



รายงานการดำเนินงาน

คณะกรรมการธิการการแรงงาน

สภาผู้แทนราษฎร

ชุดที่ ๒๖

ระหว่างวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

(นายสฤกษ์พงษ์ เกี้ยวข้อง)

ประธานคณะกรรมการ

กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน
สำนักกรรมการ ๓
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สารจากประธานคณะกรรมการการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร



คณะกรรมการการแรงงาน ได้รับแต่งตั้งจากสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีหน้าที่ และอำนาจกระทำการพิจารณาข้อเท็จจริงหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรแรงงานในต่างประเทศ ตลอดจนการลงทุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานโดยรวม ซึ่งตลอดระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา คณะกรรมการได้ ดำเนินการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจอย่างเต็มความสามารถ ทั้งในด้านการประชุมเพื่อพิจารณาญัตติ เรื่องร้องเรียนหรือในส่วนที่เป็นประเด็นซึ่งเป็นปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในวงกว้าง การเดินทางไปศึกษาดูงานในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ การจัดสัมมนา เพื่อให้ความรู้กับประชาชน และการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน และการเดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การหาข้อยุติหรือหาแนวทางในการเยียวยา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งได้มีการเสนอแนะข้อสังเกต และข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน หรือปรับปรุงแนวทางในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป คณะกรรมการการแรงงาน ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการเล่มนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่สนใจทั่วไปได้รับทราบ โดยหวังว่าข้อมูลจากเอกสารเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า และใช้อ้างอิงสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป ในนามคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ขอขอบคุณ ทุกภาคส่วนที่ได้ทำให้เอกสารเล่มนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ไม่ว่าจะเป็นกรรมการ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษาผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการ ที่ปรึกษาทรงคุณวุฒิประจำคณะกรรมการ ที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ ทั้งในด้านการเสนอญัตติ การยื่นเรื่องร้องเรียน การเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจง แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลกับคณะกรรมการ อนึ่ง หากเอกสารเล่มนี้มีข้อผิดพลาดและบกพร่องประการใด ต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นายสฤษฏ์พงษ์ เกี่ยวข้อง
ประธานคณะกรรมการการแรงงาน
๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ปัจจุบัน

รายนามคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖



นายสฤษฏ์พงษ์ เกี่ยวข้อง
ประธานคณะกรรมการ



นายธีระชัย แสนแก้ว
รองประธานคณะกรรมการ
คนที่หนึ่ง



นายเซีย จำปาทอง
รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สาม



นายพิพิธ รัตนรักษ์
รองประธานคณะกรรมการ
คนที่สี่



นางหทัยรัตน์ เพชรพนมพร
รองประธานคณะกรรมการ
คนที่ห้า



นายสนอง เทพอักษรณรงค์
กรรมการและที่ปรึกษา
คณะกรรมการ



นายทวี สุระบาล
กรรมการและที่ปรึกษา
คณะกรรมการ



นายกิตติ กิตติจรกุล
โฆษกคณะกรรมการ



นายสหัสวัต คุ่มคง
โฆษกคณะกรรมการ



นายจรัส คุ่มไข่น้ำ
กรรมการ



นางสาวสุภาพร กำเนิดผล
กรรมการ



นายอมรเทพ สมหมาย
กรรมการ



นางสาวประวิณนุช เลิศจิตติสุทธิ์
กรรมการ



นายณัฐชนน ศรีก่อเกื้อ
เลขานุการคณะกรรมการ

คำนำ

ในการจัดทำสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ที่ได้รับแต่งตั้งจากสภาผู้แทนราษฎรตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันจันทร์ที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการกิจกรรมตามหน้าที่ และอำนาจของคณะกรรมการ ซึ่งมีทั้งในด้านการประชุมเพื่อพิจารณาศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เรื่องร้องเรียน ญัตติที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการ และประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน ด้านการเดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ด้านการเดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ และด้านการจัดสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็นทั้งจากวิทยากร และผู้เข้าร่วมสัมมนาจากทุกภาคส่วน การตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจ

คณะผู้จัดทำได้รวบรวม และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งข้อมูลที่เกิดจากการประชุม การเดินทาง ไปศึกษาดูงานและการจัดสัมมนาของคณะกรรมการสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประกอบการศึกษาค้นคว้าหรืออ้างอิงสำหรับการศึกษาต่อไป

กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน

สำนักกรรมการ ๓

๒๓ มกราคม ๒๕๖๘

สารบัญ

สารประธานคณะกรรมการธิการ	ก
รายนามคณะกรรมการธิการพร้อมรูป	ค
คำนำ	จ
สารบัญ	๗
๑. กรอบอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการธิการการแรงงาน	๑
๒. รายงานการดำเนินการของคณะกรรมการธิการการแรงงาน แบบรายงานประจำปี	๓
๒.๑ การประชุมคณะกรรมการธิการการแรงงาน	๓
๒.๒ การจัดสัมมนา	๓๗
๒.๓ การศึกษาดูงานภายในประเทศ	๘๙
๒.๔ การศึกษาดูงานและการจัดสัมมนา	๑๓๗
๒.๕ การศึกษาดูงานต่างประเทศ	๑๘๑

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก รายงานที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการ ประจำปีคณะกรรมการ
- ภาคผนวก ข รายนามที่ปรึกษาประจำปีคณะกรรมการ ที่ไม่มีค่าตอบแทน
- ภาคผนวก ค รายนามผู้ช่วยเลขานุการประจำปีคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ประจำปีคณะกรรมการและผู้จัดทำ
- ภาคผนวก ง รูปภาพประกอบ

กรอบอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแรงงาน

คณะกรรมการการแรงงาน มีหน้าที่และอำนาจกระทำการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้ง การพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรแรงงานในต่างประเทศ ตลอดจนการลงทุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต แรงงานโดยรวม ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๐ (๒๗)

ตารางรายงานการดำเนินการของคณะกรรมการธิการ ในส่วนของการประชุมคณะกรรมการธิการ

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
๑.	๑.๑ การเลือกตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะกรรมการธิการตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๓ วรรคสอง ๑.๒ แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการประจำคณะกรรมการธิการตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๓ วรรคสี่ ๑.๓ พิจารณากำหนดกรอบแนวทาง	การประชุมครั้งที่ ๑ วันพฤหัสบดีที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒.	๒.๑ พิจารณากำหนดกรอบและแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการ ๒.๒ แนวทางการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการธิการการแรงงาน ๒.๓ การเปิดเผยบันทึกการประชุม รายงานการดำเนินการ รายงานการสอบหาข้อเท็จจริง หรือรายงานการศึกษาของคณะกรรมการธิการ	การประชุมครั้งที่ ๒ วันพุธที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓.	๓.๑ พิจารณาติดตามความคืบหน้าการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ๓.๒ พิจารณาความคืบหน้าในการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ๓.๓ พิจารณา (ร่าง) กรอบหน้าที่และอำนาจของคณะอนุกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๓ วันพุธที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖
๔.	๔.๑ พิจารณาเรื่อง ติดตามการบริหารงานของกองทุนประกันสังคม ๔.๒ พิจารณาเรื่อง ตั้งคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการธิการการแรงงานตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๖ ๔.๓ พิจารณา (ร่าง) กรอบหน้าที่และอำนาจของคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าว และการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม ๔.๔ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๔ วันพุธที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
๕.	๕.๑ พิจารณาเรื่อง ญัตติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานตามที่สภาผู้แทนราษฎรมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงานดำเนินการ ๕.๒ พิจารณารายงานผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของคณะทำงานพิจารณากลับกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ๕.๓ พิจารณาเรื่อง ตั้งคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม	การประชุมครั้งที่ ๕ วันพุธที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๖.	๖.๑ พิจารณาเรื่อง ญัตติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงาน ๖.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ๖.๓ พิจารณาเรื่อง การปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ	การประชุมครั้งที่ ๖ วันพุธที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๗.	๗.๑ พิจารณาเรื่อง สภาปัญหาการจ้างงานการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และแรงงานสัมพันธ์ ๗.๒ พิจารณาเรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด ๗.๓ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๗ วันพุธที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๘.	๘.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาในประเทศไทย ๘.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศระหว่างวันที่ ๑ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ เขตบริหารพิเศษมาเก๊าแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ๘.๓ พิจารณาเรื่องการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๘ วันพุธที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๙.	พิจารณาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาในประเทศไทย	การประชุมครั้งที่ ๙ วันพุธที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
๑๐.	๑๐.๑ พิจารณาเรื่อง ข้อเสนอการดำเนินงานของ คณะกรรมการการแรงงาน ๑๐.๒ พิจารณาเรื่อง ขอย้ายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาญัตติ เพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงาน ๑๐.๓ พิจารณาเรื่อง ขอย้ายระยะเวลาการพิจารณาศึกษา ของคณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับ ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศ อิสราเอล ๑๐.๔ พิจารณาเรื่อง ขอเปลี่ยนแปลงกำหนดวันการเดินทางไป ศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน ๑๐.๕ พิจารณากำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของคณะกรรมการ การแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ๑๐.๖ พิจารณาเรื่องร้องเรียนที่คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องที่จะ เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว ๑๐.๗ พิจารณารายงานการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของคณะกรรมการ การแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ ถึงวันศุกร์ที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดเชียงราย	การประชุมครั้งที่ ๑๐ วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๑.	๑๑.๑ พิจารณาเรื่อง การติดตามผลการดำเนินงาน การประชุมของคณะอนุกรรมการ จำนวน ๓ คณะ และคณะทำงาน ๑ คณะ ๑๑.๒ พิจารณาเรื่อง เรื่องร้องเรียนขอความช่วยเหลือ เนื่องจากนายจ้างปิดกิจการไม่จ่ายเงินค่าชดเชยและ เงินอื่นที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ๑๑.๓ พิจารณาเรื่อง การขอเปลี่ยนแปลงกำหนดวัน การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๑๑ วันพุธที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๗
๑๒.	๑๒.๑ เรื่อง ขอความช่วยเหลือเนื่องจากนายจ้างปิดกิจการ ไม่จ่ายเงินค่าชดเชยและเงินอื่นที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ๑๒.๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัยอินเตอร์ การ์ด กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด	การประชุมครั้งที่ ๑๒ วันพุธที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
	๑๒.๓ เรื่อง ร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ๑๒.๔ เรื่อง ขอเปลี่ยนแปลงกำหนดวันการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน	
๑๓.	๑๓.๑ พิจารณาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนประสังคม และความคืบหน้าผลการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม ๑๓.๒ พิจารณาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	การประชุมครั้งที่ ๑๓ วันพุธที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗
๑๔.	พิจารณาเรื่อง โครงการการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาตทำงาน ให้บริการรับคำขอและการแจ้งการทำงานของ คนต่างด้าว (Outsourcing Service)	การประชุมครั้งที่ ๑๔ วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗
๑๕.	พิจารณาเรื่อง โครงการการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาตทำงาน ให้บริการรับคำขอและการแจ้งการทำงานของ คนต่างด้าว (Outsourcing Service)	การประชุมครั้งที่ ๑๕ วันพุธที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๑๖.	๑๖.๑ พิจารณา เรื่อง ปัญหาแรงงานไรเดอร์แพลตฟอร์ม บาดเจ็บ พิการ เสียชีวิตจากการทำงาน ๑๖.๒ พิจารณา เรื่อง ร้องขอความเป็นธรรมกรณีแรงงาน ถูกเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง	การประชุมครั้งที่ ๑๖ วันพุธที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๑๗.	พิจารณาเรื่องร้องเรียน กรณีขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ เนื่องจากนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย เงินโบนัส และเงินอื่น ๆ	การประชุมครั้งที่ ๑๗ วันพุธที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๑๘.	๑๘.๑ พิจารณาเรื่องร้องเรียน กรณีขอความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือเนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าทำงาน ในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่นำส่ง เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และไม่นำเงินภาษี รายได้หัก ณ ที่จ่ายของลูกจ้างส่งตามหน้าที่ ๑๘.๒ พิจารณาการจัดสัมมนาเรื่อง “การยกระดับการทำงาน ของคนไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า”	การประชุมครั้งที่ ๑๘ วันพุธที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๑๙.	๑๙.๑ พิจารณาเรื่อง โครงการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาต ทำงาน และให้บริการรับคำขอและการแจ้งการทำงานของ คนต่างด้าว (Outsourcing Service)	การประชุมครั้งที่ ๑๙ วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
	๑๙.๒ พิจารณาเรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ช่วยเหลือพนักงานบริษัท ไทย นิปอน พลาสติก จำกัด เนื่องจากไม่ได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๙.๓ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการธิการ	
๒๐.	๒๐.๑ พิจารณาเรื่อง การเลิกจ้างของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ฮอนด้า ๒๐.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศของคณะกรรมการธิการ ๒๐.๓ พิจารณาเรื่องการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการธิการ	การประชุมครั้งที่ ๒๐ วันพุธที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗
๒๑.	๒๑.๑ พิจารณาเรื่อง การเลิกจ้างของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ฮอนด้า ๒๑.๒ พิจารณาการจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการ	การประชุมครั้งที่ ๒๑ วันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗
๒๒.	๒๒.๑ พิจารณาเรื่อง สรุปผลการพิจารณากรณีการเลิกจ้างพนักงานของบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ฮอนด้า ๒๒.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศของคณะกรรมการธิการ ๒๒.๓ เรื่อง พิจารณาการจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการ	การประชุมครั้งที่ ๒๒ วันพุธที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗
๒๓.	พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศของคณะกรรมการธิการ	การประชุมครั้งที่ ๒๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗
๒๔.	พิจารณาเรื่อง กรณีบุคคลแอบอ้างเป็นกรรมการการแรงงานเข้าตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี	การประชุมครั้งที่ ๒๔ วันพุธที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๒๕.	๒๕.๑ พิจารณาเรื่อง สรุปผลการพิจารณากรณีมีผู้แอบอ้างเป็นกรรมการการแรงงานเข้าตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕.๒ พิจารณาเรื่อง การขอความเป็นธรรมเพื่อเพิกถอนคำสั่งการลงโทษไล่ออกของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ๒๕.๓ พิจารณาเรื่อง การจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการ	การประชุมครั้งที่ ๒๕ วันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๒๖.	๒๖.๑ พิจารณาเรื่อง ขอให้ช่วยแก้ไขปัญหาคriminalถูกสวมสิทธิใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	การประชุมครั้งที่ ๒๖ วันพุธที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
	๒๖.๒ พิจารณาเรื่อง ปัญหาแรงงานถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชย ๒๖.๓ เรื่อง เปลี่ยนแปลงกำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงาน	
๒๗.	๒๗.๑ พิจารณาเรื่อง การขอความสนับสนุนให้รัฐบาลไทยผลักดันการลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 ๒๗.๒ พิจารณาเรื่อง การเลิกจ้างลูกจ้างของบริษัท วาย-เทค จำกัด เพราะเหตุการณ์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขึ้นส่วนยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย ๒๗.๓ พิจารณาร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายแรงงาน พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติการบริหารแรงงาน พ.ศ. ๒๗.๔ พิจารณาขอขยายระยะเวลาการพิจารณาญัตติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทาง แก้ไขปัญหาแรงงาน ๒๗.๕ พิจารณากำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงาน และจัดสัมมนาของคณะกรรมการการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร	การประชุมครั้งที่ ๒๗ วันพุธที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๘.	๒๘.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ๒๘.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในประเทศของคณะกรรมการ ณ สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น	การประชุมครั้งที่ ๒๘ วันพุธที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๙.	๒๙.๑ พิจารณาเรื่อง แนวทางการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน ๒๙.๒ พิจารณาเรื่อง พิจารณาการจัดสัมมนาและศึกษาดูงานของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๒๙ วันพุธที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๐.	๓๐.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาการถอนตัวของสถานพยาบาลคู่สัญญา กับสำนักงานประกันสังคม และสถานการณ์การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ของกองทุนประกันสังคม ๓๐.๒ พิจารณาเรื่อง พิจารณาการจัดสัมมนาและศึกษาดูงานของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๓๐ วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๑.	๓๑.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาการเลิกจ้างพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	การประชุมครั้งที่ ๓๑

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
	๓๑.๒ พิจารณาเรื่อง การตั้งคณะกรรมการ ๓๑.๓ พิจารณาเรื่อง การจัดสรรของคณะกรรมการ	วันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๒.	๓๒.๑ พิจารณาเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงาน ถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยตามสิทธิที่พึงจะได้รับตามกฎหมาย ๓๒.๒ พิจารณาเรื่อง โครงการผลิตใบอนุญาตทำงานและ การให้บริการรับคำขอ และการแจ้งการทำงานของ คนต่างด้าว (Outsourcing Service)	การประชุมครั้งที่ ๓๒ วันพุธที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๓.	๓๓.๑ พิจารณาเรื่อง รายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่อง การแก้ไขปัญหาการจ้างงาน และเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและ นายจ้างภายในจังหวัด ๓๓.๒ พิจารณาประเด็นปัญหาข้อเรียกร้องของแรงงานพม่า ที่มีต่อประเทศไทย ๓๓.๓ พิจารณาให้ความเห็นขอรายงานการเดินทาง ไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศ ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ๓๓.๔ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและจัดสรร ของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๓๓ วันพุธที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๔.	พิจารณาเรื่อง นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง	การประชุมครั้งที่ ๓๔ วันพุธที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๕.	๓๕.๑ พิจารณาเรื่อง แผนการดำเนินงาน และการกำหนด กรอบการเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจ ในต่างประเทศของคณะกรรมการ ๓๕.๒ พิจารณา เรื่อง การจัดสรรและศึกษาดูงานของ คณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๓๕ วันพุธที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๖.	พิจารณาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาและ ปัญหาข้อเรียกร้องของแรงงานเมียนมาที่มีต่อประเทศไทย	การประชุมครั้งที่ ๓๖ วันพุธที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๗.	พิจารณาเรื่อง สรุปผลการดำเนินงาน และกำหนดแผนกรอบ การดำเนินงานของคณะกรรมการ	การประชุมครั้งที่ ๓๗ วันพุธที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

ลำดับที่	เรื่อง	วันที่พิจารณา
๓๘.	๓๘.๑ พิจารณาเรื่อง ความมั่นคงของประเทศ กรณีให้นักเรียนร้องเพลงชาติไทยและเพลงชาติเมียนมาของโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๓๘.๒ พิจารณาเรื่อง การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเชิญปลัดกระทรวงแรงงานและนายอรรถยุทธ ลียะวณิช ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	การประชุมครั้งที่ ๓๘ วันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗
๓๙.	พิจารณาเรื่อง กรอบการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	การประชุมครั้งที่ ๓๙ วันพุธที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗

**รายงานการดำเนินการของคณะกรรมการธิการ ในส่วนของการประชุมคณะกรรมการ
ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗**

๑. การประชุมครั้งที่ ๑ วันพฤหัสบดีที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑.๑ เรื่อง การเลือกตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะกรรมการ ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๓ วรรคสอง

ผลการพิจารณา

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| ๑) นายสุภรณ์พงษ์ เกี้ยวข้อง | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒) นายธีระชัย แสนแก้ว | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓) นายสุเทพ อุ๋อัน | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| ๔) นายเชียว จำปาทอง | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม |
| ๕) นายพิพิธ รัตนรักษ์ | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่ |
| ๖) นางหทัยรัตน์ เพชรพนมพร | เป็นรองประธานคณะกรรมการ คนที่ห้า |
| ๗) นายวรศิษฐ์ เลียงประสิทธิ์ | เป็นเลขานุการคณะกรรมการ |
| ๘) นายกิตติ กิตติธรรกุล | เป็นโฆษกคณะกรรมการ |
| ๙) นายสหัสวัต คุ่มคง | เป็นโฆษกคณะกรรมการ |
| ๑๐) นายสนอง เทพอักษรณรงค์ | เป็นกรรมการและที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๑๑) นายทวี สุระบาล | เป็นกรรมการและที่ปรึกษาคณะกรรมการ |

๑.๒ แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการประจำคณะกรรมการตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๓ วรรคสี่

ผลการพิจารณา แต่งตั้งให้ นางสาวสมหญิง อรุณ เป็นผู้ช่วยเลขานุการประจำคณะกรรมการตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๓ วรรคสี่

๑.๓ พิจารณากำหนดกรอบแนวทาง

ผลการพิจารณา ที่ประชุมพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินงาน โดยเบื้องต้นเพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรรับฟังข้อมูลด้านแรงงานจากหน่วยงานกระทรวงแรงงาน เพื่อที่จะกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการในการพิจารณาศึกษาและแก้ไขปัญหาแรงงานให้ครอบคลุมทุกด้าน จึงเห็นควรให้มีการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการรับทราบผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน นโยบายด้านแรงงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ในวันอังคารที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ กระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร

๒. การประชุมครั้งที่ ๒ วันพุธที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒.๑ พิจารณากำหนดกรอบและแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการ

ผลการพิจารณา

๑) ตั้งคณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล เพื่อติดตามความคืบหน้าในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอลให้รอบด้าน โดยให้จัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการทราบภายในระยะเวลา ๖๐ วัน

๒) ตั้งคณะทำงานกลั่นกรองและพิจารณาเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการ โดยคณะทำงานมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองเรื่องต่าง ๆ เพื่อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการต่อคณะกรรมการ

๒.๒ แนวทางการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการแรงงาน

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้คณะกรรมการแต่ละท่านพิจารณาคัดเลือกบุคคลจำนวน ๑ ท่าน เพื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นบุคคลปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการ โดยพิจารณาความเหมาะสมในการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งเป็นที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ หรือเลขานุการประจำคณะกรรมการ และพิจารณาคัดเลือกบุคคล จำนวน ๑ ท่าน เพื่อแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎรที่ไม่มีค่าตอบแทน โดยให้เสนอรายชื่อบุคคลต่อฝ่ายเลขานุการเพื่อดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

๒.๓ การเปิดเผยบันทึกการประชุม รายงานการดำเนินการ รายงานการสอบหาข้อเท็จจริง หรือรายงานการศึกษาของคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้การจัดทำบันทึกการประชุมของคณะกรรมการให้ฝ่ายเลขานุการจดเรื่องพิจารณา ประเด็นพิจารณา สรุปเฉพาะสาระสำคัญ ประเด็นที่ประชุมพิจารณาความเห็น หรือเหตุผลในภาพรวม และระบุมติไว้ด้วย (โดยไม่ระบุชื่อผู้อภิปราย)

๓. การประชุมครั้งที่ ๓ วันพุธที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓.๑ พิจารณาติดตามความคืบหน้าการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

ผลการพิจารณา คณะกรรมการมีมติมอบหมายให้คณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล รับเรื่องดังกล่าวไปพิจารณาศึกษาต่อไป และจัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการทราบ

๓.๒ พิจารณาความคืบหน้าในการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมรับทราบความคืบหน้าของร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. และจะขับเคลื่อนร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวให้เกิดการบังคับใช้ต่อไป

๓.๓ พิจารณา (ร่าง) กรอบหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา

๑) คณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

หน้าที่และอำนาจ ให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่พิจารณาปัญหาอันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ เว้นแต่หน้าที่และอำนาจในการสอบหาข้อเท็จจริงแล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ ภายในกรอบระยะเวลา ๖๐ วัน ดังนี้

(๑) ศึกษาสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

(๒) พิจารณาติดตามความคืบหน้าในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ระหว่างพำนักในประเทศอิสราเอลและภายหลังเดินทางกลับประเทศไทย

(๓) จัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการ

(๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบ

๒) คณะทำงานพิจารณากลับกรองเรื่องที่จะเสนอต่อคณะกรรมการ

หน้าที่และอำนาจ

(๑) พิจารณากลับกรองเรื่องร้องเรียนด้านแรงงานอันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ

(๒) สรุปรายละเอียดเบื้องต้น การจัดลำดับความสำคัญของเรื่อง ยกเว้นเรื่องที่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของศาล

(๓) กำหนดแนวทางการพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการ

(๔) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบ

๔. การประชุมครั้งที่ ๔ วันพุธที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

๔.๑ พิจารณาเรื่อง ติดตามการบริหารงานของกองทุนประกันสังคม

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติจัดทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ขอเสนอแนะให้สำนักงานประกันสังคมพิจารณาขยายระยะเวลาลงทะเบียนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตั้งแต่วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ออกไปอีก ๑๕ วัน ภายใต้กรอบของกฎหมายที่สามารถดำเนินการได้

๒. ขอทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนของกองทุนประกันสังคมในหลักทรัพย์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายกับกองทุน พร้อมทั้ง ขอส่งข้อเสนอแนะของคณะกรรมการไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขการจัดการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๔.๒ พิจารณาเรื่อง ตั้งคณะอนุกรรมการในการดำเนินงานตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๖

ผลการพิจารณา

- คณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ดังนี้

๑) นายธีระชัย แส่นแก้ว	ประธานคณะอนุกรรมการ
๒) นายพิพิธ รัตนรักษ์	อนุกรรมการ
๓) นายธีระวิทย์ วงศ์เพชร	อนุกรรมการ
๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษอดิโรจ บุญไย	อนุกรรมการ
๕) นายอรุณ คงเจริญ	อนุกรรมการ
๖) นางสาวสุชาสินี แก้วเหล็กไหล	อนุกรรมการ
๗) นายวรรณชัย สุวรรณกาญจน์	อนุกรรมการ
๘) นายอินทัช คิวพัฒนกิจ	อนุกรรมการ
๙) นายอิทธิพล ศุภนันทนานนท์	อนุกรรมการ
๑๐) นายสหัสวัต คุ่มคง	เลขานุการคณะอนุกรรมการ

ให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่พิจารณาปัญหาอันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการเว้นแต่หน้าที่และอำนาจในการสอบหาข้อเท็จจริง แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบโดยกำหนดระยะเวลาพิจารณาศึกษา ๖๐ วัน ดังนี้

(๑) ศึกษาสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

(๒) พิจารณาติดตามความคืบหน้าในการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ระหว่างพำนักในประเทศอิสราเอลและภายหลังเดินทางกลับประเทศไทยแล้ว

(๓) จัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการ

(๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบ

๔.๓ พิจารณา (ร่าง) กรอบหน้าที่และอำนาจของคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าว และการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม

ผลการพิจารณา ให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่พิจารณาปัญหาอันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ เว้นแต่หน้าที่และอำนาจในการสอบหาข้อเท็จจริง แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ ดังนี้

(๑) ติดตามการดำเนินการในการทำโครงการต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว เช่น การพิสูจน์สัญชาติ การต่ออายุ และการดำเนินการกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(๒) ตรวจสอบการดำเนินการและการปฏิบัติอันอาจไม่เป็นธรรม ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

(๓) ตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณในการลงทุนของกองทุนประกันสังคม

- (๔) ตรวจสอบติดตามนโยบายการดำเนินการกองทุนประกันสังคมที่มีความเสี่ยง
- (๕) จัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการ
- (๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบ

๔.๔ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

- ๑) ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๙ ถึงวันศุกร์ที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดอุดรธานี
- ๒) ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ ถึงวันศุกร์ที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดเชียงราย

๕. การประชุมครั้งที่ ๕ วันพุธที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๕.๑ พิจารณาเรื่อง ญัตติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานตามที่สภาผู้แทนราษฎรมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงานดำเนินการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

- ๑) ให้เชิญผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาร่วมประชุมให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ และงบประมาณเพื่อเพิ่มการจ้างงานและการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในการประชุมคณะกรรมการครั้งต่อไป
- ๒) ให้เชิญนายปณิธิ ศิริเขต ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการที่ไม่มีคำตอบแทน นำเสนอกรอบโครงสร้างสภาคนทำงานจังหวัดและเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมารับฟังแนวคิดความเป็นไปได้ในการประชุมคณะกรรมการครั้งต่อไป

๕.๒ พิจารณารายงานผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของคณะทำงานพิจารณากลับกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา

๑) เรื่องร้องเรียนของนายจอบุชา ขวัญกล้าฤดี และนายโยธิน หยกลักษณะไพร ขอความเป็นธรรมในการรับเหมาก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ทั้งนี้ คณะทำงานฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับระเบียบของส่วนราชการและหน่วยงานหลายภาคส่วน จึงเห็นควรนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ

เนื่องจากประเด็นข้อเท็จจริงของเรื่องมีกรรมการบางส่วนมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการผิดสัญญาของคู่กรณี จึงอาจไม่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานซึ่งเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ จึงมีมติให้คณะทำงานกลับกรองเรื่องนำกลับไปพิจารณาทบทวนข้อเท็จจริงของเรื่องแล้วมาเสนอที่ประชุมใหม่อีกครั้งหนึ่ง

๒) เรื่องร้องเรียนนายแพทย์เมธี วงศ์ศิริสุวรรณ และนายแพทย์นภทีป เสกขพันธ์ ที่อ้างว่าทำงานหนักแต่ไปผ่าตัดคนไข้โรงพยาบาลเอกชนในเวลาราชการ ทั้งนี้ คณะทำงานฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า

เรื่องดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการจึงเห็นควรส่งเรื่องให้กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาและมีหนังสือแจ้งผู้ร้องทราบ มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้นำหนังสือเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงและแนวทางแก้ไขปัญหาลแล้วแจ้งผลการดำเนินการให้คณะกรรมการธิการทราบต่อไป

๕.๓ พิจารณาเรื่อง ตั้งคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม

ผลการพิจารณา ที่ประชุมพิจารณาการเสนอตั้งคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม จำนวน ๑๐ คน ประกอบด้วย

๑. นายทวี สุระบาล	ประธานคณะอนุกรรมการ
๒. นายสุเทพ อุ๋อัน	รองประธานคณะอนุกรรมการ
๓. นายวัชรเดช รูปขจร	อนุกรรมการ
๔. นายปิยะพงษ์ เวชเศรษฐินนท์	อนุกรรมการ
๕. นายแสงชัย จิตบุญวิสุข	อนุกรรมการ
๖. นายจิตรพล จูทะบรรเจิด	อนุกรรมการ
๗. นางสาวพัชรี ศิริโชติ	อนุกรรมการ
๘. นายอรุณ คงเจริญ	อนุกรรมการ
๙. นายมานิช วีระกุล	อนุกรรมการ
๑๐. นายสามารถ เจนชัยจิตรวนิช	อนุกรรมการ

ให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่พิจารณาปัญหาอันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ เว้นแต่หน้าที่และอำนาจในการสอบหาข้อเท็จจริง แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ ดังนี้

๑) ติดตามการดำเนินการในการทำโครงการต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว เช่น การพิสูจน์สัญชาติ การต่ออายุ และการดำเนินการกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

๒) ตรวจสอบการดำเนินการและการปฏิบัติอันอาจไม่เป็นธรรม ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

๓) ตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณในการลงทุนของกองทุนประกันสังคม

๔) ตรวจสอบติดตามนโยบายการดำเนินการกองทุนประกันสังคมที่มีความเสี่ยง

๕) จัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการ

๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๖. การประชุมครั้งที่ ๖ วันพุธที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๖.๑ พิจารณาเรื่อง ยุติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงาน

ผลการพิจารณา เพื่อให้การประชุมของคณะกรรมการได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ที่ประชุมมีมติขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาส่งผู้แทนกระทรวงแรงงานมาร่วมพิจารณาศึกษาแนวทางการเป็นไปได้ในการจัดตั้งสภาคนทำงานหรือสภานายจ้างระดับจังหวัดร่วมกับคณะกรรมการการแรงงาน

อนึ่ง หากกระทรวงแรงงานมีปัญหาด้านกฎหมายในการปฏิบัติงานถ้าจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อให้การบริหารจัดการงานตามภารกิจได้ดียิ่งขึ้น ขอให้แจ้งมายังคณะกรรมการได้

๖.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ผลการพิจารณา ขอให้ฝ่ายเลขาประสานงานสอบถามกรมการตำรวจว่าประสงค์จะเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศแห่งใด ระหว่างประเทศฮ่องกงกับประเทศเกาหลีใต้ พร้อมกำหนดวันเดินทางโดยยึดตามระเบียบในการปฏิบัติ

๖.๓ พิจารณาเรื่อง การปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

ผลการพิจารณา ขอให้ฝ่ายเลขานุการกำหนดหนังสือเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสอบถามความคืบหน้าในการดำเนินการในเรื่องแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ และจะให้นำประเด็นเรื่องดังกล่าวเข้าพิจารณาศึกษาในคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม

๗. การประชุมครั้งที่ ๗ วันพุธที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๗.๑ พิจารณาเรื่อง สภาพปัญหาการจ้างงานการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และแรงงานสัมพันธ์

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำเอกสารและข้อมูลองค์การแรงงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพิจารณาให้คณะกรรมการการทราบ

๗.๒ พิจารณาเรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด

ผลการพิจารณา ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด และขอให้คณะกรรมการนำเสนอรายชื่อบุคคลที่จะเป็นอนุกรรมการในการประชุมครั้งต่อไป

๗.๓ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจ ในต่างประเทศเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการทำงานในต่างประเทศ ระหว่างวันศุกร์ที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงวันจันทร์ที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ เขตบริหารพิเศษมาเก๊า แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีมติมอบหมายฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๘. การประชุมครั้งที่ ๘ วันพุธที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๘.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาในประเทศไทย

ผลการพิจารณา ที่ประชุมคณะกรรมการธิการเห็นว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาผ่านตัวแทนรับโอนเงินข้ามแดนชาวเมียนมาต้องมีการศึกษาหาข้อมูลที่รอบด้านจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรเชิญ เอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำประเทศไทย กรมการจัดหางาน สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สมาคมธนาคารแห่งประเทศไทย ตัวแทนบริษัทนำเข้าแรงงานต่างด้าว เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการธิการคราวต่อไป เพื่อจะได้ทำข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือรัฐบาลต่อไป

๘.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๑ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ เขตบริหารพิเศษมาเก๊าแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเลือกใช้ บริษัท ฮีตัน ทราเวล จำกัด เป็นผู้ดำเนินการนำคณะกรรมการธิการเดินทางไปศึกษาดูงานในครั้งนี้ เนื่องจากเสนอราคาค่าบริการค่าพาหนะค่าเช่าที่พัก ในราคาที่เหมาะสม

๘.๓ พิจารณาเรื่องการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในวันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา

๙. การประชุมครั้งที่ ๙ วันพุธที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

พิจารณา เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาในประเทศไทย

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้จัดทำหนังสือถึงรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน และส่งรายละเอียดการประชุมของคณะกรรมการ ครั้งที่ ๘ และครั้งที่ ๙ เพื่อแก้ไขปัญหาคือการโอนเงินกลับประเทศเมียนมาผ่านนอกระบบ (โพยก๊วน) และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑๐. การประชุมครั้งที่ ๑๐ วันพุธที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

๑๐.๑ พิจารณาเรื่อง ข้อเสนอการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการการแรงงาน

ผลการพิจารณา

๑) พิจารณาเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในคณะกรรมการธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ เลขานุการประจำคณะกรรมการที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการที่ไม่มีคำตอบแทน และที่ปรึกษาประธานคณะกรรมการ

๒) พิจารณามอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานในคณะกรรมการธิการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร ศึกษา รวบรวม และเรียบเรียงข้อมูลที่ตนเองสนใจ เกี่ยวกับแรงงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (๑) ด้านนโยบายแรงงานและการจ้างงาน (๒) ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๓) ด้านการประกันสังคม

(๔) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕) ด้านการจัดหางานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และ (๖) ด้านกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ ให้ศึกษา รวบรวม แล้วส่งรายงานมายังประธานคณะกรรมการสิทธิการ หรือส่งมาที่ฝ่ายเลขานุการ ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๑๐.๒ พิจารณาเรื่อง ขอย้ายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาญาติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงาน

ผลการพิจารณา เนื่องจากการพิจารณาญาติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานมีประเด็นที่ต้องพิจารณา จึงไม่สามารถพิจารณาศึกษาไปในคราวเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาศึกษาเป็นไปด้วยความรอบคอบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้ใช้แรงงาน ที่ประชุมมีมติขอย้ายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาออกไปอีก ๙๐ วัน (ขยายเวลาครั้งที่ ๑) ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๐๖ ทั้งนี้ รวมถึงการขอย้ายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาของคณะอนุกรรมการศึกษาการแก้ไขปัญหการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด ซึ่งที่ประชุมได้มีมติให้ขยายระยะเวลาดังกล่าว

๑๐.๓ พิจารณาเรื่อง ขอย้ายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาของคณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

ผลการพิจารณา ด้วยที่ประชุมได้มีมติตั้งคณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล โดยมีกำหนดระยะเวลาการพิจารณาศึกษา ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการประชุมคณะอนุกรรมการครั้งแรก ซึ่งจะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เนื่องจากยังมีประเด็นที่คณะอนุกรรมการฯ จะต้องดำเนินการพิจารณาศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งที่ประชุมมีมติขอย้ายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาออกไปอีก ๓๐ วัน

๑๐.๔ พิจารณาเรื่อง ขอเปลี่ยนแปลงกำหนดวันการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน

ผลการพิจารณา ตามที่คณะกรรมการได้มีมติให้เดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ ในวันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากคณะกรรมการติดภารกิจสำคัญ จึงเห็นควรเปลี่ยนแปลงวันเดินทางจากเดิมวันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นวันศุกร์ที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗

๑๐.๕ พิจารณากำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเดินทางไปศึกษาดูงาน ดังนี้

๑) ณ จังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดให้เดินทางไปในวันศุกร์ที่ ๒๖ – วันเสาร์ที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๗

๒) ณ จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล โดยกำหนดให้เดินทางไปในวันศุกร์ที่ ๙ – วันเสาร์ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

๑๐.๖ พิจารณาเรื่องร้องเรียนที่คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องที่จะเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิการพิจารณาเสร็จแล้ว จำนวน ๒ เรื่อง

ผลการพิจารณา

๑) เรื่อง ขอความเป็นธรรมการรับเหมาก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

ที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เรื่องดังกล่าวไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร จึงมีมติไม่รับเรื่องไว้พิจารณาและเห็นควรทำหนังสือแจ้งผู้ร้องเรียนว่าเรื่องดังกล่าวไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

๒) เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน พิจารณาให้มีการเปิดทำบัตรผ่านแดน (Border Pass) ในพื้นที่ ๕ ตำบล จังหวัดปราจีนบุรี และเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวขยายเวลาในการทำงาน

ที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เรื่องดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน และมีประเด็นข้อมูลที่คณะกรรมการควรรับทราบเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรให้คณะกรรมการจัดทำหนังสือไปยังอธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ร้อง

๑๐.๗ พิจารณารายงานการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ ถึงวันศุกร์ที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดเชียงราย

ผลการพิจารณา ที่ประชุมให้ความเห็นชอบในรายงานฉบับดังกล่าว

๑๑. การประชุมครั้งที่ ๑๑ วันพุธที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๗

๑๑.๑ พิจารณาเรื่อง การติดตามผลการดำเนินงาน การประชุมของคณะอนุกรรมการ จำนวน ๓ คณะ และคณะทำงาน ๑ คณะ

ผลการพิจารณา

๑.๑ คณะอนุกรรมการติดตามแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

ผู้แทนคณะอนุกรรมการฯ ให้ข้อมูลว่าเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทยได้เข้าร่วมประชุมกับคณะอนุกรรมการฯ และบรรยายถึงเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอลที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย รวมถึงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยต่าง ๆ ให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ จะดำเนินการติดตามเรื่องดังกล่าวต่อไป

๑.๒ คณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าว และการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม

ผู้แทนคณะอนุกรรมการฯ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้จดทะเบียนและที่ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย โดยต้องการให้กระทรวงแรงงาน เร่งรัดการดำเนินการให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนให้ถูกต้อง โดยพบว่าหากให้ภาคเอกชนเข้ามา

ดำเนินการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะมีค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าให้ภาครัฐดำเนินการเอง และเสนอแนะว่าสถานประกอบการควรเปิดเผยข้อมูลเชิงลึกของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้วย

๑.๓ คณะอนุกรรมการศึกษาการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด

ผู้แทนคณะอนุกรรมการฯ ให้ข้อมูลว่าจะมีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๒ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ โดยเชิญอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาศึกษาเรื่อง การจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม

๑.๔ คณะทำงานพิจารณากลับกรองเรื่องที่เสนอต่อคณะกรรมการ

ผู้แทนคณะทำงานฯ ให้ข้อมูลว่าขณะนี้ มีเรื่องที่เสนอเข้ามาจำนวน ๕ เรื่อง ซึ่งหากพิจารณาแล้วพบว่า เรื่องใดที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของคณะกรรมการฯ จะเสนอต่อที่ประชุม เพื่อบรรจุเข้าสู่วาระการพิจารณาของคณะกรรมการต่อไป ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการประสานงานกับผู้ร้อง ในกรณีที่มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการพิจารณา

๑๑.๒ พิจารณาเรื่อง เรื่องร้องเรียนขอความช่วยเหลือเนื่องจากนายจ้างปิดกั้นการ ไม่จ่ายเงินค่าชดเชยและเงินอื่นที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้ฝ่ายเลขานุการทำหน้าที่สืบค้นข้อมูลผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ติดตามคดีในกระบวนการของพนักงานสอบสวน พร้อมทั้ง ให้รายงานระยะเวลาของการดำเนินคดีดังกล่าวแก่คณะกรรมการด้วย นอกจากนี้ยังให้ทำหน้าที่ ขอขอบคุณเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย ที่ได้กรุณาเดินทางมาบรรยายสถานการณ์ ความรุนแรงในประเทศอิสราเอลที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย แก่คณะอนุกรรมการติดตาม แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

๑๑.๓ พิจารณาเรื่อง การขอเปลี่ยนแปลงกำหนดวันการเดินทางไปศึกษาดูงานของ คณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการได้มีมติให้เดินทางไปศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในวันศุกร์ที่ ๙ - วันเสาร์ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล เนื่องจากในวันดังกล่าว คณะกรรมการติดภารกิจสำคัญ ที่ประชุมจึงมีมติเปลี่ยนแปลงวันเดินทางไปศึกษาดูงานเป็นวันศุกร์ที่ ๒๓ - วันเสาร์ที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

๑๒. การประชุมครั้งที่ ๑๒ วันพุธที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗

๑๒.๑ เรื่อง ขอความช่วยเหลือเนื่องจากนายจ้างปิดกั้นการไม่จ่ายค่าชดเชยและเงินอื่น ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

ผลการพิจารณา เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างบริษัท แอลฟาสปินนิ่ง จำกัด ไม่สามารถ มาร่วมประชุมชี้แจงต่อคณะกรรมการได้ ทั้งนี้ คณะกรรมการได้ทำหน้าที่สืบค้นข้อมูลถึงผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการเพื่อขอความคืบหน้าและขอทราบกรอบระยะเวลาในการดำเนินคดี อาญาต่อนายจ้างฐานฝ่าฝืนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีคำสั่งออกไปแล้ว นอกจากนี้

คณะกรรมการให้ความหวังใยในประเด็นการหางานใหม่ให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างแล้วควรหาทางช่วยเหลือต่อไป

๑๒.๒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัยอินเตอร์การ์ด กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการพิจารณา ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี และสำนักงานประกันสังคม ชี้แจงผลการดำเนินการภายหลังจากมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเสร็จเด็ดขาดบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแล้ว และนายจ้างยังไม่ดำเนินการจ่ายตามคำสั่ง จึงให้ลูกจ้างเขียนคำร้องเพื่อใช้สิทธิขอรับเงินชดเชยจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้นก่อนซึ่งอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนฯ อนุมัติการจ่ายตามกฎหมาย โดยที่ประชุมมีมติให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรายงานผลการดำเนินการตามคำชี้แจงต่อคณะกรรมการเป็นหนังสือต่อไป

๑๒.๓ เรื่อง ร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ผลการพิจารณา เนื่องจากสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และสมาคมความปลอดภัยภาคใต้ ได้มีหนังสือแจ้งว่า ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามเงื่อนไขสัญญาจ้าง ส่งผลให้คณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ไม่ต่อสัญญาจ้าง ทำให้สิ้นสุดสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ผู้ร้องจึงขอยุติเรื่อง

๑๒.๔ เรื่อง ขอเปลี่ยนแปลงกำหนดวันการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน

ผลการพิจารณา ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการได้มีมติให้เดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในวันศุกร์ที่ ๒๖ ถึงวันเสาร์ที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากคณะกรรมการติดภารกิจสำคัญ จึงขอเปลี่ยนแปลงวันเดินทางไปศึกษาดูงานเป็นวันศุกร์ที่ ๒ ถึงวันเสาร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

๑๓. การประชุมครั้งที่ ๑๓ วันพุธที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

๑๓.๑ พิจารณาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนประสังคม และความคืบหน้าผลการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม

ผลการพิจารณา สืบเนื่องจากกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนขนาดใหญ่ ที่มีทุนหมุนเวียนมากกว่า ๒.๔ ล้านล้านบาท โดยเงินของกองทุนมีที่มาจากเงินสมทบของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและรัฐบาล ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ในการดำเนินการของกองทุนเป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้ประกันตน ซึ่งคณะกรรมการการแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานของกองทุนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ใช้งานและความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมจากการให้ข้อมูลของ

สำนักงานประกันสังคมพบว่าในการบริหารจัดการกองทุนยังคงได้ผลตอบแทนที่ไม่สูงมากนักโดยในปี ๒๕๖๖ ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนจำนวนร้อยละ ๓.๒๙ เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการได้รับผลตอบแทนที่สูงของกองทุนย่อมส่งผลต่อความมั่นคงและสวัสดิการของผู้ประกันตนที่สูงขึ้นด้วย คณะกรรมการจึงได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ควรมีการปรับแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารกองทุน จากทุก ๕ ปี เป็น การพิจารณาแผนในทุก ๓ ปี เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒) ทบทวนแผนการลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากเดิมที่ได้รับผลตอบแทนเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๓

๓) จัดทำแผนการบริหารจัดการหนี้ค้ำจ่ายของรัฐบาลและเงินสมทบฝ่ายนายจ้าง เพื่อนำเงินดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดเป็นประโยชน์มากขึ้น

จากนั้นคณะกรรมการได้พิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับความคืบหน้าผลการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งได้จัดให้มีการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา และได้รับรองผลการเลือกตั้งในวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งคณะกรรมการยังเล็งเห็นว่าการดำเนินการในกระบวนการรับรองผลการเลือกตั้งยังมีความล่าช้าอยู่ และในการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคมมีผู้ลงทะเบียนเพียง ๙.๔๙ แสนคน จากจำนวนผู้ประกันตนกว่า ๒๔ ล้านคน ในขณะที่ในวันเลือกตั้งมีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งเพียง ๑.๕ แสนคน จึงทำให้การเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคมในครั้งนี้ซึ่งมีเป็นครั้งแรกยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร คณะกรรมการจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการเลือกตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ประกันตนตระหนักถึงความสำคัญในการเลือกผู้แทนของตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม อีกทั้ง ปรับปรุงกระบวนการรับรองผลการเลือกตั้งและกระบวนการนับคะแนนที่ต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนและมีความรวดเร็วในการดำเนินการโดยนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงการเลือกตั้งในครั้งต่อไป

๑๓.๒ พิจารณาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ผลการพิจารณา เนื่องจากปัจจุบันพบว่ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำลังประสบปัญหาเงินในกองทุนมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง และอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของกองทุนได้ ซึ่งในการดำเนินการกองทุนยังคงต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และที่ผ่านมาเงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างไปแล้วนั้น ไม่สามารถเรียกเก็บคืนจากนายจ้างได้เป็นจำนวนมาก โดยแรกเริ่มกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีเงินหมุนเวียนกว่า ๔๐๐ ล้านบาท แต่ปัจจุบันพบว่าสถานะของกองทุนมีเงินหมุนเวียนเพียง ๑๕๙ ล้านบาท เท่านั้น จากสถานการณ์ดังกล่าว คณะกรรมการที่มีความห่วงใยในความมั่นคงของกองทุน โดยปัญหาที่พบจากการดำเนินงาน คือ จำนวนบุคลากรของภาครัฐมีน้อยและอำนาจตามกฎหมายที่อาจต้องมีการแก้ไขให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ทั้งนี้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบได้มีการดำเนินการศึกษาถึงแผนเพื่อใช้ outsource เข้ามาดำเนินการติดตามเงินค้ำจ่ายจากนายจ้างด้วยและผลจากการประชุม คณะกรรมการได้มีประเด็น

ข้อสังเกต โดยขอให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบรายงานข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนหนี้ที่กองทุนประกันสังคม กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ไม่สามารถเรียกเก็บจากนายจ้างได้ รวมถึงแนวทางในการปรับปรุง กฎ ระเบียบ ที่จะทำให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียกเก็บเงิน ค้างจ่ายจากนายจ้างด้วยการปฏิบัติงานเชิงรุก แล้วรายงานกลับมายังคณะกรรมการธิการเพื่อใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาศึกษาต่อไป

๑๔. การประชุมครั้งที่ ๑๔ วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง โครงการการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาตทำงาน ให้บริการรับคำขอ และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว (Outsourcing Service)

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้กรมการจัดหางานชี้แจงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นเอกสาร และเห็นควรให้เชิญปลัดกระทรวงแรงงานและอธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวโดยตรง เข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูลต่อคณะกรรมการธิการด้วยตนเองอีกครั้ง

๑๕. การประชุมครั้งที่ ๑๕ วันพุธที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง โครงการการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาตทำงาน ให้บริการรับคำขอ และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว (Outsourcing Service)

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้มีการเชิญอธิบดีกรมการจัดหางาน ชี้แจงรายละเอียด ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาตทำงาน ให้บริการรับคำขอ และการแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว (Outsourcing Service) ต่อคณะกรรมการธิการอีกครั้ง

๑๖. การประชุมครั้งที่ ๑๖ วันพุธที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

๑๖.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาแรงงานไรเดอร์แพลตฟอร์ม บาทเจ็บ พิกัด เสียชีวิตจากการทำงาน

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้จัดทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อช่วยขับเคลื่อนในด้านการคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการให้กับผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มได้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนให้ได้รับการแก้ไข ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑๖.๒ พิจารณาเรื่อง ร้องขอความเป็นธรรมกรณีแรงงานถูกเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด และนายคณพศ เย็นใจ กับพวก ๒๓ คน นัดเจรจาไกล่เกลี่ยกันอีกครั้ง โดยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ ในการไกล่เกลี่ย เพื่อให้สามารถหาข้อยุติปัญหา และเกิดความปรองดองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต่อไป

๑๗. การประชุมครั้งที่ ๑๗ วันพุธที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่องร้องเรียน กรณีขอความช่วยเหลือชดเชย เนื่องจากนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย เงินโบนัส และเงินอื่น ๆ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมได้ตั้งข้อสังเกตและแสดงความคิดเห็นว่าควรเร่งผลักดันการจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงเพื่อเรียกเก็บเงินจากนายจ้างหรือสถานประกอบการเพื่อรับประกันความเสี่ยงกรณีนายจ้างเลิกกิจการและไม่จ่ายค่าชดเชยหรือเงินอื่นใดที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย และคณะกรรมการจะดำเนินการจัดทำหนังสือถึงพนักงานสอบสวนเพื่อสอบถามและติดตามความคืบหน้าของการดำเนินคดีอาญาให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมายต่อไป

๑๘. การประชุมครั้งที่ ๑๘ วันพุธที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

๑๘.๑ พิจารณาเรื่องร้องเรียน กรณีขอความช่วยเหลือชดเชยเนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ไม่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และไม่นำเงินภาษีรายได้หัก ณ ที่จ่ายของลูกจ้างส่งตามหน้าที่

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้กรมสรรพากร และสำนักงานประกันสังคมมีหนังสือตอบกลับมายังคณะกรรมการฯ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่บริษัทฯ ไม่ได้นำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่ายและไม่ได้นำส่งเงินสมทบเข้าสู่กองทุนประกันสังคม เพื่อจะได้แจ้งให้นายชาญวิทย์ อิสลาม (ผู้เสนอเรื่อง) ทราบต่อไป

๑๘.๒ พิจารณาการจัดสัมมนาเรื่อง “การยกระดับการทำงานของคนไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า”

ผลการพิจารณา คณะกรรมการฯ มีมติให้จัดสัมมนาเรื่อง “การยกระดับการทำงานของคนไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า โดยกำหนดจัดการสัมมนาในวันศุกร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา

๑๙. การประชุมครั้งที่ ๑๙ วันพุธที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

๑๙.๑ พิจารณาเรื่อง โครงการจ้างเหมาเอกชนผลิตใบอนุญาตทำงาน และให้บริการรับคำขอและแจ้งการทำงานของคนที่ต่างด้าว (Outsourcing Service)

ผลการพิจารณา เนื่องจากการประชุม ครั้งที่ ๑๕ วันพุธที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ อธิบดีกรมการจัดหางานได้เข้าร่วมประชุมชี้แจงในเรื่องดังกล่าว แต่ในระหว่างการชี้แจงอธิบดีกรมการจัดหางานได้ติดภารกิจด่วนเพื่อเข้าชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะกรรมการฯ จึงได้เชิญอธิบดีกรมการจัดหางานมาร่วมประชุมอีกครั้ง ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อมูลเอกสารประกอบการชี้แจงของกรมการจัดหางานที่ส่งมามีรายละเอียดมาก และอธิบดีกรมการจัดหางานไม่ได้มาชี้แจงต่อที่ประชุมตามที่ได้นัดหมายไว้ล่วงหน้า จึงมีมติให้กรมฯ

และคณะที่ปรึกษาไปศึกษาเอกสารเพิ่มเติมก่อนจะมีการเชิญอธิบดีกรมการจัดหางานมาเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการอีกครั้งหนึ่ง

๑๙.๒ พิจารณาเรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ช่วยเหลือพนักงานบริษัท ไทย นิปปอน พลาสติก จำกัด เนื่องจากไม่ได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ผลการพิจารณา สืบเนื่องจากบริษัท ไทย นิปปอน พลาสติก จำกัด ได้ขอเลิกจ้างนายเตียม กองเงิน กับพวกรวม ๑๐๖ คน มีผลเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป มีกระบวนการยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานเรื่อยมา และได้นัดไกล่เกลี่ย เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีการประนีประนอมให้บริษัทฯ สามารถผ่อนจ่ายได้ จำนวน ๓๖ งวด แต่ปัจจุบันลูกจ้างยังไม่ได้รับเงินค่าชดเชยดังกล่าวประมาณ ๔๐ คน และลูกจ้างส่วนหนึ่งได้รับเงินชดเชยเพียงร้อยละ ๒๕ เพื่อสละสิทธิและไม่ติดใจเรียกร้องค่าชดเชยใด จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความช่วยเหลือติดตามให้บริษัทฯ ดำเนินการจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า รวมถึงเงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับตามกฎหมาย ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างให้ได้รับการเยียวยาโดยเร็ว จึงมีมติให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำหนังสือเรียนเจ้าพนักงานตำรวจเจ้าของคดีให้เร่งรัดการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้าง พร้อมกันนี้ขอให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการแจ้งพนักงานสอบสวน เพื่อให้เรียกตัวนายจ้างมารับฟังข้อกล่าวหาและประสานงานนำลูกจ้างมาพบกับนายจ้างเพื่อดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภายใน ๑ สัปดาห์ แล้วรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการทราบ

๑๙.๓ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติดังนี้

๑) คณะกรรมการกำหนดเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดภูเก็ต โดยเชิญ แรงงานจังหวัดภูเก็ต สำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ต สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต สำนักงานประกันสังคมจังหวัดภูเก็ต และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต มาเข้าร่วมประชุมที่จังหวัดภูเก็ต ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๒) คณะกรรมการกำหนดเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนถ่ายรถยนต์ระบบสันดาปของน้ำมันเชื้อเพลิงไปสู่รถยนต์ไฟฟ้า (EV) ในงานบางกอกอินเตอร์เนชั่นแนล มอเตอร์โชว์ ๒๐๒๔ ครั้งที่ ๔๕ ณ ชาเลนเจอร์ฮอลล์ เมืองทองธานี โดยฝ่ายเลขานุการจะประสานงานวันเดินทางที่ชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง

๓) คณะกรรมการกำหนดเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระหว่างวันอังคารที่ ๒๓ ถึงวันพุธที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒๐. การประชุมครั้งที่ ๒๐ วันพุธที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗

๒๐.๑ พิจารณาเรื่อง การเลิกจ้างของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ฮอนด้า

ผลการพิจารณา คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าว เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในหลายภาคส่วนซึ่งในการปิดกิจการโดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยนั้น เป็นการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรง ในขณะที่ผู้ประกอบการรายใหม่ที่เข้ามา

ดำเนินกิจการนั้น ยังคงเป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ของบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด เช่นเดิมจึงเห็นว่าการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิแรงงานนี้อาจส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง และอาจนำไปสู่การปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานในรูปแบบเดียวกันในกิจการจำหน่ายรถยนต์แบรนด์อื่น ๆ หรือในธุรกิจลักษณะเดียวกันอันเป็นการดำเนินกิจการที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อผู้ใช้แรงงาน อีกทั้ง เมื่อพิจารณาจากประเด็นด้านกฎหมายการเกิดผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่าเกิดขึ้นจากความล้าสมัยของกฎหมายแรงงานที่ปัจจุบันมีบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาวคณะกรรมการจึงมีเป้าหมายที่จะพิจารณาศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ปฏิบัติในฐานะผู้ใช้กฎหมาย และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความทันสมัยมากขึ้น และเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนให้กับพนักงานจำนวน ๖๒ คนในเบื้องต้นที่ถูกเลิกจ้าง และเป็นการป้องกันปัญหาในลักษณะเดียวกันนี้ในอนาคต คณะกรรมการจึงมีมติให้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุมกับคณะกรรมการ ดังนี้

- ๑) อธิบดีกรมสรรพากร
- ๒) อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า
- ๓) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนคร
- ๔) กรรมการผู้จัดการบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
- ๕) กรรมการผู้จัดการบริษัท สกล วิ. ซี. มอเตอร์ จำกัด
- ๖) กรรมการผู้จัดการบริษัท รุ่งเรืองอินเตอร์ จำกัด

๒๐.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศของ คณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ตามที่คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบให้เดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศ ณ สาธารณรัฐโปรตุเกสและราชอาณาจักรสเปนนั้น เพื่อให้คณะกรรมการได้รับทราบข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทางในการเดินทางไปศึกษาดูงานด้านแรงงานจึงได้เชิญอธิบดีกรมยุโรปเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ในการศึกษาดูงานด้านแรงงานที่มีความสำคัญและจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการศึกษาดูงานไปพัฒนาด้านแรงงานในประเทศไทยต่อไป รวมถึงข้อมูลสถานการณ์ รูปแบบการเมือง การปกครอง สภาพภูมิอากาศ ระบบเศรษฐกิจ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และข้อมูลทั่วไปที่จำเป็นต่อการเดินทางไปศึกษาดูงานในประเทศดังกล่าว

๒๐.๓ พิจารณาเรื่องการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้คณะกรรมการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนถ่ายรถยนต์ระบบสันดาปของน้ำมันเชื้อเพลิงไปสู่รถยนต์ไฟฟ้า (EV) ในวันจันทร์ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ชาเลนเจอร์ฮอลล์ เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี

๒๑. การประชุมครั้งที่ ๒๑ วันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

๒๑.๑ พิจารณาเรื่อง การเลิกจ้างของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ฮอนด้า

ผลการพิจารณา คณะกรรมการให้ร่างหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้พิจารณาเร่งรัดช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อน และให้มีการเฝ้าระวังปัญหาสถานประกอบการจงใจปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

และสิทธิต่าง ๆ ร่างหนังสือถึงบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้มีการพิจารณาหาแนวทางมีส่วนร่วมช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนและให้มีมาตรการการป้องกันปัญหาในอนาคต รวมทั้งร่างหนังสือถึงกรมสรรพากรเพื่อให้พิจารณาแนวทางติดตามการเสียภาษีของบริษัทนายจ้างที่จะสามารถดำเนินการขอให้มีการบังคับบริษัทนายจ้างให้ชำระค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยแก่ลูกจ้างต่อไป ทั้งนี้ เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการสิทธิการในครั้งต่อไป

๒๑.๒ พิจารณาการจัดสัมมนาของคณะกรรมการสิทธิการ

ผลการพิจารณา คณะกรรมการสิทธิการกำหนดจัดสัมมนาเรื่อง “การปรับตัวของแรงงานสร้างอาชีพ หารายได้ จากการค้าขายด้วยระบบออนไลน์ตามยุคสมัย” ในวันอาทิตย์ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๘ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอนาทม จังหวัดนันทบุรี

๒๒. การประชุมครั้งที่ ๒๒ วันพุธที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗

๒๒.๑ พิจารณาเรื่อง สรุปผลการพิจารณากรณีการเลิกจ้างพนักงานของบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ฮอนด้า

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ในการจัดทำหนังสือประเด็นต่าง ๆ ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน อธิบดีกรมสรรพากร และกรรมการผู้จัดการบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัดต่อไป

๒๒.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจ ในต่างประเทศของคณะกรรมการสิทธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเลือกบริษัท นิรมิต ฮอลิเดย์ และธุรกิจการท่องเที่ยว จำกัด เนื่องจากเสนอราคาเหมาะสม และสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานของคณะกรรมการสิทธิการตามอำนาจและหน้าที่มากที่สุด

๒๒.๓ เรื่อง พิจารณาการจัดสัมมนาของคณะกรรมการสิทธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติจัดสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงาน การเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด” ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ อาคารรัฐสภา

๒๓. การประชุมครั้งที่ ๒๓ วันพุธที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศของคณะกรรมการสิทธิการ

ผลการพิจารณา ด้วยคณะกรรมการสิทธิการจะเดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานและการออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติ ระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๘ ถึงวันอังคารที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ราชาอาณาจักรสเปนและสาธารณรัฐโปรตุเกส จึงเชิญ บริษัท นิรมิต ฮอลิเดย์ และธุรกิจการท่องเที่ยว จำกัด เข้าร่วมประชุมชี้แจงเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางไปศึกษาดูงาน โดยผู้ชี้แจงได้นำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

๑) กำหนดการศึกษาดูงาน

๒) สภาพภูมิอากาศ

๓) ระบบการเมืองการปกครอง

๔) เครื่องแต่งกาย

๕) ข้อควรระวังในการเดินทางไปศึกษาดูงาน

โดยที่ประชุมได้รับทราบข้อมูลข้างต้นและเห็นควรให้เชิญบริษัทฯ มานำเสนอเพื่อเตรียมความพร้อมอีกครั้งก่อนวันเดินทางไปศึกษาดูงาน

๒๔. การประชุมครั้งที่ ๒๔ วันพุธที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง กรณีบุคคลแอบอ้างเป็นกรรมการการแรงงานเข้าตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติสรุปผลการพิจารณาเรื่อง กรณีบุคคลแอบอ้างเป็นกรรมการการแรงงานเข้าตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีอีกครั้ง ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๒๕. การประชุมครั้งที่ ๒๕ วันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๒๕.๑ พิจารณาเรื่อง สรุปผลการพิจารณากรณีมีผู้แอบอ้างเป็นกรรมการการแรงงานเข้าตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการพิจารณา คณะกรรมการได้พิจารณาสรุปผลในเบื้องต้นแล้วเห็นว่า ข้อมูลข้อเท็จจริงยังไม่แน่ชัดเกี่ยวกับพยานบุคคล พยานวัตถุและพยานแวดล้อมต่าง ๆ จึงยังไม่ปรากฏความเสียหายแก่คณะกรรมการอย่างชัดเจน ซึ่งต้องให้ผู้เสียหายจากการถูกเรียกทรัพย์สินแจ้งความกล่าวโทษกับพนักงานตำรวจเพื่อสอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อน ดังนั้น คณะกรรมการจึงมีมติลงพื้นที่ศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดปราจีนบุรีจนเป็นที่มาของการเรียกผลประโยชน์จากการใช้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ในวันจันทร์ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดปราจีนบุรี

๒๕.๒ พิจารณาเรื่อง การขอความเป็นธรรมเพื่อเพิกถอนคำสั่งการลงโทษไล่ออกของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้การประปาส่วนภูมิภาคเร่งรัดการพิจารณาในชั้นอุทธรณ์ให้เกิดความยุติธรรมและให้นางสาวกรรณิการ์ยังไม่ต้องดำเนินการใด ๆ ให้รอผลการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ก่อนซึ่งมีแนวโน้มทิศทางที่ดี ทุกฝ่ายพึงพอใจ

๒๕.๓ พิจารณาเรื่อง การจัดสัมมนาของคณะกรรมการ

ผลการพิจารณา คณะกรรมการมีมติจัดสัมมนา เรื่อง “การรับรองอนุสัญญา ILO 87, 98 และการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน” ในวันอาทิตย์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดสมุทรปราการ

๒๖. การประชุมครั้งที่ ๒๖ วันพุธที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

๒๖.๑ พิจารณาเรื่อง ขอให้ช่วยแก้ไขปัญหากรณีถูกสวมสิทธิใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

ผลการพิจารณา จากกรณีตามประเด็นข้อร้องเรียนที่ประชุมมีมติให้มีหนังสือจัดส่งข้อมูลเรื่องร้องเรียนถึงอธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อให้พิจารณาตรวจสอบประเด็นการสวมสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และรายงานผลการดำเนินการกลับมายังคณะกรรมการการแรงงาน

๒๖.๒ พิจารณาเรื่อง ปัญหาแรงงานถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชย

ผลการพิจารณา คณะกรรมการมีมติให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีรายงานผลการพิจารณาของศาลในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ พร้อมทั้งขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณาศึกษาแนวทางในการแก้ไขกฎหมายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป

๒๖.๓ เรื่อง เปลี่ยนแปลงกำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงาน

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการได้กำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดปราจีนบุรี ในวันจันทร์ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดปราจีนบุรี นั้น เนื่องจากคณะกรรมการมีภารกิจเพิ่มเติม จึงขอเปลี่ยนแปลงกำหนดการเดินทางจากเดิม เป็น ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๐ ถึงวันอังคารที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

๒๗. การประชุมครั้งที่ ๒๗ วันพุธที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

๒๗.๑ พิจารณาเรื่อง การขอความสนับสนุนให้รัฐบาลไทยผลักดันการลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ 87 และ 98

ผลการพิจารณา คณะกรรมการรับทราบการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเห็นด้วยในการผลักดันให้รัฐบาลลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ 87 และ 98

๒๗.๒ พิจารณาเรื่อง การเลิกจ้างลูกจ้างของบริษัท วาย-เทค จำกัด เพราะเหตุการณ์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขึ้นส่วนยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย

ผลการพิจารณา คณะกรรมการรับทราบข้อเท็จจริงจากตัวแทนสหภาพแรงงานขึ้นส่วนยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทยผลการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเห็นควรให้มีการแก้ไขปัญหาให้ผู้ลงทุนต่างประเทศต้องมีการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

๒๗.๓ พิจารณาร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายแรงงาน พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติการบริหารแรงงาน พ.ศ.

ผลการพิจารณา เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายแรงงาน พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติการบริหารแรงงาน พ.ศ. เพื่อนำสู่การรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจาก

ส่วนราชการหน่วยงานและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการธิการจะจัดสัมมนา วันศุกร์ที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น B1 อาคารรัฐสภา

๒๗.๔ พิจารณาขอขยายระยะเวลาการพิจารณาญาติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงาน

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาออกไปอีก ๖๐ วัน (ขยายเวลาครั้งที่ ๓) ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๐๖ วรรคสอง

๒๗.๕ พิจารณากำหนดการเดินทางไปศึกษาดูงาน และจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑) การศึกษาดูงาน และจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการแรงงาน ในระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๗ ถึงวันศุกร์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดบุรีรัมย์

๒) การศึกษาดูงาน และจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการแรงงาน ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓) การศึกษาดูงานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย วันจันทร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดสมุทรปราการ

๒๘. การประชุมครั้งที่ ๒๘ วันพุธที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

๒๘.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้กรมการกงสุล มีหนังสือตอบกลับมายังคณะกรรมการธิการเกี่ยวกับข้อมูลของแรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ในต่างประเทศ เพื่อที่จะได้รวบรวมและนำไปศึกษารวมถึงหาวิธีการแก้ปัญหาของแรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ในต่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม และมีมติให้กระทรวงแรงงาน ทบทุนการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ให้ครอบคลุมประเทศต่าง ๆ ที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในทวีปยุโรป และสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

๒๘.๒ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศของคณะกรรมการ ๓ สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น

ผลการพิจารณา ที่ประชุมรับทราบข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับการเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในสาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น และมีมติให้ทำหนังสือถึงกรมเอเชียตะวันออก เพื่อให้มีหนังสือตอบกลับเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นในการเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในสาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น เพื่อที่จะนำไปศึกษาเพิ่มเติมและกำหนดรายละเอียดของสถานที่ศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในประเทศดังกล่าวต่อไป

๒๙. การประชุมครั้งที่ ๒๙ วันพุธที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๒๙.๑ พิจารณาเรื่อง แนวทางการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน

ผลการพิจารณา ที่ประชุมเห็นควรให้มีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการดังต่อไปนี้ ๑) จัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทขึ้นเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานต่อไป และ ๒) จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (Memorandum of Understanding : MOU) ระหว่างกระทรวงแรงงานและสหภาพนายความ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับความเดือดร้อน และมีหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเพื่อส่งความเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมเพื่อให้ดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อไป

๒๙.๒ พิจารณาเรื่อง พิจารณาการจัดสัมมนาและศึกษาดูงานของคณะกรรมการธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบโครงการศึกษาดูงานและจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการ จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้

๑) โครงการศึกษาดูงานและจัดสัมมนาของคณะกรรมการ ในวันอาทิตย์ที่ ๑๔ – วันอังคารที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดอุดรธานี

๒) โครงการจัดสัมมนาของคณะกรรมการ ในวันเสาร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดชลบุรี

๓) โครงการศึกษาดูงานและจัดสัมมนาของคณะกรรมการ ในวันศุกร์ที่ ๑๖ – วันจันทร์ที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดกระบี่และจังหวัดตรัง

๓๐. การประชุมครั้งที่ ๓๐ วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๓๐.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาการถอนตัวของสถานพยาบาลคู่สัญญากับสำนักงานประกันสังคม และสถานการณ์การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ของกองทุนประกันสังคม

ผลการพิจารณา ที่ประชุมเห็นควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรอฟังมติของคณะกรรมการอุทธรณ์ของสำนักงานประกันสังคมอีกครั้งหนึ่ง และขอให้คณะกรรมการอุทธรณ์ ทบทวนมติที่มีคำสั่งให้โรงพยาบาลมงกุฎวัฒนะจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ประกันตนที่ไปทำการรักษาโรคมะเร็งที่โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยให้มีการรับฟังข้อมูลจากโรงพยาบาลมงกุฎวัฒนะ และผู้ประกันตนอย่างรอบด้านอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายต่อไป

๓๐.๒ พิจารณาเรื่อง พิจารณาการจัดสัมมนาและศึกษาดูงานของคณะกรรมการธิการ

ผลการพิจารณา ด้วยในคราวประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒๗ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นชอบในการจัดโครงการสัมมนา เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างประมวลกฎหมายแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติการบริหารแรงงาน พ.ศ. ในวันศุกร์ที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เนื่องจากคณะกรรมการหลายท่านติดภารกิจสำคัญ ที่ประชุมจึงมีมติให้เปลี่ยนแปลงวันจัดสัมมนาเป็น วันศุกร์ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น B1 อาคารรัฐสภา

๓๑. การประชุมครั้งที่ ๓๑ วันพุธที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๓๑.๑ พิจารณาเรื่อง ปัญหาการเลิกจ้างพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ผลการพิจารณา คณะกรรมาธิการได้พิจารณาแล้วสรุปผลการประชุมว่า ขอให้ผู้แทนคณะกรรมการบริหารแผนฟื้นฟูกิจการบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พิจารณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือกลุ่มพนักงานถูกจ้าง จำนวน ๑,๓๖๒ คน รับกลับเข้าทำงานถ้าแผนการดำเนินการฟื้นฟูกิจการประสบความสำเร็จตามที่วางไว้ สำหรับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจขอให้ถอดบทเรียนกรณีเช่นนี้ หากรัฐวิสาหกิจที่กำกับดูแลประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ส่วนปัญหาอุปสรรคในแง่ข้อกฎหมายที่บังคับใช้ดำเนินการ หากจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายขอให้ส่งมาให้ฝ่ายนิติบัญญัติพิจารณา ส่วนเรื่องใดที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมของศาล ขอให้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของศาล

๓๑.๒ พิจารณาเรื่อง การตั้งคณะอนุกรรมการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติตั้งคณะอนุกรรมการติดตามการคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วยอนุกรรมการ ดังนี้

๑. นายธีระชัย แสนแก้ว	ประธานคณะอนุกรรมการ
๒. นายพิพิธ รัตนรักษ์	อนุกรรมการ
๓. นายสหัสวัต คุ่มคง	อนุกรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษอดิโรจ บุญไย	อนุกรรมการ
๕. นายไพรัช ชัยชาญ	อนุกรรมการ
๖. นายวิชณุ นุ่นทอง	อนุกรรมการ
๗. นางสาวโชติกา รักเมือง	อนุกรรมการ
๘. นายประสิทธิ์ชัย คุ่มเมฆา	อนุกรรมการ
๙. นางอรนุช ผลภิญโญ	อนุกรรมการ
๑๐. นางสุนตดา แซ่โก๊ะ	อนุกรรมการ

๓๑.๓ พิจารณาเรื่อง การจัดสัมมนาของคณะกรรมาธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการจัดสัมมนาของคณะกรรมาธิการ ดังนี้

- ๑) คณะกรรมาธิการเสนอจัดสัมมนา เรื่อง “แรงงานภาคเกษตรกับการเข้าถึงกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร” ในวันอาทิตย์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดนนทบุรี
- ๒) คณะกรรมาธิการเสนอจัดสัมมนา เรื่อง “เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร” ในวันอาทิตย์ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓๒. การประชุมครั้งที่ ๓๒ วันพุธที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๓๒.๑ พิจารณาเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยตามสิทธิที่พึงจะได้รับตามกฎหมาย

ผลการพิจารณา คณะกรรมาธิการมีมติให้ผู้เสนอเรื่องรวบรวมข้อมูลของกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ยังไม่ได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแจ้งต่อคณะกรรมาธิการทราบต่อไป

๓๒.๒ พิจารณาเรื่อง โครงการผลิตใบอนุญาตทำงานและการให้บริการรับคำขอ และการจ้างการทำงานของคนต่างด้าว (Outsourcing Service)

ผลการพิจารณา เนื่องจากในการประชุมในครั้งนี้อย่างขาดข้อมูลรายละเอียดของเอกสารที่จะนำมาชี้แจงต่อคณะกรรมาธิการ คณะกรรมาธิการจึงมีมติให้ส่งเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการต่อคณะกรรมาธิการอีกครั้งหนึ่ง

๓๓. การประชุมครั้งที่ ๓๓ วันพุธที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

๓๓.๑ พิจารณาเรื่อง รายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่อง การแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบรายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง ญัตติเพื่อพิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานและนำเสนอรายงานดังกล่าวต่อสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

๓๓.๒ พิจารณาประเด็นปัญหาข้อเรียกร้องของแรงงานพม่าที่มีต่อประเทศไทย

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมอบหมายคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามปัญหาแรงงานต่างด้าวและการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมพิจารณาศึกษาปัญหาข้อเรียกร้องของแรงงานพม่าที่มีต่อประเทศไทยเพื่อรายงานต่อคณะกรรมาธิการเพื่อจัดทำผลการพิจารณาศึกษาเสนอข้อสังเกต และข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๓๓.๓ พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจ ในต่างประเทศ ของคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

ผลการพิจารณา ที่ประชุมเห็นชอบรายงานการเดินทางไปศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศทั้งนี้จะดำเนินการจัดทำหนังสือกราบเรียนประธานสภาผู้แทนราษฎร เพื่อทราบต่อไป

๓๓.๔ พิจารณาเรื่อง การเดินทางไปศึกษาดูงานและจัดสัมมนาของคณะกรรมาธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้คณะกรรมาธิการการเดินทางไปศึกษาดูงานและจัดสัมมนาของคณะกรรมาธิการการแรงงาน ในวันเสาร์ที่ ๑๗ ถึงวันจันทร์ที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดกระบี่และจังหวัดตรัง

๓๔. การประชุมครั้งที่ ๓๔ วันพุธที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อช่วยขับเคลื่อนในด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยกิจการร่วมค้า UJV ได้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายตามขบวนการแล้ว ยังเหลือในส่วนของบริษัท ชิโนเพค เอ็นจิเนียริง กรุป (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานยังไม่ครบกำหนด ดังนั้น ขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานติดตามความคืบหน้า และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓๕. การประชุมครั้งที่ ๓๕ วันพุธที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

๓๕.๑ พิจารณาเรื่อง แผนการดำเนินงาน และการกำหนดกรอบการเดินทางไปศึกษาดูงาน และเจรจาธุรกิจในต่างประเทศของคณะกรรมการธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้เดินทางไปศึกษาดูงานช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗ ณ ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น

๓๕.๒ พิจารณาเรื่อง การจัดสัมมนาและศึกษาดูงานของคณะกรรมการธิการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการโครงการศึกษาดูงานและจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการ จำนวน ๒ โครงการ ดังนี้

๑) การศึกษาดูงานและจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการการแรงงาน ในระหว่างวันศุกร์ที่ ๒๐ ถึงวันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดกระบี่

๒) โครงการจัดสัมมนาของคณะกรรมการธิการการแรงงาน เรื่อง “เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร” ในวันอาทิตย์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ณ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

๓๖. การประชุมครั้งที่ ๓๖ วันพุธที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาและปัญหาข้อเรียกร้องของแรงงานเมียนมาที่มีต่อประเทศไทย

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้ทำหนังสือเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อขอให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงของการออกข่าวปลอม (Fake News) รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่ไม่เป็นความจริง กรณีข้อเรียกร้องของแรงงานพม่าที่มีต่อประเทศไทย เนื่องจากคณะกรรมการธิการพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อมูลเหล่านี้อาจสร้างความเข้าใจผิดและความเสียหายให้แก่สังคม อันจะกระทบต่อความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้

๓๗. การประชุมครั้งที่ ๓๗ วันพุธที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง สรุปผลการดำเนินงาน และกำหนดแผนกรอบการดำเนินงานของ คณะกรรมการ

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติรับทราบสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา และมอบหมายฝ่ายเลขานุการจัดทำกรอบแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการในปีต่อไป ให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

๓๘. การประชุมครั้งที่ ๓๘ วันพุธที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

๓๘.๑ พิจารณาเรื่อง ความมั่นคงของประเทศ กรณีให้นักเรียนร้องเพลงชาติไทยและ เพลงชาติเมียนมาของโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการพิจารณา ที่ประชุมกรรมการได้มีมติมอบหมายให้ผู้แทนหน่วยงานที่เข้าประชุม แทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ นำประเด็นเรื่องดังกล่าว นำเรียนต่อผู้บริหาร รวมถึงมีหนังสือเพื่อติดตาม ตรวจสอบสถานศึกษาทั่วประเทศ โดยเฉพาะในจังหวัด ที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก และจังหวัดที่มีพื้นที่ติดแนวชายแดน โดยอาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นเจ้าภาพหลักในการบูรณาการการทำงานในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓๘.๒ พิจารณาเรื่อง การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยเชิญ ปลัดกระทรวงแรงงานและ นายอรรถยุทธ ลียะวณิช ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้นำรายงานพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดอัตรา ค่าจ้างของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ เพื่อนำมาพิจารณาศึกษา และส่งรายงานดังกล่าวไปยังกระทรวงแรงงานเพื่อนำไปพิจารณาศึกษาด้วย

๓๙. การประชุมครั้งที่ ๓๙ วันพุธที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗

พิจารณาเรื่อง กรอบการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผลการพิจารณา ที่ประชุมมีมติให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการปรับปรุงกรอบ การพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการโดยนำข้อเสนอจากที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อให้เกิดผล สำเร็จเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งประสานที่ปรึกษา นักวิชาการ เลขานุการประจำคณะกรรมการ และที่ปรึกษาประธานในการร่วมจัดทำกรอบการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการและนำเสนอต่อ ที่ประชุมคณะกรรมการอีกครั้ง

ตารางรายงานการดำเนินการของคณะกรรมการธิการ ในส่วนการจัดสัมมนา

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง/โครงการสัมมนา	วันที่สัมมนา	สถานที่จัดสัมมนา
๑.	การยกระดับการทำงานของคนไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า	๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗	ห้องจัดประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา
๒.	การปรับตัวของแรงงาน สร้างอาชีพ หารายได้จากการค้าขายด้วยระบบออนไลน์ตามยุคสมัย	๒๑ เมษายน ๒๕๖๗	ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๘ ตำบลราชบุรณิคม อำเภอยะนิง จังหวัดนนทบุรี
๓.	การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงาน การเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ห้องจัดประชุมสัมมนา ปี๑-๒ ชั้น ปี๑ อาคารรัฐสภา
๔.	การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรองอนุสัญญา ILO 87, 98 และการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน	๙ มิถุนายน ๒๕๖๗	ณ ห้องจัดเลี้ยงร้านส้มตำดนตรี ถนนเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
๕.	การรับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน	๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	ห้องประชุมสัมมนา B1-1 ชั้น ปี๑ อาคารรัฐสภา
๖.	การศึกษาแนวทางอาชีพทางเลือกของแรงงานนอกระบบ	๓ สิงหาคม ๒๕๖๗	ณ ห้องประชุมที่ทำการชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลตะเคียนเตี้ย ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง/โครงการสัมมนา	วันที่สัมมนา	สถานที่จัดสัมมนา
๗.	เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์เลิกจ้าง ปัจจุบันอย่างไร	๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗	จังหวัดอยุธยา
๘.	แรงงานภาคเกษตรกับการเข้าถึงกองทุนฟื้นฟู และพัฒนาเกษตรกร	๑๕ กันยายน ๒๕๖๗	ที่ทำการ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๘ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
๙.	เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์ การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร	๑๕ กันยายน ๒๕๖๗	ห้องประชุมศาลา ประชาคมอ่าวอุดม ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

๑. โครงการสัมมนา เรื่อง “การยกระดับการทำงานของคนไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า” วันศุกร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

ปัญหามลภาวะและโลกร้อนที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็กจากการเผาไหม้ของท่อไอเสียรถยนต์ ทำให้เกิดฝุ่น PM 2.5 ฝุ่นควันดังกล่าวก่อให้เกิดมลภาวะและผลกระทบต่อปันทอนสุขภาพในระยะยาว ทำให้แนวโน้มการเลือกใช้ “รถยนต์พลังงานไฟฟ้า” หรือ “EV” ได้รับความสนใจมากขึ้นในหลายปีที่ผ่านมา และเป็นทางเลือกสำคัญแห่งยานยนต์อนาคต

ข้อมูลจาก International Energy Agency ประเมินการว่าในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ ทั่วโลกจะมีรถยนต์ไฟฟ้าวิ่งบนถนนมากถึง ๑๔๕ ล้านคัน เช่นเดียวกับประเทศไทยที่คณะกรรมการนโยบายยานยนต์ไฟฟ้าแห่งชาติ ได้ออกนโยบายว่าภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๘ จะเตรียมยกเลิกการขายรถยนต์น้ำมัน พร้อมสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น ลดอัตราภาษีสรรพสามิต ยกเว้นหรือลดอัตราอากรนำเข้าสำหรับชิ้นส่วนผลิตรถยนต์ไฟฟ้า เป็นต้น เพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก ด้วยแนวโน้มการเติบโตดังกล่าวทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า คือ เมกะเทรนด์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะตอบโจทย์ทั้งเรื่องความคุ้มค่าในการใช้งาน การแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ลดการพึ่งพาแหล่งพลังงานจากฟอสซิล รวมถึงโอกาสในการสร้างอุตสาหกรรมใหม่

ปัญหาที่ตามมาจากการเติบโตเทคโนโลยีนี้ คือ คนทำงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แบบเก่าที่จะไม่ถูกใช้ในรถไฟฟ้าประมาณ ๓๒๖,๔๐๐ คน ซึ่งมีความเสี่ยงถูกเลิกจ้างหากเกิดการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีไปสู่รถยนต์ไฟฟ้า คนทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์แบบเก่าจะลดลงและอาจหายไปถ้ารถยนต์ไฟฟ้าเข้ามาแทนที่ เนื่องจากอุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้าจะจ้างคนทำงานที่มีทักษะทางเทคนิคสูงกว่าเดิม หากไม่ให้คนทำงานเปลี่ยนไปทำงานลักษณะอื่น หรือให้โอกาสในการฝึกอบรมทักษะให้มีความชำนาญในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้าแล้ว คนทำงานที่ผลิตรถยนต์แบบเดิมก็จะถูกทิ้งไว้ข้างหลัง การพัฒนาทักษะด้านแรงงาน และบุคลากรที่จำเป็นโดยการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เพื่อเข้าไปส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนาทักษะฝีมือให้มากขึ้น รวมไปถึงอาจใช้ต้นแบบจากประเทศที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี

ผู้ผลิตต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และติดตามมาตรการทางการค้าอย่างใกล้ชิด ตลอดจนต้องเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเครือข่ายกับผู้นำเข้า นอกจากนี้ ต้องเร่งส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการผลิตและใช้รถยนต์ไฟฟ้า อาทิ การตั้งสถานีชาร์จไฟฟ้า สนับสนุนผู้ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วน ส่งเสริมการตั้งโรงงานผลิตรถยนต์ไฟฟ้า และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี

ปัญหาของประชาชนหลายคนใช้รถยนต์ไฟฟ้า แต่หาสถานีชาร์จไฟค่อนข้างยาก เนื่องจากจะมีเฉพาะบางปั้มน้ำมันเท่านั้น ทำให้ต้องมีการวางแผนการเดินทางมากกว่าผู้ใช้รถน้ำมันปกติ หรือบางคนยังมีความรู้ความเข้าใจน้อยมากเกี่ยวกับการใช้รถยนต์ไฟฟ้าอย่างปลอดภัยและการแก้ไขการใช้งานเบื้องต้น

ดังนั้น คณะกรรมาธิการจึงเห็นว่าหากมีการสร้าง Roadmap ที่ชัดเจน มีการผลักดันจากนโยบายภาครัฐ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรมอาจได้เห็นภาพความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้น จึงได้จัดสัมมนาในครั้งนี้ขึ้น เพื่อเป็นการจุดประกายความคิดของสังคมและความตื่นตัวเรื่อง

รถยนต์พลังงานไฟฟ้าของภาคประชาชน แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อป้อนอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างเร่งด่วน ถ้าการสร้างระบบนิเวศของรถยนต์ไฟฟ้าให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม จะเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความแข็งแกร่งให้กับวงการยานยนต์ และเศรษฐกิจไทยให้เป็นที่ประจักษ์ในเวทีระดับโลก

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

๑. เพื่อการยกระดับทักษะความรู้และฝีมือแรงงานไทยให้พร้อมสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

๒. เพื่อแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทิศทางยานยนต์ล่าสุดและเทคโนโลยีใหม่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

๓. เพื่อสร้างเครือข่ายและการเชื่อมต่อระหว่างผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม ภาครัฐ ผู้ประกอบการ ภาคการศึกษา และแรงงานด้านยานยนต์ (ช่าง วิศวกร บุคลากรต่างๆ)

๔. เพื่อส่งเสริมนโยบายภาครัฐ ผลักดันการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ รองรับเป้าหมายการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในภูมิภาคอาเซียน

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

ผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๑๕๐ คน ประกอบด้วย

๑. แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ (ช่าง วิศวกร บุคลากรต่างๆ)

๒. หน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๓. ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์

สรุปผลการสัมมนา

ประเด็นนโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วนที่สำคัญของโลก” เป้าหมายการผลิตและการใช้ยานยนต์ที่ปล่อยมลพิษเป็นศูนย์ ในปี ๒๕๗๓ หรือที่เรียกว่า “แผน 30@30” คือ ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าให้ได้ร้อยละ ๓๐ ของการผลิตรถยนต์ทั้งหมดภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ โดยมีมาตรการสำคัญ ดังนี้ มาตรการสนับสนุนการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วน มาตรการสนับสนุนการใช้ยานยนต์ไฟฟ้ามาตรการด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กระทรวงอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนแผน 30@30 ในส่วนการผลิตที่เหลืออีกร้อยละ ๗๐ คือ การพัฒนาการผลิตยานยนต์สันดาปภายใน ICE ซึ่งบอร์ด EV ได้เห็นชอบมาตรการในช่วงเปลี่ยนผ่าน ด้วยการส่งเสริมการผลิตรถยนต์ ICE ให้เปลี่ยนผ่านไปสู่รถยนต์กึ่งไฟฟ้า ได้แก่ รถยนต์ไฮบริดและรถยนต์ปลั๊กอิน-ไฮบริด ซึ่งมีการใช้ชิ้นส่วนคล้ายกับรถยนต์ไฟฟ้าล้วน BEV เช่น แบตเตอรี่ มอเตอร์ไฟฟ้า และมีเครื่องยนต์ หรือมอเตอร์ไฟฟ้า สามารถช่วยลดการใช้พลังงาน ลดการปล่อยมลพิษได้มากขึ้น รวมทั้งการขยายสิทธิประโยชน์ภาษีสรรพสามิตสำหรับ ECO Car ซึ่งเป็น Product Champion ของประเทศ ให้มีเวลาปรับตัว เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นรถยนต์กึ่งไฟฟ้า หรือรถยนต์ไฟฟ้า ดังนั้นอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยมี supply chain ที่เข้มแข็ง เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์สมัยใหม่

ประเด็นการเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) แสดงความเห็นเห็นว่า กลุ่ม ปตท. พร้อมเดินหน้าธุรกิจยานยนต์ไฟฟ้า (EV Value Chain) ด้วยการจับมือกับพันธมิตรชั้นนำทางธุรกิจ ในการเป็นส่วนสำคัญที่จะร่วมพัฒนาระบบนิเวศ EV ของไทยให้ครบวงจร ซึ่งการเข้าร่วมจัดแสดงผลิตภัณฑ์และบริการในมหกรรมยานยนต์ระดับประเทศครั้งนี้ เป็นการยืนยันว่า กลุ่ม ปตท. ยังคงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจเพื่อความมั่นคงทางพลังงานของประเทศ และจะเป็นก้าวสำคัญในการขับเคลื่อนการลงทุนด้านนวัตกรรมพลังงานอนาคตในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาแพลตฟอร์ม EV โครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการแบบครบวงจรที่ได้เริ่มดำเนินการไปแล้วก่อนหน้านี้ เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และยังคงแสวงหาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องที่จะช่วยเติมเต็มระบบนิเวศ EV ของไทยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประเด็นผลกระทบจากอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า

กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย แสดงความเห็นเห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ไทยต้องการขับเคลื่อนไปพร้อมกับการรักษาฐานการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์แห่งภูมิภาคตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นอกจากนี้ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบยานยนต์ EV เป็นระบบการสร้าง ECO System เพื่อเป็นศูนย์กลางยานยนต์ไฟฟ้าของประเทศไทย

ประเด็นทิศทางตลาดรถไฟฟ้าความต้องการของประชาชน

กระแสการเข้ามาของรถยนต์ไฟฟ้าทั่วโลกมีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว ยอดขายรถไฟฟ้ามีสถิติสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในประเทศจีน กลุ่มประเทศยุโรป และประเทศสหรัฐฯ ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่ออุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนที่ใช้รถยนต์ไฟฟ้าตัดสินใจซื้อเนื่องจากค่าใช้จ่ายถูกกว่า ดีต่อสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ขณะที่สถานีชาร์จไฟยังมีจำนวนไม่ครอบคลุม ระยะทางการขับขี่ต่อการชาร์จหนึ่งครั้งที่สั้น ระยะเวลาการชาร์จที่นาน และราคารถยนต์ไฟฟ้าที่ยังสูงกว่ารถ ICE เป็นอุปสรรคสำคัญของการตอบรับรถยนต์ไฟฟ้าของไทย อย่างไรก็ตามหากหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

ประเด็นเรื่องการยกระดับและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

ประเทศไทยจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสความต้องการของโลก เพื่อรักษาฐานอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ต่อไป ซึ่งการกำหนดทิศทางการปรับตัวนั้นควรต้องพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับและผลกระทบในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับแรงงาน ควรต้องพัฒนาด้านแรงงานและบุคลากรที่จำเป็น ช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน ลดปัญหาการว่างงาน ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความพร้อมเข้าสู่การทำงาน รวมถึงตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องในด้านดังกล่าว ซึ่งกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระบบได้รับการพัฒนาทักษะมีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเจริญเติบโตและเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ การเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงาน

นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานฝีมือ เพื่อบริการและสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติตามนโยบายรัฐบาล และมาตรการส่งเสริมการลงทุน การสนับสนุนนโยบายด้านการลงทุนของประเทศไทย ในการผลักดันให้ประเทศไทย

เป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของภูมิภาค ทั้งในส่วนการผลิตและประกอบยานยนต์แบบเตอรีสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า อุปกรณ์สถานีชาร์จยานยนต์ไฟฟ้า และอะไหล่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้า ทั้งนี้ ในปี ๒๕๖๘ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าหมายพัฒนาแรงงานฝีมือ จำนวน ๑๐,๐๙๗,๐๑๕ คน การพัฒนาแรงงานนวัตกรรมเพื่อรองรับการลงทุน จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ คน เร่งพัฒนาคุณภาพแรงงาน ตั้งแต่วัยเรียนเพื่อลดการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าของประเทศไทยอย่างยั่งยืน จะต้องอาศัย การพัฒนาให้ประเทศไทยจากประเทศผู้รับจ้างผลิตไปสู่ประเทศผู้ผลิต ซึ่งนำมาสู่การจ้างงานที่ยั่งยืน รวมทั้งการเร่งพัฒนาแรงงานฝีมือเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ทั้งในส่วนระดับผู้ปฏิบัติการ อาทิ ช่างเทคนิครวมถึงวิศวกรยานยนต์ วิศวกรไฟฟ้า นักพัฒนาซอฟต์แวร์ เป็นต้น รวมถึงการสร้างนโยบายส่งเสริมการลงทุน จากบริษัทฯ ผู้ผลิตยานยนต์ไฟฟ้าชั้นนำของโลก ในประเทศไทย พร้อมกำหนดข้อตกลงในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีในการวิจัย พัฒนา รวมถึงการผลิตและประกอบยานยนต์แบบเตอรีสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า อุปกรณ์สถานีชาร์จยานยนต์ไฟฟ้า และ อะไหล่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนายานยนต์ไฟฟ้าสัญชาติไทย

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานจะประสานการดำเนินงานร่วมกับ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะสำนักงานอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าที่ได้มาตรฐานนานาชาติ สนับสนุนและติดอาวุธสำหรับนักเรียน นักศึกษาที่ศึกษาในภาควิชาด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านการอบรมทักษะที่เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งผลักดันโครงการ CREDIT BANK เพื่อการกระตุ้นในนักเรียน นักศึกษา มีความสนใจในการพัฒนาทักษะฝีมือ พร้อมเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่วัยเรียน ซึ่งนำมาสู่การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในระยะยาว”

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากการสัมมนา

๑. การมุ่งส่งเสริมตลาดภายในประเทศ โดยการกระตุ้นการใช้รถยนต์ไฟฟ้าควบคู่ไปกับการส่งเสริมการส่งออกรถยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ผู้ผลิตต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และติดตามมาตรการจากทางราชการอย่างใกล้ชิด

๓. ควรเร่งส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการผลิตและใช้รถยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย อาทิ การตั้งสถานีชาร์จไฟฟ้า สนับสนุนผู้ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วน ส่งเสริมการตั้งโรงงานผลิตรถยนต์ไฟฟ้าและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อให้ต้นทุนของรถยนต์ไฟฟ้ามีราคาถูกรวมถึงเป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีงานทำจากธุรกิจต่อเนื่องดังกล่าว

๔. พัฒนาด้านแรงงานและบุคลากรที่จำเป็น โดยสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เพื่อเข้าไปส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนาให้มากขึ้น รวมไปถึงอาจใช้ต้นแบบจากประเทศที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี

๕. การให้บริการหลังการขายรถยนต์ไฟฟ้าอย่างครบวงจรมีความสำคัญมาก จึงควรเร่งพัฒนาจำนวนแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ในการซ่อมแซมรถยนต์ไฟฟ้าได้ (Maintenance Service) อันจะเป็นการช่วยส่งเสริมตลาดแรงงานไทยได้

๖. ภาคเอกชนและสถานประกอบการ ควรหากิจการร่วมค้า (Joint Venture) ของบริษัท ยานยนต์ชั้นนำในต่างประเทศ เพื่อจะได้เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยีระหว่างกันด้วย

๗. อุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้าต้องไม่กระทบต่อระบบนิเวศน์ สิ่งแวดล้อม (Ecosystem) รวมถึงปัญหามลพิษต่างๆ (Pollution) หรือปริมาณตัวชี้วัดค่าเรือนกระจกของการผลิตรถยนต์ไฟฟ้า (Carbon Foot Print)

๘. ปัญหาด้านแรงงานคือ การขาดทักษะด้านยานยนต์ไฟฟ้าและเทคโนโลยี โดยภาครัฐ และภาคเอกชนต้องส่งเสริมให้แรงงาน Up-skill และ Re-skill ในกลุ่มผู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวได้เท่าทันโลกาภิวัตน์ (Globalization) และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ตลอดเวลา

๙. ควรมีแผนการรองรับเกี่ยวกับอุบัติเหตุในการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า สถานประกอบการต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด (Safety First Priority) เนื่องจากยานยนต์ไฟฟ้าถือเป็นเทคโนโลยีที่เพิ่งนำเข้ามาในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า และแบตเตอรี่ ซึ่งง่ายต่อการเกิดประจุไฟฟ้าและการเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้น

๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรม ยานยนต์ไฟฟ้า

๓. เกิดการเชื่อมต่อและเครือข่ายระหว่างผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม ภาครัฐ และ ภาคการศึกษา

๔. สร้างความตื่นตัวให้ภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่โครงการความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม ในการสนับสนุน ส่งเสริม และต่อยอด เรื่องการพัฒนาระดับทักษะและการทำงานของคนไทย ในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “การยกระดับการทำงานของคนไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า”
วันศุกร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



๒. โครงการสัมมนา เรื่อง “การปรับตัวของแรงงาน สร้างอาชีพ หารายได้ จากการค้าขายด้วยระบบออนไลน์ตามยุคสมัย” วันอาทิตย์ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๘ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดนนทบุรีเป็นพื้นที่เกษตรกรรม อาชีพหลักของประชาชนคือ เกษตรกรและอาชีพรองคือ รับจ้างทั่วไป เกษตรกรส่วนใหญ่ประสบปัญหาหนี้สินจากการกู้ยืมเงินทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อทำการเกษตร แล้วผลผลิตไม่ได้ตามที่คาดหวังอันเนื่องมาจากปัญหาภัยธรรมชาติ ต้นทุนสูงจากราคาปุ๋ย ราคาผลผลิตตกต่ำ เป็นต้น ทำให้ไม่มีรายได้เพียงพอที่จะไปชำระคืนหนี้สินได้ทันตามกำหนด หนี้สินจึงพอกพูนสะสม อย่างไรก็ตามเกษตรกรที่เป็นผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่งยังคงต้องหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้สนับสนุนการทำอาชีพเกษตรกรรมต่อไป

กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงเป็นแนวทางรอดทางหนึ่งของเกษตรกรที่จะช่วยปลดภาระหนี้สินในการจัดการหนี้ของเกษตรกรได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้เกษตรกรได้รวมตัวกันเพื่อพัฒนาหรือฟื้นฟูอาชีพด้านเกษตรกรรมให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน คณะกรรมการเล็งเห็นความจำเป็นดังกล่าว จึงจัดสัมมนาในครั้งนี้ เพื่อต้องการให้ผู้ใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมได้รับความรู้และมีแนวทางพัฒนาอาชีพและแก้ไขปัญหาหนี้สิน ขจัดความยากจนให้หมดสิ้นไป

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการรวมตัวกลุ่มของแรงงานในภาคเกษตรกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาของเกษตรกร
๒. เพื่อให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมเข้าถึงกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรในการส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วยประชาชนในพื้นที่อำเภอไทรน้อยและอำเภอใกล้เคียงในจังหวัดนนทบุรี

สรุปผลการสัมมนา

การอภิปรายกลุ่มในหัวข้อ เรื่อง “การปรับตัวของแรงงาน สร้างอาชีพ หารายได้ จากการค้าขายด้วยระบบออนไลน์ตามยุคสมัย” โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ๑. นายสุเทพ อุ๋อัน ๒. นายจรัส คุ้มไข่น้ำ ๓. นายนนท์ ไพศาลลิมเจริญกิจ ๔. ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุชานาฏ อุ๋อัน และ ๕. นางสาวอิสริย์ ภักหาญสวัสดิ์ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

นายนนท์ ไพศาลลิมเจริญกิจ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนนทบุรี พรรคก้าวไกล ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างอาชีพว่า หลักการต้องคำนึงมีอยู่ 5P คือ

๑. Product ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่จะเลือกทำมีตั้งแต่สินค้าการเกษตรจนถึงสินค้าแปรรูป
๒. Price ราคาของสินค้า
๓. Place สถานที่ขายสินค้า
๔. Promotion การประชาสัมพันธ์หรือการส่งเสริมการขาย
๕. People กลุ่มลูกค้า

โดยแรกเริ่มในการประกอบธุรกิจของตนเองเริ่มจากการผลิตสินค้ามะพร้าวปั่นที่มีแนวคิดวิธีการผลิตมาจากประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมะพร้าว ๑ ลูก สามารถปั่นขายได้ ๓ ขวด ขวดละ ๓๐ บาท ขายได้วันละ ๑๕,๐๐๐ บาท พื้นที่ขายอยู่ที่สยามสแควร์ ต่อมาจึงได้ขยายการตลาดผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น lineman Grabfood เป็นต้น ทำให้เพิ่มรายได้มากขึ้น ขายได้เกือบวันละ ๒๐,๐๐๐ บาท

ข้อเสนอแนะ

๑. การผลิตรสชาติสินค้าต้องคงเดิม
๒. การกำหนดราคาขาย กำไรไม่ต้องมากและลูกค้าพอใจในคุณภาพและราคา
๓. สถานที่จำหน่ายต้องตอบโจทย์ทางการตลาด กลุ่มลูกค้ามีกำลังซื้อได้
๔. สินค้าประเภทออร์แกนิก ปลอดภัยและมีประโยชน์ต่อสุขภาพเป็นปัจจัยในการเลือกทำ
๕. อาชีพที่รอดจากสภาพเศรษฐกิจช่วงโควิด คือ การขายต้นไม้ และอาชีพรับตกแต่งภายในบ้าน ซ่อมแซมบ้านและตกแต่งสวน

นายจรัส คุ่มไข่น้ำ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดชลบุรี พรรคก้าวไกล ให้แนวคิดจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด ความนิยมในการใช้โทรศัพท์มือถือ มีความจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้โปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก ยูทูบ และอินสตาแกรม เป็นต้น เพื่อเชื่อมโยงให้ผู้คนรู้จักพบปะสื่อสารกันมากขึ้น สามารถติดต่อได้ทั้งภาพและเสียง

ยูทูบ สร้างรายได้จากการสร้างคอนเทนต์ เพื่อหารายได้จากผู้ติดตามซึ่งเป็นช่องทางหารายได้ทางหนึ่ง

อินสตาแกรม เป็นที่นิยมสำหรับกลุ่มผู้ที่เป็นวัยรุ่น

ไลน์ เป็นแอปที่มีผู้นิยมใช้มากที่สุด

การค้าขายออนไลน์สามารถทำที่ไหนก็ได้ โดยซื้อขายผ่านโทรศัพท์มือถือที่ทุกคนมีการปรับตัวของผู้สูงอายุโดยการขายของออนไลน์อยู่ที่บ้านสามารถสร้างอาชีพได้เช่นกัน

ยกตัวอย่างการมีตลาดเพื่อเปิดพื้นที่ค้าขายของจังหวัดชลบุรี นอกจากเป็นแหล่งท่องเที่ยวแล้วยังประกอบอาชีพค้าขายสินค้าได้ด้วย การให้มีงานนิทรรศการเป็นช่วงสม่ำเสมอให้นักท่องเที่ยวได้มาจับจ่ายใช้สอยและประชาชนในพื้นที่นำสินค้ามาขาย ดังนั้น การมีช่องทางตลาดออนไลน์จะมาเป็นตัวช่วยการค้าขายมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะให้มีการจัดตั้งตลาดท้องถิ่นเพื่อนำสินค้ามาขายและสร้างให้เป็นตลาดถาวร ทั้งนี้อาจขอใช้พื้นที่ของวัดซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้บริหารท้องถิ่นให้การร่วมสนับสนุนด้วย

นายสุเทพ อุ๋อัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนนทบุรี พรรคก้าวไกล ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินการตามนโยบายเพิ่มเงินให้กับผู้สูงอายุให้มีรายได้ แนวคิดการเพิ่มเงินให้กับประชาชนที่มีภาระต้องดูแลผู้ป่วยติดเตียง และการให้มีเงินบำนาญถ้วนหน้า รายละ ๓,๐๐๐ บาท

แนะนำการทำสวนผักปลอดสารพิษ ผลผลิตจากมะม่วงที่มีอยู่มากนำไปแปรรูปเป็นมะม่วงกวนจำหน่าย หรือผลไม้ที่มีมากในชุมชน ทั้งนี้ ยังขาดแคลนในเรื่องของการตลาดจึงควรเร่งส่งเสริมด้านนี้

แนวทางการยกระดับตำบลราชูร์นิยมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมซึ่งยังต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันกับผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นเพื่อกำหนดนโยบายในการนำท้องถิ่นให้มีความเจริญ

การปรับปรุงถนน โครงสร้างพื้นฐานให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพ หรือการดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรมเช่น ตลาดนัดคนเดิน ปรับปรุงคูคลองให้เกิดแหล่งท่องเที่ยว

นางสาวอิสรีย์ ภักหาญสวัสดิ์ ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการธิการ เสนอแนวความคิดการมองในการทำธุรกิจในเรื่องที่สังคมมีความต้องการ โดยตนเองเริ่มต้นด้วยการรับตัดเย็บเสื้อผ้า เช่น รับตัดชุดข้าราชการทำให้มีรายได้ต่อเดือนที่คงตัว ต่อมาเมื่อแนวคิดจะไปทำงานในต่างประเทศจนเกิดแนวทางการทำธุรกิจจัดส่งคนไปทำงานในไต้หวัน ดำเนินธุรกิจได้ ๗ ปีแล้วเลิกไป

แนวโน้มการค้าขายสินค้าผ่านออนไลน์จะเกิดขึ้นเต็มรูปแบบในอนาคต แนะนำการขายผักรองออนไลน์และสินค้าที่มีอยู่ การปรับตัวให้อยู่ได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ในช่วงโควิดได้ทำสินค้ากระชายขาวบรรจุแคปซูลและฟ้าทะลายโจรผงอัดเม็ดแคปซูล สามารถจำหน่ายและช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ติดโรคโควิด ๑๙ ได้เกือบ ๓,๐๐๐ คน การคิดธุรกิจนอกกรอบในด้านดี ทำในสิ่งที่ผู้อื่นไม่กล้าทำและตั้งใจมุ่งมั่นให้สำเร็จโดยคำนึงถึงส่วนรวม สังคมและผู้คนรอบด้านจะทำให้เกิดธุรกิจที่มั่นคงถาวร สร้างกลุ่มธุรกิจรายย่อยที่มีพลังเพื่อให้สามารถต่อสู้กับกลุ่มธุรกิจกลุ่มใหญ่ได้

ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุชานาฏ อุ๋อัน ในฐานะผู้ดำเนินการอภิปรายได้กล่าวถึงการทำงานทางการเมืองให้กับนายสุเทพ อุ๋อัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และยังหาอาชีพสำรองเพื่อเพิ่มพูนรายได้ในการทำตลาดเกี่ยวกับธุรกิจทำพริกป่นแม่บัวลอยที่เน้นคุณภาพ บริการและพยายามรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดของชุมชนในท้องถิ่น พร้อมกับการแนะนำสูตรลับ

ประโยชน์ที่รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการขายของออนไลน์
๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนารู้จักปรับตัวให้เข้ากับอาชีพที่ทำอยู่ในการเพิ่มรายได้จากช่องทางขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์
๓. ทำให้ช่วยลดปัญหาการถูกหลอกลวงจากการซื้อขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “การปรับตัวของแรงงาน สร้างอาชีพ หารายได้ จากการค้าขาย
ด้วยระบบออนไลน์ตามยุคสมัย” วันอาทิตย์ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ ๘ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอนาทม จังหวัดนันทบุรี



๓. โครงการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงาน การเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด”
วันศุกร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา ปี ๑-๒ ชั้น ปี ๑ อาคารรัฐสภา

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

สืบเนื่องจากคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาข้อมูลจากการประชุมของคณะอนุกรรมการการศึกษาการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด ในคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้กำหนดประเด็นในการพิจารณาจากญัตติที่ได้รับมอบหมายจากสภาผู้แทนราษฎร คือ ญัตติ เรื่องขอให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาการศึกษาการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน ญัตติ เรื่องขอให้คณะกรรมการการแรงงานพิจารณาการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด และญัตติ เรื่องขอให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน

โดยคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน การจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด และหากได้ทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้จัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการการแรงงานต่อไป โดยคณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการประชุม และได้เชิญผู้แทนส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการประชุมกับคณะอนุกรรมการเพื่อให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างงานและเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด

ภายหลังจากการประชุมร่วมกับส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลาย คณะอนุกรรมการจึงมีความประสงค์จะจัดการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงาน การเพิ่มทักษะแรงงานและการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้านและครบถ้วน จากผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นักวิชาการด้านแรงงาน ผู้ประกอบการ แรงงานในสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่ได้รับจากการจัดสัมมนานำมารวบรวมและจัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

เพื่อรับฟังความคิดเห็น รวบรวมข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงาน การเพิ่มทักษะแรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัดจากผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

๑. ผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๒. นักวิชาการด้านแรงงาน

๓. ผู้ประกอบการ
๔. แรงงานในสถานประกอบการ
๕. นักศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา
๖. สื่อมวลชน

สรุปผลการสัมมนา

การสัมมนาในครั้งนี้ มีการแบ่งผู้เข้าร่วมการสัมมนาออกเป็น ๓ กลุ่ม เพื่อร่วมกันอภิปราย และให้ความเห็นในประเด็นปัญหาการจ้างงาน ประเด็นการเพิ่มทักษะแรงงาน และประเด็นการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ประเด็นปัญหาการจ้างงาน

ที่ประชุมกลุ่มย่อยได้พิจารณาถึงประเด็นปัญหาการจ้างงาน โดยแบ่งตามกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งปัญหาการจ้างงานหลักในภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากการจ้างงานแบบสัญญาจ้างชั่วคราว (Short-Employment Agreement) ที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน การเลิกจ้างก่อนเกษียณอายุงาน โดยได้เสนอให้ยกเลิกการจ้างงานแบบเหมาช่วงในภาคอุตสาหกรรมของงานทั้งหมด

การจ้างงานในส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจมีความหลากหลายมาก แต่เมื่อมีความต้องการแรงงานมากขึ้น แต่ไม่มีการขยายกรอบอัตรากำลังในการบรรจุข้าราชการและการจ้างงานรัฐวิสาหกิจเพิ่ม แต่เปลี่ยนเป็นรูปแบบการจ้างงานโดยจ้างพนักงานราชการและลูกจ้างทำงานแทน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนไป สิทธิประโยชน์สวัสดิการที่ควรได้รับจึงมีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรปรับปรุงแบบการจ้างงานเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับภาคเอกชน

นอกจากนี้ ปัญหาการจ้างงานไรเดอร์ ถือเป็นปัญหาที่ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นปัญหาที่ยังไม่ถูกแก้ไขในเชิงโครงสร้างการกำกับดูแล เช่น การคุ้มครองการทำงานหรือความเป็นธรรมในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานอย่างการถูกปรับลดค่ารอบ การเปลี่ยนวิธีคำนวณผลตอบแทนหรือโบนัส การปรับระบบจัดสรรงาน การขาดสวัสดิการ และหลักประกันการทำงาน การเปลี่ยนเงื่อนไข การทำงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวข้างต้นถือเป็นเหตุสำคัญที่แรงงานไรเดอร์ยังคงไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองการทำงานที่ควรจะเป็น ไม่อาจมองเพียงแค่ว่าเป็นความรับผิดชอบของแพลตฟอร์มเท่านั้น เพราะที่ผ่านมากฎหมายแรงงานไทย กำหนดให้เรื่องดังกล่าวผูกโยงกับสถานะการจ้างงาน โดยปัจจุบันกฎหมายแรงงานได้จำแนกสถานการณจ้างงานออกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ ลูกจ้าง (Employee) และผู้รับเหมาอิสระ (Freelance) ปัญหาที่แรงงานไรเดอร์ (Riders) ต้องเผชิญ คือ การถูกนิยามสถานะที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง โดยไรเดอร์มักจะถูกเรียกเป็นพาร์ทเนอร์ของแพลตฟอร์มหรือถูกเหมารวมว่าเป็นแรงงานอิสระ แม้ว่าไรเดอร์บางรายจะทำงานเหมือนลูกจ้างหรือบางแพลตฟอร์มจะกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เข้าข่ายนายจ้างกับลูกจ้างก็ตาม ซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ล้วนไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากมองว่าเป็นแรงงานอิสระ หรือในเชิงลักษณะ

ของสัญญาจ้างทำของ (Hire of Work Agreement) มีใช้แรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Agreement) ได้อย่างใด

กลุ่มที่ ๒ ประเด็นการเพิ่มทักษะแรงงาน

ที่ประชุมกลุ่มย่อยได้พิจารณาถึงประเด็นการเพิ่มทักษะแรงงาน โดยได้กล่าวถึงปัญหาด้านปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ว่าการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ ตามความต้องการของตลาด ยังมีข้อจำกัด ซึ่งข้อจำกัดของการพัฒนาคนด้าน AI มี ๒ ประเด็นหลัก ๆ คือ

๑. บุคลากรที่มีความรู้เรื่อง AI และดิจิทัลมีจำนวนจำกัด เนื่องจาก AI มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีนักวิจัย หรือคณาจารย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านนี้ในประเทศไม่มาก การผลิตกำลังคนที่มีทักษะด้านนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์ ทั้งที่การผลิตกำลังคน ทุกคณะต้องมีการเติมเต็มทักษะด้าน AI และดิจิทัลให้นักศึกษาให้พวกเขามีความรู้ เข้าใจ ใช้งานได้ และรู้จักการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๒. การลงทุนด้าน AI ขณะนี้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา มีพยายามที่จะลงทุนด้าน AI รวมถึงการพัฒนาทักษะแรงงานให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนี้ แต่ยังคงไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่วนภาคการศึกษาเอง การลงทุนปรับการเรียนการสอนให้เป็นดิจิทัล หรือมีการนำ AI มาใช้ทั้งหมด เป็นการลงทุนจำนวนมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจจะมิงงบประมาณไม่เพียงพอ ปัจจุบัน จะเป็นการเรียนการสอนในแต่ละคณะ หรือมีการจัดตั้งศูนย์วิจัยด้านปัญญาประดิษฐ์

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้มีแถลงการณ์เตือนแรงงานในกลุ่มอาเซียนว่า เป็นกลุ่มที่มีโอกาสถูกกระทบจากการเข้ามาของเทคโนโลยี โดยเฉพาะแรงงานภาคการผลิต และบริการทั้งยังคาดการณ์ว่าในระยะเวลา ๑๐ ปี จากนี้ไป แรงงานกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ ก็มีโอกาสดจะถูกทดแทนด้วยเช่นกัน กลุ่มอุตสาหกรรมที่เริ่มนำร่องใช้หุ่นยนต์ทดแทนแรงงานนั้นสามารถทดแทนแรงงานได้เฉลี่ยร้อยละ ๒๐ - ๓๐ ของการจ้างงาน ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารพาณิชย์ ธุรกิจค้าปลีกหรือค้าส่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่านายจ้างกลุ่มนี้มีการลดการรับพนักงานเพิ่มชัดเจน

การนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในธุรกิจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แรงงานกลุ่มที่จะได้รับผลกระทบโดยตรง คือ กลุ่มที่ยังไม่ตระหนักและไม่ปรับตัวให้พร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะในความเป็นจริง AI ไม่ได้สร้างให้เกิดปัญหาการว่างงาน แต่ AI กลับเป็นเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม เพียงแต่ว่าธุรกิจจะต้องลงทุน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้าน AI ให้กับแรงงานเพื่อความสำเร็จในอนาคตของธุรกิจ ดังนั้น แรงงานต้องตระหนักถึงความจำเป็นของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อฉกฉวยโอกาสจากงานรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า ทุกคนต้องพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ และต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงทำให้ตนเองสามารถหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

ประเด็นประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ต้องมีการอบรมทักษะแรงงานที่จำเป็นต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุด้วย เนื่องจากผู้สูงอายุบางคนมีความรู้ความสามารถ ประกอบกับสุขภาพแข็งแรงอยู่ซึ่งสามารถทำงานต่อไปได้ ซึ่งหากภาครัฐและผู้ประกอบการจัดฝึกอบรมทักษะด้านแรงงาน และจัดหางานให้อย่างเหมาะสม กลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้จะสามารถทำงานได้ ซึ่งจะส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจมหภาพของประเทศได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องหาวิธีการที่จะทำให้แรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนายังได้มีการสอบถามเพื่อสำรวจถึงทักษะด้านแรงงานที่มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการอยู่ในตลาดแรงงาน พบว่าปัญหาความไม่สอดคล้องของอัตรากำลังแรงงานที่ต้องการในตลาดแรงงานกับระบบสอบคัดเลือกคนเข้าสู่ระบบการศึกษา ทำให้บัณฑิตที่จบมาใหม่ได้ทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ภาครัฐควรมีหลักสูตรหรือแผนการเพื่อรองรับบัณฑิตใหม่ให้มีทักษะด้านแรงงานที่จำเป็น และจบมาได้ทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งนี้ แรงงานต้องพัฒนาทักษะในหลายมิติผสมผสานกัน เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีแผนงานที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายในระยะสั้น ระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ และมีความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไปได้ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความซ้ำซ้อนของการจัดสรรงบประมาณในภาครัฐด้านการพัฒนาทักษะแรงงานด้วยให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง และไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับแผนงานหรือโครงการอื่นที่ได้ดำเนินโครงการไปแล้ว

นอกจากนี้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการควรมีแผนงานในการพัฒนาให้แรงงานเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยใช้หลักการ PDCA โดยมีหลักการ ดังนี้

- ๑) P (Planning) การวางแผน
- ๒) D (Doing) การลงมือปฏิบัติ การพัฒนาทางออก และดำเนินการตามแผน
- ๓) C (Checking) การประเมิน และสรุปผล
- ๔) A (Acting) การปรับปรุงแก้ไข และวางแผนใหม่ต่อไป

โดยเริ่มต้นการวางแผนจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยต้องกำหนดให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มไปจนถึงสุดสิ้นสุดว่า มีปัญหาอะไรที่จะต้องแก้ไข ใครเป็นผู้รับผิดชอบ ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการค้นหาข้อมูลคืออะไร กระบวนการแก้ไขคืออะไร โดยเฉพาะระบุตัวชี้วัด เช่น KPIs หรือ OKR ที่ชัดเจน แล้วทำออกมาเป็นแผนการดำเนินงาน (Action Plan) ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม หลังจากกำหนดแผนแล้ว จะต้องนำแผนดังกล่าวมาใช้จริง ดำเนินการจริง เพื่อให้เห็นผลลัพธ์จริง ในขั้นตอนนี้อาจจะเกิดปัญหาอื่นตามมาเสมอ นั่นจึงเป็นเหตุผลว่าควรใช้แผนดังกล่าวกับทีมนำร่องไม่กี่คนหรือเป็นโปรเจกต์เล็ก ๆ เสียก่อน เพราะสภาพแวดล้อมที่ควบคุมได้จะป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นไม่ให้ส่งผลกระทบไปทั้งบริษัท เมื่อดำเนินการมาถึงจุดหนึ่งแล้ว จะต้องตรวจสอบให้ได้ว่า แผนดังกล่าวมีผลลัพธ์เป็นไปตามตัวชี้วัดที่ต้องการหรือไม่ ถ้าประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด สามารถดำเนินการไปสู่ขั้นตอนสุดท้ายได้เลย แต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จ ก็ควรนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แล้วดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๑ – ๓ ใหม่จนกว่าจะประสบความสำเร็จหรือผ่านตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ถ้าการปฏิบัติแผนดังกล่าวประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถนำแผนนั้นมาประยุกต์ใช้กับทุกคนองค์กร ผ่านการประกาศ ประชุม อีเมล หรือการจัดการอบรมภายในบริษัท เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงจนเกิดตามมาตรฐานใหม่

กลุ่มที่ ๓ การจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด

ที่ประชุมกลุ่มย่อย ได้พิจารณาถึงประเด็นการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด โดยสามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

๑. สภาแรงงานจังหวัดต้องรอบรับและเปิดให้มีการเจรจาข้อพิพาทด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ต่างฝ่ายจะมีการยื่นข้อเสนอและข้อเรียกร้องต่อกัน

๒. ควรมีการลดจำนวน และปฏิรูปกลไกของสภานายจ้างและลูกจ้างที่มีจำนวนมากอยู่ในปัจจุบัน ให้เหลือเพียงสภาเดียว ลดการอบรมการบรรยายให้ความรู้ที่ไม่จำเป็น เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ

๓. กระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาวัตถุประสงค์ (Goals) ข้อบังคับ ข้อกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัดซึ่งสามารถจัดตั้งได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีกฎหมายให้อำนาจไว้ในการจัดตั้ง ภายหลังจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัดได้แล้ว ต้องมีการจัดทำข้อบังคับของสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด และมีคณะกรรมการตั้งขึ้นเพื่อเป็นการประสานงานกับส่วนราชการ ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง รวมถึงผู้บริหารของสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัดด้วย

๔. ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด เพียงสภาเดียวภายในจังหวัด ให้มีการเลือกตั้งเพื่อเลือกผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างด้วย ให้มีธรรมนูญซึ่งต้องออกแบบให้มีความสอดคล้องกับหลักการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) หรือ ILO Convention No. 87 and 98

๕. ผู้แทนแรงงานในสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด ควรมีลักษณะเป็นสภาแรงงานของผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ ข้อดีข้อเสียของสภาแรงงานประกอบด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้แรงงาน

๖. ในประเด็นแรงงานข้ามชาติ ให้มีการพิจารณาสัญชาติของแรงงานโดยไม่จำกัดเพียง ๓ สัญชาติเท่านั้นได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา ให้แรงงานข้ามชาติสามารถนำเสนอปัญหาแรงงานข้ามชาติในสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด ทั้งแรงงานข้ามชาติในภาคส่วนการก่อสร้าง การเกษตร ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในส่วนนี้มันประสบกับอุบัติเหตุจากการทำงาน และไม่ได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงานแต่อย่างใด

๗. ควรพิจารณาถึงวาระของสภาแรงงานด้วยว่าคณะผู้บริหารมีวาระกี่ปี มีกองทุนสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัดด้วยหรือไม่ กำหนดกรอบการบริหารกองทุนสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัดให้มีความเหมาะสม

เพื่อเป็นการสร้างดอกผลให้แก่กองทุนสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด ทั้งนี้ อาจจะพิจารณาข้อดีข้อเสีย จากสภาแรงงานอื่น ๆ ประกอบกัน หรือแนวทางการบริหารจัดการ สภาแรงงานในต่างประเทศประกอบการพิจารณา ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เป็นต้น และพิจารณาถึงเจตนารมณ์ รวมถึงความเป็นอิสระของการบริหารสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้าง และนายจ้างภายในจังหวัดประกอบด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน และรับทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน
๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถปรับตัวเข้ากับตลาดแรงงานใหม่ได้
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถผลักดันแนวทางการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด รวมถึงแนวทางการให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๘๘ (International Labour Organization : ILO)

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงาน การเพิ่มทักษะ
แรงงาน และการจัดตั้งสภาแรงงานจังหวัดสำหรับลูกจ้างและนายจ้างภายในจังหวัด”
วันศุกร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา ปี ๑-๒ ชั้น ปี ๑ อาคารรัฐสภา



๔. โครงการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรองอนุสัญญา ILO 87, 98 และการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน” วันอาทิตย์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องจัดเลี้ยงร้านส้มตำดนตรี ถนนเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

สถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลากหลายด้านทั้ง การแข่งขันในตลาดการค้าโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้วยความไม่พร้อมของประเทศ ในการพัฒนาคุณภาพของแรงงานรองรับความเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันจึงประสบปัญหาการเลิกจ้าง แรงงาน การปิดกิจการของผู้ประกอบการ ในสังคมมีการจ้างงานในรูปแบบการจ้างงานใหม่ขึ้น เพื่อผู้ประกอบการไม่ต้องรับภาระในการดำเนินกิจการ ระบบกฎหมายภายในประเทศไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมและเศรษฐกิจ จึงมีประเด็นข้อเรียกร้องจากเครือข่ายแรงงาน เพื่อแสดงออกถึงการต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่สำคัญมีความเกี่ยวข้องกับแรงงาน รวมถึงการปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้แรงงานเข้าถึงสิทธิในการรวมตัว และเจรจาต่อรองร่วมอย่างแท้จริง การรับรองอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วย เสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม หรือสหภาพ แรงงานที่ไม่จำเป็นต้องขออนุญาต หรือขอขึ้นทะเบียน จากหน่วยงานใด ๆ การมีสิทธิในการรวมตัวได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติตาม เพศ เชื้อชาติ และอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยการรับรองสิทธิของลูกจ้าง ในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยกำหนดให้รัฐต้องมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง แม้ไม่ได้สังกัดสหภาพแรงงาน นั้น เพื่อยกระดับสิทธิพื้นฐานของแรงงานตามมาตรฐานสากลและ เป็นประโยชน์ระยะยาวสำหรับนายจ้างและประเทศช่วยลดปัญหาด้านสิทธิแรงงาน และแรงงาน สัมพันธ์ในปัจจุบัน

คณะกรรมการธิการ จึงจัดการสัมมนาเพื่อรับฟังความเห็นในประเด็นเกี่ยวกับการรับรอง อนุสัญญา ILO 87 , 98 และการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน เพื่อให้ได้ ข้อมูลอย่างรอบด้านและครบถ้วน จากผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นักวิชาการ ด้านแรงงาน แรงงานในสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่ได้รับจากการจัดสัมมนานำมารวบรวมและจัดทำรายงาน เสนอต่อคณะกรรมการธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

๑. เพื่อศึกษาแนวทางการให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ เพื่อเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน

๒. เพื่อศึกษาแนวทางการให้แรงงานสามารถรวมตัวกันโดยอิสระในการเจรจาต่อรอง ปัญหาด้านแรงงานและการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องตามหลักการของอนุสัญญา องค์การระหว่างประเทศ

๓. เพื่อรวบรวมและศึกษาปัญหาด้านแรงงานที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและผลกระทบ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วยผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นักวิชาการด้านแรงงาน แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานอิสระ

สรุปผลการสัมมนา

การอภิปรายกลุ่มในช่วงเช้าหัวข้อ เรื่อง “ประเทศไทยกับการรับรองอนุสัญญา ILO 87, 98 เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการรวมตัวและเจรจาต่อรองของแรงงาน” โดย ๑. ดร.กฤษฎา อีระโกศลพงศ์ ๒. ดร. ภูษิสส์ ศรีเจริญ ๓. นายประสิทธิ์ ประสพสุข ๔. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ และ ๕. นายเกริกไกร นาสมยนต์ ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปดังนี้ อภิปรายพูดคุยเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม หรือสหภาพ และอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการรับรองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง จากสถานการณ์ เศรษฐกิจของประเทศที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลากหลายด้านทั้งการแข่งขันในตลาดการค้าโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้วยความไม่พร้อมของประเทศ ในการพัฒนาคุณภาพของแรงงานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันจึงประสบปัญหาการเลิกจ้างแรงงาน ทำให้เกิดประเด็นข้อเรียกร้องจากเครือข่ายแรงงาน เพื่อแสดงออกถึงการต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรวมถึง การปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้แรงงานเข้าถึงสิทธิ ในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมอย่างแท้จริง ดังนั้นการรับรองอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม หรือสหภาพแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องขออนุญาต หรือขอขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานใด ๆ การมีสิทธิในการรวมตัวได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องแบ่งแยก หรือเลือก ปฏิบัติตามเพศ เชื้อชาติ และ อนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการรับรองสิทธิของ ลูกจ้างในการรวมตัว และร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยกำหนดให้เรื่องนี้ต้องมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างแม่ ไม่ได้สังกัดสหภาพแรงงานนั้น เพื่อยกระดับสิทธิพื้นฐานของแรงงานตามมาตรฐานสากลและเป็นประโยชน์ระยะยาวสำหรับนายจ้างและประเทศช่วยลดปัญหาด้านสิทธิแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ทุกคน ตั้งใจฟังและให้ความร่วมมือ ถือว่าการจัดกิจกรรมในช่วงเช้ามีคนให้ความสนใจ และเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมาก ฉะนั้นต้องช่วยกันผลักดันให้อนุสัญญา ๒ ฉบับนี้อย่างจริงจัง เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้ได้รับสิทธิและเสรีภาพตามหลักแรงงานสากล อีกทั้งยังยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ และสร้าง ความน่าเชื่อถือถือถือด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศอีกด้วย

การอภิปรายกลุ่มในช่วงบ่ายหัวข้อ เรื่อง “การเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน” โดย ๑. นายเชียว จำปาทอง รองประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ๒. นางสาวปิไ่ม รัชวงษา ๓. นายวัชรินทร์ กล้าภรณ์ ๔. นางสาวจุฑาทิพย์ วันชัย และนายพัฒนชาติ ชุมทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ จากสถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบันประสบปัญหาสถานประกอบการหลายแห่งปิดกิจการ มีการย้ายฐานการผลิต แรงงานถูกเลิกจ้างภาครัฐต้องมาให้ความคุ้มครองแรงงานเป็นการพูดคุยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กลุ่มลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

และไม่ได้รับค่าชดเชยอย่างเป็นธรรมจากนายจ้างและความล่าช้าในการได้รับความเป็นธรรมจากการชดเชยจากนายจ้าง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้างที่และครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘

๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจแนวทางการรวมตัวกันโดยอิสระในการเจรจาต่อรองปัญหาด้านแรงงานและการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องตามหลักการของอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ

๓. รวบรวมและศึกษาปัญหาด้านแรงงานที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและผลกระทบเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรองอนุสัญญา ILO 87, 98 และการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน” วันอาทิตย์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องจัดเลี้ยงร้านส้มตำดนตรี ถนนเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ



**๕. โครงการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน”
วันศุกร์ที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-1 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา**

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดหน้าที่การตรากฎหมายเป็นของสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรากฎหมาย จึงมีหน้าที่ในการติดตามการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกฎหมาย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนในการบังคับใช้ ซึ่งหากสมควรที่จะแก้ไขปรับปรุงหรือยกเลิกพระราชบัญญัติใด สภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจในการเสนอกฎหมาย เพื่อตราเป็นพระราชบัญญัติ หรือปรับปรุงแก้ไขให้เป็นธรรม ก้าวทันต่อบริบทของสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

กฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันมีเป็นจำนวนหลายฉบับครอบคลุมมิติต่าง ๆ ทั้งสิทธิ หน้าที่ และการให้ความคุ้มครอง อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้น โดยเฉพาะสิทธิในการคุ้มครอง และสิทธิการรวมตัวของระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งถูกบัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ นั้น กฎหมายที่ใช้บังคับในภาคแรงงาน และระบบแรงงาน ที่กระจายอยู่ในกฎหมายหลายฉบับและการดำเนินการตามกฎหมายแต่ละฉบับเป็นหน้าที่และอำนาจของหลายองค์กร ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีความทับซ้อนกัน

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้เล็งเห็นความสำคัญของบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และระบบแรงงานสัมพันธ์ในบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงสมควรรวบรวมกฎหมายดังกล่าวแล้วจัดทำเป็นประมวลกฎหมายแรงงาน เพื่อปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการบังคับใช้ให้อยู่ในฉบับเดียวกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ คณะกรรมการการแรงงานได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว โดยจัดทำร่างประมวลกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งภาคเอกชนทุกฝ่าย เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของผู้ทำงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศ รวมทั้งการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของการบำรุงรักษาแรงงานให้มีความเข้มแข็ง สามารถนำพาประชาชนแข่งขันกับต่างประเทศ และสามารถพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงาน อันจะนำมาซึ่งความสมบูรณ์ พูนสุขและความเป็นปึกแผ่นทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ จึงได้กำหนด

จัดโครงการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน” เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน อันจะทำให้กระบวนการนิติบัญญัติของสภาผู้แทนราษฎรมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับร่างประมวลกฎหมายแรงงาน ให้กับบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องในวงงานด้านแรงงาน

๒. เพื่อเสริมสร้างบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และคณะกรรมการธิการในด้าน การยกร่างเสนอกฎหมาย

๓. เพื่อให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการธิการ และบุคลากรด้านแรงงานได้อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้บทสรุป ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพิจารณาจัดทำร่าง ประมวลกฎหมายแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายในการจัดสัมมนา

ในการจัดสัมมนาได้มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมสัมมนาไว้ จำนวน ๒๐๐ คน โดยประกอบด้วย

๑. ผู้แทนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๒. นักวิชาการอิสระด้านกฎหมายแรงงาน
๓. ผู้แทนกลุ่มนายจ้าง เช่น สภาองค์กรนายจ้าง สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น
๔. ผู้แทนกลุ่มลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

การดำเนินการจัดสัมมนา

โดยในการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน” ในครั้งนี้ ได้รับเกียรติจาก นายพิเชษฐ์ เชื้อเมืองพาน รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง เป็นผู้กล่าวเปิดการสัมมนา โดยมีนายสฤกษ์พงษ์ เกี่ยวข้อง ประธานคณะกรรมการการ แรงงาน สภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้กล่าวรายงานโดยมีใจความว่า

“ในฐานะฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรากฎหมาย ซึ่งมีหน้าที่ ในการติดตามการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกฎหมาย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนในการบังคับใช้ ซึ่งหากมีบทบัญญัติใดสมควรแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิก สภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจในการเสนอกฎหมาย เพื่อตราเป็นพระราชบัญญัติ หรือปรับปรุง แก้ไขกฎหมายให้เป็นธรรม ก้าวทันต่อบริบทของสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

คณะกรรมการธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของ บทบัญญัติกฎหมายแรงงานซึ่งมีหลายประการที่ยังไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงสมควร รวบรวมกฎหมายแรงงานที่มีอยู่หลายฉบับแล้วจัดทำเป็นประมวลกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการบังคับใช้ให้อยู่ในฉบับเดียวกันอย่างเป็น ระบบ

จัดโครงการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน” ของคณะกรรมการสิทธิการแรงงานในวันนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาการร่างประมวลกฎหมายแรงงานอันจะทำให้กระบวนการนิติบัญญัติของสภาผู้แทนราษฎรมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป”

จากนั้น นายพิเชษฐ์ เชื้อเมืองพาน รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง กล่าวในพิธีเปิดใจความตอนหนึ่งว่า “ในด้านแรงงานมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง โดยไม่อาจปฏิเสธได้ว่ากฎหมายมีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากกฎหมายเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความสงบและความเป็นระเบียบขึ้นในสังคม โดยผู้ทำงานซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่ผู้ทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการกำหนดกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น ในฐานะที่สภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นองค์กรนิติบัญญัติ ที่มีหน้าที่พิจารณาโดยตรงในการตรากฎหมาย การยกระดับความคุ้มครองให้แก่คนทำงาน โดยการปรับปรุงกฎหมายให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันนั้น จึงเป็นการดำเนินการที่เป็น การช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมว่า องค์กรด้านนิติบัญญัติยังเป็นที่พึ่งให้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมเสมอภาค ทั้งนี้ ขอให้ผู้เข้าร่วมสัมมนานำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และต่อยอดความคิดในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานต่อไป”

โดยในภายหลังการเปิดสัมมนาของคณะกรรมการสิทธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้มีการอภิปรายในหัวข้อ เรื่อง “การยกระดับระบบแรงงานไทยกับการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน” โดยวิทยากร ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์เอกพร รักความสุข อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ และสวัสดิการสังคม

๒. นายปณิธิ ศิริเขต ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการแรงงานที่ไม่มีค่าตอบแทน

๓. นายอภิศักดิ์ แก้วสูงเนิน ผู้อำนวยการกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. นายกรชัย แก้วมหวางค์ ที่ปรึกษาสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย

๕. นางสาวอัปสร ฤกษ์สมิต ประธานสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สพร.ท)

สรุปผลการสัมมนา

จากการสัมมนาเชิงเสวนาผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้มีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ การอภิปรายในหัวข้อ เรื่อง “การยกระดับระบบแรงงานไทยกับการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน” โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. การทำงานระหว่างหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานไม่มีการประสานงานแบบบูรณาการกันภายในกระทรวงตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนและล่าช้าในการทำงาน

๒. แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมาก จึงควรมีหน่วยงานที่ดูแลแรงงานกลุ่มเหล่านี้ให้ชัดเจน รวมถึงกำหนดสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติจะได้รับให้มีความเหมาะสม เพราะแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ล้วนเสียภาษีให้แก่ภาครัฐด้วยเช่นกัน

๓. ระบบการปฏิบัติราชการในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ มีระบบการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ค่อนข้างมาก ทำให้เกิดคณะกรรมการที่ต้องรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ เกินขอบเขตและความจำเป็น โดยคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีการประชุมและใช้มติของที่ประชุมในการดำเนินงานตามนโยบายจึงอาจส่งผลให้ขั้นตอนเหล่านี้มีล่าช้าได้

๔. เนื้อหาสาระของกฎหมายแรงงานไม่มีความทันสมัยต่อสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันมีสภาพการทำงาน และการจ้างงานมีความหลากหลายมากขึ้น นอกเหนือจากการจ้างงานในรูปแบบของสัญญาจ้างงาน เช่น แรงงานอิสระ (Freelance) แรงงานไรเดอร์ (Riders) แรงงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creativity Workers) เป็นต้น

๕. ปัญหานายทุนจากต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในไทย โดยมีคนไทยเป็นผู้ออกหน้า (Nominee) กล่าวคือ ให้คนไทยเป็นผู้ออกหน้าทำธุรกิจแต่ในข้อเท็จจริงชาวต่างชาติเป็นผู้อยู่เบื้องหลังในการประกอบธุรกิจ ซึ่งกฎหมายแรงงานในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ ทำให้ภาครัฐต้องสูญเสียรายได้เข้าประเทศในการจัดเก็บภาษีอากรเป็นจำนวนมาก

๖. รัฐบาลควรเร่งดำเนินการศึกษาหาแนวทางการให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ตลอดจนเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในด้านต่าง ๆ เพื่อเข้าเป็นรัฐภาคีในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว

๗. การรวบรวมกฎหมายแรงงานเป็นประมวลกฎหมายแรงงาน เป็นประโยชน์ต่อการค้นหาและศึกษากฎหมายแรงงานมาก แต่หากในพระราชบัญญัติหรือตัวบทกฎหมายแรงงานมีเนื้อหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ควรแก้ไขในขณะที่ยังคงเป็นพระราชบัญญัติที่เป็นเอกเทศก่อน โดยจะง่ายกว่าการแก้ไขเมื่อมีการตราเป็นประมวลกฎหมาย

๘. การแก้คำนิยามศัพท์ต่าง ๆ (Definition) ในตัวบทกฎหมาย เช่น ผู้ว่าจ้าง ผู้รับจ้าง ผู้ทำงาน แรงงานเป็นคนทำงาน (Worker) ต้องคำนึงถึงความหมายที่แท้จริงและผลกระทบจากการตีความของนิยามศัพท์เหล่านั้นด้วย โดยอาจจะปรับเปลี่ยนให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุม และปรับให้ทันกับบริบทของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๙. กระทรวงแรงงานมีกฎหมายแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ฉบับ โดยมี ๕ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานกำกับดูแล ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

๑๐. ข้อกังวลเกี่ยวกับนิยามศัพท์ในประมวลกฎหมายแรงงาน เนื่องจาก กฎหมายแรงงานมีที่มาจากสัญญาต่างตอบแทน (สัญญาหลายฝ่าย) กล่าวคือ มีฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และมีภาครัฐ เข้ามาเป็นตัวกลางช่วยเหลือกรณีมีข้อพิพาททางแรงงาน และเข้ามาควบคุมดูแลกฎระเบียบต่าง ๆ ในลักษณะไตรภาคี เนื่องจากกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับมีส่วนราชการที่แตกต่างกันกำกับดูแลอยู่ ทั้งนี้ หากมีการนำมารวมกันเป็นประมวลกฎหมายแรงงาน จะมีสภาพใช้บังคับอย่างไร หน่วยงานไหนจะเป็นผู้ดูแล

๑๑. การลาคลอด ๑๘๐ วัน หากพิจารณาจากฝ่ายนายจ้างการกำหนดระยะเวลาให้สามารถลาคลอดได้ ๑๘๐ วัน โดยลูกจ้างผู้คลอดบุตรยังคงได้รับเงินเดือนอยู่ ถือเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมาก ซึ่งในปัจจุบันที่กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างผู้คลอดบุตรสามารถลาคลอด ๙๘ วัน ถือเป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งหากสามารถอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถลาคลอดได้ ๑๘๐ วัน อาจส่งผลต่อลูกจ้างผู้หญิงซึ่งอยู่ในวัยเจริญพันธุ์อาจหางานยาก และอาจนำมาซึ่งการจ้างงานโดยเลือกปฏิบัติทางเพศได้

๑๒. ภาครัฐควรให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในระบบ ไม่ให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาล่งสิทธิของแรงงานไทยที่พึงจะได้รับ โดยอาจให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และควรมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยอาจจะจัดตั้งกองทุนในสำนักงานประกันสังคม เพื่อดูแลให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ

๑๓. เจ้าหน้าที่ต้องให้บริการแก่ลูกจ้างและนายจ้างให้ดี ด้วยจิตใจบริการ กรณีแรงงานไทยประสบปัญหาด้านแรงงานใด ๆ ต้องพร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ

๑๔. ในการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน ควรรวบรวมกฎหมายและแบ่งเป็นบรรพ เช่นเดียวกันกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเรียบเรียงเป็นลำดับไปเพื่อง่ายต่อการค้นหาและทำความเข้าใจ

๑๕. กฎหมายต้องให้ความสำคัญคุ้มครองกับนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยต้องให้ความสำคัญกันในทุก ๆ ส่วน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการทำงาน รวมถึงควรมีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้แรงงานต่างด้าวได้รับความเท่าเทียมด้านสิทธิแรงงานตามหลักมนุษยชนที่ควรจะได้รับด้วย

๑๖. ประมวลกฎหมายแรงงานนี้ ต้องให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานทุกภาคส่วน ทั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ แรงงานต่างด้าวที่ต้องเสียภาษีให้กับรัฐ และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในด้านแรงงาน กฎหมายต้องมีความทันสมัยด้วย เช่น ให้สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในที่ทำงานหรือที่บ้านได้ (Work from home : WFH) เพราะในปัจจุบันการทำงานไม่ได้ทำงานแต่เพียงในสำนักงานเท่านั้น กฎหมายแรงงานต้องคุ้มครองแรงงานหรือคนทำงานที่ทำงานอยู่ที่บ้าน แรงงานอิสระ แรงงานไรเดอร์ และแรงงานในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้วย เป็นต้น

๑๗. ข้อกังวลเกี่ยวกับการจัดทำร่างประมวลกฎหมายแรงงานในส่วนของแต่ละประเด็นด้านเนื้อหา มีประเด็นข้อคิดเห็น ดังนี้

๑. สัญญาจ้างแรงงานต้องมีความเป็นเอกเทศ ซึ่งในร่างประมวลกฎหมายแรงงานใช้คำว่า “สัญญาจ้างแรงงาน” อาจมีความหมายกำกวมไปถึงสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้หรือไม่

๒. ในประเด็นนิยามศัพท์ของคำว่า “ผู้ทำงาน” และ “ผู้ว่าจ้าง” อาจมีความหมายกำกวมซึ่งอาจใกล้เคียงกับสัญญาจ้างทำของได้

๓. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ในร่างประมวลกฎหมายแรงงานใช้คำว่า “ค่าตอบแทนการทำงาน” ไม่ใช่คำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งอาจเกิดความสับสนได้

๔. ประเด็นการเลิกจ้างในร่างประมวลกฎหมายแรงงานไม่ได้มีการกำหนดวิธีการเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้ ซึ่งจะต้องระบุสาเหตุของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไว้ชัดเจน

นอกจากประเด็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว ช่วงเวลาปัจจุบันในการตราประมวลกฎหมายแรงงานในช่วงเวลานี้อาจไม่เหมาะสม เนื่องจากอยู่ในช่วงที่สภาผู้แทนราษฎรกำลังตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. อยู่ในขณะนี้ จึงควรรอให้การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวพิจารณาแล้วเสร็จก่อน ประกอบกับรัฐบาลควรพิจารณาถึงแนวทางการให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ แล้วลงนามให้สัตยาบันผูกพันเป็นรัฐภาคีในอนุสัญญาดังกล่าว แล้วจึงให้มีการรวบรวมกฎหมายแรงงาน เพื่อยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน จะมีความเหมาะสมมากกว่า โดยเล็งเห็นว่าปีที่เหมาะสมในการรวบรวมกฎหมายแรงงาน ควรอยู่ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐

๑๘. ขอบเขตของการบังคับใช้ประมวลกฎหมายแรงงานจะมีผลให้มีการใช้บังคับกับภาคส่วนใดบ้าง โดยในส่วนของแรงงานอิสระต่าง ๆ และแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ จะมีผลใช้บังคับด้วยหรือไม่ อย่างไร

๑๙. ควรทำให้ระบบไตรภาคีในประมวลกฎหมายแรงงานมีความสอดคล้องกับระบบแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน โดยให้สิทธิลูกจ้างสามารถรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างได้จริง และสามารถเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องต่าง ๆ กับนายจ้างได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะกรรมการ บุคคลที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา และผู้มีส่วนได้เสียตามกฎหมาย มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

๒. คณะกรรมการได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการพิจารณาประกอบการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “การรับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกร่างประมวลกฎหมายแรงงาน”
วันศุกร์ที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-1 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



๖. โครงการสัมมนา เรื่อง “การศึกษาแนวทางอาชีพทางเลือกของแรงงานนอกระบบ” วันเสาร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมที่ทำการชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลตะเคียนเตี้ย ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมทั้งที่อยู่ในเศรษฐกิจในระบบและเศรษฐกิจนอกระบบ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ แรงงานนอกระบบเป็นประเด็นที่พบได้ทั่วไปในประเทศกำลังพัฒนา รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งมีแรงงานนอกระบบจำนวนมาก แรงงานนอกระบบซึ่งมีสัดส่วนใหญ่ในตลาดแรงงาน อาจส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและสถานะทางสังคมของประเทศได้ ส่วนหนึ่งจากความเหลื่อมล้ำของรายได้และโอกาสในการเพิ่มผลิตภาพของผู้ใช้แรงงาน แม้แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีความหลากหลายและเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย และแรงงานนอกระบบจะเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจไทย แต่มักเป็นกลุ่มคนที่ประสบปัญหาความผันผวนของรายได้ ชีวิตขาดความมั่นคง และมีความเปราะบางต่อความยากจน แรงงานกลุ่มนี้มักต้องทำงานหนัก แต่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำ แรงงานนอกระบบบางกลุ่มมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่อง และบางกลุ่มยังมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การได้รับสารเคมีอันตราย ความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน ปัญหาฝุ่น คิว้น เป็นต้น แรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีความเสี่ยงทางด้านสุขภาพหลายประการเช่นเดียวกับแรงงานนอกระบบในประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ เพราะมีการทำงานที่สัมผัสความร้อนหรือทำงานกลางแจ้ง ทำงานที่สัมผัสสารเคมีและการทำงานที่ต้องยกของหนัก หรืออยู่ในท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะแตกต่างกันตามลักษณะของอาชีพที่ทำผลจากการศึกษาความเสี่ยงต่อสุขภาพในการทำงานของแรงงานนอกระบบในชุมชนมุสลิม พบว่ากลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งมีสภาพการทำงานที่มีปัญหาต่อสุขภาพ ได้แก่ ยกของหนักหรือทำงานในท่าทางที่ทำให้เกิดอาการปวดเมื่อย สัมผัสแหล่งความร้อนหรือทำงานกลางแจ้งและบริเวณที่ทำงานมีฝุ่นละออง

นอกจากความเปราะบางต่อการเจ็บป่วยแล้ว แรงงานนอกระบบยังเปราะบางต่อความยากจน และการประกอบอาชีพ แรงงานนอกระบบจำนวนมากมีรายได้ต่ำ รายได้ไม่แน่นอน มีหนี้สินในอัตราที่สูง และมีการออมในอัตราที่ต่ำ ด้วยความสำคัญดังกล่าว คณะกรรมการธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง “การศึกษาแนวทางอาชีพทางเลือกแรงงานนอกระบบ” เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพทางเลือกแรงงานนอกระบบ เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทย และเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพให้สอดคล้องก้าวทันกับความต้องการของตลาดแรงงานไทย

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพทางเลือกแรงงานนอกระบบ
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทย
๓. เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพให้สอดคล้องก้าวทันกับความต้องการของตลาดแรงงานไทย

สรุปผลการสัมมนา

แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมทั้งกลุ่มที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมไม่ให้การคุ้มครอง หรือคุ้มครองไม่ถึง และกลุ่มที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม แต่ในทางปฏิบัติไม่ได้รับการคุ้มครองอันเนื่องจากการขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพ อิสระที่ไม่มีลูกจ้าง ผู้ประกอบการอาชีพที่เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่จ้างตนเองและคนในครอบครัวที่ช่วยงาน และผู้ประกอบการธุรกิจในเศรษฐกิจนอกระบบ

การจำแนกแรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่มอาชีพ ได้แบ่งกลุ่มอาชีพแรงงาน นอกระบบตามลักษณะของงานที่แรงงานนอกระบบทำ เช่น อาชีพอิสระ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ รับจ้างตามฤดูกาลผู้รับจ้างทำงานบ้าน เป็นต้น หรือการแบ่งประเภทตามประเภทธุรกิจ เช่น งานเกษตร งานประมง งานร้านอาหาร งานช่างตัดผม งานช่างเสริมสวย งานสถานบันเทิง เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้วิจัยและการนำการวิจัยไปใช้ประโยชน์ จากการที่แรงงานนอกระบบมีขอบเขตค่อนข้างกว้างและมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองและ ความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรแบ่งแรงงานนอกระบบออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) แรงงานนอกระบบที่มีผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง

๒) แรงงานนอกระบบที่ไม่มีผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างหรืออีกนัยหนึ่งคืออาชีพอิสระหรือผู้ว่าจ้างตนเอง

ในกรณีของแรงงานนอกระบบที่มีผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างนั้น แนวทางการบริหารจัดการควรให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้าง ในขณะที่แรงงานนอกระบบที่ไม่มีผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างหรืออาชีพอิสระนั้น เนื่องจากไม่มีนายจ้างจึงไม่สามารถบังคับให้นายจ้างให้การคุ้มครองได้ ดังนั้น การบริหารแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้ควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการทางสังคม การพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มรายได้หรือยกระดับสู่แรงงานในระบบ เป็นต้น

แนวทางการบริหารแรงงานนอกระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ

โดยสามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของแรงงานนอกระบบ สวัสดิการที่แรงงานนอกระบบได้รับ สวัสดิการที่แรงงานนอกระบบต้องการ และแนวทางการบริหารแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๑) ปัญหาของแรงงานนอกระบบ งานวิจัยต่าง ๆ ได้สรุปถึงปัญหาของแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกันว่าค่าตอบแทนต่ำไม่ได้รับการจ้างทำงานอย่างต่อเนื่องไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการจ้างงาน ทำงานหนักไม่ได้รับสวัสดิการ ไม่มีวันหยุดและลาพักผ่อน ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและอาชีพความสามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบมีจำกัดไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองและไม่มีการรวมกลุ่มเนื่องจากขาดโอกาสและไม่เห็นความสำคัญ

๒) สวัสดิการที่แรงงานนอกระบบได้รับ ได้แก่ การรักษาพยาบาลภายใต้โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าการให้สินเชื่อผ่านกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การดำเนินงานตามระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุการขยายขอบเขตประกันสังคม (มาตรา ๔๐) ซึ่งรวมบำนาญชราภาพ ด้วยเงินช่วยเหลือ ผู้มีรายได้น้อยผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็นต้น

๓) สวัสดิการที่แรงงานนอกระบบต้องการแรงงานนอกระบบมีความต้องการสวัสดิการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ๕ อันดับ คือ

(๑) การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยบุคคล/ครอบครัวและเงินชดเชยการขาดรายได้ กรณีเจ็บป่วย (๒) การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่แรงงานนอกระบบ (๓) การออมทรัพย์กรณีบำนาญ ให้แก่แรงงานนอกระบบ (๔) ผลประโยชน์ค่าตอบแทนการประกันรายได้ขั้นต่ำและผลประโยชน์ ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (๕) การประกันอุบัติเหตุ/การประกันภัยแก่แรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ มีความต้องการการออมผ่านระบบประกันสังคมรวมถึง สวัสดิการทางสังคม และการประกันสุขภาพ ในระยะยาว รวมถึงการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของรัฐ

๔) การบริหารแรงงานนอกระบบ งานวิจัยหลายเรื่องได้เสนอให้มีหน่วยงานรับผิดชอบ ในการบริหารแรงงานนอกระบบโดยตรง เช่น คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในการ วางแผนแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบ คณะกรรมการแรงงานอิสระแห่งชาติ เพื่อพัฒนาสวัสดิการ แรงงานอิสระทั้งในระดับท้องถิ่นจังหวัด และระดับประเทศนอกจากนี้ยังมีข้อเสนอการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม ได้แก่ การจัดตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน การจัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานในสถานบริการ และการเสนอให้มีคณะกรรมการเกษตร พันธ์สัญญา เพื่อทำหน้าที่เสนอแนะเชิงนโยบาย และการออก ประกาศ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์การของแรงงานนอกระบบ เพื่อการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕) ประเด็นสำคัญอื่นๆ ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแนวทางการบริหาร จัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกอาเซียน การกำหนดแนวทาง การบริหารแรงงานจึงต้อง สอดคล้องกับมาตรฐานกลางคุ้มครองแรงงานอาเซียน และมีการนำ มาตรฐานกลางอาเซียนไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพและในฐานะสมาชิกองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ประเทศไทยก็ต้องมีการปฏิบัติตาม อนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ ฉบับต่างๆด้วย โดยเฉพาะการสร้าง ความเท่าเทียมด้าน เศรษฐกิจและความเท่าเทียมทางสังคม ของแรงงานนอกระบบกับแรงงานกลุ่มอื่นในสังคม ทั้งนี้กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานหลัก ในการกำกับดูแลด้านแรงงานควรมีมาตรการในการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการสวัสดิการ ของแรงงานนอกระบบทั้งในมิติด้านการคุ้มครองมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคมสาธารณสุข และการศึกษา ความมั่นคงทางสังคมด้านที่อยู่อาศัยด้านการศึกษาและด้านสุขภาพอนามัย และมิติ การเมือง และการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ นอกจากนี้กระทรวงแรงงานต้องมีนโยบายเชิงรุกใน การดำเนินการสอดส่องดูแลแรงงานนอกระบบให้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ว่าจ้างให้ ความรู้และ ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบรวมถึงพัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพ ของแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่มนั้น ต้องมีการคุ้มครองที่สอดคล้องกับ ความต้องการของแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม โดยเน้น

การคุ้มครองในเรื่องสภาพการจ้างการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพทางเลือกแรงงานนอกระบบ
เพื่อปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทย
และการจ้างงานในปัจจุบัน

๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาอาชีพให้
สอดคล้องก้าวทันกับความต้องการของตลาดแรงงานไทย

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๐๐ คน ประกอบด้วย แรงงานในพื้นที่อำเภอบางละมุง
จังหวัดชลบุรี และผู้สังเกตการณ์และประชาชนผู้สนใจ

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “การศึกษาแนวทางอาชีพทางเลือกของแรงงานนอกระบบ”
วันเสาร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมที่ทำการชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบล
ตะเคียนเตี้ย ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี



**๗. โครงการสัมมนา เรื่อง “เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร”
วันอาทิตย์ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ตลาดหลวงปู่ทวด ตำบลบ้านใหม่ อำเภอมหาราช
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

เนื่องจากสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลากหลายด้านทั้งการแข่งขันในตลาดการค้าโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้วยความไม่พร้อมของประเทศในการพัฒนาคุณภาพของแรงงานรองรับความเปลี่ยนแปลง มีการจ้างงานในรูปแบบการจ้างงานใหม่เกิดขึ้นเพื่อผู้ประกอบการไม่ต้องรับภาระในการดำเนินกิจการ ระบบกฎหมายภายในประเทศไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมและเศรษฐกิจ สถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบันประสบปัญหาสถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่หลายแห่งปิดกิจการ มีการย้ายฐานการผลิตสถานประกอบการขนาดกลางขนาดย่อมไม่สามารถแบกรับภาระต้นทุนการผลิต มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการผลิตทดแทนแรงงานส่งผลให้มีการเลิกจ้างลูกจ้าง จึงเป็นปัญหาต่อเนื่องมีผลกระทบโดยภาพรวมสังคม

การดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีความสำคัญกับคนทำงานในทุกประเภทเพื่อยกระดับสิทธิพื้นฐานของแรงงานและเป็นประโยชน์ระยะยาวหน่วยงานภาครัฐไม่ต้อมาให้ความคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินเยียวยาชดเชยจากกองทุนประเภทต่าง ๆ และดำเนินการจัดหางานให้แรงงานมีงานทำต่อเนื่องตามที่กฎหมายกำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

๑. เพื่อศึกษาผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจปัญหาของสถานประกอบการกิจการในสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. เพื่อศึกษาแนวทางรัฐบาลในการช่วยเหลือสถานประกอบการและลูกจ้างให้มีความทำอย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อรวบรวมและศึกษามาตรการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างที่ต้องมีการเลิกจ้างแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๕๐ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒. นักวิชาการด้านแรงงาน

๓. แรงงานในสถานประกอบการ

๔. แรงงานอิสระ

สรุปผลการสัมมนา

การอภิปรายกลุ่มในหัวข้อ เรื่อง “การเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างแรงงานปัจจุบัน” โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ๑.นายเชียว จำปาทอง รองประธานคณะกรรมการคนที่สาม ๒.นายชัยวัฒน์ อาคาสัย สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. นายศักดิ์ดา ชะนะนาม และ ๔. นายอุดม ไกรราช สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงในการทำงานปัจจุบันมีระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ การปรับระบบห่วงโซ่อุปทาน ตลอดจน

มาตรฐานระหว่างประเทศส่งผลต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในส่วนของรูปแบบการจ้างงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนความคุ้มครองทางสังคม ประเด็นการเตรียมความพร้อมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่มีในสังคมและการรองรับสถานการณ์การเลิกจ้าง แรงงานปัจจุบันมีแนวโน้มของแรงงานจะถูกเลิกจ้างมากขึ้นและการที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ทันท่วงทีกับความเดือดร้อนของแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ข้อมูลว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม ๓ แห่ง และเขตประกาศอุตสาหกรรม ๒ แห่ง มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น ๗,๑๐๗ แห่ง มีผู้ประกอบการทั้งสิ้น ๕๗๗,๙๐๔ ราย จำแนกเป็น มาตรา ๓๓ จำนวน ๓๑๔,๘๘๕ ราย มาตรา ๓๔ จำนวน ๓๓,๗๒๕ ราย มาตรา ๔๐ จำนวน ๒๒๙,๒๙๔ ราย หน่วยธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการเลิกจ้างงานของแรงงานไทยโดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยงใช้แรงเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนแรงงาน ในการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ซึ่งจะเป็นกลุ่มนำเข้า (MOU : คนต่างด้าวมาตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เฉพาะตำแหน่งกรรมกรและผู้รับใช้ในบ้าน จำนวน ๑๑,๖๐๔ คน) สถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบันที่ นำส่งผลกระทบกำเริบแรงงานคือ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประสบปัญหาสถานประกอบการขนาดใหญ่โรงงานผลิตรถยนต์ฮอนด้าจะมีการย้ายฐานการผลิตไปยังจังหวัดปราจีน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ แรงงานและผู้ประกอบการขึ้นส่วนยานยนต์ที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนแรงงานต้องการให้มีการอบรมกฎหมาย แรงงานให้กับแรงงานในพื้นที่เพื่อสร้างความรับรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานพึงได้รับและ เตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากสภาพแรงงานในสถานประกอบการ มีจำนวนน้อย จึงยากที่จะให้แรงงานทุกคนเข้าถึงกฎหมายแรงงาน กระทรวงแรงงานควรทำงาน ในเชิงรุกเข้าให้การช่วยเหลือแรงงานอย่างทันสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาในการช่วยเหลือแรงงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ การดำเนินของสถานประกอบการ นโยบายหน่วยงานภาครัฐในแก้ไขปัญหาการจ้างงาน
๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมตัวเจรจาต่อรองใช้ระบบ แรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน
๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการบรรเทาความเดือดร้อน ของลูกจ้างสำหรับลูกจ้างที่ต้องมีการเลิกจ้างแรงงาน

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร”
วันอาทิตย์ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ตลาดหลวงปู่ทวด ตำบลบ้านใหม่ อำเภอมหาราช
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



๘. โครงการสัมมนา เรื่อง “แรงงานภาคเกษตรกับการเข้าถึงกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร”
วันอาทิตย์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๘ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภไทรน้อย
จังหวัดนนทบุรี

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดนนทบุรีเป็นพื้นที่เกษตรกรรม อาชีพหลักของประชาชนคือเกษตรกร และอาชีพรองคือ รับจ้างทั่วไป เกษตรกรส่วนใหญ่ประสบปัญหาหนี้สินจากการกู้ยืมเงินทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อทำการเกษตร แล้วผลผลิตไม่ได้ตามที่คาดหวังอันเนื่องมาจากปัญหา

ภัยธรรมชาติ ต้นทุนสูงจากราคาปุ๋ย ราคาผลผลิตตกต่ำ เป็นต้น ทำให้ไม่มีรายได้เพียงพอที่จะไปชำระหนี้สินได้ทันตามกำหนด หนี้สินจึงพอกพูนสะสม อย่างไรก็ตามเกษตรกรที่เป็นผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่งยังคงต้องหาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้สนับสนุนการทำอาชีพเกษตรกรรมต่อไป

กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงเป็นแนวทางรอดทางหนึ่งของเกษตรกรที่จะช่วยปลดภาระหนี้สินในการจัดการหนี้ของเกษตรกรได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้เกษตรกรได้รวมตัวกันเพื่อพัฒนาหรือฟื้นฟูอาชีพด้านเกษตรกรรมให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน คณะกรรมการเล็งเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งว่า

จึงจัดสัมมนาในครั้งนี้ เพื่อต้องการให้ผู้ใช้งานแรงงานในภาคเกษตรกรรมได้รับความรู้และมีแนวทางพัฒนาอาชีพและแก้ไขปัญหาหนี้สิน ขจัดความยากจนให้หมดสิ้นไป

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการรวมตัวกลุ่มของแรงงานในภาคเกษตรกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาของเกษตรกร

๒. เพื่อให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมเข้าถึงกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรในการส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม

สรุปผลการสัมมนา

แนวทางดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินเกษตรกร

๑. เกษตรกรกลุ่มเป้าหมายจะต้องทำการปรับโครงสร้างหนี้กับ ธ.ก.ส. โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ทำสัญญาปรับโครงสร้างหนี้โดยพักชำระเงินต้นครั้งหนึ่ง (ร้อยละ ๕๐) และดอกเบี้ยทั้งหมดไว้ก่อน และให้เกษตรกรทำสัญญาผ่อนชำระหนี้เงินต้นครั้งหนึ่ง (ร้อยละ ๕๐) ตามระยะเวลาที่ตกลงกัน แต่ไม่เกิน ๑๕ ปีคิดดอกเบี้ยในอัตรา MRR – ๓ เมื่อเกษตรกรผ่อนชำระหนี้ตามสัญญาใหม่เรียบร้อยแล้วดอกเบี้ยที่พักไว้ ธ.ก.ส. จะพิจารณาให้เกษตรกร ส่วนเงินต้นที่เหลืออีก ร้อยละ ๕๐ ให้นำมาปรับโครงสร้างใหม่ ภายใต้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ที่จะพิจารณาศักยภาพของลูกหนี้แต่ละราย โดยใช้หลักการที่เป็นธรรมและไม่มีผลกระทบต่อภาระของเกษตรกร

อย่างไรก็ตาม กรณีที่หนี้ของเกษตรกร (ทั้งที่เป็นและไม่ได้เป็นสมาชิก กฟก.) เป็นภาระหนักและมีเหตุผลจำเป็นที่ ธ.ก.ส. ต้องให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติม ให้ ธ.ก.ส. ดำเนินการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบวิธีปฏิบัติของ ธ.ก.ส. เช่น การจำหน่ายหนี้เงินกู้ออกจากบัญชีเป็นหนี้สูญให้แก่เกษตรกรที่ตายทุพพลภาพ หรือมีปัญหาสุขภาพเจ็บป่วย หรือการพิจารณาลดภาระหนี้ด้วยการ Hair Cut ต้นเงิน/ดอกเบี้ยบางส่วนให้แก่เกษตรกรที่มีอายุมาก ขราภาพ และเป็นอุปสรรค

ต่อการประกอบอาชีพตามปกติ โดยไม่มีทายาทมารับช่วงแทน เป็นต้น โดยให้มีคณะกรรมการเฉพาะกิจของ ธ.ก.ส. พิจารณากลับกรองและนำเสนอคณะกรรมการ ธ.ก.ส. เพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป

๒) ในการปรับโครงสร้างหนี้ กำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบกลับกรองคุณสมบัติของลูกหนี้ที่เข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้ ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหนี้สินเกษตรกรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รอบคอบ ตลอดจนขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

เกษตรกรที่จะเข้าร่วมโครงการปรับโครงสร้างหนี้จะต้องจัดทำแผนฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพของตนเองที่ผ่านการรับรองจากองค์กรเกษตรกรต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอต่อ ธ.ก.ส. ในการขอปรับโครงสร้างหนี้ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูตามแผนหรือโครงการฟื้นฟูขององค์กรเกษตรกรตามกฎหมาย ว่าด้วยกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรมีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ธ.ก.ส. และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมสนับสนุน โดยใช้งบประมาณปกติของ กฟก. ดำเนินการ

๒. เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการจะต้องไม่ก่อหนี้เพิ่มกับ ธ.ก.ส. และสถาบันการเงินอื่น

๓. เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติแล้ว ธ.ก.ส. จะนำเสนอคณะกรรมการ ธ.ก.ส. เพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือเกษตรกรต่อไป

๔. กรณี NPLs ที่เกิดขึ้นตามโครงการนี้ไม่คำนวณรวมเป็น NPLs เพื่อการประเมินผลตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ และเป็นโครงการที่ต้องแยกเป็นบัญชีธุรกรรมนโยบายรัฐ (Public Service Account : PSA) ภายใต้การกำกับของกระทรวงการคลัง

การฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพเกษตรกร

๑. เกษตรกรที่จะปรับโครงสร้างหนี้ต้องร่วมกับองค์กรเกษตรกรจัดทำแผนฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพ เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการชำระหนี้ โดยให้องค์กรเกษตรกรรวบรวมเสนอสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรับรอง และส่งให้เจ้าหนี้ประกอบการปรับโครงสร้างหนี้

๒. สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จะอบรมผู้นำองค์กรเกษตรกรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพเกษตรกร และสนับสนุนแผนฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพ ภายใต้ระเบียบคณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการพิจารณาแผนและโครงการการจ่ายเงิน การใช้เงินคืนกองทุน และการติดตามประเมินผล ตามความต้องการขององค์กรเกษตรกรให้เกิดผลสำเร็จอันจะนำไปสู่การสร้างรายได้ที่เพียงพอในการชำระหนี้สินตามแผนการปรับโครงสร้างหนี้ และมีรายได้เหลือที่เพียงพอในการดำรงชีพ

๓. กำหนดกลไกการขับเคลื่อนและบริหารโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการที่มีองค์ประกอบครอบคลุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และภาคีในพื้นที่ทำหน้าที่กลับกรอง อนุมัติโครงการ แนะนำตรวจสอบ ติดตาม กำกับการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. เกษตรกรที่ได้สิทธิปรับโครงสร้างหนี้และยืนยันเข้าร่วมการปรับโครงสร้างหนี้จะต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนา

เกษตรกรกำหนด และให้เป็นไปตามแนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการ

๑. การปรับโครงสร้างหนี้ให้เกษตรกรสมาชิกกลุ่มเป้าหมายมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรประสานความร่วมมือกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในการจัดทำข้อมูลเกษตรกรประกอบการปรับโครงสร้างหนี้เพื่อการใช้ข้อมูลที่ต้องร่วมกัน

๒) กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรแจ้งเกษตรกรและองค์กรเกษตรกรที่สมาชิกได้สิทธิปรับโครงสร้างหนี้ ให้มารายงานตัวยืนยันเข้าร่วมโครงการ และทำความเข้าใจกับเกษตรกรสมาชิกในการเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้

๓) เมื่อเกษตรกรมาแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการกับ ธ.ก.ส. ให้ ธ.ก.ส. ส่งรายชื่อและประวัติให้คณะกรรมการที่จะตั้งขึ้น ทำหน้าที่ตรวจสอบถ่วงน้ำหนักของเกษตรกรที่จะเข้าสู่กระบวนการปรับโครงสร้างหนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหนี้สินเกษตรกรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยรอบคอบ ตลอดจนขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

๔) เกษตรกรติดต่อสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนฟื้นฟู เมื่อได้รับการอนุมัติแผนแล้วนำแผนฟื้นฟูประสานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อดำเนินการปรับโครงสร้าง

๒. กระบวนการจัดทำแผนฟื้นฟู

๑) องค์กรเกษตรกรนำเกษตรกรที่ได้รับการจัดการหนี้เข้าสู่การฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพให้เป็นตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการพิจารณาแผนและโครงการฯ

๒) การสนับสนุนองค์กรเกษตรกรและเกษตรกรที่ได้รับการปรับโครงสร้างหนี้เข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่ กฟก. กำหนดและให้เป็นไปตามแนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ดังนี้

(๑) ตัวแทนองค์กรเกษตรกรเข้ารับการอบรม เรื่องกระบวนการเขียนแผนหรือโครงการเพื่อการฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรกับสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

(๒) องค์กรเกษตรกรร่วมกับสมาชิกเกษตรกรที่ได้รับการปรับโครงสร้างหนี้ทั้งหมดในองค์กรจัดทำแผนหรือโครงการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพเกษตรกร เพื่อเสนอต่อสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

(๓) สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร สนับสนุนโครงการฯ ขององค์กรเกษตรกรที่ทำร่วมกับเกษตรกรที่ได้รับการปรับโครงสร้างหนี้ ภายใต้ระเบียบคณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการพิจารณาแผนและโครงการ การจ่ายเงินการใช้เงินคืนกองทุน และการติดตามประเมินผล และการดำเนินงานตามแผนและโครงการฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ภายใต้การกำกับติดตามขององค์กร คณะกรรมการระดับพื้นที่ และสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรสาขาจังหวัด

(๔) การดำเนินกิจกรรมตามแผนหรือโครงการที่ได้รับอนุมัติ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์และคู่มือของสำนักงานอย่างเคร่งครัด

(๕) สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรายงานผลด้านการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพ ให้คณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรทราบเป็นระยะจนกว่าแล้วเสร็จโครงการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมตัวกลุ่มของแรงงานในภาคเกษตรกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาของเกษตรกร

๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนาเข้าถึงกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรในการส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพเกษตรกร

๓. ทำให้ช่วยลดปัญหาหนี้สินเกษตรกรและขจัดความยากจน

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา ๘๐ คน ประกอบด้วยประชาชนในพื้นที่อำเภอไทรน้อยและอำเภอใกล้เคียงในจังหวัดนนทบุรี

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “แรงงานภาคเกษตรกับการเข้าถึงกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร”
วันอาทิตย์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๘ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอนายูง
จังหวัดนันทบุรี



๙. โครงการสัมมนา เรื่อง “เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร”
วันอาทิตย์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมศาลาประชาคมอ่าวอุดม ตำบลทุ่งสุขลา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

หลักการและเหตุผลของการสัมมนา

สภาพสังคมและเศรษฐกิจ สถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบันประสบปัญหาสถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่หลายแห่งปิดกิจการ มีการย้ายฐานการผลิต สถานประกอบการขนาดกลางขนาดย่อมไม่สามารถแบกรับภาระต้นทุนการผลิต มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการผลิตทดแทนแรงงานส่งผลให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นปัญหาต่อเนื่องมีผลกระทบโดยภาพรวมสังคม หน่วยงานภาครัฐต้องมาให้ความคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินเยียวยาชดเชยจากกองทุนประเภทต่าง ๆ และดำเนินการจัดหางานให้แรงงานมีงานทำต่อเนื่อง ซึ่งมีกระบวนการของหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการตามที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งลูกจ้าง แรงงานผู้ที่เกี่ยวข้องยังไม่ทราบข้อมูลในการเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างที่อาจจะเกิดขึ้น

คณะกรรมการฯ จึงจัดการสัมมนาเรื่อง “เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร” เพื่อรับฟังความเห็นในประเด็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่มีในสังคมและการรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างแรงงานปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้านและครบถ้วนจากผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นักวิชาการด้านแรงงาน แรงงานในสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เพื่อนำข้อมูลข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่ได้รับจากการจัดสัมมนานำมารวบรวมและจัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

๑. เพื่อศึกษาผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจปัญหาของสถานประกอบการกิจการในสถานการณ์ปัจจุบัน
๒. เพื่อศึกษาแนวทางรัฐบาลในการช่วยเหลือสถานประกอบการและลูกจ้างให้มีความอยู่ดีมีสุขอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อรวบรวมและศึกษามาตรการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างที่ต้องมีการเลิกจ้างแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๒๕๐ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๒. นักวิชาการด้านแรงงาน
๓. แรงงานในสถานประกอบการ
๔. แรงงานอิสระ

สรุปผลการสัมมนา

การอภิปรายกลุ่มในหัวข้อ “การเตรียมความพร้อมรองรับ สถานการณ์การเลิกจ้างแรงงานปัจจุบัน” โดย ๑. นายเชียว จำปาทอง รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม ๒. นายสหัสวัต คุ่มคง โฆษกคณะกรรมการ ๓. นายกฤษฎา อีระโกศลพงศ์ ๔. นายบุญยืน สุขใหม่ และนายประสิทธิ์ ปาตังคะโร สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรีผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงาน สรุปลักษณะสำคัญได้ ดังนี้ จากสถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบันประสบปัญหาสถานประกอบกิจการหลายแห่งปิดกิจการ มีการย้ายฐานการผลิต แรงงานถูกเลิกจ้างภาครัฐต้องมาให้ความคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินเยียวยาชดเชยจากกองทุนประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีกระบวนการของหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการดำเนินงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ที่อาจไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม ตัวอย่างกรณีการทำสัญญาของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งว่าจ้างกิจการร่วมค้า UJV เข้ามาดำเนินการในโครงการ โดยเป็นสัญญาจ้างทำของแต่มีลักษณะสัญญาจ้างแรงงานซ่อนอยู่ในสัญญาจ้างทำของลักษณะนี้เป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้มีการบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐเข้าไปคุ้มครองสิทธิแรงงานได้ การเลือกใช้วิธีการทำสัญญาจ้างทำของเป็นช่วง ๆ เพื่อตัดภาระความรับผิดชอบในส่วนสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้างเป็นการดำเนินการที่จะเป็นต้นแบบให้กับการว่าจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมในอนาคตต่อไป ประเด็นปัญหารูปแบบการทำสัญญาจ้างทำของเป็นช่วง ๆ และทำสัญญาจ้างแรงงานในสัญญาจ้างทำของเพื่อหลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายแรงงานนั้น การดำเนินงานของธุรกิจของบริษัทมหาชนควรมีการคำนึงถึงหลักการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าที่จะใช้ช่องว่างทางกฎหมายในการดำเนินการโครงการต่างทำสัญญาเพื่อปฏิเสธการคุ้มครองสิทธิสวัสดิการด้านแรงงานกระทรวงแรงงานควรมีการจัดตั้งศูนย์ภัยพิบัติด้านแรงงานรองรับสถานการณ์ช่วยเหลือแรงงานจากการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การถูกเลิกจ้างจากปัญหาสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจการดำเนินของสถานประกอบกิจการ นโยบายหน่วยงานภาครัฐในแก้ไขปัญหาการจ้างงาน
๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการร่วมตัวเจรจาต่อรองใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน
๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างสำหรับลูกจ้างที่ต้องมีการเลิกจ้างแรงงาน

ภาพถ่ายการสัมมนา เรื่อง “เราจะเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์การเลิกจ้างปัจจุบันอย่างไร”

วันอาทิตย์ที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมศาลาประชาคมอ่าวอุดม ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี



ตารางรายงานการดำเนินการของคณะกรรมการธิการ ในส่วนการศึกษาดูงาน

ลำดับ ที่	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับ	วันที่ศึกษาดูงาน	สถานที่ศึกษาดูงาน
๑.	เรื่อง ติดตามการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านมา นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานและแผนการดำเนินงานตามนโยบายของ ส่วนราชการ สังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖	ห้องประชุม ศ. นิคม จันทรวีรุท ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน เขตดินแดง กทม.
๒.	การส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล	๙ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	จังหวัดอุดรธานี
๓.	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๒๓ - ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	จังหวัดเชียงราย
๔.	ปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์	๑๒ มกราคม ๒๕๖๗	บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัด ฉะเชิงเทรา
๕.	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๒ - ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	จังหวัด อุบลราชธานี
๖.	สถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดภูเก็ต	๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗	จังหวัดภูเก็ต
๗.	การเปลี่ยนผ่านรถยนต์ระบบสันดาปของน้ำมัน เชื้อเพลิงไปสู่รถยนต์ไฟฟ้า (EV)	๑ เมษายน ๒๕๖๗	ชาเลนเจอร์ฮอลล์ เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
๘.	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๒๓ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๙.	การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๒๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗	จังหวัดสงขลาและ จังหวัดสตูล
๑๐.	ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดปราจีนบุรี	๑๐ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗	จังหวัดปราจีนบุรี
๑๑.	แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความ ต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค สมัย	๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๑ สมุทรปราการ จังหวัด สมุทรปราการ

๑. การศึกษาดูงานเกี่ยวกับ “เรื่อง ติดตามการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมานโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและแผนการดำเนินงานตามนโยบายของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน” วันอังคารที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ศ. นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติเดินทางไปศึกษาดูงานเรื่องติดตามการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมานโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและแผนการดำเนินงานตามนโยบายของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าปัญหาแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาและการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน รวมถึงเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ดังนั้น คณะกรรมการจึงได้กำหนดกรอบการดำเนินงานในเชิงรุกทั้งในด้านการประชุม การเดินทางไปศึกษาดูงาน ตลอดจนการจัดสัมมนา และการเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับผู้ใช้แรงงานทุกระดับ ซึ่งควรได้รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงตามแผนงานของกระทรวงเพื่อสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมานโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและแผนการดำเนินงานตามนโยบายของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

สรุปผลการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการการรับทราบรายงานการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน ในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา
๒. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๓. แผนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
๔. สรุปการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล
๕. ผลการดำเนินงานทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ปี ๒๕๖๖
๖. การดำเนินงานสำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๗. การดำเนินการจัดการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนในคณะกรรมการประกันสังคม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการได้ศึกษา ตั้งข้อสังเกต และรวบรวมสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยในด้านปัญหาแรงงานที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข กฎหมายที่ควรปรับปรุง ผลการดำเนินงาน แนวนโยบายจากภาครัฐ การดำเนินการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับเพื่อนำไปสู่การศึกษาหาแนวทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมได้ต่อไป

ภาพถ่ายการศึกษาดูงานเกี่ยวกับ “เรื่อง ติดตามการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา
นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและแผนการดำเนินงานตามนโยบายของส่วนราชการ

สังกัดกระทรวงแรงงาน” วันอังคารที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุม ศ. นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร



๒. การศึกษาดูงานเกี่ยวกับ “เรื่อง การส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล” วันพฤหัสบดีที่ ๙ และวันศุกร์ที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และประเด็นเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล

สรุปผลการศึกษาดูงาน

แรงงานไทยในอิสราเอลที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอุดรธานีที่มีในระบบ จำนวน ๔,๐๔๒ ราย เดินทางกลับถึงประเทศไทย จำนวน ๑,๐๓๗ ราย คงเหลือยังไม่เดินทางกลับประเทศไทย ๓,๐๐๕ ราย ประสงค์อยู่ที่ประเทศอิสราเอลต่อ จำนวน ๑,๒๐๘ ราย และอยู่ระหว่างการตัดสินใจกลับไทยจำนวน ๑,๕๒๐ ราย เสียชีวิตยืนยันแล้ว ๙ ราย อย่างไรก็ตามจังหวัดอุดรธานีได้ตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงาน และติดตามสถานการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล จังหวัดอุดรธานี เพื่อติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทย ค่าจ้างค้างจ่าย เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง เงินช่วยเหลืออื่นๆ

ทั้งนี้ คณะกรรมการจัดการแรงงาน แสดงความห่วงใยต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คณะกรรมการจึงนำเสนอว่า หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานในการที่จะเสนอนโยบายการแก้ปัญหาหรือแก้ไขกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานสะดวกขึ้น คณะกรรมการยินดีที่จะขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวไปสู่กระทรวงแรงงานต่อไป

นอกจากนี้ คณะกรรมการได้เดินทางไปพบปะญาติของผู้เสียหายที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ณ ที่ว่าการอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี เพื่อเยี่ยมเยียนและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ประสบภัยต่อไป

ภาพการศึกษาดูงานเกี่ยวกับ “เรื่อง การส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ
และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ความสงบในประเทศอิสราเอล”
วันพฤหัสบดีที่ ๙ และวันศุกร์ที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จังหวัดอุดรธานี



๓. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว” ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ ถึงวันศุกร์ที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

สรุปผลการศึกษาดูงาน

จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่ ๑๑,๕๒๔.๙๐๔ ตารางกิโลเมตร มีประชากร จำนวน ๑,๒๙๕,๐๒๖ คน การปกครอง ๑๘ อำเภอ ๑๒๔ ตำบล ๑,๗๖๕ หมู่บ้าน อยู่บริเวณรอยต่อระหว่างสามประเทศ ได้แก่ ไทย เมียนมา และลาว ข้อมูลด้านประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๖๑,๕๕๒ คน เป็นกำลังแรงงาน ๖๑๗,๗๙๓ คน ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๔๓,๗๕๙ คน เป็นผู้มีงานทำ ๖๑๕,๐๑๑ คน เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม ๑๖๓,๒๙๘ คน แบ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๗๒,๖๕๘ คน มาตรา ๓๙ จำนวน ๒๙,๙๕๕ คน มาตรา ๔๐ จำนวน ๖๐,๖๘๕ คน ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ๒,๒๐๒ คน ถูกเลิกจ้าง ๑๕๐ คน ลาออก ๑,๘๒๙ คน สิ้นสุดสัญญาจ้าง ๒๒๓ คน มีการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ ๗๕ แห่ง พบมีลูกจ้างผ่านการตรวจ ๒,๐๗๙ คน ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ๖๑ แห่ง ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ๑๔ แห่ง มีการตรวจความปลอดภัยในการทำงานทั้งสิ้น ๓๑ แห่ง พบลูกจ้างผ่านการตรวจ ๘๖๗ คน ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ๒๑ แห่ง ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ๑๐ แห่ง มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติที่ดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงาน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการและผ่านการฝึกอบรม ๖๗ คน ผ่านการฝึกอบรมทั้ง ๖๗ คน และมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย โดยได้ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและมีจำนวนผู้เข้าร่วม ๘๖ คน ผ่านการอบรม ๘๔ คน ไม่ผ่านการอบรม ๒ คน มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีจำนวนผู้เข้าร่วมการทดสอบ ๒๐ คน ผ่านการทดสอบ ๑๑ คน ไม่ผ่านการทดสอบ ๙ คน มีการฝึกอาชีพเสริม โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมฝึก ๑๙๒ คน ผ่านการฝึกทั้ง ๑๙๒ คน และมีการประเมินรับรองความรู้ความสามารถให้กับแรงงานจำนวนผู้เข้าร่วม ๒๑ คน ผ่านทั้ง ๒๑ คน

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในจังหวัดเชียงราย มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๓๑,๒๗๕ คน แบ่งเป็น แรงงานแบบไปกลับตามฤดูกาล ๓๔ คน แรงงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) ๗ คน แรงงานตาม MOU ๕๖๐ คน แรงงานระดับฝีมือชำนาญการ ๙๘๖ คน แรงงานตามมติคณะรัฐมนตรี (๔ สัญชาติ) ๑๓,๙๖๕ คน แรงงานที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ๑๕,๗๒๓ คน ทั้งนี้ แรงงานระดับฝีมือชำนาญการ ๙๘๖ คน เป็นแรงงานสัญชาติฟิลิปปินส์ สัญชาติจีน สัญชาติอเมริกัน สัญชาติจีนไต้หวัน และสัญชาติญี่ปุ่น ตามลำดับ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งนายจ้างได้ยื่นบัญชีรายชื่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นคนต่างด้าวซึ่งนายจ้างได้ยื่นบัญชีรายชื่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อกรมการจัดหางาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยต้องดำเนินการเตรียมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ยื่นคำขออนุญาตทำงาน (บต. ๕๐) และชำระค่าธรรมเนียม และดำเนินการจัดเก็บอัตลักษณ์บุคคล จัดทำหนังสือเดินทาง หรือหนังสือสำคัญประจำตัว หรือหนังสือเดินทางคนต่างด้าว และตรวจลงตรา ทั้งนี้ การจัดเก็บอัตลักษณ์ต้อง

ดำเนินการภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ และจะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรถึงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ หากไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด จะส่งผลให้การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและการอนุญาตทำงานสิ้นสุดลง ส่วนแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ๓ สัญชาติ (กัมพูชา ลาว และเมียนมา) ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MOU) ซึ่งวาระการจ้างงานครบ ๔ ปี มีกลุ่มเป้าหมายเป็นคนต่างด้าว ๓ สัญชาติ (กัมพูชา ลาว และเมียนมา) ที่เข้ามาทำงานตาม MOU ซึ่งวาระการจ้างงานครบ ๔ ปี (๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖) โดยผ่อนผันให้คนต่างด้าวกลุ่มเป้าหมายอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษและทำงานเป็นการชั่วคราวถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ และผ่อนผันให้แรงงานเดินทางกลับเข้ามาทำงานได้ในโอกาสแรกโดยไม่ต้องเว้นระยะเวลาพัก ๓๐ วัน มีผลถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เข้าร่วมประชุมและบรรยายสรุปเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดเชียงราย

๑. เปิดศูนย์แรกรับและสิ้นสุดการจ้างสัญชาติลาวและเมียนมาจังหวัดเชียงราย ซึ่งจังหวัดเชียงรายมีคนต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่และทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีกว่า ๑๓,๙๖๕ คน เป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบ MOU เพียง ๕๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๑ ของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานพื้นฐาน ทั้งนี้ การเดินทางเข้าทำงานด้วยกระบวนการนำเข้า MOU ไม่สามารถผ่านด่านพรมแดนถาวรจังหวัดเชียงรายได้ ทั้งที่มีด่านพรมแดนถาวรทั้งสองประเทศ ส่งผลให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

๒. เพิ่มเงื่อนไขการอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบ ไป - กลับ หรือตามฤดูกาล ดังนี้

๒.๑ เพิ่มพื้นที่การอนุญาตทำงาน จากเดิม ๓ อำเภอ (อำเภอเมืองเชียงราย อำเภอแม่จัน และอำเภอแม่สาย) เป็นเขตจังหวัดเชียงราย เนื่องจากพื้นที่อนุญาตเดิมไม่ครอบคลุมสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีความต้องการแรงงานเกษตรแบบฤดูกาล

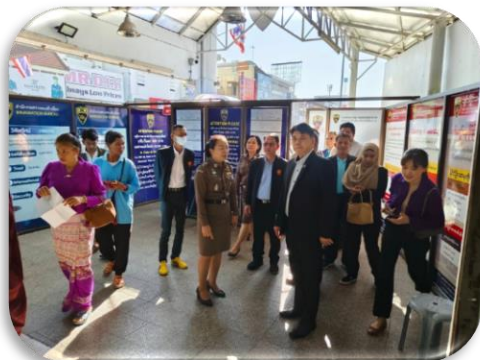
๒.๒ เพิ่มระยะเวลาของการอนุญาต จากเดิมคราวละ ๓ เดือน เป็นหนึ่งปี เพื่อลดภาระการดำเนินงานและค่าใช้จ่าย กรณีของการจ้างงานระยะยาว

๒.๓ เพิ่มประเทศ โดยการเจรจากับประเทศลาวเพื่อให้สามารถจ้างงานคนต่างด้าวจากลาวได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

รับทราบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว” ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ ถึงวันศุกร์ที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดเชียงราย



๔. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “ปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์” วันศุกร์ที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗ ณ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบการดำเนินงานของบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด และแนวทางการใช้เทคโนโลยี Auto Robot แทนการใช้แรงงานในสายการผลิตรถยนต์

สรุปผลการศึกษาดูงาน

๑. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา

๑.๑ ด้านการช่วยเหลือเยียวยานายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการ ได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ ดังนี้

๑) โครงการช่วยเหลือธุรกิจ SME เพื่อรักษาระดับการจ้างงาน โดยรัฐจ่ายเงินอุดหนุนนายจ้างรายละ ๓,๐๐๐ บาทให้แก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่เกิน ๒๐๐ คน เป็นเวลา ๓ เดือน มีสถานประกอบการเข้าร่วมกว่า ๒๔๐,๐๐๐ แห่ง ลูกจ้างกว่า ๓,๒๐๐,๐๐๐ คน รวมเม็ดเงินกว่า ๒๖,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒) จัดโครงการ Co-payment เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่นักศึกษาจบใหม่กว่า ๑๔๐,๐๐๐ คน สามารถบรรจุงานกว่า ๕๖,๐๐๐ คน

๓) จัดทำข้าวกล่องแจกให้กับแคมป์คนงานก่อสร้างจากกรณีที่ถูกรัฐสั่งปิดเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กว่า ๑,๓๐๐,๐๐๐ กล่องเป็นเงินกว่า ๕๓,๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

๑) ดำเนินการจัดหางานในประเทศ โดยการจัดงาน Job Expo Thailand ๒๐๒๓ จำนวน ๒ ครั้ง

๒) ดำเนินการจัดหางานต่างประเทศ โดยดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกว่า ๑๘๐,๐๐๐ คน ขยายตลาดแรงงานใหม่ ๆ ในต่างประเทศให้กับแรงงานไทย ตลอดจนการเจรจาเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยกลุ่มใหม่ ๆ ได้แก่ กลุ่มอาชีพแรงงานทักษะฝีมือ และกลุ่มอาชีพแรงงานภาคเกษตรตามฤดูกาลในเกาหลีใต้

๑.๓ ด้านการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งจากฐานข้อมูลเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตและยังคงทำงานอยู่ในราชอาณาจักร จำนวน ๒,๗๖๖,๙๙๗ คน จำแนกเป็น แรงงานประเภทฝีมือ ชนกลุ่มน้อย แรงงานตลอดชีพ และแรงงานประเภททั่วไป

๑.๔ ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมให้กับประชาชนตามโครงการต่าง ๆ อาทิเช่น โครงการผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โครงการแรงงานภาคเกษตร โครงการภาคท่องเที่ยวและบริการ และโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตลอดจนส่งเสริมเอกชนฝึกอบรมพนักงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน อีกทั้งยังมีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีฝีมือมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและมีค่าจ้างที่สูงขึ้น ทั้งนี้ สามารถพัฒนาทักษะฝีมือ รวมทั้งสิ้นกว่า ๙,๐๐๐,๐๐๐ คน คิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจกว่า

๑๖,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท และได้ดำเนินการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๓ ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ในส่วนประเทศไทยได้จัดส่งเยาวชนเข้าร่วม ๑๒ สาขา

๑.๕ ด้านการคุ้มครองแรงงาน

- ๑) ดำเนินโครงการแรงงานพันธุ์ดีตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี ๒๒,๒๑๒ แห่ง และมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ๑,๒๗๑ แห่ง
- ๓) จ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างกว่า ๑๔,๐๐๐ คน
- ๔) ผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.
- ๕) ขยายกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงานที่กระจัดกระจายให้เป็นกฎหมายฉบับเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดประโยชน์ต่อภาคแรงงาน ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้บังคับใช้กฎหมาย

๑.๖ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดำเนินการจัดทำมาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (T-OSH OSHMS: ๒๐๒๓) จัดทำคู่มือประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงานในลักษณะสถิติและการจัดทำแนวปฏิบัติ การปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ขนส่งอาหาร

๑.๗ ด้านการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน

- ๑) ดูแลรักษาผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยด้วยโรคโควิด ๑๙ กว่า ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ คน เป็นเงินกว่า ๖๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒) เยียวยาผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบจากโรคโควิด ๑๙ กว่า ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ คนเป็นเงินกว่า ๑๖๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ๓) ลดค่าครองชีพผู้ประกันตนตามโครงการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ประกันตน โดยร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ รีไฟแนนซ์ที่อยู่อาศัย ปรับลดดอกเบี้ยบ้าน ผู้ประกันเข้าร่วมโครงการกว่า ๒๕,๐๐๐ คน และปล่อยกู้ให้กับผู้ประกันตนไม่เกินรายละ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท วงเงินเกือบ ๓๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ๔) เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตร จาก ๖๐๐ บาท เป็น ๘๐๐ บาท
- ๕) ทำหัตถการให้กับผู้ประกันตนที่ป่วยได้เข้ารับการรักษา
- ๖) โครงการตรวจสุขภาพผู้ประกันตนเชิงรุกในสถานประกอบการ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลใน ๑๓ จังหวัดนำร่อง ค้นหาความเสี่ยงโรคหลอดเลือดและหัวใจ
- ๗) ให้ผู้ประกันตนเข้าถึงสิทธิการรักษา ๕ โรค ตามที่โรงพยาบาลกำหนด ได้แก่ การผ่าตัดมะเร็งเต้านม การผ่าตัดก้อนเนื้อที่มดลูก การผ่านิวไนโดหรือถุงน้ำดี หัตถการโรคหลอดเลือดสมอง หัตถการโรคหัวใจและหลอดเลือด

๒. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

รัฐบาลภายใต้การนำของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน ภายใต้การกำกับดูแลของนายอนุทิน ชาญวีรกูล รองนายกรัฐมนตรี โดยนายพิพัฒน์ รัชกิจประการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มีนโยบายขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงแรงงาน ทั้ง ๓ ด้าน ๘ นโยบาย เพื่อมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ภายใต้แนวคิด “ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ” โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ทักษะดี เน้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถปฏิบัติงาน และการ Up – Skill For More Earn เพื่อการมีงานทำ รองรับเศรษฐกิจใหม่ โดยแผนีกาลัง ๔ กระทรวง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และผู้ประกอบการ พัฒนาหลักสูตร เพื่อผลิตและยกระดับทักษะเยาวชนไทยให้เป็นแรงงานคุณภาพ มีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒.๒ มีงานทำ กำหนดให้มีศูนย์ One Stop Service เพื่อบริหารการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เสร็จที่จุดเดียว และเพิ่มการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ๑๐๐,๐๐๐ อัตรา

๒.๓ หลักประกันทางสังคมเด่น โดยมีกองทุน Micro Finance ลดหนี้ เติมนทุน สร้างสุขแรงงาน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายโดยการสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน หรือแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบของผู้ใช้แรงงาน สร้างกองทุนมั่นคง แรงงานมั่งคั่ง ประสังคมยั่งยืน เป็นต้น

๓. แผนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้มีคุณภาพที่ดี โดยมีแผนดำเนินงานสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน

๔. สรุปการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้เกิดเหตุจรวดโจมตีจากฉนวนกาซาไปยังหลายพื้นที่ในอิสราเอล และมีผู้ก่อการร้ายแทรกซึมเข้ามาในพื้นที่ของอิสราเอล เบื้องต้นทำให้มีผู้บาดเจ็บเสียชีวิต และถูกจับเป็นตัวประกัน วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน ได้รับรายงานเพิ่มเติมจากฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ สรุปสถานการณ์สู้รบว่า ขณะนี้มีผู้ได้รับบาดเจ็บอย่างน้อย ๑,๕๙๐ ราย และมีผู้เสียชีวิต ๒๕๐ ราย

ข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอิสราเอล มีจำนวน ๒๙,๙๖๔ คน โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานในภาคการเกษตร ทำงานร้านอาหาร และภาคก่อสร้าง ทั้งนี้ แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบซึ่งได้รับบาดเจ็บ จำนวน ๙ คน เป็นชายทั้งหมด และถูกจับกุมตัวจำนวน ๑๑ คน สำหรับแรงงานไทยที่เสียชีวิต ๑๘ คน อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานได้มีการจัดการ

ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอลแล้ว ซึ่งสามารถสรุปมาตรการให้ความช่วยเหลือได้ดังนี้

- จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานและติดตามสถานการณ์ผู้รับในอิสราเอล เพื่อรับข้อมูลและประสานข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- สายด่วน/เบอร์โทรติดต่อ ทั้งสายด่วนของกรมการจัดหางาน ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ และบริษัทจัดหางานในอิสราเอล ทั้ง ๑๒ บริษัท

- หน่วยงานในพื้นที่เยเมนครบครัน/ญาติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการช่วยเหลือ รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมายให้แก่ญาติทราบทันที

- การระงับการจัดส่งแรงงาน (ชั่วคราว)

- แผนอพยพคนไทย ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในและต่างประเทศมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามแผนอพยพทันที

ทั้งนี้ แรงงานไทยที่เป็นสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานต่างประเทศ จะได้รับความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในกรณีประสบปัญหาจากภัยสงคราม ภัยธรรมชาติ หรือโรคระบาด ได้รับเงินสงเคราะห์ คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท กรณีเสียชีวิตในต่างประเทศ ได้รับเงินสงเคราะห์ คนละ ๔๐,๐๐๐ บาท และค่าใช้จ่ายในการจัดการศพเท่าที่จำเป็นไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท กรณีประสบอันตรายจนพิการ ได้รับเงินสงเคราะห์ คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ทุพพลภาพ ได้รับเงินสงเคราะห์ คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท

๕. ผลการดำเนินงานทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ปี ๒๕๖๖

เนื่องจากในปี ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงานได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากวันละ ๓๑๓ - ๓๓๖ บาท เป็นวันละ ๓๒๘ - ๓๕๔ บาท โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ส่งผลให้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและในหลายสาขามีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำไม่มากนัก ดังนั้น ในปี ๒๕๖๖ จึงได้มีการดำเนินการทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ปี ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ คณะกรรมการค่าจ้างมีมติเห็นชอบให้มีการทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่จำเป็นและเร่งด่วน จำนวน ๕๔ สาขา และแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพื่อพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือทุกสาขาอาชีพ

๕.๒ คณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ (ร่าง) อัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ระดับ ๑ และให้แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อดำเนินการสำรวจตลาดแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ระดับ ๒ และระดับ ๓ และพิจารณาความเหมาะสมในแต่ละสาขาว่าควรเป็นอัตราค่าจ้างเท่าใด และเสนออนุกรรมการฯ หลังจากทีคณะทำงานฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ

๕.๓ เนื่องจากคณะกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ระดับ ๑ แล้ว ซึ่งสาขาที่มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพียง ๑ ระดับ คือ ระดับ ๑ มีจำนวน ๑๒ สาขา ทำให้เหลือสาขาที่จะต้องดำเนินการสำรวจในตลาดแรงงาน เพื่อประกอบการทบทวนอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ระดับ ๒ และระดับ ๓ จำนวน ๔๒ สาขา

ในการนี้ คณะทำงานฯ ได้มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง โดยได้พิจารณาแบบสอบถามและกลุ่มเป้าหมายตัวอย่างที่จะดำเนินการสำรวจ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการสำรวจสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง ระดับ ๒ และระดับ ๓ จำนวน ๔๒ สาขา และประมวลผลการสำรวจเสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ซึ่งคณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบผลการสำรวจดังกล่าว เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา เพื่อจัดทำ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๕.๔ คณะกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ (ร่าง) อัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ ๕๔ สาขา เสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามที่อนุกรรมการฯ เสนอเห็นชอบให้ประกาศใช้บังคับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเก้าสิบวันหลังจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศฉบับที่ ๙ ฉบับที่ ๑๒ รวมเป็นประกาศฉบับที่ ๑๓ เพียงฉบับเดียว เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและสะดวกต่อการถือปฏิบัติต่อไป จะทำให้มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่ำสุดในสาขาช่างเย็บระดับ ๑ อยู่ที่วันละ ๓๗๐ บาท และสูงสุดในสาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปตะวันตก (โภชนบำบัด) ระดับ ๒ อยู่ที่วันละ ๙๐๐ บาท

๕.๕ จัดทำประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๑๓) และคำชี้แจงประกาศฯ ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะประธานกรรมการค่าจ้าง ได้ลงนามในประกาศฯ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

๕.๖ ขณะนี้อยู่ระหว่างนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานทราบและเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะมีการดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาที่เป็นที่ต้องการสูงในตลาดแรงงาน/สาขาที่มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติน้อย เพื่อจูงใจให้แรงงานเข้ามาทดสอบมากขึ้น

๖. การดำเนินงานสำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๖.๑ การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยประเทศไทยได้รับการจัดอันดับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้อยู่ในระดับ ๒ ในปี ๒๕๖๖ เป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน หลังจากการยกระดับจาก Tier ๒ Watchlist ในปี ๒๕๖๔

๖.๒ การดำเนินงานเพื่อลดสถิติการประสูติอันตรายจากการทำงาน โดยดำเนินการมาตรการเชิงรุก (๓จ ๑ป และ ๓ต) และแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการ โดยการรณรงค์ “Safe Life” ร่วมก้าวไปกับกองความปลอดภัยแรงงานภายใต้ Campaign ๓จ ๑ป (สารเคมีอันตราย)

และ ๓๓ (อัครีภัย) โดยประชาสัมพันธ์เชิญชวนสถานประกอบการเข้าร่วมรณรงค์ดังกล่าว รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๒๖๗ แห่ง

ทั้งนี้ ได้ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจตรวจสอบการเกิดอุบัติเหตุ หรือการประสบอันตรายจากการทำงานกรณีร้ายแรง ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ดำเนินการออกตรวจติดตามสถานการณ์การเกิดอุบัติเหตุ ๒๑ ครั้ง โดยออกตรวจติดตามสถานการณ์ การเกิดอุบัติเหตุ เมื่อเกิดเหตุการณ์อุบัติเหตุร้ายแรงเกี่ยวกับการทำงานที่ราชอาณาจักร มีผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ซึ่งคณะทำงานเฉพาะกิจจะเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ทันที

๖.๓ การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤตภายใต้บริบทใหม่ (New Normal)

๖.๔ การพัฒนาข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

๑) ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน(Corporate Social Responsibility: CSR) ดำเนินการให้สถานประกอบการจัดทำ มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๖๓) ณ ปัจจุบัน มีจำนวนสถานประกอบการที่จัดทำ ทั้งสิ้น ๑,๒๗๑ แห่ง คิดเป็นมูลค่าการส่งออก ๒,๘๔๕.๙๖๘๙ ล้านบาท

๒) จัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง (มรท.๘๐๐๓ -....) กรมได้ ดำเนินโครงการพัฒนาข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน ในงานขนส่งด้วยวิธีการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำ ข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานว่าด้วยระบบการจัดการปลอดภัยในงานขนส่ง (มรท.๘๐๐๓ -....)

๖.๕ การพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) โดยสถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ ธุรกิจมีผลการดำเนินงาน ณ ปัจจุบัน ๒๗,๗๑๒ แห่ง

๖.๖ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่เหมาะสม สอดคล้อง กับความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๖.๗ การพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย และ

๖.๘ การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา และปรับปรุงการให้บริการ โดยดำเนิน โครงการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องทุกข์ด้านคุ้มครองแรงงานในรูปแบบดิจิทัล และระบบวิเคราะห์ สวัสดิภาพแรงงานโดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ของกระทรวงแรงงานด้วยปัญญาประดิษฐ์

๗. การดำเนินการจัดการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตน ในคณะกรรมการประกันสังคม

ความคืบหน้าการเตรียมความพร้อมการจัดการเลือกตั้ง โดยมีประกาศ คณะกรรมการการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตน เรื่อง ให้มีการเลือกตั้ง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตน ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ กำหนดให้ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นวันลงคะแนนเลือกตั้ง ส่วนการเตรียมความพร้อมการจัดการเลือกตั้ง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตน ได้ดำเนินการดังนี้

๗.๑ จัดสรรงบประมาณในโครงการอำนวยการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้ประกันตนเป็นกรรมการในคณะกรรมการประกันสังคม

๗.๒ จัดทำระบบการลงทะเบียนเพื่อใช้สิทธิในการเลือกตั้ง

๗.๓ การแต่งตั้งคณะทำงาน และการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานในการจัดการเลือกตั้ง

๗.๔ จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายผู้ประกันตนฯ ตั้งอยู่ที่ชั้น ๑ อาคารวิฑูรแสงสิงแก้ว สำนักงานประกันสังคมเพื่อเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน

๗.๕ การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้การเลือกตั้งเพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และแผนกำหนดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในการจัดการเลือกตั้ง

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑. คณะกรรมการได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดตั้งศูนย์บริการด้านการแพทย์และสุขภาพ โดยมีความเห็นว่า การจัดตั้งศูนย์บริการด้านการแพทย์และสุขภาพ ควรครอบคลุมไปยังภูมิภาคตะวันออก (EEC) ทั้งนี้ เพื่อดูแลด้านสุขภาพทางจิตให้กับแรงงานในพื้นที่

๒. กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่เกษียณอายุแต่ยังมีศักยภาพในการทำงาน เพื่อสร้างรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าว

๓. กระทรวงแรงงานควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับเด็กด้อยโอกาสให้สามารถเข้าถึงการมีงานทำเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว

๔. คณะกรรมการมีความห่วงใยต่อชีวิตของแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ทั้งนี้ คณะกรรมการมีความเห็นว่า การจัดตั้งศูนย์ติดตามสถานการณ์ความไม่สงบในทุกพื้นที่ที่มีแรงงานหรือญาติของแรงงานอาศัยอยู่ให้สามารถรับทราบและติดตามสถานการณ์ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับญาติของแรงงาน

๕. ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามสถานการณ์ของแรงงานไทยในต่างประเทศที่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานไม่เป็นธรรม ปัญหาการค้ามนุษย์ ตลอดจนไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย และความปลอดภัยในการทำงาน

๖. ปัจจุบันมีการจ้างงานแบบผู้รับเหมา ชั้คอนแทรคและการจ้างงานภาครัฐ ซึ่งแรงงานดังกล่าวยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จึงขอให้กระทรวงแรงงานดำเนินการพิจารณาแก้ไขกฎหมาย ตลอดจนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานทุกกลุ่มอาชีพ

๗. ควรมีการส่งเสริมการรวมตัวของลูกจ้างในการสร้างอำนาจการต่อรองและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย

๘. กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมกันส่งเสริมประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัย เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยวที่จะ

เดินทางมาท่องเที่ยวภายในประเทศ ทั้งนี้ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศและแรงงานภายในประเทศมากยิ่งขึ้น

๙. การดำเนินการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศอิสราเอล ควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน ประกอบกับเรื่องดังกล่าวอาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจึงควรดำเนินการด้วยความรอบคอบ

ทั้งนี้ ภายหลังจากประชุมร่วมกับผู้บริหารกระทรวงแรงงานแล้ว คณะกรรมการได้เข้าเยี่ยมชมนศูนย์ช่วยเหลือแรงงานและติดตามสถานการณ์สู้รบในอิสราเอล ซึ่งอยู่ชั้น ๑ และ ชั้น ๑๑ อาคาร ๑๕ ชั้น กระทรวงแรงงาน หมายเลขติดต่อ ๑๖๙๔ เพื่อใช้เป็นพื้นที่ให้บริการแก่ประชาชนในเรื่องดังกล่าว

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “ปัญหาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยนต์”
วันศุกร์ที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗ ณ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา



๕. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในระหว่างวันศุกร์ที่ ๒ ถึงวันเสาร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ จังหวัดอุบลราชธานี

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบข้อมูลสถานการณ์การใช้แรงงานต่างด้าวและปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

สรุปผลการศึกษาดูงาน

เมื่อวันศุกร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ณ ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี นายสุภรณ์พงษ์ เกี่ยวข้อง ประธานคณะกรรมการการแรงงาน มอบหมายให้นายธีระชัย แสนแก้ว รองประธานคณะกรรมการคนที่หนึ่ง พร้อมด้วยนายพิพิธ รัตนรักษ์ รองประธานคณะกรรมการคนที่สี่ นายสนอง เทพอักษรณรงค์ กรรมการและที่ปรึกษาคณะกรรมการ นายอมรเทพ สมหมาย กรรมการ นายวรสิทธิ์ กัลป์ตินันท์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดอุบลราชธานี เขต ๑ นายสุทธิชัย จุญเนตร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดอุบลราชธานี เขต ๕ และคณะเดินทางเข้า รับฟังรายงานติดตามภารกิจด้านแรงงานและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีนางทรงลักษณ์ วรภัย รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี และนายวิชัย เลิศภัทรนันท์ แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี พร้อมด้วยผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอุบลราชธานี ให้การต้อนรับและร่วมประชุมขึ้นจะเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดอุบลราชธานี สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๖๙,๘๐๖ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๙๐๐,๓๓๔ คน มีรายได้ต่อหัว ๗๘,๒๗๕ บาท อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๔๕ บาท ข้อมูลผู้ประกอบการ มีจำนวนผู้ประกอบการ ๑๕๙,๒๐๑ คน แบ่งเป็นผู้ประกอบการตามมาตรา ๓๓ จำนวน ๗๕,๕๘๔ คน มาตรา ๓๙ จำนวน ๑๕,๘๙๗ คน และมาตรา ๔๐ จำนวน ๖๗,๗๒๐ คน ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตาม MOU มีจำนวน ๘๙๓ คน (เมียนมา ๒๐๕ คน ลาว ๖๕๑ คน และกัมพูชา ๓๗ คน) เข้ามาทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑,๖๑๕ คน (เมียนมา ๓๐๔ คน ลาว ๑,๑๔๖ คน กัมพูชา ๑๔๘ คน และเวียดนาม ๑๗ คน)

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ปัญหาในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง เศรษฐกิจมูลค่าการค้าชายแดน การนำเข้า-ส่งออกสินค้า จึงมีแรงงานต่างด้าว (ลาว เมียนมา กัมพูชา และเวียดนาม) อยู่ทำงานในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นจำนวนน้อย โดยมีต่างด้าวสัญชาติลาวที่เข้ามา ทำงานมากที่สุด คือ ๑,๗๙๗ คน หากมีพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดอุบลราชธานี หรือเขตพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษเกิดขึ้นอาจทำให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในพื้นที่จังหวัด อุบลราชธานีมากขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

๑. การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานี ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามา ตามฤดูกาล นายจ้างที่ต้องการจ้างงานตามระบบ MOU ที่มีระยะเวลาการจ้างงาน ๒ ปีมีค่าใช้จ่ายสูง

แต่คนต่างด้าวไม่ต้องการทำงานเป็นระยะเวลานานและไม่สามารถจ่ายค่าดำเนินการที่สูงได้ทำให้เกิดการลักลอบจ้างงานที่ผิดกฎหมาย

๒. โดยสภาพพื้นที่ของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นพื้นที่เกษตรกรรม จึงขาดแคลนแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานรองรับงานในนิคมอุตสาหกรรม แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาส่วนใหญ่เป็นสัญชาติลาวมาทำงานอาชีพแม่บ้าน ดังนั้น จึงเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจเข้ามาลงทุนในนิคมอุตสาหกรรม

เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม ด้านศาลากลางช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี คณะกรรมการการแรงงาน โดยมีนายสุภวัฏพงษ์ เกี่ยวข้อง ประธานคณะกรรมการการแรงงาน พร้อมด้วยนายพิพิธ รัตนรักษ์ รองประธานคณะกรรมการคนที่สี่ นายสนอง เทพอักษรณรงค์ กรรมการและที่ปรึกษาคณะกรรมการ นายอมรเทพ สมหมาย กรรมการ และคณะเดินทาง เข้ารับฟังบรรยายสรุปรายงานจากนายเสกสรรค์ กล้าสกุล ผู้อำนวยการส่วนบริการศาลากลาง ด้านศาลากลางช่องเม็ก และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน รับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวจังหวัดอุบลราชธานีและข้อเสนอแนะในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานี พื้นที่ความรับผิดชอบของด้านศาลากลางช่องเม็ก ด้านศาลากลางช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่รับผิดชอบงานใน ๓ จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร และจังหวัดร้อยเอ็ด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการ ดังนี้

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานในพื้นที่

๑. แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ขอให้ระยะเวลาการให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนมีระยะเวลาน้อยลง เนื่องจากระยะเวลาเปิดลงทะเบียนที่นานเกินไปจะเป็นช่องทางที่คนต่างด้าวสามารถลักลอบทำงานและไม่ได้อยู่กับนายจ้างที่แจ้ง รวมทั้งขอให้ค่าใช้จ่ายดำเนินการต่อหัวน้อยลงด้วย

๒. จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี ฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานที่จัดเก็บมีข้อมูลไม่ตรงกัน ขอเสนอให้มีฐานข้อมูลของจังหวัด และเสนอผลักดันพื้นที่ด่านผ่อนปรนช่องอำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ยกระดับเป็นด่านถาวร เพื่อเตรียมพัฒนาระบบเศรษฐกิจการค้าชายแดน (ไทย-กัมพูชา) เพื่อสามารถรองรับการจ้างงานจากที่จะตั้งนิคมอุตสาหกรรม ที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งต้องการแรงงานจำนวนมาก สอดรับกับนโยบายการ จัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NEEC) ช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งในเรื่อง พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ พื้นที่ และยังเป็นฐานการผลิตของผู้ประกอบการ SMEs ในประเทศ กัมพูชา

๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ จังหวัดอุบลราชธานี ขอให้มีความรู้ข้อมูลกลาง จะทำให้รับทราบข้อมูลในการบริหารจัดการด้านแรงงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และเตรียมคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงาน

๔. ประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี สะท้อนปัญหาของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ที่ทางจังหวัดดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนอย่างสม่ำเสมอ แต่ปัญหาที่พบ

คือ ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร รายได้น้อย จึงยังไม่พร้อมเข้าสู่ระบบประกันสังคม อีกทั้ง อยู่พื้นที่ห่างไกลความเจริญ ธนาคารและร้าน ๗/๑๑ เพื่อฝากส่งเงินประกัน ยังไม่มีการจ่ายผ่าน โทรศัพท์มือถือไม่ได้เนื่องจากไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต ดังนั้น เม็ดเงิน ที่จะได้จากผู้ประกันตน ตามมาตรา ๔๐ ถือว่าน้อยมาก จึงขอเสนอให้ปรับฐานค่าจ้าง ในการส่งเงินสมทบผู้ประกันตน ตามมาตรา ๓๓ มีความเหมาะสมกว่า

๕. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี เสนอขอสนับสนุน งบประมาณ จัดจ้างล่ามกัมพูชา เนื่องจากถูกตัดงบประมาณในส่วนนี้ทำให้ประสบปัญหาเวลา พนักงานตรวจ แรงงานเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการสื่อสารกับแรงงานกัมพูชาไม่เข้าใจ การตรวจสอบข้อเท็จจริง อาจไม่ถูกต้องตามข้อกฎหมาย คณะกรรมการการรับทราบข้อเสนอจากหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ได้ขอให้ ทำเป็นหนังสือเพื่อสรุปประเด็น คณะกรรมการจะได้รวบรวมประเด็นปัญหาประสานให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการต่อไป

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
ในระหว่างวันศุกร์ที่ ๒ ถึงวันเสาร์ที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ จังหวัดอุบลราชธานี



๖. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดภูเก็ต ในวันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดภูเก็ต

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อมารับฟังประเด็นปัญหาและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงงาน โดยเฉพาะความเห็นด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้งานในส่วนราชการเล็งเห็นว่าควรมีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในส่วนนี้ผู้ที่รู้ปัญหามากที่สุด คือ ผู้ที่นำกฎหมายไปใช้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อการยกระดับกฎหมายแรงงานซึ่งคณะกรรมการการแรงงานมีเป้าหมายในการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานเพื่อปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความทันสมัยทั้งระบบ

สรุปผลการศึกษาดูงาน

สำหรับข้อมูลของจังหวัดภูเก็ต มีกำลังแรงงาน รวม ๓๔๓,๔๑๗ คน (เป็นชาย ๑๘๑,๙๐๐ คน เป็นหญิง ๑๖๑,๕๑๗ คน) ผู้มีงานทำจำนวน ๓๔๐,๓๙๙ คน (เป็นชาย ๑๘๑,๑๙๐ คน เป็นหญิง ๑๕๙,๒๐๙ คน) โดยเป็นแรงงานในภาคที่พักและงานบริการอาหาร จำนวน ๒๔,๙๗๑ คน ขายปลีก ๑๙,๔๒๒ คน อื่น ๆ ๑๙,๑๐๖ คน บริการอื่น ๆ ๗,๔๐๑ คน การผลิต ๗,๐๔๓ คน ขนส่ง ๖,๔๓๔ คน และการเกษตร ๔,๘๓๓ คน มีผู้ว่างงานจำนวน ๓,๐๑๘ คน (เป็นชาย ๗๑๐ คนเป็นหญิง ๒,๓๐๘ คน)

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดภูเก็ต ข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒,๕๔๙ คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๕๙ ทั่วไปจำนวน ๑๒,๘๙๗ คน MOU ๒,๓๘๓ คน แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๖๒ BOI จำนวน ๔๗๑ คน แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๖๓/๑ ชนกลุ่มน้อยจำนวน ๑๖๗ คน, แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๖๓/๒ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖,๕๗๙ คน และตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๓๐,๐๕๒ คน

ทั้งนี้ จากการเดินทางไปศึกษาดูงานคณะกรรมการ ๓ ศาลากลางจังหวัดภูเก็ต มีผู้ใช้แรงงานเข้าร้องเรียนต่อคณะกรรมการ กรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับการค่าชดเชยโดยจากข้อเท็จจริงอันเนื่องมาจากผู้เป็นลูกจ้างได้ขอลากิจเพื่อไปร่วมงานบำเพ็ญกุศลครบร้อยวันจากนายจ้าง โดยนายจ้างไม่ได้อนุญาตให้ลา ซึ่งผู้เป็นลูกจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาเพื่อไปร่วมงานบำเพ็ญกุศลเป็นครั้งสุดท้ายและผู้เป็นลูกจ้างได้เดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาทำให้บุคคลดังกล่าวถูกให้ออกจากงาน โดยไม่ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายซึ่งในส่วนนี้คณะกรรมการได้เล็งเห็นว่า ยังเป็นข้อกฎหมายที่มีความเหลื่อมล้ำ ที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่สามารถเป็นข้อต่อสู้กับผู้เป็นนายจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าได้ อีกทั้ง ในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมนั้นผู้เป็นลูกจ้างมักยังขาดกำลังทุนทรัพย์ในการต่อสู้ทางคดี ที่ต้องใช้ระยะเวลานานและเงินจำนวนมาก โดยในประเด็นปัญหานี้ คณะกรรมการได้มอบหมายให้ส่วนราชการผู้รับผิดชอบติดตามให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย พร้อมทั้งคณะกรรมการยังได้รับประเด็นข้อร้องเรียนจากผู้ใช้แรงงาน เพื่อกลับมาพิจารณาในคณะกรรมการการแรงงาน เพื่อพิจารณาปัญหาและแนวทางในการดำเนินการแก้ไขกฎหมาย หรือแนวทางนโยบายด้านแรงงาน เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าวต่อไป

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงานในจังหวัดภูเก็ต
วันจันทร์ที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดภูเก็ต



๗. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การเปลี่ยนผ่านรถยนต์ระบบสันดาปของน้ำมันเชื้อเพลิงไปสู่รถยนต์ไฟฟ้า (EV)” วันจันทร์ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ชาเลนเจอร์ฮอลล์ เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบข้อมูลสถานการณ์ความต้องการใช้รถยนต์ไฟฟ้า (EV) และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความต้องการด้านแรงงานของตลาดแรงงาน

สรุปผลการศึกษาดูงาน

งานมอเตอร์โชว์ ๒๐๒๔ หรือชื่ออย่างเป็นทางการว่า "บางกอก อินเตอร์เนชั่นแนล มอเตอร์โชว์ ครั้งที่ ๔๕" จัดวันที่ ๒๗ มีนาคม ถึงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๗ ณ อิมแพ็ค เมืองทองธานี อาคารชาเลนเจอร์ฮอลล์ ๑ - ๓ เป็นงานแสดงรถยนต์และเทคโนโลยียานยนต์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในประเทศไทย อยู่คู่กับวงการยานยนต์ไทยมายาวนาน โดยบริษัท สื่อสากล จำกัด จัดงานมหกรรมยานยนต์ ครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๒๗ ณ ศูนย์นิทรรศการ โอศกแฟร์ กราวนด์ โดยใช้ชื่อว่า “มหกรรมรถยนต์ ๘๔” ซึ่งมหกรรมยานยนต์ได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์จำนวนมาก พร้อมใช้พื้นที่งานเป็นศูนย์กลางจัดสัมมนาและเสวนาวิชาการ รวมถึงกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและผู้บริโภค ทั้งนี้ มหกรรมยานยนต์ยังเป็งานแสดงยานยนต์รายแรกที่มีการกำหนดแนวคิดเป็นแนวทางในการจัดงานแต่ละปี โดยเริ่มจากงานมหกรรมยานยนต์ ครั้งที่ ๘ ใช้แนวคิด “เสนอเทคโนโลยีที่ไร้มลพิษ” เพื่อกระตุ้นให้ภาครัฐ และผู้ผลิตรถยนต์ใส่ใจกับปัญหาสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการเริ่มจำหน่ายน้ำมันไร้สารตะกั่ว ซึ่งในปี ๒๐๒๔ จัดขึ้นโดยสมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย งานนี้จะมีไฮไลต์สำคัญ ๆ คือ การเปิดตัวรถยนต์ใหม่หลายรุ่นจากค่ายยานยนต์ต่าง ๆ มากกว่า ๔๐ แปรนต์ การจัดแสดงเทคโนโลยียานยนต์ล้ำสมัย พร้อมทั้งโซนแต่งรถที่เป็นจุดหมายปลายทางสำหรับผู้ชื่นชอบการแต่งรถ และบริการต่าง ๆ ที่ครบครัน ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มยานยนต์ที่น่าสนใจเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มรถยนต์เจ้าตลาดของไทย เช่น Toyota, Honda, MG, Mazda, Suzuki, Isuzu, Mitsubishi, Ford, BMW, MINI, Mercedes-Benz เป็นต้น ในกลุ่มนี้จะเป็นแบรนด์ที่คุ้นเคยกับคนไทยมาอย่างยาวนาน ในงานก็จะมีทั้งการเปิดตัวรถยนต์รุ่นใหม่ ๆ การนำคอนเซ็ปต์คาร์ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ มาโชว์ รวมไปถึงโปรโมชั่นพิเศษเฉพาะผู้ที่ซื้อรถยนต์ภายในงาน โดยคนส่วนใหญ่มักจะรอเวลาเพื่อมาซื้อรถยนต์ภายในงานมอเตอร์โชว์ เพื่อให้ได้ส่วนลดหรือเสนอสุดพิเศษมากมายจากแบรนด์ชั้นนำ

๒. กลุ่มรถยนต์ไฟฟ้าที่เข้ามาทำตลาดในไทย ถือเป็นกลุ่มใหม่ที่เข้ามาสร้างแรงสั่นสะเทือนให้กับวงการรถยนต์ในประเทศ มีการแย่งส่วนแบ่งจากรถยนต์สันดาปได้ในระดับที่น่าพอใจ ตัวอย่างแบรนด์ เช่น Great Wall Motors, BYD, Neta, Changan, Cherry, AION, MG และอื่น ๆ ที่รอคิวเปิดตัวภายในงานมอเตอร์โชว์ โดยทุกคนที่มาร่วมในงานจะได้พบกับรถยนต์ไฟฟ้า (EV) รุ่นใหม่ที่น่าจะถูกใจใครหลายคน เพราะแต่ละค่ายล้วนนำเสนอนวัตกรรมสุดล้ำมาแข่งขันกันอย่างเต็มที่ พร้อมราคาที่จับต้องได้แถมยังได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอีกด้วย

๓. กลุ่มรถจักรยานยนต์ เป็นหนึ่งในยานพาหนะที่คนไทยนิยมเป็นอันดับต้น ๆ โดยแบรนด์ชั้นนำที่ยกขบวนมาในงานนี้ ได้แก่ Honda, Yamaha, Suzuki, Kawasaki, BMW Motorrad, Harley-Davidson, Ducati, Triumph, Alpha Volantis, Royal Enfield เป็นต้น แถมยังมี

รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าที่เข้ามาแย่งส่วนแบ่งการตลาดในกลุ่มนี้อีกด้วย ซึ่งงานนี้เหมาะสำหรับผู้ที่ชื่นชอบรถยนต์ ผู้ที่ต้องการซื้อรถใหม่ และผู้ที่ต้องการติดตามเทรนด์ใหม่ ๆ ของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยการแสดงรถจักรยานยนต์ครั้งแรกเป็นงานมหกรรมยานยนต์ ครั้งที่ ๑๖ จะเป็นการเอาใจคนรักรถสองล้อ ประเดิมด้วยค่าย Yamaha ซึ่งดึงดูดความสนใจของผู้ที่เข้าชมงานได้เป็นจำนวนมาก รวมถึงมอเตอร์ไซค์ บิ๊กไบค์ และมอเตอร์ไซค์ไฟฟ้าด้วย

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากการเดินทางศึกษาดูงาน

๑. การที่รถไฟฟ้า (EV) เป็นที่สนใจของตลาด และได้ส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น ทำให้ยอดขายรถยนต์ประเภทสันดาปลดลง อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ประเภทสันดาปทำให้ต้องปรับลดพนักงานหรือสาขาการผลิตเพื่อความอยู่รอด ซึ่งส่งผลให้เกิดสถานการณ์การว่างงานได้

๒. คณะกรรมการการแรงงาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานทั้งการ Upskill และ Reskill เพื่อเพิ่มทักษะให้กับแรงงาน ซึ่งหน่วยงานของรัฐต้องให้ความสำคัญกับ “คนทำงาน” โดยคณะกรรมการ มีความต้องการให้บริษัทแบรนด์รถยนต์ปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถตอบโจทย์ในอนาคตได้ ซึ่งต้องการให้มีแบรนด์รถยนต์เป็นของคนไทยด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

รับทราบข้อมูลสถานการณ์ความต้องการใช้รถยนต์ไฟฟ้า (EV) และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความต้องการด้านแรงงานของตลาดแรงงานในอนาคต รวมถึงได้รับทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การเปลี่ยนผ่านรถยนต์ระบบสันดาปของน้ำมันเชื้อเพลิง
ไปสู่รถยนต์ไฟฟ้า (EV)” วันจันทร์ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗
ณ ชาเลนเจอร์ฮอลล์ เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี



๘. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว” ระหว่างวันอังคารที่ ๒๓ ถึงวันพุธที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สถานการณ์การใช้แรงงานต่างด้าว และปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงาน และแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุปผลการศึกษาดูงาน

จากการลงพื้นที่ในเกาะพะงัน คณะกรรมการฯ ได้รับทราบปัญหาว่าปัจจุบันขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้านภาษาจำนวนมาก ประเด็นการแบ่งอัตราค่าจ้างของแรงงานไทย และต่างชาตินั้นจะเกิดปัญหาการเลือกจ้างแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ จึงเห็นควรให้มีการกำหนดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นการควบคุมมิให้เกิดปัญหา เนื่องจากที่ผ่านมาเมื่อแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยนั้น เกิดเหตุอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้นรวมถึงปัญหาสังคมอื่น และปัญหาการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานไม่เพียงพอสำหรับการตรวจสอบ รวมถึงปัญหาหาที่พักในปาร์ตี้ฟูลมูนที่ไม่สามารถควบคุมได้อย่างทั่วถึง

คณะกรรมการฯ ได้นำเสนอว่าภาครัฐควรหาแนวทางการโอนเงินของแรงงานต่างด้าวกลับประเทศผ่านตัวแทนนายหน้า ซึ่งหากดำเนินแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้จะสร้างรายได้เข้าประเทศได้จำนวนมาก อีกทั้ง ได้ตั้งข้อสังเกตในการครอบครองสิทธิทรัพย์สินของแรงงานต่างด้าวว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และสุดท้ายคณะกรรมการฯ ได้ตั้งคำถามจากนโยบายการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ๑๐ จังหวัดนั้น ที่กำหนดว่าต้องปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานในโรงแรมระดับ ๔ และ ๕ ดาวนั้น มีมาตรฐานการจัดระดับโรงแรมที่มีความไม่ชัดเจน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคตได้

จากการประชุมคณะกรรมการฯ ได้รับทราบปัญหาเกี่ยวกับการออกเอกสารรับรองบุคคลต่างด้าวว่า ในปัจจุบันจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีการจัดตั้งศูนย์บริหารจัดการการทำงานของแรงงานพม่า ณ มหาวิทยาลัยตาปี อำเภอพุนพิน เพื่อดำเนินการออกเอกสารรับรองบุคคล (CI) ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่บนเกาะสมุยและเกาะพะงัน ต้องเดินทางไปยังเมืองสุราษฎร์ธานี ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูง ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินการออกเอกสารรับรองบุคคลมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและมีความล่าช้า นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านแรงงาน มีปัญหาอาชญากรรมสูง มีการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ปัญหาการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำใน ๑๐ จังหวัดที่กำหนดให้ปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานในโรงแรมระดับ ๔ และ ๕ ดาวนั้น มีมาตรฐานการจัดระดับโรงแรมที่มีความไม่ชัดเจน ปัญหาการได้รับการศึกษาของบุตรแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีความเท่าเทียมกัน เป็นต้น

คณะกรรมการได้นำเสนอว่า ภาครัฐควรมีการจัดตั้งศูนย์บริการการรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการออกเอกสารรับรองบุคคลในรูปแบบของศูนย์ One Stop Service มีการบูรณาการทำงานร่วมกันของส่วนราชการ เพื่อลดขั้นตอนและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ประกอบการและแรงงาน

กรมการจัดหางานและตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ควรมีมาตรการที่เข้มข้นในการออกตรวจการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และการเข้าทำงานในประเทศไทยโดยไม่ได้รับอนุญาต ตลอดจนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ควรกำหนดแนวนโยบายในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

จากการลงพื้นที่ในอำเภอเกาะสมุย และเกาะพะงัน ทำให้คณะกรรมการได้รับทราบข้อมูลและปัญหาจากการลงพื้นที่จริง โดยคณะกรรมการได้ตั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานในด้านเกี่ยวกับทักษะภาษาต่างประเทศ และทักษะการทำงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ

๒. สำนักงานประกันสังคม ควรผลักดันให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของระบบสาธารณสุข

๓. คณะกรรมการแสดงความห่วงใยในประเด็นเกี่ยวกับการหาล่ามแปลภาษาเมียนมา ซึ่งปัจจุบันได้รับทราบข้อมูลว่า สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษาเมียนมา ดังนั้น จึงขอให้กระทรวงแรงงานรับเรื่องไปพิจารณาแก้ไขปัญหาต่อไป

๔. คณะกรรมการมีข้อเสนอแนะว่า การทำแพลตฟอร์มแรงงานจะสามารถทำให้แรงงานและนายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานได้ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นข้อมูลเพียงแห่งเดียว (One Stop Service) ไม่ก่อให้เกิดความสับสนและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ แรงงาน และนายจ้าง

๕. เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวเกาะพะงัน และตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ควรตรวจสอบถึงความปลอดภัยของการจัดงาน Full Moon Party ให้มีความปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากมีการพบปัญหาอาชญากรรมของการจัดงานค่อนข้างมาก

๖. กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุข ควรบูรณาการการเข้าถึงของแรงงานในด้านสาธารณสุข เช่น การตรวจสุขภาพผ่านวิดีโอ การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลและจ่ายยาผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปพบแพทย์

๗. ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องเอกสาร ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาให้กับแรงงาน ควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

๘. ในปัจจุบัน มีการพบปัญหาหาเสพติดในงาน Full Moon Party ค่อนข้างมาก ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีมาตรการที่รัดกุมมากกว่านี้ ในการตรวจสอบผู้ที่มาเข้าร่วมงานด้วย

๙. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานในด้านเกี่ยวกับทักษะภาษาต่างประเทศ และทักษะการทำงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ

๑๐. ประเด็นการแบ่งค่าแรงของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ ทำให้เกิดปัญหาการเลือกจ้างแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ ควรมีการกำหนดอัตราส่วนการจ้างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสม

๑๑. เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวเกาะพะงัน และตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ควรตรวจสอบถึงความปลอดภัยของการจัดงาน Full Moon Party ให้มีความปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากมีการพบปัญหาอาชญากรรมของการจัดงานค่อนข้างมาก

๑๒. ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานดูแลไม่ทั่วถึง มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการกิจซึ่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องควรมีแนวนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

๑๓. ในปัจจุบัน มีการพบปัญหาเสกติดในงาน Full Moon Party ค่อนข้างมาก ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีมาตรการที่รัดกุมมากกว่านี้ ในการตรวจสอบผู้ที่มาเข้าร่วมงานด้วย

๑๔. ปัญหาการโอนเงินระหว่างประเทศผ่านตัวแทนนายหน้าระหว่างประเทศ (International Broker) ถือว่าเป็นการหลบเลี่ยงการเสียภาษีของแรงงานต่างด้าว ทำให้ภาครัฐต้องสูญเสียรายได้ทางภาษีอากรที่ภาครัฐพึงได้รับ

๑๕. คณะกรรมการมีข้อเสนอแนะว่า การทำแพลตฟอร์มแรงงานจะสามารถทำให้แรงงานและนายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน ตลอดจนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีความรวดเร็วและไม่ซับซ้อน ซึ่งข้อมูลและการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวจะเป็นข้อมูลเพียงแห่งเดียว (One Stop Service) ไม่ก่อให้เกิดความสับสนและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ แรงงาน และนายจ้าง

๑๖. ประเด็นการครอบครองสังหาริมทรัพย์ของแรงงานต่างด้าว เช่น รถยนต์ ส่วนใหญ่พบปัญหาการครอบครองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งภาครัฐควรมีมาตรการแก้ไขปัญหานี้ด้วย

๑๗. ประเด็นการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำใน ๑๐ จังหวัดที่กำหนดให้ปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานในโรงแรมระดับ ๔ และ ๕ ดาวนั้น มีมาตรฐานการจัดระดับโรงแรมที่มีความไม่ชัดเจน ซึ่งภาครัฐควรมีแนวทางที่มีความชัดเจน (Ruling) เพื่อไม่ให้ยากต่อการตีความและไม่ให้เกิดความคลุมเครือ

๑๘. กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุข ควรบูรณาการการเข้าถึงของแรงงานในด้านสาธารณสุข เช่น การตรวจสุขภาพผ่านวิดีโอ การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลและจ่ายยาผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปพบแพทย์

๑๙. ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องเอกสาร ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาให้กับแรงงาน ควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๒๐. ประเด็นการเข้าซื้อที่ดินของนายหน้านักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ กรณีนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวที่เกาะสมุย แล้วทำนิติกรรมซื้อที่ดินโดยผ่านนายหน้าที่เป็นคนไทย เนื่องจากกฎหมายประเทศไทยไม่ให้ชาวต่างชาติซื้ออสังหาริมทรัพย์อันเป็นที่ดิน และมีการนำที่ดินดังกล่าวเข้ามาทำธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศของตัวเอง โดยการประชาสัมพันธ์เพื่อจำหน่ายเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ โดยไม่เสียภาษีให้แก่ประเทศไทย ทำให้ภาครัฐสูญเสียรายได้ และเป็นการแย่งงานแย่งอาชีพของแรงงานไทยอีกด้วย

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว”
ระหว่างวันอังคารที่ ๒๓ ถึงวันพุธที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



๙. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว” ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒๙ ถึงวันอังคารที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล

สรุปผลการศึกษาดูงาน

วันจันทร์ที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม CEO ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

๑. ปัญหาและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เข้าร่วมประชุมและบรรยายสรุปเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดสงขลา

ปัญหาที่พบกรณีแรงงานต่างด้าวมายื่นคำร้องทุกข์ต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา ได้แก่ แรงงานไม่ทราบชื่อ นามสกุลจริง และที่อยู่ของนายจ้าง ขาดแคลนล่ามในการสื่อสาร แรงงานมีที่อยู่ไม่เป็นหลักแหล่ง ทำให้มีการติดต่อประสานงานกับแรงงานในภายหลังเป็นไปค่อนข้างยาก ทั้งนี้ ปัจจุบันจังหวัดสงขลาประสบปัญหาการขาดแคลนล่ามแปลภาษาจำนวนมากเนื่องจากการตัดงบประมาณรายจ่ายประจำปีออกจึงส่งผลให้จังหวัดต้องปรับลดจำนวนล่ามแปลภาษาลง

๒. ปัญหาเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ณ ด่านสะเดาไม่เพียงพอต่อปริมาณของแรงงานต่างด้าวที่เข้า – ออก เป็นจำนวนมาก โดยเจ้าหน้าที่ต้องผลัดเวรกันขึ้นด่านเพื่อรองรับต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวและส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่เกินเวลาและไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

๓. นายจ้างและแรงงานต่างด้าวบางส่วนพยายามหลบเลี่ยงไม่ยอมนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม โดยสำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินการเปรียบเทียบปรับตามกฎหมายต่อไป

๔. ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลาพบสถิติและเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว เช่น การยัดใบอนุญาตทำงานเพื่อบังคับให้ทำงาน โดยแรงงานต่างด้าวได้ยินยอมให้นายจ้างเก็บรักษาใบอนุญาตทำงานไว้ในขณะทำงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวออกจากงานโดยไม่ได้ออกล่วงหน้า ไม่ได้นำเอาใบอนุญาตทำงานไปด้วย ซึ่งได้มีการร้องขอติดตามใบอนุญาตทำงานคืน โดยสำนักงานจัดฯ ได้ดำเนินการประสานนายจ้างให้นำใบอนุญาตทำงานส่งคืนแก่แรงงานต่างด้าว

คณะกรรมการได้ตั้งข้อสังเกตและมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสงขลา ดังนี้

๑. ปัญหาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวล่าช้า มีสาเหตุจากกระบวนการการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวที่ซับซ้อนและมีขั้นตอนเยอะ รวมถึง การร้องทุกข์ของแรงงานต่อพนักงานรัฐมีขั้นตอนและกระบวนการมีความซับซ้อน ดังนั้น ภาครัฐต้องลดกระบวนการการขึ้นทะเบียนและการร้องทุกข์ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่เจ้าหน้าที่ของภาครัฐที่มีจำนวนจำกัด

๒. ปัจจุบันภาครัฐให้ความสำคัญในการดำเนินคดีกับแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติเท่านั้น (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) แต่ข้อเท็จจริงยังปรากฏการกระทำความผิดของแรงงานทุกชาติมิใช่เพียงแต่แรงงานสามสัญชาติ ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินคดีต่อแรงงานทุกชาติที่กระทำความผิดเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยต่อประชาชนในสังคมอย่างทั่วถึง

๓. ประเด็นการบริหารจัดการเงินกองทุนประกันสังคม ภาครัฐควรมีแนวทางในการบริหารจัดการเงินกองทุนให้เกิดกำไรและผลประโยชน์ต่อกองทุนมากยิ่งขึ้น รวมถึงทบทวนแผนการลงทุนเดิมว่ายังสามารถก่อให้เกิดผลกำไรให้เงินกองทุนประกันสังคมหรือไม่

๔. ภาครัฐควรจัดตั้งศูนย์การออกเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity : CI) ให้เพียงพอต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าในการทำงานจนนำไปสู่ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้นในอนาคต

ส่วนราชการควรวางระบบด้านแรงงานในจังหวัดในลักษณะการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกันกับส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานไปด้วยความรวดเร็ว และมีความเป็นเอกภาพ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวต้องมี ความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ค่าใช้จ่าย การร้องทุกข์ต่าง ๆ ควรมีระบบ Big Data ในการบริหารจัดการเพื่อความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาต่อไป การแก้ไขด้านแรงงานประมง ควรมีการแก้ไขกฎหมายด้านการประมง เพื่อช่วยเหลือชาวประมงให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานสัญชาติอื่น ๆ นอกเหนือจากแรงงานสามสัญชาติด้วย เพื่อป้องกันการแย่งงานแย่งอาชีพของแรงงานไทยต่อไป

**วันอังคารที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมด้าน
ศุลกากรวังประจัน ตำบลวังประจัน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล**

ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เข้าร่วมประชุมและบรรยายสรุปเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจังหวัดสตูล

๑. ปัจจุบันจังหวัดสตูลได้รับการจัดสรรงบประมาณที่มีจำนวนค่อนข้างน้อยหากเทียบกับภารกิจด้านต่าง ๆ ของจังหวัดสตูล ทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปด้วยความล่าช้า

๒. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ในจังหวัด เป็นแรงงาน ๓ สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา ลาว มีการพัฒนาทักษะด้านแรงงานในธุรกิจด้านความงาม เช่น การนวดหน้าด้วยถ่านหิน เป็นต้น เป็นการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่แรงงาน มีการช่วยส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกัน สังคมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามระบบประกันสังคม สนับสนุนให้มีการจดทะเบียนผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้คำปรึกษาและ แนะนำในการทำงานกลับไปทำที่บ้าน ให้มีความประสิทธิภาพ พบปัญหาแรงงานไทยมีการเลิกรงาน เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงาน ต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทยบางส่วน

๓. พบปัญหาแรงงานต่างด้าวมีการลักลอบเดินทางเข้าประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย โดยลักลอบเข้ามาตามด่านพรมแดนต่าง ๆ และเส้นทางธรรมชาติ

คณะกรรมการได้ตั้งข้อสังเกตและมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสตูล ดังนี้

ส่วนราชการควรมีมาตรการแก้ไขปัญหาระงงานต่างด้าวลักลอบเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยอย่างเป็น รูปธรรม โดยควรบูรณาการประสานงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ปัญหามีความรวดเร็วและมีความเป็นเอกภาพ และหากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดสตูล ประสบปัญหาการดำเนินงานในด้านใด สามารถประสานมายังคณะกรรมการการเพื่อจะได้บรรจุในวาระการประชุมของคณะกรรมการเพื่อเร่งแก้ไขปัญหาดต่อไป ควรมีการจำกัดประเภทของงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถ ประกอบอาชีพได้ เช่น เสมียนหรือเลขานุการ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ อีกทั้งเพื่อป้องกันปัญหาการแย่งงานของคนไทย รวมถึงปัญหาที่เกี่ยวกับศีลธรรมของสังคมไทย นอกจากนี้ ส่วนราชการควรมีแนวทางป้องกันอย่างเป็นรูปธรรมไม่ให้แรงงานไทยเข้าไป ลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมายในประเทศมาเลเซียอีกด้วย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

รับทราบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว”
ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒๙ ถึงวันอังคารที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล



๑๐. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดปราจีนบุรี” ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๐ ถึงวันอังคารที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดปราจีนบุรี

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบข้อมูลสถานการณ์การใช้แรงงานต่างด้าวและปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวของจังหวัดปราจีนบุรี

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

จากกรณีมีประเด็นการร้องเรียนว่ามีกลุ่มบุคคลแอบอ้างเพื่อเรียกรับผลประโยชน์จากนายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จึงเป็นที่มาของการเดินทางไปศึกษาดูงานของคณะกรรมการการแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อติดตามสถานการณ์และรับฟังข้อเท็จจริงจากหน่วยงานในพื้นที่

สรุปผลการศึกษาดูงาน

จากเรื่องร้องเรียนของนายวุฒิพงศ์ ทองเหลา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดปราจีนบุรี เขต ๒ จากกรณีมีกลุ่มบุคคลแอบอ้างเป็นกรรมการการแรงงานเข้าไปตรวจพื้นที่บริษัทที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวและเรียกรับผลประโยชน์ถือว่าการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย การดำเนินการมีความคืบหน้าว่า นายเกรียงไกร จันทรทิพย์ ผู้เสียหาย ได้ไปแจ้งความร้องทุกข์เพื่อดำเนินคดีกับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ในข้อหากรรโชกทรัพย์ พร้อมกับส่งหลักฐานโดยเจ้าพนักงานสอบสวนได้รับแจ้งความเมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๒.๑๐ นาฬิกา ณ สถานีตำรวจภูธรเมืองปราจีนบุรี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

การสืบสวนสอบสวนอยู่ระหว่างการรวบรวมพยานหลักฐานและตรวจสอบหลักฐานสลิปการโอนเงินไปยังปลายทางของธนาคารที่เกี่ยวข้องกับผู้รับเงินที่กล่าวอ้างถูกต้องหรือไม่ ทั้งนี้ ยังไม่มีการเรียกผู้ถูกกล่าวหามาให้ปากคำและยังไม่สามารถระบุผู้ที่กรรโชกทรัพย์ได้ชัดเจน คณะกรรมการได้ฝากข้อสังเกตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจดูพยานหลักฐานให้ได้ข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องชัดเจนก่อนสรุปสำนวนคดี

ประเด็นผู้ถูกกล่าวหาคือ นายณัฐพล อนุพิทักษ์สมาน ซึ่งนายสุเทพ อุ๋อัน รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง ยอมรับว่าได้มอบหมายให้บุคคลดังกล่าวลงไปหาข้อมูลการทำงานของแรงงานต่างด้าวจริงในฐานะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับการร้องเรียนสภาพปัญหา ไม่ได้มอบหมายไปในนามคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการรับทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้ว แต่หากการรับมอบหมายได้กระทำไปโดยเกินหน้าที่หรือเรียกรับผลประโยชน์ทรัพย์สินให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจและการสอบสวนข้อมูลจากนายจ้างผู้ประกอบการให้ได้ข้อยุติเกี่ยวกับการกระทำความผิดก่อน โดยในข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนี้คณะกรรมการไม่ได้มีการมอบหมายบุคคลใดหรือหนังสือมอบหมายผู้ใดลงพื้นที่ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวเลย และถ้าผลการสอบหาข้อเท็จจริงครบถ้วนแล้ว คณะกรรมการจะได้นำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

คณะกรรมการการใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการ ดังนี้

๑. การกระทำของบุคคลที่ถูกล่าวหาที่มีใช้คณะกรรมการ หรือมิใช่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทำให้คณะกรรมการเกิดความเสียหาย คณะกรรมการขอมอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พิจารณาดำเนินการแจ้งความร้องทุกข์ดำเนินคดีตามกฎหมาย

๒. คณะกรรมการขอส่งเรื่องให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรในฐานะประธานคณะกรรมการจริยธรรมสภาผู้แทนราษฎร พิจารณาความผิดนายสุเทพ อุ๋อัน ซึ่งเป็นกรรมการตามประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการ ซึ่งได้มอบหมายบุคคลลงไปดำเนินการก่อให้เกิดความเสียหายต่อคณะกรรมการ

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดปราจีนบุรี”
ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๐ ถึงวันอังคารที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดปราจีนบุรี



๑๑. การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย” วันจันทร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ตลอดจนรับฟังสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการศึกษาดูงาน

จากการรับฟังข้อมูลทำให้คณะกรรมการการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจหลักและผลงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกอบรม เช่น ฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรช่วงควบคุมเครื่องกัดและเครื่องกลึง CNC ช่างทำผลิตภัณฑ์จากไม้ และช่างสีรถยนต์ จำนวน ๔๒๐ ชั่วโมง เทคนิคการจัดการคลังสินค้า (ระดับสูง) จำนวน ๓๐ ชั่วโมง เป็นต้น ด้านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการทำงาน ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดี มีประสบการณ์ในการทำงาน และระดับ ๓ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ ซึ่งมี ๑๒๙ สาขา การประเมินความรู้ความสามารถ เป็นการรับรองผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ ต้องได้รับการรับรองความรู้ความสามารถจึงจะทำงานได้หากฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และผู้จ้างงาน ผู้ไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ ได้จัดทำแผนการพัฒนากำลังระดับจังหวัด โดยดำเนินการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) และคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นการดำเนินการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระยะ ๕ ปี และแผนพัฒนากำลังคนรายปี โดยให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในพื้นที่ตามกรอบแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ และนโยบายของรัฐบาล โดยในแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดสมุทรปราการ จะเป็นการวางแผนการพัฒนากำลังคนเป็นรายอุตสาหกรรมประกอบด้วย ๗ อุตสาหกรรม ดังนี้

- ๑) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- ๒) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- ๓) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
- ๔) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและ Soft Power
- ๕) อุตสาหกรรมพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรรวมถึงอุตสาหกรรมอาหาร

๖) อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและเครื่องมือทางการเกษตร

๗) ผู้ประกอบการ Start Up / SMEs ยุคใหม่

ซึ่งทั้งหมดจะครอบคลุมการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนของการ Reskill กับ Upskill และยังรวมถึงการเตรียมกำลังแรงงานตามตลาดแรงงานต้องการ หรือการฝึกเตรียมเข้าทำงาน นอกจากนี้สถาบันฯ ได้ดำเนินการในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภายนอก อาทิเช่น บริษัท สยามไดกินเซลส์ จำกัด บริษัท ครัวการบินกรุงเทพ จำกัด บริษัท ที่เป็นสมาชิกในฟรีเทรดโซน โรงเรียนพระดาบส กองทัพอากาศ และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีสมุทรปราการ

คณะกรรมการการแรงงาน สถาผู้แทนราษฎร จะช่วยสนับสนุน ประสานงาน หรือผลักดันในการดำเนินการเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนี้

๑. สนับสนุน ประสานงาน หรือผลักดันในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

๑.๑ ด้านงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการการแรงงานจะช่วยประสานและผลักดันให้ใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสอดคล้องกับจำนวนแรงงานที่มีอยู่

๑.๒ ด้านบุคลากร เนื่องจากจำนวนบุคลากรในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานที่ต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการการแรงงาน จะช่วยสนับสนุน ประสาน และผลักดัน ให้มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพิ่มเติม

๒. ให้หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีการดำเนินการโดยการบูรณาการ หรือร่วมมือกันกับหน่วยงานอื่นทั้งในส่วนกลาง ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๒.๒ การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานใหม่หรือแรงงานเดิม ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพหรือตำแหน่งงาน ต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยก่อนจะดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีตลาดรองรับอยู่แล้วเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีงานทำหลังผ่านการฝึกอบรม ตัวอย่างเช่นสถาบันปัญญาภิวัฒน์ ผู้เรียนจะรู้ว่าเมื่อจบการเรียนแล้วต้องไปทำงานอยู่ Seven - Eleven เป็นต้น

๒.๓ การประชาสัมพันธ์หน่วยงานและภารกิจ สิ่งที่สำคัญ คือ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่าง ๆ ได้รับรู้ว่ามีหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๔ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานต่างชาติ ให้พิจารณาว่าจะมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไร เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานต่างชาติ

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากการเดินทางศึกษาดูงาน

คณะกรรมการได้ให้ข้อเสนอแนะถึงการจัดทำโครงการควรมีการตั้งเป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เพิ่มมากขึ้น ถึงแม้จะติดปัญหาเรื่องงบประมาณ ดังนั้น ควรทำโครงการให้ได้ผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญเพื่อให้ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น

จากนั้น นายพิเชษฐ์ ทองพันธุ์ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมด้วย จำเอกประยงค์ บุญช่วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และทีมงานได้นำคณะกรรมการ เข้าเยี่ยมชมสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) และสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม (WELDA) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ภาพถ่ายการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการ
ของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย” วันจันทร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗
ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ



ตารางรายงานการดำเนินการของคณะกรรมการธิการ ในส่วนการศึกษาดูงานและการจัดสัมมนา

ลำดับ ที่	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับ/สัมมนาเรื่อง	วันที่ศึกษาดูงาน/การ จัดสัมมนา	สถานที่ศึกษาดูงาน/ สถานที่จัดสัมมนา
๑.	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการสร้างอาชีพจากกลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองตราดน้อย - สัมมนาเรื่อง การปรับตัวของแรงงานเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ตามยุคสมัย	๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗	ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๒.	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับธุรกิจผลิตและส่งออกสินค้าอาหารทะเลแปรรูป - สัมมนาเรื่อง การบริหารจัดการสิทธิและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗	ตำบลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี เทศบาลเมืองดอนสัก ตำบลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓.	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพของแรงงานในภาคเกษตรกรรม - สัมมนาเรื่อง การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ - สัมมนาเรื่อง การพัฒนาแรงงานไทยให้มีความพร้อมสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ	๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗	สมาคมกลุ่มชาวไร่ อ้อยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอกุมภวาปี วัดสามพร้าว อำเภอ เมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สมาคมกลุ่มชาวไร่ อ้อยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอกุมภวาปี
๔.	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ในมิติด้านแรงงานเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน - สัมมนาเรื่อง กระป๋องมพลัง สร้างงาน สร้างอาชีพ	๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๔๕ กระบี่

ลำดับ ที่	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับ/สัมมนาเรื่อง	วันที่ศึกษาดูงาน/การ จัดสัมมนา	สถานที่ศึกษาดูงาน/ สถานที่จัดสัมมนา
	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาขาดแคลน แรงงานในสถานประกอบการ	๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗	องค์การบริหารส่วน จังหวัดกระบี่ เกาะกระดาน จังหวัดตรัง
๕.	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงานในชุมชน - สัมมนาเรื่อง การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม อาชีพสตรี และสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมาย	๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มวิสาหกิจชุมชน เครื่องแกงสมุนไพร บ้านควนเสม็ด ตำบลปริก อำเภอ สะเดา จังหวัด สงขลา ศูนย์ประชุมเอกชน ตำบลคูหาใต้ อำเภอ รัตภูมิ จังหวัดสงขลา
๖.	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการสร้างงานสร้างรายได้ ให้กับแรงงานในพื้นที่ - สัมมนาเรื่อง การแนะแนวด้านการศึกษาและ อาชีพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน	๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗	น้ำพุร้อนเค็มคลอง ท่อม อำเภอกลอง ท่อม จังหวัดกระบี่ วิทยาลัยสารพัดช่าง กระบี่ อำเภอเมือง กระบี่ จังหวัดกระบี่
๗.	- ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงานในชุมชน - การสร้างงานสร้างอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิตสร้าง ความยั่งยืนของชุมชน	๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗	การยางแห่งประเทศไทย กองจัดการโรงงาน ๔ จังหวัดศรีสะเกษ ห้องประชุม โรงแรมมรเทพ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. การศึกษาดูงานและสัมมนา ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การสร้างอาชีพจากกลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองตราดน้อย” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

สัมมนา เรื่อง “การปรับตัวของแรงงานเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ตามยุคสมัย” ในวันศุกร์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงานและสัมมนา

สัมมนา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาทำให้พ่อค้า แม่ค้าส่วนใหญ่ปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ปรับตัวมาในรูปแบบของการขายของออนไลน์ ซึ่งปัจจุบันได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก เพราะสะดวกในการรับชมและทำได้ง่าย ลงทุนต่ำ ที่สำคัญสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้เป็นอย่างดี จึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการขาย อย่างไรก็ตามการขายของออนไลน์ก็มีคู่แข่งมาก ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อม เพื่อลดความเสี่ยงในการขาดทุน และเพิ่มโอกาสในการทำกำไรให้ได้มากที่สุด หากผู้ที่ต้องการยึดอาชีพ ขายของออนไลน์ ถ้ามีทุนทรัพย์มากอาจขายทั้งแบบ Offline และ Online ควบคู่กัน เนื่องจากคนรุ่นเก่าหรือวัยสูงอายุ มักจะไม่มีความเข้าใจในการซื้อสินค้าผ่านทางระบบออนไลน์ ไม่สะดวกในการโอนเงิน มีความคุ้นชินกับการซื้อของแบบทั่วไปมากกว่าจ่ายผ่านระบบออนไลน์ นอกจากนี้ยังควรคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่เราจะทำการขายสินค้าประเภทนั้น ๆ ด้วย เพราะหากขายสินค้าไม่ถูกกับกลุ่มเป้าหมายอาจส่งผลให้เกิดเงินทุนจมไม่สามารถขายสินค้าได้ ถ้าขายได้ อาจจะยอมขาดทุน

“การขายของออนไลน์” จึงเป็นทางอาชีพที่น่าสนใจ เพราะสามารถเลือกเป็นอาชีพเสริมเพื่อคนอยากสร้างรายได้เพิ่มในยุคดิจิทัล เริ่มต้นง่าย ลงทุนน้อย แต่มีโอกาสสร้างกำไรและปั้นธุรกิจให้เติบโตได้สูงไม่แพ้ร้านค้าแบบมีหน้าร้าน หรืออาจจะยึดเป็นอาชีพหลักต่อไปในอนาคตก็ย่อมทำได้ ต่อมาก็เป็นเรื่องของช่องทางการขายและวิธีการตลาด ซึ่งยุคนี้มีหลากหลายช่องทางให้เลือกใช้ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็น Tiktok, Facebook, Instagram หรือ LINE รวมทั้งทำการตลาดด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การยิงโฆษณา การใช้อินฟลูเอนเซอร์ และการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า เพื่อให้เกิดความประทับใจและกลับมาซื้อสินค้าซ้ำอีก รวมทั้งการลด แลก แจก แถม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของช่องตนเอง

คณะกรรมการจึงจัดสัมมนาในครั้งนี้ เพื่อต้องการให้ผู้ใช้งานแรงงานเข้าใจการซื้อขายในระบบออนไลน์ วิธีการค้าขายในรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในขณะเดียวกัน เป็นการปรับตัวสร้างอาชีพและหารายได้ในเชิงครอบครัว นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความรู้เพื่อป้องกันกลโกงจากมิชฉาชีพที่จ้องจะฉวยโอกาสจากความไม่รู้มาหลอกลวงประชาชนทั่วไปจากการซื้อขายของผ่านระบบออนไลน์ด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังข้อมูลการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม และการทอผ้า ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบลวดลายโดยเฉพาะลวดลายอัตลักษณ์ประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชาวบ้านในชุมชน

สัมมนา

๑. เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์
๒. เพื่อส่งเสริมให้แรงงานรู้จักปรับตัว และเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้เข้ากับอาชีพที่ทำอยู่จากช่องทางขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์ และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน
๓. เพื่อเรียนรู้ระบบการซื้อขายของออนไลน์ให้เท่าทันกลไกจากการซื้อขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์

สรุปผลการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

สรุปเกี่ยวกับเพื่อรับฟังข้อมูลการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม และการทอผ้า ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบลวดลายโดยเฉพาะลวดลายอัตลักษณ์ประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชาวบ้านในชุมชน โดยมีประธานกลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองตราดน้อย ให้การต้อนรับสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลกลุ่ม

๑.๑ ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน

บ้านหนองตราดน้อยมี คำขวัญหมู่บ้านว่า "ผ้าไหมลายชุมเห็ด เมนูเด็ดเห็ดสมุนไพร สักการะหลวงพ่อดาว ว้าวแอกอีสาน ตำนานบ้านหมอลำ " ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากตัวเมือง ๑ - กิโลเมตร การตั้งชื่อหมู่บ้านได้ตั้งชื่อตามหนองน้ำที่พบตาน้ำที่มีต้นตาลว่าหนองตราด และได้ตั้งชื่อหมู่บ้านว่าบ้านหนองตราดน้อย บ้านหนองตราดน้อยมีเนื้อที่ประมาณ ๒.๑๑๘ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑๕๑ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๗๑๖ คน จำแนกเป็นเพศชาย ๓๔๒ คน เพศหญิง ๓๗๔ คน

๑.๒ ข้อมูลกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหนองตราดน้อย กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหนองตราดน้อย หมู่ ๑๐ ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งแต่โบราณบ้านหนองตราดน้อย มีอาชีพหลัก คือ การทำนา และทุกครอบครัวจะมีการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมเป็นอาชีพเสริม ซึ่งจะนำเส้นไหมมาทอเป็นเครื่องนุ่งห่มไว้ใช้เองภายในครอบครัว และเป็นของฝากเมื่อมีเทศกาลตามประเพณีที่สำคัญ เช่น งานแต่งงาน งานบวช ฯลฯ เมื่อถึงเทศกาลสำคัญชาวบ้านจะแต่งกายด้วยผ้าไหมอย่างภูมิใจ ด้วยสีและลวดลายของผ้าไหมแสดงออกถึงวิถีชีวิตของคนในชนบทดั้งเดิม ต่อมาได้มีการพัฒนาการย้อมสีและลวดลาย โดยเน้นสีธรรมชาติมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความทันสมัย ทำให้ผ้าไหมบ้านหนองตราดน้อยเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และได้รับความนิยมมากขึ้น จนเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๕๑ ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

ราชภัฏบุรีรัมย์ สาขาพัฒนาสังคม โดยอาจารย์อนันต์ ลิขิตประเสริฐและการสนับสนุนงบประมาณและการให้ความรู้จากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองบุรีรัมย์จึงได้มีการรวมตัวกันของแม่บ้าน จัดตั้งกลุ่มขึ้นมาและจดทะเบียนกับสำนักงานเกษตรอำเภอเมืองบุรีรัมย์ เป็น "กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหนองตราดน้อย" จัดตั้งเมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๑ มีสมาชิกเริ่มแรก จำนวน ๒๐ คน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพเสริมเป็นแม่บ้านแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรสมาชิก ณ ปัจจุบัน จำนวน ๓๖ คน

๑.๓ หน่วยงานที่รับผิดชอบ

๑) สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองบุรีรัมย์

๒) สำนักงานเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์

๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้วยประชากรของชุมชนบ้านหนองตราดน้อย ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมการทำนาและปลูกพืชผักสวนครัวเพื่อการดำรงชีวิตและจำหน่ายสร้างรายได้ให้กับครอบครัว และนอกจากนี้ยังมีการปลูกหม่อน เลี้ยงไหมเป็นอาชีพเสริมซึ่งได้รับการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษจนถึงปัจจุบันในอดีตผู้หญิงจะมีหน้าที่ทอผ้าไว้สำหรับให้สมาชิกในครัวเรือนได้ใช้เช่น ผ้าขาวม้า ผ้าห่ม ผ้าคลุมผ้าถุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุกครัวเรือนจะทอผ้าไหมไว้ใช้เอง ซึ่งเป็นผ้าที่มีความสวยงาม และพร้อมไว้เป็นของฝากสำหรับญาติพี่น้องและญาติผู้ใหญ่ นอกจากนี้ยังได้จำหน่ายในชุมชนและชุมชนใกล้เคียงซึ่งในยุคเริ่มต้นการทอผ้าไหม เป็นการเรียนรู้สืบทอดจากภูมิปัญญา ซึ่งวิธีการสอนผ่านการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยมีคุณย่า คุณยาย คุณแม่ คอยบอกสอนวิธีการเลี้ยง และทอผ้าไหม ซึ่งการเรียนรู้ของผู้คนยุคนั้น เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Learning by Doing) จนทำให้เกิดทักษะและความสามารถในการทอผ้าไหมใช้เององค์ความรู้จากภูมิปัญญาของบรรพบุรุษการทอผ้าไหมได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพชนการทอผ้าไหมได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพชน ตั้งแต่ตั้งชุมชนเริ่มจากการทอผ้าใช้ในครัวเรือน เพื่อนำไปใช้ในงานวัฒนธรรมประเพณีต่างๆของชุมชน ตลอดจนงานแต่งงานไว้สำหรับการแต่งกายของคู่บ่าวสาวแล้วเป็นของที่ระลึกสำหรับไหว้ญาติผู้ใหญ่ฝ่ายเจ้าบ่าวอีกด้วยจึงนับได้ว่าผ้าไหมมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนบ้านหนองตราดน้อยเป็นอย่างยิ่ง เพราะผ้าไหมเป็นผ้าที่มีความสวยงาม มีขั้นตอนในการทอผ้าไหมที่ค่อนข้างประณีตและใช้ความละเอียดเป็นอย่างมาก กระบวนการทอผ้าเป็นกระบวนการทางภูมิปัญญาที่เกิดจากการเรียนรู้ พัฒนา ต่อยอด ดัดแปลง ปรับปรุงจนกลายเป็นสินค้าทางวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับในทุกยุคทุกสมัย นอกจากนี้ ชุมชนบ้านหนองตราดน้อย ได้มีการนำวัสดุจากธรรมชาติมาใช้ในการย้อมสีผ้าไหม เช่น สีแดงได้จากเปลือกประดู่ สีเหลืองได้จากขมิ้น สีเขียวได้จากใบไม้ โดยนำไปต้มจนกลายเป็นสีที่ต้องการแล้วนำไปย้อมผ้าไหม ทำให้ผ้าสีสันทสวยงามเป็นเอกลักษณ์ ปัจจุบันกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหนองตราดน้อย ได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่โดยการนำสีธรรมชาติมาผสมผสานกับสีเคมีทำให้ผ้ามีสีสันสดใสขึ้น แต่ยังคงมีความเป็นธรรมชาติเหมือนเดิม ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้ไปต่อยอด ปรับปรุง ดัดแปลงให้เกิดความทันสมัยเข้ายุคปัจจุบัน นอกจากนี้กลุ่มยังได้มีการคิดลวดลายผ้าไหม คือ "ชุมเห็ดชูช่อ" เป็นลวดลายอัตลักษณ์ประจำหมู่บ้าน และเป็นส่วนหนึ่งของตราสัญลักษณ์ของเทศบาลเมืองชุมเห็ด ที่บอกเล่าเรื่องราววิถีชีวิตลงบนผืนผ้าทอลวดลาย

ที่มีความอ่อนช้อยสวยงาม การแปรรูปอาหารตลอดจนเพิ่มมูลค่าให้ผลผลิตทางการเกษตร เป็นอีกหนึ่งอย่างที่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกรบ้านหนองตราดน้อย ให้ความสำคัญเนื่องจากภายในชุมชน มีวัตถุดิบมากมาย และสืบเนื่องจากเป็นชุมชนเก่าแก่ มีวัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตของชุมชน มีวัฒนธรรมการกินและวัฒนธรรมอาหาร สืบเนื่องจากบรรพบุรุษเรื่อยมา ส่งผลให้การแปรรูปอาหาร จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทางกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกรบ้านหนองตราดน้อย ได้ศึกษาหาความรู้ในการแปรรูปอาหาร เพื่อให้สมาชิกในชุมชนได้รับการฝึกอบรมในการถนอมอาหารให้เกิด ประโยชน์และได้รับการฝึกอบรมในการถนอมอาหารให้เกิดประโยชน์และได้นำไปรับประทานเองแล้วยังนำไป จำหน่ายให้กับ คณะที่มาศึกษาดูงาน ซึ่งมาจากการศึกษาดูงานเป็นประจำตั้งนั้นการแปรรูปอาหาร จึงทำให้ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรกรบ้านหนองตราดน้อย ก่อให้เกิดรายได้และรู้จักการแปรรูปอาหารไว้กินเองด้วย ได้รับ การฝึกอบรมและวิทยากรมาอบรมและจัดทำคือจากสำนักงานการเกษตรจังหวัดและสำนักงาน เกษตรอำเภอเมืองบุรีรัมย์มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการแปรรูป คือ ๑) น้ำข้าวกล้องงอก เนื่องจากชุมชนบ้านหนองตราดน้อย มีการปลูกข้าวเป็นส่วนใหญ่ เมื่อผลผลิตราคาตกการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าสูงขึ้น ๒) ขนมกล้วย ขนม พักทอง ขนมเค้กกล้วย ๓) น้ำพริก จะช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตทางการเกษตร และเป็นการลด ปัญหาสินค้าล้นตลาด การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของบ้านให้สอดคล้องกับอาชีพ การนำเอา ทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่ม ซึ่งจากการดำเนินงานตามแนวทางโครงการกลุ่มแม่บ้าน เกษตรกร ส่งผลให้แม่บ้านเกษตรกรกรบ้านหนองตราดน้อยได้มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาผลผลิต ที่ตกต่ำ และได้ดูแลสิ่งแวดล้อมชุมชนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เกิดเป็นการรวมกลุ่มกัน เพื่อทำกิจกรรมเพื่อสร้างสามัคคีในชุมชนเกิดเป็นความรักและความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการพัฒนาการทำเกษตร ตลอดจนนำไปสู่การวางแผนการเกษตรเกิดประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างเช่น การวางแผนพัฒนากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในการทำเกษตร เช่น ถ้าทุกคนร่วมมือปลูกผักชนิดพร้อมกัน ทั้งหมู่บ้าน จะทำให้ผักให้ผลผลิตพร้อมกันส่งผลให้ราคาผักราคา ตกต่ำทางกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ได้จัดทำแผนในการแบ่งช่วงการปลูกผักแต่ละชนิด เพื่อป้องกันสินค้าล้นตลาด การดำเนินงาน ตามโครงการทำให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรได้ พัฒนาเต็มศักยภาพ สามารถสร้างสุขให้ครอบครัวชุมชน และสังคมบ้านหนองตราดน้อย และได้รับการเชื่อถือ จากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน การนำเทคโนโลยีมาใช้

๑) ย้อมสีเส้นไหมด้วยสีธรรมชาติ การย้อมสีธรรมชาติ โดยส่วนใหญ่ได้มาจาก ส่วนต่าง ๆ ของพืช เช่น เปลือกไม้ ใบไม้ ผล ลำต้น แก่น ต้นไม้และรากไม้ ซึ่งจะมีกรรมวิธีในการ เตรียมน้ำย้อมสีและวิธีการย้อมสีที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับชนิดของพืชและส่วนที่นำมาใช้ในการย้อมสี มะเกลือ ให้สีดำ สีแดงได้จากเปลือกประดู่ เปลือกต้นเพกา ให้สีเขียว ขมิ้น ให้สีเหลือง ใบขี้เหล็ก ให้สีเขียว แต่ต้องใช้ในปริมาณที่มากเส้นไหม ๑ กิโลกรัม ต้องใช้ใบขี้เหล็ก ประมาณ ๑๐ กิโลกรัม ค่าแสด ให้สีแดงส้ม ผลคูณ ให้สีน้ำตาล

๒) การพัฒนากีฬาฟลายกดอกและจกพื้นบ้านด้วยระบบแอ็คการ์ด ๔๐๐ เข็ม กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรหนองตราดน้อย ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้พัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทอยกดอกด้วยกีฬาฟลายกดอกและจกพื้นบ้านด้วยระบบแอ็คการ์ด ๔๐๐ เข็ม

ซึ่งลดกระบวนการทยอยถอดกลายผ้าแบบดั้งเดิมที่ต้องใช้ทักษะ ความอดทน สมาธิสูง และใช้เวลาในการทอต่อผืนนานกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผ้าทอในอุตสาหกรรม รวมทั้งในกลุ่มทอผ้าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานอายุที่มีปัญหาทางด้านสายตา มักพบการทยอยถอดกลายเสมอ ๆ ที่ทอที่บ้านด้วยระบบแจ๊คการ์ด ๔๐๐ เข็ม สามารถลดปัญหาการทยอยถอดกลายได้ และยังสามารถทอลวดลายที่ซับซ้อนได้สะดวกสบายต่อการใช้งาน ช่วยให้ผู้ที่ทอฝึกหัดใหม่สามารถทอได้ง่ายขึ้น นำลวดลายเดิมทอซ้ำๆ ได้หลายครั้ง มีคุณภาพ มีมาตรฐานและสร้างลวดลายขึ้นเองได้โดยง่าย ในท้องถิ่นที่ทอผ้ายกดอกและจกพื้นบ้านด้วยระบบแจ๊คการ์ด ๔๐๐ เข็ม ใช้ระบบกลไกในการควบคุมการยกของเส้นยืนอิสระตามสัญญาณที่ส่งผ่านการ์ดเจาะแต่ละแผ่น ซึ่งมีผลต่อการเคลื่อนที่ของเข็ม ตะขอเส้นยืนที่ทำงานสัมพันธ์กันตามจังหวะของการเหยียบในแต่ละครั้ง ซึ่งการทอผ้ายกดอกและจกพื้นบ้านด้วยระบบแจ๊คการ์ด ยังช่วยลดต้นทุนค่าแรงงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทอผ้ายกดอก สร้างโอกาสในการเพิ่มมูลค่าและยกระดับผลิตภัณฑ์ทอผ้ายกดอกในชุมชนอีกด้วย

สัมมนา

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) โดยมีประชากรที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๓ ล้านคน ซึ่งสังคมไทยต้องตระหนัก เล็งเห็นความสำคัญและร่วมมือกันเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือด้านต่าง ๆ อาทิ การส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิตและทักษะอาชีพในการหารายได้ การส่งเสริมให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพ การเสริมสร้างและฟื้นฟูสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และการสร้างหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ

การเตรียมความพร้อมทักษะที่สอดคล้องกับงานในอนาคต ในยุคที่เทคโนโลยีได้พัฒนาอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง รัฐบาลจึงได้มีนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการมุ่งเน้นธุรกิจสตาร์ทอัพ (Startups) รวมทั้งได้ริเริ่มโครงการและมาตรการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต นอกจากนี้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมสมัยใหม่ อาทิ อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง (Semiconductor and Advanced Electronics) ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่สำคัญ ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรม เศรษฐกิจของประเทศไทยไปสู่อุตสาหกรรมไฮเทค (High Tech) ที่มีมูลค่าสูงขึ้น รวมทั้งมุ่งเน้นการสร้างกำลังคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต การพัฒนาและเพิ่มทักษะของคน (Upskill /Reskill) ประกอบไปด้วยกลไก ๔ ด้าน ได้แก่

๑. โปรแกรมการพัฒนาคนที่มีการทำหลักสูตรแบบใหม่ การเน้นการฝึกงานและการร่วมมือกับศูนย์ฝึกอบรม
๒. การให้สิทธิประโยชน์ทางการเงินสำหรับการฝึกอบรม
๓. การสนับสนุนงบประมาณที่ช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ และ

๔. การประสานงานระหว่างภาคการศึกษาและภาคเอกชนทั้งไทยและต่างประเทศ

ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินโครงการบริหารจัดการงานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำผ่านกิจกรรมการให้บริการจัดหางานในประเทศ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ กิจกรรมพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์สู่ตลาดออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านหลักสูตร “การอบรมเชิงปฏิบัติการขายสินค้าออนไลน์” ระหว่างวันที่ ๒๐ ถึง ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ว่างงานหรือไม่มีอาชีพได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย หรือความต้องการในท้องถิ่นชุมชน รวมถึงได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ตลอดจนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุด้านการทำตลาดออนไลน์ และเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการพัฒนาสินค้าให้มีมาตรฐานและเป็นที่ต้องการของตลาด ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น คือ ผู้สูงอายุที่ได้รับการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์ และสามารถทำตลาดออนไลน์และมีช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของตนเองโดยมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

การประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ “รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ ไม่ตกเป็นเหยื่อมิจฉาชีพ” ซึ่งปัจจุบันมิจฉาชีพได้มีการหลอกลวงโดยการส่ง SMS ปลอม เพื่อสร้างความตกใจหรือเชิญชวนให้กด Link เพื่อกดกรอกข้อมูลส่วนตัว การส่ง Link ธนาคารปลอม การสร้าง Account ปลอม เพื่อชักจูงให้โอนเงินหรือขอข้อมูลส่วนตัว การสร้างเว็บไซต์ธนาคารปลอมเพื่อหลอกให้กรอกข้อมูล ซึ่งมิจฉาชีพจะแฝงตัวมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การหลอกลวงโดยรับสมัครงานพบบัญ การรับสมัครทีมงานแพ็คสบู่ การหลอกลวงให้แพ็คของ การสมัครให้รับงานมาทำงานที่บ้าน ทั้งนี้ มีวิธีสังเกตเพจปลอมเบื้องต้น ๖ วิธี ได้แก่

๑. เพจต้องได้รับการยืนยันโดยมีเครื่องหมายรับรองตัวตน (Verified Badge)
๒. ชื่อเพจจะต้องสะกดถูกต้อง ซึ่งมิจฉาชีพอาจทำเลียนแบบโดยใช้จุดหรืออักขระพิเศษ
๓. สังเกตรายละเอียดของเพจ เช่น วันที่สร้างและเคยเปลี่ยนเพจมาก่อนหรือไม่
๔. การโพสต์เนื้อหาและการตอบโต้ในเพจโดยสังเกตจำนวนคนกดถูกใจและคอมเมนต์
๕. ระวังโดนหลอกยอตนคนกดถูกใจซึ่งมิจฉาชีพอาจพิมพ์ยอผู้ติดตามปลอมไว้ที่รายละเอียดของเพจ และ

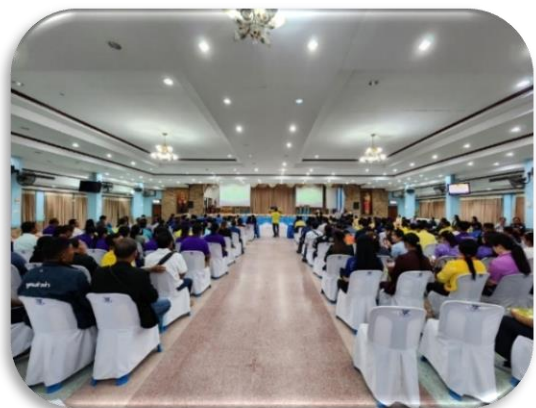
๖. ควรสังเกตที่ URL ของเพจอาจมีถ้อยคำแปลก ๆ ที่ไม่มีความหมาย

การดำเนินโครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม) กรมการจัดหางานเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทุกกลุ่มทุกช่วงวัย โดยจัดให้ประชากรได้มีงานทำและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นระหว่างทำงาน ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันในรูปแบบประชารัฐ โดยประสานความร่วมมือระหว่างกรมการจัดหางาน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนในด้านการมีงานทำ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นในระดับที่ตลาดแรงงานมีความต้องการและช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและได้กำลังแรงงานที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ ทั้งนี้ ได้มีการดำเนินการลงพื้นที่ที่แนะนำประชาสัมพันธ์โครงการฯ ในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๖ แห่ง ๑๗ อำเภอ โดยมีผู้ลงทะเบียนสมัคร

เข้าร่วมโครงการฯ เป็นนักเรียนจำนวน ๒๓๙ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๕๙ คน

การดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ตามมาตรา ๓๕ กรณีการจ้างเหมาบริการ เป็นการดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือสถานประกอบการไม่รับคนพิการทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้น อาจดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ว่าด้วยการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือบริการจัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกกล่อมภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ

ภาพถ่ายการศึกษาดูงานและสัมมนา ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗
ณ จังหวัดบุรีรัมย์



๒. การศึกษาดูงานและสัมมนา ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “ธุรกิจผลิตและส่งออกสินค้าอาหารทะเลแปรรูป” ในวันศุกร์ที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ตำบลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สัมมนา เรื่อง “การบริหารจัดการสิทธิและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ในวันเสาร์ที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ เทศบาลเมืองดอนสัก ตำบลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงานและสัมมนา

สัมมนา

ภายหลังที่ประเทศไทยสามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้เป็นอย่างดี ทำให้มีการผ่อนคลายล็อกดาวน์โดยการผ่อนปรนให้กิจการภาคบริการสามารถเปิดดำเนินการได้ ทำให้ตลาดแรงงานเกิดความต้องการการจ้างงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เรื่อง การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว สัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม เพื่รองรับการฟื้นฟูประเทศไทยหลังการผ่อนคลายมาตรการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ การฟื้นฟูประเทศไทยภายหลังการผ่อนคลายมาตรการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการสนับสนุนให้นายจ้างและสถานประกอบการ รวมถึงภาคการผลิตสามารถจ้างคนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานสามารถอยู่ในราชอาณาจักรเพื่อการทำงานต่อไปได้ เพื่อให้ภาคธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศไทยขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร และกระทรวงแรงงาน ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง การบริหารจัดการด้านแรงงาน จึงเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทายจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี โครงสร้างประชากร วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ รวมถึงสถานการณ์โรคแพร่ระบาดที่อย่างเกิดขึ้นได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งส่งผลกระทบต่อแรงงานและโลกของการทำงาน เป็นสัญญาณของการเติบโตที่หยุดชะงักในตลาดแรงงาน ดังนั้น คณะกรรมการจึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเรื่อง “การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงาน การบริหารจัดการด้านสุขภาพ และการให้ความคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ จะทำให้นายจ้างและสถานประกอบการมีความรู้และเข้าใจสามารถปรับตัวและดำเนินกิจการให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อคุ้มครอง ดูแล ส่งเสริม และพัฒนากำลังแรงงาน เพราะแรงงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ฟื้นฟูภาคธุรกิจ และเศรษฐกิจให้เติบโต

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เพื่อรับทราบข้อมูลในด้านการแปรรูป เช่น การอบแห้ง การรมควัน การทำเค็ม การหมัก ในน้ำเกลือ เป็นต้น ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ล้ำสมัย ส่งผลให้อุตสาหกรรมอาหารทะเลได้มาตรฐาน เป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชาวประมงในพื้นที่

สัมมนา

๑. เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว
 ๒. เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าว
 ๓. เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
- ภายใต้สิทธิมนุษยชน

สรุปผลการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เข้ารับฟังบรรยายสรุปเกี่ยวกับเพื่อรับฟังข้อมูลในด้านการแปรรูป เช่น การอบแห้ง การรมควัน การทำเค็ม การหมักในน้ำเกลือ เป็นต้น ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ล้ำสมัย ส่งผลให้อุตสาหกรรมอาหารทะเลได้มาตรฐาน เป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชาวประมงในพื้นที่ โดยมีกรรมการผู้จัดการบริษัท เอ็นเอสซี ซีฟู้ด จำกัด ให้การต้อนรับ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

กระบวนการผลิต

การผลิตเนื้อปูม้าพาสเจอร์ไรส์

๑. ฝ่ายรับวัตถุดิบ รับเนื้อปูจาก Suppliers และตรวจสอบเนื้อ กลิ่นควบคุมอุณหภูมิ ก่อนส่งต่อไปฝ่ายผลิต

๒. ฝ่ายผลิต ทำความสะอาดคัดแยกกาก สิ่งแปลกปลอม แยกส่วนต่าง ๆ ควบคุม อุณหภูมิ และส่งให้ฝ่าย QC ตรวจสอบความสะอาด

๓. QC ตรวจสอบความสะอาด ความเรียบร้อย ตรวจเช็คอุณหภูมิ และส่งพาสเจอร์ไรส์

๔. ทำการพาสเจอร์ไรส์ผ่านน้ำร้อน - น้ำเย็น เพื่อฆ่าเชื้อและคงสภาพรสชาติ และเนื้อปู ให้สด อร่อย

๕. เก็บสินค้าผลิตภัณฑ์โดยการควบคุมอุณหภูมิความเย็นในห้องเย็น

๖. แพ็คสินค้าบรรจุหีบห่อ จัดส่งตามออเดอร์ที่ลูกค้าต้องการ

ด้านแรงงาน จะเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวร้อยละ ๒๐ ของแรงงานทั้งหมดของบริษัท โดยเริ่มมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

งานบริหารด้านแรงงาน

การจ้างแรงงานไทย จะเป็นแบบรายเดือนและรายวัน โดยจ้างอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีขึ้นไป ใช้เอกสารคือ สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน และวุฒิการศึกษา

การจ้างแรงงานต่างด้าว จะเป็นแบบรายเดือนและรายวัน โดยจ้างอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีขึ้นไป ใช้เอกสารคือ สำเนา Password หนังสือแสดงการต่ออายุ ๕๐ วัน และใบอนุญาตทำงาน (Workpermit)

โดยจะมีการอบรมและปฐมนิเทศ รวมทั้งตรวจสุขภาพใบรับรองแพทย์ก่อนการทำงาน ทั้งนี้ บริษัทพยายามจะรับสมัครแรงงานที่เป็นคนไทยในพื้นที่ แต่แรงงานไทยในพื้นที่เลือกที่จะประกอบอาชีพอื่น ๆ บริษัทจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

สัมมนา

การเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับตนเอง รู้ความถนัดและทราบแนวโน้มตลาดแรงงาน ต้องเริ่มจากการดำเนินการ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สำรวจตนเอง เพื่อให้ทราบถึงความสนใจและความชอบส่วนตัว ทราบจุดแข็งและทักษะที่โดดเด่น ทั้งนี้ นอกจากการเรียนรู้ควรมีการร่วมทำกิจกรรมให้หลากหลาย เพื่อสำรวจกิจกรรมที่ทำแล้วรู้สึกเพลิดเพลิน สังเกตวิชาเรียนที่ชื่นชอบ สังเกตหัวข้อหรือประเด็นที่ชอบค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ควรมีการประเมินความสามารถพิเศษหรือทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง รวบรวมความคิดเห็นจากเพื่อน ครู หรือครอบครัวที่เกี่ยวกับจุดแข็งของเรา วิเคราะห์ประสบการณ์ความสำเร็จในอดีตเพื่อค้นหาทักษะที่โดดเด่น รวมถึงกำหนดสิ่งที่ให้ความสำคัญในชีวิตการทำงาน

๒. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน เพื่อทราบแนวโน้มอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ การศึกษาการเติบโตของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและระดับโลกจะสามารถทำให้วิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ นอกจากนี้ควรวิเคราะห์อาชีพที่มีความต้องการสูงในตลาดแรงงาน โดยสำรวจสถิติการจ้างงานและอัตราการว่างงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษารายงานการคาดการณ์ตลาดแรงงานจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้ และติดตามข่าวสารการลงทุนและการขยายธุรกิจของบริษัทชั้นนำ และการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชีพ โดยเน้นความสำคัญของทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนฝึกฝนการสื่อสารและการทำงานร่วมกับคนอื่น

๓. การเชื่อมโยงความถนัดกับโอกาสทางอาชีพ เพื่อทราบถึงแนวทางการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจ การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ซึ่งปัจจุบันมีการนำระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ AI เพื่อเชื่อมโยงความถนัดทางอาชีพ

๔. การเตรียมตัวสู่เส้นทางอาชีพ โดยการวางแผนการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อกำหนดเป้าหมายการศึกษาที่สอดคล้องกับอาชีพที่สนใจ ค้นหาหลักสูตรหรือการฝึกอบรมที่เสริมสร้างทักษะเฉพาะทาง และพิจารณาโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ นอกจากนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายและการหาที่ปรึกษาด้านอาชีพ และการเตรียมตัวสำหรับการสมัครงานและการสัมภาษณ์

๕. ความท้าทายและโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม โดยการศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่ออาชีพ พัฒนาทักษะที่ยกต่อการทดแทนด้วยเทคโนโลยี และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนสายอาชีพในอนาคต รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างธุรกิจของตนเอง และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อเตรียมกำลังด้านแรงงานให้มีความพร้อมสำหรับการทำงาน และการประกอบอาชีพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถองค์ความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพไปปรับใช้ในการแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียนและนักศึกษา ให้สามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความถนัดของตนเอง และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา ๓๕๐ คน ประกอบด้วย

๑. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่จังหวัดกระบี่
๒. นายอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดกระบี่
๓. ผู้อำนวยการ เครือข่ายครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
๔. ผู้อำนวยการ เครือข่ายครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
๕. ผู้อำนวยการ เครือข่ายครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
๖. ผู้อำนวยการ ครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาพื้นที่จังหวัดกระบี่
๗. ผู้อำนวยการ ครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
๘. นักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
๙. ประชาชนที่สนใจในพื้นที่จังหวัดกระบี่และจังหวัดใกล้เคียง

สัมมนา

โครงการสัมมนาเรื่อง “การบริหารจัดการสิทธิและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงาน การจัดการด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการสร้างความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีนายจ้างสถานประกอบการ รวมทั้งประชาชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ เข้าร่วมสัมมนา รวมทั้งสิ้น ๒๒๐ คน โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) นายสมเกียรติ สิริชูทรัพย์ ประธานสังคมจังหวัดสุราษฎร์ ได้กล่าวถึงความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองของผู้ประกันตนที่ควรทราบตามมาตรา ๓๓ รวม ๗ กรณี ผู้เกี่ยวข้อง กับกองทุนประกันสังคม รวมทั้งเงื่อนไขการขอรับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม

๒) นางสาวอารีย์ การอิโร แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กล่าวถึง โครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน ดังนี้ ๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด ๒) สำนักงานจัดหางานจังหวัด ๓) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ๑๑ สุราษฎร์ธานี ๔) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๕) สำนักงานประกันสังคม ๖) ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต ๘ สุราษฎร์ธานี ทั้ง ๖ หน่วยงานจะมีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตพื้นที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงาน ยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผนงานพัฒนา เป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด การแก้ไขปัญหาการว่างงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน คุ้มครองดูแลให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

๓) นายชานนท์ อาคะมา ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ ภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ความรู้ความสามารถทักษะฝีมือและทัศนคติที่ดีที่พร้อมจะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือระดับต้น ยกระดับฝีมือให้กับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะฝีมือให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่และสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานในสาขาช่างต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลควรให้ความสำคัญเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ยกระดับฝีมือแรงงานต่างด้าวเพิ่มพูน ความรู้และศักยภาพในการทำงานและปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

๔) นางสาวสุภาวดี ส่องเมืองสุข สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีหน้าที่ คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ได้กล่าวถึงกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อบังคับใช้กับงานประมงทะเล เนื่องจากสภาพการ จ้างและสภาพการทำงานมีความแตกต่างจากงานทั่ว ๆ ไป โดยเจตนารมณ์ในการออกกฎกระทรวง ฉบับนี้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานประมงผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล นอกจากนี้ได้กล่าวถึงรูปแบบการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย อาทิ การใช้แรงงานเด็ก การจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานประเภทงานอันตราย (งานปัม โลหะ งานสารเคมีอันตราย หรือทำงานในสถานที่ต้องห้าม (โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน) ถ้าหาก กรณีนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานอันตรายหรือสถานที่ที่ห้ามเด็กทำงานเป็น เหตุให้ลูกจ้างเด็กได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายนายจ้างจะได้รับโทษเพิ่มมากขึ้น

๕) นายพงษ์สวัสดิ์ พวงเดช จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กล่าวถึง นโยบาย กรมการจัดหางานด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและด้านการคุ้มครองการป้องกันปัญหา

การค้ำนุชย์ด้วยการสกัดกั้นและแก้ไขปัญหาลูกกลางผ่านสื่ออย่างฉับไวทันทั่วทั้งที่ ส่งเสริมการมีงานทำ โดยการจ้างงานภายในประเทศ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ บูรณาการความร่วมมือในพื้นที่เชิงรุก เพื่อรวบรวมตำแหน่งงานและกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานและให้บริการจัดหางานแบบครบวงจร พัฒนาระบบบริหารจัดการหางานโดยเร่งเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ เป็นศูนย์รวมกำลังแรงงาน การจ้างงาน และการพัฒนาทักษะฝีมือของประเทศ นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศเมียนมา ประเทศกัมพูชา และประเทศลาว เป็นต้น แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสาเหตุหลักมาจากความต้องการแรงงานในภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรมที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวยังมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าแรงงานไทย จึงทำให้มีนายจ้างจำนวนมากนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว

ประเด็นข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสัมมนา

๑. เสนอให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อบริการประชาชนให้เข้าถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ One-Stop Service อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้ความช่วยเหลือประชาชนให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว

๒. เนื่องด้วยประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรประชาสัมพันธ์สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ลูกจ้างหรือประชาชนในพื้นที่ได้ทราบและเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน ขั้นตอนการขอเบิกสิทธิประกันสังคมที่ถูกต้อง เพื่อจะได้เห็นความสำคัญของการมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต

๓. การอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเรื่องสำคัญที่ควรดำเนินการ เพื่อให้ลูกจ้างมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเมื่อได้มีการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ลูกจ้างควรจะได้รับการขึ้นค่าตอบแทนโดยไม่ใช้พิจารณาปรับเงินเดือนเพียงแค่วุฒิการศึกษาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์

๔. ผลกระทบจากการจัดเก็บภาษีท้องถิ่นของประชาชน ซึ่งในปัจจุบันพบว่ามีการจัดเก็บภาษีป้ายที่แสดงชื่อ ยี่ห้อหรือเครื่องหมายที่ใช้ในการประกอบการค้า โดยส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนในพื้นที่ จึงขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาการจัดเก็บรายได้ให้เป็นธรรมแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการเสียภาษี

๕. ประเด็นปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าวทิ้งสัตว์เลี้ยงเมื่อมีการย้ายไปทำงานที่อื่นหรือเดินทางกลับประเทศ จนกลายเป็นปัญหาในชุมชนตำบลดอนสัก ทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน ขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรมโดยกำหนดมาตรการให้ชัดเจน

๖. ให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงานควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้สถานประกอบกิจการมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน เพื่อเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและสามารถปรับตัวปรับตัวให้เข้ากับการจ้างงานและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ภาพถ่ายการศึกษาดูงานและสัมมนา ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗
ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



๓. การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การส่งเสริมอาชีพของแรงงานในภาคเกษตรกรรม” เมื่อวันอาทิตย์ที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ สมาคมกลุ่มชาวไร่ไถ่ยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

สัมมนา เรื่อง “การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ” เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ วัดสามพร้าว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และเรื่อง “การพัฒนาแรงงานไทยให้มีความพร้อมสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ” เมื่อวันอังคารที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ สมาคมกลุ่มชาวไร่ไถ่ยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ด้วยคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้ตระหนักถึงปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศโดยผิดกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองในด้านสิทธิแรงงานต่าง ๆ ตามกฎหมาย เนื่องจากในปัจจุบันมีแรงงานไทยเป็นจำนวนมากมีความประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ แต่กลับพบว่าแรงงานไทยเหล่านี้ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย ประกอบกับขาดทักษะแรงงานในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในต่างประเทศ เช่น ขาดทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ขาดทักษะในด้านฝีมือแรงงานขั้นพื้นฐาน ตลอดจนขาดทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง อันจะทำให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศไม่มีความพร้อมในการทำงาน และไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงจะได้รับ

จากความสำคัญดังกล่าว คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดสัมมนา เรื่อง “การพัฒนาแรงงานไทยให้มีความพร้อมสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ” เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของการทำงานในต่างประเทศ นโยบายของกระทรวงแรงงานและรัฐบาลเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย จำนวนและสถิติของแต่ละประเทศที่แรงงานไทยไปทำงาน การติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ แนวทางการป้องกันการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนทราบถึงสถานการณ์แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ และการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งมาตรการที่กระทรวงแรงงานและรัฐบาลให้การช่วยเหลือแรงงานไทย เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

นอกจากนี้ ด้วยคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้ตระหนักถึงปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศโดยผิดกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองในด้านสิทธิแรงงานต่าง ๆ ตามกฎหมาย เนื่องจากในปัจจุบันมีแรงงานไทยเป็นจำนวนมากมีความประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ แต่กลับพบว่าแรงงานไทยเหล่านี้ได้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยผิดกฎหมาย ประกอบกับขาดทักษะแรงงานในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในต่างประเทศ เช่น ขาดทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ขาดทักษะในด้านฝีมือแรงงานขั้นพื้นฐาน ตลอดจนขาดทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง อันจะทำให้แรงงานไทย

ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศไม่มีความพร้อมในการทำงาน และไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานไทยพึงจะได้รับ

จากความสำคัญดังกล่าว คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดสัมมนา เรื่อง “การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ” เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานที่จำเป็นของตนเองสำหรับการทำงานในต่างประเทศ นโยบายของกระทรวงแรงงานและรัฐบาลเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย แนวทางการช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ การติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ แนวทางการป้องกันการหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ โดยผิดกฎหมาย ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนทราบถึงสถานการณ์แรงงานไทย ที่ทำงานในต่างประเทศ และการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งมาตรการที่กระทรวงแรงงานและรัฐบาลให้การช่วยเหลือแรงงานไทย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานและสัมมนา

เพื่อรับฟังข้อมูลการทำอุตสาหกรรมอ้อยและการผลิตน้ำตาลจากแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับเกษตรกรชาวไร่อ้อยให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน อันเป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่แรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับแรงงานไทยและ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการช่วยเหลือแรงงานไทย ที่ทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับแรงงาน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนการปรับตัวของแรงงานให้เท่าทันกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน

สรุปผลการศึกษาดูงานและสัมมนา

จากการประชุมและลงพื้นที่ร่วมกับคณะผู้บริหาร และเกษตรกรของสมาคมกลุ่มชาวไร่อ้อยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับทราบปัญหาเกี่ยวกับแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยพบว่าแรงงานเหล่านี้จะเป็นการดำเนินการในลักษณะของธุรกิจครอบครัว พบปัญหาเกี่ยวกับการขาดเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ในการทำเกษตร เครื่องจักรไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังพบปัญหาหลัก ๆ ดังนี้

๑) ในอดีตการทำเกษตรส่วนใหญ่ แรงงานส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานไทย แต่ต่อมาประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน จึงมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่พบปัญหาในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีขั้นตอนที่ซับซ้อนและมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง เฉลี่ย ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่อปี จึงเปลี่ยนมาใช้แรงงานไทยแทนควบคู่กัน

๒) เด็กรุ่นใหม่ ๆ ไม่ประสงค์ที่จะทำงานด้านการเกษตร ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีอายุ ซึ่งในอนาคตอาจจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานได้ เพราะแรงงานส่วนใหญ่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ

๓) แรงงานขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด ไม่สามารถดึงดูดคนทั่วไปมาทำงานด้านการเกษตรได้ จึงต้องจ่ายค่าแรงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ๔๐๐ - ๑,๐๐๐ คนต่อปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการที่มีต้นทุนที่สูงมากขึ้น

๔) ปัจจุบันผู้ประกอบการไม่สามารถจ้างแรงงานเด็กได้ เพราะกฎหมายไม่อนุญาต ทำให้เด็กหรือเยาวชนที่อยากทำงานเสริม ไม่สามารถทำงานได้ เพราะผิดกฎหมาย

๕) ฤดูเก็บเกี่ยวบางฤดู เกิดภัยแล้งเกิดขึ้น ทำให้ผลผลิตที่เก็บเกี่ยวมีจำนวนน้อย ไม่เป็นไปตามจำนวนที่คาดหวังไว้ บางครั้งผลกำไรจึงมีน้อย หรือไม่มีเลย

๖) การนำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่แรงงานคน บางครั้งอาจจะนำมาซึ่งการมีงานทำของแรงงานไทยในอนาคตได้

๗) พบปัญหาหาเสพติดในแรงงาน เยาวชน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการบำบัดและรักษา

๘) ในปัจจุบันยังไม่มีประกันราคาอ้อยจากภาครัฐบาล เนื่องจากอ้อยต้องมีการอิงกับราคาน้ำตาลในตลาดโลก และโรคระบาดต่าง ๆ ในไร่อ้อย ส่งผลให้ผลผลิตอ้อยน้อยลง ผู้ประกอบการจึงไม่สามารถคำนวณการจ้างงานได้ กล่าวคือ ไม่สามารถคำนวณต้นทุนได้อย่างแน่ชัด

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานในด้านเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และทักษะการทำงานในภาคการเกษตร

๒) ประเด็นการแบ่งค่าแรงของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ ทำให้เกิดปัญหาการเลือกจ้างแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ ควรมีการกำหนดอัตราส่วนการจ้างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวให้มีความเหมาะสม

๓) เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ควรเร่งแก้ไขปัญหาหาเสพติดในพื้นที่

๔) ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานดูแลไม่ทั่วถึง มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการกิจ ซึ่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องควรมีแนวนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๕) การทำแพลตฟอร์มแรงงานจะสามารถทำให้แรงงานและนายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน ตลอดจนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีความรวดเร็วและไม่ซับซ้อน ซึ่งข้อมูลและการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวจะเป็นข้อมูลเพียงแห่งเดียว (One Stop Service) ไม่ก่อให้เกิดความสับสนและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ แรงงาน และนายจ้าง

๖) ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องเอกสาร ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาให้กับแรงงาน ควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการแรงงานต่างด้าวเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๗) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีนโยบายที่ให้การช่วยเหลือแรงงานเกษตร เช่น อาจจัดตั้งกองทุนเพื่อการเกษตร โครงการประกันราคาอ้อย เป็นต้น เพื่อให้แรงงานได้มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ และมีการรับประกันราคาสินค้าขั้นต่ำที่จะขายได้ ทำให้แรงงานสามารถคำนวณต้นทุนที่จะได้รับต่อไปในอนาคตได้ สามารถคำนวณ

ความเสี่ยงจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวที่มีความไม่แน่นอนได้ เนื่องจากมีโครงการของรัฐที่จะช่วยประกันราคาสินค้า

๘) กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานรุ่นใหม่ ๆ หันมาทำการเกษตรด้วย เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตเนื่องมาจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุในอนาคตอันใกล้ได้

๙) ทุกภาคส่วนควรช่วยในการสร้างแรงจูงใจ ให้แรงงานทุกช่วงอายุสนใจ ให้ความสำคัญในอาชีพการเกษตร และสานต่อธุรกิจครอบครัวด้านการเกษตร เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งอาชีพเกษตรกรรม

วันจันทร์ที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ วัดสามพร้าว ตำบลสามพร้าว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้จัดสัมมนาเรื่อง “การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้แก่แรงงานไทย มีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงแนวทางการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ภายในงานสัมมนาได้มีนางหทัยรัตน์ เพชรพนมพร รองประธานคณะกรรมการการแรงงานคนที่ ๕ เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมการสัมมนา

วันอังคารที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ สมาคมกลุ่มชาวไร่อ้อยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำบลพันดอน อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้จัดสัมมนาเรื่อง “การพัฒนาแรงงานไทยให้มีความพร้อมสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ” ภายในงานสัมมนาได้มีนายธีระชัย แสนแก้ว รองประธานคณะกรรมการการแรงงาน คนที่หนึ่ง เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา นายเจริญจิต สืบสาววงศ์ นายอำเภอกุมภวาปี เป็นผู้กล่าวรายงาน และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมการสัมมนา

โดยในการสัมมนาทั้ง ๒ วันดังกล่าวข้างต้น ได้มีการอภิปรายในหัวข้อ เรื่อง นโยบายของภาครัฐในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ การเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยสู่ตลาดแรงงานในต่างประเทศ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ในด้านต่าง ๆ ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยที่จำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานในต่างประเทศ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแรงงาน นำโดย ว่าที่ร้อยโท อนุเทพ ศรีดาวเรือง จัดหางานจังหวัดอุดรธานี และผู้แทนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน นอกจากนี้ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตอบข้อซักถาม ซึ่งจากการสัมมนาดังกล่าว สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นของคนไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ (ถูกกฎหมาย)

ปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศทั่วโลก รวม ๑๑๘,๐๘๐ คน จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน ๙๒,๙๖๖ คน และเพศหญิง จำนวน ๒๕,๑๑๔ คน โดย ๑๐ ประเทศแรกที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด ได้แก่

- ๑) ไต้หวัน ๕๑,๙๖๐ คน
- ๒) สาธารณรัฐเกาหลี ๒๐,๑๕๐ คน
- ๓) รัฐอิสราเอล ๑๔,๕๙๓ คน
- ๔) ญี่ปุ่น ๘,๗๑๖ คน
- ๕) มาเลเซีย ๔,๙๐๑ คน
- ๖) สาธารณรัฐสิงคโปร์ ๓,๑๙๔ คน
- ๗) ฮองกง ๑,๕๒๘ คน
- ๘) อังการี ๑,๑๔๐ คน
- ๙) สหรัฐอเมริกา ๑,๐๔๑ คน
- ๑๐) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ๑,๐๐๒ คน

โดย ๑๐ ตำแหน่งที่ แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ๑) คนงานเกษตร ๒) คนงานอุตสาหกรรมทั่วไป ๓) ผลิตภัณฑ์โลหะ ๔) กรรมกรหรือคนงาน ๕) คนงานทั่วไป ๖) ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้างอื่น ๆ ๗) คนงานผลิต ผลิตภัณฑ์โลหะ ๘) ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ๙) นวดแผนโบราณ ๑๐) การเกษตร

แรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศนั้น มีทูตแรงงานหรือสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (สังกัดกระทรวงแรงงาน) และมีกระทรวงการต่างประเทศ โดยเอกอัครราชทูตกงสุลใหญ่ และนักการทูต ดูแลและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะการดูแลคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความคุ้มครอง เป็นธรรม ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ โดยในปัจจุบัน กระทรวงแรงงานมีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน ๑๒ แห่ง ได้แก่

๑. สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)
๒. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
๓. สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
๔. สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮองกง
๕. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา กรุงไทเป
๖. สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา สาขาเมืองเกาสง
๗. สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย
๘. สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์
๘. สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน สถานเอกอัครราชทูต ณ บันดาร์เสรีเบกาวัน
๑๐. ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
๑๑. ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

๑๒. ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรไทย ประจำสหประชาชาติ และองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

การไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายมี ๕ วิธี

๑. บริษัทจัดหางานจัดส่ง
๒. กรมการจัดหางานจัดส่ง
๓. เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง
๔. นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน
๕. นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสัมมนา

- ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความเข้าใจถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะแรงงานด้านต่าง ๆ ในเบื้องต้น เพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้
- ผู้เข้าร่วมสัมมนา สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้นำมาปรับตัวและเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานในสภาวะปัจจุบันได้
- ผู้เข้าร่วมสัมมนา สามารถรวมกลุ่มสร้างเครือข่ายเพื่อการรวมตัวแก้ไขปัญหาการว่างงานพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และสามารถหาโอกาสในการไปทำงานในต่างประเทศได้

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

- ผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน
- ผู้ประกอบการ
- แรงงานในสถานประกอบการ
- แรงงานในภาคการเกษตร

การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗
ณ จังหวัดอุดรธานี



๔. การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “แผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ในมิติด้านแรงงานเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในวันเสาร์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๕ กระบี่

สัมมนา เรื่อง กระบี่รวมพลัง สร้างงาน สร้างอาชีพ ในวันอาทิตย์ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ และการศึกษาดูงานเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ ในวันจันทร์ที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ เกาะกระดาน จังหวัดตรัง

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือการเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยในปี ๒๕๗๘ จะเป็น “สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด” (Super Aged society) ซึ่งทำให้มีประชากรวัยทำงานลดลง ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน คืออุปทานแรงงานลดลง ซึ่งสวนทางกับเศรษฐกิจยุคของการแข่งขันมีการขยายตัวและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องทำให้ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเรื่อง กระบี่รวมพลัง สร้างงาน สร้างอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการรองรับการท่องเที่ยวของจังหวัดกระบี่ และเป็นแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำให้ทันกับความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการในพื้นที่อุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อการขับเคลื่อนและสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ประกอบการเข้ามาลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้เข้าถึงบริการของรัฐ ได้เข้าถึงข้อมูลอาชีพ/ข้อมูลการศึกษาได้เปิดโลกทัศน์ด้านอาชีพ รู้สถานะและแนวโน้มตลาดแรงงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้สามารถประกอบอาชีพ/ทำงานหรือเลือกศึกษาต่อได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีรายได้ที่มั่นคง ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานและสัมมนา

๑. เพื่อรับทราบแผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในมิติด้านแรงงาน
๒. เพื่อสร้างความรู้ให้แก่ประชาชนและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพโดยส่งเสริมการมีงานทำให้แรงงานทุกช่วงวัยได้เตรียมความพร้อมการทำงานรองรับตลาดแรงงาน รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้อง
๓. เพื่อศึกษาการใช้แรงงานในสถานประกอบการ

สรุปผลการศึกษาดูงานและสัมมนา

คณะกรรมการได้รับทราบภารกิจและกิจกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๕ กระบี่ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ซึ่งผลผลิตของแต่ละโครงการบรรลุเป้าหมายเกินร้อยละ ๑๐๐ เป็นส่วนใหญ่ และได้ให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาอาชีพแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานในต่างประเทศ การพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ที่ผูกกับฐานข้อมูลประชากรในการพัฒนาความต้องการใช้แรงงานของไทย และการพัฒนาอาชีพคนไทยไม่ให้แรงงานต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย รวมทั้งผู้ที่เข้ารับการสัมมนาได้รับทราบบทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงานช่องทางในการขอรับ

บริการต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และสำหรับผู้ประกอบการมีความมั่นใจต่อแนวทางการประกอบธุรกิจท่องเที่ยวและการลงทุนที่สภาพเศรษฐกิจจะฟื้นตัวโดยเร็วในพื้นที่ของจังหวัดกระบี่และจังหวัดตรัง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับความรู้ และมีแนวทางในการประกอบอาชีพรองรับตลาดแรงงาน
๒. ผู้ใช้แรงงานมีแนวทางการวางแผนการพัฒนาตนเองให้ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน
๓. ลดการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่
๔. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและและภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

ประชาชน ลูกจ้าง และผู้ร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๐๐ คน

การศึกษาดูงานและสัมมนาดังแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๗
ณ จังหวัดกระบี่



๕. การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงานในชุมชน ในวันศุกร์ที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ณ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเครื่องแกงสมุนไพร บ้านควนเสม็ด ตำบลปริก อำเภอสะเตกา จังหวัดสงขลา

สัมมนา เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพสตรี และสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมาย” ในวันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ศูนย์ประชุมเอกชน ตำบลคูหาใต้ อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงานในชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอสะเตกา จังหวัดสงขลา

สัมมนา

“แรงงานสตรี” นับว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมไทย ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานสตรีทั้งในและนอกระบบมากกว่า ๓๐ ล้านคน จากตัวเลขสถิติแรงงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ สิ้นปี ๒๕๖๕ คิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ ๔๔ ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งแรงงานสตรีมีอยู่ในหลากหลายสาขาอาชีพและยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต แรงงานสตรีในปัจจุบันมีบทบาทและได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น สามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้ ประกอบกับสังคมปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้สตรีมีโอกาสดแสดงศักยภาพได้อย่างเปิดกว้าง แต่อย่างไรก็ดีแรงงานสตรีมักเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ การเข้าถึงสวัสดิการที่จำกัด และการะงานดูแลครอบครัว เป็นต้น โดยภาครัฐได้เล็งเห็นถึงความสำคัญนี้จึงเดินทางผลักดันนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ผ่านกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มสวัสดิการแรงงานสตรี ส่งเสริมความเสมอภาค และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีเนื่องจากแรงงานสตรีเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานและขับเคลื่อนการดำเนินงานในทุกมิติภายใต้แนวคิด “ทักษะดี มีงานทำหลักประกันสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ” เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสตรี และคุ้มครองดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมเป็นธรรม ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม มีรายได้ และมีความมั่นคงในชีวิต มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมความเสมอภาคและคุ้มครองแรงงานหญิงผ่านนโยบายและสวัสดิการใหม่ ๆ มากมายในปี ๒๕๖๗

คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ในฐานะองค์กรด้านนิติบัญญัตินอกจากภารกิจในการพิจารณาศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขและการตรากฎหมายแล้ว คณะกรรมการยังให้ความสำคัญต่อการให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานต่อผู้ใช้แรงงานในทุกภาคส่วน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตนเองโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานสตรี อาทิ สิทธิในการลาคลอดบุตร งานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงาน งานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งตั้งครรภ์ทำงาน หรือกรณีห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังรวมถึงการส่งเสริมให้แรงงานสตรีมีส่วนร่วมบทบาทในการพัฒนาประเทศในทุกมิติของสังคม ด้วยหลักคิดปรัชญาตามกรอบรัฐธรรมนูญที่ว่า

บุคคลย่อมเกิดมาเสมอภาคโดยกำเนิดหรือภายใต้กรอบอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ CEDAW ที่ภาครัฐต้องมีมาตรการและกลไกรองรับในการคุ้มครองสิทธิส่งเสริมความเข้าใจ สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในประเทศให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคระหว่างเพศ

จากปัจจัยดังกล่าวคณะกรรมการการแรงงานจึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพสตรี และสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมาย” เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาในพื้นที่มีความรู้และความเข้าใจรวมทั้งทราบถึงมาตรการที่รัฐช่วยเหลือให้กับผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเข้าถึงสิทธิได้อย่างเท่าเทียม ตระหนักถึงสิทธิตามกฎหมายของผู้ใช้แรงงานสตรี การสร้างโอกาสในการเข้าถึงอาชีพอย่างเท่าเทียม และการรับฟังความเห็นอันเป็นประโยชน์ที่จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดแนวนโยบายด้านแรงงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังข้อเสนอการพัฒนาอาชีพเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงานในชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

สัมมนา

เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนาให้มีความเข้าใจในปัญหาทางเศรษฐกิจและผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมายของกลุ่มผู้ใช้แรงงานสตรีและเสริมสร้างอาชีพของกลุ่มแรงงานสตรีให้มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นปัญหาของประชาชนในพื้นที่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เพื่อนำประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนและนโยบายในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้แรงงาน

สัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความเข้าใจแนวคิดภาพรวมเกี่ยวกับสิทธิด้านแรงงานเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรี

๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนา สามารถนำองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ นโยบายของกระทรวงแรงงาน และโอกาสในการสร้างงานในพื้นที่เพื่อเตรียมตัวในการสร้างงานและพัฒนารองรับในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนา สามารถร่วมกลุ่มสร้างเครือข่ายเพื่อการรวมตัวแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๐๐ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้นำชุมชน หรือเครือข่ายองค์กร เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำแรงงานกลุ่มสตรี

๒. ตัวแทนประชาชนผู้ใช้แรงงานในพื้นที่

การศึกษาดูงานและสัมมนาดังแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗
ณ จังหวัดสงขลา



๖. การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การสร้างงานสร้างรายได้ให้กับแรงงานในพื้นที่” ในวันศุกร์ที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ณ น้ำพุร้อนเค็มคลองท่อม อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

สัมมนา เรื่อง “การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน” ในวันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงานและสัมมนา

สัมมนา

ปัจจุบันการทำงานและตลาดแรงงานได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับในช่วงต้นปี ๒๕๖๓ ถึง ๒๕๖๔ ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลให้ผู้ประกอบการและธุรกิจอุตสาหกรรมต้องปรับตัวและปรับแผนธุรกิจให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงได้มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาใช้เพื่อการพัฒนาและเติมเต็มความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีสำหรับการประมวลผลที่สามารถนำมาใช้จัดการเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจึงเปรียบเสมือนศาสตร์แห่งการสร้างที่สามารถเลียนแบบมนุษย์ สามารถวางแผน ใช้เหตุผลสื่อสารและเรียนรู้ได้

เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ลดต้นทุนการผลิต รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันได้ แต่ก็อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงลบในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะด้านกำลังแรงงานซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศ การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักเรียนและนักศึกษาที่มีความสามารถในการวางแผนการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการที่นักเรียนและนักศึกษาจะวางแผนอาชีพได้จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน เส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ และข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางของตลาดแรงงาน ดังนั้น การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียนและนักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาจะเป็นการเตรียมความพร้อมด้านกำลังแรงงานให้กับนักเรียนและนักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจกระทำการพิจารณาข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศรวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรแรงงานในต่างประเทศ ตลอดจนการลงทุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานโดยรวม ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานซึ่งมีสาเหตุหลักจากการผลิตกำลังแรงงานที่ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการขาดการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละช่วงวัยและช่วงการศึกษา ดังนั้น คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร จึงได้กำหนดให้มีการจัดสัมมนาเรื่อง “การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน” ขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรทางการศึกษา

ที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาพื้นที่จังหวัดกระบี่ และสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ สามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้เพื่อแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียนและนักศึกษาสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความถนัดของตนเอง และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เพื่อเยี่ยมชมและรับฟังบรรยายสรุปเกี่ยวกับข้อมูลของน้ำพุร้อนเค็มคลองท่อมซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว ทำให้คนในชุมชนมีอาชีพและรายได้ ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและท้องถิ่น

สัมมนา

๑. เพื่อเตรียมกำลังด้านแรงงานให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานและการประกอบอาชีพ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

๒. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้ผู้อำนวยการ เครือข่ายครูแนะแนว และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวสามารถนำองค์ความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพไปปรับใช้ในการแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียนและนักศึกษาให้สามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความถนัดของตนเอง และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

สรุปผลการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

แหล่งน้ำพุร้อนเค็มคลองท่อม ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตป่าชายเลนคลองบางฝั่งและคลองพ้อ หมู่ที่ ๘ ตำบลห้วยน้ำขาว อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ ของหน่วยงานสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ สาขากระบี่ โดยมีสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำขาวเป็นผู้ดูแลและบริหารจัดการภายในพื้นที่ น้ำพุร้อนเค็มคลองท่อม เป็นบ่อน้ำพุร้อนเค็มที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ จัดอยู่ในประเภทน้ำพุร้อนเกลือ (salt spring) หรือน้ำพุเกลือ ซึ่งมีลักษณะโดดเด่นไม่เหมือนใคร มีเพียงไม่กี่แห่งในโลก อีกทั้งยังมีระบบนิเวศป่าชายเลนและลักษณะทางธรณีวิทยาที่เปราะบาง ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการและดำเนินการตามแนวทางในการอนุรักษ์ธรณีวิทยา และเพื่อให้เกิดความยั่งยืน จึงควรเป็นความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ ทั้งจากชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานราชการสถาบันการศึกษา รวมไปถึงประชาชนทั่วไป

ปัจจุบันได้มีการร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาเส้นทางเดินชมธรรมชาติป่าชายเลน ระหว่างเส้นทางสามารถแวะศูนย์แพทย์แผนไทยน้ำพุร้อนเค็มที่บริหารจัดการภายใต้ความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ซึ่งมีการให้บริการนวดตัว นวดฝ่าเท้ากดจุด นวดอโรมา นวดประคบ นวดน้ำมัน นวดผ่อนคลาย และขัดผิว โดยผู้มาเข้ารับบริการถ้ามาในตอนเช้าก็สามารถแช่ตัวก่อน เพื่อรับแร่ธาตุที่ดีจากน้ำพุร้อนเค็ม

ช่วยผ่อนคลายร่างกาย แต่หากมาตอนเที่ยงหรือในช่วงบ่ายที่แดดร้อน แนะนำให้มารับการนวดก่อน แล้วค่อยลงสระเพื่อแช่น้ำ ทั้งนี้ จากข้อมูลในช่วงปลายปี ๒๕๖๕ ถึงปัจจุบัน มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวที่จังหวัดกระบี่แบบก้าวกระโดด โดย ๕ เดือนแรก ปี ๒๕๖๖ มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาเที่ยวกระบี่ประมาณ ๑.๘ ล้านคน สร้างรายได้ประมาณ ๑.๓ หมื่นล้านบาท ซึ่งในจำนวนนี้เป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวยุโรปและชาวอาหรับ ซึ่งมีความชื่นชอบในโปรแกรมดูแลสุขภาพ

สัมมนา

การเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับตนเอง รู้ความถนัดและทราบแนวโน้มตลาดแรงงาน ต้องเริ่มจากการดำเนินการ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สำรวจตนเอง เพื่อให้ทราบถึงความสนใจและความชอบส่วนตัว ทราบจุดแข็งและทักษะที่โดดเด่น ทั้งนี้ นอกจากการเรียนรู้ควรมีการร่วมทำกิจกรรมให้หลากหลาย เพื่อสำรวจกิจกรรมที่ทำแล้วรู้สึกเพลิดเพลิน สังเกตวิชาเรียนที่ชื่นชอบ สังเกตหัวข้อหรือประเด็นที่ชอบค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ควรมีการประเมินความสามารถพิเศษหรือทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง รวบรวมความคิดเห็นจากเพื่อน ครู หรือครอบครัวที่เกี่ยวกับจุดแข็งของเรา วิเคราะห์ประสบการณ์ความสำเร็จในอดีตเพื่อค้นหาทักษะที่โดดเด่น รวมถึงกำหนดสิ่งที่ให้ความสำคัญในชีวิตการทำงาน

๒. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน เพื่อทราบแนวโน้มอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ การศึกษาการเติบโตของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและระดับโลกจะสามารถทำให้วิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ นอกจากนี้ควรวิเคราะห์อาชีพที่มีความต้องการสูงในตลาดแรงงาน โดยสำรวจสถิติการจ้างงานและอัตราการว่างงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษารายงานการคาดการณ์ตลาดแรงงานจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้ และติดตามข่าวสารการลงทุนและการขยายธุรกิจของบริษัทชั้นนำ และการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชีพ โดยเน้นความสำคัญของทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนฝึกฝนการสื่อสารและการทำงานร่วมกับคนอื่น

๓. การเชื่อมโยงความถนัดกับโอกาสทางอาชีพ เพื่อทราบถึงแนวทางการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจ การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ซึ่งปัจจุบันมีการนำระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ AI เพื่อเชื่อมโยงความถนัดทางอาชีพ

๔. การเตรียมตัวสู่เส้นทางอาชีพ โดยการวางแผนการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อกำหนดเป้าหมายการศึกษาที่สอดคล้องกับอาชีพที่สนใจ ค้นหาหลักสูตรหรือการฝึกอบรมที่เสริมสร้างทักษะเฉพาะทาง และพิจารณาโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ นอกจากนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายและการหาที่ปรึกษาด้านอาชีพ และการเตรียมตัวสำหรับการสมัครงานและการสัมภาษณ์

๕. ความท้าทายและโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม โดยการศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่ออาชีพ พัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทดแทนด้วยเทคโนโลยี และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนสายอาชีพในอนาคต รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างธุรกิจของตนเอง และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อเตรียมกำลังด้านแรงงานให้มีความพร้อมสำหรับการทำงาน และการประกอบอาชีพเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถองค์ความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพไปปรับใช้ในการแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียนและนักศึกษา ให้สามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความถนัดของตนเอง และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา ๓๕๐ คน ประกอบด้วย

๑. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่จังหวัดกระบี่
๒. นายอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดกระบี่
๓. ผู้อำนวยการ เครือข่ายครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
๔. ผู้อำนวยการ เครือข่ายครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
๕. ผู้อำนวยการ เครือข่ายครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
๖. ผู้อำนวยการ ครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษาพื้นที่จังหวัดกระบี่
๗. ผู้อำนวยการ ครูแนะแนว บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
๘. นักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
๙. ประชาชนที่สนใจในพื้นที่จังหวัดกระบี่และจังหวัดใกล้เคียง

การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗
ณ จังหวัดกระบี่



๗. การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

การศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ “การพัฒนาอาชีพเกษตรกรชาวสวนยาง ในวันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ การยางแห่งประเทศไทย กองจัดการโรงงาน ๔ จังหวัดศรีสะเกษ

สัมมนา เรื่อง “การสร้างงานสร้างอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิตสร้างความยั่งยืนของชุมชน” ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมมรเทพ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงานและสัมมนา

การศึกษาดูงาน การพัฒนาอาชีพของเกษตรกรชาวสวนยาง แนวทางการส่งเสริมการค้าขายและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับแรงงานภาคเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

สัมมนา

จากความท้าทายจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปทั้งด้านเทคโนโลยี โครงสร้างประชากร วัฒนธรรม สถานการณ์การปัญหาของประเทศได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ภาระหนี้สินครัวเรือนประชากร ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่สูงขึ้นจากภาวะเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นปัจจุบัน การปิดกิจการ โยกย้ายฐานการผลิตภาคอุตสาหกรรมและปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรที่ไม่เหมาะสมกับต้นทุนการผลิต ส่งผลให้ประชาชนได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยบทบาทรัฐบาลที่ต้องดำเนินการบริหารประเทศต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกมิติให้การคุ้มครอง ดูแลด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง การผลักดันนโยบายต่าง ๆ ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ และความเข้าใจของทุกภาคส่วนและความร่วมมือของประชาชน คณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ที่มีหน้าที่และอำนาจในการพิจารณาศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญการจัดสัมมนาเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับประชาชนผู้เข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับการปรับตัวและเตรียมตัวของแรงงานให้ก้าวผ่านวิกฤติการณ์ต่าง ๆ สร้างความรับรู้ภาพรวมปัญหาทางเศรษฐกิจกับแรงงาน รวมทั้งทราบถึงมาตรการที่รัฐช่วยเหลือประชาชน การสร้างงานสร้างอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิตรองรับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพสังคม สร้างเครือข่ายความร่วมมือชุมชนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

เพื่อรับฟังข้อเสนอ การพัฒนาอาชีพของเกษตรกรชาวสวนยาง รวมถึงการบริหารจัดการธุรกิจยาง การส่งเสริมการค้าขายและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับแรงงานภาคเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

สัมมนา

๑. เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนามีความเข้าใจนโยบาย การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๒. เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสในการสร้างงานสร้างอาชีพรองรับความเปลี่ยนแปลงในพื้นที่

๓. เพื่อเสริมสร้างการรับฟังแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาและข้อเสนอของประชาชนแรงงานในพื้นที่ และยกระดับความร่วมมือของชุมชนในระดับท้องถิ่น

สรุปผลการศึกษาดูงานและสัมมนา

ศึกษาดูงาน

ศึกษาดูงานและรับฟัง ข้อเสนอการพัฒนอาชีพและคุณภาพชีวิตเกษตรกรชาวสวนยาง ในชุมชน ณ การยางแห่งประเทศไทย กองจัดการโรงงาน ๔ จังหวัดศรีสะเกษ แลกเปลี่ยนพูดคุยกับ นายอภิชน แก่งกระจานแสง หัวหน้ากองจัดการโรงงาน กองจัดการโรงงาน ๔ จังหวัดศรีสะเกษ นายวัลลภ โศภิสฐพันธ์ ผู้อำนวยการยางแห่งประเทศไทยเขตอีสานตอนล่าง นายเกษมศานต์ ศรีโพหนอง ประธานสภาเกษตรกรจังหวัดศรีสะเกษ ผู้แทนชุมชนในพื้นที่เกี่ยวกับกรทำสวนยางในพื้นที่อำเภอขุนหาญและพื้นที่ในจังหวัดศรีสะเกษ ประเด็นการรับซื้ออย่างก๊อจจากเกษตรกรสวนยางในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงเพื่อกองจัดการโรงงาน ๔ จังหวัดศรีสะเกษ ผลิตยางแห่ง STR 20 ซึ่งเป็นการต้องการของตลาดต่างประเทศ โดยการรับซื้อมีเกษตรกรนำมาจำหน่ายตามโควตาการผลิตแต่ละปี แต่ด้วยราคาน้ำยางถั่วมีราคาที่สูงเกษตรกรตัดสินใจจำหน่ายน้ำยางถั่วมากกว่าจะนำมาจำหน่ายที่โรงงานเพราะการขายให้โรงงานต้องมีกระบวนการทิ้งเวลาให้น้ำแห้งออกจากยางถั่วก่อนการชั่งจำหน่ายให้โรงงานได้ ปัจจุบันเกษตรกรยังขาดแคลนแรงงานทำงานกรีดยางในพื้นที่เนื่องจากแรงงานรุ่นใหม่ไม่ทำงานกรีดยางทั้งที่สร้างรายได้มั่นคงให้กับเกษตรกรได้ ควรมีการส่งเสริมการเรียนการสอนหลักสูตรการทำเกษตรกรสวนยางพาราเพื่อให้มีกำลังแรงงานรองรับในพื้นที่ต่อไป

สัมมนา

การสัมมนาเรื่อง “การสร้างงานสร้างอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิตสร้างความยั่งยืนของชุมชน” อภิปรายกลุ่มโดย ๑. นายอมรเทพ สมหมาย กรรมการธิการการแรงงาน ๒. นายธเนศร์ แพงมา เลขาธิการประจำคณะกรรมาธิการการแรงงาน ๓. นางสาวเพ็ญศรี สาริบุตร ๔. นายวิทยา หอมหวาน จากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรีณัฐวัฒน์ บัวทอง ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับตัวและเตรียมตัวของแรงงานก้าวผ่านวิกฤติการณ์ต่าง ๆ สร้างความรับรู้ภาพรวมปัญหาทางเศรษฐกิจกับแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนเพื่อการสร้างงานสร้างอาชีพ สร้างความเป็นอยู่ที่ดีและสร้างเครือข่ายความร่วมมือชุมชนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสัมมนา

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความเข้าใจแนวคิภาพรวมปัญหาทางเศรษฐกิจกับแรงงาน
๒. ผู้เข้าร่วมสัมมนา สามารถนำองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสในการสร้างงานสร้างอาชีพรองรับความเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ และพัฒนารองรับในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนา สามารถร่วมกลุ่มสร้างเครือข่ายเพื่อการรวมตัวแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

กลุ่มเป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา ๒๕๐ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้นำชุมชน หรือเครือข่ายองค์กร เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
๒. ตัวแทนประชาชนผู้ใช้แรงงานในพื้นที่

การศึกษาดูงานและสัมมนาตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗
ณ จังหวัดศรีสะเกษ



ตารางรายงานการดำเนินการของคณะกรรมการธิการ ในส่วนการศึกษาดูงานต่างประเทศ

ลำดับ ที่	การศึกษาดูงานเกี่ยวกับ	วันที่ศึกษาดูงาน	สถานที่ศึกษาดูงาน
๑.	การศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจในต่างประเทศ	๑๘ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ราชอาณาจักร สเปน และ สาธารณรัฐ โปรตุเกส
	- รับฟังบรรยายสรุปและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ทำเนียบ เอกอัครราชทูตกรุง มาดริด ราชอาณาจักร สเปน
	- เข้ารับฟังบรรยายสรุปและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการ Labor, Social Economy, Inclusion, Social Security and Migration สภาผู้แทนราษฎรสเปน	๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	อาคารรัฐสภาแห่ง ราชอาณาจักร สเปน
	- รับฟังบรรยายสรุปเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของราชอาณาจักรสเปน	๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗	สหภาพแรงงาน Union General de Trabajadores (UGT)
	- รับฟังบรรยายสรุปเกี่ยวกับการผลิตไวน์และ แรงงานภาคเกษตร	๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไรไวน์ QUINTA DA PACHECA เมือง lamego สาธารณรัฐ โปรตุเกส
	- รับฟังบรรยายสรุป	๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗	โรงงาน E – Tuk (E - Tuk Factory) เมือง Santo Tirso สาธารณรัฐ โปรตุเกส
	- รับฟังบรรยายสรุปและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ทำเนียบ เอกอัครราชทูต ณ กรุงลิสบอน สาธารณรัฐ โปรตุเกส

การศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจ在不同ประเทศ
ระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๘ ถึงวันอังคารที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗
ณ สาธารณรัฐโปรตุเกสและราชอาณาจักรสเปน

การศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจ在不同ประเทศ ระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๘ ถึงวันอังคารที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ราชอาณาจักรสเปน และสาธารณรัฐโปรตุเกส

หลักการและเหตุผลของการศึกษาดูงาน

ข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๐ (๒๗) กำหนดหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการการแรงงาน ให้มีหน้าที่และอำนาจกระทำการพิจารณา สืบหาข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ แรงงานไทย ในต่างประเทศรวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรแรงงาน在不同ประเทศ ตลอดจนการลงทุน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานโดยรวม ซึ่งคณะกรรมการการการแรงงานได้พิจารณาศึกษาการบริหาร จัดการแรงงานพบว่าปัญหาแรงงานของประเทศไทย คือ ระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และความไม่สอดคล้องของกฎหมายแรงงานกับสภาพปัญหาของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ประเด็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยที่เป็นสังคมสูงวัยเต็มรูปแบบ อัตราการเกิดต่ำ จำนวนประชากรวัยทำงานลดลง และปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีโดยฉับพลัน (Disruption) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ซึ่งเป็น ตัวเลือกในการนำมาใช้ทดแทนแรงงานที่สามารถทำงานได้เสมือนกับมนุษย์ช่วยมนุษย์ในการคิด ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ของประเทศต่าง ๆ เริ่มหันมาให้ความสนใจที่จะนำ AI มาช่วยในการทำงานภายในองค์กรมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการการการแรงงาน มีความสนใจในการศึกษาประเด็นผลกระทบต่อแรงงาน ที่ต้องถูกลดจำนวนลงจากการเข้ามาทดแทนของ AI และแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานการส่งเสริม และแก้ไขปัญหารับมือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของสาธารณรัฐโปรตุเกสและ ราชอาณาจักรสเปน

คณะกรรมการการการแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน ความร่วมมือด้านการยกระดับส่งเสริมการส่งออกแรงงานไทยไปทำงานอย่างถูกกฎหมายต่างประเทศ และเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างไทยและราชอาณาจักรสเปนและสาธารณรัฐโปรตุเกส จึงกำหนดเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ราชอาณาจักรสเปนและสาธารณรัฐโปรตุเกส ระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๘ ถึงวันอังคารที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

- ๑) เพื่อส่งเสริมบทบาทในเชิงรุก สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะกรรมการ และเป็นการกระชับ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศด้านการส่งเสริมการส่งออกแรงงานไทยไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย
- ๒) เพื่อศึกษาองค์ความรู้ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานและ การออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติดของราชอาณาจักรสเปนและสาธารณรัฐโปรตุเกส
- ๓) เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเดินทางไปศึกษาดูงานด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือด้านการยกระดับส่งเสริมการส่งออกแรงงานไทยเพื่อ ขับเคลื่อนส่งเสริมนโยบายภาครัฐต่อไป

สรุปผลการศึกษาดูงาน

๑. วันจันทร์ที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๘.๐๐ นาฬิกา รับฟังบรรยายสรุปและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ณ ทำเนียบเอกอัครราชทูตกรุงมาดริด ราชอาณาจักรสเปน โดยมี นายโวลิต วรทรัพย์ เอกอัครราชทูต ณ กรุงมาดริด พร้อมด้วยภริยา หัวหน้าส่วนราชการทีมประเทศไทย และข้าราชการสถานเอกอัครราชทูตฯ ให้การต้อนรับและบรรยายสรุป สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

ภาพรวมแรงงานไทยในสเปน ชุมชนไทยที่อาศัยอยู่ในสเปน ตามข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติของสเปนในปี ๒๕๖๖ ระบุว่า มีบุคคลที่ถือสัญชาติไทยและมีถิ่นพำนักในสเปน จำนวน ๒,๓๒๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๓ ของชาวต่างชาติในสเปน) แบ่งเป็นเพศชาย ๔๐๗ คน และเพศหญิง ๑,๙๑๙ คน โดยคนไทยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในแคว้นคาตาโลเนีย (๕๐๐ คน) แคว้นอันดาลูเซีย (๓๒๐ คน) แคว้นมาดริด (๓๐๗ คน) แคว้นบาเลนเซีย (๓๐๐ คน) หมู่เกาะบาเลียเอริก (๒๗๕ คน) และหมู่เกาะคานารี (๒๐๑ คน)

จากจำนวน ๒,๓๒๖ คน สอท. มีข้อมูลว่า ประมาณร้อยละ ๖๐ เป็นคนไทยที่ทำงานเป็นแม่ครัว/พ่อครัวที่ร้านอาหารไทย (ประมาณ ๖๐๐ คน) และทำงานเป็นพนักงานนวดที่ร้านนวดสปาไทย (ประมาณ ๗๐๐ คน) ทั้งนี้ มีจำนวนอีกประมาณ ๕๐ คน เป็นแรงงานของบริษัท Florette ซึ่งประกอบธุรกิจฟาร์มผักสลัด

แรงงานไทยยังคงเป็นที่ต้องการในสเปน โดยเฉพาะกิจการร้านอาหารไทยและร้านนวดไทยที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในเมืองท่องเที่ยวหลัก อาทิ เมืองมาดริด เมืองบาร์เซโลนา เกาะมายอร์กา และเกาะเตเนรีเฟ เป็นต้น ซึ่งภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ร้านอาหารไทยและการนวดแผนไทยกลับมาได้รับความนิยมทั้งจากชาวสเปนและชาวต่างชาติเป็นอย่างมาก ทำให้มีความต้องการพ่อครัว/แม่ครัว และร้านนวดสปาต้องการหมอนวดสปาเพิ่มอีกจำนวนมาก

กฎหมายแรงงานของสเปนให้ความสำคัญแก่แรงงาน ภายใต้ธรรมนูญการจ้างงาน (Estatuto de los Trabajadores) ซึ่งครอบคลุมข้อตกลงร่วม (collective agreement) สำหรับการจ้างงานส่วนบุคคลและกลุ่ม อาทิ ข้อตกลงการจ้างงาน สิทธิและผลประโยชน์ และค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น สเปนให้ความสำคัญต่อการจ้างงานโดยรัฐบาลได้มีการปฏิรูปการจ้างงานเป็นระยะล่าสุด ได้ปฏิรูปกฎหมายแรงงานในปี ๒๕๖๔ เพื่อแก้ไขปัญหการจ้างงานชั่วคราว (temporary contract) ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความเท่าเทียมทางเพศ การปกป้องข้อมูลส่วนตัว การทำงานจากระยะไกล ระบบประกันสังคม และการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เป็นต้น

พลเมืองของสหภาพยุโรป (EU) เขตเศรษฐกิจยุโรป (EEA) และสวิตเซอร์แลนด์ได้รับอนุญาตให้อาศัยและทำงานในสเปนโดยไม่ต้องมีวีซ่าหรือใบอนุญาต ส่วนพลเมืองนอกสหภาพยุโรปจะต้องมีใบอนุญาตทำงานและจะต้องได้รับการตกลงการจ้างงานก่อนจึงจะสามารถยื่นขอใบอนุญาตทำงานและอาศัยอยู่ในสเปนได้ (ในหลักการ พลเมืองนอกอยู่จะหางานได้ยากกว่าเนื่องจากนายจ้างสเปนจะต้องให้เหตุผลว่าทำไมต้องจ้างพลเมืองนอกอยู่ เช่น ทักษะที่หายาก หรือการขาดแคลนแรงงานพลเมืองอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ) ทั้งนี้ ประเภทวีซ่าการทำงานในสเปน ประกอบด้วย Work Visa, Seasonal Work Visa, EU Blue Card, Self-employed and Freelance Visa, Au Pair Visa เป็นต้น

ในปี ๒๐๒๒ เงินเดือนขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานเต็มเวลาในสเปนคือ ๑๔,๐๐๐ ยูโรต่อปี (ประมาณ ๑,๑๖๖.๖๖ ยูโรต่อเดือน) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาขา/อุตสาหกรรม และชั่วโมงการทำงานเต็มเวลาในสเปน คือ สูงสุด ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (กฎหมายสเปนให้ความสำคัญกับชั่วโมงการทำงานเพื่อสร้าง work life balance)

ประกันสังคมและภาษีในสเปน แรงงานในสเปนจะต้องชำระภาษีสเปนและลงทะเบียนกับบริการประกันสังคมของสเปน (Tesorería General de la Seguridad Social หรือ TGSS) ชำระเงินสมทบเข้าระบบประกันสังคมของสเปนเพื่อเข้าถึงสิทธิประโยชน์และการประกันภัยสำหรับการเจ็บป่วย การบาดเจ็บ อุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การว่างงาน การเกษียณอายุ และการลาคลอดบุตร เป็นต้น โดยทั่วไป อัตราเงินสมทบสำหรับปี ๒๕๖๔ คือ ๖.๓๕% สำหรับลูกจ้าง (โดยทั่วไป) เงินสมทบส่วนที่ลูกจ้างต้องจ่ายจะมาจากสลิปเงินเดือน นอกเหนือจากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย ทั้งนี้ ผู้ประกอบอาชีพอิสระอยู่ภายใต้โครงการพิเศษที่เรียกว่า egimen especial trabajadores autónomos จะต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมทั้งหมดด้วยตนเองตามจำนวนเงินขั้นต่ำต่อเดือน

รัฐธรรมนูญของสเปนให้สิทธิแรงงานในการจัดตั้งและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (รายบุคคลและเป็นกลุ่ม) นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานยังคุ้มครองและอนุญาตให้แรงงานมีสิทธิในการนัดหยุดงาน (strike) โดยหากเป็นการนัดหยุดงานต่อบริษัทเดียว กลุ่มแรงงานสามารถทำได้เอง อย่างไรก็ตาม หากเป็นการนัดหยุดงานของภาคส่วนใดทั้งหมดจะต้องเป็นการนัดหยุดงานโดยสหภาพแรงงาน

ข้อพิพาทด้านแรงงาน กระบวนการในสเปนคล้ายคลึงกับกระบวนการในไทย ได้แก่ (๑) นายจ้างและลูกจ้างเจรจาข้อพิพาทระหว่างกันผ่านการประนีประนอมหรือการไกล่เกลี่ย โดยมีคนกลาง (mediator) เสนอทางออก ก่อนที่จะยื่นข้อเรียกร้องใด ๆ ต่อศาล (๒) หากไม่เป็นที่ยุติ สามารถยื่นคำร้องต่อสำนักงานอนุญาโตตุลาการ (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación) เพื่อบรรลुข้อตกลงกับนายจ้าง (๓) หากไม่สามารถยุติได้ด้วยข้อตกลงร่วมกันสามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน (Magistratura de Trabajo)

นโยบายการรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ในปี ๒๕๖๔ รัฐบาลสเปนได้ประกาศวาระ Digital Spain Agenda ๒๐๒๖ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเติบโตทางเศรษฐกิจและสวัสดิการของสังคมสเปนหลังจากสถานการณ์โควิด - ๑๙ ใน ๓ มิติพื้นฐาน ได้แก่

(๑) โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี ส่งเสริมการเชื่อมต่อเทคโนโลยี 5G ความปลอดภัยทางไซเบอร์ AI และเทคโนโลยีใหม่ (disruptive technology)

(๒) เศรษฐกิจ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของ SMEs และการบริหารภาครัฐ การเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล การบูรณาการเทคโนโลยีในห่วงโซ่อุตสาหกรรมและในภาคบันเทิง

(๓) ประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเข้าถึงการจ้างงานในอนาคต และการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลในแพลตฟอร์มดิจิทัล

กระทรวงแรงงานสเปนได้จัดตั้งกรมการจ้างงานรูปแบบใหม่ (General Directorate of New Forms of Employment – DGNFE) เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ รับผิดชอบในการวิเคราะห์ผลกระทบต่อแรงงานของการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล การใช้หุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ การทำงานผ่านระบบการประชุมทางไกล เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเสนอแนะนโยบายต่อกระทรวงแรงงานสเปน

๒. วันอังคารที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา เข้ารับฟังบรรยายสรุปและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการ Labor, Social Economy, Inclusion, Social Security and Migration สภาผู้แทนราษฎรสเปน ณ อาคารรัฐสภาแห่งราชอาณาจักรสเปน โดยมี นาง Maria Luisa Garcia Gurrutxaga, First Vice President ของคณะกรรมการฯ ให้การต้อนรับและบรรยายสรุป สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

รัฐสภาสเปน หรือคอร์เตสเฮเนราเลส (Cortes Generale) คือ สภานิติบัญญัติระบบสองสภาในราชอาณาจักรสเปน ประกอบด้วย วุฒิสภา (สภาสูง) และสภาผู้แทนราษฎร (สภา สมาชิก รัฐสภาประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งทางตรงโดยประชาชน ยกเว้นสมาชิกวุฒิสภาบางตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งทางอ้อมโดยสภานิติบัญญัติประจำแคว้นปกครองตนเอง โดยมีสมาชิกรวมทั้งหมด ๖๑๖ คน แบ่งเป็นสภาผู้แทนราษฎรจำนวน ๓๕๐ คน และวุฒิสภา ๒๖๖ คน สมาชิกรัฐสภามีวาระคราวละ ๔ ปี โดยถือเป็นผู้แทนปวงชนชาวสเปน ในทั้งสองสภาแบ่งที่นั่งตามเขตเลือกตั้งซึ่งตรงกับจำนวนจังหวัดทั้งห้าสิบของสเปน เซวตา และเมลียา อย่างไรก็ตาม แคว้นกานาเรียสและหมู่เกาะแบลีแอริกถูกจัดให้รวมอยู่ในเขตเลือกตั้งของวุฒิสภาแทน

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับตลาดแรงงานสเปน

ปัจจุบันผลกระทบเทคโนโลยี AI ต่อตลาดแรงงานสเปนยังมีไม่มากนัก เนื่องจากบริษัทสเปนเพิ่งเริ่มต้นตัวที่จะนำเทคโนโลยี AI มาใช้ได้ไม่นาน โดยร้อยละ ๕๔.๕ ของบริษัทสเปนที่สำรวจจากรายงานระบุว่าไม่มีการใช้ AI ในธุรกิจ ในขณะที่อีกร้อยละ ๔๕.๕ ระบุว่า มีการใช้ AI ทั้งนี้ ในกลุ่มบริษัทที่มีการใช้ AI ยังพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๙.๒ จะใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหลัก ส่วนอีกร้อยละ ๓๖.๑ ใช้ AI ในงานธุรการ และในการทำงานอัตโนมัติ

ปัญหาการจ้างงานในสเปน

๑) ทางกรสเปนกำหนดให้การจ้างงานชาวต่างชาติต้องเป็นอาชีพหรือตำแหน่งที่อยู่ในรายชื่ออาชีพขาดแคลน (Catalogo de ocupaciones de difícil cobertura) ซึ่งไม่รวมถึงอาชีพพ่อครัว/แม่ครัว/พนักงานนวดสปา ทำให้นายจ้างจึงต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานการบริหารการจ้างงานสเปนก่อนการนำเข้าแรงงานจากไทย โดยจะต้องแสดงหลักฐานว่า ไม่สามารถหาแรงงานสเปนมาทำงานในตำแหน่งที่ต้องการได้ เพื่อที่จะได้มีสิทธิในการจ้างแรงงานไทยจากประเทศต้นทาง (ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องทำการประกาศหางานอย่างน้อย ๘ วัน โดยต้องแจ้งให้หน่วยงานการบริหารการจ้างงานสเปนรับทราบด้วย) อย่างไรก็ตาม ในท้ายที่สุดแล้ว แม้ว่าจะมีหลักฐานต่าง ๆ ยืนยัน แต่ก็มักจะไม่ได้รับอนุมัติจากทางการสเปน

๒) ในการจ้างแรงงานจากไทย ทางกรของสเปนกำหนดให้เอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งออกโดยหน่วยงานไทยจะต้องผ่านการรับรองจากสถานเอกอัครราชทูตราชอาณาจักรสเปนประจำประเทศไทย โดยกำหนดให้เอกสาร มีอายุจำกัดแค่ ๓ เดือน เท่านั้น ซึ่งกระชั้นชิดสำหรับ

ผู้ประกอบการในกระบวนการเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ และในหลายกรณีทำให้นายจ้างไม่สามารถนำเอกสารที่สถานเอกอัครราชทูตราชอาณาจักรสเปนประจำประเทศไทยรับรองแล้ว มายื่นเพื่อดำเนินการขออนุมัติจ้างงานกับกรมแรงงานของสเปนได้ทันเวลา (เพราะอายุการรับรองเอกสารหมดลงก่อน)

อีกทั้งรัฐบาลสเปนสนับสนุนกฎหมายให้สตรีสามารถลางานเพราะมีประจำเดือนได้ ซึ่งเป็นครั้งแรกของยุโรป โดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของสเปนอนุมัติกฎหมายที่อนุญาตให้มีการลาพักรักษาพยาบาลโดยได้รับค่าจ้างแก่สตรีที่มีอาการปวดประจำเดือนอย่างรุนแรง ซึ่งกลายเป็นประเทศแรกในยุโรปที่ออกกฎหมายดังกล่าว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของสเปนลงมติผ่านกฎหมายสำคัญสำหรับสตรีเพศ เป็นประเทศแรกในยุโรป กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้สตรีสามารถลาป่วยได้หากมีอาการเจ็บปวดจากการมีประจำเดือน และจะยังได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยสภานิติบัญญัติลงมติกฎหมายดังกล่าวด้วยคะแนนเสียงเห็นชอบ ๑๘๕ เสียง และคัดค้าน ๑๕๔ เสียง ทำให้กฎหมายฉบับนี้จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายก่อนประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

ปัจจุบันการลาป่วยเพราะประจำเดือนมีเพียงไม่กี่ประเทศทั่วโลก เช่น ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย และแซมเบีย กฎหมายดังกล่าวให้สิทธิลูกจ้างที่มีอาการปวดประจำเดือนได้หยุดงานมากเท่าที่ต้องการ โดยระบบประกันสังคมของรัฐ (ไม่ใช่ฝ่ายนายจ้าง) จะเป็นผู้รับผิดชอบในการลาป่วย เช่นเดียวกับการลาโดยได้รับค่าจ้างด้วยเหตุผลด้านสุขภาพอื่น ๆ ที่แพทย์ให้การรับรองตามรายงานของสมาคมสูตินรีเวชแห่งสเปน ประมาณหนึ่งในสามของผู้หญิงที่มีประจำเดือนต้องทนทุกข์ทรมานจากอาการปวดอย่างรุนแรง เสมือนประหนึ่งอาการเจ็บป่วยจากโรค ดังนั้น กฎหมายฉบับนี้จึงถือเป็นความก้าวหน้าของสิทธิสตรีในภูมิภาคยุโรป อย่างไรก็ดี ประเด็นในกฎหมายดังกล่าวสร้างความแตกแยกระหว่างนักการเมืองและสหภาพแรงงาน โดยยูจีที (UGT) ซึ่งเป็นหนึ่งในสหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดของสเปน เตือนว่ากฎหมายดังกล่าวอาจเป็นการ ตีตรา (ความอ่อนแอและสิทธิพิเศษ) ของผู้หญิงในที่ทำงาน และอาจทำให้เกิดการสนับสนุนการจ้างแรงงานเพศชายมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อตลาดแรงงานสตรีเอง นอกจากการลาป่วยประจำเดือนแล้ว กฎหมายใหม่ยังอนุญาตให้สตรีเข้าถึงการทำแท้งในโรงพยาบาลของรัฐได้อีกด้วย รวมทั้งยังอนุญาตให้ผู้เยาว์ (อายุ ๑๖ และ ๑๗ ปี) สามารถทำแท้งได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากผู้ปกครอง ซึ่งขัดกับข้อกำหนดของรัฐบาลอนุรักษ์นิยมชุดก่อนเมื่อปี ๒๕๕๘

หลักเกณฑ์การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจของรัฐบาลในการพิจารณาและมีการหารือร่วมกับสภานายจ้างก่อนจะประกาศปรับของขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ โดยนารายได้สูงสุดและต่ำสุดของประชากรทั้งประเทศมารวมกันและนำมาหาค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๖๐ ซึ่งปัจจุบันหลักเกณฑ์การคำนวณดังกล่าวยังไม่ได้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายเป็นเพียงหลักเกณฑ์ที่ใช้กันเท่านั้นและรัฐบาลกำลังผลักดันให้หลักเกณฑ์การคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน โดยรัฐบาลชุดก่อนได้ปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มอีก ๑๐๐ ยูโร เมื่อปี ค.ศ. ๒๐๑๘ รายได้รายเดือนขั้นต่ำของแรงงานสเปนเฉลี่ยประมาณ ๗๓๖ ยูโร โดยในปัจจุบัน (เดือนพฤษภาคม ๒๐๒๔) รายได้ต่ำสุดต่อเดือนของแรงงานเฉลี่ยอยู่ที่ ๑,๐๓๓ ยูโร ทั้งนี้ หากบุคคลใดมีรายได้ต่ำกว่าอัตราดังกล่าวจะไม่ต้องชำระภาษี โดยสาเหตุที่รัฐบาลสามารถเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำได้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจภาพรวม

ของประเทศดีขึ้น และรัฐบาลชุดนี้ยังสามารถเพิ่มสวัสดิการของแรงงานให้ดีขึ้น โดยยังปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ดีขึ้น อีกทั้ง เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานนำปัญหาและข้อเสนอแนะเข้าหารือร่วมกับรัฐบาลได้ง่ายขึ้นเพื่อให้รัฐบาลได้รับทราบปัญหาของแรงงานอย่างต่อเนื่องและจะได้นำมาปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เช่น แรงงานไรเดอร์บนแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการตรากฎหมายเพื่อรองรับแรงงานประเภทนี้ให้ได้รับความคุ้มครองเช่นแรงงานประเภทอื่น ๆ

การขึ้นทะเบียนของแรงงานข้ามชาตินั้น เนื่องจากสเปนอยู่ภายใต้การกำกับของสหภาพยุโรป (The European Union : EU) โดยบุคคลที่สนใจสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอเดินทางมาทำงานที่สเปนได้เลยจากประเทศต้นทาง และเมื่อได้รับ Visa ทำงานของสเปนแรงงานต้องนำไปขอเลขประกันสังคมจากรัฐบาลสเปนเพื่อหักชำระค่าประกันสังคม ทั้งนี้ สเปนมีแรงงานที่ทำงานโดยผิดกฎหมายจำนวนเกือบสี่ล้านคน และบุคคลหากมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านครบ ๓ ปี สามารถยื่นคำร้องขอให้รัฐบาลพิจารณาปรับบุคคลดังกล่าวเป็นพลเมืองได้ ตลาดแรงงานสเปนมีความต้องการแรงงานฝีมือจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานส่วนมากจะมี Visa ทำงานระยะสั้น เช่น ๓ เดือน ๖ เดือน และ ๙ เดือน แล้วแต่จะตกลงกันแต่ระหว่างนี้แรงงานต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางเพื่อดำเนินการขอ Visa ทำงานใหม่อีกครั้ง และเมื่อดำเนินการต่อ Visa ทำงานอย่างต่อเนื่องจนครบ ๒ ปี จะได้รับบัตรคนทำงาน ๒ ปี จากรัฐบาลสเปน กรณีแรงงานที่ลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายรัฐบาลมีมาตรการรับรอง เช่น คนยูเครนที่ลักลอบเข้ามาทำงานทางเรือ และปัจจุบันรัฐบาลเปิดโอกาสให้แรงงานที่ทำงานที่บ้านหรือแม่บ้านได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเช่นแรงงานทั่วไป เช่น สิทธิวันลาพักร้อน รับเงินชดเชย และเงินสวัสดิการจากรัฐ เป็นต้น

ทั้งนี้ สเปนยังรับผู้ลี้ภัยคิดเป็นร้อยละ ๑๖ ของจำนวนผู้ลี้ภัยที่ EU รับเข้ามาภายในเขต (EU รับผู้ลี้ภัยร้อยละ ๓๖ จากจำนวนผู้ลี้ภัยทั้งหมด) พร้อมทั้ง ประชาชนสามารถเสนอกฎหมายในสำนักงานเขตประจำท้องถิ่น

คณะกรรมการธิการเห็นว่าอยากให้สเปนเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือของไทยได้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ช่างเชื่อม การดูแลผู้สูงอายุ

๓. วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา คณะกรรมการธิการเดินทางไปศึกษาดูงานและรับฟังบรรยายสรุปเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของราชอาณาจักรสเปน ณ สหภาพแรงงาน Union General de Trabajadores (UGT)

โดยมี นาย Jesús Gallego, เลขาธิการด้านนโยบายต่างประเทศ ของสหภาพแรงงาน Unión General de Trabajadores (UGT Confederal Secretary of International Policy) และ นาย Marco Pérez Molina, Head of Africa/Asia ให้ การต้อนรับและบรรยายสรุปสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

สหภาพแรงงานในสเปนมีบทบาทสำคัญต่อภาคแรงงาน ด้วยการเป็นผู้แทนเรียกร้องสิทธิของคนงาน การเจรจาสัญญาร่วม และการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงาน ประมาณหนึ่งในเจ็ดของคนงานในสเปนหรือราวร้อยละ ๑๔ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานสององค์กรใหญ่

ในสเปนคือ สหภาพแรงงานคอมมิชชันเวิร์กเกอร์ส (Comisiones Obreras : CCOO) และสหภาพแรงงานเจนเอร์ล (Unión General de Trabajadores : UGT) ทั้งสององค์กรนี้มีประวัติอันยาวนานและมีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายและความสัมพันธ์ด้านแรงงานในประเทศ

UGT เป็นสมาพันธ์สหภาพที่ก่อตั้งในปี พ.ศ. ๒๔๓๑ หนึ่งในสองสหภาพเสียงข้างมากในกลุ่มตัวแทนมากที่สุด ดังนั้นจึงเป็นพันธมิตรทางสังคม โดย UGT เป็นองค์กรที่ก้าวหน้า มุ่งมั่นเรียกร้อง เป็นประชาธิปไตย และเป็นอิสระ โดยมีการดำเนินงานในทุกภาคส่วนและทั่วทั้งดินแดนของสเปน สหภาพแรงงานถือเป็นกลไกอย่างหนึ่งของระบบประชาธิปไตย บทบาทและความเกี่ยวข้องได้รับการยอมรับในหัวข้อเบื้องต้น มาตรา ๗ ของรัฐธรรมนูญสเปนปี ค.ศ. ๑๙๗๘ เช่นเดียวกับพรรคการเมืองในมาตรา ๖ และสถาบันของรัฐอื่น ๆ ในชื่อเดียวกัน รัฐธรรมนูญมอบความไว้วางใจให้องค์กรในเรื่องผลประโยชน์ทั่วไปของแรงงาน ความชอบธรรมของเรามาจากการเลือกตั้งที่เราจัดขึ้นเป็นระยะ ๆ ในบริษัทต่าง ๆ หรือทุก ๔ ปี เพื่อเป็นตัวแทนของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยนายจ้างหรือสถานประกอบการจะต้องหาหรือเพื่อหาแนวทางหรือข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน และนำเสนอต่อรัฐบาลเพื่อให้ออกกฎหมายที่เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย เช่น หากลูกจ้างประสงค์ขอเพิ่มค่าแรงแต่นายจ้างไม่มีกำลังจ่ายสามารถเจรจาต่อรองว่าไม่เพิ่มค่าแรงแต่ลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างลง อีกทั้ง เราปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนภายใต้เงื่อนไขใดก็ตาม ไม่ว่าพวกเขาจะทำงานหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าจะถาวรหรือชั่วคราว เราปกป้องคนงานบนพื้นฐานที่ครอบคลุม ไม่ใช่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งปัจจุบัน UGT มีสมาชิกสหภาพ จำนวน ๘๘๓,๕๒๑ คน

องค์กรของเรามุ่งการเจรจาต่อรองและแสวงหาข้อตกลงที่เป็นเอกฉันท์อยู่เสมอ นั่นเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินการของสหภาพแรงงานในช่วงสามสิบปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ การดำเนินงานภายในบริษัทเน้นการหาหรือเจรจาต่อรองร่วมกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยที่ผ่านมาองค์กรได้ดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานมากมาย ได้แก่ การเจรจาข้อตกลงที่ส่งผลประโยชน์ต่อแรงงาน มากกว่า ๔,๕๐๐ ฉบับ แรงงานเกือบ ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ คนได้รับประโยชน์ ไม่ว่าพวกเขาจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม ประกอบกับองค์กรได้พัฒนาการดำเนินการของสหภาพแรงงานผ่านการเจรจาต่อรองร่วมกันในบริษัทประมาณ ๑,๑๐๐,๐๐๐ แห่ง เพื่อให้แรงงานได้รับประโยชน์ที่เป็นธรรมและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัท อีกทั้ง UGT เป็นสมาชิกผู้ก่อตั้งสมาพันธ์สหภาพแรงงานยุโรป (ETUC) และสมาพันธ์สหภาพการค้าระหว่างประเทศ (ITUC) และองค์กรเราเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการบริหารยุโรปและโลกของสมาพันธ์สหภาพแรงงานทั้งสองแห่ง และมุ่งพัฒนางานความร่วมมือของสหภาพแรงงานในละตินอเมริกาและแอฟริกา พร้อมทั้ง สนับสนุนและทำงานเพื่อการฝึกอบรมคนงาน การฝึกอบรมของสหภาพแรงงาน การวิจัย เป็นต้น รายได้ของสหภาพมีที่มาจากการเก็บค่าธรรมเนียมรายเดือน

๔. วันศุกร์ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา ศึกษาดูงานและรับฟังบรรยายสรุปเกี่ยวกับการผลิตไวน์และแรงงานภาคเกษตร ณ ไรไวน์ QUINTA DA PACHECA เมือง lamego สาธารณรัฐโปรตุเกส โดยมี ผู้แทนจาก ไรไวน์ QUINTA DA PACHECA ให้การต้อนรับและบรรยายสรุป สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ไรไวน์ Quinta da Pacheca ซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพย์สินที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมากที่สุด โดย José Freire de Serpa Pimentel ชื่อที่ดินและเริ่มทำงานเพื่อปรับปรุงไร่องุ่นและโครงสร้างให้ทันสมัย โดยมีถึงหินแกรนิตแปดถึงที่ไวน์แดงจากปาเซกายังคงได้รับการหมักอยู่ ส่งผลให้มีการผลิตไวน์พิเศษประจำปีในจำนวนจำกัด ได้แก่ ไวน์ Douro DOC และพอร์ตไวน์ด้วยพื้นที่ไร่องุ่นของตัวเองประมาณ ๗๕ เฮกตาร์ที่ปลูกในมรดกโลกของมนุษยชาติ ซึ่งจัดโดย UNESCO ทั้งนี้ Quinta da Pacheca มุ่งเน้นไปที่การผลิตไวน์ Douro DOC และ Port ที่มีคุณภาพมาโดยตลอด และเป็นหนึ่งในไร่องุ่นแห่งแรกในภูมิภาคที่บรรจุขวด ไวน์ DOC ภายใต้แบรนด์ของตัวเอง

โดยกระบวนการทำไวน์นั้น องุ่นจะถูกเก็บเมื่อถึงกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม แต่ช่วงเวลาของการเก็บเกี่ยวนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ สภาพภูมิอากาศ พื้นที่การผลิต ประเภทขององุ่น ประเภทของไวน์ รวมถึงน้ำตาล กรด และความมึนกลั่นหอมของความสุข การเก็บเกี่ยวนั้นสามารถทำได้ด้วยมือหรือใช้เครื่องจักรกลเข้ามาช่วยก็ได้ การเก็บเกี่ยวด้วยเครื่องจักรกลเป็นวิธีที่เร็วที่สุด ในขณะที่การเก็บเกี่ยวด้วยมือมักใช้สำหรับการผลิตไวน์ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งการคัดเลือกพวงองุ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

ทั้งนี้ แรงงานเกษตรที่ทำงานในไร่และโรงงานผลิตไวน์แห่งนี้จะเป็นแรงงานเฉพาะฤดูกาล หรือแรงงานเด็ก เนื่องจากกระบวนการผลิตไวน์ของไรไวน์แห่งนี้เป็นโรงงานท้องถิ่นและไม่ได้ดำเนินการตลอดทั้งปีจึงไม่มีการจ้างแรงงานประจำดังเช่นโรงงานผลิตไวน์ขนาดใหญ่

๕. วันศุกร์ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๕.๐๐ นาฬิกา ศึกษาดูงานและรับฟังบรรยายสรุป ณ โรงงาน E – Tuk (E - Tuk Factory) เมือง Santo Tirso สาธารณรัฐโปรตุเกส โดยมี นาย Laercio Teixeira Director of Operations EMEA (Europe, the Middle East, and Africa) ให้การต้อนรับและบรรยายสรุป สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

โรงงาน E - Tuk เป็นบริษัทในยุโรปที่เกิดในราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ และมีประสบการณ์และความรู้ในการพัฒนารถยนต์ไฟฟ้ามาเป็นเวลา ๑๒ ปี ทุกอย่างเริ่มต้นจากแนวคิดสำหรับโครงการเทคโนโลยีที่พัฒนาโดยนักศึกษาสี่คนจากมหาวิทยาลัยเดลฟต์ในเนเธอร์แลนด์ ซึ่งนำรถตุ๊กตุ๊กน้ำมันไปยังประเทศของตน และได้แปลงเป็นรถตุ๊ก-ตุ๊กไฟฟ้า ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิชาการของพวกเขา หนึ่งในผู้ก่อตั้ง Dennis Harte ซึ่งเป็นหนึ่งในนักเรียนเหล่านั้น ยังคงทำงานอยู่กับบริษัท ซึ่งมี Bart Hegeman เป็นกรรมการผู้จัดการ และมี Vincent van Campen เป็นเจ้าของบริษัท ซึ่งตลอดระยะเวลา ๑๒ ปีของการดำรงอยู่ โรงงาน E-Tuk ได้ผลิตและพัฒนารถยนต์ไฟฟ้า ๑๐๐ เพอร์เซ็นต์ เพื่อให้ทำให้เมืองมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสะอาดขึ้น ซึ่งเป็นงานที่มีพื้นฐานมาจากการผลิตผลิตภัณฑ์ที่สนุกสนาน เป็นมิตร และปราศจากการปล่อยมลพิษ จุดสนใจหลักของบริษัทคือการสร้างการขนส่งที่มุ่งเป้าไปที่ผู้คนภายในเมือง อย่างไรก็ตาม การรักษาสมมติฐานของการพัฒนายานพาหนะในเมืองที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โรงงาน E-Tuk ได้ขยายความมุ่งมั่นในการพัฒนายานพาหนะที่มุ่งเป้าไปที่บริการจัดส่งไมล์แรกและครั้งสุดท้าย

๖. วันจันทร์ที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ นาฬิกา รับฟังบรรยายสรุปและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ณ ทำเนียบเอกอัครราชทูต ณ กรุงลิสบอน สาธารณรัฐโปรตุเกส โดยมี

นางสาวสุภาพรรณ เตียพิริยะกิจ อัครราชทูตที่ปรึกษา (Minister Counsellor) และข้าราชการสถานเอกอัครราชทูตฯ ให้การต้อนรับและบรรยายสรุป สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานในโปรตุเกสจำนวนประมาณ ๑,๗๙๕ คน (แรงงานชายจำนวน ๑,๐๘๙ คน และแรงงานหญิง จำนวน ๗๐๖ คน) โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ทางใต้ของโปรตุเกส อาทิ เขตเบจา จำนวน ๘๑๓ คน และเขตฟารู จำนวน ๑๑๔ คน ตามสถิติของหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองโปรตุเกส โดยเป็นแรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ ดังนี้

๑) ภาคการเกษตรจำนวนประมาณ ๑,๔๐๐ คน ซึ่งเดินทางมาทำงานที่โปรตุเกสอย่างถูกต้องตามกฎหมายผ่านกระทรวงแรงงาน และเข้ามาประกอบอาชีพรับจ้างเก็บผลไม้ในฟาร์ม การเกษตรและทำงานอยู่ในโรงคัดบรรจุผลผลิตทางการเกษตร โดยมีประสบการณ์ทำงานในประเทศอื่น ๆ เช่น อิสราเอล เกาหลีใต้ และไต้หวัน มาแล้ว

๒) ภาคบริการ (นวดแผนไทย) ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น ๓ ประเภท ได้แก่ (ก) กลุ่มที่เดินทางมาทำงานโดยได้รับการตรวจลงตราประเภททำงาน (ข) กลุ่มที่เดินทางมาโปรตุเกสด้วยการตรวจลงตราประเภทนักท่องเที่ยวและเลือกที่จะพำนักอยู่ในโปรตุเกสเกินกว่ากำหนดที่ได้รับอนุญาตเพื่อหาช่องทางในการทำงาน และ (ค) กลุ่มที่เข้ามาทำงานโดยได้รับการตรวจลงตราจากประเทศอื่น ๆ ในยุโรป และอยู่ระหว่างการขอมอบัตรผู้มีถิ่นสำนักในโปรตุเกส (residence card)

๓) อาชีพอิสระ (การเก็บหอย) ซึ่งเดิมเป็นแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในภาคการเกษตร และเมื่อได้รับสถานะการมีถิ่นพำนักถาวรในโปรตุเกสแล้ว ได้หันไปประกอบอาชีพอิสระ โดยการเก็บหอย ซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่มีความยั่งยืนเนื่องจากปัญหาในการขอใบอนุญาตและการรื้อล้างพื้นที่อนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ ปัจจุบัน มีแรงงานไทยที่หันมาประกอบอาชีพนี้ ประมาณ ๓๕๐ คน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่าและมีชั่วโมงทำงานที่น้อยกว่า ในขณะเดียวกันได้เริ่มมีแรงงานไทยจำนวนหนึ่งที่เดินทางมาทำงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงานในภาคการเกษตร ซึ่งเมื่อเดินทางมาถึงโปรตุเกสแล้ว ได้ละทิ้งสัญญาจ้างงานที่ทำไว้กับนายจ้างไปประกอบอาชีพเก็บหอย

โปรตุเกสมีความต้องการนำเข้าแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นทุกปี ในอัตราประมาณร้อยละ ๑๐ - ๑๕ เนื่องจากแรงงานไทยมีความขยันขันแข็ง เรียนรู้ทักษะการทำงานได้เร็ว มีอัตราค่าจ้างไม่ต้อ และมีความอดทนที่ดีต่องาน ในขณะที่รัฐบาลโปรตุเกสมีนโยบายสนับสนุนการนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศและมีนโยบายอนุมัติการตรวจลงตราให้แรงงานต่างชาติที่ผ่านกระบวนการจัดหางานอย่างถูกต้อง ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด -๑๙ โปรตุเกสยังคงกำหนดให้การเดินทางเข้าประเทศของแรงงานต่างชาติเป็นหนึ่งในประเภทของการเดินทางที่จำเป็น) นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติในโปรตุเกสยังได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานโปรตุเกส และสามารถเข้าถึงสวัสดิการสังคมและการรักษาพยาบาล

ปัญหาของแรงงานไทยในโปรตุเกส

๑) การเข้ามาทำงานในโปรตุเกสอย่างไม่ถูกต้อง เช่น พนักงานนวดแผนไทยบางคนเข้ามาทำงานโดยใช้วีซ่าประเภทนักท่องเที่ยวและบางคนทำนักรอยู่ในโปรตุเกสเกินกว่ากำหนดที่ได้รับอนุญาต และแรงงานไทยบางส่วนได้หันไปประกอบอาชีพเก็บหอยในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำซึ่งเป็น

อาชีพต้องห้าม อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยที่ทำงานในฟาร์มเกษตรส่วนใหญ่เข้ามาอย่างถูกต้องโดยมีวีซ่าทำงานซึ่งดำเนินการผ่านบริษัทนายหน้าจัดหางาน

๒) ปัญหาหนี้สินต่อเนื่องจากการเสียนายหน้าในการเข้ามาทำงานในโปรตุเกส โดยเฉพาะแรงงานไทยที่ทำงานในฟาร์มเกษตรซึ่งต้องเสียนายหน้าให้แก่บริษัทนายหน้าจัดหางาน รายละเอียดมากกว่าสองแสนบาท โดยแรงงานไทยเหล่านี้ต้องกู้เงินนอกระบบในอัตราดอกเบี้ยที่สูง และโดยที่ค่าแรงในโปรตุเกสมีอัตราค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในยุโรป ทำให้แรงงานไทยที่กู้ยืมเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานที่โปรตุเกสต้องใช้เวลามากกว่าปกติในการปลดหนี้ และเก็บออมเงินได้ไม่มากนัก ทั้งนี้ การเข้ามาทำงานโดยไม่ผ่านบริษัทนายหน้าจัดหางานยังมีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากแรงงานไทยไม่มีประสบการณ์ในการเตรียมเอกสารและการยื่นขอวีซ่า รวมทั้งการดำเนินการในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) ข้อจำกัดด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้แรงงานไทยไม่สามารถติดต่อสื่อสารในเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน รวมทั้งการเข้ารับการรักษาพยาบาล การขอต่อวีซ่าทำงาน การเปิดบัญชีธนาคาร การทำธุรกรรมทางการเงิน และการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของโปรตุเกส ทั้งนี้ ข้อจำกัดดังกล่าวยังทำให้แรงงานไทยสูญเสียโอกาสที่จะสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับตัวเองในการดำรงชีวิตในโปรตุเกสในระยะยาว ทั้งการเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับชุมชนโปรตุเกสและต่างชาติ หรือการเพิ่มความหลากหลายในการประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ใช้การสื่อสารด้านภาษาแรงงานไทยจึงยังไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างเต็มที่หรือประกอบอาชีพนอกจากภาคการเกษตรและนวดแผนไทยได้ อาทิ พนักงานขับรถบริษัทเอกชน พนักงานร้านอาหารและห้างร้านทั่วไป ซึ่งเป็นหนึ่งในอาชีพส่วนใหญ่ของแรงงานในโปรตุเกสที่มาจากประเทศในภูมิภาคเอเชียใต้

๔) การเล่นเกมพนันและการดื่มสุรา ซึ่งถึงแม้จะเป็นช่วงนอกเวลางาน แต่ส่งผลให้เกิดความเครียด การมีหนี้สินจากการพนัน และปัญหาสุขภาพในระยะยาว

๕) การกระทำผิดกฎจราจรและการใช้ใบอนุญาตขับรถผิดประเภท โดยใช้ใบขับขี่รถบรรทุก ใบขับขี่รถจักรยานยนต์ ใบขับขี่รถยนต์นานาชาติ หรือใบขับขี่รถยนต์ปลอม ทำให้ต้องเสียค่าปรับและถูกดำเนินคดีในชั้นศาล

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน

๑) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะกรรมการธิการ และเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศด้านการส่งเสริมการส่งออกแรงงานไทยไปทำงานอย่างถูกกฎหมาย

๒) ได้รับความรู้ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานและการออกใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างชาติของราชอาณาจักรสเปนและสาธารณรัฐโปรตุเกส

๓) นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเดินทางไปศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือด้านการยกระดับส่งเสริมการส่งออกแรงงานไทยเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมนโยบายภาครัฐต่อไป

การศึกษาดูงานและเจรจาธุรกิจ在不同ประเทศ
ระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๘ ถึงวันอังคารที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗
ณ สาธารณรัฐโปรตุเกสและราชอาณาจักรสเปน



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการ ประจำคณะกรรมการ

๑. นายเจริญ รุจิราโสภณ	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๒. นายสมชาย นันทิเกียรติกุล	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๓. นายสันติภาพ เกี้ยวข้อง	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๔. นายพีระพันธ์ เหมะรัต	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๕. นายสามารถ เจนชัยจิตรวนิช	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๖. นายแสงชัย จิตทวีสุข	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๗. นางสาวอิสริย์ ภักหาญสวัสดิ์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๘. นางสาวนุชนาถ วสุรัตน์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๙. นายสมภพ เศรษฐสมภาพ	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๐. นายวิทยา ตีระณะประกิจ	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๑. พันตำรวจโท ชัชชวิน นาคมุสิก	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๒. นางสาวพัทธนัญพร พิพิธวรโกสิน	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๓. นายวิโรจน์ วิบูลรัตน์	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๔. นางสาวสินีนภา คะมะศต	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๕. นางรุ่งทิพย์ สูงสว่าง	ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ
๑๖. นายณปภัช จำปา	ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมการ
๑๗. นายอรุณ คงเจริญ	ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมการ
๑๘. นายรณกฤต ดวงสุวรรณ	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๑๙. ว่าที่ร้อยตรี ธเนศร์ แพงมา	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๒๐. นายรตน ชัยรัตน์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๒๑. นางสาวธนัชพร เจือละออง	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๒๒. นายกฤตณุ เอกวัฒนากุล	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๒๓. นางอังสนา จันทร์นาค	เลขานุการประจำคณะกรรมการ
๒๔. นายพรมมา ภูมิพันธ์	เลขานุการประจำคณะกรรมการ

ภาคผนวก ข

รายนามที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการที่ไม่มีค่าตอบแทน

๑. นายสุวรรณ บัวโรย
๒. นายวิวัฒน์ รุ่งแก้ว
๓. นายภาณุพงศ์ เกียรติเมธา
๔. นายมานิช วีระกุล
๕. นายเอกรินทร์ นิลสวัสดิ์
๖. นายรชธร กฤตินากรณ์
๗. นายเศวต เศรษฐสมภพ
๘. นายเชวง สมพึงกาญจน์
๙. นายภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง
๑๐. นายโชคนรินทร์ ขาวเหลือง
๑๑. นางสาวศิริกานดา ศรีตาพล
๑๒. นายพล อินทเสนี
๑๓. นายเกษม สังข์ภิรมย์
๑๔. พันตำรวจเอก เกรียงศักดิ์ นุ่นเกลี้ยง
๑๕. นายพงษ์พัฒน์ สวัสดิ์คง
๑๖. นายปณิธิ ศิริเขต
๑๗. นางสาวสรินยา ภัคดี
๑๘. นายสมพล ตรีภวนารถ

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ช่วยเหลือเลขานุการประจำคณะกรรมการธิการ เจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการธิการและผู้จัดทำ

๑. นายนพดล น้อยจ้อย	ผู้ช่วยเหลือเลขานุการประจำคณะกรรมการ และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฯ
๒. นายรังษี สุกฤณา	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๓. นายชาญณรงค์ พุทธาราม	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๔. นางสาวนัชภัตสร อุ่ทอง	นิติกรชำนาญการ
๕. นางสาวเกศรินทร์ เสรีประทีป	วิทยากรชำนาญการ
๖. นางสาวณัฐธิดา มาฉาย	วิทยากรชำนาญการ
๗. นายสุภณ ภิรมย์กิจ	นิติกรปฏิบัติการ
๘. นายสุรศักดิ์ บำเรอเจ้า	วิทยากรปฏิบัติการ
๙. นางสาวพรรณ ป้อมกระโทก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๐. จำอากาศโท จตุพล จินะวุฒิ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๑. นางสาวปติตา ศรีมีลาภ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก ง

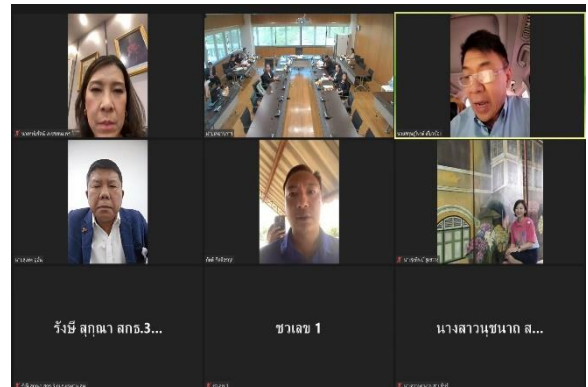
ประมวลภาพการประชุมของคณะกรรมการธิการการแรงงาน

















กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน
สำนักกรรมการ ๓
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร