



รายงานของ
คณะกรรมการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม
วุฒิสภา
พิจารณาศึกษา

เรื่อง แรงงานภายในประเทศและแรงงานไทยในต่างประเทศ

กองกรรมการ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(สำเนา)



ที่ ๒๖๐๔๓ / ๒๕๓๖

วุฒิสภา
ถนนอุทองใน กท ๖๖๓๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๓๖

เรื่อง การพิจารณาศึกษาเรื่องแรงงานภายในประเทศและแรงงานไทยในต่างประเทศ

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องแรงงานภายในประเทศและแรงงานไทย
ในต่างประเทศ จำนวน ๖ ชุด

ตามที่ที่ประชุมวุฒิสภาได้พิจารณาอนุมัติเรื่อง ขอให้สภามอบหมายให้คณะกรรมการ
การแรงงาน และสวัสดิการสังคม วุฒิสภา พิจารณาศึกษาเรื่องแรงงานภายในประเทศและ
แรงงานไทยในต่างประเทศ และได้ลงมติมอบหมายให้คณะกรรมการการแรงงาน
และสวัสดิการสังคม พิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวและให้ดำเนินกิจการนอกสมัยประชุมได้ด้วย
ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ๑. นายวีระ ปิตรชาติ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. พันเอก (พิเศษ) อุดม ทวีวัฒน์ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| ๔. พลโท ชัยณรงค์ หนุณภักดิ์ | ๕. นายชาติเชื้อ กรรณสูต |
| ๖. พลอากาศโท ประวิทย์ พจนประพันธ์ | ๗. พลเรือเอก ประวิทย์ ปาลศรี |
| ๘. นายมนัส นิยมทรัพย์มณี | ๘. พลอากาศตรี วิรัช วิวัฒน์กุล |
| ๑๐. นายสรวง อักษรานุเคราะห์ | ๑๑. พลเอก สุเทพ สีวะรา |
| ๑๒. พลเรือโท สุวรรณ ควรจรัส | ๑๓. นายอนุศักดิ์ บุญยะประณีต |
| ๑๔. นายอับดุลวาฮ์บ อับดุลวาฮ์บ | ๑๔. พลเรือเอก อุฬาร มงคลนาวัน |
| ๑๖. นายวิชัย โถสุวรรณจินดา | เลขาธิการคณะกรรมการ |
| ๑๗. นายพานิชย์ เจริญเผ่า | ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ |

อนึ่งที่ประชุมได้ลงมติให้คณะกรรมการฯ พิจารณาศึกษาเรื่องแรงงาน
ภายในประเทศและแรงงานไทยในต่างประเทศ ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน และ
คณะกรรมการฯ ได้ขอขยายระยะเวลาการพิจารณาออกไปอีก ๒๐ วัน

บัดนี้ คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาศึกษาเรื่องแรงงานภายในประเทศ
และแรงงานไทยในต่างประเทศ และได้จัดทำเป็นรายงานการพิจารณาศึกษาดังกล่าว
พร้อมทั้งข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอที่ประชุมวุฒิสภา เพื่อพิจารณารายงานของ
คณะกรรมการฯ ต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ)

วีระ ปิตรชาติ

(นายวีระ ปิตรชาติ)

ประธานคณะกรรมการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม

สำเนาถูกต้อง

สิงห์ รอดประเสริฐ

(นายจักรไชย รอดประเสริฐ)

หัวหน้าฝ่ายประชุมที่ ๓

กองกรรมาธิการ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กองกรรมาธิการ

โทร. ๒๕๕๖๕๗๓

ปรกัณ พิมพ์

มณฑลพิมพ์ กาน

รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องแรงงานภายในประเทศและแรงงานไทยในต่างประเทศ
คณะกรรมการการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม วุฒิสภา

ตามที่ที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๒ (สมัยสามัญ ครั้งที่หนึ่ง) วันศุกร์ที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๓๕ ได้พิจารณาอนุมัติเรื่องขอให้สภามอบหมายให้คณะกรรมการการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม วุฒิสภา กระทำกิจการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพร้อมทั้งอนุมัติให้คณะกรรมการฯ ดำเนินกิจการนอกสมัยประชุมซึ่ง นายวิระ บิดรชาติ เป็นผู้เสนอ และลงมติมอบหมายให้ คณะกรรมการการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม พิจารณาศึกษาเรื่องแรงงานภายในประเทศ และแรงงานไทยในต่างประเทศ ภายในกำหนดเวลา ๓๖๐ วัน นับแต่วันที่วุฒิสภามอบหมาย และคณะกรรมการฯ ได้ขอขยายระยะเวลาการพิจารณาศึกษาออกไปอีก ๖๐ วัน

บัดนี้ การพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการฯ ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว จึงขอรายงานต่อสภา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๓๕ มาตรา ๑๕๓ และข้อบังคับการประชุม ของวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๘๑ ดังนี้

๑. ในการดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

๑.๑ ในการพิจารณาศึกษาเรื่องอันเกี่ยวข้องกับกิจการด้านการแรงงานและ สวัสดิการสังคม ซึ่งอยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามที่วุฒิสภามอบหมายนั้น คณะกรรมการฯ ได้แต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการและเลขานุการประจำ คณะกรรมการฯ ที่ได้แต่งตั้งแล้วตามประกาศวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการตั้งที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการสามัญ ประจำวุฒิสภา ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๓๖ คือ

- | | |
|-----------------------------|--|
| ๑.๑.๑ คุณหญิงสมศรี กันธมาลา | อดีตอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เป็นที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ นายอุทัย คันธเสวี | ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด เป็นผู้อำนวยการประจำคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๓ นายธีระ ศรีธรรมรักษ์ | รองศาสตราจารย์ ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นนักวิชาการ ประจำคณะกรรมการ |

๖.๖.๕ นางสาวอัจฉราพร พงษ์ทิพพันธ์ เป็นเลขานุการประจำ
คณะกรรมการฯ

๖.๗ โดยการรับฟังการแถลงข้อเท็จจริงและชี้แจงแสดงความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
เพื่อที่จะได้ข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนี้ คณะกรรมการฯ จึงได้เชิญบุคคล
ดังมีรายนามต่อไปนี้มาชี้แจงแสดงความคิดเห็นคือ

- ๖.๗.๑ นายสินไชย เจริญตระกูล รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย
(ตำแหน่งขณะชี้แจง)
- ๖.๗.๒ นายจาตุรงค์ อรรถวิภาคไพศาล ผู้อำนวยการกองจัดหางาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย
(ตำแหน่งขณะชี้แจง)
- ๖.๗.๓ นายวงศ์ จันทอง ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย
(ตำแหน่งขณะชี้แจง)
- ๖.๗.๔ นายปรัชญาทวี ตะเวทิกุล รองปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
กระทรวงการต่างประเทศ
- ๖.๗.๕ นายเก่งกาจ จงใจพระ นายกสมาคมจัดหางานไทย

๖.๘ พิจารณาศึกษาข้อเท็จจริง และรายละเอียดที่คณะกรรมการฯ ได้รับทราบ
จากการเชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง

๖.๙ พิจารณาศึกษาจากเอกสารประกอบการพิจารณาของผู้มาชี้แจงที่ได้มอบให้แก่
คณะกรรมการฯ

๖.๑๐ พิจารณาศึกษาข้อมูลจากการเดินทางไปศึกษาดูงานด้านการแรงงาน
และสวัสดิการสังคม ในต่างประเทศ ได้แก่ ไต้หวันและฮ่องกง ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕
กันยายน ๒๕๓๖

๒. ผลของการพิจารณาศึกษา

คณะกรรมการฯ ขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาปัญหาแรงงานภายในประเทศ
ไทยในต่างประเทศรวม ๓ หัวข้อ ดังนี้

๒.๑ สถานการณ์แรงงานในประเทศ

๒.๑.๑ สถานการณ์โดยทั่วไป

๒.๑.๒ ประชากรและกำลังแรงงาน

๒.๑.๓ ภาวะการจ้างงานและการเลิกจ้าง

๒.๑.๔ ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

๒.๑.๕ ค่าจ้างขั้นต่ำ

๒.๑.๖ การพิพาทแรงงาน

๒.๑.๗ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

๒.๒ สถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๒.๑ การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

๒.๒.๒ การศึกษาดูงานของคณะกรรมการฯ ที่ได้เห็นและชั่งอง

๒.๓ ข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ

๒.๓.๑ กรณีปัญหาแรงงานในประเทศ

๒.๓.๒ กรณีปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๓.๓ การปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ สถานการณ์แรงงานในประเทศ

๒.๑.๑ สถานการณ์โดยทั่วไป

ปี ๒๕๓๖ นับเป็นปีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และมี
เหตุการณ์หลายอย่างเกิดขึ้นในวงการแรงงานของไทย เริ่มตั้งแต่การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ
การเกิดเหตุการณ์ไฟไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตา ซึ่งทำให้ความตื่นตัวในเรื่องความปลอดภัยใน
การทำงานมีเพิ่มมากขึ้น การเกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก
ตลอดจนการเรียกร้องให้คืนสภาพแรงงานให้ผู้ใช้น้แรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งก็ยังมีต่อเนื่อง
มาจนถึงปัจจุบัน

เหตุการณ์สำคัญที่มีผลกระทบต่อการบริหารแรงงานของประเทศ
อย่างมาก คือ การจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นเป็นกระทรวงใหม่ที่แยกออกมา
จากกระทรวงมหาดไทย ในขณะที่เดิวก่อนขอบเขตการใช้บังคับของกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมก็ได้ขยายไปถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ส่วนกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานเรื่องใหม่ ๆ ก็กำลังรอเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภาอีกเป็นจำนวนมาก

ทางด้านการจัดหางานนั้น การส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบไปทำงานเองก็ยังมีเพิ่มมากขึ้น โดยตลาดแรงงานไทย ส่วนใหญ่มาอยู่ที่ไต้หวัน ฮองกง เกาหลี และสิงคโปร์ แทนตลาดในตะวันออกกลางที่เคยมี มาแต่เดิม แต่ก็ยังมีปัญหาการจ่ายค่าหน้าจัดหางานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การที่นายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน การปฏิบัติที่ผิดข้อบังคับการทำงานของลูกจ้าง และการจ่าย ค่าจ้างต่ำกว่าที่ได้ตกลงกันไว้

๒.๑.๒ ประชากรและกำลังแรงงาน

ในปี ๒๕๓๖ ประชากรไทยมีประชากร ๕๘.๐ ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๘ จาก ๕๗.๗๖ ล้านคนในปี ๒๕๓๕ โดยเป็นประชากรในวัยทำงาน ๓๓.๘๕ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำประมาณ ๓๒.๒๒ ล้านคน และผู้ไม่มีงานทำ ๑.๖๓ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓.๖๖ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นอัตราที่ใกล้เคียงกับปีก่อน

การเมืองของไทยค่อนข้างมีเสถียรภาพตลอดปี ๒๕๓๖ เมื่อรัฐบาลผสม ๕ พรรค ซึ่งมี นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้บริหารประเทศต่อเนื่องมาตั้งแต่ เดือนกันยายน ๒๕๓๕ ถึงแม้ในเดือนกันยายน ๒๕๓๖ จะมีการปรับเปลี่ยนคณะรัฐมนตรีบ้าง โดยนำพรรคเสรีธรรมเข้าร่วมรัฐบาล แทนพรรคกิจสังคม ซึ่งทำให้คะแนนเสียงฝ่ายรัฐบาล มีเพียง ๑๙๓ เสียง มากกว่าฝ่ายค้านเพียง ๒๖ เสียง แต่ก็ยังเชื่อว่ารัฐบาลจะยังคงบริหาร ประเทศไปได้อย่างมั่นคงพอสมควร จากการที่การเมืองมีเสถียรภาพนี้เองได้ส่งผลให้เศรษฐกิจ ในประเทศเริ่มมีความแจ่มใสขึ้นด้วย โดยธนาคารแห่งประเทศไทยคาดว่าเศรษฐกิจไทยจะมีการขยายตัวถึงร้อยละ ๗.๕ สูงกว่าปีก่อนเล็กน้อยโดยมีสาขาเศรษฐกิจที่ขยายตัวมาก คือ อุตสาหกรรม ก่อสร้าง การค้าและบริการ ส่วนการใช้จ่ายอุปโภค บริโภคของเอกชนขยายตัว ร้อยละ ๖.๓ การลงทุนภาคเอกชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕.๓ โดยเฉพาะในโครงการลงทุนขนาดกลาง และขนาดเล็ก การค้าต่างประเทศนั้น ด้านการส่งออกขยายตัวร้อยละ ๑๑.๕ ะลดตัวลงบ้าง ส่วนการนำเข้ามีเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วร้อยละ ๑๕.๑ ตามการฟื้นตัวของการใช้จ่ายภายในประเทศ ในขณะที่การท่องเที่ยวยังไม่ขยายตัวได้ตามที่คาดไว้ จึงคาดว่าในปีนี้ไทยจะมีการขาดดุลการค้า ๒๕๕ พันล้านบาท และมีเงินเพื่อร้อยละ ๓.๗

๒.๑.๓ ภาวะการจ้างงานและการเลิกจ้าง

ในระยะ ๗ เดือนแรกของปี ๒๕๓๖ นั้น สำนักงานจัดหางานของรัฐทั้งใน กรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาคมีผู้มาสมัครงาน ๗๓,๖๘๗ คน ในขณะที่นายจ้างได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง ๑๘๘,๘๖๗ ตำแหน่ง สำนักงานจัดหางานสามารถบรรจุงานได้ ๕๗,๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙ ของผู้มาสมัครงาน และร้อยละ ๓๑.๖ ของตำแหน่งว่าง แม้ว่าจำนวนการบรรจุงานจะต่ำกว่าจำนวนการบรรจุ ๕๒,๖๖๓ คน ในระยะเดียวกันของปี ๒๕๓๕ เล็กน้อยแต่เมื่อเทียบสัดส่วนกับผู้สมัครงาน และตำแหน่งงานว่างซึ่งมีขอลดลงเช่นเดียวกันแล้วแสดงให้เห็นว่าการจ้างงานในระยะ ๗ เดือนแรกของปียังเป็นไปด้วยดี

ในช่วง ๖ เดือนหลังของปีนั้น แม้สถานการณ์การจ้างงานจะยังคงดูราบรื่น แต่ก็มีปัจจัยบางประการที่ชี้ให้เห็นว่าตลาดแรงงานภายในประเทศอาจไม่ขยายตัวดังที่คาดไว้ ทั้งนี้เพราะโครงการของรัฐบาลที่คาดว่าจะดำเนินการในปีหน้าไม่คืบหน้าเท่าที่ควร โดยเฉพาะโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมภาคใต้ (Southern Sea Board) โครงการก่อสร้างเส้นทางเชื่อมกับอินโดจีน และประเทศจีนทางตอนใต้ โครงการก่อสร้างถนนสี่ช่องทางทั่วประเทศทำให้โครงการภาคเอกชนที่เป็นโครงการต่อเนื่องยังไม่ขยายตัว และก่อให้เกิดการจ้างงานมากเกิน นอกจากนี้โครงการที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ให้การส่งเสริมในช่วงครึ่งปีแรกก็มีเพียง ๑๘๖ โครงการลดลงจากระยะเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๒.๖ หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ ของโครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริม ซึ่งคาดว่าจะก่อให้เกิดการจ้างงาน ๕๖,๑๗๑ คน ส่วนโครงการที่เปิดดำเนินการครั้งแรกของปีนี้มีเพียง ๑๘๐ โครงการ ลดลงจากระยะเดียวกันของปีที่ผ่านมาร้อยละ ๓๐.๒ และก่อให้เกิดการจ้างงานจริงเพียง ๓๙,๙๖๕ คน ลดลงจากระยะเดียวกันของปีที่แล้วร้อยละ ๑๖.๖

อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๓๖ จำนวนรายที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนอนุมัติให้การส่งเสริมในช่วงมกราคม - สิงหาคม ๒๕๓๖ ได้เพิ่มเป็น ๓๓๙ ราย เพิ่มจากระยะเดียวกันของปีก่อนถึงร้อยละ ๓๘ แต่เงินลงทุนยังน้อยกว่าปีที่แล้วถึงร้อยละ ๖๒ แม้จะมีการจ้างงาน ๘๓,๘๙๕ ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๕ ก็ตาม ส่วนการเปิดดำเนินการในระยะ ๘ เดือนแรกของปีนี้มี ๒๘๕ ราย ลดลงจากระยะเดียวกันของปีที่ผ่านมาร้อยละ ๒๓ เงินลงทุนมีมากขึ้นร้อยละ ๕๒ การจ้างงานมี ๘๘,๐๕๒ คน ลดลงร้อยละ ๗

ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการจ้างงานในปี ๒๕๓๖ ได้แก่

๑. การเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในเดือนเมษายน ทำให้นักลงทุนมองหาแหล่งลงทุนใหม่ที่มีค่าจ้างต่ำกว่า โดยเฉพาะในประเทศเพื่อนบ้านของไทย และประเทศจีนตอนใต้

๒. ทิศทางการจ้างงานของไทยมุ่งไปที่การจ้างแรงงานที่มีฝีมือและมีความรู้พื้นฐานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมไทยต้องยกระดับเทคนิคการผลิตโดยการปรับปรุงเทคโนโลยีเพื่อการแข่งขันกับต่างประเทศ จึงต้องการแรงงานที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ปรับตัวได้ดีและรู้จักการแก้ไขปัญหา ในขณะที่การผลิตแรงงานระดับสูง และระดับวิชาชีพยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๓. ปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ เช่น อิตาลี แคนาดา ฝรั่งเศส อังกฤษ และสหรัฐอเมริกาซึ่งอยู่ในระดับร้อยละ ๑๑.๕, ๑๐.๐, ๙.๘, ๙.๗ และ ๖.๕ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากเศรษฐกิจในประเทศดังกล่าวฟื้นตัวช้ากว่าที่คาด ประกอบกับมีการกีดกันทางการค้ามากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อการขยายตัวของประเทศกำลังพัฒนาไปด้วย

การว่างงานในประเทศไทยนั้นเมื่ออยู่ในอัตราร้อยละ ๓.๖๖ ซึ่งจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ แต่ก็เป็นการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือระดับล่างเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมักถูกแทนที่ด้วยแรงงานผดึกถูกหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า มอญ อินเดีย ศรีลังกา ลาว และบังคลาเทศ และเป็นแรงดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือจากชนบทเข้าสู่กรุงเทพฯ อันเป็นผลให้ชนบทเกิดการขาดแคลนแรงงานในบางสาขา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการลงทุนในภูมิภาค

ในปี ๒๕๓๖ นี้ เป็นปีแรกในรอบหลายปี ที่เริ่มมีปัญหาการเลิกจ้างจนเกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ทั้งที่สถานการณการจ้างงานโดยทั่วไปยังอยู่ในเกณฑ์ปกติ สถานการณ์การเลิกจ้างนั้นเกิดที่อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นสำคัญ โดยในเดือนมิถุนายน บริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (๑๙๖๘) จำกัด ประกาศปิดกิจการ เลิกจ้างลูกจ้างกว่า ๓๐๐ คน ในเดือนกรกฎาคม ปัญหาการเลิกจ้างได้แพร่ไปถึง บริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกฮ้อม บริษัทไทยเมล็ดอ่อน บริษัทอเมริกันเท็กซ์ไทล์ บริษัทไทยมารูนิ จนนักวิชาการบางท่านคาดว่าจำนวนผู้ถูกเลิกจ้างจะสูงถึง ๓๐,๐๐๐ คน ลูกจ้างได้พยายามกดดันให้รัฐบาลเข้าแก้ไขปัญหาโดยมาชุมนุมกันหน้าทำเนียบรัฐบาล ในที่สุดรัฐบาลได้แก้ไขปัญหโดยออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหา

กรณีการเลิกจ้างที่สำคัญ คือ กรณีของบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกฮ้อม โดยบริษัทได้อ้างเหตุจำเป็นในการเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๓๗๖ คนว่า เนื่องจากเครื่องจักรที่ใช้งานอยู่นั้นเป็นเครื่องจักรเก่า ซึ่งมีอายุงานมาก ล้าสมัย และมีประสิทธิภาพต่ำ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ประกอบกับผลิตภัณฑ์มีคุณภาพต่ำ ไม่สามารถจะนำไปขายแข่งขันในตลาดโลกได้ และไม่คุ้มกับการดำเนินการผลิตต่อไป บริษัทจึงจำเป็นต้องหยุดการเดินเครื่องจักร และยุบ

หน่วยงานดังกล่าวลง ทั้งต้องเลิกจ้างพนักงานจำนวน ๓๗๖ คน เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๓๖ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๖ เป็นต้นไป ทั้งนี้เพื่อให้บริษัทอยู่รอดและพนักงานที่เหลืออีกกว่า ๓,๐๐๐ คน ได้ทำงานกับบริษัทต่อไปได้ การประกาศเลิกจ้างได้รับการคัดค้านจากสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียง เพราะมีกรรมการสหภาพแรงงานหลายคนอยู่ในรายชื่อผู้ถูกเลิกจ้างด้วย

หลังจากที่มีการเจรจากันหลายครั้งแต่ไม่ประสบผลสำเร็จเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๖ พนักงานไทยเกรียงจำนวน ๓,๓๕๐ คน จึงพร้อมใจกันหยุดงานและยึดโรงงานตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๖ เป็นต้นมา และได้ไปชุมนุมหน้าท่าเรือรัฐบาลเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๓๖ รัฐบาลได้พยายามไกล่เกลี่ย ในที่สุดได้ทำข้อตกลงกันเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๓๖ โดยสาระสำคัญของข้อตกลงนั้นบริษัทได้ตกลงจะจ่ายเงินให้ลูกจ้างที่สมัครใจลาออกนอกเหนือจากเงินชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และให้ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจก่อน หากยังไม่ครบจำนวนจึงจะเลิกจ้างพนักงานที่เหลืออยู่ต่อไป

สำหรับการแก้ไขปัญหาระยะชาวนั้น รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคีชุดหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๓ คน เพื่อพิจารณาแนวทางป้องกันปัญหาการเลิกจ้าง และผลกระทบที่มีต่อการจ้างงานเพื่อเสนอต่อรัฐบาล

แม้ว่าปัญหาการเลิกจ้างกรณีบริษัทไทยเกรียงสิ่งทอฟอกซ้อมจะยุติลง แต่ปัญหาการเลิกจ้างที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงานยังคงมีอยู่ ผู้ใช้แรงงานจึงได้เรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถคุ้มครองลูกจ้างและผู้นำสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และลดข้อพิพาทแรงงานลง

๒.๑.๕ ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

ในปี ๒๕๓๖ นับเป็นปีที่มีปัญหาเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของแรงงานไทยเกิดขึ้นมากกรณีที่ร้ายแรงที่สุดก็คงเป็นกรณีไฟไหม้โรงงานเคเคเคอร์ อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นผลให้มีผู้เสียชีวิตอย่างเป็นการถึง ๑๘๘ คน ผู้สูญหาย ๘๗ คน และผู้บาดเจ็บ ๔๘๘ คน ถือเป็นอุบัติเหตุไฟไหม้ที่มีจำนวนผู้เสียชีวิตมากเป็นอันดับ ๓ ของโลกในรอบ ๒๕ ปี บริษัทเคเคเคอร์ อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์) ตั้งอยู่ที่ถนนพุทธมณฑล สาย ๔ ตำบลกระทู้ ตำบล อ่างทองสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นโรงงานผลิตตุ๊กตา ซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน มีลูกจ้าง ๓,๒๘๓ คน คนงานได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๑๒๕ บาท เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐-๑๗.๐๐ น. บางวันมีงานมาก คนงานจะทำงานล่วงเวลาถึง ๒๑.๐๐ น. หรือ ๒๒.๐๐ น. ลักษณะอาคารโรงงานเป็นอาคาร ๕ ชั้น ๒ หลัง แต่ละชั้นมีคนงานค่อนข้างแออัดถึง ๕๐๐ คน คนงานทำงานในสภาพแวดล้อม

ที่ได้รับฝุ่นผ้าขนสัตว์ และกลิ่นสีที่มาจากกระบวนการผลิตตลอดเวลา ส่งผลให้คนงานเจ็บป่วยเป็นไข้หวัด และโรคทางเดินหายใจต่าง ๆ ทางโรงงานได้ตั้งกองทุนรักษาพยาบาล โดยหักเงินจากคนงานเดือนละ ๑๐ บาท คนงานที่เจ็บป่วยไปรักษาออกโรงงานจะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ไม่เกินครั้งละ ๑๕๐ บาท คนงานที่ไม่ได้เสียเงินค่ากองทุนไม่มีสิทธิเบิกเงินจากกองทุน

อุบัติเหตุไฟไหม้ได้เกิดเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๓๖ ที่อาคาร ๑ เพลิงได้ลุกลามอย่างรวดเร็ว เพียง ๑๕ นาทีอาคารโรงงานก็ยุบตัวลง เพราะวัสดุที่ใช้ก่อสร้างโรงงานเป็นเพียงโครงเหล็กโดยไม่มีคอนกรีตเสริมเหล็ก ตัวอาคารเองก็เป็นที่เก็บของวัตถุพิษซึ่งเป็นสารไวไฟ และมีเครื่องจักรหนักอยู่ชั้น ๓ และชั้น ๔ ด้วย นอกจากนี้ภายในโรงงานก็ไม่มีสัญญาณเตือนภัย ไม่มีบันไดหนีไฟ ไม่มีการฝึกซ้อมหนีไฟ ไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อเกิดไฟไหม้ ยามแต่ละชั้นได้ปิดประตูโรงงาน และหัวหน้าคนงานได้สั่งห้ามคนงานออกจากโรงงาน เพราะเกรงคนงานจะฉวยโอกาสหนีไปจากโรงงานซึ่งเป็นเหตุสำคัญทำให้มีผู้เสียชีวิตมาก

แม้ว่ารัฐจะเข้าช่วยเหลือโดยการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน และช่วยหางานให้คนงานที่ต้องว่างงาน ทั้งนายจ้างเองก็ให้เงินช่วยเหลืออีกจำนวนหนึ่ง แต่ก็ดูเหมือนว่ายังไม่เป็นการเพียงพอที่จะคุ้มครองช่วยเหลือลูกจ้าง โดยในส่วนของลูกจ้างที่เสียชีวิตนั้น ญาติที่อยู่ต่างจังหวัดมักไม่ทราบเรื่อง และไม่รู้ถึงสิทธิที่ควรได้รับ ลูกจ้างที่บาดเจ็บสาหัสแต่ไม่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ ก็ไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างที่สูญหายก็ยังไม่มีการติดตามอย่างจริงจัง ส่วนลูกจ้างที่รอดชีวิตก็มีปัญหาด้านจิตใจหวาดผวาวในการมาทำงานโรงงาน หลายคนยังไม่สามารถทำงานใหม่ได้ และนายจ้างยังไม่จ่ายค่าชดเชยตามที่ประกาศกำหนดไว้

นอกจากกรณีโรงงานเคเคเคอร์แล้ว ยังมีกรณีวิบัติภัยจากไฟไหม้โรงงานและตึกถล่มอีกหลายราย คือ

กรณีโรงงานสุรามหาราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่ถนนจรัลสนิทวงศ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานครริมแม่น้ำเจ้าพระยา ได้เกิดเพลิงไหม้เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๖ โดยมีสาเหตุจากถังเก็บแอลกอฮอล์ระเบิด เป็นเหตุให้คนงานเสียชีวิตทันที ๓ ศพ บาดเจ็บกว่า ๑๐ ราย นอกจากนี้แอลกอฮอล์ที่ไหลตามท่อและคลองทำให้บ้านเรือนใกล้เคียงถูกเผาออกไปกว่า ๑๐ หลังคาเรือน พร้อมเรือบรรทุกกากน้ำตาตลเพื่อนำมาทำแอลกอฮอล์ถูกเพลิงไหม้จมไป ๓ ลำ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อโรงงานอย่างมาก และยังเกิดมลพิษทางน้ำอย่างน่าเป็นห่วงยิ่ง

ต่อมาวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ ได้เกิดเพลิงไหม้โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเล็ก ซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนเจริญกรุง เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร มีคนงานหญิงตายถึง ๑๐ คน เพราะติดประตูเหล็กตัดปิดกันไว้ ไม่อาจหนีรอดออกมาได้

โศกนาฏกรรมรายถัดมาก็คือ ดิกรวมรอยยัลพลาซ่ากลุ่มที่จังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๓๖ มีผู้เสียชีวิตที่พบศพแล้ว ๑๓๕ ศพ ผู้บาดเจ็บกว่า ๗๐๐ คน สาเหตุเพราะมีการต่อเติมอาคารโดยไม่คำนึงถึงรากฐาน และเป็นการผิดกฎหมาย

สาเหตุของความไม่ปลอดภัยในโรงงานต่าง ๆ นั้น มาจากการที่โรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่มีแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัย ไม่มีทางหนีไฟ ไม่มีการชกซ้อมดับไฟ มีเชื้อเพลิงอยู่ตามทางเดิน ซึ่งทำให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงในการทำงานสูง รายงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหามลพิษโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า จากการตรวจสอบโรงงานอุตสาหกรรม ๑๕๕ แห่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปรากฏว่าร้อยละ ๘๐ ไม่มีบันไดหนีไฟ ร้อยละ ๘๐ ไม่มีสัญญาณเตือนภัย ร้อยละ ๗๐ ไม่มีอุปกรณ์ดับเพลิงที่เพียงพอและร้อยละ ๒๐ มีการต่อเติมอาคารโดยไม่ได้รับอนุญาต

ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน อาจพิจารณาเพิ่มเติมได้จากสถิติผู้ประสบภัย จากการทำงานที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนรวบรวมไว้ในระหว่างปี ๒๕๓๑ - ๒๕๓๕ ว่ามีผู้ประสบอันตรายทั้งสิ้น ๕๒๘,๖๖๕ ราย เฉลี่ยมีการประสบอันตรายวันละ ๑๓๕ ราย หรือนาทีละ ๕ ราย และกองทุนเงินทดแทนต้องจ่ายเงินเป็นค่ารักษาพยาบาลและค่าทดแทนรวมถึง ๒,๖๓๗ ล้านบาท เฉลี่ยปีละ ๕๒๘ ล้านบาทหรือวันละ ๑.๕ ล้านบาท

สาเหตุของการประสบอันตรายต่าง ๆ ในการทำงานนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้สรุปไว้ดังนี้

๑. ผู้บริหารของสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการ ยังให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างน้อยและไม่มี ความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

๒. การบังคับให้สถานประกอบการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายยังทำไม่ได้ ทั่วถึงเพราะยังขาดทั้งบุคลากรและเครื่องมือ

๓. หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยมีหลายหน่วยงาน และขาดการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งบางหน่วยงานยังไม่มีพัฒนาให้สอดคล้อง กับขนาดของปัญหาที่เป็นอยู่

๒.๑.๕ ค่าจ้างขั้นต่ำ

เมื่อปลายปี ๒๕๓๕ กลุ่มผู้ใช้แรงงานได้ออกมาเคลื่อนไหวเรียกร้องให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หลังจากที่ได้ปรับไปครั้งหนึ่งแล้วเมื่อตอนต้นปี การเรียกร้องครั้งนั้น ได้มีผลต่อรัฐบาลพอสมควร เพราะรัฐบาลเห็นมีการจัดตั้งมาไม่นาน ในที่สุดคณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติแก้ไขประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ จากการยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างทดลองงานระยะ ๖๐ วันแรกเป็นให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแก่ลูกจ้างตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน แม้ว่า จะเป็นลูกจ้างทดลองงานก็ตาม การแก้ไขประกาศดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อนายจ้างพอสมควร เพราะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น และหลายกิจการได้แก้ไขข้อบังคับโดยให้ลูกจ้างทดลองงานได้เพียงค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น แต่ไม่มีสิทธิได้สวัสดิการต่าง ๆ

เมื่อขึ้นปี ๒๕๓๖ ฝ่ายลูกจ้างได้เรียกร้องให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากวันละ ๑๑๕ บาท (เป็นอัตราที่ใช้บังคับในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงมาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๕) เป็นวันละ ๑๔๕ บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๖ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๖ เป็นต้นไป ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างได้ยื่นหนังสือขอให้รัฐบาลระงับการปรับอัตราค่าจ้างไว้ก่อน โดยอ้างว่าจะทำให้ค่าจ้างแรงงานของไทยสูงขึ้นเป็นอุปสรรคต่อการลงทุนในประเทศและการส่งออก

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ให้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้างว่า เศรษฐกิจไทยในปี ๒๕๓๖ คงขยายตัวประมาณร้อยละ ๘ เงินเพื่ออยู่ในระดับประมาณร้อยละ ๕.๒ เทียบกับร้อยละ ๔.๕ ในปีก่อน ผลผลิตของแรงงานนอกภาคการเกษตรจะเพิ่มสูงกว่าปี ๒๕๓๕ ที่มีอัตราเพิ่มร้อยละ ๕.๓ อีกร้อยละ ๔.๔ ทั้งนี้เพราะคาดว่า ภาวะเศรษฐกิจไทยเริ่มจะฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง สถาบันทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ข้อเสนอแนะด้วยว่า ค่าจ้างขั้นต่ำในปี ๒๕๓๖ ควรมีลักษณะเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นั่นคือค่าจ้างขั้นต่ำในปี ๒๕๓๖ ควรเพิ่มเท่ากับอัตราเงินเฟ้อบวกกับอัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานในปี ๒๕๓๕ เท่ากับ $๕.๕\% + ๕.๓\% = ๑๐.๘\%$ นั่นคืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเพิ่มจาก ๑๑๕ บาทต่อวัน เป็นไม่เกิน ๑๒๕ บาทต่อวัน ทั้งนี้โดยมีข้อสมมติฐานว่ารัฐบาลไม่มีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ

ในที่สุดกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๒๒) ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอัตราใหม่ตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง ดังนี้

๑. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเงินวันละ ๑๒๕ บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร นครปฐม นครบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

๒. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ ๑๑๐ บาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนอง และสระบุรี

๓. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ ๑๐๒ บาท ในเขตท้องที่ ๖๐ จังหวัดที่เหลือ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๖ เป็นต้นไป

"วัน" ในความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวัน ซึ่งไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง สำหรับงานอุตสาหกรรมหรืองานขนส่ง และ ๔ ชั่วโมง สำหรับงานพาณิชยกรรม หรืองานอื่น ทั้งนี้แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

ประกาศค่าจ้างขั้นต่ำนี้ให้มีผลใช้บังคับแก่ทุกกิจการไม่ว่าจะมีลูกจ้างกี่คน เว้นแต่จะเป็นงานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์ หรืองานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

๒.๑.๖ การพิพาทแรงงาน

ปัญหาการขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานและปิดงานลงจ้างนั้นยังคงมีอยู่ แม้ว่าจะมีความพยายามหลายฝ่ายที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมความร่วมมือกันเพื่อการเพิ่มผลผลิตก็ตาม โดยในปี ๒๕๓๕ มีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นถึง ๑๘๒ ครั้ง เป็นการพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จนถึงขั้นนัดหยุดงานถึง ๑๘ ครั้ง นับว่าสูงสุดในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา โดยเป็นวันทำงานที่สูญเสียถึง ๑๕๕,๒๑๒ วัน มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ๕,๓๙๓ คน ทั้งนี้ การนัดหยุดงานหลายรายเกิดขึ้นในกิจการลงทุนของบริษัทข้ามชาติ ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมนวนคร เขตจังหวัดปทุมธานี ออชชา สมุทรปราการ และชลบุรี

สำหรับปี ๒๕๓๖ (มกราคม - สิงหาคม) นั้น ปรากฏว่ามีการพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานรวม ๘ ครั้ง โดยเกิดขึ้นในกรุงเทพฯ ๒ ครั้ง คือที่บริษัท ลิงค์คาร์โลด์ จำกัด (ผลิตเครื่องปรับอากาศ) และบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวิติคัล จำกัด (ผลิตยา) ที่ต่างจังหวัด ๕ ครั้ง คือที่บริษัท สตาร์คอน จำกัด (ผลิตเสาคอนกรีต) บริษัท กรุงเทพก่อสร้าง จำกัด (ผลิตท่อซีเมนต์) บริษัท สันติภาพ จำกัด (ผลิตอาหารกระป๋อง) บริษัท เซาเทอร์นซีฟู๊ด จำกัด (ผลิตอาหารกระป๋อง) และบริษัท ไทยการ์เมนท์เอ็กพอร์ต จำกัด (ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป) มีลูกจ้างเกี่ยวข้องรวม ๕,๑๒๐ คน วันหยุดงาน ๑๒ วัน วันทำงานที่สูญเสีย ๒๘,๑๙๖ วัน ซึ่งลดต่ำลงกว่าระยะเวลาเดียวกันของปีก่อนมาก

สำหรับการปิดงานนั้น มีเกิดขึ้น ๕ แห่ง ที่กรุงเทพฯ ๒ แห่ง คือ บริษัท นิวพริตต์อ็อกส์ (๑๙๘๘) จำกัด (ตัดเย็บเสื้อผ้า) และบริษัท เงินไคซึ่งอินคัสเทรียล จำกัด (ตัดเย็บหมวก) ที่เหลือเป็นต่างจังหวัด คือ บริษัททางสยาม จำกัด (ผลิตยางล้อรถ) บริษัท กรุงเทพไคแคสตั้งแอนด์อินเจ็กชั่น จำกัด (ผลิตอะไหล่รถจักรยานยนต์) และ บริษัท เบสท์แพค จำกัด (ภาชนะพลาสติก) มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง ๗๐๙ คน วันหยุดงาน ๕๓ วัน เป็นวันทำงานที่สูญเสีย ๓,๒๕๓ วัน ซึ่งต่ำกว่าระยะเดิวก่อนของปีที่ผ่านมาเช่นกัน

สาเหตุที่การนัดหยุดงานและการปิดงานในปี ๒๕๓๖ ลดลงต่ำกว่าปี ๒๕๓๕ มาจากการที่เศรษฐกิจไทยเริ่มฟื้นตัวขึ้น ทำให้การเจรจาต่อรองตกลงกันได้มากขึ้น แต่ก็ยังมีการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตอยู่บ้าง

๒.๑.๗ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากการที่ขอบเขตในการพัฒนาและดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานได้มีเพิ่มขึ้น มากทั้งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตามนโยบายของรัฐบาลทำให้เกิดความ จำเป็นที่จะต้องเพิ่มหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านแรงงานให้มากขึ้น ในปี ๒๕๓๕ รัฐบาลของ นายอานันท์ ปันยารชุน จึงได้เสนอพระราชบัญญัติต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ให้แยกกรมแรงงาน เดิมออกเป็น ๒ กรม คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อดูแลงานด้านคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดูแลงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดหางาน แต่การตั้งกรมเพิ่มขึ้นนี้ยังไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานที่ต้องการ ผู้รับผิดชอบโดยตรงในระดับรัฐมนตรี เพื่อการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ในที่สุด เมื่อรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย ได้ขึ้นบริหารประเทศ จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงแรงงานขึ้นเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๓๕ โดยให้ กระทรวงแรงงานประกอบด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทยอยู่เดิม ทั้งยังให้จัดตั้งกรมการจัดหางาน สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มขึ้นด้วย

การเสนอจัดตั้งกระทรวงแรงงานขึ้นนี้ รัฐบาลได้ชี้แจงถึงผลดีดังนี้

๑. ปัญหาแรงงานเป็นเรื่องที่มีผลกระทบถึงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ และประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งต้องป้องกันแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อมิให้ขยายตัวไป อย่างกว้างขวางจนไม่อาจแก้ไขป้องกันได้ หน่วยงานที่ดำเนินการจึงต้องเป็นหน่วยงานระดับ กระทรวง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในระดับสูงที่สามารถดำเนินการหรือตัดสินใจปัญหาได้โดยตรงและทันที

๒. เป็นการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทยให้ลดน้อยลง เนื่องจากกระทรวงมหาดไทยมีภารกิจที่กว้างขวาง และมีความหลากหลาย

๓. มีรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบในการบริหารงานโดยตรง เข้าไปมีส่วนร่วมในระดับคณะรัฐมนตรี ทำให้การบริหารหรือการบังคับบัญชาในกรณีเกิดปัญหาสำคัญและฉุกเฉินที่จะรายงานเพื่อรับการวินิจฉัย หรือรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

๔. ทำให้สามารถติดต่อสัมพันธ์กับต่างประเทศ ในระดับที่เท่าเทียมกันได้อย่างสมศักดิ์ศรีและลี้ภัยขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากเกือบทุกประเทศในโลกต่างมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารแรงงานระดับกระทรวง

๕. ทำให้ประชาชน ลูกจ้าง และนายจ้างรู้สึกที่รัฐบาลให้ความเอาใจใส่ และให้ความสำคัญในด้านการมีงานทำ และการอยู่ดีกินดี แสดงให้เห็นถึงความจริงจังของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างจริงจัง

๖. สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่นายกรัฐมนตรีได้แถลงต่อผู้ใช้แรงงาน เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๕ ที่จะให้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ การจัดตั้งกระทรวงแรงงานยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการส่งเสริมการมีงานทำ ลดปัญหาการว่างงาน เพิ่มคุณภาพชีวิต สร้างหลักประกันความมั่นคงทั้งในและนอกการทำงาน เพิ่มมาตรฐานแรงงาน ลดอันตรายจากการทำงาน พัฒนาสวัสดิการแรงงาน และเป็นเครื่องมือที่ดีของรัฐในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างรัฐบาลกับนายจ้างและลูกจ้างด้วย

กระทรวงแรงงานฯ ที่ได้ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภาให้จัดตั้งในเดือน พฤษภาคม ๒๕๓๖ โดยประกอบด้วยส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี

๒. สำนักงานปลัดกระทรวง

๓. กรมการจัดหางาน เป็นกรมที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เพื่อรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. ๒๕๔๔ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

๔. กรมประชาสงเคราะห์ เป็นกรมที่โอนมาจากกระทรวงมหาดไทย เพื่อดูแลด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับเด็ก โสเภณี คนพิการ คนทุพพลภาพ ขอดาน คนชรา โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ

๕. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบการฝึกอาชีพแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ แรงงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ กำหนดมาตรฐานฝีมือช่าง และทดสอบมาตรฐานฝีมือช่าง

๖. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รับผิดชอบงานด้านคุ้มครองแรงงาน และงานด้านแรงงานสัมพันธ์

๗. สำนักงานประกันสังคม รับผิดชอบงานกองทุนเงินทดแทน และการประกันสังคม

พระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับนี้ ได้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๑๖ ที่ผ่านมา และได้มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งรัฐมนตรีขึ้นรับผิดชอบ กระทรวงแรงงานฯ ดังนี้

๑. พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอีกตำแหน่งหนึ่ง

๒. นายไพฑูรย์ แก้วทอง เป็น รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

๓. นายเสวิมศักดิ์ การุญ เป็น รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

หลังจากที่มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งรัฐมนตรีแล้ว พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ ในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดแผน ๑๐๐ วัน เพื่อเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยกำหนดนโยบายเร่งด่วน ๑๐ ประการคือ

๑. จะจัดให้มีการจ้างแรงงานไม่ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ คน
๒. จะจัดฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนตามความต้องการของตลาดแรงงานไม่ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ คน
๓. ออกกฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
๔. จัดหาแหล่งเงินกู้ให้คนงานที่จะออกไปทำงานต่างประเทศ สำรองเป็นค่าใช้จ่ายเบื้องต้น
๕. เร่งปราบปรามค่าเนิ่นคดกับผู้จัดการงานเถื่อนและควบคุมค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บค่าบริการให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด
๖. สร้างความปลอดภัยในการทำงาน เน้นเรื่องการป้องกันอัคคีภัยและการก่อสร้างอาคารสูงเกิน ๕ ชั้น เป็นพิเศษ
๗. สร้างความสงบสุขในอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL PEACE) โดยการใช้ความรู้ ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อมิให้เกิดการชะงักงันด้านการผลิต
๘. ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้หางานทำหรือได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมยิ่งขึ้น

๙. ขยายปริมาณผู้ที่ควรได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคมและอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการบริการทุกด้านอย่างทั่วถึง
๑๐. ให้สวัสดิการกับกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และคนไร้ที่พึ่ง เพื่อแก้ไข ปัญหาสังคมอย่างจริงจัง

๒.๒ สถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๒.๑ การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนไทยมีมานานแล้ว ในระยะแรก ๆ เป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตัวเอง โดยมีอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจ ซึ่งขณะนั้นปัญหาการว่างงานยังไม่รุนแรง ผู้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพ วิชาการ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร และช่างฝีมืออื่น ๆ ประเทศที่ไปทำงานได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศแถบยุโรป

การจัดส่งคนไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศในรูปธุรกิจจัดหางาน ที่ผ่านการอนุญาตจากกรมแรงงาน เริ่มขึ้นเมื่อปี ๒๕๑๖ โดยอนุญาตให้จัดส่งคนงานไทยไปทำงาน ในประเทศอังกฤษ จำนวน ๒๙๓ คน ในปี ๒๕๑๘ มีคนงานเดินทางไปทำงานในตะวันออกกลาง จำนวน ๙๘๘ คน และได้เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ในปีต่อ ๆ มา ประเทศที่คนไทยเดินทางไป ทำงานมากที่สุดคือ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

ปัจจัยที่ทำให้คนงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะ ตะวันออกกลางเป็นจำนวนมากเนื่องจาก

๑. ปลายปี ๒๕๑๖ โลกได้เกิดวิกฤตการณ์น้ำมันขาดแคลน และราคาแพงขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะ การลงทุนด้านอุตสาหกรรมของประเทศได้ชะลอตัวลง ประกอบกับสหรัฐอเมริกาได้ถอนทหาร ออกจากประเทศไทยในช่วงเวลาดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน

๒. การขึ้นราคาน้ำมันและการควบคุมการผลิตของกลุ่มประเทศ ผู้ส่งออกน้ำมัน (OPEC) อันได้แก่ประเทศ ซาอุดีอาระเบีย คูเวต ลิเบีย กาตาร์ อิรัก อิหร่าน และสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ทำให้เป็นประเทศร่ำรวย และได้นำเงินจำนวนหนึ่งไปพัฒนาประเทศ โดยเริ่มจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น ถนน สนามรบ ทางรถไฟ เขื่อน ไฟฟ้า น้ำประปา ที่พิกอัสสิบ ฯลฯ จึงต้องการแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานในประเทศของตน

๓. คนงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในแถบ ตะวันออกกลาง ส่วนใหญ่มาจากภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อย และว่างงานตามฤดูกาล เมื่อการไปทำงานในต่างประเทศมีรายได้สูง ประกอบ กับมีคนงานจำนวนมากที่ไปทำงานต่างประเทศกลับมามีความเป็นอยู่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จึงทำ ให้คนงานเหล่านี้ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศมากขึ้นตามลำดับ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยถูกต้องตามกฎหมาย มี ๔ วิธี

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่ง
๒. นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงาน
๓. คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง
๔. บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง

จำนวนคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในระหว่างปีที่ผ่านมา มีดังนี้

	<u>ปี ๒๕๓๒</u>	<u>ปี ๒๕๓๓</u>	<u>ปี ๒๕๓๔</u>	<u>ปี ๒๕๓๕</u>
๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่ง	๓,๘๘๙	๒๙๕	๒๕๘	๙๕
๒ นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงาน	๕,๗๕๖	๕,๒๘๘	๙,๐๘๒	๘,๕๑๕
๓ คนงานเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง	๘๘,๘๘๘	๓๕,๖๖๐	๓๑,๘๗๓	๕๐,๐๓๑
๔ บริษัทจัดหางานจัดส่ง	๖๗,๒๖๕	๒๑,๗๘๑	๒๓,๐๗๖	๓๓,๐๗๕
รวม	<u>๑๖๕,๓๑๘</u>	<u>๖๓,๐๒๙</u>	<u>๖๓,๘๘๙</u>	<u>๘๑,๗๑๕</u>

นอกจากนี้ เป็นที่เชื่อกันว่ายังมีแรงงานไทยอีกเป็นจำนวนมากที่ไปทำงานใน ต่างประเทศ โดยผิดกฎหมาย

ในช่วงมกราคม - กรกฎาคม ๒๕๓๖ นั้นมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศ รวม ๗๒,๒๐๗ คน โดยเป็นการจัดส่งของบริษัทจัดหางาน ๕๗,๓๕๐ คน เดินทางด้วยตัวเอง ๒๐,๘๕๕ คน ที่เหลือเป็นคนงานที่นายจ้างพาไป และกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานจัดส่ง แหล่งการจ้างงานในต่างประเทศที่สำคัญ คือ ใต้หวัน มีคนงานไทยไปทำงาน ใน ๗ เดือนแรกของปีถึง ๓๕,๐๓๒ คน รองลงมาคือ บรูไน ๘,๓๐๕ คน สิงคโปร์ ๗,๒๓๐ คน ญี่ปุ่น ๓,๘๓๙ คน ซาอุดีอาระเบีย ๓,๒๖๕ คน ฮองกง ๓,๑๕๙ คน และลิเบีย ๓,๐๘๓ คน แนวโน้มการจ้างงานในต่างประเทศยังคงแจ่มใส โดยเฉพาะแหล่งจ้างงานที่ สำคัญคือ ใต้หวันนั้น แรงงานไทยได้รับอนุมัติให้เข้าทำงานรวม ๗๒,๓๗๑ คน จึงคาดว่าจะมี การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานที่ใต้หวันเพิ่มขึ้นอีกเกือบ ๕๐,๐๐๐ คน โดยส่วนใหญ่เข้าทำงาน ในภาคอุตสาหกรรม งานสถานพยาบาล และสถานสงเคราะห์

การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ปัจจุบันต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งกำหนดให้

๑. บริษัทจัดหางานต้องจดทะเบียน และมีหลักประกัน จำนวน ๑ ล้านบาท วางไว้ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. การไปทำงานต่างประเทศ ต้องได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ก่อนคนงานจะเดินทางจะต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ทดสอบฝีมือ และอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย และขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่จะไปทำงาน และต้องเดินทางไปรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางาน เพื่อตรวจอนุญาตก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

๔. บริษัทจัดหางานต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ก่อนส่งคนงานเดินทาง เพื่อว่าเมื่อคนงานเกิดปัญหา กองทุนฯ จะสามารถให้การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือได้

๕. บริษัทจัดหางานต้องคืนเงินที่เรียกเก็บจากคนงาน กรณีคนงานไม่ได้ไปทำงานหรือคนงานไปต่างประเทศแต่ได้งาน - สภาพการจ้างไม่ตรงตามสัญญา หรือคนงานไปต่างประเทศแล้วถูกลดค่าจ้าง

๖. ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จะถูกลงโทษทางทะเบียน และหรือปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท (สำหรับโทษเล็กน้อย เช่น ไม่ขออนุญาตจัดส่ง ฯลฯ) จนถึงการลงโทษปรับตั้งแต่ ๖๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือ จำคุกตั้งแต่ ๓ - ๑๐ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

บริษัทจัดหางานที่มีการร่วมกันเป็นกลุ่มประกอบด้วย

๑. ศูนย์รวมธุรกิจแรงงานไทยไปต่างประเทศ (THAI OVERSEAS PLACEMENT CENTER หรือ "TOP") เป็นการรวมกลุ่มบริษัทจัดหางานเพื่อเป็นตัวแทนไปติดต่อกับนายจ้างในไต้หวัน มีนายจำรัส มีมนาโส ผู้รับอนุญาตบริษัทจัดหางาน เอ็ม.เอส.โอ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นประธาน

๒. กลุ่มผู้จัดหางานไทยเพื่อไปทำงานในไต้หวัน เป็นกลุ่มของบริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนงานไปไต้หวัน มีนายชาตรี หลวยปัญญา ผู้รับอนุญาตบริษัทจัดหางาน ไทยเลเบอร์ ซัพพลาย จำกัด เป็นประธาน

๓. สหกรณ์บริการจัดหางานแห่งประเทศไทย มี นายพิชัย สวาทสุด ผู้รับอนุญาตบริษัทจัดหางาน ฮานิลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นประธาน

๔. สมาคมจัดหางานไทย มีนายเก่งกาจ จงใจพระ ผู้รับอนุญาตบริษัทจัดหางาน เอส.เอ.กรุ๊ป จำกัด เป็นประธาน

๕. ชมรมผู้จัดหางานและทดสอบฝีมืออุตสาหกรรม เป็นการรวมกลุ่มของ บริษัทจัดหางานและสถานทดสอบฝีมือในจังหวัดอุดรธานี มีนายเสริม พวงศรี เป็นประธาน

๖. คณะกรรมการชมรมผู้จัดส่งผู้ช่วยแม่บ้านฮ่องกง เป็นการรวมกลุ่มของ บริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนงานไทยไปทำงานตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกง มีนายเหล็ก ทาสะโก ผู้รับอนุญาตบริษัทจัดหางาน ไทยมาสเตอร์ แมนเพาเวอร์ จำกัด เป็นประธาน

สำหรับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศมี ๔ แห่ง มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๕๘ คน เป็นข้าราชการจำนวน ๒๒ คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓๖ คน ดังนี้

๑. สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย เปิดดำเนินการเมื่อ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๒ ดูแลคนงานไทยในเขตอาณา รวม ๒ ประเทศ คือ ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน กาตาร์ สหรัฐอาหรับเอมิเรต โอมาน และเยเมน มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๑๓ คน เป็นข้าราชการ ๖ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๗ คน

๒. สำนักงานแรงงานในประเทศอิรัก เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๕ ดูแลคนงานไทยในประเทศอิรัก และประเทศในเขตอาณา รวม ๕ ประเทศ คือ อิรัก จอร์แดน เลบานอน และไซปรัส มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๔ คน เป็นข้าราชการ ๓ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน

๓. สำนักงานแรงงานในประเทศคูเวต เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๕ ดูแลคนงานไทยในประเทศคูเวต และประเทศในเขตอาณา รวม ๕ ประเทศ คือ คูเวต ซิเรีย อัลจีเรีย และอิหร่าน มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๕ คน เป็นข้าราชการ ๒ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๓ คน

๔. สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๒๕ ดูแลคนงานไทย ในประเทศสิงคโปร์ และมาเลเซีย มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ๖ คน เป็นข้าราชการ ๒ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๔ คน

๕. สำนักงานแรงงานในประเทศกรีซ เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๓๑ ดูแลคนงานไทยในประเทศกรีซ ลิเบีย และอิตาลี มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๖ คน เป็นข้าราชการ ๒ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๔ คน

๖. สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๓๑ ดูแลคนงานไทยในประเทศบรูไน มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๕ คน เป็นข้าราชการ ๑ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๓ คน

๗. สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (สาขาเจดดาห์)

เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๓๒ ดูแลคนงานไทยในเมืองเจดดาห์ และเขตตะวันตกของประเทศซาอุดีอาระเบีย ซึ่งมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๕ คน เป็นข้าราชการ ๒ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๓ คน

๘. สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง ส่วนที่ ๒ เปิดดำเนินการเมื่อ

วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๓๒ ดูแลคนงานไทยในไต้หวัน มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รวม ๕ คน เป็นข้าราชการ ๒ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๓ คน

๙. สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๕

สิงหาคม ๒๕๓๕ ดูแลคนงานไทยในฮ่องกง เกาหลี และหมู่เกาะเซาท์แปซิฟิก มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่รวม ๕ คน เป็นข้าราชการ ๒ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๓ คน

๒.๒.๒ การศึกษาคุณภาพของคณะกรรมการฯที่ไต้หวันและฮ่องกง

โดยที่ปัญหาแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้รับการกล่าวขวัญถึงมาก โดยเฉพาะในประเด็นที่แรงงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้จัดหางาน และนายจ้างชาวต่างประเทศทั้ง ๆ ที่เป็นผู้นำเงินเข้าประเทศปีละกว่าหมื่นล้านบาท เพื่อเป็นการได้รับทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง คณะกรรมการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม วุฒิสภา จึงได้เดินทางไปยังไต้หวัน และฮ่องกง เพื่อพบปะกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและคนงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศเหล่านั้นด้วยตัวเอง ในระหว่างวันที่ ๑๘-๒๕ กันยายน ๒๕๓๖ ที่ผ่านมา

กรรมการที่ได้ร่วมเดินทางไปศึกษาคุณภาพ คือ

๑. นายวิระ ปิตรชาติ	ประธานคณะกรรมการ
๒. พันเอก (พิเศษ) อุดม ทวีวัฒน์	รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง
๓. นายวิชัย โทสุวรรณจินดา	เลขานุการคณะกรรมการ
๔. นายพานิชย์ เจริญเผ่า	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ
๕. พลโท ชัยณรงค์ หนูนภักดิ์	กรรมการ
๖. พลอากาศโท ประวิทย์ พจนประพันธ์	กรรมการ
๗. พลอากาศตรี วิวิธ วิวัฒน์กุล	กรรมการ
๘. นายอนุศักดิ์ บุญยะประณีต	กรรมการ
๙. นายอับดุลวาฮับ อับดุลวาฮับ	กรรมการ
๑๐. นายอุทิศ คันทเสวี	ผู้อำนวยการประจำคณะกรรมการ
๑๑. นายธีระ ศรีธรรมรักษ์	นักวิชาการประจำคณะกรรมการ

การศึกษาดูงานที่ไต้หวัน

คณะกรรมการฯ ได้เข้าเยี่ยมชมสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย สถานิติบัญญัติแห่งชาติของไต้หวัน สหพันธ์แรงงานจีน (ไต้หวัน) สหพันธ์อุตสาหกรรมแห่งชาติจีน (ไต้หวัน) สภากิจการแรงงานของรัฐ และได้พบปะกับแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไต้หวันด้วย สรุปผลการดูงานที่ไต้หวันได้ดังนี้

สภาพทั่วไป ไต้หวันเป็นเกาะมีลักษณะคล้ายใบกล้วย ตั้งอยู่ในคาบสมุทรแปซิฟิก ตะวันออก ห่างจากสาธารณรัฐประชาชนจีน (จีนแผ่นดินใหญ่) ๑๖๐ กิโลเมตร ประกอบด้วย หมู่เกาะไต้หวันมีพื้นที่ ๓๖,๐๐๐ ตารางกิโลเมตร หมู่เกาะติมอสมิพื้นที่ ๑๕๐.๓ ตารางกิโลเมตร และหมู่เกาะมัดสุมิพื้นที่ ๖๘.๘ ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๖ จังหวัด ๕

ประชากรไต้หวันมีจำนวน ๒๑ ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๘.๘ ล้านคน เป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม ๑.๐ ล้านคน ภาคอุตสาหกรรม ๒.๗ ล้านคน ภาคบริการ ๓.๗ ล้านคน กิจการก่อสร้าง ๐.๖๒ ล้านคน อัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๕ ของรายได้ประชาชาติเฉลี่ยปีละ ๑๐,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ หรือ ๒๖๘,๒๐๐ บาท หรือเดือนละ ๒๒,๑๐๐ บาท มูลค่าการค้าระหว่างประเทศเป็นอันดับที่ ๑๕ ของโลก ในปี ๒๕๓๕ มีมูลค่ากว่า ๑๓๕,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ

สภาพทางการเมือง ไต้หวันปกครองโดยระบบประธานาธิบดี มีสถาบันทางการเมืองหลัก ๕ องค์กร คือ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภาตุลาการ สภาบริหาร สภาควบคุม และสภาสอบไล่

สภานิติบัญญัติมีสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง โดยมี ๑๖๑ ที่นั่ง แยกเป็น ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนตามเขตเลือกตั้งต่าง ๆ ๑๒๕ ที่นั่ง และอีก ๓๖ ที่นั่ง จัดสรรให้แก่พรรคการเมืองตามอัตราส่วนสมาชิกของพรรคที่ได้รับการเลือกตั้งตามเขตต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น ๓๐ ที่นั่งโดยไม่แบ่งเขต และอีก ๖ ที่นั่ง จากผู้แทนชาวจีนโพ้นทะเล ในต่างประเทศ

ปัจจุบันสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติมี ๑๖๐ คน (เสียชีวิตไป ๑ คน) มีวาระคราวละ ๓ ปี โดยมาจากพรรคก๊กมินตั๋ง ๘๕ คน พรรคใหม่จีน ๖ คน พรรคประชาธิปไตยก้าวหน้า ๕๒ คน พรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย ๑ คน และไม่สังกัดพรรค ๖ คน

สภานิติบัญญัติแห่งชาติของไต้หวันมีอำนาจสำคัญในการให้ความเห็นชอบ การแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีตามที่ประธานาธิบดีเสนอ และพิจารณาร่างกฎหมายเพื่อส่งให้ ประธานาธิบดีลงนามประกาศใช้ มีการประชุมปีละ ๒ สมัย สมัยที่ ๑ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม สมัยที่ ๒ ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนธันวาคม และยังมีดสมัยประชุม สมัยหนึ่ง ๆ ออกไปได้อีก ๑ เดือน ในสัปดาห์หนึ่งมีการประชุม ๒ วัน ในวันอังคารและ วันศุกร์ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสามัญ ๑๐ คณะ แต่ละคณะมีกรรมการไม่เกิน ๑๘ คน โดยสมาชิกสภาแต่ละคนมีสิทธิเป็นกรรมการได้เพียงคณะเดียว

สภาวะการจ้างแรงงานไทยในไต้หวัน สภาบริหารไต้หวัน (คณะรัฐมนตรี) ได้โอนมติให้นำเข้าแรงงานต่างชาติ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานมาตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๓๒ จนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๓๖ ได้มีนายจ้างยื่นขออนุมัตินำเข้าแรงงานต่างชาติ ต่อสภากิจการแรงงาน (Council of Labour Affairs) จำนวน ๒๕,๗๖๘ ราย จำนวน คนงาน ๑๘๕,๖๖๓ คน ได้รับอนุมัติแล้ว ๑๗,๘๓๑ ราย จำนวนคนงาน ๑๑๐,๗๒๙ คน สำหรับแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้นำเข้ามีจำนวน ๓๒,๓๗๑ คน โดยปัจจุบันมีแรงงานไทยอยู่ในไต้หวัน จำนวน ๓๒,๐๐๐ คน จึงคาดว่าจะเข้ามาอีก จำนวน ๕๐,๓๗๑ คน ตามที่ได้รับอนุมัติ ไว้แล้ว

รายได้ของแรงงานไทยในไต้หวันเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนด ไว้เดือนละ ๑๓,๓๕๐ เหรียญจีน มาตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๖ เพิ่มจากเดิม ๙๘๘ เหรียญจีน (๑ ดอลลาร์สหรัฐ เท่ากับ ๒๖ เหรียญจีน) เนื่องจากภาวะการขาดแคลนแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จึงให้คนงานทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม นายจ้างจะให้ คนงานทำงาน ๒ กะ และแต่ละกะทำงานเพิ่มอีก ๘ ชั่วโมง ซึ่งคนงานจะได้ค่าทำงาน ล่วงเวลาในอัตรา ๑.๓๓ เท่า สำหรับ ๒ ชั่วโมงแรก และ ๑.๖๖ เท่า สำหรับ ๒ ชั่วโมง หลัง นอกจากนี้ นายจ้างรับผิดชอบจัดหาอาหารและที่พักให้คนงานด้วย โดยเฉลี่ยคนงานจะมี รายได้ ประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท หรือปีละ ๒๕๐,๐๐๐ บาท หักเงินโอนกลับประเทศไทย เฉลี่ย ๑๕,๖๐๐ บาทต่อเดือน หรือ ๑๘๗,๖๐๐ บาทต่อปี จำนวนเงินโอนของคนงานไทย ๓๒,๐๐๐ คน เป็นเงินเฉลี่ยเดือนละ ๕๙๙.๒ ล้านบาท หรือปีละ ๕,๙๙๐.๕ ล้านบาท

ปัญหาแรงงานไทยในไต้หวัน จากข้อมูลที่ได้จากสำนักงานแรงงานไทย ในไต้หวัน การแลกเปลี่ยนความเห็นกับนายจ้างไต้หวัน และการพบปะพูดคุยกับแรงงานไทยเอง สรุปปัญหาแรงงานไทยในไต้หวันได้ดังนี้

๑. การหลบหนีและกระทำผิดกฎหมาย คนงานต่างชาตินวมทั้งคนงานไทย ที่เข้ามาทำงานในไต้หวันหลบหนีจากนายจ้างเดิม จำนวน ๑,๑๘๗ ราย ก่อคดีอาชญากรรม ๒๑๒ ราย สาเหตุสำคัญของ การหลบหนีจากนายจ้าง เกิดจากการได้ทราบว่านายจ้างจะไม่ ต่อสัญญาเมื่อทำงานครบปีแรกจึงเกรงว่าจะถูกส่งกลับ นอกจากนี้ยังมีปัญหาข้อขัดแย้งกับผู้ ควบคุมงาน ความไม่พอใจสภาพการจ้าง และคิดว่าจะหานายจ้างได้เอง ซึ่งตามเป็นจริง ขณะนี้การหานายจ้างเองจะทำได้ เพราะเป็นการขัดต่อกฎหมายแรงงานของไต้หวัน ส่วนกรณีการก่อคดีอาชญากรรม ทำให้รัฐบาลไต้หวันเรียกร้องให้มีการตรวจสอบประวัติ อาชญากรรมของคนงานไทยก่อนส่งไปไต้หวัน

๒. การสื่อข้อความที่ไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างกับแรงงานไทย โดยนายจ้างไต้หวันส่วนใหญ่ใช้ภาษาจีน มีลักษณะเป็นคนใจร้อน พูดจาเสียงดัง จริ่งจิ้ง ในการทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาการขัดแย้งในการบริหารงาน บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความเครียด ทำให้ผลงานไม่เป็นไปตามที่ต้องการ คนงานไทยเองก็ไม่สามารถ สื่อแจ้งกับนายจ้างได้ เนื่องจากสื่อความกันไม่เข้าใจ บางแห่งเริ่มมีการประท้วงและ นัดหยุดงาน

๓. นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง สภาพการจ้างงานในไต้หวันจะ มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน โดยให้ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นตามผลงาน มีการกำหนด ค่าจ้างออกเป็นเงินประเภทต่าง ๆ เช่น เงินเดือน เงินขยัน เงินประสิทธิภาพ เงินรักษาระเบียบวินัย เงินเข้ากะ เป็นต้น โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เอง ตัวอย่างในสัญญาจ้างระบุเงินเดือน ๆ ละ ๑๒,๓๖๕ เหรียญจันทตามกฎหมายแรงงาน แต่ถ้า คนงานทำงานไม่เข้าเป้า เงินเดือนจะลดลง เงินขยันจะกำหนดเพื่อให้คนงานทำงาน ในวันหยุดหากไม่ทำงานในวันหยุดก็จะถูกตัดเงิน แม้จะมีการร้องเรียนว่านายจ้างทำผิด สัญญาจ้าง แต่ถ้ารวมค่าจ้างแล้วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างก็ไม่ผิดกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้นายจ้างยังเอาเปรียบอีกหลายเรื่อง เช่น จ่ายค่าทำงานวันหยุดไม่ครบ หักค่าอาหาร ไม่เลี้ยงอาหารในวันหยุดทำงาน ช่มชู้คนงานว่าจะส่งกลับ ใช้การจ้างแรงงานช่วงแทนการ เป็นนายจ้างเอง เพื่อเลี่ยงความรับผิดชอบ เป็นต้น

๔. ความไม่รับผิดชอบของบริษัทจัดหางานไต้หวัน บริษัทจัดหางานมักให้ ข้อมูลที่ผิดกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าจะทำสัญญาจ้างงานอย่างไรก็ได้ให้เป็นไปตาม กำหนดของกรมแรงงาน เมื่อคนงานมาถึงแล้วก็ไม่จำเป็นต้องทำตามสัญญาคนงานจะไม่กล้า ร้องเรียนเพราะกลัวถูกส่งกลับ สัญญาจ้างงานบางข้อบริษัทจัดหางานแก้ไขเองโดยที่นายจ้าง ไม่ทราบ นอกจากนี้ บริษัทจัดหางานยังขาดความรับผิดชอบต่อการจัดหาคนงานทำให้คนงานที่สั-

มาให้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ เช่น ส่งคนงานหญิงมาให้ขณะที่นายจ้างอยากได้คนงานชาย หรือต้องการช่างแต่ส่งแรงงานไร้ฝีมือมาให้ เป็นต้น

๕. คนงานต้องเสียค่าบริการในอัตราสูง ธุรกิจจัดหางานในไต้หวัน ได้กลายเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง และมีกลุ่มบุคคลหลายวงการเข้ามาเกี่ยวข้องในการเสนอผลประโยชน์ให้กับนายจ้างแทนที่จะเรียกค่าบริการจากนายจ้างตามกฎหมาย เช่น ออกค่าตัวเครื่องบินให้นายจ้างไปเที่ยวประเทศไทย ออกเงินค่าประกันแทนนายจ้าง เป็นต้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะบริษัทจัดหางานของไทยมีการแข่งขันกันเสนอผลประโยชน์ชื้องานในอัตราสูงจนไม่มีอำนาจการต่อรองกับบริษัทจัดหางานไต้หวัน ทำให้ต้องมาเรียกเก็บค่าบริการจากคนงานในอัตราสูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายไทยกำหนด คนงานจำนวนมาก ต้องกู้เงินจากภาคเอกชนมาจ่ายค่าบริการ ซึ่งสูงถึง ๘๐,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราสูง เมื่อมาทำงานที่ไต้หวันก็มุ่งทำงานเพื่อหาเงินให้ได้มาก เช่นทำงานล่วงเวลา หรือแม้กระทั่งทิ้งงานจากบริษัทคู่สัญญาเดิม ไปทำงานกับนายจ้างคนใหม่ ซึ่งให้ค่าจ้างสูงกว่า ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายไต้หวัน นอกจากนี้บางคนยังมีปัญหาด้านความเครียดและด้านสุขภาพ เช่น เป็นโรคพยาธิ หรือตั้งครรภ์ จนต้องถูกส่งตัวกลับ ทำให้คนงานไม่มีโอกาสทำงานเพื่อชำระหนี้ที่ได้กู้ยืมมา

จากปัญหาแรงงานไทยในไต้หวันที่มีมากขึ้น ทำให้สำนักงานแรงงานไทยในไต้หวันไม่อาจรับมือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดด้านกำลังคนและงบประมาณจึงควรเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานแรงงานไทย เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานด้านพิจารณาอนุมัติสัญญาการจ้างงาน การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของคนงานไทย การส่งเสริมแรงงานไทย การประสานงานกับรัฐบาลไต้หวัน เพื่อแก้ไขปัญหาการหลบหนีของแรงงานไทย รวมทั้งการไต่ถามเคลียร์ข้อพิพาทที่มีเพิ่มขึ้นตามจำนวนของคนงานไทยในไต้หวัน

การศึกษาแรงงานที่ฮ่องกง

คณะกรรมการการฯได้เขี่ยมคารวะกงสุลไทยที่ฮ่องกง ได้รับทราบปัญหาแรงงานไทยในฮ่องกงจากเจ้าหน้าที่ประจำสถานกงสุล สำนักงานแรงงานไทยในฮ่องกงและได้พบกับแรงงานไทยในฮ่องกงเองด้วย ผลการดูงานของคณะกรรมการการฯในฮ่องกง สรุปได้ดังนี้

สภาพทั่วไป ฮ่องกงเป็นดินแดนส่วนหนึ่งของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ถูกอังกฤษยึดครอง เมื่อสิ้นสุดสงครามฝิ่นกับจีนใน ค.ศ. ๑๘๔๒ ต่อมาอังกฤษได้ทำสัญญาเช่าฮ่องกงและเกาะลูนจากจีนเป็นเวลา ๙๙ ปี ในปี ค.ศ. ๑๘๙๘ ซึ่งจะสิ้นสุดสัญญาในปี ค.ศ. ๑๙๙๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) นี้

ปัจจุบันฮ่องกงเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนสินค้า เพราะมีท่าเรือน้ำลึกที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งของโลก เป็นศูนย์กลางทางการเงินและการธนาคาร เป็นช่องทางส่งออกของเงินเอง เป็นที่คาดว่าหลังจากที่ฮ่องกงถูกโอนกลับเป็นของจีนแล้ว สภาพทางเศรษฐกิจของฮ่องกงคงไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก เพราะจีนได้ยอมรับแนวคิดหนึ่งประเทศ ๒ ระบบ คนฮ่องกงที่เคยคิดย้ายไปอยู่ประเทศอื่นได้กลับมาที่ฮ่องกงในระยะ ๒ - ๓ ปีหลัง ซึ่งทำให้ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของฮ่องกงเฟื่องฟูมากขึ้น

ฮ่องกงประกอบด้วยเกาะฮ่องกง ฝั่งเกาลูน และเกาะอีก ๒๓๕ เกาะ มีเนื้อที่ ๑,๐๖๑ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๕.๘ ล้านคน กำลังแรงงาน ๒.๘ ล้านคน ธุรกิจส่วนใหญ่เป็นการค้าส่ง ค้าปลีก โรงแรม ร้านอาหาร ร้อยละ ๒๖.๕ โรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ ๒๖.๕ การขนส่ง โทรคมนาคม ร้อยละ ๙.๘ การเงินการประกันภัย ร้อยละ ๘.๕ ที่เหลือเป็นการก่อสร้างและอื่น ๆ

จากการที่ฮ่องกงมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง รัฐบาลฮ่องกงจึงส่งเสริมให้ชาวฮ่องกงทั้งหญิงและชายออกทำงานนอกบ้าน จึงเกิดความจำเป็นต้องรับคนงานต่างชาติเข้ามาเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน นอกจากนี้ยังต้องการแรงงานที่เป็นช่างเทคนิคผู้เชี่ยวชาญ คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม และคนงานก่อสร้างด้วย

แรงงานไทยในฮ่องกง ฮ่องกงได้เปิดรับแรงงานต่างชาติใน ๓ โครงการ คือ

โครงการ ๑ เป็นแรงงานฝีมือ เช่นผู้บริหารระดับสูง ไม่จำกัดจำนวน

โครงการ ๒ ช่างฝีมือ โดยเฉพาะในการก่อสร้าง และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ กำหนดจำนวนจำกัด ๒๕,๐๐๐ คน ส่วนใหญ่เป็นช่างฝีมือจากจีนแผ่นดินใหญ่ แรงงานไทยเป็นช่างก่อสร้าง และกึ่งประกอบอาหารอยู่บ้าง โดยจำกัดจำนวนและระยะเวลาการจ้างทุก ๆ ๒ ปี

โครงการ ๓ ผู้ช่วยแม่บ้าน ไม่จำกัดจำนวน แต่นายจ้างที่จะจ้างผู้ช่วยแม่บ้านได้จะต้องมีค่าจ้างไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๒๐,๐๐๐ เหรียญฮ่องกง (๑ เหรียญฮ่องกง เท่ากับ ๓.๒๕ บาท)

ในปี ๒๕๓๖ มีชาวต่างชาติทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้านในฮ่องกงประมาณ ๑๑๐,๐๐๐ คน ในจำนวนนี้เป็นชาวฟิลิปปินส์ ประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ คน ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานกับนายจ้างที่มีฐานะดี เพราะพูดภาษาอังกฤษได้ ขณะที่ผู้ช่วยแม่บ้านชาวไทยมีประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน ทำงานกับชาวฮ่องกงที่มีฐานะปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมักถูกใช้งานสารพัด นอกจากดูแลเด็กแล้ว ยังต้องดูแลคนแก่ ทำงานร้านขายของ ร้านเสริมสวย และช่วยงานในธุรกิจนายจ้างด้วย

ผู้ช่วยแม่บ้านจะได้ค่าจ้าง เดือนละ ๓,๕๐๐ เหรียญฮ่องกง ค่าอาหาร เดือนละ ๓๐๐ เหรียญฮ่องกง และได้หยุดงานในวันอาทิตย์ ส่วนที่พักนั้นนายจ้างจัดให้

ปัญหาของแรงงานไทย ปัญหาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในฮ่องกง เป็นผู้ช่วยแม่บ้าน พอสรุปได้ดังนี้

๑. มีความไม่พร้อม เพราะแรงงานไทยส่วนใหญ่มาจากชนบท ไม่รู้จักวิถีดูแลบ้าน วิถีเลี้ยงเด็ก ซักรีดเสื้อผ้า หรือล้างห้องน้ำ ทำให้นายจ้างไม่ค่อยพอใจ และไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้ เพราะไม่รู้ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษ

๒. ปัญหาด้านจิตใจ เพราะนายจ้างฮ่องกงเป็นคนจีนมักเสียงดัง ดุด่า บ่นเก่ง และพูดกันไม่ค่อยรู้เรื่อง คนงานจึงน้อยใจบ่นอ บางครั้งถูกตบตี กินอาหารก็ไม่อิ่ม ถูกดูถูก คิดถึงบ้าน ที่นอนคับแคบ ทำงานหนักตั้งแต่ ๖ โมงเช้า ถึง ๕ ทุ่ม

๓. ใช้อุปกรณ์งานบ้านไม่เป็น ไม่รู้จักวิธีใช้เครื่องซักผ้า อุปกรณ์ทำอาหาร อุปกรณ์ทำความสะอาดแบบสมัยใหม่

๔. มีปัญหาสุขภาพ เช่น ทรศดับอักเสบ B, A กามโรค ปอดเป็นจุด มีไข้พยาธิ ซึ่งเมื่อถูกตรวจพบจะถูกส่งกลับ บางคนเป็นโรคมุมิแพ้ บางคนแพ้อากาศทำงานไม่

๕. ปัญหาถูกเลิกจ้าง เพราะนายจ้างไม่พอใจในงาน ซึ่งตามกฎหมาย ฮ่องกงคนงานต้องออกจากฮ่องกงใน ๑๕ วัน ถ้าอยู่เกินต้องถูกจับขึ้นศาล อาจถูกปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ เหรียญฮ่องกง จำคุกไม่เกิน ๒ ปี การเปลี่ยนนายจ้างจะไม่ได้รับอนุญาตเพราะมีระบบไว้ในวีซ่าพร้อมสัญญาจ้าง คนงานที่ถูกเลิกจ้างจึงต้องยื่นฟ้องต่อศาลเพื่อให้ศาลอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้าง แต่นายจ้างก็มักไม่ยอมคืนพาสปอร์ตและตั๋วเครื่องบิน ทำให้คนงานไม่สามารถใช้ต่อวีซ่าในระหว่างฟ้องศาลได้ หรือเดินทางกลับประเทศไทย

๖. ปัญหาบริษัทจัดหางานฮ่องกง มักเข้าข้างนายจ้างฮ่องกงและไม่ดูแลให้นายจ้างปฏิบัติให้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน

๒.๓ ข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ

๒.๓.๑ กรณีปัญหาแรงงานในประเทศ

๒.๓.๑.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ยังมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายอีกมาก โดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็กและแรงงานหญิง ซึ่งทำให้ภาพพจน์ของไทยเสียหายในสายตาของต่างประเทศ รัฐบาลจึงควรมีมาตรการในการควบคุมดูแลให้ใกล้ชิด

๒.๓.๑.๒ ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ สาเหตุหลักของข้อพิพาทแรงงานอยู่ที่ การไม่สามารถสร้างระบบทวิภาคที่ดี ให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดความเชื่อถือและยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งการที่นายจ้างไม่ยอมรับองค์การของลูกจ้าง และสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายของลูกจ้าง ทำให้เกิดข้อพิพาทจนถึงขั้นนัดหยุดงานอยู่เนือง ๆ รัฐจึงควรมีบทบาทส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการให้สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตด้วย

๒.๓.๑.๓ ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยที่สภาพการทำงาน ของลูกจ้างยังมีปัญหา เรื่องอาคารของสถานประกอบการ ฝุ่นละออง แสง เสียง ความร้อน สารเคมี รวมทั้งอุบัติเหตุเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งบางกรณีก็ทำให้มีผู้เจ็บป่วยหรือเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ฉะนั้นรัฐควรมีบทบาทให้ความสำคัญในเรื่องนี้ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องดำเนินการประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางมาตรการป้องกันและแก้ไข การประสบอันตรายจากการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างจริงจัง

๒.๓.๑.๔ ปัญหาด้านการจัดหางาน โดยเฉพาะปัญหาการเรียกเก็บค่า นายหน้าจัดหางานที่สูงเกินกว่าที่กำหนด ในขณะที่ประสิทธิภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ จัดหางานแก่ผู้ว่างงานยังไม่เพียงพอ เนื่องจากยังขาดบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น นอกจากนี้ยังมีปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลบหนี เข้ามาทำงานในประเทศอย่างผิดกฎหมายเป็น จำนวนมากด้วย รัฐจึงควรกำหนดมาตรการ และดำเนินการแก้ไขปัญหานี้อย่างจริงจังและเพิ่ม ประสิทธิภาพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน และกองตรวจคนเข้าเมือง กรมตำรวจให้มากขึ้น

๒.๓.๑.๕ ปัญหาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน แรงงานไทยจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาฝีมือให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการยกระดับการผลิต ของประเทศ รวมทั้งความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ ปัญหาทางด้านนี้กรมพัฒนา- ฝีมือแรงงานควรได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่แล้ว ให้มีโอกาสเพิ่มทักษะฝีมือตัวเอง เพื่อเพิ่มรายได้ และพัฒนาคุณภาพผลผลิตของประเทศ

๒.๓.๒ กรณีปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๓.๒.๑ ปัญหาการเก็บค่าบริการจัดหางานสูงเกินไป รัฐควรมีบทบาท ในการดูแลบริษัทจัดหางานมิให้ เรียกเก็บค่าบริการสูงกว่าอัตราที่กำหนด และให้ บริษัทจัดหางานร่วมรับผิดชอบในการดูแลให้นายจ้างปฏิบัติให้เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานด้วย ทั้งควรมีบทบาทในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเองให้มากขึ้น โดยอาจจัดตั้ง เป็นรูปบริษัทที่มีรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อจัดหางานในต่างประเทศ และจัดส่งแรงงานไทย ไปตามความต้องการ

๒.๓.๒.๒ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยก่อนเดินทาง ควรมีการฝึกอบรมลูกจ้างก่อนไปทำงาน เพื่อให้รู้ภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น พร้อมการจัดทำคู่มือภาษาไทยที่จำเป็นในชีวิตประจำวันและการทำงานเมื่อมีปัญหา

๒.๓.๒.๓ ปัญหาการคุ้มครองแรงงานไทย ควรให้สำนักงานแรงงานไทย เป็นผู้เก็บพาสปอร์ตและตัวเครื่องบินของคนงานไทยไว้เพื่อป้องกันนายจ้างเอาเปรียบ และเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องมาติดต่อสำนักงานแรงงานไทย เพื่อรับคนงาน และแก้ปัญหา ร่วมกัน แต่ทั้งนี้ควรเพิ่มบุคลากร และอุปกรณ์ให้กับสำนักงานตามความจำเป็น

๒.๓.๒.๔ ปัญหาการจัดสวัสดิการให้แรงงานไทยในต่างประเทศ ควรจัด บ้านพักฉุกเฉินเป็นที่พักคนงานไทยในกรณีที่เกิดปัญหา และจัดให้มีนักประสานสงเคราะห์ ทนายความ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับความช่วยเหลือโดยมิต้องไปพึ่งพาท้องถิ่นเอกราชมากเกินไป

๒.๓.๓ การปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเห็นว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน หลายฉบับควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพ มากขึ้น คือ

๒.๓.๓.๑ พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยควรมีการศึกษาถึงความเหมาะสมของกฎหมายนี้ในสภาพปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนด ให้กิจการบางประเภทต้องจ้างคนงานสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ซึ่งอาจไม่มีความ จำเป็นแล้ว

๒.๓.๓.๒ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยควรดูความเหมาะสมในการเก็บค่าบริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานเอกชน ความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางาน และการส่งเสริมการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓.๓ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยควร กำหนดมาตรการที่ป้องกันคนต่างด้าวรวมทั้งผู้ลักลอบเข้าเมืองมาแย่งงานของคนไทย และควร เพิ่มเติมอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริหารบุคคลและงานบริหารอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย

๒.๓.๓.๔ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ควรเพิ่มการคุ้มครอง ลูกจ้างที่ขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปรับปรุงกลไกการเจรจาต่อรองให้มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอน การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ดี รวมทั้งให้มีมาตรการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีให้ มากขึ้น

๒.๓.๓.๕ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานรัฐวิสาหกิจจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ และกำหนดกลไกการระงับข้อขัดแย้งที่อยู่บนพื้นฐานประโยชน์ร่วมกันของทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจ ฝ่ายบริหาร รัฐบาล และประชาชน

๒.๓.๓.๖ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ปรับปรุงเงื่อนไขการให้ผลประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน การบริหารและจัดเก็บเงินสมทบ หลักเกณฑ์การขอลดหย่อนเงินสมทบ และการขยายขอบเขตกองทุนประกันสังคมไปยังการส่งเคราะห์บุตร การชราภาพ และการว่างงาน โดยให้แก้ไขหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เหมาะสมมากขึ้น

๒.๓.๓.๗ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน โดยควรออกเป็นพระราชบัญญัติและให้มีบทคุ้มครองแรงงานหญิง แรงงานเด็ก เงินชดเชยให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการการแรงงาน และสวัสดิการสังคม จึงขอเสนอรายงานผลการพิจารณาศึกษาปัญหา พร้อมด้วยข้อสังเกตมาเพื่อวุฒิสภาได้โปรดพิจารณา หากวุฒิสภาเห็นชอบด้วย ก็ขอได้โปรดแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการต่อไป



(นายวิชัย โสสุวรรณจินดา)

เลขานุการคณะกรรมการการ

ตารางที่ ๖ โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานของประเทศไทย ปี ๒๕๒๓ - ๒๕๓๖

หน่วย : ล้านคน

ปี	จำนวนประชากร	กำลังแรงงาน	ผู้มีงานทำ	ผู้ไม่มีงานทำ	อัตรารว่างงาน ร้อยละของกำลังแรงงาน
๒๕๒๓	๕๗.๒๕	๒๒.๗๓	๒๒.๕๒	๐.๒๑	๐.๙๓
๒๕๒๔	๕๗.๖๒	๒๓.๕๕	๒๓.๓๗	๐.๑๘	๐.๗๖
๒๕๒๕	๕๘.๖๓	๒๔.๓๖	๒๔.๑๗	๐.๑๙	๐.๗๗
๒๕๒๖	๕๙.๕๕	๒๕.๑๖	๒๕.๐๑	๐.๑๕	๐.๕๖
๒๕๒๗	๖๐.๒๓	๒๖.๐๗	๒๕.๙๑	๐.๑๖	๐.๖๑
๒๕๒๘	๖๑.๑๖	๒๗.๐๒	๒๖.๘๓	๐.๑๙	๐.๖๙
๒๕๒๙	๖๑.๙๖	๒๗.๗๗	๒๗.๖๙	๐.๐๘	๐.๒๘
๒๕๓๐	๖๓.๕๕	๒๘.๗๒	๒๘.๖๔	๐.๐๘	๐.๒๘
๒๕๓๑	๖๕.๑๓	๒๙.๗๒	๒๙.๖๔	๐.๐๘	๐.๒๘
๒๕๓๒	๖๖.๐๖	๓๑.๕๗	๓๑.๔๖	๐.๑๑	๐.๓๕
๒๕๓๓	๖๖.๓๕	๓๒.๖๒	๓๒.๕๑	๐.๑๑	๐.๓๔
๒๕๓๔	๖๖.๙๒	๓๓.๒๖	๓๓.๑๕	๐.๑๑	๐.๓๓
๒๕๓๕	๖๗.๗๖	๓๓.๖๖	๓๓.๕๖	๐.๑๐	๐.๒๙
๒๕๓๖	๖๘.๐๐	๓๓.๕๕	๓๓.๔๕	๐.๑๐	๐.๒๙

ที่มา : รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วประเทศของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

รอบที่ ๑ (๒๕๒๓ - ๒๕๓๐) และรอบที่ ๒ (๒๕๓๑ - ๒๕๓๖)

หมายเหตุ : ข้อมูลปี ๒๕๒๓ - ๒๕๓๖ จากการประมาณการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

: จำนวนผู้ไม่มีงานทำในที่นี้ไม่รวมผู้รอฤดูกาล

ตารางที่ ๒ ผู้สมัครงาน ตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานที่วราษยาจักร

ปี	ผู้สมัครงาน	ตำแหน่งงานว่าง	การบรรจุงาน
๒๕๓๖	๖๘๗, ๕๓๓	๓๖๖, ๒๖๘	๖๖๖, ๖๘๗
๒๕๓๗	๖๗๘, ๖๓๖	๓๖๓, ๖๖๐	๖๖๖, ๖๘๗
๒๕๓๘	๖๖๘, ๖๖๖	๓๖๗, ๕๖๖	๖๖๖, ๖๖๖
๒๕๓๙ (มค.-มิย.)	๖๖๖, ๕๓๓	๓๖๖, ๕๖๐	๖๖๓, ๗๖๘
๒๕๔๐ (มค.-มิย.)	๖๖๖, ๖๗๗	๖๖๖, ๖๖๘	๖๖๖, ๖๖๖

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓ สถิติคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ด้านตรวจคนหางาน)

มกราคม - กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประเทศ	บริษัทจัดส่ง	กรมจัดส่ง	นางจ้างพาไป	เดินทางด้วยตนเอง	รวม
ซาอุดีอาระเบีย	๓๕	๐	๐	๓,๒๓๓	๓,๒๖๘
อิหร่าน	๗	๐	๖๗	๖๓๗	๗๐๖
กาตาร์	๖๐๒	๐	๖๖	๒๖๕	๖๙๕
บาห์เรน	๖๖๕	๐	๕	๓๓๔	๖๖๕
สหรัฐอเมริกาอเมริกา	๓๓๖	๐	๖๐	๖๖๗	๖๙๖
จอร์แดน	๐	๐	๐	๓	๓
คูเวต	๖๐๓	๐	๖๖๖	๖๖๐	๑๙๒๙
โอมาน	๐	๐	๐	๖๒๖	๖๒๖
อิสราเอล	๖๖๖	๐	๒๔	๖๖๗	๗๑๗
ประเทศอื่น ๆ ใน M/E	๖	๐	๐	๓๗	๔๓
ลิเบีย	๖,๔๖๓	๐	๐	๖,๖๓๐	๑๒,๐๙๓
อัลจีเรีย	๖	๐	๐	๐	๖
แทนซาเนีย	๐	๐	๐	๕	๕
ประเทศอื่น ๆ ในแอฟริกา	๒๖	๐	๓	๕๔	๘๓
มาเลเซีย	๖๐	๐	๕๕๔	๒,๓๖๓	๒,๙๗๗
อินโดนีเซีย	๐	๐	๒	๖๗	๖๙
สิงคโปร์	๓,๕๒๔	๐	๒๖๖	๓,๖๓๓	๗,๒๒๓
บรูไน	๕,๖๒๖	๐	๒	๕,๖๗๕	๑๑,๓๐๑
ฮ่องกง	๖,๓๖๖	๐	๖๗	๖,๓๗๓	๑๒,๗๔๑
ญี่ปุ่น	๓๖๐	๒๒	๖,๕๕๔	๖,๐๖๖	๑๓,๕๙๒
ไต้หวัน	๓๕,๐๖๖	๐	๖๐๕	๕๕๒	๓๕,๖๒๓
จีน	๖	๐	๓	๕	๑๔
อินเดีย	๐	๐	๐	๖	๖
เกาหลีใต้	๐	๐	๖๒	๓	๖๕
ประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย	๕๗	๐	๖๖	๕๖	๑๗๙
สหรัฐอเมริกา	๒๓	๐	๕๕	๒๗๖	๓๕๔
หมู่เกาะโรบิน	๖๖	๖๕	๐	๒๖	๑๖๖
อังกฤษ	๐	๐	๖๓	๒๔	๘๗
เยอรมนี	๒	๐	๒๕	๕๒	๗๙
เดนมาร์ก	๐	๐	๕๖๖	๕	๕๗๑
สวีเดน	๖๐๕	๐	๕	๒๖	๖๓๖
ประเทศอื่น ๆ	๕๖	๐	๕๕	๒๒๓	๓๓๔
รวม	๕๗,๓๕๐	๕๖	๓,๕๐๖	๒๐,๕๗๕	๘๑,๔๘๗

ที่มา ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

ตารางที่ ๕ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายภาคระหว่างปี ๒๕๓๖ - ๒๕๓๖

หน่วย บาท/วัน

ภาค/จังหวัด	๒๕๓๖	๒๕๓๗	๒๕๓๘	๒๕๓๙	๒๕๔๐	๒๕๔๑	๒๕๔๒
กทม./ปริมณฑล	๓๓	๓๖	๓๘	๔๐	๔๐๖	๖๖๕	๖๖๕
ภูเก็ต	๓๓	๓๓	๓๕	๓๖	๔๓	๖๖๗	๖๖๕
ระนอง/พังงา	๓๓	๓๓	๓๕	๓๖	๔๓	๖๖๗	๖๖๖
ชลบุรี/เชียงใหม่- สระบุรี/นครราชสีมา	๒๗	๒๙	๓๐	๓๙	๔๖	๖๖๖	๖๖๖
๒๖ จังหวัดที่เหลือ	๒๖	๒๓	๒๕	๓๖	๔๖	๔๖	๖๖๖

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ ๕ การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานทั่วราชอาณาจักร

ปี	การพิพาทแรงงาน			การนัดหยุดงาน			การปิดงาน				
	แห่ง	ครั้ง	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง	ครั้ง	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง	วันหยุด งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย	ครั้ง	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง	วันหยุด งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
๒๕๓๐	๑๒๘	๑๕๖	๒๙,๐๐๖	๕	๑,๐๙๒	๙๒	๑๕,๕๕๕	๖	๑,๕๓๕	๒๒๖	๓๓,๕๓๑
๒๕๓๑	๑๐๙	๑๒๐	๒๙,๑๓๘	๕	๑,๕๕๕	๑๑๑	๒๒,๓๕๖	๒	๕๕๐	๒๒	๓,๕๖๕
๒๕๓๒	๓๕	๕๕	๒๓,๕๕๕	๖	๒,๓๓๕	๑๐๙.๕	๑๖,๐๐๖	๕	๒,๕๕๐	๑๕๓	๒๓,๕๕๒
๒๕๓๓	๑๒๒	๑๒๓	๓๕,๓๙๒	๓	๓,๙๙๙	๕๖	๒๒,๓๓๕	๒	๑,๙๙๙	๖๒	๕,๓๙๒
๒๕๓๔	๑๒๘	๑๓๕	๓๓,๕๐๙	๓	๓,๒๖๖	๒๕๐	๑๕,๒๖๖	๓	๕,๓๓๙	๑๕๓.๕	๓๓,๕๕๙
๒๕๓๕	๑๕๓	๑๙๕	๕๕,๓๑๘	๒๐	๖,๑๖๕	๕๓๖	๒๖,๖๖๖	๑๕	๑,๓๖๕	๒๖๖	๓๓,๑๖๖
๒๕๓๕ (มค.-สค.)	๑๓๕	๑๕๓	๓๓,๕๕๑	๑๐	๑,๓๓๙	๑๕๕	๑๖,๓๖๖	๑๐	๑,๓๖๕	๑๖๖	๑๕,๑๕๕
๒๕๓๖ (มค.-สค.)	๑๑๖	๑๓๓	๓๖,๕๓๓	๓	๑,๒๖๐	๕๖	๑๖,๑๖๖	๕	๓๐๙	๖๓	๓,๒๖๓

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
หมายเหตุ * วันหยุดงาน และวันทำงานที่สูญเสียที่เกิดจากการปิดงานเพียง ๓ ครั้ง

ตารางที่ ๖ สถิติที่สำคัญเกี่ยวกับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

รายการ	ชนิดก	ชนิดข	ชนิดค	ชนิดง
๑. แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศ (คน)	๒๓,๐๗๕	๒๓,๖๕๔	๒๖,๓๖๕	๒๖,๐๖๖
๑.๑ บริษัทจัดหางานจัดส่ง	๒๖,๓๖๖	๒๓,๐๗๕	๒๓,๐๗๕	๒๖,๓๖๕
๑.๒ เดินทางไปด้วยตนเอง	๓๕,๒๖๐	๓๖,๖๗๙	๒๖,๐๗๖	๒๓,๖๖๖
๑.๓ นายจ้างพาไปทำงาน/ฝึกงาน	๕,๖๕๕	๕,๐๖๖	๕,๖๖๖	๕,๓๖๕
๑.๔ รัฐจัดส่ง	๒๕๕	๒๖๖	๕๖๖	๕๖๖
๒. รายได้ส่งกลับผ่านระบบธนาคาร (ล้านบาท)	๒๕,๓๕๓.๕	๒๖,๐๖๖	๒๓,๖๐๓	๒๕,๐๐๐ ^(๑)
๒.๑ จากประเทศกลุ่มตะวันออกกลาง	๕,๖๖๐.๕	๕,๓๖๐	(๖)	-
๒.๒ จากประเทศอื่น ๆ	๑๙,๖๖๓.๕	๒๐,๖๗๖	(๖)	-

หมายเหตุ (๑) ธนาคารแห่งประเทศไทย กำลังวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ส่งกลับออกต่างประเทศรายได้นำเข้าจากแรงงานไทยในต่างประเทศกันที่จริงอาจมากกว่าจำนวนรายได้ที่ส่งผ่านระบบธนาคาร เนื่องจากคนงานสามารถนำเงินสดตัวผ่านเข้าออกโดยเสรีถ้าไม่เกิน ๕,๐๐๐ เหรียญสหรัฐ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่การปฏิวัติเงินตราเสรี ในเดือนมีนาคม ๒๕๓๕

(๒) ประมวลโดยสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

เอกสารอ้างอิง

๑. รายงานสถานการณ์แรงงาน ปี ๒๕๓๕ และแนวโน้มปี ๒๕๓๖ ฝ่ายวิจัยธุรกิจ ธนาคารกรุงไทย จำกัด, (เอกสารโรเนียว)
๒. รายงานภาวะเศรษฐกิจครึ่งแรกของปี ๒๕๓๖ ธนาคารแห่งประเทศไทย
๓. รายงานจำนวนผู้สมัครงาน ตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. รายงานการส่งเสริมการลงทุน, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
๕. คำชี้แจงของ บริษัท ไทยเกรียงป็นทอพอกย้อม จำกัด เรื่อง เหตุผลในการยุบหน่วยงานและเลิกจ้างบริษัท, แรงงานปริทัศน์ ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๖
๖. คำแถลง ผู้แทนลูกจ้าง บริษัท ไทยเกรียงป็นทอพอกย้อม จำกัด เรื่อง "แจ้งผลการเจรจาและบันทึกข้อตกลง" แรงงานปริทัศน์,
๗. แถลงการณ์ ฉบับที่ ๓ เรื่องปัญหาแรงงานไทย นายจ้างเลิกจ้าง ปลดคนงาน กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง - สุขสวัสดิ์ - ราษฎร์บูรณะ, แรงงานปริทัศน์,
๘. ขบวนการแรงงานกับโศกนาฏกรรมโรงงานเคเตเตอร์, แรงงานปริทัศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๓๖
๙. ข้อเสนอเพื่อป้องกันอัคคีภัยจากเพลิงไหม้โรงงานและตึกถล่ม, แรงงานปริทัศน์, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๖
๑๐. คำบรรยายพิเศษของนายประสงค์ วัฒนินันท์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง การส่งเสริมความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมของแรงงาน, ๒๘ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๓๖
๑๑. หนังสือธุรกิจการงาน รายสัปดาห์, ๘ - ๑๐ มกราคม ๒๕๓๖

พิมพ์ที่ ฝ่ายพิมพ์

กองการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. ๒๔๔๑๗๔๑