาจ พันธุ์มณฑา กรณีขอให้ตรวจสอบองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ หรือ ขสมก. ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดย ขสมก. ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนไม่ครบ ๕๘ ชั้น ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยร่วมมือกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนอยู่ที่ ๕๖ ชั้น ไม่ปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรี (เลขรับที่ ๑๒๐/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว

เรื่องที่คณะกรรมการฯ พิจารณา

(๑) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย ขอความเป็นธรรมกรณีธนาคารออมสิน ตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง (เลขรับที่ ๑๙๕/๒๕๕๕)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๔ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๙ วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕
- ครั้งที่ ๑๐ วันพฤหัสบดีที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- ครั้งที่ ๑๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- ครั้งที่ ๑๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

โดยเชิญ ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน ประธานคณะกรรมการหาข้อเท็จจริง (นายพิษณุ วุฒิประสิทธิ์) และว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

ว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย ได้ร้องเรียนว่า ตนเองได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างไม่เป็นธรรม กรณีถูกกล่าวหาว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับบัตรสนเท่ห์ และถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ส่งผลให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ตนเองและครอบครัว จึงได้ร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา

ธนาคารออมสิน ได้แจ้งผลการสอบกรณีมีผู้จัดทำบัตรสนเท่ห์กล่าวหาผู้บริหารธนาคารออมสิน ซึ่งได้พิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าไม่พบผู้ใดเป็นผู้นำส่งและนำมาจากที่ใด และว่าที่ร้อยตรี สรรเพชญ์ ทองไทย ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่อย่างใด ธนาคารออมสินจึงเห็นชอบให้ยุติเรื่องดังกล่าวแล้ว

ส่วนในประเด็นที่ผู้ร้องเรียนพบบัตรสนเท่ห์ (ที่เขียนด้วยลายมือ) ในลักษณะเดียวกันกับปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ใส่ร้ายและสร้างความแตกแยกในองค์กรฉบับใหม่นั้น คณะกรรมการพิจารณาถือว่าเป็นเรื่องภายในองค์กรและไม่รับพิจารณาต่อ

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดย ธนาคารออมสินได้ยุติเรื่องการสอบสวนแล้ว

(๒) พิจารณาเรื่องศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีให้นายมานะ พึ่งกล่อม คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศลิเบีย ผู้เป็นโจทก์ ชนะคดีในการยื่นฟ้องบริษัท เงินทองพัฒนา จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดหางานในการเรียกค่าเสียหายโอกาสจากการที่บริษัทฯ ทำผิดสัญญาจ้าง

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ความเป็นมา

นายสุภัท กุขน อนุกรรมการ ได้นำข่าวเรื่องดังกล่าวนี้จากหนังสือพิมพ์และได้นำมาเสนอให้คณะอนุกรรมการได้พิจารณา โดยเนื้อหาของข่าวมี ดังนี้

“ศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาให้นายมานะ พึ่งกล่อม คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศลิเบีย ผู้เป็นโจทก์ ชนะคดีในการยื่นฟ้องบริษัท เงินทองพัฒนา จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดหางาน ในการเรียกค่าเสียหายโอกาสจากการที่บริษัทฯ ทำผิดสัญญาจ้าง โดยศาลได้มีคำสั่งให้บริษัทฯ จ่ายค่าเสียหายโอกาสให้แก่ นายมานะ พึ่งกล่อม จำนวนเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท”

จึงได้นำเสนอให้คณะอนุกรรมการได้พิจารณา เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานในโอกาสต่อไป

ผลการพิจารณา

คณะอนุกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบเดียวกัน แต่ไม่ได้ร่วมเป็นโจทก์ยื่นฟ้องบริษัทฯ จึงเสนอให้คณะกรรมการการแรงงานและคณะอนุกรรมการฯ เดินทางไปศึกษาดูงาน เรื่อง “ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ” ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ – วันเสาร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ ณ จังหวัดอุดรธานี เพื่อรับทราบปัญหาพร้อมหาแนวทางในการช่วยเหลือต่อไป

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยคณะอนุกรรมการได้จัดทำรายงานสรุปผลการเดินทางไปศึกษาดูงานเรื่อง “ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ” ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ – วันเสาร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ ณ จังหวัดอุดรธานี เสนอให้คณะกรรมการการแรงงานทราบแล้ว ซึ่งคณะกรรมการการแรงงาน เห็นชอบกับรายงานของคณะอนุกรรมการ

(๓) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุทิน โพธิพล กรณีถูกบริษัท ฟินมอร์ จำกัด หลีกเลี่ยงการจ่ายเงินตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย (เลขรับที่ ๒๒๒/๒๕๕๕) และ (เลขรับที่ ๔๐/๒๕๕๖)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๓ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๑๔ วันพฤหัสบดีที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๖
- ครั้งที่ ๑๖ วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๖
- ครั้งที่ ๑๘ วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖

โดยเชิญ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี กรรมการผู้จัดการบริษัท ฟินมอร์ จำกัด และนายสุทิน โพธิพล (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

นายสุทิน โพธิพล ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการว่า บริษัท ฟินมอร์ จำกัด นายจ้างมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินตามสิทธิอันพึงมีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยให้เหตุผลในการไม่จ่ายเงินตามสิทธิว่า นายสุทิน โพธิพล ได้กระทำการอันเป็นการผิดวินัยร้ายแรง ตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ ซึ่งในประเด็นดังกล่าว ได้มีคำพิพากษาของศาลวินิจัยแล้วว่า นายสุทิน โพธิพล ไม่ได้กระทำการอันเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายตามที่บริษัทฯ กล่าวอ้าง ตามคดีหมายเลขแดง ที่ ๖๓๓/๒๕๕๕ ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องจ่ายเงินให้แก่ผู้ร้องเรียนตามสิทธิ แต่บริษัทฯ ยังคงใช้สิทธิในการอุทธรณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นการประวิงคดี ทำให้ผู้ร้องเรียนได้รับความเสียหายเกินสมควร และบริษัทฯ ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาในการทำให้ตามกฎหมาย จึงได้ร้องเรียนขอให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

ผลการพิจารณา

คณะกรรมการฯ แยกประเด็นการพิจารณาออกเป็น ๒ ประเด็น คือ

ประเด็นที่ ๑ เรื่องการจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในประเด็นนี้ ได้มีคำสั่งที่ ๓๔๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงินรวม ๑๔๐,๓๔๖ บาท และส่งคำสั่งให้ลูกจ้างและนายจ้างทราบ บริษัทฯ นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จึงได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ศาลแรงงาน ภาค ๒ จังหวัดชลบุรี ต่อมาศาลได้พิพากษาว่า พยานหลักฐานของบริษัทฯ นายจ้าง มีน้ำหนักน้อยกว่าพยานหลักฐานของลูกจ้าง ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าลูกจ้างมิได้จงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำให้รถยนต์ของนายจ้างได้รับความเสียหาย ค่าสั่งของพนักงานตรวจแรงงานชอบแล้ว พิกษายกฟ้องบริษัทฯ นายจ้าง อันเป็นการยกฟ้องในปัญหาข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคแรก ประกอบคำพิพากษาของศาลชอบแล้ว ไม่มีประเด็นที่จะอุทธรณ์อีกต่อไป จึงมีคำสั่งไม่อุทธรณ์ ลูกจ้างได้รับเงินจำนวนตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อสรุป ประเด็นร้องเรียนข้อที่ ๑ ได้ข้อยุติแล้ว

ประเด็นที่ ๒ เรื่องการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี จึงมีคำสั่งว่า นายสุทิน โทธิพล ลูกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและดอกเบี้ยจากนายจ้างบริษัท ฟินมอร์ จำกัด

ในประเด็นนี้ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๖ นายสุทิน โทธิพล ได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภาค ๒ ศาลนัดไต่ถามไต่สวนเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๖ ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งคดีมีแนวทางที่จะเจรจาตกลงกันได้ จึงนัดไต่ถามไต่สวนครั้งต่อไป ในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖

คณะอนุกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ประเด็นร้องเรียนข้อที่ ๒ ของนายสุทิน โทธิพล อยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาของศาล คณะอนุกรรมการจึงมีมติให้รอคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ภาค ๒ หากผลการพิพากษาของศาลเป็นประการใด ขอให้ทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี รายงานผลให้กับคณะอนุกรรมการทราบต่อไป

ข้อสรุป ในประเด็นร้องเรียนข้อที่ ๒ คณะอนุกรรมการมีมติให้รอคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ภาค ๒

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดย นายสุทิน โทธิพล ได้รับเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากบริษัท ฟินมอร์ จำกัด เป็นเงินจำนวน ๑๔๐,๓๔๖ บาท เรียบร้อยแล้ว ส่วนเงินค่าล่วงเวลาให้รอคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ภาค ๒

(๔) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของสหภาพแรงงานอีเล็คโทรลักซ์ ประเทศไทย กรณีลูกจ้างบริษัท อีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (เลขรับที่ ๔/๒๕๕๖)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๑๔ วันพฤหัสบดีที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๖

โดยเชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง กรรมการผู้จัดการบริษัท อีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด และนายไพพรรณ เมธา ประธานสหภาพแรงงานฯ (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

บริษัท อีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการชุมนุม เนื่องจากไม่พอใจในการจ่ายเงินค่าโบนัสประจำปีการปรับค่าจ้างประจำปี และการจ้างผู้รับเหมาค่าแรงมาเป็นเจ้าหน้าที่ประจำบริษัท อีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิตเครื่องซักผ้าและตู้เย็น นายจ้างเป็นคนสัญชาติสวีเดน มีลูกจ้างประมาณ ๖๐๐ คน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๒๐๐ คน ได้เกิดเหตุการณ์ความไม่พอใจในการจ่ายเงินโบนัส เดิมตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องเงินโบนัส ได้ตกลงกันว่าจะจ่ายปีละ ๒ เดือน ตามผลประกอบการ จึงได้ร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากคณะกรรมการสิทธิการ

ผลการพิจารณา

จากที่รับฟังเหตุการณ์การชุมนุมที่เกิดขึ้น คณะอนุกรรมการเห็นว่า สามารถทำความเข้าใจกันได้ แต่ถ้าไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ ขอให้ทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยองเป็นตัวกลางเข้าไปเจรจาร่วม เพื่อให้ได้ข้อยุติก่อนที่จะใช้ขบวนการทางกฎหมาย แต่ถ้าการเจรจาไม่ประสบความสำเร็จ ให้นำเรื่องดังกล่าวนี้ยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) เพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ในเรื่องดังกล่าวนี้ผู้แทนบริษัทฯ รับที่จะนำข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหามาของ คณะอนุกรรมการที่จะนำพนักงาน จำนวน ๗๙ คน กลับเข้าทำงาน ไปนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถทำงานร่วมกันได้

ส่วนประเด็นการฟ้องศาลแรงงานของคณะกรรมการลูกจ้างทั้ง ๘ คน นั้น ให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หมวด ๕ คณะกรรมการลูกจ้าง มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

คณะอนุกรรมการได้มีมติเสนอให้คณะกรรมการสิทธิการแรงงานจัดทำหนังสือเรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท อีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอทราบรายละเอียดผลการเจรจาระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานอีเล็คโทรลักซ์ ประเทศไทย

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยคณะกรรมการสิทธิการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๖๒๓๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ส่งข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท อีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าของการแก้ไขปัญหาพนักงานบริษัท อีเล็คโทรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ร้องเรียนกรณีถูกบริษัทฯ เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ในการนี้ นางสาวพรณี ธรรมศักดิ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อีเลคโตรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีหนังสือลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖ เรียน ประธานคณะกรรมการการแรงงาน เรื่อง สรุปแนวทางแก้ปัญหาพนักงานร้องเรียนบริษัท อีเลคโตรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด กรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (เลขรับที่ ๑๔๘/๒๕๕๖) สรุปได้ ดังนี้

บริษัท อีเลคโตรลักซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินการเจรจากับตัวแทนพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน อีกทั้งได้ทำความเข้าใจในหลักการและเหตุผลในการเลิกจ้างกับพนักงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งทางบริษัทฯ และตัวแทนพนักงานได้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยบริษัทฯ ได้พิจารณาอนุมัติเงินช่วยเหลือตามความเหมาะสมให้กับกลุ่มพนักงาน ที่ไม่มีความประสงค์จะกลับเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ

อนึ่ง การเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว บริษัทฯ และตัวแทนพนักงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง และเจ้าหน้าที่จากกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อช่วยในการประสานความเข้าใจและหาข้อยุติร่วมกัน ซึ่งทางบริษัทฯ และกลุ่มพนักงานที่ถูกเลิกจ้างนั้น มิได้ตั้งใจเรียกร้องใด ๆ และจะไม่ฟ้องร้องต่อกันทั้งทางแพ่งและอาญา

(๕) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางวันทนา บ่อโพธิ์ ร้องขอความเป็นธรรมกรณีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๓ ว่าด้วยคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรักษาการตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ (เลขรับที่ ๓๐/๒๕๕๖)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๑๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖
- ครั้งที่ ๑๘ วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖

โดยเชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (มอบหมายให้ นายสุวิทย์ สุมาลา รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มาร่วมประชุมแทน) ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ (มอบหมายให้ นายสมภพ มาลีแล้ว ผู้อำนวยการกลุ่มงานประνομข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง มาร่วมประชุมแทน) และนางวันทนา บ่อโพธิ์ (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

นางวันทนา บ่อโพธิ์ ประธานสหภาพแรงงานฯ ทีโอที ร้องขอความเป็นธรรมกรณีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ด้วยนายทะเบียนได้จดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ชุดปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ต่อมา นางสาวพลอยนภัส ลักษณะทองมาก สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นฟ้องต่อศาลขอให้เพิกถอนการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดดังกล่าว โดยฟ้องอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นจำเลย และศาลแรงงานกลางได้มีการพิพากษาเพิกถอนใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกรรมการสหภาพฯ

เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือถึงผู้ร้องในฐานะประธานสหภาพแรงงานฯ เพื่อแจ้งคำพิพากษาและแจ้งกรรมการรักษาการตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ ว่า ผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ คือ กรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดเดิมที่ได้รับการจดทะเบียน เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๔

ผู้ร้องเห็นว่ากรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดปัจจุบัน นายทะเบียนยังไม่มีคำสั่งเพิกถอนการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๓

ดังนั้น กรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดปัจจุบัน ยังมีสิทธิและหน้าที่ในการดำเนินการสหภาพแรงงานฯ จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งเพิกถอนการจดทะเบียนดังกล่าว การที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดเดิม ทำหน้าที่รักษาการ จึงเป็นการผิดต่อพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๓ และข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ และอาจทำให้สหภาพแรงงานฯ เสียหาย กรณีที่ให้นายพงศัรฐิติ พงศ์ศิลาณีย์ รักษาการประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และขอให้ทูลเกล้าการบังคับคดีตามคำพิพากษา จึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิการเพื่อขอความเป็นธรรม

ผลการพิจารณา

ตามที่คณะกรรมการสิทธิการได้รับทราบข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแล้ว มีประเด็นหลักที่คณะกรรมการสิทธิการเห็นว่า เป็นประเด็นสำคัญในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ คือ ประเด็นที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ซึ่งจากข้อมูลที่ได้รับการชี้แจง

สามารถสรุปได้ว่า การที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบคำสั่งศาลแรงงานกลางนั้น ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่สาระสำคัญในหนังสือสั่งการของสำนักแรงงานสัมพันธ์ ที่ รง ๐๕๐๙/๐๗๐๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๖ ลงนามโดย นายสุวิทย์ สุมาลา ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ ที่สั่งการไปยังนายพงศักริต พงศ์ศิลาภรณ์ รักษาการประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) นั้น สร้างความสับสนและก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในเจตนาของหนังสือที่ออกฉบับดังกล่าว ระหว่างกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจชุดเก่าและชุดใหม่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานภายในของสหภาพแรงงานฯ สามารถดำเนินการไปได้ตามระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานฯ และเป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไปสร้างความเข้าใจให้แก่กรรมการสหภาพแรงงานฯ ทั้ง ๒ ชุด ได้รับทราบเกี่ยวกับสถานการณ์และสิ่งที่ควรจะต้องปฏิบัติ ให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของหนังสือฉบับที่ รง ๐๕๐๙/๐๗๐๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๖ และให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รายงานผลความคืบหน้าของการดำเนินงานในส่วนของการยื่นอุทธรณ์และการขอทุเลาการบังคับคดี ตลอดจนผลการพิจารณาของศาลให้นุกระมาธิการฯ ทราบ ทั้งนี้ เพื่อประมวลสรุปผลการดำเนินงานรายงานให้คณะกรรมการการแรงงานทราบต่อไป

คณะกรรมการการแรงงานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๖๒๓๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ส่งข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อติดตามมติที่คณะอนุกรรมการฯ ได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไปสร้างความเข้าใจให้แก่กรรมการสหภาพแรงงานฯ ทั้ง ๒ ชุด ได้รับทราบเกี่ยวกับสถานการณ์และสิ่งที่ควรจะต้องปฏิบัติ ให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของหนังสือ ฉบับที่ รง ๐๕๐๙/๐๗๐๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๖

ในการนี้ นายสุวิทย์ สุมาลา รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๙/๐๐๙๗๔๐ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ส่งข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา เรียน ประธานคณะกรรมการการแรงงาน (เลขรับที่ ๑๕๖/๒๕๕๖) สรุปได้ ดังนี้

๑. กรณีการยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ตามคดีหมายเลขแดงที่ ๕๑๐๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ และยื่นคำร้องขอทุเลาการบังคับนั้น ปัจจุบันศาลฎีกายังไม่มีคำสั่งคำร้องขอทุเลาการบังคับแต่อย่างใด

๒. ขณะนี้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๑,๗๐๐ คน ได้ลงลายมือชื่อเพื่อขอให้สหภาพแรงงานฯ เปิดประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา และพิจารณาการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดใหม่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหากได้รับการแก้ไขโดยมติที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานฯ ที่สมาชิกมีความประสงค์จะประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ย่อมเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ และเป็นทางออกที่ดีที่สุดให้กับทุกฝ่ายที่ขัดแย้ง ที่ต้องนำปัญหาไปรื้อวหารื้อและแก้ไขตามหลักประชาธิปไตยบนพื้นฐานความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สมาชิกได้ยื่นหนังสือต่อสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ ข้อ ๒๒ สหภาพแรงงานฯ ต้องจัดประชุมใหญ่ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือ และหากสหภาพแรงงานฯ ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับจะได้เชิญผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดย

๑. คณะอนุกรรมการได้มอบหมายให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไปสร้างความเข้าใจให้แก่กรรมการสหภาพแรงงานฯ ทั้ง ๒ ชุด ได้รับทราบเกี่ยวกับสถานการณ์และสิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของหนังสือ ฉบับที่ รง ๐๕๐๙/๐๗๐๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๖

๒. คณะกรรมการการแรงงานได้ทำหนังสือเรียนอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้รายงานผลความคืบหน้าเกี่ยวกับการเจรจาเรื่องร้องเรียนของนางวันทนา บ่อโพธิ์

(๖) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวิโรจน์ เขียนน้อย กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในการทำงานและค่าล่วงเวลาค้างชำระ (เลขรับที่ ๓๙/๑๕๕๖)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๑๘ วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖

โดยเชิญ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี กรรมการผู้จัดการบริษัท ฟินมอร์ จำกัด กรรมการผู้จัดการบริษัทจัดหางานและที่ปรึกษาด้านการบริหารงาน MCI AND MAC จำกัด และนายวิโรจน์ เขียนน้อย (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

นายวิโรจน์ เขียนน้อย เป็นลูกจ้างของบริษัทจัดหางานและที่ปรึกษาด้านการบริหารงาน MCI AND MAC จำกัด แต่ไปทำงานให้กับบริษัท ฟินมอร์ จำกัด โดยถูกบริษัท ฟินมอร์ จำกัด ให้เขียนใบลาออก จึงได้ร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากคณะกรรมการให้พิจารณา กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาในการทำงาน

ผลการพิจารณา

เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ นายวิโรจน์ เขียนน้อย ได้เขียนบันทึกคำให้การ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ต่อหน้านางอัญชลี ใจดี พนักงานตรวจแรงงาน และนายรังสรรค์ แยมเกษร มีข้อเท็จจริง คือ

๑. นายรังสรรค์ แยมเกษร ผู้รับมอบอำนาจจากบริษัท ฟินมอร์ จำกัด ได้จ่ายเงินให้แก่ นายวิโรจน์ เขียนน้อย เป็นเงินทั้งสิ้น ๗,๗๐๑.๑๔ บาท โดยนายวิโรจน์ เขียนน้อย ได้รับเงินจำนวนดังกล่าวจากนายรังสรรค์ แยมเกษร ไว้ครบถ้วนแล้ว

๒. เงินดังกล่าวตามข้อ ๑ เป็นเงินตามรายรับและรายจ่ายที่บริษัทฯ ต้องจ่ายให้นายวิโรจน์ เขียนน้อย ประจำงวดการจ่ายค่าจ้าง ๓ งวด ซึ่งเป็นยอดสุทธิที่บริษัทฯ ต้องจ่ายให้นายวิโรจน์ เขียนน้อย คือ

งวดวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖	เป็นเงิน ๓,๕๓๘.๗๕ บาท
งวดวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖	เป็นเงิน ๒,๖๒๔๒.๔๐ บาท
งวดวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖	เป็นเงิน ๑,๕๑๙.๙๙ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๗,๗๐๑.๑๔ บาท

๓. นายวิโรจน์ เขียนน้อย ยินยอมให้บริษัทฯ หักเงินประกันการทำงาน เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท เพื่อชดเชยค่าเสียหายที่นายวิโรจน์ เขียนน้อย ขับรถบรรทุกหั่วลาก ทะเบียน ๗๑-๒๐๔๖ กรุงเทพฯ ของบริษัทฯ ไปเกิดอุบัติเหตุ

๔. นายวิโรจน์ เขียนน้อย ได้รับเงินตามที่แจ้งไว้ในคำร้องจากบริษัท ฟินมอร์ จำกัด ครบถ้วนแล้ว จึงไม่ประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการใด ๆ กับบริษัท ฟินมอร์ จำกัด อีกต่อไป และขอถอนคำร้อง ขอให้คำร้องเป็นอันยุติ

ในการนี้ นายวิโรจน์ เขียนน้อย ได้เขียนลงในแบบคำร้องว่า ค่าล่วงเวลาในวันทำงานไม่มี เมื่อผู้ร้องคือ นายวิโรจน์ เขียนน้อย ได้เขียนถอนคำร้อง และขอให้คำร้องเป็นอันยุติแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจึงถือว่าคดีดังกล่าวนี้สิ้นสุด

และที่ประชุมได้มีมติให้หน่วยงานดังต่อไปนี้ จัดส่งเอกสารประกอบเพิ่มเติมให้แก่คณะกรรมการทราบ ดังนี้

(๑) ให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี จัดส่งสรุปผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายสุทิน โพธิพล และนายวิโรจน์ เขียนน้อย โดยให้ระบุชื่อหน่วยงานและชื่อผู้จัดทำรายงานให้ชัดเจน เพื่อจะได้ทราบที่มาของแหล่งข้อมูล

(๒) ให้บริษัท ฟินมอร์ จำกัด จัดส่งเอกสารเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้างงาน ระเบียบข้อบังคับการทำงานและหลักเกณฑ์การคิดคำนวณค่าล่วงเวลา

(๓) ให้บริษัทจัดหางานและที่ปรึกษาด้านการบริหารงาน MCI AND MAC จำกัด จัดส่งเอกสารเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้างงานหรือสัญญาจ้างงานและหนังสือคู่สัญญาระหว่างบริษัทฯ กับบริษัท ฟินมอร์ จำกัด

หมายเหตุ

๑. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรีได้จัดส่งหนังสือ ที่ ขบ ๐๐๒๙/๑๗๗๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการให้กับคณะกรรมการฯ (เลขรับที่ ๗๐/๒๕๕๖)

๒. บริษัท ฟินมอร์ จำกัด จัดส่งเอกสารให้กับคณะกรรมการฯ (เลขรับที่ ๙๗/๒๕๕๖)

๓. บริษัทจัดหางานและที่ปรึกษาด้านการบริหารงาน MCI AND MAC จำกัด จัดส่งเอกสารให้กับคณะกรรมการฯ (เลขรับที่ ๘๑/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยนายวิโรจน์ เขียนน้อย ได้รับค่าจ้างในการทำงานและค่าล่วงเวลาค้างชำระ เป็นเงินจำนวน ๗,๗๐๑.๑๔ บาท เรียบร้อยแล้ว และยินดีให้บริษัท ฟินมอร์ จำกัด หักเงินประกันการทำงาน เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท และได้ถอนคำร้องเรียบร้อยแล้ว

(๗) พิจารณาลักษณะการให้สินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๔ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๖ วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕
- ครั้งที่ ๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕
- ครั้งที่ ๘ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕
- ครั้งที่ ๙ วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

โดยเชิญ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานบริหารแรงงานไปต่างประเทศ อธิบดีกรมการจัดหางาน และเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม มาร่วมประชุม

ความเป็นมา

ตามที่คณะอนุกรรมการฯ ได้เดินทางไปศึกษาดูงานร่วมกับคณะกรรมการการแรงงาน เรื่อง ปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ ณ จังหวัดอุดรธานี และได้พบปัญหาว่า แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน จึงต้องไปกู้หนี้จากเงินนอกระบบ ส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความเดือดร้อน ดังนั้น คณะกรรมการการแรงงาน จึงมอบหมายให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาศึกษาเรื่อง ลักษณะการให้สินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ โดยให้จัดทำเป็นรายงานเสนอต่อคณะกรรมการการแรงงานพิจารณาต่อไป

ผลการพิจารณา

คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณาเรื่อง ลักษณะการให้สินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ เสนอให้แก่คณะกรรมการการแรงงานพิจารณาแล้ว

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยคณะกรรมการการแรงงาน เห็นชอบกับรายงานของคณะอนุกรรมการฯ โดยให้กระทรวงแรงงานหารือกำหนดเงื่อนไขผ่อนปรนให้แรงงานได้กู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินที่ร่วมโครงการได้ตามความจำเป็นที่แท้จริงต่อไป

(๘) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายวรวิทย์ พิเศษฤทธิ์ ร้องขอความเป็นธรรมกรณีกรมโรงงานอุตสาหกรรม และคณะกรรมการพิจารณาจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขันแห่งที่ ๒ ยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมข้อความตามประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่องการประมูลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ในส่วนข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์ (เลขรับที่ ๑๙๗/๒๕๕๕) และ (เลขรับที่ ๒๖/๒๕๕๖)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๓ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๑๕ วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖
- ครั้งที่ ๑๖ วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๖
- ครั้งที่ ๑๙ วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖

โดยเชิญ ปลัดกระทรวงการคลัง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม กรรมการผู้จัดการบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด และนายวรวิทย์ พิเศษฤทธิ์ (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

นายวรวิทย์ พิเศษฤทธิ์ ผู้ร้องเรียน ได้กล่าวว่า ตามประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่องการประมูลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ได้กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ซื้อต้องปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๕.๒ ผู้ซื้อจะต้องรับพนักงานและคนงานซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (มหาชน) ตามเอกสารการประมูลข้อ ๑.๙ ที่แจ้งความประสงค์จะเข้าทำงานต่อไป ให้เข้าเป็นลูกจ้างของผู้ซื้อเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยให้เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป และให้ได้รับค่าจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าเดิม หากผู้ซื้อจะให้พนักงานหรือคนงานผู้หนึ่งผู้ใดออกจากงานอันมิใช่เพราะผู้ซื้อได้กระทำความผิดร้ายแรงถึงขั้นเลิกจ้างได้ ผู้ซื้อจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้พนักงานหรือคนงานผู้นั้น ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นจำนวนเวลา ๙๐ (เก้าสิบ) วัน โดยให้นับรวมเงินค่าชดเชยที่ผู้นั้นพึงจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด เป็นผู้ได้ประมูลซื้อกิจการจากโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม แต่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมประกาศ เรื่อง การประมูลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ โดยมีการแก้ไข ดังนี้

ข้อ ๕.๒ ผู้ซื้อจะต้องรับพนักงานและคนงานซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (มหาชน) ตามเอกสารการประมูลข้อ ๑.๙ ที่แจ้งความประสงค์จะเข้าทำงานต่อไป ให้เข้าเป็นลูกจ้างใหม่ของผู้ซื้อเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ (หนึ่ง) ปี โดยให้เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป และให้ได้รับค่าจ้างใหม่ในอัตราไม่น้อยกว่าเดิมที่รับอยู่ ณ วันประกาศเปิดประมูล หากผู้ซื้อไม่รับพนักงานคนงานเข้าทำงานใหม่ หรือรับเข้าทำงานแล้วจะให้พนักงานหรือคนงานผู้หนึ่งผู้ใดออกจากงานอันมิใช่เพราะผู้ซื้อได้กระทำความผิดร้ายแรงถึงขั้นเลิกจ้างได้ ผู้ซื้อจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้พนักงานหรือคนงานผู้นั้นไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นจำนวนเวลา ๙๐ (เก้าสิบ) วัน โดยให้นับรวมเงินค่าชดเชยที่ผู้นั้นพึงจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จึงได้ร้องขอความเป็นธรรมกรณีบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (ผู้ซื้อกิจการ) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง การประมูลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ดังนี้

๑. ผู้ซื้อจะต้องรับพนักงานคนงานเข้าทำงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี และค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิม หากผู้ซื้อจะให้พนักงานออกจากงานนั้น ก็หมายความว่า ผู้ซื้อได้รับพนักงานคนงานกลับเข้าทำงานแล้ว แต่ถ้าจะให้ออกจากงาน โดยไม่มีความผิดพนักงานคนงานก็จะได้รับเงินชดเชย ๙๐ วัน

ในกรณีนี้ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ไม่รับพนักงานคนงานกลับเข้าทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ จะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่พนักงานคนงานจำนวน ๙๐ วัน (๓ เดือน)

๒. บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้ออกประกาศ ฉบับที่ ๒/๒๕๔๒ เรื่อง แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน และแจ้งรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

“สำหรับผู้ที่แสดงความจำนงขอสมัครเข้าทำงานตามข้อ ก (มีจำนวน ๖๐๘ คน) บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

ข้อ ๒. เป็นผู้มีอายุไม่เกิน ๕๐ ปี ยกเว้น ผู้มีคุณวุฒิหรือมีความชำนาญที่เหมาะสม”

ในกรณีนี้บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขึ้นมาใหม่ เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแตกต่างทางอายุ อันเป็นการขัดต่อบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐

๓. ทางบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้กล่าวอ้างว่า หน่วยงานราชการได้เจรจากับบริษัท สุรามหาราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นนายจ้างเดิมให้จ่ายเงินชดเชยพิเศษให้แก่พนักงานคนงานเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย จำนวน ๑๐ เดือน ซึ่งจะเป็นเงินที่ได้เพิ่มเติมจากนายจ้างเดิมตามมาตรา ๑๑๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น

ในกรณีนี้ พนักงานคนงาน จำนวน ๑,๐๗๗ คน ไม่ได้รับเงินตามที่ทางบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้กล่าวอ้างแต่ประการใด แต่ได้รับเงินจากบริษัท สุรามหาราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

(๑) เงินเดือนค่าจ้างเดือนสุดท้าย ๑ เดือน ๓๐ วัน

(๒) บำเหน็จตัดตอนเป็นรายปี ๆ ละ ๑ เดือน ๓๐ วัน

(๓) โบนัสประจำปี ๆ ละ ๔ เดือน ๑๒๐ วัน

(๔) เงินค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๑๐ เดือน ๓๐๐ วัน

รวมได้รับคนละ ๑๖ เดือน (ไม่ได้รับเงินพิเศษแต่อย่างใด)

๔. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๓ มีมติอนุมัติเงินช่วยเหลือ จำนวน ๕๐ ล้านบาท เพื่อให้กระทรวงอุตสาหกรรมจ่ายเงินชดเชยค่าที่พักอาศัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของอดีตพนักงานคนงานโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๑ จำนวน ๑,๐๗๗ คน โดยให้ได้รับในอัตราคนละเท่า ๆ กัน แทนการลงทุนก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย (พนักงานคนงานทั้งหมดได้รับทุกคน)

ต่อมา บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้ออกประกาศฉบับที่ ๑/๒๕๕๒ เรื่อง การรับพนักงานคนงานตามเงื่อนไขการประมูลซื้อโรงงานสุรา ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ โดยให้พนักงาน/คนงานของบริษัท สุรามหาราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ยื่นความจำนงขอกลับเข้าทำงานกับบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ภายในวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๒ ซึ่งบริษัทฯ จะพิจารณารับพนักงานที่แสดงความจำนงกลับเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดิมที่รับอยู่

กรณีที่พนักงาน/คนงาน คนใดไม่ยื่นแบบแสดงความจำนง หรือไม่สมัครใจเข้าทำงานกับ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยที่พึงจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในระยะเวลา ๑ (หนึ่ง) ปี ไปด้วย แต่ทั้งนี้รวมแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ (เก้าสิบ) วัน

แต่กรณีที่พนักงาน/คนงาน คนใดยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครเข้าทำงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด พิจารณาแล้วไม่รับเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้วจะให้พนักงานผู้หนึ่งผู้ใดออกจากงาน อันมิใช่เพราะผู้นั้นได้กระทำความผิดร้ายแรงถึงขั้นเลิกจ้าง ภายในระยะเวลา ๑ (หนึ่ง) ปีนี้ บริษัทฯ จะจ่ายเงินค่าชดเชยให้พนักงานผู้นั้นในอัตราค่าชดเชยที่พึงจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในระยะเวลา ๑ (หนึ่ง) ปี แต่ทั้งนี้รวมแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ (เก้าสิบ) วัน

ต่อมา บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ได้ออกประกาศฉบับที่ ๒/๒๕๔๒ เรื่อง แจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน และแจ้งรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๒ (ออกภายหลังจากที่พนักงาน/คนงาน ได้ยื่นสมัครงานไปแล้วตามประกาศฉบับที่ ๑/๒๕๔๒)

โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

๑. ประวัติการทำงานกับบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน) คือ

๑.๑ เป็นผู้ที่ไม่มีประวัติเคยกระทำความผิดทางวินัยทุกสถาน ถึงขั้นถูกลงโทษตัดค่าจ้าง นับจาก พ.ศ. ๒๕๔๒ ย้อนหลังเป็นเวลา ๑๐ ปี

๑.๒ เป็นผู้ที่ไม่มีประวัติการลาป่วย ลาภิกจ มากเกินกว่าปีละ ๓๐ วัน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ติดต่อกันตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๐ พ.ศ. ๒๕๔๑ และ พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เป็นผู้มีอายุไม่เกิน ๕๐ ปี ยกเว้น ผู้มีคุณวุฒิ หรือมีความชำนาญที่เหมาะสม

ในการนี้ พนักงาน/คนงาน ได้รับทราบประกาศฉบับที่ ๒/๒๕๔๒ เมื่อประมาณวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๓ ซึ่งเป็นช่วงที่พนักงาน/คนงานทุกคนได้แยกย้ายกันไปแล้ว

ในจำนวนพนักงาน/คนงาน ทั้งหมด ๑,๐๗๗ คน ได้แจ้งความประสงค์ขอกลับเข้าทำงาน จำนวน ๖๐๘ คน กับบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด แต่บริษัทฯ ตอบรับเพียง ๒๘๘ คน ส่วนที่เหลืออีก ๓๒๐ คน ถูกปฏิเสธ เนื่องจากคณะกรรมการพิจารณาจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราษฎร์ธานีแห่งที่ ๒ ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ยินยอมให้บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงเงื่อนไข

ในกรณีนี้ ส่งผลให้พนักงาน/คนงาน จำนวน ๓๒๐ คน ที่ถูกปฏิเสธการจ้างงาน ต้องเป็นคนตกงานไม่มีรายได้ มีความทุกข์ยากแสนสาหัส และไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากพนักงาน/คนงาน จำนวน ๒๘๘ คน ที่ได้ทำงานนั้น ได้รับเงินชดเชยค่าที่พักอาศัยเช่นกัน ดังนั้น จึงขอให้พนักงาน/คนงาน จำนวน ๓๒๐ คน ได้รับเงินค่าชดเชยเฉลี่ยคนละ ๑๕,๐๐๐ บาท/เดือน เป็นเวลา ๑๒ เดือน รวมเป็นเงินคนละ ๑๘๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๗,๖๐๐,๐๐๐ บาท

จึงได้ร้องขอความเป็นธรรมต่อคณะกรรมการสิทธิการเพื่อพิจารณาช่วยเหลือ

สรุปผลการประชุม

ประเด็นที่คณะกรรมการพิจารณาต้องการทราบเพิ่มเติมจากหน่วยงานราชการผู้เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอรับทราบข้อมูลข้อเท็จจริงในประเด็นการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง พนักงานโรงงานสุราบางยี่ขัน

๒. กระทรวงการคลัง เพื่อขอรับทราบข้อมูลข้อเท็จจริงในประเด็นตามประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง การประมวลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ ได้กำหนดเงื่อนไขที่ผู้ซื้อต้องปฏิบัติ ใน “ข้อ ๕.๒ ผู้ซื้อจะต้องรับพนักงานและคนงานซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (มหาชน) ที่แจ้งความประสงค์จะเข้าทำงานต่อไป ให้เข้าเป็นลูกจ้างของผู้ซื้อเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓. กรมโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อขอรับทราบในประเด็น ดังนี้

(๑) อดีตพนักงาน จำนวน ๓๒๐ คน เกิดสิทธิการเป็นลูกจ้างกับบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ตั้งแต่สัญญาซื้อ-ขาย ระหว่างกรมโรงงานอุตสาหกรรมกับทางบริษัทฯ มีผลใช้บังคับใช้หรือไม่ อย่างไร

(๒) ผู้ซื้อโรงงานสุราฯ ได้ออกประกาศ ฉบับที่ ๒/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๒ ชัดหรือไม่ตรงกับสัญญาซื้อขายโรงงาน ถือเป็นการทำละเมิดต่อหน่วยงานรัฐของรัฐบาลและพนักงานหรือไม่ อย่างไร

(๓) พนักงานได้ร้องเรียนขอความเป็นธรรม เป็นการคุ้มครองสิทธิของตนเองที่จะรับทราบข้อมูลต่าง ๆ อันส่งผลกระทบต่อสิทธิของตนเองได้โดยตรง ทุกฝ่ายจะต้องสร้างความชัดเจนให้เกิดขึ้นว่า ประกาศทั้ง ๒ ฉบับ ชัดกับสัญญาหรือไม่

(๔) คู่สัญญาโดยเฉพาะกรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้พิจารณาดำเนินการช่วยเหลือกลุ่มพนักงานผู้ร้องเรียนเต็มความสามารถแล้วหรือไม่ อย่างไร

๔. กรรมการผู้จัดการบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด เพื่อขอรับทราบข้อมูลข้อเท็จจริงในประเด็น การรับพนักงานโรงงานสุราบางยี่ขันเก่ากลับเข้าทำงาน หรือการจ่ายเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างพนักงานโรงงานสุราบางยี่ขันเก่า และที่ผู้ร้องเรียนยังคงติดใจอย่างมาก คือ การไม่รับพนักงานกลุ่มหนึ่งจำนวน ๓๒๐ คน กลับเข้าทำงาน เป็นการกระทำที่ขัดต่อข้อตกลงท้ายสัญญาซื้อขายโรงงาน

ที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้รับคำชี้แจงจากหน่วยงานผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนี้

กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมในเรื่องการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน กรณี นายวรวิทย์ พิเศษฤทธิ์ ร้องเรียนถูกเลิกจ้างงานจากการที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมประมวลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน แห่งที่ ๒ โดยมีประเด็นที่จะต้องชี้แจง ๔ ประเด็นนั้น ได้พิจารณาแล้วมีความเห็น กล่าวคือ ปัญหาที่ร้องเรียนคือ ประกาศก่อนการประมวลขายโรงงานในข้อที่ ๕.๒ ผู้ซื้อจะต้องรับพนักงานและคนงานซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (มหาชน) และเรื่องการทำสัญญาซื้อขายในข้อ ๗ ที่ผู้ร้องมีความเข้าใจว่ามีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้อความในข้อที่ ๕.๒ และข้อ ๗ จะมีความหมายว่า รับให้ออก หรือไม่รับ ให้จ่ายเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง จำนวน ๙๐ วัน และประเด็นที่คณะกรรมการฯ ได้มีหนังสือสอบถามไป จึงขอให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ดังนี้

๑. อดีตพนักงาน จำนวน ๓๒๐ คน เกิดสิทธิการเป็นลูกจ้างกับบริษัท สุราบางยี่ซัน จำกัด ตั้งแต่สัญญาซื้อขายระหว่างกรมโรงงานอุตสาหกรรมกับทางบริษัทฯ มีผลใช้บังคับใช้หรือไม่อย่างไร

ตอบ ไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัท สุราบางยี่ซัน จำกัด เพราะเรื่องในทำนองนี้มีการฟ้องคดีศาลแรงงานและคดีถึงที่สุดมาแล้ว คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๘๔-๓๒๘๖/๒๕๕๖ ซึ่งมีข้อวินิจฉัยไว้ในหน้า ๒๐๙ แล้วว่า “จำเลยที่ ๑ หมายถึง บริษัท สุราบางยี่ซัน จำกัด ยังมิได้แสดงเจตนาตกลงรับโจทก์ทั้งหมดเข้าทำงาน ความผูกพันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังไม่เกิดขึ้น”

๒. ผู้ซื้อโรงงานสุราบางยี่ซัน ได้ออกประกาศฉบับที่ ๒/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๒ ขัดหรือไม่ตรงกับสัญญาซื้อขายโรงงาน ถือเป็นการทำละเมิดต่อหน่วยงานรัฐของรัฐและพนักงานหรือไม่อย่างไร

ตอบ ไม่ขัดกับสัญญาซื้อขายโรงงานสุราบางยี่ซัน ไม่ถือเป็นการละเมิด เพราะได้ปฏิบัติเป็นไปตามข้อสัญญาแล้ว

๓. พนักงานได้ร้องเรียนขอความเป็นธรรม เป็นการคุ้มครองสิทธิของตนเองที่จะได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ อันส่งผลกระทบต่อสิทธิของตนเองได้โดยตรง ทุกฝ่ายจะต้องสร้างความชัดเจนให้เกิดขึ้นว่า ประกาศทั้ง ๒ ฉบับ ขัดสัญญาหรือไม่

ตอบ ไม่ขัดกับสัญญา เพราะสุดท้ายแล้วผู้ซื้อทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ซัน (บริษัท สุราบางยี่ซัน จำกัด) จะต้องจ่ายเงินชดเชยให้อีก ๙๐ วัน ซึ่งไม่ทำให้อดีตพนักงานหรือลูกจ้างดังกล่าวเสียหาย

๔. คู่สัญญาโดยเฉพาะกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้พิจารณาดำเนินการช่วยเหลือกลุ่มพนักงานผู้ร้องเรียนเต็มความสามารถแล้วหรือไม่ อย่างไร

ตอบ ช่วยเหลือเต็มความสามารถแล้ว เช่น

๔.๑ กำหนดเงื่อนไขไว้ในเรื่อง ประกาศการประมูลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ซัน แห่งที่ ๒ ไว้ในข้อ ๕.๒ ว่าจะต้องรับพนักงานคนงาน หากผู้ซื้อให้ออกจากงานจะต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน

๔.๒ กำหนดข้อสัญญาซื้อขายโรงงานสุราบางยี่ซัน ฉบับลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ในข้อ ๗ สรุปรว่า ผู้ซื้อตกลงจะรับพนักงานและคนงาน หากผู้ซื้อไม่รับพนักงานและคนงาน หรือรับแล้วให้ออกก็ให้จ่ายค่าชดเชยไม่เกิน ๙๐ วัน

๔.๓ ประสานงานกับผู้บริหารบริษัท สุรามหาราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ว่าบริษัทฯ จะสามารถช่วยเหลือด้านการเงินแก่อดีตพนักงานคนงานเพิ่มเติมได้อีกหรือไม่ ซึ่งได้รับคำตอบว่า บริษัทฯ ได้ช่วยเหลือมากกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว

๔.๔ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และมีการประชุมร่วมกันชี้แจงกับผู้แทนอดีตพนักงานโรงงานสุราบางยี่ซัน เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ว่า ตามที่ร้องขอให้รัฐบาลช่วยเหลือเงินคนละ ๖๐๐,๐๐๐ บาท นั้น ไม่สามารถนำรายได้แผ่นดินมาช่วยเหลือได้ และอดีตพนักงานคนงานซึ่งเป็นลูกจ้างเอกชนก็ได้รับเงินบำเหน็จ/เงินค่าชดเชย และอื่น ๆ ที่ได้รับจากบริษัท สุรามหาราษฎร์ จำกัด (มหาชน) นายจ้างเก่า และบริษัท สุราบางยี่ซัน จำกัด นายจ้างใหม่นั้น เป็นเงินที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว

๔.๕ เรื่องชดเชยค่าที่พักอาศัย ซึ่งได้รับไปอีกคนละ ๔๖,๔๒๕.๒๕ บาท และได้รายงานคณะรัฐมนตรีทราบ และเป็นข้อยุติแล้ว ไม่สมควรที่จะดำเนินการใด ๆ ต่อไปอีก คณะรัฐมนตรีรับทราบแล้ว เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๔

ความคิดเห็นส่วนตัวเพิ่มเติม คือ การที่จะให้ผู้ซื้อโรงงานจะรับพนักงานกลับเข้าทำงานหรือไม่นั้น เป็นการให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมอีกประการหนึ่งร่วมกันของหน่วยราชการ กรมโรงงานฯ ในสมัยนั้นยังเกรงว่า คณะรัฐมนตรีและผู้ประกอบการจะมีการฟ้องร้องว่า ในประกาศแนบท้ายสัญญาเกิดจากมติที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ เพราะมติคณะรัฐมนตรีกำหนดเพียงว่าให้จำหน่ายทรัพย์สิน ไม่รวมถึงแรงงานหรือคนงาน แต่เป็นความเห็นใจพนักงานรวมกันของส่วนราชการ จึงให้มีการบัญญัติในเรื่องการรับพนักงานเพิ่มเติมไว้ด้วย

ซึ่งรับพนักงานหรือไม่รับพนักงาน ก็จะต้องจ่าย ๙๐ วัน อย่างไรก็ตามจากอดีตที่ผ่านมา กรมโรงงานอุตสาหกรรม และบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้ช่วยเหลือพนักงานที่ไม่ได้รับกลับเข้าทำงานอย่างต่อเนื่องหลายต่อหลายครั้ง มากกว่าสิทธิที่พนักงานพึงมีพึงได้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงการคลัง ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า เรื่องนี้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก คือ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงการคลังจะรับทราบในฐานะที่เป็นหนึ่งในคณะกรรมการชุดซื้อขายโรงงาน คือ เป็นหนึ่งในหลาย ๆ หน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นกรรมการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า ในส่วนของสิทธิประโยชน์ที่กลุ่มพนักงานได้รับจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้เข้าไปดูแลในทุกเรื่อง กล่าวคือ ได้รับสิทธิทุกอย่างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ในส่วนของสิทธิต่าง ๆ จากบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ซึ่งเป็นผู้ประมวลซื้อโรงงานรายใหม่ได้นั้น ไม่เข้าไปดูแลอย่างใด เพราะสิทธิความเป็นนายจ้างลูกจ้างยังไม่เกิดขึ้น การมีนิติสัมพันธ์ยังไม่เกิดระหว่างทั้งสองฝ่าย ด้วยเหตุบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ยังไม่ได้รับพนักงานกลุ่มนี้เข้าทำงาน

และเรื่องการเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง ๙๐ วัน น่าจะเป็นการใช้บทบัญญัติ (ถ้อยคำ) ที่ผิด ไม่น่าจะเป็นเรื่องของการจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน น่าจะใช้ชื่ออื่น เช่น เงินช่วยเหลือหรือเงินอะไรก็ตามที่จะทำให้ไม่เกิดความเข้าใจผิดของผู้รับ ว่าเป็นเงินค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะกลุ่มพนักงาน จำนวน ๓๒๐ คน ที่ยื่นใบสมัคร แต่บริษัทฯ ยังไม่ได้รับกลับเข้าทำงาน ยังไม่เกิดนิติสัมพันธ์ด้านแรงงานต่อกัน จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้าง ๙๐ วัน

ในส่วนของผู้ร้องเรียน ยังตั้งใจและเชื่อด้วยความบริสุทธิ์ใจว่า ภายหลังจากการขายโรงงานไปแล้ว นอกจากทรัพย์สินที่ผู้ซื้อรายใหม่จะได้รับไปแล้ว ยังจะรับคนงานทั้งหมดเข้าไปทำงานด้วยเหมือนเดิม ไม่คิดว่าผู้ซื้อรายใหม่จะมาก่อประกาศกำหนดเงื่อนไขการทำงาน เท่ากับเป็นการกีดกันคนงานที่ทำงานมาแต่เดิม โดยเฉพาะประกาศแนบท้ายสัญญาในข้อที่ ๕.๒ “ผู้ซื้อจะต้องรับพนักงานและคนงานซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (มหาชน) ตามเอกสารการประมวลซื้อ ๑.๙ ที่แจ้งความประสงค์จะเข้าทำงานต่อไป ให้เข้าเป็นลูกจ้างใหม่ของผู้ซื้อ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ (หนึ่ง) ปี โดยให้เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๓ เป็นต้นไป และให้ได้รับค่าจ้างใหม่ในอัตราไม่น้อยกว่าเดิมที่รับอยู่ ณ วันประกาศเปิดประมวล **หากผู้ซื้อไม่รับพนักงานคนงานเข้าทำงานใหม่** หรือรับเข้าทำงานแล้วจะให้พนักงานหรือคนงานผู้หนึ่งผู้ใดออกจากงาน อันมิใช่เพราะผู้ซื้อได้กระทำความผิดร้ายแรงถึงขั้นเลิกจ้างได้ ผู้ซื้อจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้พนักงานหรือคนงานผู้นั้นไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นจำนวนเวลา ๙๐ (เก้าสิบ) วัน โดยให้นับรวมเงินค่าชดเชยที่ผู้นั้นพึงจะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น กลุ่มผู้ร้องเรียนจึงได้ร้องขอความเป็นธรรม กรณีบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (ผู้ซื้อกิจการ) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง การประมวลจำหน่ายทรัพย์สินโรงงานสุราบางยี่ขัน”

ความเห็นของที่ประชุมคณะกรรมการฯ : เมื่อรับฟังข้อมูลข้อเท็จจริงจากหน่วยงานต่าง ๆ ผู้เข้าร่วมประชุมแล้ว ที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีความเห็นว่า

๑. อีกนัยหนึ่งตามประกาศเงื่อนไขทำสัญญา จะมี ๒ เงื่อนไข อยู่ในฉบับเดียวกัน คือ ๑) ต้องรับพนักงานกลับเข้าทำงาน ๑ ปี และความต่อเนื่องของข้อความในประกาศ และ ๒) คือ “หากไม่รับ” ก็จะต้องจ่ายเงินเพิ่มอีก ๙๐ วัน หรือรับกลับเข้าทำงาน แล้วต่อมาให้ออกต้องดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ถ้อยคำ ภาษา ที่ใช้เขียนในประกาศไปใช้ถ้อยคำที่ตรงและเหมือนกับบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนัยของประกาศนี้ยังไม่ใช่ประกาศตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด เป็นเรื่องของการประกาศขายโรงงานสุราของกรมโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น

๒. โดยหลักของการทำสัญญาต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐทำกับเอกชน จะต้องขอความเห็นในเรื่องการใช้ถ้อยคำจากสำนักงานอัยการก่อน ซึ่งในประกาศฉบับนี้ก็เช่นกันได้ผ่านการตรวจพิจารณาจากสำนักงานอัยการแล้ว

๓. เรื่องการจำหน่ายถ่ายโอนพนักงานไว้ในประกาศไปยังผู้ซื้อรายใหม่ เป็นการหน่วยงานภาครัฐทำละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๔. ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผ่านเลยมาเป็นเวลาเกือบ ๑๐ ปี ข้อมูลข้อเท็จจริงอาจสูญหายไปหลายส่วน และประกอบกับอายุความในการดำเนินคดีอาจสิ้นสุดลงแล้ว

๕. ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อยังไม่เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างเกิดขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ไม่สามารถนำเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานได้ หากผู้ร้องยังประสงค์จะดำเนินคดีต่อ อาจต้องไปฟ้องร้องยังศาลปกครอง ในเรื่องการทำละเมิดของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการพิจารณา

๑. จากการพิจารณาประกาศการจ้างพนักงานของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ยังมิได้แสดงเจตนาตกลงรับโจทก์ทั้งหมดเข้าทำงาน ความผูกพันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานจึงยังไม่เกิดขึ้น

๒. จากคำชี้แจงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเอกสารประกอบการพิจารณา แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานของรัฐมีการดำเนินการและชดเชยในด้านต่าง ๆ ให้กับกลุ่มผู้ร้องตามสิทธิอันพึงได้รับครบถ้วน ซึ่งได้มีการนำประเด็นเข้าสู่ศาลและเป็นที่ยุติแล้ว

ในการนี้ ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดส่งเอกสารเพิ่มเติมให้แก่คณะกรรมการฯ ดังนี้

๑. ขอให้กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้ส่งสำเนาคำฟ้องคดีศาลแรงงานและคดีถึงที่สุดมาแล้วในคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๒๘๘๔-๓๒๘๖/๒๕๕๖ ซึ่งมีข้อวินิจฉัยแล้วให้แก่คณะกรรมการฯ ทราบ

๒. คณะกรรมการฯ ขอทราบเหตุผลจากบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่ไม่ได้เดินทางมาเข้าร่วมการประชุมกับคณะกรรมการฯ

หมายเหตุ

๑. กรมโรงงานอุตสาหกรรมได้จัดส่งหนังสือ ที่ อก ๐๓๐๔/๘๑๑๒ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การชี้แจงและเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยแนบเอกสาร จำนวน ๒ เรื่อง คือ (๑) บันทึกข้อความตอบข้อชี้แจง ที่ อก ๐๓๐๔/๖๖๒ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และ (๒) สำเนาคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๒๘๘๔-๓๒๘๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ (เลขรับที่ ๙๐/๒๕๕๖)

๒. บริษัท สุราบายีชั่น จำกัด ได้จัดส่งหนังสือ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งเหตุขัดข้องและขอทราบผลการประชุม โดยให้เหตุผลว่าติดขัดทางธุรกิจที่ได้นัดหมายไว้ก่อนแล้ว (เลขรับที่ ๘๓/๒๕๕๖)

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยนายวรวิทย์ พิเศษฤทธิ์ และพนักงานทุกคนได้รับสิทธิทุกอย่างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนประเด็นร้องเรียนที่นอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คณะอนุกรรมการไม่สามารถพิจารณาได้

(๙) พิจารณาเรื่องร้องเรียนที่คณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค ส่งมายังคณะกรรมการการแรงงาน ฅรณินายธานี ตะกุดทอง และนางสาวฐิติมา ม่วงมณี ร้องเรียนว่าบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ปิดสาขาการให้บริการโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งมีผลกระทบให้ พนักงานตงงานและการค้ำจ่ายค่าจ้างต่อพนักงาน (เลขรับที่ ๑๑/๒๕๕๖)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๒๐ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

ประเด็นปัญหา

คณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค ได้รับเรื่องร้องเรียนของนายธานี ตะกุดทอง และนางสาว ฐิติมา ม่วงมณี ร้องเรียนว่าบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ปิดสาขาการให้บริการ โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งมีผลกระทบให้พนักงานตงงานและการค้ำจ่ายค่าจ้างต่อพนักงาน ซึ่งคณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภคพิจารณาเห็นว่า เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ การแรงงานโดยตรง จึงส่งเรื่องมาให้คณะกรรมการการแรงงานพิจารณา

ในเรื่องดังกล่าวนี้ นายธานี ตะกุดทอง ได้เคยส่งเรื่องร้องเรียนเดียวกันนี้ให้แก่คณะกรรมการ การแรงงานพิจารณา แต่ยั้งขาดเอกสารสำคัญ อาทิ สัญญาจ้าง ประกอบกับได้นำเรื่องที่คณะกรรมการ การคุ้มครองผู้บริโภคส่งมาให้ คณะกรรมการจึงได้นำเรื่องร้องเรียนนี้ส่งให้คณะอนุกรรมการต่อไป

ผลการพิจารณา

คณะอนุกรรมการได้รับทราบข้อมูลจากนายทศพล กฤตวงศ์วิมาน ผู้แทนจากกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเป็นคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน ในคณะกรรมการการแรงงาน ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับเรื่องร้องเรียนจากพนักงานบางส่วนของบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) กรณีบริษัทฯ ปิดกิจการและเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และขณะนั้นบริษัทฯ ได้ถูก ศาลตัดสินฟ้องล้มละลาย จึงควรให้ผู้ร้องเรียนไปยื่นขอเฉลี่ยทรัพย์

โดยมีข้อเสนอให้คณะกรรมการการแรงงาน ดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการการแรงงานจัดทำหนังสือเรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ให้พิจารณาช่วยเหลือนายธานี ตะกุดทอง และนางสาวฐิติมา ม่วงมณี พร้อมกับตรวจสอบว่า พนักงานของบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดได้รับการคุ้มครองตามที่ กฎหมายกำหนดหรือไม่ และให้รายงานผลให้แก่คณะอนุกรรมการทราบต่อไป

๒. เมื่อได้รับทราบผลจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว ให้จัดทำหนังสือ เรียนประธานคณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค ให้ได้รับทราบผลต่อไปด้วย

คณะกรรมการการแรงงาน ได้จัดทำหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๕๙๙๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือนางสาวฐิติมา ม่วงมณี นายธานี ตะกุดทอง และ พนักงานบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน เพื่อให้พิจารณาช่วยเหลือนายธานี ตะกุดทอง และนางสาวฐิติมา ม่วงมณี พร้อมกับตรวจสอบว่า พนักงานของบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด ได้รับการคุ้มครองตามที่ กฎหมายกำหนดหรือไม่

ในการนี้ นายอาทิตย์ อัสโม อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๙๑๙๓ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงาน บริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) เรียนประธานคณะกรรมการการแรงงาน (เลขรับที่ ๑๔๙/๒๕๕๖) สรุปได้ดังนี้

บริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ถูกฟ้องล้มละลายต่อศาลล้มละลายกลาง ตามคดีหมายเลขดำ ที่ ล. ๑๘๐๑/๒๕๕๕ และศาลฯ ได้มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ตามคดีหมายเลขแดง ที่ ล. ๓๗๗๗/๒๕๕๕ กรณีนี้ หลังจากมีการพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดแล้ว การขอชำระหนี้ของลูกจ้างต่าง ๆ ในคดีแรงงาน ให้ลูกจ้างไปขอชำระหนี้ที่กรมบังคับคดี โดยยื่นคำร้องขอรับเงินชำระหนี้ตามแบบของกรมบังคับคดีก่อนวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ หากเลยกำหนด และศาลฯ มีคำสั่งล้มละลาย ลูกจ้างจะไม่สามารถเรียกร้องสิทธิอื่นเป็นตัวเงินใด ๆ ได้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แจ้งให้ลูกจ้างไปยื่นคำร้องขอรับเงินชำระหนี้ที่กรมบังคับคดีก่อนวันเวลาดังกล่าวแล้ว

ทั้งนี้ คณะกรรมการการแรงงาน ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ๖๘๖๔/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่องรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน เรียน ประธานคณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อส่งสำเนาหนังสือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๙๑๙๓ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๖ ให้ทราบต่อไป

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แจ้งให้นายธานี ตระกูลทอง และนางสาวฐิติมา ม่วงมณี และลูกจ้างของบริษัท แคลิฟอร์เนีย ว้าว เอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ทุกคน ไปขอชำระหนี้ที่กรมบังคับคดี โดยยื่นคำร้องขอรับเงินชำระหนี้ตามแบบของกรมบังคับคดีก่อนวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งหากเลยกำหนด และศาลฯ มีคำสั่งล้มละลาย ลูกจ้างจะไม่สามารถเรียกร้องสิทธิอื่นเป็นตัวเงินใด ๆ ได้

(๑๐) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนก เซอร์วิส กรณีขอให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ปรับค่าจ้างพนักงานทำความสะอาดเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ตามกฎหมายกำหนด แต่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางไม่ปฏิบัติ (เลขรับที่ ๒๒๓/๒๕๕๕)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๒๑ วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖
- ครั้งที่ ๒๒ วันพฤหัสบดีที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๖

โดยเชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (มอบหมายให้ นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน ผู้เชี่ยวชาญด้านคุ้มครองแรงงาน มาร่วมประชุมแทน) ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (มอบหมายให้ นางพรทิพย์ สิริพันธ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง มาร่วมประชุมแทน) และนางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนกเซอร์วิส (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๕ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ได้ว่าจ้างห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนก เซอร์วิส ทำความสะอาดอาคารของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางเป็นเวลา ๑๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นเงินทั้งสิ้น ๗๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งมีพนักงานทำความสะอาดจำนวน ๑๒ คน

เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ รัฐบาลได้ประกาศให้ปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท นางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนก เซอร์วิส จึงได้จัดทำหนังสือ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ โดยขอให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางปรับค่าจ้างพนักงานทำความสะอาด เป็นวันละ ๓๐๐ บาท ตามกฎหมายกำหนด แต่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางปฏิเสธ จึงได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการช่วยเหลือ

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาแล้ว จึงมอบหมายให้คณะกรรมการติดตามประเมินสถานการณ์และแก้ไขปัญหาแรงงาน ไปพิจารณาดำเนินการ และรายงานให้แก่คณะกรรมการการทราบต่อไป

ผลการพิจารณา

นายจิตติน วิเศษสมบัติ เลขาธิการคณะกรรมการได้กล่าวว่า นางพานทอง หนองนา ได้มีหนังสือร้องเรียนมายังคณะกรรมการการแรงงาน เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างตามสัญญาจ้างทำความสะอาด ซึ่งนางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนกเซอร์วิส ซึ่งรับจ้างงานจากสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง โดยทำสัญญาและมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ต่อมา นโยบายของรัฐบาลได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ เป็นวันละ ๓๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ แต่ปรากฏว่าสัญญาที่ได้ทำไว้กับสำนักงานกองทุนฯ นั้น มีผลคาบเกี่ยวกับการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท จากการตรวจสอบเบื้องต้นพบว่า ได้มีการเจรจาด้วยวาจา ให้สำนักงานกองทุนฯ ปรับค่าแรงเป็น ๓๐๐ บาท และต่อมาได้ทำบันทึกถึงสำนักงานกองทุนฯ ให้ปรับขึ้นค่าจ้าง ซึ่งสำนักงานกองทุนฯ ได้ตอบกลับมายังห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ว่า ไม่สามารถปรับค่าจ้างให้ได้ เพราะว่าสัญญาสิ้นสุดแล้ว ประเด็นคือ สัญญาบางช่วงยังมีผลบังคับใช้อยู่ ดังนั้น ผู้ว่าจ้างควรจะต้องปรับค่าจ้างให้กับห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ

นางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนกเซอร์วิส ได้กล่าวว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ได้รับจ้างทำความสะอาดให้กับสำนักงานกองทุนฯ ซึ่งได้มีการทำสัญญาก่อนมีการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท แต่ปรากฏว่าสำนักงานกองทุนฯ ไม่ยอมปรับค่าจ้างให้ ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในบริษัทฯ ได้ตามกำหนด ดังนั้น จึงได้มีการทำหนังสือร้องเรียนมายังคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว

นางพรทิพย์ สิริพันธ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ได้กล่าวว่า ได้รับเรื่องร้องเรียนของห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ ซึ่งสัญญาได้สิ้นสุดลงแล้ว เนื่องจากสัญญาว่าจ้างทำงานมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นจำนวนทั้งสิ้น ๗๐๐,๐๐๐ บาท ได้มีการจ่ายเงินครบตามจำนวนที่ทำสัญญา แต่เนื่องจากสำนักงานกองทุนฯ เป็นหน่วยงานของรัฐ จึงมีการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และไม่สามารถแก้ไขสัญญาได้ จึงได้มีการตอบกลับไปยังห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ว่า ทางสำนักงานกองทุนฯ ไม่สามารถปรับเพิ่มค่าแรงให้กับห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ได้ เนื่องจากสัญญาสิ้นสุดแล้ว

นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน ผู้เชี่ยวชาญด้านคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวว่า ประเด็นปัญหาของนางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพกนกเซอร์วิส ได้ร้องเรียนมายังคณะกรรมการให้พิจารณาช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ได้รับจ้างทำความสะอาดให้กับสำนักงานกองทุนฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ลักษณะสัญญาจ้างเป็นไปตามสัญญาจ้างที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงทำสัญญาร่วมกัน ซึ่งห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ เป็นนายจ้างของลูกจ้างทำความสะอาดให้กับสำนักงานกองทุนฯ ดังนั้น ห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ เป็นนายจ้างโดยตรงของลูกจ้าง จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท และห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ได้ขอให้สำนักงานกองทุนฯ ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ในฐานะผู้ว่าจ้าง ประเด็น คือ เรื่องการแก้ไขสัญญาว่าจ้างการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีหนังสือหารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และมีความเห็นว่าการแก้ไขสัญญาว่าจ้างเอกชน ดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ในลักษณะของการจ้างเหมาบริการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อดำเนินการ ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจอนุมัติของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับพัสดุของรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๕ ให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อสังเกตของคณะกรรมการ

๑. เรื่องดังกล่าวมีประเด็นซ้อนกัน ๒ ประเด็น คือ สัญญาจ้างทำของระหว่างห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ รับเหมาค่าแรงกับสำนักงานกองทุนฯ ต้องปฏิบัติตามสัญญา แม้สัญญาจะสิ้นสุดลง ค่าแรงขั้นต่ำเป็นสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายที่บังคับ เมื่อห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ เป็นนายจ้าง และทำสัญญารับเหมาค่าแรงกับสำนักงานกองทุนฯ สิทธิของลูกจ้างเกิดขึ้นตั้งแต่มีผลบังคับใช้กฎหมายแล้ว แต่เมื่อมีข้อมูลผูกพันทางสัญญาสำนักงานกองทุนฯ แม้ว่านายจ้างจะจ่ายได้หรือไม่ได้ ต้องบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ จะนำความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามาเป็นเกณฑ์แล้วไม่ปฏิบัติตาม เนื่องจากมีความรับผิดชอบเกิดขึ้นตามสัญญา และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ ประเด็นดังกล่าวปฏิบัติครบแล้วหรือไม่ ควรพิจารณาในประเด็นดังกล่าว

๒. ผู้รับจ้างไปรับจ้างทำความสะอาดกับส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีการระบุค่าจ้างเป็นค่าแรง และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน เพราะฉะนั้นเมื่อมีกฎหมายหรือมติออกมา และมีผลบังคับใช้จึงไปกระทบต่อสัญญา ดังนั้น การบังคับใช้จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานกองทุนฯ ได้ชี้ประเด็นเฉพาะเรื่องภายใต้เงื่อนไขที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และไม่ได้รับการปฏิบัติตามสัญญา ต่อมา มีการออกกฎหมายหรือนโยบาย และมีผลบังคับใช้ ในขณะที่สัญญายังมีผลผูกพันอยู่ ทางออกในเรื่องดังกล่าว คือ กรมบัญชีกลาง และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้มีการเปิดช่องไว้ให้มีการแก้ไขสัญญาได้

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ยกมาอ้างไว้ในบันทึกของสำนักงานกองทุนฯ กำหนดให้สัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือที่ได้ลงนามแล้ว จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงมิได้ เว้นแต่การแก้ไขนั้นจะเป็นความจำเป็นโดยไม่ทำให้ทางราชการต้องเสียประโยชน์ หรือเป็นการแก้ไขเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ ซึ่งค่าแรงขั้นต่ำเป็นเรื่องที่ให้ใช้ร่วมกันอย่างทั่วถึง เพื่อความเป็นธรรมในการจ้างงานและเป็นประโยชน์ของทางราชการ แต่ถ้ามีการเพิ่มวงเงินจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือขอทำความตกลงในส่วนที่ใช้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือแล้วแต่กรณีด้วย ดังนั้น สำนักงานกองทุนฯ มีสิทธิที่จะตั้งเรื่องไปยังกระทรวงการคลัง เพื่อสอบถามความช่วยเหลือในการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำได้ ซึ่งน่าจะสามารเบิกเงินช่วยเหลือย้อนหลังได้

๔. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ มีวิธีการจ้างเหมาแบบกรณีนี้ และได้มีการปรับขึ้นค่าแรงให้แบบอัตโนมัติ เช่น การไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น

๕. สำหรับสัญญาจ้างทำความสะอาดอาคาร ทำไมสัญญาจ้างไม่ใช่เอกสารของสำนักงานกองทุนฯ เป็นการลงนามด้วยตัวบุคคล และไม่ระบุตำแหน่งของผู้บริหารสำนักงานกองทุนฯ มีแต่สำเนาประทับตราของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งพนักงานพัสดุไว้ที่ด้านหลัง รายละเอียดและเงื่อนไขสัญญาจ้างถูกต้อง การออกเอกสารสัญญาจ้าง ควรจะเป็นเอกสารทางราชการ

๖. บันทึกข้อความท้ายสัญญา ข้อ ๑๘ ข้อความว่า “ผู้รับจ้างยอมให้ถือเอาคำวินิจฉัยของผู้ว่าจ้างเป็นเด็ดขาด และผู้รับจ้างยอมผูกพันตนตามผลแห่งคำวินิจฉัยนั้นทุกประการ” อาจจะเป็นการเขียนที่เข้มงวดเกินไป ควรเขียนให้มีการร้องเรียนได้หรือให้ใครเป็นผู้วินิจฉัยหรือตีความสัญญา เพราะอาจตีความแล้วไม่ได้รับความยุติธรรม เพราะนายจ้างตีความฝ่ายเดียว

๗. หนังสือที่ยื่นขอปรับอัตราค่าจ้างทำความสะอาดของห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ สัญญาสิ้นสุดแล้ว ซึ่งทางห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ได้มีการยื่นหนังสือเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ สำนักงานกองทุนฯ ได้รับหนังสือวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ เหตุผลที่สำนักงานกองทุนฯ ไม่ปรับอัตราค่าจ้างทำความสะอาดให้ห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ เพราะสิ้นสุดสัญญาจ้าง ผู้ร้องได้กล่าวว่า บริษัทอื่น ๆ ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่ม ซึ่งหนังสือที่ผู้ร้องเรียนยื่นมายังอยู่ในสัญญา แต่หนังสือลงรับที่กองสัญญาและเบิกจ่าย สำนักงานกองทุนฯ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ ซึ่งกระบวนการเดินทางของหนังสือมีระยะเวลานานมาก

๘. การปรับอัตราค่าจ้าง เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ กับสำนักงานกองทุนฯ ได้ทำสัญญาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ถึงแม้ผู้ร้องทำสัญญากับสำนักงานกองทุนฯ แม้ว่ามีประกาศออกมา ทางสำนักงานกองทุนฯ ต้องดำเนินการปรับโดยอนุมัติไม่ต้องให้ผู้ร้องมาร้องเรียน เพราะคำสั่งของคณะกรรมการค่าจ้างได้เขียนไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น นายจ้างต้องปรับค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ถ้าสำนักงานกองทุนฯ ไม่ดำเนินการทันทีกับห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ถือว่าผิดกฎหมาย

เรื่องดังกล่าวไม่ควรมาถึงคณะกรรมการการ คำนวณที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และต้องไปดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรพิจารณาเรื่องดังกล่าวอย่างละเอียดและรอบคอบ และให้มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เช่น สำนักงานกองทุนฯ จะดำเนินการอย่างไร และทำหนังสือส่วนจำกัฏฏา ต้องการอะไร เป็นต้น

๙. กรณีการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ หากผู้รับจ้างร้องขอปรับเพิ่มอัตราจ้างของพนักงานตามสัญญา กระทรวงการคลังเป็นผู้ออกหนังสือให้หน่วยงานรัฐทั้งหมดมีความละเอียดมากกว่าสำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา ในกรณีผู้รับจ้างร้องขอปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการ ซึ่งจะเป็นผู้พิจารณาแก้ไขสัญญาหรือข้อตกลงที่ได้ทำไว้แล้ว การแก้ไขสัญญาหรือไม่ให้ส่วนราชการปฏิบัติ คือ ๑. การใช้ดุลพินิจแก้ไขสัญญา ให้พิจารณาเหตุผลข้อเท็จจริงและความเป็นธรรมประกอบการพิจารณา ๒. กรณีการเพิ่มวงเงินให้ส่วนราชการ ให้จ่ายจากเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่ว่า ประกาศขึ้นค่าแรงเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ดังนั้น นายจ้างคือ ทำงห้ส่วนจำกัฏฏา จะต้องดำเนินการปรับขึ้นให้กับลูกจ้างทันที ส่วนสำนักงานกองทุนฯ เป็นเพียงคู่สัญญา ถ้าตัวสัญญาจ้างที่ทำระหว่างเอกชนกับรัฐวิสาหกิจ ไม่มีบัญชีรายชื่อพร้อมเงินเดือนตรวจสอบได้ยาก เพราะไม่ทราบว่าผู้ประกอบการจ่ายค่าแรงเท่าใดจ่ายเงินจริงหรือไม่ เป็นข้อสังเกตเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณา

๑๐. ข้อเท็จจริงสำนักงานกองทุนฯ ได้มีการว่าจ้างให้คนภายนอกทำงาน (outsourc) มิใช่บริษัททำงห้ส่วนจำกัฏฏา บริษัทเดียวเท่านั้น แต่ยังมีบริษัทรักษาความปลอดภัย ซึ่งได้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแล้ว

ตามที่ได้กล่าวว่าการยื่นแบบขอประมวลหรือตกลงราคา มีการกำหนดค่าจ้างไว้ชัดเจน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เห็นว่า การที่นโยบายของรัฐบาล ประกาศเกี่ยวกับการปรับค่าแรงงานขั้นต่ำจะส่งผลกระทบต่อค่าจ้าง ให้ความเห็นไว้ชัดเจนว่า หน่วยงานรัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่ทำสัญญาจ้างไว้ก่อนที่ประกาศฉบับดังกล่าวออกมาบังคับใช้ โดยให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้พิจารณาไปดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้ ดังนั้น รัฐวิสาหกิจมีหน้าที่ต้องปรับค่าจ้างโดยฝ่ายคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจต้องปรับค่าจ้างตามความเห็น และทุกฝ่ายต้องสั่งการให้ดำเนินการ เพราะเป็นหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ

๑๑. การเตรียมการของกระทรวงแรงงานตามนโยบายรัฐบาลที่ประกาศเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีคู่สัญญาปฏิบัติกันไม่ถูกต้อง จึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวว่า สำนักงานกองทุนฯ พิจารณาแล้วเห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการ ให้รัฐวิสาหกิจในลักษณะสัญญาจ้างเหมาบริการได้ เฉพาะสัญญาที่มีการลงนามก่อนที่คณะกรรมการค่าจ้างออกประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เนื่องจากเอกชนผู้รับจ้างยังไม่ได้ประมาณการภาระต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ไว้ ดังนั้น ไม่จำเป็นต้องร้องขอ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้องปรับจะอ้างว่าสิ้นสุดสัญญาไม่ได้

๑๒. คำชี้แจงของนิติกรฝ่ายกฎหมาย สำนักงานกองทุนฯ อ้างระเบียบเก่า ซึ่งไม่ได้มีการหยิบประเด็นที่เป็นมติคณะรัฐมนตรีหรือข้อหาหรือประกอบการพิจารณา จึงทำให้งานดำเนินไปไม่ได้

๑๓. ประเด็นเรื่องสิทธิของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นสิทธิตามกฎหมายและต้องปฏิบัติ สิทธินั้นยังไม่ได้รับการปฏิบัติสิทธินั้นคงยังอยู่ และต้องหาคนรับผิดชอบในกรณีที่ยังไม่ได้รับสิทธินั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องดูแลเรื่องดังกล่าว และความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาอ้างไม่ตรงประเด็น เนื่องจากสำนักงานกองทุนฯ บอกว่า สัญญาเอกชนเป็นเรื่องอยู่ในอำนาจของผู้มีอำนาจอนุมัติของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับพัสดุของรัฐวิสาหกิจนั้น กรณีนี้จึงไม่มีประเด็นปัญหาข้อกฎหมายที่ต้องพิจารณาแต่อย่างใด ซึ่งสำนักงานกองทุนฯ ไม่ได้บอกให้ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ มีการคุ้มครองลูกจ้างได้ตามสิทธิ สำนักงานกองทุนฯ จะอ้างเหตุอะไรก็ตาม ถ้ามีการใช้มาตรา ๙ กรณีจึงไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งถือว่าครบองค์ประกอบแล้ว

๑๔. สัญญาจ้างที่มีการตกลงทำสัญญาต่อไป ขอให้มีการระบุค่าจ้าง เมื่อมีการปรับเปลี่ยนค่าจ้างขึ้นจะได้ไม่มีปัญหา รวมถึงปัญหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การที่ให้เอกชนเข้ามารับจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจ เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงตั้งงานบางอย่างให้เอกชนเข้ามาทำงาน จึงทำให้ลูกจ้างแบ่งออกเป็น ๒ พวก คือ ลูกจ้างประจำ และบุคคลภายนอก จึงขาดการดูแลอย่างทั่วถึงสหภาพแรงงานฯ ไม่สามารถรับลูกจ้างอื่นมาเป็นสมาชิกได้ จึงเป็นปัญหาเรื่องระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบการดูแลสมาชิก เป็นหน้าที่ของกระทรวงการคลังและกระทรวงแรงงาน เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว การดูแลสวัสดิการของพนักงานทำอย่างไรให้สหภาพแรงงานฯ มีส่วนในการดูแลลูกจ้างแบบจ้างเหมาด้วย ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต้องคำนึงถึงสิทธิลูกจ้างที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันด้วย

นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน ผู้เชี่ยวชาญด้านคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวว่า สิทธิของลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ที่ยังไม่ได้รับสิทธิในเรื่องดังกล่าว จึงได้มีการสั่งการและมอบหมายไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พื้นที่ ๒ ให้ดำเนินการตรวจสอบ เพื่อให้ลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ได้รับสิทธิตามกฎหมาย ถ้าการตรวจสอบพบว่าลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ไม่ได้รับสิทธิ พนักงานเจ้าหน้าที่จะออกคำสั่งและดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อไป

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการ

๑. หนังสือบันทึกของฝ่ายนิติกร สำนักงานกองทุนฯ จบแค่ข้อ ๒.๓ ได้นำข้อเท็จจริงของสัญญาว่าสัญญาสิ้นสุดแล้ว แต่ประเด็นคือ มีมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท และมีผลบังคับตามกฎหมายเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ รวมถึงข้อหาหรือของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งมีมติคณะรัฐมนตรีมีผลบังคับในระหว่างสัญญาที่ยังไม่สิ้นสุด ถ้านำประเด็นดังกล่าวมาใช้ในการตอบข้อหาหรือ จะสรุปข้อเท็จจริงได้ว่า สัญญาสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ โดยข้อ ๒.๔ มติคณะรัฐมนตรีให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ จึงมีผลผูกพันที่จะต้องให้องค์กรมีเหตุที่จะต้องแก้ไขสัญญาได้ โดยเฉพาะส่วนที่เป็นค่าจ้างของลูกจ้าง จะครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น และเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อมาตั้งงบประมาณในกรณีดังกล่าวได้

๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางปฏิบัติ คือ ดูแลและมีการสั่งการเรื่องดังกล่าวไปในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เห็นผลในทางปฏิบัติ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต้องตรวจสอบอย่างใกล้ชิดว่าห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ดำเนินการจ่ายเงินให้ลูกจ้างครบตามสิทธิหรือไม่ และรายงานผลให้คณะอนุกรรมการทราบ

๓. ควรจ่ายเงินให้นางพานทอง หนองนา ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์กนกเซอร์วิส เพราะเป็นคู่สัญญากับสำนักงานกองทุนฯ ส่วนคู่สัญญาจะไปจ่ายให้กับลูกจ้างหรือไม่ เป็นหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปติดตามตรวจสอบต่อไป

นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน ผู้เชี่ยวชาญด้านคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย เรื่องดังกล่าวจะรีบดำเนินการตรวจสอบ และจะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย รวมถึงจะรายงานผลให้คณะอนุกรรมการรับทราบต่อไป

ข้อซักถามของคณะอนุกรรมการ

๑. ถ้าสำนักงานกองทุนฯ จ่ายเงินให้กับห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างส่วนต่างหรือไม่ อย่างไร เพราะลูกจ้างไม่ได้ทำงานในบริษัทแล้ว และสำนักงานกองทุนฯ มีแนวทางในการดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเรื่องดังกล่าวอย่างไร

๒. หนังสือของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีแจ้งไปยังกระทรวงแรงงาน และมีการแจ้งไปถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ หรือไม่

๓. นอกจากหนังสือจากกระทรวงการคลัง สำนักงานกองทุนฯ ได้มีเอกสารจากหน่วยงานอื่น ๆ หรือไม่

นางพรทิพย์ สิริพันธ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ได้ตอบข้อซักถามว่า สำนักงานกองทุนฯ ไม่ได้นิ่งเฉย แต่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบพัสดุ จึงทำให้สำนักงานกองทุนฯ ไม่จ่ายเงินเพิ่มเพราะกลัวผิดระเบียบพัสดุ เนื่องจากสำนักงานกองทุนฯ เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ดังนั้นสำนักงานกองทุนฯ จะกลับไปดำเนินการตรวจสอบอีกครั้ง ถ้าพิจารณาแล้วไม่ผิดระเบียบจะดำเนินการจ่ายเงินให้กับห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ ต่อไป

ว่าที่ร้อยตรี กิตติลักษณ์ ยิ้มย่อง นิติกรชำนาญการ กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจและแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้ตอบข้อซักถามว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง เป็นผู้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี ไม่ใช่กระทรวงแรงงานเป็นผู้เสนอ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจสังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีจำนวนมาก และมีปัญหาเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงานไม่ได้เป็นผู้กำกับรัฐวิสาหกิจโดยตรง สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีทำหนังสือแจ้งต่อหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

นายทรงพจน์ ดวงฉวี นิติกร ๗ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ได้ตอบข้อซักถามว่า ได้มีการสอบถามไปยังผู้รับผิดชอบด้านพัสดุที่ควบคุมสัญญาจ้างเหมา ทราบว่าไม่ได้รับหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีแต่หนังสือจากกระทรวงการคลัง และถ้ามีการพิจารณาจากผู้บริหารแล้วอนุมัติจะจ่ายเงินให้ผู้ประกอบการหรือลูกจ้างโดยตรง เนื่องจากลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัดฯ บางส่วนไม่ได้ทำงานอยู่ที่สำนักงานกองทุนฯ แล้ว

นายทศพล กฤตวงศ์วิมาน ผู้เชี่ยวชาญด้านคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในหลักการเบื้องต้นมีระยะเวลา ๖๐ วัน ทั้งนี้ ลูกจ้างจะได้รับเงินช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับสำนักงานกองทุนฯ ที่เป็นผู้จ่ายเงิน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการติดตามตรวจสอบ และจะรายงานให้คณะอนุกรรมการรับทราบต่อไป

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติให้สำนักงานกองทุนฯ ไปดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องดังกล่าวให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย พร้อมทั้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการติดตามตรวจสอบเรื่องดังกล่าวอย่างละเอียด และเมื่อแต่ละหน่วยงานดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลต่อคณะกรรมการทราบดีด้วย

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยรอผลการดำเนินการจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๑๑) พิจารณาเรื่องร้องเรียนของนายอำนาจ พันธุ์มณฑา กรณีขอให้ตรวจสอบองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ หรือ ขสมก. ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดย ขสมก. ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนไม่ครบ ๕๘ ชั้น ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยร่วมมือกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนอยู่ที่ ๕๖ ชั้น ไม่ปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรี (เลขรับที่ ๑๒๐/๒๕๕๖)

การดำเนินงาน

มีการประชุม จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๒๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

โดยเชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (มอบหมายให้ ว่าที่ร้อยตรี กิตติลักษณ์ ยิ้มย่อง นิติกรชำนาญการ และนางสาวศิริลักษณ์ ตั้งวรปัญญากุล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ) ผู้อำนวยการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (มอบหมายให้ นายชลฤทธิ์ พิลาชัย หัวหน้างานแรงงานสัมพันธ์ และนายธีระพัฒน์ โกมลเสริม หัวหน้ากองคดี) ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชน (นายวีระพงษ์ วงศ์แหวน) และนายอำนาจ พันธุ์มณฑา (ผู้ร้องเรียน) มาร่วมประชุม

ประเด็นปัญหา

นายอำนาจ พันธุ์มณฑา พนักงานรัฐวิสาหกิจ ขสมก. ตำแหน่ง นายท่า ๓ สังกัดเขตการเดินรถที่ ๗ กลุ่มปฏิบัติการเดินรถที่ ๓ อยู่ทำอาชีพ ที่อยู่ ๒๐๙ ซอยปทุมทิพย์ ถนนกรุงเทพ-นนท์ ตำบลบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ ๑๐๘๐๐ โทร. ๐๘๔ - ๒๐๕๔๕๑๑ ได้ร้องเรียนมายังคณะกรรมการการแรงงานกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการที่ ขสมก. ไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท และกรณีบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานรายวัน ผ่าฝืนประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงได้มาร้องขอให้คณะกรรมการพิจารณาช่วยเหลือ

ผลการพิจารณา

ตามที่คณะกรรมการได้รับเรื่องร้องเรียนจากนายอำนาจ พันธุ์มณฑา ลูกจ้างองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ตำแหน่งนายท่า ๓ กลุ่มปฏิบัติงานเดินรถที่ ๓ เขตการเดินรถที่ ๗ เริ่มเข้าทำงานเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๓๑ ในตำแหน่งพนักงานขับรถ เขตการเดินรถที่ ๙ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๒๒,๕๘๐ บาท ได้ร้องเรียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปรับอัตราค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ถูกองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดยองค์การฯ ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างไม่ครบ ๕๘ ชั้น ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ร่วมมือกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชน ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนอยู่ที่ ๕๖ ชั้น และไม่ปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรี นั้น

โดยที่ประชุมมีประเด็นการพิจารณาข้อร้องเรียน ๒ ประเด็น คือ

๑. ประเด็นไม่ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน จาก ๕๖ ชั้น เป็น ๕๘ ชั้น

๒. ประเด็นที่ไม่ปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ให้กับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าเกณฑ์

จากนั้น ที่ประชุมอนุกรรมการฯ ได้มีการซักถามผู้ร้องเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง และแสดงความคิดเห็นในประเด็นร้องเรียนต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ประเด็นไม่ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน จาก ๕๖ ขั้น เป็น ๕๘ ขั้น

นายอำนาจ พันธุ์มณฑา ชี้แจงว่า กรณีปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ ๕๘ ขั้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๓๗ เรื่องการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ทบทวนตามมติคณะรัฐมนตรีให้ขยายขึ้นเงินเดือนจากบัญชีโครงสร้างฯ เดิมออกไปอีก ๕ ขั้น ซึ่งทางองค์การฯ ไม่ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี และสหภาพฯ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๗ ถึง มาตรา ๓๐ และกรมสวัสดิการฯ ไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๗๓ ถึง มาตรา ๙๑ ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการฯ หรือนายทะเบียนมีอำนาจสั่งการ แต่ทางกรมฯ อ้างว่าไม่มีอำนาจสั่งแต่ให้ไปฟ้องศาล

สำหรับการปรับอัตราค่าจ้าง องค์การฯ ไม่ดำเนินการปรับอัตราขึ้นค่าจ้างว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจ แยกตามกลุ่มงาน ตามข้อบังคับขององค์การฯ ฉบับที่ ๑๖๕ พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕ ซึ่งมีอยู่ ๕๖ ตารางขึ้นค่าจ้าง ที่น้อยกว่าประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๓๗ ที่กำหนดไว้ ๕๘ ตารางขึ้นค่าจ้าง และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๕๐ ที่กำหนดมาอีก ๕๘ ตารางขึ้น แต่ใน พ.ศ. ๒๕๕๕ องค์การฯ ปรับบัญชีโครงสร้างจาก ๕๓ ตารางขึ้น เป็น ๕๖ ตารางขึ้น อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ จนถึงมาตรา ๙๑

ว่าที่ร้อยตรี กิตติวัฒน์ ยิ้มย่อง นิติกรชำนาญการ กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชี้แจงว่า นายอำนาจ พันธุ์มณฑา ลูกจ้างองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ตำแหน่งนายท่า ๓ เขตเดินรถที่ ๗ ได้มายื่นคำร้องต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ซึ่งได้ร้องเรียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวว่าโครงการนี้ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดยองค์การฯ ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างไม่ครบ ๕๘ ขั้น ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ร่วมมือกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ องค์การขนส่งมวลชน ทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนอยู่ที่ ๕๖ ขั้น และไม่ปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรี

ต่อมา เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖ สำนักแรงงานสัมพันธ์ได้มีหนังสือเชิญผู้อำนวยการองค์การฯ ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การฯ และลูกจ้าง จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย นายอำนาจ พันธุ์มณฑา และนายวิเชียร พรหมจันทร์ มาชี้แจงข้อเท็จจริง สรุปความได้ ดังนี้

สำหรับในประเด็นแรก ทางกรมสวัสดิการฯ ได้ให้ ขสมก. ชี้แจงในรายละเอียดพร้อมส่งหนังสือชี้แจงการจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ๕๘ ขั้น และการจ่ายค่าจ้าง แต่จะขอกล่าวถึงประเด็นการจัดทำโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ๕๘ ขั้น โดย ขสมก. ได้ชี้แจงว่า การจัดทำบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ ให้องค์การฯ สามารถดำเนินการได้เอง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยให้คำนึงสถานะทางการเงินขององค์การฯ เป็นสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๑๓ (๒) ของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓ ซึ่งองค์การฯ ได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ ๓ ที่ใช้โครงสร้างเงินเดือน ๕๘ ขั้น และเมื่อวันที่

๗ เมษายน ๒๕๕๓ องค์การฯ มีบัญชีโครงสร้างเงินเดือนอยู่ที่ชั้น ๕๓ และบอร์ดได้มีมติให้องค์การฯ ดำเนินการปรับเพิ่มบัญชีโครงสร้างเงินเดือนได้ปีละหนึ่งขั้น ซึ่งตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ จนถึง ๒๕๕๔ องค์การฯ ได้ดำเนินการปรับเพิ่มเป็นขั้นที่ ๕๖ ขณะนี้องค์การฯ อยู่ระหว่างดำเนินการจัดโครงสร้างเงินเดือนไปขั้นที่ ๕๗ โดยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้มีการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ มีมติทราบ และได้คณะกรรมการกลั่นกรองเกี่ยวกับการปรับขยายบัญชีโครงสร้างเงินเดือนทุกตำแหน่ง ซึ่งจะประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหารและผู้แทนสหภาพแรงงานองค์การฯ ร่วมกันพิจารณานำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการฯ ในการนำเสนอผลการประชุม จากนั้นจะนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

สำหรับประเด็นนี้ ทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการพิจารณาตามข้อเท็จจริง เพียงแต่อาจยังมิได้ตอบให้นายอำนาจ พันธุ์มณฑา ทราบ และกำลังรวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องอื่นอยู่ด้วย แต่มีอยู่ประเด็นหนึ่งคือ ในคำพิพากษาของศาลฎีกา ที่ ๑๑๑๘๔-๑๑๓๙๑/๒๕๕๑ วินิจฉัยเป็นที่สุดแล้วว่า องค์การฯ เป็นรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ ๓ ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) และการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๔๗ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้รัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ ๓ ปรับอัตราค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตรา (ยกเว้นตำแหน่งผู้ว่าการหรือผู้อำนวยการซึ่งใช้สัญญาจ้าง) นั้น มีรากฐานมาจากการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (๒) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๗ มิใช่การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไป โดยต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายเดือนเท่านั้น โจทก์ทั้ง ๑๕๙ ราย เป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน จึงไม่ได้รับประโยชน์จากการปรับปรุงอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗

ดังนั้น ในประเด็นของลูกจ้างรายวัน จะไม่อยู่ในบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างซึ่งบัญชีเงินเดือนค่าจ้างของลูกจ้างรายวัน จะเป็นอำนาจของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่จะไปพิจารณากันเองตามกรอบที่กระทรวงการคลังได้กำหนด โดยขึ้นอยู่กับสภาพของงาน ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั่นเอง ซึ่งการไม่ปรับเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างรายวัน เป็นอำนาจในทางการบริหารจัดการองค์การของรัฐวิสาหกิจ โดยไม่เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายซึ่งการที่องค์การฯ มิได้ไปปรับเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างรายวันคนหนึ่งคนใดเป็นการเฉพาะ แต่ใช้กับลูกจ้างรายวันทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยังถือไม่ได้ว่าเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

ส่วนการปรับค่าจ้างตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนกรณีปรับในอัตราร้อยละ ๕ สำหรับลูกจ้างรายเดือน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๔ โดยต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างรายเดือนไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท ซึ่งในอัตราเงินเดือนตามบัญชีโครงสร้าง ๕๘ ขั้น จะอยู่ในขั้นที่ ๑๒.๐ อัตรา ๙,๐๔๐ บาท เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๒๘ ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งก็คือ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

ประเด็นการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน ๕๘ ขั้น โครงสร้างอัตราเงินเดือนกับค่าจ้างของรัฐบาลกิจ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ เงินเดือนสำหรับพนักงาน กับค่าจ้างสำหรับคนที่เป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติวิธีงบประมาณแผ่นดิน ฉะนั้นในส่วนของเงินเดือนของรัฐบาลกิจ กระทรวงแรงงานจะเป็นผู้ดูแลในเรื่องของโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างทั้งหมด ๕๘ ขั้น สำหรับกลุ่มที่ ๓ จะเป็นไปตามประกาศพระราชบัญญัติแรงงานรัฐบาลกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓ (๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐบาลกิจแต่ละแห่งที่รัฐบาลกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ การปรับโครงสร้างเงินเดือนจึงเป็นไปตาม มาตรา ๑๓ (๒) การที่จะปรับเงินเดือนทุกครั้งคณะรัฐมนตรีทุกครั้งตั้งแต่ปี ๒๕๓๗ จะกำหนดการปรับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นพนักงานให้รัฐบาลกิจสามารถดำเนินการเองได้ โดยขึ้นอยู่กับความสามารถ ผลประกอบการ การดำเนินการและการดูแลซึ่งผู้บริหารแต่ละรัฐบาลกิจเป็นผู้พิจารณาเอง

ในส่วนของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายได้กล่าวไว้ว่ารัฐบาลกิจจะต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อ ๒๘ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐบาลกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐบาลกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ จะออกตามมาตรา ๑๓ (๑) เรียกว่ากำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างซึ่งจะเป็นกฎหมายในการคุ้มครองการใช้แรงงาน และในมาตรา ๗๓ ได้บอกไว้ว่า ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๑๓ วรรคสอง จะมีความผิด หมายความว่าในวรรคสองของมาตรา ๑๓ จะกำหนดไว้ว่า มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐบาลกิจทุกแห่ง รัฐบาลกิจหรือผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม ก็จะมีผลผิดตามมาตรา ๗๓ เพราะฉะนั้นในเรื่องของโครงสร้างอัตราเงินเดือน ไม่ใช่เป็นกฎหมายที่หมายความว่าฝ่าฝืนแล้วมีความผิด แต่เป็นเรื่องความสามารถของรัฐบาลกิจที่จะดำเนินการได้ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรัฐบาลกิจสัมพันธ์จะให้อำนาจกับรัฐบาลกิจฯ เป็นผู้ไปดำเนินการพิจารณาเองตามมาตรา ๑๓ (๒) ซึ่งเป็นคนละส่วนกัน

นายชัยฤทธิ์ พิลาชัย หัวหน้างานแรงงานสัมพันธ์ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ชี้แจงว่า เรื่องโครงสร้างอัตราเงินเดือน ทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจะพิจารณาจากงบประมาณรายได้ของ ขสมก. เป็นหลัก ตามมติคณะรัฐมนตรีให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารในกิจการนั้นเป็นผู้พิจารณา แต่ทางองค์การฯ มิได้ละเลยกับสิทธิประโยชน์ของพนักงาน จึงมีมติจากบอร์ดให้พิจารณาปรับได้ปีละ ๑ ขั้น จนกว่าจะถึง ๕๘ ขั้น และในการประชุมคณะกรรมการกิจการองค์การฯ ครั้งที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ มีการปรับขยายจากขั้นที่ ๕๖ เป็นขั้นที่ ๕๗ ส่วนที่เหลืออีก ๑ ขั้น จะได้นำเสนอในปีหน้าต่อไป โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ผู้บริหาร ขสมก. ได้ดำเนินการพิจารณาเรื่องโครงสร้างอัตราเงินเดือนมาโดยตลอด

ตามที่ได้มีการตรวจสอบประวัติของผู้ร้อง ปัจจุบันอัตราเงินเดือนอยู่ที่ ๒๒,๕๘๐ บาท ยังไม่เต็มขั้นของตำแหน่ง ซึ่งถามว่าจะได้รับผลกระทบจากการขยายอัตราเงินเดือนปีละขั้นหรือไม่ ซึ่งถือว่าไม่กระทบ เพราะว่าได้สิทธิในการปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี แต่เนื่องด้วยฐานะทางการเงินขององค์การฯ และมติของคณะรัฐมนตรีให้บอร์ดสามารถพิจารณาในฐานะทางการเงินเองได้ องค์การฯ จึงได้ปรับให้ปีละหนึ่งครั้ง

ตามที่อนุกรรมการได้มีการสอบถามว่า พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากอัตราเงินเดือนเต็มที่ขั้น ๕๓ พนักงานบางท่านตันมาแล้ว ๕ ปี เมื่อมีการขยายมาปีละหนึ่งขั้น ซึ่งในแต่ละปีจะมีพนักงานจำนวนหนึ่งได้รับผลกระทบ และในส่วนของการเยียวยาได้มีการชี้แจงและการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบ

ในส่วนประเด็นพนักงานรายวันที่ได้รับผลกระทบ ได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาสูงสุดแล้วว่า เป็นรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ ๓ ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) และการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้รัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ ๓ ปรับอัตราค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตรา เมื่อมีการปรับอัตราเพิ่มขึ้นที่ขยายก็มีการปรับให้พนักงานเหมือนกับพนักงานรายเดือน และในส่วนของการรายวันที่มีการเรียกร้องให้มีการปรับตามโครงสร้างของเงินเดือน องค์การฯ ได้มีการประกาศให้พนักงานทราบ และสามารถเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างจากรายวันเป็นรายเดือนได้ เพราะรายวันไม่อยู่ในโครงสร้างของอัตราเงินเดือน ซึ่งพนักงานรายวันจะได้รับผลกระทบมากที่สุดในการปรับอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

ส่วนประเด็นการสร้างความเข้าใจ ในปี ๒๕๕๔ ได้มีการจัดประชุมพนักงานประจำรายวันที่ได้รับผลกระทบ ประมาณ ๑๖๗ คน ได้มีการสร้างความเข้าใจ โดยจัดทำรายละเอียดเปรียบเทียบให้เห็นถึงการเปลี่ยนจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน มีสิทธิประโยชน์อย่างไร โดยจัดทำสไลด์และตอบประเด็นต่าง ๆ ให้พนักงานได้รับทราบ

นายวีระพงษ์ วงศ์แหวน ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ชี้แจงว่า เนื่องจากมีหนังสือจากกรมสวัสดิการฯ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ ให้ผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ไปชี้แจง เนื่องจากนายอำนาจฯ ได้ไปร้องเรียนกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานใน ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. กรณีกล่าวหาว่าองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ร่วมกับสหภาพแรงงานฯ ไม่ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ว่าด้วยการปรับโครงสร้างเงินเดือน ขั้นที่ ๕๘ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ เมื่อรับทราบข้อร้องเรียนแล้ว ทางสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ได้ทำหนังสือถึงกรมสวัสดิการฯ ชี้แจงในรายละเอียดของข้อสงสัย โดยทางสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ได้ดำเนินการตามกฎหมายทุกประการ เช่น การปรับโครงสร้างเงินเดือน แต่เดิมอยู่ที่ขั้น ๕๓ ปัจจุบันอยู่ที่ขั้น ๕๗ ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ได้ยื่นข้อเรียนร้อง ได้มีการนำเข้ามาพิจารณาคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ฯ และให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

๒. การปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรี ทางสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ได้ทำหนังสือถึงองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ให้ดำเนินการในเรื่องนี้ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ในขณะที่เดียวกันทางสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องซ้ำเพื่อให้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่ถึง ๙,๐๐๐ บาท และได้มีการตรวจสอบแล้วพบว่า พนักงานขององค์การฯ ไม่มีพนักงานคนใดเงินเดือนต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาท จากข้อเรียกร้องที่ ๔ ถ้าพนักงานมีเงินเดือนไม่ถึง ๙,๐๐๐ บาท จึงขอให้ ขสมก. ปรับให้อยู่หลักเกณฑ์ต่อไป ขณะนี้อยู่ในระหว่างการเจรจา โดยให้ฝ่ายบริหารไปรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเสนอบอร์ดในการเจรจาในครั้งต่อไป

๒. ประเด็นที่ไม่ปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ให้กับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าเกณฑ์

นายอำนาจ พันธมณฑา ผู้ร้อง ชี้แจงว่า กรณีการประกาศรับลูกจ้างรายวันขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ในอัตราวันละ ๓๐๐ บาท ต่อมา ได้ประกาศรับพนักงานขับรถ จำนวน ๑๐ อัตรา ในอัตราเงินเดือน ๖,๘๑๐ บาท ซึ่งไม่ได้เป็นไปตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด

นายชัยฤทธิ์ พิลาชัย ชี้แจงว่า ในประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำของพนักงานขับรถใหม่ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กำลังปรับปรุงโครงสร้างในช่วงที่อัตรากำลังขาดจะเป็นสัญญาจ้างเป็นหลัก และจะขอตรวจสอบว่าพนักงานที่เข้าใหม่มีอัตราเงินเดือนที่ ๖,๘๑๐ บาท จำนวนกี่คน และตรวจสอบว่ารายได้ต่าง ๆ ครอบคลุมค่านิยมของมาตรฐานขั้นต่ำหรือไม่ เพราะตามค่านิยมหมายความรวมถึงเงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวน หรือจ่ายในลักษณะใด และโดยวิธีการใด จะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม ค่านิยมของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ จะมีการเยียวยาในส่วนอัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจที่ทางสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การฯ ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่วมผลักดันอยู่ ให้ไปเริ่มต้นที่อัตรา ๙,๐๔๐ บาท เป็นอัตราเริ่มต้นปัจจุบันยังไม่มีข้อยุติ

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ที่ให้เยียวยาในกลุ่มพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนยังไม่ครบ ๙,๐๔๐ บาท ให้จ่ายเป็นค่าครองชีพชั่วคราว มีอยู่ ๓ ลำดับ คือ

๑. กลุ่มที่ ๑ คือ กลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนค่าจ้างไม่ถึง ๙,๐๐๐ บาท จะเพิ่มเงินให้ครบ ๙,๐๐๐ บาท

๒. กลุ่มที่ ๒ คือ ถ้าเกิน ๙,๐๐๐ บาท แต่ไม่ครบ ๑๒,๒๘๕ บาท จะเพิ่มให้ครบ ๑๒,๒๘๕ บาท

๓. กลุ่มที่ ๓ คือ พนักงานที่จบปริญญาตรี จะได้เงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท กลุ่มนี้ไม่ว่าจะเงินเดือนเท่าไร จะเติมให้ครบ ๑๕,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ กลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ มีเงื่อนไขว่า เมื่อมีการเพิ่มเงินให้แล้วจะต้องไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาท

นายวีระพงษ์ วงศ์แหวน ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ชี้แจงว่า ได้มีการประชุมสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การฯ เมื่อสิงหาคม ๒๕๕๖ ให้ตรวจสอบว่าพนักงานบุคคลใดที่ได้รับอัตราเงินเดือนไม่ถึง ๙,๐๐๐ บาทให้นำข้อมูลเสนอทางสหภาพแรงงานฯ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ได้ยื่นเป็นข้อเรียกร้อง แต่อยู่ในระหว่างขั้นตอนการเจรจากันอยู่

ผลการพิจารณา

ที่ประชุมมีมติให้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไปตรวจสอบและรายงานให้คณะอนุกรรมการทราบ ภายใน ๑๕ วัน ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ควรตรวจสอบว่า มีพนักงานขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ได้รับผลกระทบจากอัตราเงินเดือนขั้นต่ำไม่ถึง ๓๐๐ บาท ให้ตรวจสอบและรายงานผลให้อนุกรรมการทราบ

๒. เรื่องไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณีที่องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฝ่าฝืนในเรื่องประกาศอัตราค่าจ้าง มีพนักงานที่ได้รับผลกระทบคือ อัตราเงินเดือนเต็มขั้น ทางองค์การฯ มีวิธีการเยียวยาพนักงานอย่างไร

๓. มีพนักงานบางกลุ่มได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่ถึง ๓๐๐ บาท ตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ใน ๗ จังหวัด ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจสอบและสั่งนายจ้างให้จ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาทให้แก่ลูกจ้าง

ผลสรุป เรื่องร้องเรียนดังกล่าวนี้ได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว โดยรอรายงานผลการตรวจสอบจากองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สรุปผลการดำเนินงาน
ของคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบาย
และกฎหมายแรงงาน
ระหว่างวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖
จำนวน ๑๓ เรื่อง

รายนาม
คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน
ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

๑. นายเรวัต อารีรอบ	ประธานคณะอนุกรรมการ
๒. นายบุญชู นิลนอม	รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นายนิติรัฐ สุนทรวร	รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่สอง
๔. นายนรา รัตนรุจ	เลขานุการคณะอนุกรรมการ
๕. นายสามนต์ สังข์ทอง	ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมการ
๖. นายประกรณ์เกียรติ ญาณหาร	อนุกรรมการ
๗. นางสุทัศน์ี สืบวงศ์แพทย์	อนุกรรมการ
๘. นายธนวัน ทองสุโขติ	อนุกรรมการ
๙. นายมานิต มุลาสินน์	อนุกรรมการ
๑๐. นางอรดี พงศ์พันธุ์ผู้ภักดี	อนุกรรมการ

รายนาม
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบาย
และกฎหมายแรงงาน
ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

๑. นายบุญศุภภะ ตัณฑัยย์
๒. นายวุฒิรักษ์ เดชะพงษ์พันธุ์
๓. พันตำรวจโทหญิง ฐิชาลักษณ์ ณรงค์วิทย์
๔. นางชูจิต พันธุมจินดา
๕. นายวิรัช พิษขุนทด
๖. นางพัชรี ศิลป์ไชย
๗. นายบัณฑิต โรจน์รุ่งเรือง
๘. นายพงษ์สวัสดิ์ แป้นทอง
๙. ว่าที่ร้อยตรี สมเกียรติ จิรอมรัตน์
๑๐. นายพีระวัฒน์ ทองวิไลพรรณ
๑๑. นายชนกฤต แก้วเจริญโรจน์
๑๒. นางสาวพนิตตา อร่ามพิบูลกิจ
๑๓. นายจำเริญ เตียทอง
๑๔. นางไพจิตร จารุวัชรวรรณ
๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภักดี มานะหิรัญเวท
๑๖. พันจ่าเอก ณฐกร แก้วดี
๑๗. นายจิตติน วิเศษสมบัติ
๑๘. นายวีระชาติ ปิยวรังกูร
๑๙. นายสุวัฒน์ เหยียนชาศรี
๒๐. นายจุลจักร จักกะพาก
๒๑. นายอภิโชติ แก้วสุขนนท์

ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ

คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๔ นี้ ได้มีการประชุมศึกษาพิจารณาติดตามทางด้านนโยบายและกฎหมายแรงงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการการแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

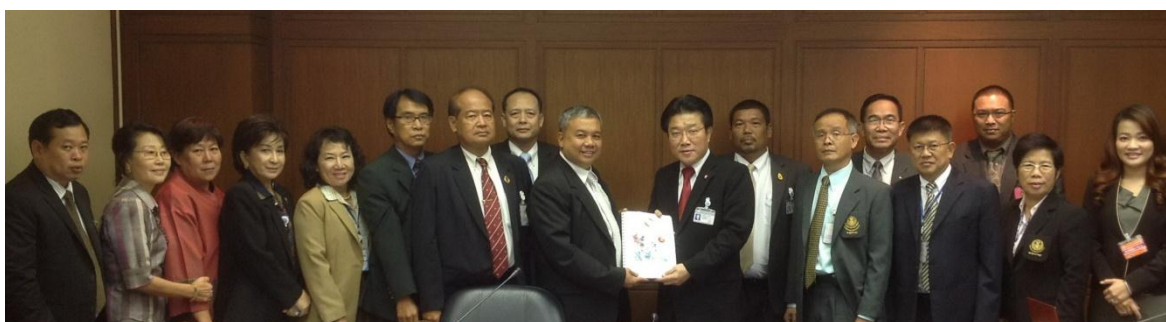
๑. งานติดตามศึกษาเชิงนโยบาย จำนวน ๔ เรื่อง

๑.๑ การติดตามนโยบายรัฐบาล/ผลกระทบในมิติด้านแรงงานจากนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท นโยบายการปรับเงินเดือนขั้นต่ำข้าราชการปริญญาตรี เป็นเดือนละ ๑๕,๐๐๐บาท และการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากคณะอนุกรรมการฯ ได้มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวในทุกมิติ โดยเชิญองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกันโยบายทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มาให้ข้อมูลกับคณะอนุกรรมการ โดยหวังว่าข้อมูลที่ได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของคณะกรรมการการแรงงาน ที่จะนำไปใช้อ้างอิงตรวจสอบการดำเนินนโยบายของรัฐที่สะท้อนทั้งผลดีและผลเสียในการดำเนินงาน ช่วยนำไปสู่การสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้แรงงาน

ข.การดำเนินการ - ที่ประชุมได้พิจารณาสรุปผลจากรายงานผลการศึกษาถึงผลกระทบในมิติด้านแรงงานจากนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท นโยบายการปรับเงินเดือนขั้นต่ำข้าราชการระดับปริญญาตรี เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท และการเตรียมความพร้อมประเทศไทย เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และจัดทำรายงาน “ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน: การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

ค.ผลการดำเนินการ - ที่ประชุมมีความเห็นให้มีการเพิ่มเติมข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการ ลงไปในสรุปรายงานด้วย และมอบหมายให้ฝ่ายเลขาคณะอนุกรรมการ เป็นผู้รวบรวมความเห็นและข้อเสนอแนะตามรายการทรวงที่ได้รับข้อเสนอ ไปปรับปรุง ซึ่งคณะอนุกรรมการดำเนินการและเผยแพร่ไปแล้ว



(รายละเอียดปรากฏในเอกสาร ภาคผนวก หมายเลข ๔)

๑.๒ การติดตามการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ก.ประเด็น/ที่มา

- สืบเนื่องจากคณะกรรมการฯ ได้รับทราบข้อมูลจากการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๔๕ วันพุธที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องจ้างคนพิการ ๑ คน หากไม่สามารถจ้างได้ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ โดยคำนวณจากค่าจ้าง ดังนั้น เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถานประกอบการที่ไม่สามารถหาคนพิการทำงานได้

ข.การดำเนินการ

- ในการประชุมครั้งนี้ คณะอนุกรรมการได้มีการพิจารณาศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล และตอบข้อซักถามของคณะอนุกรรมการ

-

คณะอนุกรรมการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องการสมัครงานให้ทั่วถึง โดยต้องมีการประชาสัมพันธ์ในลักษณะพิเศษร่วมด้วย เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทางญาติของผู้พิการ เพราะผู้พิการอาจมีลักษณะการรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารต่อประชาชนอย่างทั่วถึง และควรออกแบบกระบวนการจัดการของภาครัฐให้มีความละเอียดมากขึ้น เนื่องจากสภาพท้องที่ของแต่ละพื้นที่ในประเทศไทยมีความแตกต่างกัน และมีความผูกพันด้านจำนวนประชากรผู้พิการ กับจำนวนสถานประกอบการ รวมทั้งการคิดคำนวณเงินที่ผู้ประกอบการต้องส่งเข้ากองทุนฯ กรณีไม่มีการจ้างผู้พิการ การคูณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วยสามร้อยหกสิบห้าวัน อาจเป็นการไม่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติสากล เพราะการทำงานปกติจะต้องมีวันหยุดต่อสัปดาห์ จำนวน ๕๒ สัปดาห์ รวมทั้งควรดำเนินการจัดสรรเงินกองทุนฯ ให้อยู่ในรูปแบบการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาศักยภาพของคนพิการ

นอกจากนี้ที่ประชุมได้ฝากให้ผู้แทนกระทรวงแรงงาน นำไปเสนอผู้บริหารทบทวน ๒ ประเด็น คือ ประเด็นที่หนึ่ง พ.ร.บ.คนพิการเดิมให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๒๐๐ คน ต้องจ้างคนพิการ ๒ คน หากไม่จ้างต้องจัดสวัสดิการให้คนพิการ หากไม่จัดต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนคนพิการ แต่กระทรวงแรงงานมาแก้ไขโดยลดจำนวนลูกจ้างลงเป็นสถานประกอบการตั้งแต่ ๑๐๐ คน ต้องจ้างคนพิการ ๑ คน แทน ทำให้เป็นภาระแก่นายจ้างจำนวนมากทั้งที่หาคนพิการทำงานไม่ได้ ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุน ทั้งที่เศรษฐกิจปัจจุบันเป็นภาระหนักแก่นายจ้างอยู่แล้ว ประเด็นที่สอง การคิดเงินส่วนที่นายจ้างจะต้องจ่ายสมทบกรณีไม่รับคนพิการหรือไม่มี

คนพิการทำงาน โดยใช้ค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบันปรับเป็นวันละ ๓๐๐ บาททั่วประเทศ คุณด้วย ๓๖๕ วัน ไม่ถูกต้องตามหลัก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน ๖ วัน ต้องหยุดพักผ่อน ๑ วันต่อสัปดาห์ ปีละ ๕๒ วัน จึงควรเอา ๓๖๕ หักด้วย ๕๒ วัน คือ ๓๑๓ วัน คำนวณแทนวิธีที่ใช้อยู่



ค.ผลการดำเนินการ - ผู้แทนกรมการจัดหางาน นำไปเสนอคณะผู้บริหาร กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว แต่เห็นควรชะลอการแก้ไข ส่วนผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นำไปพิจารณา แล้วได้มีการจัดสัมมนาที่จังหวัดชลบุรี เพื่อฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และอยู่ระหว่างพิจารณาดำเนินการต่อไป ซึ่งบัดนี้ได้มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับคนพิการและประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับแล้ว

๑.๓ พิจารณาหลักเกณฑ์การสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อนำรายชื่อมาตั้งเป็น คณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน

- ก.ประเด็น/ที่มา
- สืบเนื่องจากคณะอนุกรรมการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในกระบวนการแรงงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งพบว่า มีปัญหาในเชิงข้อกฎหมาย ทำให้บุคคลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการในส่วนของผู้จ้าง และนายจ้างเป็นบุคคลเดิม ๆ มาโดยตลอด ซึ่งอาจนำไปสู่การผูกขาดอำนาจในการกำหนดทิศทางในการบริหารงานกองทุนประกันสังคม ซึ่งไม่ตรงเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม ที่ให้มีกองทุนระหว่างกันทั้งสองฝ่าย โดยให้สมาชิกกองทุนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดงานเรื่องต่าง ๆ ในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายแรงงาน
- ข.การดำเนินการ
- คณะอนุกรรมการ ได้เชิญ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มาร่วมประชุม



- ค.ผลการประชุม
- คณะอนุกรรมการได้มีข้อสังเกตในส่วนของการสรรหาผู้แทนแรงงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการไตรภาคี มีประเด็นที่เป็นปัญหาในข้อกฎหมายที่ยังไม่มีการควบคุม ไม่ให้เกิดการผูกขาดอำนาจ ซึ่งการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการไตรภาคีนั้น อาจต้องมีการแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบ เพื่อให้การปฏิบัติและการคัดเลือกคณะกรรมการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้งานแรงงานเข้าใจความสำคัญของการเลือกผู้แทนของตนในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการไตรภาคี
- จากนั้น ที่ประชุมมีมติให้ทำหนังสือรวมความเห็นและข้อเสนอแนะในนาม คณะอนุกรรมการการแรงงาน เพื่อให้มีข้อคิดเห็นไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงข้อกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคี อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ดังกล่าวต่อไป

๑.๔ การพิจารณาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในปัจจุบันกับความมั่นคงแห่งชาติ

ก.ประเด็น/ที่มา

- สืบเนื่องจากการที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง หรือ กบร. ในการประชุมของ กบร. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ ให้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่พำนักและทำงานอยู่กับนายจ้างในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งบุตรของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวที่อายุไม่เกิน ๑๕ ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา ๑๒๐ วัน จากเดิมที่ครบกำหนดเมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อดำเนินการให้ได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) จากประเทศต้นทาง และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้เดินทางเข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมกับ ได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะกับนายจ้างเดิมต่อไป โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ กบร. ทั้งนี้ นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ โดยไม่ต้องรอการยืนยันจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ข.การดำเนินการ

- คณะอนุกรรมการได้มีการพิจารณาเพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากมติดังกล่าวและความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยในการประชุมคณะอนุกรรมการได้เชิญ อธิบดีกรมการจัดหางาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย และเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ มาร่วมประชุม



ผอ.สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ผู้ชี้แจงแทนอธิบดีกรมการจัดหางาน



ค.ผลการประชุม

- จากการให้ข้อมูลของผู้แทนจากสมาคมมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ การบริหารงานด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงจะต้องประสานให้สอดคล้องกันและเกิดดุลยภาพ เนื่องจากในแผนเดิมให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งจะได้มีการปรับโครงสร้างทั้งในส่วนของการสำรวจตรวจคนเข้าเมืองและตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการเปิดประเทศแล้ว เนื่องจากไม่สามารถที่จะให้ทหารมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ ตามหลักสากลอีกส่วนหนึ่งที่สามารถพัฒนาศักยภาพของการบริหารอย่างเป็นระบบการให้อำนาจทางกฎหมายแก่สมาคมมั่นคงแห่งชาติ หรือให้มีการยกระดับจากผู้ให้คำปรึกษาเป็นองค์กรที่มีอำนาจในการจัดการในแบบรวมศูนย์ โดยการยกฐานะให้เป็นกระทรวงความมั่นคง เพื่อให้มีอำนาจในการบริหารจัดการให้มากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาในการบริหารงาน สมาคมมั่นคงประสบปัญหาทั้งข้อกฎหมายและงบประมาณเกี่ยวกับข้อคิดเห็นดังกล่าว คณะอนุกรรมการเห็นด้วยกับการยกฐานะให้เกิดกระทรวงความมั่นคง และให้มีการรวมศูนย์อำนาจ โดยให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจตรวจคนเข้าเมืองอยู่ภายใต้กระทรวงความมั่นคง ซึ่งมีความเห็นว่าจะได้มีการนำเสนอเรื่องดังกล่าวต่อรัฐบาลต่อไป แต่สิ่งสำคัญคือ ขอให้มีการนำข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการไปดำเนินการเป็นนโยบายสำคัญ ได้แก่

๑. ขจัดขบวนการในการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย ที่อาจมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปเกี่ยวข้อง

๒. ด้านการสาธารณสุข โดยเฉพาะการคลอบุตรของแรงงาน ต่างด้าวที่อาจส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสังคมต่อไปในอนาคตได้



ผู้อำนวยการสำนักบริหารทะเบียน
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผู้ชี้แจง



๒. งานติดตามด้านกฎหมายแรงงาน จำนวน ๒ เรื่อง

๒.๑ งานยกร่างพระราชบัญญัติที่เสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรแล้ว

๒.๑.๑ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

ก.ประเด็น/ที่มา

- สืบเนื่องจากที่ประชุมคณะอนุกรรมการได้มีมติให้มีการนำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฯ ของ นายนคร มาฉิม มาปรับปรุงแก้ไขและเสนอร่วมกับร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฯ ฉบับของ น.ส.วิไลวรรณ แซ่เตีย กับคณะเป็นผู้เสนอ

ข.การดำเนินการ

- ในการประชุมครั้งนี้ คณะอนุกรรมการได้นำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งนายนคร มาฉิม กับคณะ เป็นผู้เสนอ มาพิจารณาร่วมกัน โดยเชิญ นายนคร มาฉิม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดพิษณุโลก มาร่วมประชุม

ค.ผลการดำเนินงาน

- คณะอนุกรรมการมีมติให้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข โดยมอบหมายให้นายสามนต์ สังข์ทอง อนุกรรมการและเลขานุการ เป็นผู้รวบรวมประเด็นสำคัญ และจัดทำสรุปผล พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขในรายละเอียดซึ่งคณะอนุกรรมการได้เห็นพ้องต้องกันแล้วในประเด็นที่จะดำเนินการแก้ไขนั้น โดยจะใช้ระยะเวลาในการดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งสัปดาห์ และจะนำผลการดำเนินการมาพิจารณาร่วมกันอีกครั้งหนึ่งในการประชุมครั้งถัดไป

ทั้งนี้ ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งนายนคร มาฉิม กับคณะ เป็นผู้เสนอ เมื่อคณะอนุกรรมการได้มีการปรับปรุงแล้วเสร็จ จะดำเนินการส่งให้นายนคร มาฉิม ได้ตรวจสอบพร้อมทั้งลงชื่อเพื่อเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวร่วมกัน รวมทั้งรวบรวมรายชื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ คน เพื่อร่วมกันเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

บัดนี้ สภาผู้แทนราษฎรได้รับร่าง พรบ.ประกันสังคม ฉบับที่ พ.ศ. ในนามของประธานคณะอนุกรรมการฯ (นายเรวัต อารีรอบ) เป็นผู้เสนอแล้ว



๒.๒ งานยกร่างพระราชบัญญัติที่ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการเสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร

๒.๒.๑ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ฉบับยกร่างโดยคณะอนุกรรมการสิทธิการ สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓) และฉบับขบวนการแรงงาน

การยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ฉบับยกร่างโดยคณะอนุกรรมการสิทธิการ)

- ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการการแรงงานชุดที่ผ่านมา (ชุดที่ ๒๓) ได้ดำเนินการตั้งคณะทำงานพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และคณะทำงานพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการจึงเห็นควรสานต่อการดำเนินงานดังกล่าวเพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน เพราะกฎหมายดังกล่าวนี้มีความล้าหลัง และยังมีช่องว่างทางกฎหมายที่ไม่ทันการณ์ต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๖)
- ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการจึงได้มีการประชุมเพื่อหารือในเรื่องดังกล่าว โดยเชิญประธานคณะทำงานกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (คณะที่ ๑) และประธานคณะทำงานกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (คณะที่ ๒) มาร่วมประชุม
- ค.ผลการดำเนินงาน - คณะอนุกรรมการจะดำเนินการศึกษาเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติมก่อน เพื่อให้การพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวเป็นไปอย่างรอบคอบ



การยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (ฉบับขบวนการแรงงาน)

- ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการการแรงงาน ได้เชิญนายมนัส โกศล มาให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ได้เสนอร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งประธานคณะกรรมการการแรงงาน ได้ส่งมอบให้คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงานพิจารณา (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๗)
- ข.การดำเนินการ - ประธานคณะอนุกรรมการ ได้พิจารณาให้รอพิจารณารวมกับฉบับร่างของคณะอนุกรรมการฯ แล้วจะเสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรเมื่อสภาบรรจุวาระการประชุมฉบับร่างคณะรัฐมนตรี

**๒.๒.๒ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (ฉบับขบวนการแรงงาน และฉบับยกร่าง
โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๓)**

- ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากมีความต้องการให้มีการรวมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งทั้งสองส่วนใช้บังคับในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจไว้อย่างชัดเจน เมื่อมีการบังคับใช้จึงพบว่าในขบวนการแรงงานภายหลังการบังคับใช้ ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติการบังคับใช้จึงได้มีแนวคิดที่จะนำทั้งสองพระราชบัญญัตินี้มารวมกัน และปรับปรุงขบวนการและแนวทางปฏิบัติให้ตรงกับความต้องการของแรงงานในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ
- ข.การดำเนินการ - ที่ประชุมได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ที่คณะทำงานได้จัดทำขึ้น รวมกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (ฉบับที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาและยกร่างในการแก้ไข) และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับของขบวนการแรงงาน

พิจารณาร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.



- ค.ผลการดำเนินงาน - โดยส่วนใหญ่เนื้อหาหลักการของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ที่คณะกรรมการได้พิจารณานั้น มีหลักการไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งที่ประชุมได้มีการตั้งประเด็นข้อสังเกตต่าง ๆ ให้คณะทำงานนำกลับไปแก้ไข และนำกลับไปพิจารณาอีกครั้ง โดยเฉพาะการให้สิทธิและความคุ้มครองกับแรงงานต่างชาติตั้งสหภาพแรงงาน หรือมีสิทธิเป็นกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ ในพระราชบัญญัตินั้น สมควรให้มีการให้สิทธิมากถึงขนาดนั้นหรือไม่ เมื่อเทียบกับการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ไม่ได้รับสิทธิทางแรงงานมากนัก และเข้าถึงสิทธิการคุ้มครองแรงงานได้ยาก มอบหมายให้ คุณณัฐกร แก้วดี ที่ปรึกษาฯ สรุปรวบรวมร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. เสนอที่ประชุมต่อไป
- ร.ดำเนินการ - ประธานคณะกรรมการ ได้พิจารณาให้รอพิจารณารวมกับฉบับร่างของคณะกรรมการฯ แล้วจะเสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรเมื่อสภาบรรจวาระการประชุมฉบับร่างคณะรัฐมนตรี (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก หมายเลข ๘)

๒.๒.๓ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่..) พ.ศ.

(ยกร่างโดยสำนักงานประกันสังคม)

- ก.ประเด็น/ที่มา
- เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีร่างพระราชบัญญัติฯ ของผู้อื่นพิจารณาประกอบกับร่างพระราชบัญญัติฯ ของรัฐบาล และสำนักงานประกันสังคมมีหนังสือสอบถามทุกฝ่ายในการทำประชาพิจารณ์ ถ้าพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวผ่านการทำประชาพิจารณ์แล้วจะแก้ไขภายหลังได้ยาก ดังนั้น คณะอนุกรรมการจึงได้เชิญผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาประชุม เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติฯ ถ้าคณะอนุกรรมการได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติพิจารณาประกอบกับร่างพระราชบัญญัติฯ ของรัฐบาล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อไตรภาคีทั้ง ๓ ฝ่าย ทั้งนี้ ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเสนอแนะว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหาและมีแนวทางแก้ไขปัญหายังไร คณะอนุกรรมการจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการยกร่างพระราชบัญญัติต่อไป
- ข.การดำเนินการ
- คณะอนุกรรมการได้เชิญผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาร่วมประชุมกับคณะอนุกรรมการในครั้งนี้ เพื่อรับทราบข้อมูลและรายละเอียดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการยกร่างพระราชบัญญัติฯ ตลอดจนหาแนวทางช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมจากกองทุนเงินทดแทนในฉบับที่กำลังจะแก้ไข



- คณะอนุกรรมการได้เดินทางไปร่วมประชุมกับผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม โดยเชิญ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมประชุมด้วย เพื่อรับทราบข้อมูลและรายละเอียดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการยกร่างพระราชบัญญัติฯ ตลอดจนหาแนวทางการแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทนในฉบับที่กำลังจะแก้ไข
- ค.ผลการดำเนินงาน
- ที่ประชุมได้พบข้อมูลข้อเท็จจริงว่า นายจ้างต้องการความชัดเจนในเรื่องค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างในสิทธิที่จะได้รับจากกองทุนเงินทดแทน และควรแก้ไขพระราชบัญญัติฯ โดยแก้ไขเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเกินกฎกระทรวง กำหนดให้สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดูแลลูกจ้าง

สรุปมติที่ประชุมคณะอนุกรรมการ : ที่ประชุมคณะอนุกรรมการมีมติให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมประชุมกับคณะอนุกรรมการ และขอข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อนำไปประกอบการยกร่างต่อไป

สำนักงานประกันสังคมได้ส่งร่าง พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. แล้ว และประธานคณะอนุกรรมการ ได้พิจารณาให้รอเมื่อสภาฯ บรรจวาระการประชุม ฉบับร่างคณะรัฐมนตรีแล้วพิจารณาการร่างฉบับคณะอนุกรรมการเสนอต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรต่อไป (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๙)

๒.๒.๓ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. (ยกร่างโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๐)

- ก.ประเด็น/ที่มา - พิจารณาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการของพาณิชย์นาวีของประเทศไทย ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งผลกระทบต่อแรงงานเรือเดินทะเล
- สืบเนื่องจากการที่คณะอนุกรรมการ ได้พิจารณาศึกษาถึงผลกระทบของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ๒๐๐๖ (Maritime Labour Convention : MLC) ที่ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน แต่เป็นอนุสัญญาที่ใช้บังคับทางอ้อมกับประเทศที่ไม่ได้ให้สัตยาบันด้วย จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องดำเนินการออกกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลเป็นการเร่งด่วน มิฉะนั้นอาจส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการจ้างงานบนเรือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการขนส่งสินค้า นอกจากประเด็นดังกล่าว คณะอนุกรรมการยังพิจารณาศึกษาปัญหาอุปสรรคของประเทศไทยในการพัฒนากิจการพาณิชย์นาวี เพราะเป็นกิจการที่สร้างรายได้ให้ประเทศชาติอย่างมหาศาล รวมทั้งก่อให้เกิดการจ้างงานด้วย แต่ประเด็นปัญหาที่พบในปัจจุบันนั้น พบว่า เรือเดินทะเลซึ่งเจ้าของเป็นคนไทยบางส่วนไม่จดทะเบียนเรือที่ประเทศไทย จึงทำให้เรือลำนั้นไม่มีสัญชาติไทย และชักธงเรือตามสัญชาติของเรือ อาทิ สิงคโปร์ (การจดทะเบียนเรือเพื่อแสดงสัญชาติของเรือเป็นไปตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ. 1982 (United Nations Convention on the Law Of the Sea UNCLOS) ดังนั้น คณะอนุกรรมการจึงมีความเห็นว่าควรศึกษาเรื่องดังกล่าวร่วมด้วย เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย และมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานไทยซึ่งทำงานบนเรือเดินทะเลนั้น โดยในการประชุมครั้งนี้คณะอนุกรรมการได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งคณะอนุกรรมการมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรับทราบข้อมูลทั่วไป ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษาของคณะอนุกรรมการ

๑. เพื่อศึกษาเหตุผลว่าทำไมเรือเดินทะเลไทยจึงนิยมชักธงเรือสัญชาติอื่น และสถานการณ์นี้ส่งผลอย่างไรต่อประเทศไทย
๒. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการไม่มีกฎหมายภายในรองรับ หรือการไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ๒๐๐๖ จะส่งผลอย่างไร
๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ว่ามีข้อจำกัดในการดำเนินงานอย่างไร
๔. เพื่อรับทราบความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวโดยตรง

รายงานจากสมาคมเจ้าของเรือไทย

ความเป็นมา

๑. ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) สมัยที่ ๙๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ ที่ประชุมได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๔๙ (Maritime Labour Convention, ๒๐๐๖ : MLC ๒๐๐๖) ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับแรกของ ILO ที่ได้รวบรวมปรับปรุงอนุสัญญาและพิธีสารด้านแรงงานทางทะเลของ ILO รวม ๓๗ ฉบับ ให้อยู่ในอนุสัญญาเพียงฉบับเดียว และจะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้น ๑๒ เดือน นับจากวันที่มีการลงทะเบียนให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกอย่างน้อย ๓๐ ประเทศ โดยรวมกันแล้วมีจำนวนตันกรอสของเรือร้อยละ ๓๓ ของตันกรอสของกองเรือโลก

๒. เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประเทศฟิลิปปินส์ได้ให้สัตยาบัน MLC ๒๐๐๖ เป็นประเทศที่ ๓๐ และจำนวนตันกรอสของเรือรวมเป็นร้อยละ ๕๙.๘๕ ของตันกรอสของกองเรือโลก ดังนั้น MLC ๒๐๐๖ จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ เพื่อคุ้มครองคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเดินทะเล ไม่ว่าจะเป็นสัญชาติใด หรือมีสัญญาจ้างหรือไม่ และใช้บังคับกับเรือเดินทะเลทุกลำ ยกเว้น เรือเดินชายฝั่ง เรือเดินภายในประเทศ เรือรบ เรือที่ใช้ป้องกันประเทศ และเรือประมง

๓. นอกจาก MLC ๒๐๐๖ จะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันแล้ว แต่ยังมีผลบังคับใช้ในทางอ้อมกับประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน โดยให้อำนาจประเทศที่ให้สัตยาบันสามารถตรวจสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของคนประจำเรือบนเรือของประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันที่เข้าเมืองท่าในประเทศของตนได้ รวมทั้งสามารถกักเรือและสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่องบนเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานเกี่ยวกับการจ้างงานคนประจำเรือที่ MLC ๒๐๐๖ กำหนด

๔. ขณะนี้ประเทศไทยยังไม่พร้อมที่จะให้สัตยาบัน MLC ๒๐๐๖ เพราะอยู่ระหว่างดำเนินการให้มีกฎหมายแรงงานทางทะเลเพื่อรองรับ MLC ๒๐๐๖

ผลกระทบของ MLC ๒๐๐๖ กรณีประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบังคับใช้

MLC ๒๐๐๖ ได้กำหนดให้เรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ขนาด ๕๐๐ ตันกรอส หรือมากกว่า ต้องมีใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล (Maritime Labour Certificate) และใบประกาศการปฏิบัติตามด้านแรงงานทางทะเล ๖ (Declaration Maritime Labour Compliance) แนบคู่กันไว้บนเรือ เพื่อแสดงว่าได้ปฏิบัติตามมาตรฐานเกี่ยวกับการจ้างงานคนประจำเรือ ๑๔ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑) อายุขั้นต่ำ
- ๒) ใบรับรองแพทย์
- ๓) คุณสมบัติของคนประจำเรือ
- ๔) ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ
- ๕) การใช้หน่วยบริการคัดเลือกและบรรจุคนประจำเรือของเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด หรือได้รับใบรับรองหรือได้รับอนุญาต
- ๖) ชั่วโมงการทำงานหรือการพัก
- ๗) ระดับการจัดอัตราค่าจ้างสำหรับเรือ
- ๘) ที่พักอาศัย
- ๙) นันทนาการบนเรือ
- ๑๐) อาหารและการจัดหาอาหาร
- ๑๑) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ
- ๑๒) การรักษาพยาบาลบนเรือ
- ๑๓) วิธีปฏิบัติในการร้องเรียนบนเรือ
- ๑๔) การจ่ายค่าจ้าง



ดังนั้น หากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายแรงงานทางทะเล เมื่อ MLC ๒๐๐๖ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ จะมีผลกระทบ ดังนี้

(๑) เรือที่สัญจรไทยจะไม่มีเอกสารใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติตามด้านแรงงานทางทะเล ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการเข้า-ออก เมืองท่าของประเทศที่ให้สัตยาบัน MLC ๒๐๐๖ เพราะจะถูกตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐาน ๑๔ ด้าน หรืออาจจะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองท่า และกรณีที่ถูกรตรวจสอบแล้วพบว่า เรือมีข้อบกพร่องไม่เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว อาจถูกกักเรือหรือสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายในกรณี ส่งสินค้าล่าช้า และจะถูกปรับได้ ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการ ประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลของเรือไทย

(๒) เจ้าของเรือไทยอาจเปลี่ยนการชักธงเรือจากสัญชาติไทย เป็นธงของประเทศที่ให้สัตยาบัน MLC ๒๐๐๖ เช่น ประเทศสิงคโปร์ เพื่อแก้ปัญหาประเทศไทย ไม่สามารถออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล ทำให้ประเทศไทยขาดรายได้จากค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนเรือ ภาษีจากการประกอบธุรกิจของบริษัทเรือ รวมทั้งรายได้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อเนื่อง ทั้งนี้ หากพิจารณาจากรายงานผลประกอบการของบริษัทเรือไทยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ทั้ง ๔ บริษัท จะมีรายได้รวมกันประมาณ ๓๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สามหมื่นห้าพันล้านบาท) ซึ่งรายได้เข้าประเทศดังกล่าวจะหายไป ถ้าบริษัทเรือทั้ง ๔ บริษัท นำเรือไปชักธงประเทศอื่น

(๓) ในกรณีเจ้าของเรือไทย นำเรือไปชักธงประเทศอื่น คนประจำเรือสัญชาติไทยจะต้องขอให้ประเทศที่เรือไปชักธง ซึ่งมีความตกลงในการออกประกาศนียบัตรรับรองกับประเทศไทย ออกประกาศนียบัตรรับรองประกาศนียบัตรผู้ทำงานในเรือที่ออกโดยประเทศไทยที่ตนถืออยู่ จึงจะสามารถทำงานในเรือที่ชักธงประเทศนั้นได้ ซึ่งทำให้เกิดความไม่สะดวกและเพิ่มขั้นตอนในการทำงานในเรือ นอกจากนั้นในกรณีที่เจ้าของเรือไทยนำเรือไปชักธงของประเทศที่ประเทศไทยมิได้ทำความตกลง ในการออกประกาศนียบัตรรับรองผู้ทำงานในเรือที่ออกโดยประเทศไทยได้ ซึ่งจะส่งผลให้คนประจำเรือสัญชาติไทยเสียโอกาสในการจ้างงาน และประเทศขาดรายได้จากการที่คนประจำเรือนำรายได้ที่เป็นเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศหลายพันล้านบาท

การดำเนินการเพื่อรองรับ MLC ๒๐๐๖

กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยราชการรับผิดชอบหลัก ได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล เพื่อรองรับ MLC ๒๐๐๖ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานประกอบด้วย กรมสวัสดิการฯ กรมเจ้าท่า ผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือ และฝ่ายคนประจำเรือ มาดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว จนในที่สุดมีการประชุมเพื่อฟังความเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล จากผู้มีส่วนได้เสียเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และมีการประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฯ ครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเดือนกรกฎาคมนี้ และสภาผู้แทนราษฎรในสมัยประชุมที่จะเปิดในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖

นายเรวัต อารีรอบ ประธานคณะอนุกรรมการฯ ได้กล่าวให้ความเห็นว่าจากการที่ได้รับทราบข้อมูลในเบื้องต้นมานั้น พบประเด็นปัญหาหลัก ๒ ประเด็นคือ

(๑) ปัญหาจากการที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล เพื่อรองรับการมีผลใช้บังคับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ ในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ และอาจส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในหลายด้าน ซึ่งในปัจจุบันภาครัฐก็ได้เห็นความสำคัญและเร่งดำเนินการยกร่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล เพื่อให้ทันกำหนดการดังกล่าว อย่างไรก็ตาม

กระบวนการขั้นตอนการยกร่างกฎหมายอาจล่าช้าด้วยเหตุปัจจัยแวดล้อมหลายด้าน อาทิ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องบางท่านอาจไม่ตระหนักเห็นถึงความสำคัญอย่างแท้จริง หรือสาเหตุด้านกระบวนการโดยตรง

ดังนั้น จากสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว จึงมีความเห็นว่าสภาหอการค้าไทย ควรทำหนังสือถึงนายกรัฐมนตรี ประธานสภาผู้แทนราษฎร และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อแสดงเหตุผลความจำเป็นเร่งด่วนกรณีการประกาศใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลให้ทันตามกำหนดการ

(๒) ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์นาวี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมเจ้าท่า ทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงานในหลายด้าน

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงมีความเห็นว่าควรมีการยกระดับโครงสร้างของหน่วยงานให้เป็นระดับกรม ในการนี้จะขอมีส่วนช่วยในการเร่งผลักดันให้มีการแก้ไขปัญหา แต่เพื่อความรอบคอบในการดำเนินการ จึงต้องขอข้อมูลจากกรมเจ้าท่า ในเรื่องของเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบทางด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาพิจารณาศึกษาก่อนจะนำเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ค.ผลการดำเนินงาน - คณะอนุกรรมการฯ ได้มีความเห็นร่วมกัน ดังนี้

(๑) สภาหอการค้าไทย ควรทำหนังสือถึง นายกรัฐมนตรี ประธานสภาผู้แทนราษฎร และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อแสดงถึงเหตุผลความจำเป็นเร่งด่วนกรณีการประกาศใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลให้ทันตามกำหนดการ

(๒) ควรมีการยกระดับโครงสร้างของหน่วยงานให้เป็นระดับกรม ในการนี้จะขอมีส่วนช่วยในการเร่งผลักดันให้มีการแก้ไขปัญหา แต่เพื่อความรอบคอบในการดำเนินการ จึงต้องขอข้อมูลจากกรมเจ้าท่า ในเรื่องของเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ข้อดี ข้อเสียและผลกระทบทางด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาพิจารณาศึกษาก่อนจะนำเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(๓) เพื่อให้การพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวของคณะอนุกรรมการเป็นไปอย่างรอบคอบ และรับทราบข้อเท็จจริงในเชิงลึก จึงเห็นว่าควรเดินทางไปศึกษาดูงานกองเรือพาณิชย์นาวี และรับฟังสภาพปัญหาโดยตรงจากผู้ปฏิบัติ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน



๓. งานติดตามศึกษาดูงานด้านแรงงาน จำนวน ๓ เรื่อง

๓.๑ โครงการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในเขตจังหวัดภูเก็ต

ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากคณะกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงานได้ขออนุมัติในหลักการต่อคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อดำเนินการจัดสัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่กลุ่มเยาวชนเกี่ยวกับเรื่อง “การเตรียมความพร้อมประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ซึ่งในการดำเนินการนั้น คณะอนุกรรมการได้จัดสัมมนาไปเมื่อวันที่ ๑๘ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ณ จังหวัดภูเก็ต

ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการได้มีมติเรียกประชุมเพื่อถามความเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของการจัดสัมมนา และนำไปจัดทำรายงานผลการจัดสัมมนา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการการแรงงานต่อไป



ค.ผลการดำเนินงาน - ที่ประชุมคณะอนุกรรมการมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดสัมมนาว่า ในการจัดสัมมนาครั้งต่อไปนั้น อาจต้องมีการเพิ่มกลุ่มเป้าหมายให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ระดับของเยาวชนที่ควรรวมไปถึงระดับประถมศึกษา หรือการให้ครอบคลุมไปยังกลุ่มผู้ปกครองด้วย เป็นต้น และนอกจากกลุ่มเป้าหมายแล้ว คณะที่ปรึกษาฯ ยังมีความเห็นว่าควรให้มีการปรับปรุงด้านเอกสารให้มีความครบถ้วนมากขึ้น วิทยากรควรมีความหลากหลายและมีความเข้าใจในหลายมิติของการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน แต่ถึงอย่างไรก็ตามหากจะให้มีการจัดสัมมนาขึ้นอีก ควรให้มีการจัดในทุกภูมิภาค โดยเลือกจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคนั้น ๆ และควรเร่งให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการต่อสาธารณชน โดยจัดทำรายงานและแจกจ่ายไปตามสถานศึกษาต่างๆ แล้ว (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๑)

๓.๒ การศึกษาเดินทางศึกษาดูงานด้านแรงงานกลุ่มประเทศอาเซียน

๓.๒.๑ การเดินทางศึกษาดูงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

- ก.ประเด็น/ที่มา - คณะอนุกรรมการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๕๕ ประธานคณะอนุกรรมการได้มอบหมายให้ผู้ร่วมเดินทางจัดทำรายงานสรุปผลการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับด้านแรงงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการมอบหมายผู้ร่วมเดินทางจัดทำรายงานสรุปผลการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับด้านแรงงาน ณ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม



- ค.ผลการดำเนินงาน - คณะอนุกรรมการได้จัดทำรายงานและนำเผยแพร่ทางเว็บไซต์แล้ว (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๒)

๓.๒.๒ การเดินทางศึกษาดูงาน ณ ประเทศมาเลเซีย

- ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากการที่คณะอนุกรรมการได้ติดตามข้อมูลเพื่อการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับปัญหาชายแดนไทย และผู้ประกอบการร้านอาหารไทย (ร้านต้มยำ) ในประเทศมาเลเซีย
- ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการได้เชิญผู้แทนจากศูนย์อำนวยการบริหารจัดการชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) มาให้ข้อมูลและเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศมาเลเซีย



- ค.ผลการดำเนินงาน - คณะอนุกรรมการได้จัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานแล้ว (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๓)

๓.๒.๓ การศึกษาดูงานประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ก.ประเด็น/ที่มา - คณะอนุกรรมการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ประธานคณะอนุกรรมการ ได้มอบหมายให้ผู้ร่วมเดินทางแบ่งกลุ่มคณะทำงานจัดทำรายงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ ด้านคือ ด้านสังคม วัฒนธรรม ด้านการเมือง การปกครอง และด้านเศรษฐกิจ

ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการมอบหมายคณะทำงานย่อย ๓ กลุ่มจัดทำรายงานแบ่งเป็น ๓ ด้าน และนำมารวมเล่มเป็นรายงานเรื่อง “การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ ของประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์”



ค.ผลการดำเนินงาน - คณะอนุกรรมการได้จัดทำรายงานและนำเผยแพร่ทางเว็บไซต์แล้ว (รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๔)

**๓.๓ การเดินทางศึกษาดูงาน เรื่อง การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว : ศึกษากรณี
แรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในประเทศไทยแต่ละภูมิภาค**

**๓.๓.๑ การศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ณ
โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลบางประกอก ๙ อินเตอร์เนชั่นแนล**

ก.ประเด็น/ที่มา

- คณะกรรมการธิการแรงงานอนุมัติให้คณะอนุกรรมการติดตามนโยบายและ
กฎหมายแรงงานเดินทางไปศึกษาดูงาน เรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่
แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาวและกัมพูชา) ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงาน
และคลอดบุตรใน ณ โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลบางประกอก ๙
อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพมหานคร วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖

ข.การดำเนินการ

- คณะอนุกรรมการได้เดินทางไปดูงาน ณ ณ โรงพยาบาลราชวิถี และ
โรงพยาบาลบางประกอก ๙ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยได้รับฟังการบรรยายสรุป
ของผู้บริหารโรงพยาบาลทั้งสองแห่ง ในการจัดการให้บริการคลอดบุตรแก่
แรงงานต่างด้าว พม่า ลาว และกัมพูชา



ค.ผลการดำเนินการ

- คณะอนุกรรมการได้จัดทำรายงานเสนอประธานคณะกรรมการแรงงาน
และจัดทำรายงานเผยแพร่ทางระบบอินเทอร์เน็ตแล้ว
(รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๕)

**๓.๓.๒ การศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
ณ จังหวัดมุกดาหาร**

- ก.ประเด็น/ที่มา - คณะกรรมการแรงงานอนุมัติให้คณะอนุกรรมการติดตามนโยบายและกฎหมายแรงงาน เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดมุกดาหาร เรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาวและกัมพูชา) ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดมุกดาหาร ระหว่างวันที่ ๑๘ – ๒๑ เมษายน ๒๕๕๖ ณ จังหวัดมุกดาหาร
- ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการได้เดินทางไปดูงาน ณ จังหวัดมุกดาหาร และแขวงสะหวันนะเขต ของสปป.ลาว โดยได้รับฟังการบรรยายสรุปของรองผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องของภาพรวมการบริหารจัดการ การเตรียมความพร้อมในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของจังหวัดมุกดาหาร การจัดการให้บริการคลอดบุตรแก่แรงงานต่างด้าว พม่า ลาว และกัมพูชา การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการควบคุมกักกันชาวโรฮิงญา ตลอดจนได้ไปชมและฟังบรรยายสรุปจากเจ้าหน้าที่กองสุลไทย ณ แขวงสะหวันนะเขต ศึกษาดูงานการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษ สะหวัน-เซโน ของ สปป.ลาว และซักถามกับผู้บริหาร บริษัท Savan Pacifica ชาวมาเลเซียที่รับเหมาก่อสร้างพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขต Zone C



- ค.ผลการดำเนินการ - คณะอนุกรรมการได้จัดทำรายงานเสนอประธานคณะกรรมการแรงงาน และจัดทำรายงานเผยแพร่ทางระบบอินเทอร์เน็ตแล้ว
(รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๖)

๓.๓.๓ การศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ณ จังหวัดเชียงใหม่

- ก.ประเด็น/ที่มา - คณะกรรมการแรงงานอนุมัติให้คณะอนุกรรมการติดตามนโยบายและกฎหมายแรงงานเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง “การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว และ กัมพูชา) ศึกษากรณีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานและคลอดบุตรในจังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๖
- ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการได้เดินทางไปดูงาน ณ จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้รับฟังการบรรยายสรุปของรองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องของภาพรวมการบริหารจัดการ การเตรียมความพร้อมในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของจังหวัดเชียงใหม่การจัดการให้บริการคลอดบุตรแก่แรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา ตลอดจนได้ไป ศึกษาดูงานการบริหารจัดการด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานอำเภอสันกำแพงและศึกษาดูงานการบริหารจัดการสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์



- ค.ผลการดำเนินงาน - คณะอนุกรรมการได้จัดทำรายงานเสนอประธานคณะกรรมการแรงงาน และจัดทำรายงานเผยแพร่ทางระบบอินเทอร์เน็ตแล้ว
(รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก หมายเลข ๑๗)

๔. งานที่คณะกรรมการการแรงงานมอบหมาย จำนวน ๔ เรื่อง

๔.๑ การเสนอความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจของคณะกรรมการปฏิรูป (คปร.) ในด้านระบบแรงงาน

- ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากคณะกรรมการการปกครอง สถาปนาผู้แทนราษฎร ได้มีหนังสือขอให้คณะกรรมการการแรงงานพิจารณาศึกษา พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างข้อเสนอแนะทางการปฏิรูปของคณะกรรมการปฏิรูป (คปร.)
- ข.การดำเนินการ - คณะกรรมการการแรงงาน ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงานพิจารณา พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๕
- ค.ผลการดำเนินงาน - ที่ประชุมคณะอนุกรรมการได้พิจารณาศึกษาแล้วมีมติ ดังนี้
คณะอนุกรรมการเห็นสอดคล้องตามแนวทางการศึกษาของคณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจตามข้อเสนอของคณะกรรมการ ปฏิรูปในคณะกรรมการการปกครอง ที่มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน ๔ ครั้ง โดยคณะอนุกรรมการมีข้อสังเกตว่าการใช้อำนาจในการกำหนดนโยบายใดลงไปโดยไม่ฟังความคิดเห็นจากท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อนโยบายนั้นๆ จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ อาทิ การปรับปรุงฐานค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ควรพิจารณาความแตกต่างของสภาพท้องถิ่นและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน การให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดงบประมาณบริหารท้องถิ่นของตนเพื่อให้สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง การวางโครงสร้างอำนาจเมื่อกระจายลงสู่ท้องถิ่นหรือส่วนภูมิภาคแล้วส่วนกลางไม่ควรไปก้าวก้าวมติดของกรรมการจากท้องถิ่น

ในด้านการปฏิรูประบบแรงงาน ได้มีแนวทางการศึกษาของสมาชิกปฏิรูปแห่งประเทศไทย โดยอาจารย์ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจะจัดสัมมนาปฏิรูประดับชาติ ครั้งที่ ๒ ในระหว่างวันที่ ๓๑ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ซึ่งคณะอนุกรรมการจะได้ติดตามผลการสัมมนา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาต่อไป โดยที่ประชุมมีมติให้จัดทำสรุปเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการการแรงงานต่อไปและได้จัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการการแรงงานแล้ว

๔.๒ การเสนอแนวทางการปฏิบัติตามข้อมติการประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน

ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการการแรงงานได้รับการกิจสำคัญเพื่อการนำเสนอข้อมติการประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการการแรงงาน เนื่องในโอกาสที่รัฐสภาจะเข้าร่วมประชุมกับสมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๓๓ ระหว่างวันที่ ๑๖-๒๒ กันยายน ๒๕๕๕ เพื่อรายงานผลการดำเนินการของรัฐสภาถึงการปฏิบัติตามข้อมติของการประชุม ครั้งที่ ๓๒ ในปี ๒๕๕๔

ข.ผลการดำเนินงาน - คณะกรรมการการแรงงานได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่นในประเทศไทย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการจะนำเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ต่อไปและคณะอนุกรรมการดำเนินการแล้ว

๔.๓ การให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยอาชีพประมง ซึ่งถูกจำคุกที่ประเทศอินโดนีเซีย ในข้อหาใช้ใบอนุญาตจับปลาปลอม และได้พ้นโทษออกจากเรือนจำแล้ว จะมีมาตรการเยียวยาแรงงานประมงและครอบครัวอย่างไร

ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากกรณีการจับแรงงานประมงไทยที่เข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซีย เนื่องจากใช้ใบอนุญาตจับปลาผิดประเภท เป็นเหตุให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานถูกจับกุม ณ ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งปัจจุบันกลุ่มบุคคลดังกล่าวได้พ้นโทษและกลับมายังประเทศไทยแล้ว ดังนั้น การเข้าไปดูแลและเยียวยาความเสียหายให้กับผู้ใช้แรงงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ

ข.การดำเนินการ - คณะอนุกรรมการได้พิจารณาข้อเท็จจริงของกรณีดังกล่าวที่เกิดขึ้น และข้อกฎหมายที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ใช้แรงงาน

ค.ผลการดำเนินงาน - ที่ประชุมได้หารือเกี่ยวกับการดำเนินคดีกับบริษัทเรือประมงผู้เป็นนายจ้าง เนื่องจากมีการจงใจให้ชาวประมงผู้เป็นลูกจ้างเข้าไปจับปลานอกน่านน้ำไทย ทั้งที่ทราบแล้วว่า ใบอนุญาตจับปลาที่บริษัทตนถือครองอยู่นั้น เป็นใบอนุญาตจับปลาของเรือตกเบ็ด ไม่ใช่เรือลากอวน จึงเป็นการกระทำโดยมีเจตนาละเมิดกฎหมายประเทศอินโดนีเซีย เป็นเหตุให้ผู้ใช้แรงงานถูกจับกุมดำเนินคดี ซึ่งคณะอนุกรรมการได้มีการรวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสารต่าง ๆ ไว้ โดยคณะอนุกรรมการมีมติให้ดำเนินคดีทางอาญากับบริษัทผู้เป็นนายจ้างของกลุ่มแรงงานชาวประมงดังกล่าว เพื่อเรียกร้องค่าเสียหายให้แก่ชาวประมงที่ถูกจับและเสียโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยให้นายประกรณ์เกียรติ ญาณหาร อนุกรรมการ เป็นทนายต่อในชั้นศาลทั้งคดีแพ่งและอาญา

**๔.๔ งานพิจารณาข้อร้องเรียนของสหภาพแรงงาน เอ็นเอ็กซ์พี แมนูแฟคเจอร์ส กรณี ปัญหาข้อพิพาท
แรงงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ตกลงกันไม่ได้ (เรื่องรับที่ ๖๔/๒๕๕๖)**

ก.ประเด็น/ที่มา - สืบเนื่องจากการที่สหภาพแรงงานเอ็นเอ็กซ์พีแมนูแฟคเจอร์ส ร้องเรียนต่อ
คณะกรรมการการแรงงาน ให้ช่วยเหลือกรณีปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่าง
บริษัท เอ็นเอ็กซ์พีแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด กับสหภาพแรงงานเอ็นเอ็กซ์พีแมนูแฟค
เจอร์ส เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ตกลงกันไม่ได้

ข.การดำเนินการ - คณะกรรมการได้มีการพิจารณาในการประชุมของคณะกรรมการ ครั้งที่ ๖๑
วันพุธที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และมอบหมายให้คณะอนุกรรมการพิจารณา
เรื่องร้องเรียนดังกล่าว โดยรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการ
เพื่อทราบต่อไป



กรณีข้อพิพาทแรงงาน เปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน
จากทำงาน 6 วัน หยุด 1 เป็นทำงาน 4 วัน หยุด 2 วัน



ส.ส.เรวัต อารีรอบ

ประธานคณะอนุกรรมการติดตามศึกษาเชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน
รับข้อเรียกร้องจากประธานสหภาพแรงงาน เอ็น เอ็กซ์ พี แมนูแฟคเจอร์ส

ค.ผลการดำเนินงาน - ที่ประชุมมีมติให้ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวในการประชุม
ครั้งต่อไป ในวันพุธ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๖ โดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
มาร่วมประชุมกับคณะอนุกรรมการ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง



คณะกรรมการ ได้ประชุมพิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๔๙ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๖ ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แจ้งว่ากรณีข้อพิพาทแรงงาน บจก. เอ็นเอ็กซ์พี แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ย จำนวน ๒๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๖ สามารถตกลงกันได้ ทำให้ข้อพิพาทแรงงานเป็นอันยุติ ยกเว้น ประเด็นรูปแบบการทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน รอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยเวลาทำงาน และวันหยุดในรูปแบบการทำงานดังกล่าว สามารถปฏิบัติได้ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ ผู้แทนสหภาพได้ยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือต่อประธานคณะกรรมการ กรณีนายจ้างข่มขู่ บังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่สมัครใจ

นายสามนต์ สังข์ทอง อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ ได้ติดตามมติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยว่า วัน เวลาทำงาน และวันหยุดในรูปแบบการทำงาน ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน สามารถปฏิบัติได้ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ ผลปรากฏว่ามีมติให้นายจ้างสามารถทำได้ พนักงานประนอมฯ ได้แจ้งคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ทั้งสองฝ่ายได้ทราบ ลูกจ้างประมาณ ๓๐๐ คน กลับเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๖ และส่วนที่เหลือเข้ามาทำงานหมดในวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๖

ภาคผนวก
กิจกรรมของ
คณะกรรมการธิการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร

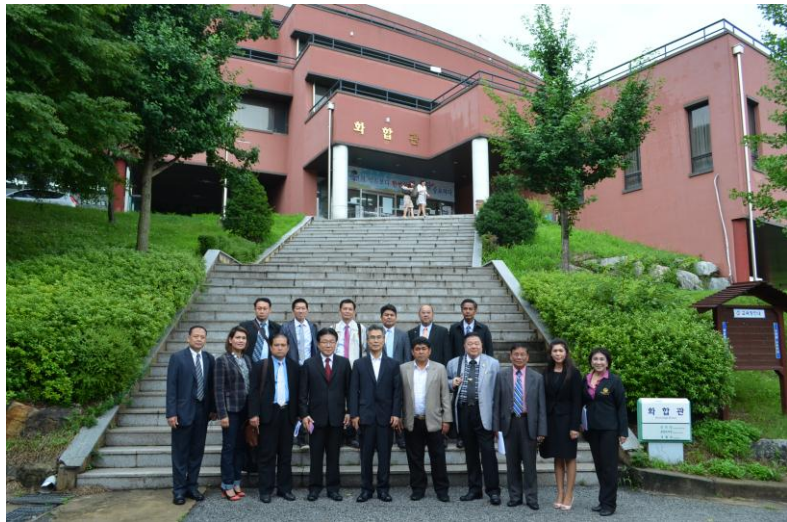
ประมวลภาพการประชุมของคณะกรรมการการแรงงาน



ประมวลภาพการศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
ณ สาธารณรัฐเกาหลี
ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖





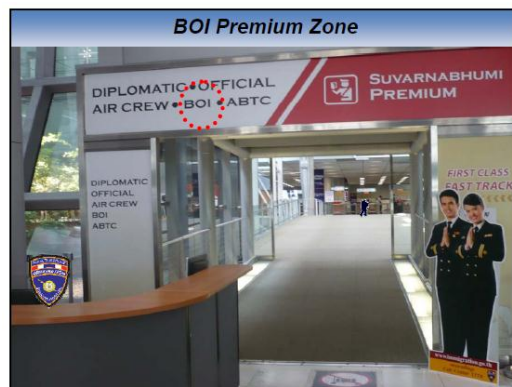


ประมวลภาพการศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
ฐานการผลิตสไปย ไวน์คูลเลอร์ ของบริษัท Siam Winery จำกัด
วันพฤหัสบดีที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
ณ จังหวัดสมุทรสาคร



ประมวลภาพการศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน
ในการเดินทางไปศึกษาดูงานและเยี่ยมชมการดำเนินงาน
ของศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตการทำงาน (One Stop Service)
วันพุธที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๖
ณ ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตการทำงาน (One Stop Service)
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร



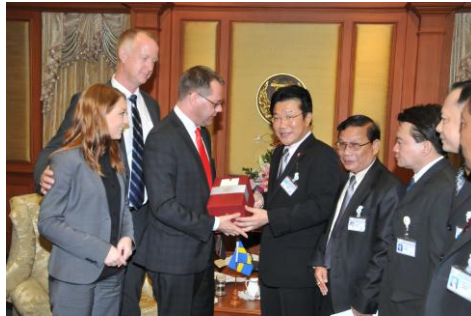




ประมวลภาพการรับรองแขกต่างประเทศของคณะกรรมการการแรงงาน
โดยต้อนรับนาย Ulf Holm รองประธานรัฐสภาสวีเดน คนที่สอง และคณะ
เพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ด้านแรงงาน

วันพุธที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
ณ ห้องรับรอง ๒ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๑





ประมวลภาพการจัดสัมมนาของคณะกรรมการการแรงงาน
เรื่อง “การสานเสวนาผู้ประกอบการวิชาชีพ ๗ สาขา ตามข้อตกลงการเคลื่อนย้าย
แรงงานฝีมือเสรี เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน”
วันศุกร์ที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕
ณ โรงแรมแกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ



รายนามคณะกรรมการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

๑. นายรังสรรค์ มณีรัตน์	เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. นายเจริญ เสาวกุล	เป็นคณะกรรมการ
๓. นายสุเทพ ภาณุวิสิทธิ์แสง	เป็นคณะกรรมการ
๔. นางสาวขวัญใจ ไชยพัฒน์	เป็นคณะกรรมการ
๕. นางวันทนา บ่อโพธิ์	เป็นคณะกรรมการ
๖. นายจักรพันธ์ ใจงาม	เป็นคณะกรรมการ
๗. นางสาวประทุม พันธุ์อ่อน	เป็นคณะกรรมการ
๘. นายมานิช ชินธทรัพย์	เป็นคณะกรรมการ
๙. พลตำรวจตรี วันชัย วิสุทธินันท์	เป็นคณะกรรมการ
๑๐. นายวิศิษฐ์ วิชาศิลป์	เป็นคณะกรรมการ
๑๑. นางสาวชลัทสร นิลถนอม	เป็นคณะกรรมการ
๑๒. นายก้องภพ ศิวะสัมปัตติกุล	เป็นคณะกรรมการ
๑๓. นายจิตติน วิเศษสมบัติ	เป็นคณะกรรมการ
๑๔. พันจ่าเอก อนุกร แก้วดี	เป็นคณะกรรมการ
๑๕. นายสุภัท กุขน	เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

จัดทำโดย
นางกชพร นาควฤทธิ์
วิทยากรชำนาญการพิเศษ

กาญจนา/พิมพ์