



รายงานการพิจารณาศึกษา

เรื่อง
แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ
สำหรับภาคอุตสาหกรรม

โดย
คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำนักกรรมการ ๑
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ที่ สว (สนช)(กมธ ๑) ๐๐๐๗/ (ร ๔๓)

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม

และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ด้วยในคราวประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๗ วันพฤหัสบดีที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้ลงมติตั้งคณะกรรมการสามัญประจำสภา ตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘๔ วรรคสอง (๑๕) ประกอบ ข้อ ๘๕ วรรคสอง และข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๕) ซึ่งคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นคณะกรรมการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติคณะหนึ่ง มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทู้กิจการ พิจารณาขอเสนอข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการค้า การบริการ การส่งออก ดุลการค้า ลิขสิทธิ์ ตราสาร ทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา การส่งเสริม และพัฒนาการพาณิชย์และอุตสาหกรรม ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาการพาณิชย์ และอุตสาหกรรมของไทย รวมทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการแรงงาน ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการคณะนี้ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| ๑. พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. พลเอก ทรงกิตติ จักกาบาตร์ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. นายพจน์ อร่ามวัฒนานนท์ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| ๔. นายสาธิต ชาญเชาว์กุล | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม |
| ๕. พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้ | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สี่ |
| ๖. พลเอก ยุทธศิลป์ โดยชื่นงาม | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๗. นางสุวรรณี สิริเวชชะพันธ์ | โฆษกคณะกรรมการ |
| ๘. นายสมพล เกียรติไพบูลย์ | ประธานที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๙. นายสมบูรณ์ งามลักษณ์ | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๑๐. นายอิสระ ว่องกุศลกิจ | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๑๑. นายศิริพล ยอดเมืองเจริญ | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๑๒. พลเอก ธารไชยยันต์ ศรีสุวรรณ | กรรมการ |
| ๑๓. นายภาณุ อุทัยรัตน์ | กรรมการ |
| ๑๔. พลเอก วลิต โรจนภักดี | กรรมการ |
| ๑๕. พลเอก วิชิต ศรีประเสริฐ | กรรมการ |
| ๑๖. นายวิทยา ฉายสุวรรณ | กรรมการ |
| ๑๗. พลเอก วิลาศ อรุณศรี | กรรมการ |
| ๑๘. พลเอก ศุภกร สงวนชาติศรไกร | กรรมการ |
| ๑๙. พลเอก สกล ชื่นตระกูล | กรรมการ |
| ๒๐. นายสุพันธุ์ มงคลสุธี | กรรมการ |

๒๑. พลเอก สุวโรจน์ ทิพย์มงคล	กรรมการ
๒๒. นางสาวอรจิต สิงคาลวณิช	กรรมการ
๒๓. พลเรือเอก พัลลภ ตมิศานนท์	กรรมการ
๒๔. นายสมพล พันธุ์มณี	กรรมการ
๒๕. นายเจน นำชัยศิริ	กรรมการ
๒๖. พลตรี เจริญชัย หินเธาว์	กรรมการ
๒๗. พลตรี พัลลภ เฟื่องฟู	กรรมการ
๒๘. พลเรือเอก ลือชัย รุดดิษฐ์	กรรมการ
๒๙. นายศักดิ์ชัย ธนบุญชัย	กรรมการ

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำเสนอรายงานของคณะกรรมการต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร

(สิงห์ศึก สิงห์ไพร)

ประธานคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สำเนาถูกต้อง



(นางมณฑาทิพย์ กริมหา)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการเศรษฐกิจ
การพาณิชย์และอุตสาหกรรม

สำนักกรรมการ ๑

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการพาณิชย์

การอุตสาหกรรม และการแรงงาน

โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๖๐ - ๑ / โทรสาร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๖๑

ไพรราช พิมพ์
มณฑาทิพย์ ทาน

บทสรุปผู้บริหาร

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาความไม่สมดุลในตลาดแรงงาน เนื่องจากแรงงานไทยที่มีอยู่นั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรมในบางสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานประเภทที่มีลักษณะเป็นงานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยุ่งยากซับซ้อน (Demanding หรือ Difficult) หรือที่เรียกกันทั่วไปว่างานประเภท “3Ds” ซึ่งส่วนมากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ความไม่สมดุลนี้เป็นสาเหตุให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องนำแรงงานต่างด้าวมาเติมเต็มความต้องการเหล่านี้ ซึ่งมีจำนวนที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักรถึง ๒,๒๓๒,๗๙๒ คน (ข้อมูลเดือน ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อนบ้านของไทยกำลังเติบโต หากในอนาคตประเทศเหล่านี้มีการพัฒนาที่มากขึ้นอาจมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวย้ายกลับไปยังประเทศของตนเอง ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยคณะอนุกรรมการสนับสนุนภารกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน เล็งเห็นว่าประเทศไทยควรศึกษาหาแนวทางรับมือต่อสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้ทำการเลือกศึกษาอุตสาหกรรม ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะ เนื่องจากทั้ง ๓ กลุ่มอุตสาหกรรมนี้มีความต้องการแรงงานสูงและบางอุตสาหกรรมมีลักษณะงานประเภท 3Ds ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

จากการศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล พบว่า

ในมิติด้านแรงงาน มีข้อจำกัดด้านสถานที่ตั้งที่มีความจำเป็นต้องอยู่ใกล้ชายฝั่งทะเลและใกล้ท่าเรือขนส่ง ทำให้ไม่สามารถย้ายสถานประกอบการไปยังพื้นที่ที่มีแรงงานไทยเพียงพอได้ ประกอบกับจำนวนประชากรในจังหวัดในพื้นที่ดังกล่าวมีจำนวนน้อย การจะลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอาจใช้แรงงานไทย ในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีเขตติดต่อกัน หรือหากสถานประกอบการนั้น ๆ มีทุนทรัพย์ในการลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม ก็จะทำให้ความจำเป็นในการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวน้อยลง

ในมิติด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่าได้มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการผลิตแล้วสามารถลดแรงงานได้จริง แต่เป็นสัดส่วนที่น้อย คิดเป็นปริมาณเพียงร้อยละ ๑๕ ของจำนวนแรงงานในสายการผลิตทั้งหมด นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ยังคงเป็นความท้าทายเนื่องจากลักษณะงานในอุตสาหกรรมนี้จำเป็นต้องใช้ความประณีตและการหยิบจับผ่านการรับรู้เป็นหลัก ทำให้เทคโนโลยีเครื่องจักรไม่สามารถใช้ให้มีประสิทธิภาพได้เหมือนกับการใช้แรงงานคน อีกทั้งอาจทำให้ไม่คุ้มกับการลงทุนในเทคโนโลยีดังกล่าว

จากการศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม พบว่า

ในมิติด้านแรงงาน แรงงานในที่ดั้งเดิมเริ่มไม่เพียงพอต่อกำลังการผลิต จึงจำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตไปยังพื้นที่ที่มีปริมาณแรงงานสูง เพื่อให้ใกล้กับแหล่งแรงงานไทย

ในมิติด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่าสามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรสมัยใหม่มาช่วยในกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาอุตสาหกรรมโลหะ โดยภาพรวมพบว่าเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงมาก โดยเฉพาะลักษณะงาน 3Ds และมีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก และจากการศึกษาดูงานของคณะอนุกรรมการ พบว่าหากมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้และมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี สามารถที่จะดำเนินธุรกิจโดยแทบไม่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเลย โดยแนวทางที่ผู้ประกอบการชั้นนำของประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้เลือกใช้ในการดำเนินงาน เช่น การสร้างความรู้รักในองค์กร การเพิ่มเติมสวัสดิการนอกเหนือจากที่กำหนดตามกฎหมาย การตระหนักถึงความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของคณะอนุกรรมการ พบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แม้ไม่ใช่กลุ่มอุตสาหกรรมที่เลือกศึกษาโดยตรง แต่เป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานจำนวนมากและอยู่ในประเภทงาน 3Ds กลับพึ่งพาแรงงานต่างด้าวก่อนข้างน้อย ในมิติด้านแรงงานพบว่าผู้ประกอบการได้จัดสวัสดิการอำนวยความสะดวกการเดินทาง เช่น บริการรถรับส่งครอบคลุม ๙ จังหวัด ใกล้เคียงกับสถานประกอบการ เพื่อช่วยให้แรงงานที่พักอยู่ต่างพื้นที่หรือจังหวัดอื่นสามารถมาทำงานได้โดยสะดวก รวมถึงในช่วงเวลาที่ต้องลดการผลิตตามฤดูกาล ผู้ประกอบการอนุญาตให้แรงงานไทยซึ่งมาจากต่างถิ่นสามารถลาหยุดได้เป็นระยะเวลาสั้นและสามารถกลับเข้ามาทำงานได้ ในมิติด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมพบว่า ถึงแม้เทคโนโลยีและเครื่องจักรสมัยใหม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและใช้ทดแทนแรงงานในงานที่มีความยากลำบากหรืออันตรายได้ แต่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเหล่านี้มักกระจุกตัวเฉพาะในโรงงานขนาดใหญ่ ในขณะที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ของประเทศเป็นกลุ่มธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม นอกจากนี้ สวัสดิการที่ดี โครงสร้างค่าแรง และวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจแรงงานไทยให้มีความต้องการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

จากผลการศึกษาข้างต้น คณะอนุกรรมการ มีความเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับแนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไว้มีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม ดังนี้

๑. ควรพัฒนา จำแนก และปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการสำหรับงานประเภท 3Ds ให้ชัดเจน โดยจัดทำบัญชีรายชื่องานประเภท 3Ds รวมทั้งกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ อัตราเงินเพิ่มพิเศษ เงื่อนไขสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสำหรับงานประเภท 3Ds ไว้เป็นเกณฑ์ด้วย

๒. รัฐบาลควรพิจารณาแผนเกี่ยวกับการย้ายฐานการผลิตไปหาคนในพื้นที่ที่มีแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยรัฐบาลให้การสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการสามารถย้ายสถานประกอบการ โดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภคและระบบขนส่ง จะต้องจัดให้เพียงพอเพื่อให้ผู้ประกอบการได้รับความสะดวกในการดำเนินกิจการและการขนส่ง วัตถุดิบและผลผลิต

๓. ควรสร้างสถานประกอบการให้มีวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นให้เกิดความสุขในสถานประกอบการ (Happy Workplace) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของคนในสถานประกอบการ อันจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยมของคนไทยในการทำงานภาคอุตสาหกรรม

๔. ควรส่งเสริมการใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรในกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรม เพื่อทดแทนแรงงานไร้ฝีมือ โดยอาจให้สิทธิประโยชน์พิเศษด้านภาษีอากรให้กับผู้ประกอบการ

๕. ควรส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผลิตภาพ ของอุตสาหกรรมและลดความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ รวมทั้งเป็นการพัฒนาให้เกิดเทคโนโลยี ภายในประเทศ และจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ตรงต่อความต้องการ ของภาคอุตสาหกรรม

๖. ควรส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานทางเลือก เช่น ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ ที่ไม่มีสัญชาติไทย โดยผลจากการศึกษาของคณะอนุกรรมการ เกี่ยวกับชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ ที่ไม่มีสัญชาติไทย พบว่ามีอยู่ประมาณ ๔ แสนกว่าคน และเป็นผู้ที่กระทรวงมหาดไทยทำการสำรวจจัดทำ ทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวที่มีเลขประจำตัว ๑๓ หลัก ขึ้นต้นหลักแรกด้วยเลข ๖ และเลข ๗ ประมาณ ๒ แสนคน ซึ่งขณะนี้ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้วประมาณ ๖๔,๕๐๐ คน โดยส่วนที่เหลือมีความ พร้อมในการทำงานในภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม แม้ว่ากฎหมายจะอนุญาตให้ทำงานได้ แต่ติดขัดข้อจำกัดในการปฏิบัติและการขออนุญาต หากรัฐบาลสามารถกำหนดมาตรการให้คนกลุ่มนี้ สามารถทำงานถูกต้องตามกฎหมายได้โดยสะดวก แรงงานกลุ่มนี้ย่อมเป็นประโยชน์สำหรับสถาน ประกอบการได้ นอกจากจะเป็นการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวแล้ว ยังเป็นการแก้ปัญหาสังคมทางอ้อม ลดปัญหาที่ตามมาจากการที่ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ที่ไม่มีสัญชาติไทยเหล่านี้ไม่สามารถประกอบ อาชีพได้โดยสุจริตอีกด้วย

อนึ่ง ในปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์ว่าประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) แล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เนื่องจากมีจำนวนประชากรที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปร้อยละ ๑๒.๓ ของประชากร ทั้งประเทศ จากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จะมีจำนวนผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งประเทศ ทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสมบูรณ์ (Aging Society) และในปี พ.ศ. ๒๕๗๔ จะสูงถึงร้อยละ ๒๘ ของประชากรทั้งประเทศ

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖๗.๖ ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ๑๑.๓ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๖.๗ ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีผู้ที่ยังทำงานหาเลี้ยงชีพ และไม่มีคนดูแลประมาณ ๓.๙ ล้านคน ประเด็นการศึกษาและนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุในขณะนี้ มักมุ่งไปมิติทางสังคมเพียงอย่างเดียว ดังนั้น จึงควรมุ่งศึกษามิติด้านอุตสาหกรรมและเศรษฐศาสตร์ เพื่อสร้างแนวทางให้ภาคอุตสาหกรรมยอมรับแรงงานทางเลือกนี้ ซึ่งถือเป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจ และอาจนำไปศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต เพื่อเป็นหนึ่งในวิธีการทดแทนแรงงานต่างด้าวและแก้ไขปัญหา การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
รายงานการพิจารณาศึกษา	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๖
๑.๓ วิธีการศึกษา	๖
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	๗
๒.๒ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	๘
๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๒.๔ รายงานการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน	๑๒
๒.๕ สถานการณ์แรงงานต่างด้าว	๑๙
๒.๖ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	๓๑
บทที่ ๓ วิธีพิจารณาศึกษาและผลการศึกษา	๓๔
๓.๑ วิธีพิจารณาศึกษา	๓๔
๓.๒ ผลการศึกษา	๓๖
๓.๒.๑ การศึกษาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล	๓๖
๓.๒.๒ การศึกษาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	๓๘
๓.๒.๓ การศึกษาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมโลหะ	๔๑
๓.๒.๔ การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยกับประเทศเวียดนาม	๔๔
๓.๒.๕ การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๕๓
๓.๒.๖ การศึกษาข้อมูลด้านอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม	๖๘

บทที่ ๔ บทสรุป ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๗๓
๔.๑ บทสรุป	๗๓
๔.๑.๑ มิติด้านแรงงาน	๗๓
๔.๑.๒ มิติด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๗๗
๔.๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๘๐
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ๑	สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงานสถานประกอบการ ณ จังหวัดสมุทรสาคร
	วันจันทร์ที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
	- บริษัท ไทยรอยัลฟรอนเทนพุดส์ จำกัด (TRF)
	- บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)
ภาคผนวก ๒	สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงานสถานประกอบการ ณ จังหวัดสมุทรปราการ
	วันจันทร์ที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
	- บริษัท ในเครือ ฉื่อ จิ้น ฮั่ว จำกัด
	- บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน)
ภาคผนวก ๓	สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงานสถานประกอบการ ณ จังหวัดนครปฐม
	วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑
	- บริษัท ที ยู ดับบลิว เท็กซ์ไทล์
	- บริษัท ไทยโพรเท็กซ์ไทล์มิลล์ จำกัด (มหาชน)

รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม
โดยคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

.....

ด้วยในคราวประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๗ วันพฤหัสบดีที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ ที่ประชุมได้ลงมติตั้งคณะกรรมการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘๔ ประกอบข้อ ๘๕ วรรคสอง และข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๗๘ วรรคหนึ่งและวรรคสอง (๑๕) ข้อ ๒๒๑ และข้อ ๒๒๒ แห่งข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นคณะกรรมการสามัญประจำสภานิติบัญญัติแห่งชาติคณะหนึ่ง มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทู้กิจการพิจารณาสอบหาข้อเท็จจริงหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการค้า การบริการ การส่งออก ดุลการค้า ลิขสิทธิ์ ธุรสาร ทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา การส่งเสริมและพัฒนาการพาณิชย์และอุตสาหกรรม ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาการพาณิชย์ และอุตสาหกรรมของไทย รวมทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษและการแรงงาน

บัดนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ ข้อ ๙๖ ดังนี้

๑. การดำเนินงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการสนับสนุนภารกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน ซึ่งคณะอนุกรรมการคณะนี้ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| ๑.๑.๑ พลเอก ยุทธศิลป์ โดยขึ้นงาม | ประธานคณะอนุกรรมการ |
| ๑.๑.๒ นายสาธิต ชาญเชาว์กุล | รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๑.๑.๓ พลตรี พัลลภ เพ็องฟู | รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่สอง |
| ๑.๑.๔ พลเอก อภิชาติ เทียบสรไชย | อนุกรรมการ |
| ๑.๑.๕ นายไพบุลย์ ปิลันธน์โอวาท | อนุกรรมการ |
| ๑.๑.๖ นางประยูร เหล่าสายเชื้อ | อนุกรรมการ |
| ๑.๑.๗ นายอิสระ เสรีวัฒนวุฒิ | อนุกรรมการ |
| ๑.๑.๘ นายภัทรวรรณ อางองค์ | อนุกรรมการ |
| ๑.๑.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จตุพล ดวงจิตร | อนุกรรมการ |

๑.๑.๑๐ นายเรืองชัย จินตรุ่งเรืองชัย	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๑ นายชัยมงคล สุคนธมัต	อนุกรรมการ
๑.๑.๑๒ พันเอก บุญส่ง โชติแสงศรี	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๓ นายอนุศักดิ์ คงมาลัย	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๑๔ นายนิลสุวรรณ ลีลารัศมี	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๑๕ นายปิ่น วรรณพินิจ	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๑๖ นายวิวรรธน์ เหมมณฑารพ	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๑๗ นาวาเอก อุทก ขุนทิพย์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๑๘ นายอรรถการ ตฤณารังษี	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๑๙ นายโกศล ใจรังสี	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๐ นายศุภณัฐ ศุภชลัสต์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๑ นายอติคม เริงใจ	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๒ นายณรงค์ ปทุมวัน	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๓ นางบุญพา ลิ้มปะพันธ์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๔ นายศิริชัย ปิติเจริญ	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๕ นายศุภกร พจมานศิริกุล	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๖ นางสาววิรุทัย มณีนุชเนตร	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๗ นายพันธ์เทพท์ศักดิ์ทิน ทองแดง	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
๑.๑.๒๘ นายประวิทย์ จุลวัฒน์พงษ์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ

๑.๒ ที่ประชุมคณะกรรมการได้มีมติแต่งตั้ง นางมณฑาทิพย์ กริมหา ผู้บังคับบัญชา
 กลุ่มงานคณะกรรมการการเศรษฐกิจ การพาณิชย์และอุตสาหกรรม สำนักกรรมการ ๑ สำนักงาน
 เลขาธิการวุฒิสภา เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ ตามข้อบังคับการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
 พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๘๖ วรรคสาม

๑.๓ วิธีการพิจารณาศึกษา

- การรับฟังข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยการเชิญบุคคลและ
 หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรมประมง

- | | |
|--------------------------|--|
| (๑) นายบรรจง จำนงศิตธรรม | รองอธิบดี |
| (๒) นางกนกพรรณ ศรีมโนภาช | หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบคุณภาพทางจุลินทรีย์ |
| (๓) นายประพันธ์ โนระดี | หัวหน้ากลุ่มวิเคราะห์การสินค้าประมง |
- ระหว่างประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

- รองศาสตราจารย์ชิต เหล่าวัฒนา ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาการหุ่นยนต์
ภาคสนาม และที่ปรึกษาอธิการบดี

ธนาคารแห่งประเทศไทย

- (๑) นางสาวเสาวณี จันทะพงษ์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ด้านแบบจำลอง
เศรษฐกิจมหภาค ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจ
มหภาค สายนโยบายการเงิน
- (๒) นายปัญญาพัฒน์ ประสิทธิ์เดชสกุล เศรษฐกร ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค
สายนโยบายการเงิน
- (๓) นางสาวพัชรพร ลิ้มพัฒน์ไพบูลย์ เศรษฐกร ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค
สายนโยบายการเงิน
- (๔) นางสาวนันทนิตย์ ทองศรี เศรษฐกร ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค
สายนโยบายการเงิน

บริษัท เวิร์ค เวนเจอร์ (Work Venture)

- นายอเล็กซานเดอร์ เคอร์โบ ผู้จัดการประจำประเทศไทย

บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

- (๑) นายสัมพันธ์ ศิลปนาฏ รองประธานและผู้จัดการทั่วไป
ฝ่ายปฏิบัติการฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์
- (๒) นายณรงค์ ดอกเพชร ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายโลจิสติกส์
ภาคพื้นเอเชีย

บริษัท โอเรีย นตอล การ์เมนท์ จำกัด

- นายชวลิต นิมละอ ประธานกรรมการบริหารและผู้อำนวยการใหญ่

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

- (๑) นายมนตรี มหาพฤกษ์พงศ์ รองผู้อำนวยการ
ประจำประเทศเวียดนาม
- (๒) นายชาติชาย จาดตานิม หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ประจำประเทศเวียดนาม

- การลงพื้นที่ศึกษาดูงาน ดังนี้

- (๑) ศึกษาดูงานเกี่ยวกับแนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

(๒) ศึกษาดูงานเกี่ยวกับแนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ณ จังหวัดสมุทรปราการ

(๓) ศึกษาดูงานเกี่ยวกับแนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดนครปฐม

(๔) ศึกษาดูงานเกี่ยวกับโอกาสและความเป็นไปได้ในการนำชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์ที่ไม่มีสัญชาติไทยมาทดแทนแรงงานต่างด้าว ระหว่างวันที่ ๕ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดเชียงใหม่

- การขอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาศึกษา ประกอบด้วย

(๑) นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค)

(๒) นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน

(๓) นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร

(๔) นิคมอุตสาหกรรมแก่งคอย

(๕) นิคมอุตสาหกรรมหนองแค

(๖) นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

(๗) นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

(๘) นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร

(๙) นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร

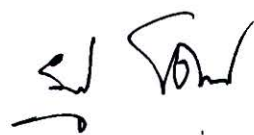
(๑๐) นิคมอุตสาหกรรมมหาสารคาม

๒. ผลการพิจารณาศึกษา

คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ขอรายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม โดยคณะกรรมการได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการสนับสนุนภารกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน ดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณารายงานของคณะอนุกรรมการด้วยความละเอียดรอบคอบแล้ว และได้มีมติให้ความเห็นชอบกับรายงานดังกล่าว โดยถือเป็นรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการ

จากการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการจึงขอเสนอรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการ โดยมีรายละเอียดตามรายงานท้ายนี้ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้พิจารณา หากสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบด้วยกับผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ขอให้โปรดแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาและดำเนินการตามแต่จะเห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนสืบไป

พลเอก



(ยุทธศิลป์ โดยชื่นงาม)

เลขาธิการคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

แรงงานนับเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญประเภทหนึ่งในบรรดาปัจจัยการผลิตในทางเศรษฐศาสตร์ ทั้ง ๔ ประเภท ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนมากขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศก็มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะจากประเทศพัฒนาแล้วไปยังประเทศกำลังพัฒนา ทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศว่าด้วยความเท่าเทียมกันของปัจจัยการผลิตกล่าวว่าการค้าโดยเสรีจะมีผลทำให้ราคาปัจจัยการผลิตที่แท้จริงของทั้งสองประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายเกิดความเท่าเทียมกันน้อยของทฤษฎีนี้ก็คือจะทำให้ราคาปัจจัยในประเทศหนึ่งที่มีราคาสูงมีแนวโน้มลดลงและราคาปัจจัยของอีกประเทศหนึ่งที่มีราคาต่ำมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จนในที่สุดราคาปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ก็จะมีแนวโน้มใกล้เคียงกัน

สาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ ความแตกต่างของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ทำให้เกิดความแตกต่างในค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีแรงงานน้อย มีผลให้แรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนที่เป็นทุนมนุษย์ค่าจ้างของบุคคลกลุ่มนี้ถ้าอยู่ในประเทศที่ต้องการแรงงานมากค่าจ้างก็ยังคงสูงทำให้แรงงานในกลุ่มนี้มีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตามความแตกต่างในเรื่องผลตอบแทนของแรงงาน รวมทั้งแรงงานในส่วนที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่มีฝีมือจะหมดไปหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้น **ทฤษฎีจุลภาค** เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการย้ายถิ่น โดยมองในระดับส่วนบุคคลเป็นหลัก ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ย้ายถิ่นจะมีการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อน หากผู้ย้ายถิ่นประเมินแล้วว่าถิ่นที่จะย้ายไปอยู่ใหม่นั้นได้รับผลตอบแทนสุทธิมีค่าเป็นบวกก็จะย้ายเข้าไปในถิ่นที่นั้น **ทฤษฎีมหัพภาค** ทฤษฎีตลาดแรงงานมหัพภาค โดยที่ประเทศหนึ่ง ๆ ที่มีระบบเศรษฐกิจแบบมหัพภาคที่มี ๒ ภาคเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน คือ ภาคที่ใช้ทุนมากเป็นภาคที่ทันสมัย ค่าจ้างสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานดีส่วนภาคที่ใช้แรงงานมากจะเป็นภาคที่มีค่าจ้างต่ำกว่าและการทำงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่ค่อนข้างสกปรกและอันตราย ที่คนในประเทศไม่ต้องการทำ รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดของคนในประเทศลดลง เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนา เศรษฐกิจต่ำกว่า ค่าจ้างต่ำกว่าหรือมีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจสูง เข้ามาทำงานในภาคที่ต้องใช้แรงงานมาก^๑

^๑ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: *การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ*. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก : [http://www.stou.ac.th/Study/Services/Sec/๖๐๓๔๐\(๒\)/move๓.html](http://www.stou.ac.th/Study/Services/Sec/๖๐๓๔๐(๒)/move๓.html). สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๒๓.๑๙ น.

ในขณะที่ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น พบว่าผลกระทบต่อ

๑) ประเทศต้นทางหรือประเทศที่มีการย้ายถิ่นออก ประเทศต้นทางมีอุปทานแรงงานโดยเฉพาะความต้องการจ้างแรงงานที่ไร้ฝีมือมีจำนวนน้อย ส่งผลให้ช่วยลดปัญหาการว่างงานและทำให้ค่าจ้างแรงงานในประเทศมีระดับสูงขึ้น ในขณะที่แรงงานอพยพเคลื่อนย้ายจะส่งรายได้ส่วนหนึ่งกลับประเทศบ้านเกิดหรือประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวและเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม หากแรงงานที่อพยพเคลื่อนย้ายเป็นแรงงานประเภทมีฝีมือหรือทักษะระดับสูงและขาดแคลนอยู่ในประเทศนั้นก็จะเป็นการเกิด “ปัญหาสมองไหล” ซึ่งเป็นความสูญเสียทางเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและโอกาสที่จะได้ใช้ประโยชน์จากแรงงานที่มีทักษะสูงมาใช้ในการพัฒนาประเทศ แต่ขณะเดียวกันก็ได้รับเงินส่งกลับจากแรงงานที่มีทักษะสูงกลับประเทศต้นทางจำนวนมากเช่นกัน

๒) ผลกระทบต่อประเทศปลายทางหรือประเทศที่มีการรับแรงงานเข้า การอพยพของแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือไม่มีความเชี่ยวชาญจะส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงของแรงงานประเภทนี้ลดลงหรือไม่เพิ่มขึ้น ซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อการผลิตในประเทศปลายทางที่ขาดแคลนแรงงานประเภทนี้ การอพยพของแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากทำให้ประเทศผู้รับแรงงานต้องประสบปัญหาต้นทุนทางสังคมที่เพิ่มขึ้น ผ่านโครงการสังคมต่าง ๆ อาทิ การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น รวมทั้งมีผลกระทบต่อปัญหาสภาพแวดล้อมและสังคมที่เกิดขึ้นจากการกระทำของแรงงานต่างชาติเหล่านี้

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในช่วง ๒ ทศวรรษที่ผ่านมาเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว ที่สำคัญคือในสหรัฐอเมริกา พบว่ามีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาจำนวนมากทั้งที่ถูกกฎหมายและการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย เกิดจากการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในบางประเทศของทวีปเอเชีย โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน ฮองกง สิงคโปร์ มีการประมาณกันว่าในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และไต้หวัน มีแรงงานคนต่างชาติ ประเภทไร้ฝีมืออยู่ประมาณร้อยละ ๑๕-๒๐ ของแรงงานไร้ฝีมือทั้งหมด ในกรณีของประเทศไทยจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๒๐-๓๐ ของแรงงานไร้ฝีมือทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มใหม่ที่ปรากฏอย่างชัดเจน คือ การย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะระดับสูง โดยเฉพาะในกรณีของบริษัทข้ามชาติที่มักนิยมใช้ แรงงานทักษะระดับสูงหรือผู้บริหารจากประเทศของตนแทนการรับสมัครจากบุคลากรในท้องถิ่น อีกทั้ง รัฐบาลในหลายประเทศได้ออกกฎระเบียบให้สิทธิพิเศษเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้สูงและทรัพย์สินมากถึงระดับหนึ่งสามารถโยกย้ายเข้ามาตั้งถิ่นฐานในประเทศของตนได้

ปัจจุบันพบว่าประเทศไทยมีอัตราการจ้างงานสูงเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศเวียดนาม ประเทศกัมพูชา ทำให้มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านสนใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยแรงงานดังกล่าวเห็นว่ามีค่าแรงที่สูงกว่าประเทศของตน สวัสดิการการดูแลสุขภาพเป็นอยู่ดีกว่า และง่ายต่อการเดินทางเนื่องจากมีพรมแดนที่ติดกัน ทั้งนี้ อาชีพที่ได้รับความนิยมจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ กรรมกร ผู้ใช้แรงงานทั่วไป แบกของ

ก่อสร้าง และการเป็นลูกจ้างในร้านต่าง ๆ เช่น ร้านขายของชำ ร้านขายอาหารทะเล ร้านขายเสื้อผ้า และในภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

จากสถิติพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ประจำเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๒,๒๓๒,๗๙๒ คน จังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร ๔๖๐,๕๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๓ รองลงมาคือ จังหวัดปทุมธานี ๒๒๖,๔๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๔ และจังหวัดสมุทรสาคร ๒๐๕,๙๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๓ ตามลำดับ^๒ ซึ่งทั้งสามจังหวัดมีแรงงานกว่าร้อยละ ๔๐ ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่กระจายอยู่ในประเทศไทย โดยมีอาชีพที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะพื้นที่

ปัจจุบันพบว่าผลกระทบด้านลบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่มีต่อสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้สร้างผลกระทบให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยสามารถแบ่งได้ เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ผลกระทบทางสังคม

ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด เป็นที่ทราบกันดีว่าการมีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมากทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงาน จึงมักพบว่ามีอาการลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการตีมูลค่าและมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน

ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะจำนวนมาก ชุมชนสกปรกขึ้นเพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่าง ๆ และกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยมีผู้ต้องขังชาวเมียนมามีจำนวนมากที่สุดมาโดยตลอด รองลงมาคือ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ ปัจจุบันคาดว่าผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ยังไม่มาจดทะเบียนประมาณ ๑ - ๑.๕ ล้านคน ครึ่งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิงและเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์

ปัญหาด้านการศึกษา โอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะได้รับการศึกษามีอยู่ ๒ ลักษณะคือ การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเองในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย แต่การที่ลูกของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทยนั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มี

^๒ กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (๒๕๖๑). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑. กรุงเทพมหานคร.

สัญชาติไทย ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย

๒. ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวบางส่วนได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ จากรายงานการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ปี ๒๕๔๖ - ๒๕๔๙ โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรคต่าง ๆ เช่น มาเลเรีย วัณโรค เหาซาง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีแล้วอาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง ผลกระทบต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุขหรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้หรืออาจกล่าวได้ว่ารัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่ายและเวลาในการออกติดตามในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดนจะแบกรับภาระสูงเพราะมีผู้มาใช้บริการมาก

๓. ผลกระทบด้านความมั่นคง การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจุกกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง แต่มีการประมาณว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยน่าจะมีไม่ต่ำกว่า ๒ ล้านคน ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติเมียนมามีการจ้างทำงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเมียนมาได้แก่ จังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง ลงมาจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศและเป็นแหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าว แต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่นานคนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศ^๓

^๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *โครงการวิชา GES๑๐๑ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ เรื่องการจัดการกับ*

ปัญหาแรงงานต่างด้าว. เข้าถึงได้จาก : <http://pptypatty.wixsite.com/test-๑/about๑-cv๑๕> สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๒๓.๓๙ น.

แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ ก็คือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายถึงแม้จะมีการกำหนดมาตรการและบังคับใช้อย่างเด็ดขาดก็ตาม ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ซึ่งยากต่อการแก้ไข จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจ กลายเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้หลั่งไหลเข้ามาอย่างมากมาย ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่าง ๆ ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นลำดับธุรกิจภาคอุตสาหกรรมเป็นธุรกิจประเภทหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศ อุตสาหกรรมประเภทดังกล่าวมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี เครื่องจักร รวมไปถึงแรงงานคนเป็นจำนวนมากจึงจะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและสร้างมูลค่ามากที่สุด ซึ่งงานดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นงานประเภทที่ไม่ใช่งานวิชาชีพ เป็นลักษณะงานที่เน้นการใช้ทักษะทางร่างกายและการใช้แรงงาน มีค่าแรงค่อนข้างต่ำ เป็นงานที่เรียกว่า งาน 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยากลำบากหรือยุ่งยากซับซ้อน (Difficult) ซึ่งแนวโน้มปัจจุบันแรงงานที่เป็นคนไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจช้ากว่าประเทศไทยย้ายเข้ามาเพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทยซึ่งเป็นงานประเภทงาน 3Ds มากขึ้น

หากประเทศไทยยังพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอยู่ต่อไป ในอนาคตหากประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคม ได้ใกล้เคียงกับประเทศไทยอาจเป็นปัจจัยทำให้แรงงานต่างด้าวดังกล่าวย้ายกลับไปทำงานยังประเทศต้นทาง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม อันจะนำไปสู่การส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในอนาคต คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนภาคอุตสาหกรรม และแรงงาน ในคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรมและการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีมติเห็นควรที่จะมีการพิจารณาศึกษาการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเน้นศึกษาในประเด็นงานที่มีลักษณะที่เป็นงานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยุ่งยากซับซ้อน (Demanding หรือ Difficult) กว่างานปกติทั่วไป ที่เรียกกันว่างานประเภท 3Ds เพื่อหาแนวทางในการทำให้แรงงานไทยมีเจตคติที่ดีต่องานประเภทดังกล่าว อันจะเป็นการจูงใจให้คนไทยหันมาทำงานประเภทดังกล่าวมากขึ้น ตลอดจนศึกษาพิจารณาแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดการใช้แรงงานคนในงานประเภทดังกล่าว หรือเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ต่อการทำงานมากขึ้น โดยทำการศึกษาในหัวข้อ “แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม”

๑.๒ วัตถุประสงค์

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาทั้งหมด ๔ ประเด็น ประกอบด้วย

๑. เพื่อศึกษาสถานการณ์การใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม
๒. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น
๓. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจและปรับเจตคติให้คนไทยหันมาทำงานประเภท 3Ds ในภาคอุตสาหกรรม
๔. เพื่อศึกษาแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในภาคอุตสาหกรรม เพื่อลดการใช้แรงงานคน

๑.๓ วิธีการศึกษา

เพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ของการพิจารณาศึกษาดังกล่าว คณะอนุกรรมการจึงได้กำหนดวิธีการศึกษา ดังนี้

๑. การศึกษาดูงานในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานประเภทงาน 3Ds
๒. ศึกษาดูงานในภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา
๓. ประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนขอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาศึกษาเพื่อประกอบการศึกษา

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เข้าใจถึงสถานการณ์การใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในปัจจุบัน
๒. มีแนวทางในการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีเจตคติที่ดีต่องานประเภท 3Ds รวมถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้คนไทยหันมาทำงานประเภท 3Ds ในภาคอุตสาหกรรม อันจะเป็นการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในงานประเภทดังกล่าว
๓. มีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมเพื่อลดการใช้แรงงานคนและเพิ่มผลิตภาพ (productivity) ของการทำงานให้สูงขึ้นเพื่อรักษาระดับการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือแรงงานสำหรับภาคอุตสาหกรรม” คณะผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ทบทวนทฤษฎีงานวิจัยและเอกสารเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

๒.๑ ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

นายไพรัช ล้ายอง^๔ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอล และได้ทำการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนาน เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน ๑ ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ ๒๕๔๑, ๖ - ๑๕) อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้เมื่อเขาตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เขาไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่

การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกได้ตามสาเหตุเป็น ๒ ชนิด ได้แก่ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์หรือในอีกมุมมองหนึ่ง ผู้ย้ายถิ่นอาจจะย้ายถิ่นแบบผู้ที่ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) หรือถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) เช่น การลี้ภัยจากการสู้รบหรือสงคราม เป็นต้น

ตามหลักเศรษฐศาสตร์แบบนีโอคลาสสิก (Neoclassical Economics) ของการย้ายถิ่นฐานเชื่อว่ามนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ได้แก่ ค่าจ้างที่สูงกว่าและโอกาสการได้งานทำ นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและประเภทของงานที่จะได้ทำ สภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับย้ายถิ่นที่มีความก้าวหน้าสูงกว่า และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้แรงกาย ในขณะที่เดียวกันก็มีตลาดแรงงานที่เน้นการใช้ทักษะทางร่างกายและการใช้แรงงานและมักมีค่าแรงต่ำกว่า เป็นงานที่เรียกว่างาน 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และและงานยุ่งยากซับซ้อน (Difficult)

เมื่อประเทศใดสามารถพัฒนาและเติบโตจนมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ประเทศนั้นจะเป็นแหล่งตลาดแรงงานจากประเทศที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่าให้ย้ายเข้ามาหางาน แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้นไม่ต้องการทำ ซึ่งได้แก่ งานประเภท 3Ds

^๔ นายไพรัช ล้ายอง. (๒๕๔๕). *การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในอิสราเอล*. เอกสารประกอบการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๙ ช.ข.) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

นักสังคมวิทยาจะพิจารณาแรงงานย้ายถิ่นข้ามประเทศในแง่มุมที่ต่างไปจากนักเศรษฐศาสตร์ โดยมองว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรเพียงส่วนหนึ่งของการย้ายถิ่นฐาน โดยเห็นว่าการย้ายถิ่นมีปัจจัย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย และการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยร่วมกันที่ทำให้ เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้น

ด้วยเหตุนี้ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จึงประกอบด้วย ๒ ปัจจัย คือ (๑) ปัจจัย ผลักดันจากต่างประเทศ และ (๒) ปัจจัยดึงดูดในประเทศ ซึ่งปัจจัยผลักดันจากต่างประเทศ จะเป็นภาวะ เศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านมีการเติบโตช้า ทำให้มีคนที่ว่างงานสูง ไม่มีรายได้เป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ได้เพียงพอ ประกอบกับนโยบายด้านแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านมีการเปิดหรือส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าว เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศ ส่วนปัจจัยดึงดูดในประเทศ ประกอบด้วย การขาดแคลนแรงงานในระดับ ผู้ใช้แรงงานเนื่องจากประเทศอยู่ในช่วงการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ รวมไปถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศ ที่มีการปรับค่าแรงเพิ่มขึ้นทุกปี ในด้านของนายจ้าง หรือสถานะผู้ประกอบการที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวในการ ทำงาน เนื่องจากมีความขยัน อดทน ควบคุมง่าย ทำให้มีการเข้าออกตามรอยต่อทางธรรมชาติ โดยไม่ผ่าน ด้านตรวจคนเข้าเมือง อีกทั้งการผ่อนปรนตามนโยบายของรัฐบาลไทยที่มีความยืดหยุ่นต่อแรงงานต่างด้าว ที่มีการหลบหนีเข้าเมือง ทำให้มีการสะสมของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองเพื่อรอการขึ้นทะเบียน ให้ทำงานในประเทศไทย รวมไปถึงรอการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย^๔

๒.๒ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

แอบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่าง ๆ

ทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น ๕ ชั้น ได้แก่

๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ตลอดทั้งมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นต้น

๒) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยจกอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงานในชีวิตและสุขภาพ การสนองในลักษณะนี้ ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

^๔ สุภากร จันทวานิช และคณะ. (๒๕๔๑). ระบบการเมืองการปกครอง เอกสารประกอบการประชุมเสนอผลการวิจัยโครงการประเมินสถานการณ์ภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันเอเชียศึกษา. รายงานการวิจัย สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๑.

๓) ความต้องการการยอมรับจากสังคมและความรัก (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ความต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

๔) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อต้องการความยอมรับและความรัก ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจ และสร้างความนับถือตนเองชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ

๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ที่มนุษย์น้อยคนจะไปถึงได้ เริ่มจากการที่ต้องได้รับความต้องการทั้ง ๔ ชั้น อย่างเพียงพอก่อนเป็น ความต้องการและความปรารถนาที่มนุษย์จะใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เท่าที่จะทำได้ตามศักยภาพ^๖



แผนภาพที่ ๑.๑ แผนภาพลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : เมธา หริมเทพาธิป. (๒๕๖๐). *ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/๖๒๙๘๓๙>.

^๖ เมธา หริมเทพาธิป. (๒๕๖๐). *ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/๖๒๙๘๓๙>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑.

^๗ MoneyHub. (๒๕๕๙). *ขั้นบันได ๕ ขั้น มุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จแบบฉบับมาสโลว์*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://moneyhub.in.th/article/maslows-hierarchy-of-needs-and-success/>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑.

ลาเฮย์ (Lahey) กล่าวถึงกรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี กล่าวคือ

๑) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

๒) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

๓) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสำคัญแตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ วรณมา ก้องพลานนท์ (๒๕๕๘) ทำการศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทย ย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงาน ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแรงงานทั้ง ๒ กลุ่ม สามารถปรับตัวได้ดี แรงงานฝีมือมีการปรับตัวด้านหน้าที่งานลักษณะศึกษาหาความรู้เพิ่มให้มีความชำนาญมากขึ้น แรงงานส่วนใหญ่ต้องการหางานใหม่ที่ได้ผลตอบแทน มีความมั่นคงกว่าเดิม มีการปรับตัวด้านสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยการหาความรู้ทางด้านภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสาร ส่วนแรงงานไร้ฝีมือมีการปรับตัวด้านหน้าที่งานปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ได้รับมอบหมาย ทำงานเรื่อย ๆ เพื่อรับรายได้ต่อเนื่องไปจนเจอครอบครัว ส่วนทางด้านสังคมการสร้างความสัมพันธ์และการปรับตัวด้านวัฒนธรรมนั้นมีลักษณะคล้ายกับแรงงานฝีมือ^๔

๒.๓.๒ เกตุชพรรณ คำพุด (๒๕๕๐) ทำการศึกษาเรื่อง การนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา : กระบวนการ ปัญหา และผลที่เกิดขึ้น ศึกษาภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการ การนำเข้าแรงงานลาว ทั้งในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมปัญหาและอุปสรรคทั้งในเชิงนโยบายและในระดับหน่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานลาว และผลที่เกิดขึ้น กับแรงงานลาวและเจ้าของสถานประกอบการ อันก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้าน เศรษฐกิจและสังคม

ผลการศึกษา พบว่าตลาดแรงงานในจังหวัดสงขลาในช่วง ปี ๒๕๔๕ - ๒๕๔๗ เกิดภาวะการผัน ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการพัฒนาและขยายตัวของอุตสาหกรรมการเกษตรมากในภาคใต้ ทำให้มีความ ต้องการจ้างงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐานอย่างมากขณะที่ตลาดแรงงานลาวมีระดับการจ้างงานต่ำ

^๔ วรณมา ก้องพลานนท์, *สภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย*, (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๘)

เกิดภาวะการว่างงาน จากภาวะเศรษฐกิจของลาวที่ตกต่ำ ประกอบกับความต้องการใช้แรงงานลาวในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือของตลาดแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่ความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐ ซึ่งสามารถดำเนินการส่งออกและนำเข้าแรงงานในปี ๒๕๔๙ การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศร่วมกัน ได้มีบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐ เน้นการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่ได้มีการนำเข้าและส่งออกแรงงานระหว่างกัน นอกจากนี้ยังมียุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย

๒.๓.๓ มาลี เจษฎาลักษณ์ (๒๕๕๘) ทำการศึกษา เรื่อง กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเลือกเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป กระบวนการในการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาอย่างถูกกฎหมาย และระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารแปรรูปของภาครัฐ ผู้จัดทำวิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้วยการใช้ล่ามสัญชาติพม่า เพื่อให้มีการเข้าใจในคำถามมากขึ้น และยังใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง นายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว นักสิทธิมนุษยชน (NGO)

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดคือ สภาพทางเศรษฐกิจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อมาทำงานเนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดี ไม่มีงานทำ สภาพประชาชนมีฐานะที่ยากจน ไม่มีอาชีพให้เลือกมาก จ้างงานน้อย รายได้ไม่พอยังชีพเลี้ยงครอบครัว ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจหันจากฝ่ายทหาร สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเมียนมาที่มีการบังคับใช้กฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาลทหารทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาไม่รู้สิทธิเป็นประชาธิปไตย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นให้มีความพยายามตัดสินใจอพยพเดินทางมาสู่ประเทศไทยเพื่อหางานทำหารายได้ เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการชักชวนของเพื่อน ญาติ พี่น้อง ส่วนจังหวัดสมุทรสาครนั้นนับเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยและทำงานจำนวนมากเป็นลำดับต้น ๆ เนื่องจากมีสภาพภูมิประเทศที่อยู่ติดชายฝั่งทะเล ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะด้านการประมง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลแปรรูปจำนวนมาก และกระบวนการผลิตอาหารทะเลแปรรูปไม่สามารถนำเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานคนได้ในทุกกระบวนการ แรงงานจากคนจึงเป็นหัวใจสำคัญเพราะเป็นงานที่ละเอียดอ่อนมีการย้ายงาน ผลิตเปลี่ยน และหมุนเวียน และสาเหตุที่มีการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทดแทนแรงงานไทย เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากมีการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๔ พบว่าประเทศไทยประสบ

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในเชิงคุณภาพของทุกห่วงโซ่อาหาร รวมถึงห่วงโซ่อุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาครด้วย ดังนั้น การเดินทางเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาครของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยลดลง ส่วนการบังคับใช้กฎหมายนั้นมีความเหมาะสม มีการกำหนดมาตรการเข้มงวด ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ มีบทบาทกำหนดโทษชัดเจนและรุนแรง เพียงแต่บางครั้งมีความเหลื่อมล้ำความไม่น่าเชื่อถือจากการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ เริ่มตั้งแต่แรงงานต่างด้าวก้าวเข้าสู่ประเทศไทย เข้าสู่ระบบทำงาน ขณะทำงาน และการดำรงชีวิตตลอดระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐเริ่มจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง จัดหางาน เจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการให้ทั้งหมด และจากการสัมภาษณ์ประชาชนพบว่า กลุ่มประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการของภาครัฐไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ต้องการเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวต้องการอยู่แบบอิสระ และเข้าใจสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดให้ไม่ต้องอาศัยอยู่อย่างหลบซ่อน และไม่ต้องถูกจับกุม ผู้ประกอบการก็มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายเช่นกัน เนื่องจากเริ่มต้นตัวกับปัญหาการค้ามนุษย์ที่มีบทกำหนดโทษอย่างรุนแรงถึงขั้นจำคุกและยึดทรัพย์ และปัจจุบันภาครัฐกำหนดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวบ่อยขึ้น มีการตั้งหน่วยงานมาควบคุมและตรวจสอบเพิ่มขึ้นมีการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและกำหนดบทลงโทษนายจ้างที่รุนแรง ดังนั้นภาครัฐจึงมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในการเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดค่าใช้จ่าย ขึ้นทะเบียนนายหน้า จัดทะเบียนแรงงานเพื่อการตรวจสอบหากมีการเอาเปรียบผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ผู้ประกอบการแรงงานต่างด้าวได้รับความสะดวกและพอใจต่อการใช้บริการของภาครัฐ จะได้ไม่เป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย^๔

๒.๔ รายงานการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยสำรวจและประมวลผลข้อมูลจากสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคม จำนวน ๑๐,๙๒๕ แห่ง จากผลการสำรวจความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ปรากฏผลดังนี้

^๔ มาลี เจษภูาลักษณ์. (๒๕๕๘). *ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม ห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

๒.๔.๑ ความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

ผลการสำรวจความต้องการแรงงานในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ปี พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๕๓๗,๕๔๒ คน เฉลี่ยปีละ ๒๖๘,๗๗๑ คน โดยเป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๑๒๔,๖๘๓ คน (ร้อยละ ๒๓.๒๐) รองลงมาได้แก่การศึกษาระดับมัธยมต้น จำนวน ๑๐๖,๙๓๑ คน (ร้อยละ ๑๙.๘๙) การศึกษาระดับมัธยมปลาย จำนวน ๙๘.๐๗๐ คน (ร้อยละ ๑๘.๒๔) ต่ำกว่าการศึกษาระดับมัธยมต้น จำนวน ๗๒,๕๑๖ คน (ร้อยละ ๑๓.๕๐) ปวส./อนุปริญญา จำนวน ๗๒,๓๖๐ คน (ร้อยละ ๑๓.๔๖) และ ปวช. จำนวน ๖๒,๙๓๗ คน (ร้อยละ ๑๑.๗๑) ตามลำดับ (ตารางที่ ๑)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานประกอบการพบว่าในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ สถานประกอบการขนาด ๑,๐๐๑ คน ขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน ๑๓๘,๙๔๗ คน (ร้อยละ ๒๕.๘๕) รองลงมา ได้แก่ ขนาด ๒๑-๕๐ คน จำนวน ๘๑,๙๘๘ (ร้อยละ ๑๕.๒๕) และขนาด ๑๑-๒๐ คน จำนวน ๘๐,๕๖๐ คน (ร้อยละ ๑๔.๙๙) ตามลำดับ (ตารางที่ ๑)

เมื่อพิจารณาตามประเภทกิจการพบว่า ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ กิจการขายปลีก จำนวน ๔๙,๑๐๗ คน (ร้อยละ ๙.๑๔) โดยเป็นความต้องการแรงงานระดับ ม.๖ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ กิจการก่อสร้าง มีความต้องการแรงงานจำนวน ๔๑,๓๖๗ คน (ร้อยละ ๗.๗๐) โดยเป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม. ๓ มากที่สุด และกิจการที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๓๙,๗๗๔ คน (ร้อยละ ๗.๔๐) เป็นความต้องการแรงงานระดับ ม. ๖ มากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๑ จำนวนแรงงานที่ต้องการ จำแนกตามขนาดและระดับการศึกษา ปี๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

ความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

ความต้องการแรงงานทั้งหมด ๕๓๗,๕๔๒ คน

	๑. มีลูกจ้าง ๑๑-๒๐ คน	๒. มีลูกจ้าง ๒๑-๕๐ คน	๓. มีลูกจ้าง ๕๑-๑๐๐ คน	๔. มีลูกจ้าง ๑๐๑-๒๐๐ คน	๕. มีลูกจ้าง ๒๐๑-๕๐๐ คน	๖. มีลูกจ้าง ๕๐๑-๑,๐๐๐ คน	๗. มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คนขึ้นไป
ต่ำกว่า ม.๓	๑๑,๔๖๕	๑๓,๙๕๓	๑๑,๕๐๘	๙,๗๓๖	๘,๙๖๓	๕,๗๖๒	๑๑,๑๗๔
ม. ๓	๑๔,๔๔๘	๑๓,๖๖๘	๑๒,๐๑๑	๑๑,๙๔๓	๑๓,๔๕๙	๑๐,๒๒๕	๓๑,๑๗๗
ม. ๖	๑๑,๗๕๓	๑๖,๓๕๓	๘,๑๗๔	๑๒,๗๐๑	๑๒,๙๑๙	๙,๘๔๔	๒๖,๓๒๖
ปวช.	๑๔,๘๐๑	๘,๖๙๘	๘,๒๗๕	๕,๒๙๐	๘,๘๘๔	๖,๑๐๓	๑๐,๘๘๖
ปวส./ อนุปริญญา	๑๓,๑๑๑	๑๒,๔๖๖	๘,๔๕๘	๗,๖๕๐	๑๑,๘๑๘	๖,๔๙๒	๑๒,๓๖๕
ปริญญาตรี ขึ้นไป	๑๔,๙๘๒	๑๖,๘๕๐	๑๐,๖๕๐	๙,๓๙๕	๑๖,๗๕๑	๙,๐๓๖	๔๗,๐๑๙
ทุกวุฒิ การศึกษา	๘๐,๕๖๐	๘๑,๙๘๘	๕๙,๐๗๖	๕๖,๗๑๕	๗๒,๗๙๔	๔๗,๔๖๒	๑๓๘,๙๔๗

๒.๔.๒ ความต้องการแรงงาน ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๔๖๔,๔๘๓ คน เฉลี่ยปีละ ๑๕๔,๘๒๘ คน โดยเป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๑๒๖,๕๕๑ คน (ร้อยละ ๒๗.๒๕) รองลงมาได้แก่ ระดับ ม. ๖ จำนวน ๙๐,๒๓๔ คน (ร้อยละ ๑๙.๔๓) ม. ๓ จำนวน ๘๓,๒๖๒ คน (ร้อยละ ๑๗.๙๓) ปวส./อนุปริญญา จำนวน ๖๐,๓๒๕ คน (ร้อยละ ๑๒.๙๙) ต่ำกว่า ม. ๓ จำนวน ๕๖,๗๕๖ คน (ร้อยละ ๑๒.๒๒) และ ปวช. จำนวน ๔๗,๓๔๖ คน (ร้อยละ ๑๐.๑๙) ตามลำดับ (ตารางที่ ๒)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานประกอบการพบว่าในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ สถานประกอบการขนาด ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน ๑๖๙,๒๓๓ คน (ร้อยละ ๓๖.๔๓) รองลงมาได้แก่ ขนาด ๒๑-๕๐ คน จำนวน ๖๑,๓๐๔ คน (ร้อยละ ๑๓.๒๐) และขนาด ๒๐๑-๕๐๐ คน จำนวน ๕๙,๓๖๖ คน (ร้อยละ ๑๒.๗๘) ตามลำดับ (ตารางที่ ๒)

เมื่อพิจารณาประเภทกิจการพบว่า กิจการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน ๔๒,๘๒๑ คน (ร้อยละ ๙.๑๐) โดยต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ม. ๖ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ กิจการการเงิน จำนวน ๓๗,๓๘๙ คน (ร้อยละ ๘.๐๕) โดยต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด และกิจการที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๓๕,๓๖๒ คน (ร้อยละ ๗.๖๑) โดยต้องการแรงงานระดับ ม. ๖ มากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๒ จำนวนแรงงานที่ต้องการ จำแนกตามขนาดและระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ความต้องการแรงงานทั้งหมด ๔๖๔,๔๘๓ คน

	๑. มีลูกจ้าง ๑๑-๒๐ คน	๒. มีลูกจ้าง ๒๑-๕๐ คน	๓. มีลูกจ้าง ๕๑-๑๐๐ คน	๔. มีลูกจ้าง ๑๐๑-๒๐๐ คน	๕. มีลูกจ้าง ๒๐๑-๕๐๐ คน	๖. มีลูกจ้าง ๕๐๑-๑,๐๐๐ คน	๗. มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คนขึ้นไป
ต่ำกว่า ม.๓	๖,๕๒๖	๙,๙๐๓	๕,๒๔๖	๘,๘๐๗	๖,๗๗๖	๓,๗๒๘	๑๕,๗๗๙
ม. ๓	๕,๐๐๕	๙,๘๙๗	๘,๓๘๙	๙,๑๙๕	๑๐,๑๓๑	๗,๓๒๑	๓๓,๓๒๔
ม. ๖	๗,๘๐๑	๑๒,๘๙๑	๖,๔๐๒	๑๐,๙๔๘	๑๐,๐๒๖	๘,๐๘๒	๓๔,๐๘๔
ปวช.	๗,๖๓๙	๗,๐๖๖	๖,๑๗๓	๔,๙๒๔	๗,๒๒๒	๓,๙๒๑	๑๐,๔๐๑
ปวส./ อนุปริญญา	๑๐,๐๘๑	๑๐,๕๕๖	๖,๓๓๒	๕,๙๑๔	๘,๙๐๙	๖,๓๙๕	๑๒,๑๓๘
ปริญญาตรี ขึ้นไป	๑๒,๗๙๕	๑๐,๙๙๑	๗,๗๕๑	๘,๔๕๔	๑๖,๓๐๒	๖,๗๕๑	๖๓,๕๐๗
ทุกวุฒิ การศึกษา	๔๙,๘๔๗	๖๑,๓๐๔	๔๐,๒๙๓	๔๘,๒๔๒	๕๙,๓๖๖	๓๖,๑๙๘	๑๖๙,๒๓๓

๒.๔.๓ ความต้องการแรงงานในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานทั้งสิ้น ๕๓๕,๑๓๑ คน เฉลี่ยปีละ ๑๐๗,๐๒๖ คน โดยเป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๑๔๕,๘๐๑ คน (ร้อยละ ๑๗.๔๖) ตามลำดับ (ตารางที่ ๓)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการขนาด ๑,๐๐๑ คนขึ้นไปมีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน ๒๑๘,๔๙๖ คน (ร้อยละ ๔๐.๘๓) รองลงมาได้แก่ ขนาด ๒๐๑ - ๕๐๐ คน จำนวน ๖๓,๕๘๓ คน (ร้อยละ ๑๑.๘๘) และขนาด ๒๑-๕๐ คน จำนวน ๖๓,๒๓๓ คน (ร้อยละ ๑๑.๘๒) ตามลำดับ (ตารางที่ ๓)

เมื่อพิจารณาตามประเภทกิจการพบว่า กิจการการเงินมีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน ๕๒,๒๐๖ คน (ร้อยละ ๙.๗๖) โดยต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กิจการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๔๙,๒๙๖ คน (ร้อยละ ๙.๒๑) โดยต้องการแรงงานระดับการศึกษามัธยมต้นมากที่สุด และกิจการที่พักรวมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๔๕,๔๐๙ คน (ร้อยละ ๘.๔๙) โดยต้องการแรงงานระดับการศึกษาระดับมัธยมปลายมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ จำนวนแรงงานที่ต้องการ จำแนกตามขนาดและระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ความต้องการแรงงานในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ความต้องการแรงงานทั้งหมด ๕๓๕,๑๓๑ คน

	๑. มี ลูกจ้าง ๑๑-๒๐ คน	๒. มี ลูกจ้าง ๒๑-๕๐ คน	๓. มี ลูกจ้าง ๕๑-๑๐๐ คน	๔. มีลูกจ้าง ๑๐๑-๒๐๐ คน	๕. มีลูกจ้าง ๒๐๑-๕๐๐ คน	๖. มีลูกจ้าง ๕๐๑-๑,๐๐๐ คน	๗. มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คน ขึ้นไป
๑. ต่ำกว่า ม.๓	๗,๙๐๒	๑๑,๙๗๐	๕,๕๗๗	๘,๐๑๙	๗,๐๔๓	๕,๕๒๔	๒๒,๗๔๘
๒. ม.๓	๖,๑๑๔	๘,๖๙๔	๗,๙๑๗	๑๐,๙๖๐	๑๐,๒๙๕	๘,๒๒๘	๔๑,๒๔๑
๓. ม.๖	๘,๕๐๑	๑๑,๔๕๗	๖,๙๙๔	๑๑,๑๒๒	๙,๐๐๕	๙,๒๖๕	๔๖,๑๔๘
๔. ปวช.	๗,๗๘๑	๖,๗๕๘	๗,๐๙๐	๔,๘๑๐	๗,๔๓๙	๖,๑๐๕	๑๓,๔๒๑
๕. ปวส./ อนุปริญญา	๙,๗๓๙	๑๓,๘๙๘	๖,๕๐๙	๖,๒๓๓	๑๐,๗๑๐	๘,๘๘๗	๑๕,๒๒๖
๖. ปริญญาตรีขึ้นไป	๑๒,๔๔๐	๑๐,๔๕๖	๘,๒๙๕	๗,๘๔๖	๑๙,๐๙๑	๗,๙๖๑	๗๙,๗๑๒
๗. ทุ่กวุฒิมัการศึษา	๕๒,๔๗๗	๖๓,๒๓๓	๔๒,๓๘๒	๔๘,๙๙๐	๖๓,๕๘๓	๔๕,๙๗๐	๒๑๘,๔๙๖

๒.๔.๔ ความรู้ และทักษะ ของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการจ้างเพิ่ม

ผลการสำรวจสถานประกอบการเกี่ยวกับความรู้ของแรงงานที่ต้องการ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีด้านความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมากที่สุด ร้อยละ ๔๓.๔๕ รองลงมา

ได้แก่ ความรู้ด้านธุรกิจ ร้อยละ ๑๒.๘๐ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ร้อยละ ๑๒.๓๓ ตามลำดับ โดยสถานประกอบการทุกขนาดต้องการแรงงานที่มีความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมากที่สุดเช่นเดียวกับ ภาพรวม (ตารางที่ ๔)

ตารางที่ ๔ ความรู้ของแรงงานที่ต้องการ จำแนกตามขนาด

	๑. มี ลูกจ้าง ๑๑-๒๐ คน	๒. มี ลูกจ้าง ๒๑-๕๐ คน	๓. มี ลูกจ้าง ๕๑-๑๐๐ คน	๔. มีลูกจ้าง ๑๐๑-๒๐๐ คน	๕. มีลูกจ้าง ๒๐๑-๕๐๐ คน	๖. มีลูกจ้าง ๕๐๑-๑,๐๐๐ คน	๗. มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คน ขึ้นไป
1. ความรู้ด้าน กฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	๕.๕๑%	๖.๕๐%	๖.๔๔%	๗.๗๐%	๘.๒๑%	๘.๕๕%	๑๓.๙๒%
2. ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสมัยใหม่	๘.๗๕%	๑๐.๐๔%	๑๓.๖๕%	๑๔.๖๓%	๑๔.๒๑%	๑๓.๖๔%	๒๒.๐๗%
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	๑๑.๘๖%	๑๒.๘๒%	๑๑.๖๕%	๑๔.๕๖%	๑๗.๕๕%	๑๖.๗๑%	๑๗.๕๑%
4. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	๑๐.๔๒%	๑๒.๔๗%	๑๔.๘๖%	๑๖.๓๑%	๑๕.๓๕%	๑๓.๓๗%	๑๓.๓๑%
5. ความรู้เฉพาะใน สาขาวิชาชีพ	๔๐.๑๗%	๔๕.๒๗%	๔๓.๕๕%	๕๒.๔๙%	๔๕.๖๔%	๔๔.๔๔%	๔๙.๔๗%
6. ความรู้ด้านอื่น ๆ (ระบุ)	๑๑.๘๑%	๑๑.๔๐%	๑๑.๑๓%	๑๒.๒๑%	๗.๔๕%	๖.๖๘%	๑๐.๙๕%

ด้านทักษะของแรงงานที่ต้องการ ผลการสำรวจพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการ แรงงานที่มีทักษะด้านช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๕ รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้าน คหกรรม ร้อยละ ๔.๐๗ และทักษะด้านศิลปหัตถกรรม ร้อยละ ๒.๔๐ ตามลำดับ โดยสถานประกอบการทุกขนาด มีความต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือทักษะด้านช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด (ตารางที่ ๕)

ตารางที่ ๕ ทักษะของแรงงานที่ต้องการ จำแนกตามขนาด

	๑. มี ลูกจ้าง ๑๑-๒๐ คน	๒. มี ลูกจ้าง ๒๑-๕๐ คน	๓. มี ลูกจ้าง ๕๑-๑๐๐ คน	๔. มีลูกจ้าง ๑๐๑-๒๐๐ คน	๕. มีลูกจ้าง ๒๐๑-๕๐๐ คน	๖. มีลูกจ้าง ๕๐๑-๑,๐๐๐ คน	๗. มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คน ขึ้นไป
1. ช่างอุตสาหกรรม	๒๘.๐๕%	๓๑.๒๘%	๓๒.๗๖%	๓๙.๐๔%	๓๔.๐๔%	๓๘.๕๘%	๔๓.๖๑%
2. คหกรรม	๓.๗๑%	๔.๑๔%	๔.๐๙%	๔.๖๑%	๕.๐๙%	๔.๔๙%	๖.๒๒%
3. ศิลปหัตถกรรม	๒.๕๒%	๒.๐๔%	๒.๑๘%	๒.๑๖%	๓.๗๖%	๓.๗๓%	๑.๙๓%
4. เกษตรกรรมและ การเลี้ยงสัตว์	๒.๐๒%	๒.๔๙%	๒.๒๘%	๑.๙๙%	๒.๐๒%	๒.๑๙%	๓.๒๔%

๒.๔.๕ แนวทางการแก้ไขปัญหาลดการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาลดการขาดแคลนแรงงานพบว่า สถานประกอบการแก้ไขปัญหาลดการขาดแคลนแรงงานด้วยการเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจมากที่สุด (ร้อยละ ๒๕.๔๕) รองลงมาได้แก่ การจ้างทำงานล่วงเวลา (ร้อยละ ๑๗.๘๑) และพร้อมกับปรับสวัสดิการ ค่าตอบแทนเพื่อลดการเข้าออกงาน (ร้อยละ ๑๕.๔๕) ตามลำดับ (ตารางที่ ๖)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการทุกขนาด แก้ไขปัญหาลดการขาดแคลนแรงงานด้วยการเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การจ้างทำงานล่วงเวลา และพร้อมกับปรับสวัสดิการ ค่าตอบแทน เพื่อลดการเข้าออกงาน ตามลำดับ (ตารางที่ ๖)

เมื่อพิจารณาตามประเภทกิจการพบว่า ในภาคเกษตรกรรม แก้ไขปัญหาลดการขาดแคลนแรงงานด้วยการเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รับสมัครคนงานผ่านกรมการจัดหางาน และ/หรือช่องทางอื่น จ้างทำงานล่วงเวลา และปรับสวัสดิการ ค่าตอบแทนเพื่อลดการเข้าออกงาน ตามลำดับ ส่วนภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการส่วนใหญ่แก้ปัญหาลดการขาดแคลนแรงงานด้วยการเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ จ้างทำงานล่วงเวลา และปรับสวัสดิการ และค่าตอบแทนเพื่อลดการเข้าออกงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาด

	๑. มี ลูกจ้าง ๑๑-๒๐ คน	๒. มี ลูกจ้าง ๒๑-๕๐ คน	๓. มี ลูกจ้าง ๕๑-๑๐๐ คน	๔. มีลูกจ้าง ๑๐๑-๒๐๐ คน	๕. มีลูกจ้าง ๒๐๑-๕๐๐ คน	๖. มีลูกจ้าง ๕๐๑-๑,๐๐๐ คน	๗. มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คนขึ้นไป	รวม ทั้งหมด
๑. จ้างทำงาน ล่วงเวลา	๑๖.๕๗%	๑๘.๔๐%	๑๘.๘๕%	๒๐.๔๒%	๑๘.๐๓%	๑๗.๖๒%	๑๔.๕๒%	๑๗.๘๑%
๒. เพิ่มกะการ ทำงาน	๑.๔๕%	๑.๑๗%	๑.๘๔%	๑.๗๓%	๖.๖๐%	๗.๓๒%	๕.๖๕%	๓.๓๗%
๓. เพิ่มค่าจ้างเพื่อ จูงใจ	๒๗.๐๘%	๒๗.๒๐%	๒๖.๔๕%	๒๔.๒๘%	๒๔.๕๐%	๒๑.๐๐%	๑๙.๘๙%	๒๕.๔๕%
๔. Outsource การทำงานบางส่วน หรือจ้างเหมาช่วง งาน Subcontract	๙.๗๖%	๘.๓๓%	๗.๙๓%	๖.๗๔%	๖.๑๑%	๔.๗๔%	๑๐.๒๒%	๗.๗๗%
๕. พร้อมปรับ “สวัสดิการ/ ค่าตอบแทน” เพื่อ ลดการเข้าออกงาน	๑๔.๖๖%	๑๕.๓๑%	๑๖.๐๙%	๑๙.๐๘%	๑๕.๕๓%	๑๔.๙๑%	๑๔.๗๘%	๑๕.๔๕%
๖. รับสมัครคนงาน ผ่านกรมการจัดหา งาน และ/หรือ ช่องทางอื่น	๑๐.๖๔%	๑๐.๕๘%	๑๑.๑๕%	๑๐.๙๘%	๑๔.๒๓%	๑๕.๑๘%	๙.๑๔%	๑๑.๙๐%
๗. ประสาน “หน่วยงานด้าน การศึกษา” เตรียม กำลังคน หรือเข้า โครงการสหกิจ ศึกษา	๔.๙๐%	๔.๔๐%	๔.๘๓%	๔.๐๕%	๖.๐๗%	๗.๘๖%	๑๐.๗๕%	๕.๕๐%
๘. พิจารณาจ้าง “ผู้ว่างงาน” ที่ปรับ ทักษะฝีมือ	๖.๕๘%	๕.๒๙%	๓.๙๑%	๔.๒๔%	๔.๖๙%	๖.๒๓%	๔.๕๗%	๕.๓๐%
๙. พิจารณาจ้าง “ผู้สูงอายุ” ที่ปรับ ทักษะฝีมือ	๐.๗๕%	๐.๗๕%	๐.๓๔%	๐.๓๙%	๐.๓๑%	๐.๖๘%	๑.๐๘%	๐.๕๙%
๑๐. จ้างแรงงาน ต่างด้าว	๔.๐๖%	๔.๖๘%	๔.๘๓%	๔.๐๕%	๑.๗๔%	๑.๗๖%	๔.๐๓%	๓.๕๒%

๒.๕ สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

ฝ่ายสารสนเทศ กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำสถิติจำนวนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๑ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๑๘๙,๘๖๘ คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

มาตรา ๕๙	จำนวน	๒,๐๖๒,๖๔๕ คน
- ตลอดชีพ *	จำนวน	๒๔๑ คน
- ประเภททั่วไป	จำนวน	๑๐๙,๐๑๙ คน
- พิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	๑,๓๑๕,๖๑๕ คน
- นำเข้าตาม MOU	จำนวน	๖๓๗,๗๗๐ คน
มาตรา ๖๒ ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น ๆ	จำนวน	๔๕,๐๖๒ คน
มาตรา ๖๓ ชนกลุ่มน้อย	จำนวน	๖๑,๐๖๘ คน
มาตรา ๖๔ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป – กลับหรือตามฤดูกาล	จำนวน	๒๑,๐๙๓ คน

มาตรา ๕๙ ประเภททั่วไป

ประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ	จำนวน	๓๖,๔๕๕ ตำแหน่ง
๒. ผู้ประกอบอาชีพด้านการสอน	จำนวน	๒๖,๕๕๖ ตำแหน่ง
๓. กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง	จำนวน	๒๓,๒๒๓ ตำแหน่ง

แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา ๕๙ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๕๓,๓๘๕ คน สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

- ประเภทพิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	๑,๓๑๕,๖๑๕ คน
- นำเข้าตาม MOU	จำนวน	๖๓๗,๖๖๐ คน

งานที่ได้รับอนุญาตทำงานใน ๒ ตำแหน่งงานคือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน ใน ๒๔ ประเภทกิจการ

ประเภทพิสูจน์สัญชาติ

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	๒๓๐,๓๓๑ คน
-------------------	-------	------------

๒. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	จำนวน	๑๗๑,๘๗๘	คน
๓. กิจการการให้บริการต่าง ๆ	จำนวน	๑๕๔,๙๔๑	คน

ประเภทนำเข้าตาม MOU

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	๑๐๗,๐๗๔	คน
๒. กิจการต่อเนื่องการเกษตร	จำนวน	๙๖,๖๓๗	คน
๓. กิจการการให้บริการต่าง ๆ	จำนวน	๘๕,๒๕๗	คน

มาตรา ๖๒ ประเภทส่งเสริมการลงทุน

ประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ	จำนวน	๒๒,๙๘๒	ตำแหน่ง
๒. ช่างเทคนิคด้านต่าง ๆ	จำนวน	๔,๖๖๙	ตำแหน่ง
๓. สถาปนิก วิศวกร	จำนวน	๔,๖๒๔	ตำแหน่ง

มาตรา ๖๓ ประเภทชนกลุ่มน้อย

ประเภทอาชีพที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. งานกรรมกร	จำนวน	๔๖,๔๗๑	ตำแหน่ง
๒. งานทำสวนผักและผลไม้	จำนวน	๒,๗๕๕	ตำแหน่ง
๓. งานช่างปูน	จำนวน	๕๓๗	ตำแหน่ง

มาตรา ๖๔ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับหรือตามฤดูกาล จำนวน ๒๑,๐๙๓ คน

ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. กิจการเกษตรและปศุสัตว์	จำนวน	๑๐,๐๗๙	คน
๒. กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป	จำนวน	๒,๐๒๗	คน
๓. กิจการก่อสร้าง	จำนวน	๑,๘๗๕	คน

หมายเหตุ : ๑. คนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ สํารวจเมื่อ ๓ มีนาคม ๒๕๖๐

๒. ไม่รวมยอดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว One Stop Service ทั่วประเทศ (เมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม)

๓. ไม่รวมจำนวนคนต่างด้าวที่สัมภาษณ์ผ่านการจับคู่ความสัมพันธ์แล้ว ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงานฯ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ตารางที่ ๔ จำนวนคนต่างด้าว มาตรา ๕๙ พิสูจน์สัญชาติเดิม (เมียนมา ลาว กัมพูชา) คงเหลือที่ราชอาณาจักร

จำแนกตามหมวดอุตสาหกรรม และประเภทกิจการ ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๑ หน่วยนับ : คน/ตำแหน่ง

ประเภทกิจการ	นายจ้าง	รวมทั้งสิ้น	เมียนมา			ลาว			กัมพูชา		
			รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
รวม	๓๑๘,๓๕๗	๑,๓๑๕,๖๑๕	๑,๐๘๗,๒๗๔	๖๑๗,๘๖๗	๔๖๙,๔๐๕	๘๐,๒๓๒	๓๙,๔๕๕	๔๐,๗๘๘	๑๕๘,๑๐๙	๖๒,๙๖๙	๖๕,๑๕๐
A เกษตรกรรม การลำเลียงและการป่าไม้	๔๙,๕๓๒	๑๗๑,๘๗๘	๑๕๐,๐๓๙	๘๗,๗๘๓	๖๒,๒๕๖	๑๐๕๕๑	๕๖๐๐	๔๘๕๑	๑๑๓๙๘	๖๕๓๖	๔๙๖๒
กิจการเกษตรและปศุสัตว์	๑๙,๕๓๒	๑๗๑,๘๗๘	๑๕๐,๐๓๙	๘๗,๗๘๓	๖๒,๒๕๖	๑๐๕๕๑	๕๖๐๐	๔๘๕๑	๑๑๓๙๘	๖๕๓๖	๔๙๖๒
B การประมง	๔,๖๖๙	๓๓,๒๖๒	๒๘,๕๘๑	๒๖,๐๘๖	๒,๔๙๕	๘๑๗	๗๒๕	๙๒	๓๘๖๔	๓๒๐๘	๖๕๘
กิจการประมง	๔,๖๖๙	๓๓,๒๖๒	๒๘,๕๘๑	๒๖,๐๘๖	๒,๔๙๕	๘๑๗	๗๒๕	๙๒	๓๘๖๔	๓๒๐๘	๖๕๘
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๒๓๔	๑,๖๕๓	๑,๕๙๖	๑,๐๖๐	๕๓๖	๑๓	๕	๘	๓๕	๑๘	๑๖
กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน	๒๓๔	๑,๖๕๓	๑,๕๙๖	๑,๐๖๐	๕๓๖	๑๓	๕	๘	๓๕	๑๘	๑๖
D การผลิต	๗๑,๒๑๙	๔๓๐,๘๑๓	๓๗๑,๘๖๐	๒๑๙,๗๐๗	๑๖๗,๑๕๓	๑๙,๒๒๑	๙,๕๑๒	๙,๘๐๙	๓๙,๗๓๓	๒๒,๐๐๑	๑๗,๗๓๑
กิจการต่อเนื่องประเภททะเล	๕,๓๗๕	๕๓,๓๙๙	๔๘,๑๕๕	๒๒,๕๒๘	๒๕,๖๑๗	๑,๙๖๙	๖๙๖	๗๗๓	๓,๗๘๕	๑,๗๙๐	๑,๙๙๕
กิจการต่อเนื่องภาคเกษตร	๑,๖๗๘	๑๑๙,๙๕๑	๑๐๙,๒๓๔	๖๒,๑๘๒	๔๑,๐๕๒	๓,๖๓๓	๑,๗๗๗	๑,๖๕๖	๘,๐๗๔	๔,๕๖๙	๓,๖๐๕
กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	๓,๗๙๖	๑๘,๙๘๘	๑๕,๑๗๗	๙,๑๓๑	๖,๐๕๖	๑,๐๗๘	๖๑๒	๕๖๖	๒,๗๒๙	๑,๗๙๐	๙๘๙
กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	๑,๖๐๗	๓๑,๓๒๘	๓๐,๕๕๘	๑๓,๒๒๓	๑๗,๓๓๕	๒๐๙	๖๗	๑๕๒	๕๖๑	๑๘๒	๓๗๙
กิจการรีไซเคิล	๔,๘๘๕	๒๔,๑๒๒	๑๗,๙๑๕	๑๐,๔๗๐	๗,๔๔๕	๑,๓๒๒	๖๓๕	๖๗๗	๕,๘๖๖	๒,๖๗๐	๒,๑๙๖
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	๑,๐๗๓	๕,๙๘๗	๕๒,๗๑	๓,๑๓๓	๒,๑๓๘	๒๙๙	๑๓๒	๑๖๒	๕๒๒	๒๒๓	๑๙๙
กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	๖,๒๐๗	๒๙,๒๗๕	๒๒,๐๓๑	๙,๕๖๖	๗,๕๖๕	๑,๖๑๑	๘๗๗	๗๑๕	๕,๖๓๓	๓,๑๙๓	๒,๕๔๐
กิจการแปรรูปหิน	๔๗	๒,๗๑๓	๑,๗๘๙	๑,๐๘๖	๗๐๓	๒๑๑	๑๑๓	๙๘	๗๑๓	๔๕๕	๒๖๙
กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูปฯ	๑๕,๒๐๙	๖๙,๗๐๑	๕๙,๕๕๙	๒๗,๗๐๗	๓๑,๗๕๒	๕,๕๓๓	๑,๙๐๙	๒,๕๒๕	๕,๘๑๙	๓,๐๕๖	๒,๗๖๓
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกฯ	๑๑,๔๐๑	๕๑,๖๘๑	๔๕,๕๓๖	๒๕,๗๒๓	๑๘,๘๖๓	๒,๘๘๗	๑,๒๘๒	๑,๗๐๕	๔,๑๕๘	๒,๕๐๒	๑,๗๕๖
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	๑,๙๗๒	๑๒,๐๓๖	๙๗,๗๙	๖,๐๗๙	๓,๗๐๐	๑,๘๐๑	๖๕๗	๕๓๕	๑,๑๖๖	๗๖๕	๕๑๑
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	๓,๕๐๕	๑๖,๖๕๖	๑๓,๙๗๗	๘,๘๗๙	๕,๐๙๘	๘๘๓	๕๕๕	๕๓๘	๑,๗๘๖	๑,๐๖๗	๗๑๙
F การก่อสร้าง	๓๒,๘๙๒	๒๓๐,๓๓๑	๑๗๙,๒๖๕	๑๐๗,๘๓๒	๗๑,๕๓๓	๗,๘๓๓	๔,๓๕๙	๓,๕๘๕	๕๓,๕๓๓	๒๕,๗๖๗	๑๘,๕๖๖
กิจการก่อสร้าง	๓๒,๘๙๒	๒๓๐,๓๓๑	๑๗๙,๒๖๕	๑๐๗,๘๓๒	๗๑,๕๓๓	๗,๘๓๓	๔,๓๕๙	๓,๕๘๕	๕๓,๕๓๓	๒๕,๗๖๗	๑๘,๕๖๖
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์	๘๖,๐๙๓	๑๙๘,๘๗๗	๑๕,๙๗๖	๙๑,๕๕๒	๖๘,๔๑๒	๑๘,๓๗๒	๘,๑๗๗	๑๐,๑๗๕	๒๐,๗๕๑	๑๑,๒๑๓	๙,๕๒๘
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ	๗,๗๙๓	๔๑,๒๗๐	๓๕,๙๑๕	๒๓,๖๑๒	๑๑,๓๐๓	๒,๒๗๙	๑,๒๗๘	๑,๐๐๑	๕,๐๗๖	๒,๕๔๐	๑,๖๓๖
กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	๕๗,๗๗๒	๙๓,๖๑๕	๗๙,๕๕๒	๓๘,๕๗๘	๓๕,๙๕๕	๑๐,๓๕๕	๕,๐๓๙	๖,๓๐๕	๘,๘๒๙	๔,๑๙๒	๔,๖๓๗
กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาดฯ	๒๐,๕๒๘	๖๓,๙๙๓	๕๐,๕๐๗	๒๗,๒๕๒	๒๑,๑๖๕	๕,๗๙๙	๒,๘๘๐	๒,๘๖๙	๗,๘๓๖	๔,๕๘๑	๓,๒๕๕
I การขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและการคมนาคม	๑,๗๗๒	๙,๗๙๒	๗,๒๘๗	๔,๘๐๙	๒,๔๓๘	๔๘๗	๒๙๐	๑๗๗	๒,๐๕๘	๑,๓๘๐	๖๗๘
กิจการขนถ่ายสินค้าบก น้ำ คลังสินค้า	๑,๗๗๒	๒๕,๑๕๗	๗,๒๘๗	๔,๘๐๙	๒,๔๓๘	๔๘๗	๒๙๐	๑๗๗	๒,๐๕๘	๑,๓๘๐	๖๗๘
K บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	๕,๕๕๔	๑๓,๑๐๓	๑๗,๖๗๗	๑๑,๗๓๗	๕,๙๕๐	๒,๘๕๕	๑,๓๙๐	๑,๕๕๕	๓,๖๒๖	๑,๙๕๕	๑,๖๗๒
กิจการซ่อมรถ ล้าง ยืด ฉีดรถ	๓,๓๐๓	๑๑,๐๕๕	๙,๔๕๐	๖,๑๗๙	๓,๒๖๑	๑,๖๖๐	๖๕๖	๑,๐๑๕	๒,๐๐๓	๙๖๕	๑,๐๓๙
กิจการสถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	๒,๒๕๑	๓,๖๒๖	๘,๒๒๗	๕,๕๕๘	๒,๖๗๙	๑,๑๘๕	๗๕๕	๕๕๐	๑,๖๒๓	๙๙๐	๖๓๓
N การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๙๓๕	๓,๖๒๖	๒,๗๗๙	๑,๑๗๕	๑,๖๐๕	๓๕๒	๑๗๒	๑๗๐	๕๐๕	๒๖๓	๒๕๒
กิจการสถานศึกษามูลนิธิสมาคมสถานพยาบาล	๙๓๕	๑,๕๕๑	๒,๗๗๙	๑,๑๗๕	๑,๖๐๕	๓๕๒	๑๗๒	๑๗๐	๕๐๕	๒๖๓	๒๕๒
O บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	๒๕,๕๐๐	๑๕๕,๙๕๑	๑๒๓,๑๙๙	๗๓,๕๐๖	๔๙,๖๙๓	๑๑,๖๑๘	๗,๕๗๓	๕,๐๕๕	๒๐,๑๒๕	๑๐,๘๕๐	๙,๒๘๕
กิจการให้บริการต่างๆ ยกเว้นกิจการรับเหมา	๒๕,๕๐๐	๑๕๕,๙๕๑	๑๒๓,๑๙๙	๗๓,๕๐๖	๔๙,๖๙๓	๑๑,๖๑๘	๗,๕๗๓	๕,๐๕๕	๒๐,๑๒๕	๑๐,๘๕๐	๙,๒๘๕
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	๕๐,๑๐๘	๕๖,๓๐๕	๕๕,๒๖๗	๙,๘๒๒	๓๕,๔๕๕	๘,๒๕๕	๑,๗๓๑	๖,๕๑๓	๒,๗๗๕	๘๙๑	๑,๙๐๓
ผู้รับใช้ในบ้าน	๕๐,๑๐๘	๕๖,๓๐๕	๕๕,๒๖๗	๙,๘๒๒	๓๕,๔๕๕	๘,๒๕๕	๑,๗๓๑	๖,๕๑๓	๒,๗๗๕	๘๙๑	๑,๙๐๓

ตารางที่ ๕ จำนวนคนต่างด้าว มาตรา ๕๙ นำเข้าตาม MOU (เมียนมา ลาว กัมพูชา) คงเหลือทั่วราชอาณาจักร

จำแนกตามหมวดอุตสาหกรรมและสัญชาติ และประเภทกิจการ ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๑ หน่วยนับ : คน/ตำแหน่ง

ประเภทกิจการ	นายจ้าง	รวมทั้งสิ้น	เมียนมา			ลาว			กัมพูชา		
			รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
รวม	๘๑,๓๗๔	๖๓๗,๗๗๐	๓๑๑,๓๘๓	๑๘๖,๔๕๗	๑๒๔,๙๒๖	๙๗,๙๓๖	๔๗,๕๗๖	๕๒,๓๖๐	๒๒๖,๕๕๒	๑๓๑,๘๕๓	๙๔,๖๐๙
A เกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้	๘,๕๐๕	๒๖,๘๖๔	๗,๐๓๘	๔,๑๕๖	๒,๘๘๒	๑๒,๕๖๖	๗,๑๐๕	๕,๔๑๑	๗,๓๑๐	๔,๒๖๘	๓,๐๔๒
กิจการเกษตรและปศุสัตว์	๘,๕๐๕	๒๖,๘๖๔	๗,๐๓๘	๔,๑๕๖	๒,๘๘๒	๑๒,๕๖๖	๗,๑๐๕	๕,๔๑๑	๗,๓๑๐	๔,๒๖๘	๓,๐๔๒
B การประมง	๖๕๘	๕,๕๓๖	๑,๕๒๓	๑,๕๐๑	๒๒	๑๘๑	๑๖๔	๑๗	๓,๘๓๒	๓,๗๒๕	๑๐๗
กิจการประมง	๖๕๘	๕,๕๓๖	๑,๕๒๓	๑,๕๐๑	๒๒	๑๘๑	๑๖๔	๑๗	๓,๘๓๒	๓,๗๒๕	๑๐๗
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๗๒	๓๒๔	๑๖๖	๑๑๒	๕๔	๖๗	๕๑	๑๖	๙๑	๗๑	๒๐
กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน	๗๒	๓๒๔	๑๖๖	๑๑๒	๕๔	๖๗	๕๑	๑๖	๙๑	๗๑	๒๐
D การผลิต	๒๐,๒๑๕	๒๙๗,๑๕๕	๑๘๖,๙๗๑	๙๙,๐๒๕	๘๗,๙๔๖	๒๕,๔๒๖	๑๓,๓๕๐	๑๒,๐๗๘	๗๖,๗๓๘	๔๙,๐๗๘	๒๗,๖๖๐
กิจการต่อเนื่องประเภททะเล	๕๓๕	๒๐,๐๗๕	๑๖,๔๓๑	๖,๗๕๖	๙,๖๗๕	๓๕๑	๒๐๑	๑๕๐	๓,๒๙๓	๑,๔๕๖	๑,๘๓๗
กิจการต่อเนื่องการเกษตร	๔,๓๐๒	๙๖,๖๓๗	๕๒,๘๘๗	๐,๒๖๓	๒๒,๖๒๖	๗,๒๗๔	๓,๘๙๕	๓,๓๗๙	๓๖,๔๗๔	๒๐,๕๒๖	๑๕,๙๔๘
กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	๑,๒๙๙	๒๗,๓๙๐	๒๐,๐๐๕	๙,๗๙๙	๑๐,๒๐๖	๑,๔๓๖	๗๔๘	๖๘๘	๕,๙๕๙	๓,๕๐๖	๒,๔๕๓
กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	๔๐๐	๑๘,๙๙๓	๑๘,๓๐๐	๖,๗๒๗	๑๑,๕๗๓	๑๖๗	๘๐	๘๗	๕๒๖	๒๒๓	๓๐๓
กิจการรีไซเคิล	๑,๓๒๓	๑๑,๘๘๘	๕,๔๓๙	๓,๗๕๐	๑,๖๘๙	๒,๐๖๑	๑,๑๑๓	๙๔๘	๔,๓๘๘	๒,๕๗๖	๑,๘๑๒
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	๑๙๐	๑,๘๒๖	๙๓๑	๗๑๔	๒๑๗	๓๐๘	๑๔๗	๑๖๑	๕๘๗	๓๑๑	๒๗๖
กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	๑,๖๒๐	๑๓,๑๗๐	๕,๙๘๔	๔,๕๙๓	๑,๓๙๑	๒,๕๖๔	๑,๕๕๖	๑,๐๐๘	๔,๖๒๒	๒,๙๘๗	๑,๖๓๕
กิจการแปรรูปหิน	๑๓๙	๑,๒๑๘	๕๘๐	๔๘๘	๑๓๒	๑๕๔	๘๔	๗๐	๔๘๔	๒๙๘	๑๘๖
กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูปฯ	๔,๘๒๐	๓๘,๙๗๒	๒๕,๔๐๙	๑๑,๗๕๑	๑๓,๖๕๘	๔,๙๕๘	๒,๐๙๙	๒,๘๕๙	๘,๖๐๕	๔,๓๕๑	๔,๒๕๔
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกฯ	๓,๐๘๑	๓๕,๔๕๖	๒๐,๓๙๐	๑๒,๑๕๐	๘,๒๔๐	๓,๓๘๗	๑,๘๔๗	๑,๕๔๐	๑๑,๖๗๙	๖,๕๖๒	๕,๑๑๗
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ	๙๑๑	๘,๐๒๒	๔,๐๖๒	๒,๖๖๘	๑,๓๙๔	๑,๐๓๓	๕๕๙	๔๗๔	๒,๙๗๗	๑,๘๕๘	๑,๑๑๙
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	๑,๕๙๕	๒๕,๕๐๘	๑๖,๕๗๑	๙,๒๑๕	๗,๓๕๖	๑,๗๓๓	๑,๐๒๑	๗๑๒	๗,๒๐๔	๔,๕๓๔	๒,๖๗๐
F การก่อสร้าง	๙,๗๗๕	๑๐๗,๐๗๔	๔๕,๖๗๗	๓๖,๖๑๕	๙,๐๖๒	๙,๐๘๔	๕,๒๕๓	๓,๘๓๑	๕๒,๓๑๓	๓๑,๕๓๙	๒๐,๗๗๔
กิจการก่อสร้าง	๙,๗๗๕	๑๐๗,๐๗๔	๔๕,๖๗๗	๓๖,๖๑๕	๙,๐๖๒	๙,๐๘๔	๕,๒๕๓	๓,๘๓๑	๕๒,๓๑๓	๓๑,๕๓๙	๒๐,๗๗๔
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์	๒๐,๐๔๙	๔,๕๓๙	๒๘,๑๗๑	๑๗,๑๒๖	๑๑,๐๔๕	๒๘,๘๖๐	๑๒,๘๔๖	๑๖,๐๑๔	๒๗,๕๐๘	๑๕,๘๘๙	๑๑,๖๑๙
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ	๒,๙๕๙	๒๑,๔๖๙	๙,๔๒๘	๗,๒๙๓	๒,๑๓๕	๓,๓๕๙	๒,๑๖๔	๑,๑๙๕	๘,๖๘๒	๕,๗๗๗	๒,๙๐๕
กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม	๑๒,๑๒๔	๔๗,๐๕๘	๑๔,๘๘๔	๗,๔๕๒	๗,๔๓๒	๑๙,๒๗๑	๗,๗๒๕	๑๑,๕๔๖	๑๒,๙๐๓	๖,๘๐๔	๖,๐๙๙
กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แร่ถลุงในอุตสาหกรรม	๔,๙๖๖	๑๖,๐๑๒	๓,๘๕๙	๒,๓๘๑	๑,๔๗๘	๖,๒๓๐	๒,๙๕๗	๓,๒๗๓	๕,๙๗๓	๓,๒๓๘	๒,๖๘๕
L การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	๖๐๔	๓,๕๗๒	๒,๐๖๘	๑,๖๒๖	๔๔๒	๓๗๕	๒๗๖	๙๙	๑,๑๒๙	๗๘๗	๓๕๒
กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	๖๐๔	๓,๕๗๒	๒,๐๖๘	๑,๖๒๖	๔๔๒	๓๗๕	๒๗๖	๙๙	๑,๑๒๙	๗๘๗	๓๕๒
K บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	๒,๐๕๕	๑๐,๓๒๒	๓,๒๘๑	๒,๑๖๗	๑,๑๑๔	๓,๘๗๔	๒,๓๐๑	๑,๕๗๓	๓,๑๖๗	๒,๐๐๒	๑,๑๖๕
กิจการซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	๑,๑๒๙	๕,๖๘๗	๑,๖๖๗	๑,๑๒๒	๕๕๕	๒,๑๔๑	๑,๓๐๕	๘๓๖	๑,๘๗๙	๑,๒๐๐	๖๗๙
กิจการสถานที่บริการนันทนาการ กีฬา เชื้อเพลิง	๙๒๖	๔,๖๓๕	๑,๖๑๔	๑,๐๔๕	๕๖๙	๑,๗๓๓	๙๖๖	๗๓๗	๑,๒๘๘	๘๐๒	๔๘๖
N การบริการด้านคุณภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๔๒๙	๑,๐๙๔	๔๖๖	๒๕๒	๒๑๔	๒๘๘	๑๑๗	๑๑๑	๓๔๐	๒๑๒	๑๒๘
กิจการสถานศึกษา มุสลิมี่ สยาม	๔๒๙	๑,๐๙๔	๔๖๖	๒๕๒	๒๑๔	๒๘๘	๑๑๗	๑๑๑	๓๔๐	๒๑๒	๑๒๘
O บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	๑๐,๑๖๕	๘๕,๒๕๗	๓๓,๔๑๒	๑๘,๙๑๐	๑๔,๕๐๒	๙,๗๘๘	๔,๕๐๐	๕,๒๘๘	๔๒,๐๕๗	๒๓,๖๑๔	๑๘,๔๔๓
กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ	๑๐,๑๖๕	๘๕,๒๕๗	๓๓,๔๑๒	๑๘,๙๑๐	๑๔,๕๐๒	๙,๗๘๘	๔,๕๐๐	๕,๒๘๘	๔๒,๐๕๗	๒๓,๖๑๔	๑๘,๔๔๓
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	๘,๖๔๘	๑๔,๐๓๓	๒,๕๘๙	๙๖๘	๑,๖๒๑	๙,๔๗๗	๑,๖๑๓	๗,๘๖๔	๑,๙๖๗	๗๒๘	๑,๒๓๙
ผู้รับใช้ในบ้าน	๘,๖๔๘	๑๔,๐๓๓	๒,๕๘๙	๙๖๘	๑,๖๒๑	๙,๔๗๗	๑,๖๑๓	๗,๘๖๔	๑,๙๖๗	๗๒๘	๑,๒๓๙

ตารางที่ ๖ จำนวนคนต่างด้าว มาตรา ๖๔ (คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล) คงเหลือที่วราชอาณาจักร

จำแนกตามหมวดอุตสาหกรรมและสัญชาติ และประเภทกิจการ

ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๑

หน่วยนับ : คน/ตำแหน่ง

ประเภทกิจการ	นายจ้าง	รวมทั้งสิ้น	เมียนมา			ลาว			กัมพูชา		
			รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
รวม	๔,๑๖๓	๒๑,๐๙๓	๔,๘๑๔	๒,๒๓๘	๒,๕๗๖	-	-	-	๑๖,๒๗๙	๘,๘๘๓	๗,๓๙๖
A เกษตรกรรม การค้าสัตว์และการป่าไม้	๑,๗๕๓	๑๐,๐๗๙	๓๕๑	๒๑๐	๑๓๑	-	-	-	๙,๗๓๘	๕,๒๖๐	๔,๔๗๘
กิจการเกษตรและปศุสัตว์	๑,๗๕๓	๑๐,๐๗๙	๓๕๑	๒๑๐	๑๓๑	-	-	-	๙,๗๓๘	๕,๒๖๐	๔,๔๗๘
B การประมง	๑๒๐	๔๗๕	-	-	-	-	-	-	๔๗๕	๔๗๕	๑
•กิจการประมง	๑๒๐	๔๗๕	-	-	-	-	-	-	๔๗๕	๔๗๕	๑
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๒	๔	-	-	-	-	-	-	๔	๒	๒
กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน	๒	๔	-	-	-	-	-	-	๔	๒	๒
D การผลิต	๕๑๘	๔,๖๕๕	๓,๑๕๐	๑,๑๘๕	๑,๙๖๖	-	-	-	๑,๕๐๕	๘๗๖	๖๒๙
กิจการต่อเนื่องประเภททะเล	๔๑	๙๑	๘๕	๕๖	๒๙	-	-	-	๖	๓	๓
กิจการต่อเนื่องการเกษตร	๒๐๓	๑,๒๑๐	๒๕๓	๑๒๒	๑๒๑	-	-	-	๙๖๗	๕๘๖	๓๘๑
กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	๒๔	๖๕	๙	๖	๓	-	-	-	๕๖	๔๐	๑๖
กิจการรีไซเคิล วัสดุของเก่า คัดแยกขยะ	๓๓	๑๓๕	๓๘	๒๓	๑๕	-	-	-	๙๗	๔๗	๕๐
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน	๒	๓	๑	-	๑	-	-	-	๒	๑	๑
กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	๔๓	๑๔๖	๔๐	๓๕	๕	-	-	-	๑๐๖	๖๗	๓๙
กิจการแปรรูปหิน	๖	๑๒๗	๑๑๓	๔	๑๐๙	-	-	-	๑๔	๙	๕
กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูปฯ	๑๑๕	๒,๐๒๗	๑,๙๔๘	๖๕๒	๑,๒๙๖	-	-	-	๗๙	๒๙	๕๐
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก:	๒๐	๓๓๐	๑๘๒	๗๔	๑๐๘	-	-	-	๑๔๘	๖๙	๗๙
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ:	๕	๑๓	๗	๕	๒	-	-	-	๖	๖	-
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์:	๒๖	๕๐๘	๔๘๔	๒๐๗	๒๗๗	-	-	-	๒๕	๑๙	๕
F การก่อสร้าง	๓๑๙	๑,๘๗๕	๓๒๑	๒๘๕	๓๖	-	-	-	๑,๕๕๔	๙๗๙	๕๗๕
กิจการก่อสร้าง	๓๑๙	๑,๘๗๕	๓๒๑	๒๘๕	๓๖	-	-	-	๑,๕๕๔	๙๗๙	๕๗๕
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์	๘๑๗	๒,๓๗๑	๔๖๓	๒๕๘	๒๑๕	-	-	-	๑,๙๐๘	๘๒๔	๑,๐๘๔
กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ:	๓๐	๑๐๕	๑๘	๑๗	๑	-	-	-	๘๗	๖๐	๒๗
กิจการผลิตหรือจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม:	๓๕๒	๘๘๙	๑๘๑	๗๕	๑๐๖	-	-	-	๗๐๘	๒๕๒	๔๖๖
กิจการค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอยในตลาดฯ:	๔๔๕	๑,๓๗๗	๒๖๔	๑๕๖	๑๐๘	-	-	-	๑,๑๑๓	๕๒๒	๕๙๑
ข การขนส่ง สถานีเก็บสินค้าและการคมนาคม	๓๖	๑๗๔	๕๔	๔๗	๗	-	-	-	๑๒๐	๑๐๑	๑๙
กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก น้า คลังสินค้า:	๓๖	๑๗๔	๕๔	๔๗	๗	-	-	-	๑๒๐	๑๐๑	๑๙
ค บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	๔๘	๑๓๕	๕๓	๔๖	๗	-	-	-	๘๑	๔๙	๓๒
กิจการอู่ซ่อมรถ ล้าง ซักผ้า:	๑๙	๔๔	๒๕	๒๐	๕	-	-	-	๑๙	๑๓	๖
กิจการสถานบริการน่าน้ำดื่ม เขียวเพลิง:	๒๙	๙๐	๒๘	๒๖	๒	-	-	-	๖๒	๓๖	๒๖
ง บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๗	๑๑	๔	๑	๓	-	-	-	๗	๓	๔
กิจการสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สภานายกฯ:	๗	๑๑	๔	๑	๓	-	-	-	๗	๓	๔
จ บริการชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคล อื่น ๆ	๒๑๙	๙๔๔	๓๕๔	๒๐๔	๑๕๐	-	-	-	๕๙๐	๒๙๐	๓๐๐
กิจการให้บริการต่าง ๆ ยกเว้นกิจการรับเหมาฯ:	๒๑๙	๙๔๔	๓๕๔	๒๐๔	๑๕๐	-	-	-	๕๙๐	๒๙๐	๓๐๐
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	๓๒๔	๓๗๑	๗๔	๑๓	๖๑	-	-	-	๒๙๗	๒๕	๒๗๒
ผู้รับใช้ในบ้าน:	๓๒๔	๓๗๑	๗๔	๑๓	๖๑	-	-	-	๒๙๗	๒๕	๒๗๒

ตารางที่ ๗ จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร

จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง ประเภทคนต่างด้าวและสัญชาติ

ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๑

หน่วยนับ : คน/ตำแหน่ง

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร									
ลำดับ	สัญชาติ	มาตรา ๕๙				มาตรา ๖๒ ส่งเสริม การลงทุน	สัญชาติ	มาตรา ๖๓ ชนกลุ่ม น้อย	มาตรา ๖๔ ได้รับอนุญาต ทำงานใน ลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล
		ตลอด ชีพ	ทั่วไป	พิสูจน์สัญชาติ เดิม	นำเข้ามาตาม MOU				
	รวม	๒๔๑	๑๒๑,๕๓๐	๑,๓๑๕,๖๑๕	๖๓๗,๗๗๐	๕๐,๑๔๕	รวม	๖๑,๐๖๘	๒๑,๐๙๓
๑	เนเธอร์แลนด์	-	๑,๐๗๕	-	-	๓๑๐	กัมพูชา	๓๗๓	๑๖,๒๗๙
๒	ออสเตรเลีย	-	๒๔๗	-	-	๙๕	เมียนมา	๕,๐๖๕	๕,๘๑๕
๓	ออสเตรเลีย	-	๒,๖๒๓	-	-	๗๑๘	จีน	๙๗๙	-
๔	บังกลาเทศ	-	๕๙๕	-	-	๖๘	ลาว	๑๕๙	-
๕	เบลเยียม	-	๖๓๙	-	-	๑๙๙	เนปาล	๓	-
๖	เมียนมา	-	๑,๘๕๘	๑,๐๘๗,๒๗๕	๓๑๑,๓๘๒	๑๙๑	เวียดนาม	๗	-
๗	ลาว	-	๑๘๗	๘๐,๒๓๒	๙๙,๙๓๖	๒๕	กระเหรี่ยง	๓,๒๐๖	-
๘	กัมพูชา	-	๓๓๖	๑๕๘,๑๐๙	๒๒๖,๕๕๒	๒๐	มุเซอ	๘๓	-
๙	แคนาดา	-	๑,๕๔๓	-	-	๒๙๘	เย้า	๑	-
๑๐	จีน	-	๑๕,๓๗๖	-	-	๘,๕๐๕	อีเก้อ	๑๑๖	-
๑๑	เยอรมัน	-	๒,๕๓๘	-	-	๙๘๖	ลีซอ	๒๑๗	-
๑๒	เดนมาร์ก	-	๕๓๖	-	-	๒๖๒	ไทยใหญ่	๒๑,๐๕๓	-
๑๓	แอฟริกาใต้	-	๙๐๕	-	-	๗๕	มอญ	๑,๒๕๖	-
๑๔	ฟินแลนด์	-	๓๗๙	-	-	๒๕๕	จีนฮ่อ	๙๕	-
๑๕	ฝรั่งเศส	-	๓,๙๓๙	-	-	๑,๒๕๖	อดีตทหารจีนคณะชาติ	๙	-
๑๖	อังกฤษ	-	๙,๒๕๗	-	-	๑,๒๓๑	จีนฮ่อพหุพลเรือน	๙	-
๑๗	ฮ่องกง	-	๖๒	-	-	๑๕	จีนฮ่ออิสระ	๘๒	-
๑๘	อินโดนีเซีย	-	๙๖๖	-	-	๓๘๖	ผู้พลัดถิ่นสัญชาติเมียนมา	๕๗๑	-
๑๙	ไอร์แลนด์	-	๕๘๙	-	-	๘๑	ผู้หลบหนีเข้าเมืองจาก เมียนมา-ถาวร	๑๕๘	-
๒๐	อิสราเอล	-	๖๕๗	-	-	๙๖	ผู้หลบหนีเข้าเมือง จากเมียนมา-นาย	๑๓๖	-
๒๑	อินเดีย	-	๑๐,๕๒๗	-	-	๓,๕๘๕	ลาวอพยพ	๓๘	-
๒๒	ไอร์แลนด์	-	๕๐	-	-	๑	เนปาลอพยพ	๕	-
๒๓	อิตาลี	-	๑,๗๖๒	-	-	๓๗๓	ทิลอ	๑,๕๕๑	-
๒๔	ญี่ปุ่น	-	๑๕,๑๓๖	-	-	๒๐,๘๑๕	ลำพู่	๓๙๓	-
๒๕	เกาหลีเหนือ	-	๕๒	-	-	-	ลัว	๑,๕๓๓	-
๒๖	เกาหลีใต้	-	๕,๕๘๗	-	-	๑,๕๒๗	ไมระนู	๗๙๒	-
๒๗	ศรีลังกา	-	๒๕๘	-	-	๑๐๗	อื่น ๆ	๒๕,๕๙๐	-

๒๘	มาเลเซีย	-	๒,๑๑๐	-	-	๑,๐๑๓	หมายเหตุ : เมียนมาและลาว มาตรา ๑๓ ชนกลุ่มน้อย เป็นกลุ่มที่มีก่อนกลุ่มมติ ครม.๓ สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา)
๒๙	นอร์เวย์	-	๒๕๖	-	-	๗๘	
๓๐	เนปาล	-	๕๔๔	-	-	๗๕	
๓๑	นิวซีแลนด์	-	๕๓๙	-	-	๑๑๘	
๓๒	ฟิลิปปินส์	-	๑๔,๕๖๓	-	-	๑,๔๑๐	
๓๓	ปากีสถาน	-	๑,๑๒๐	-	-	๑๔๑	
๓๔	รัสเซีย	-	๒,๗๕๒	-	-	๓๒๙	
๓๕	สวีเดน	-	๑,๐๒๒	-	-	๒๕๐	
๓๖	สิงคโปร์	-	๑,๕๖๐	-	-	๕๒๖	
๓๗	สวิตเซอร์แลนด์	-	๘๔๘	-	-	๑๙๔	
๓๘	จีนไต้หวัน	-	๓,๔๗๒	-	-	๒,๒๕๗	
๓๙	อเมริกัน	-	๗,๒๑๕	-	-	๑,๑๒๑	
๔๐	เวียดนาม	-	๗๕๐	-	-	๒๙๓	
๔๑	อื่นๆ	๒๔๑	๘,๕๑๑	-	-	๙๘๕	

อนึ่ง ในระหว่างการพิจารณาศึกษาของคณะอนุกรรมการ พบว่าสถิติจำนวนคนต่างด้าว ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชอาณาจักร ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๒๓๒,๗๙๒ คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง สรุปได้ดังนี้

มาตรา ๕๙	จำนวน	๒,๑๒๐,๐๔๖	คน
- ตลอดชีพ	จำนวน	๒๔๑	คน
- ประเภททั่วไป	จำนวน	๑๐๘,๒๐๔	คน
- พิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	๑,๒๖๓,๑๙๙	คน
- นำเข้าตาม MOU	จำนวน	๗๔๘,๔๐๒	คน
มาตรา ๖๒ ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น	จำนวน	๔๕,๓๙๘	คน
มาตรา ๖๓ ชนกลุ่มน้อย	จำนวน	๖๔,๕๐๕	คน
มาตรา ๖๔ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป - กลับหรือตามฤดูกาล	จำนวน	๒,๘๔๓	คน

๒.๖ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ผู้อำนวยการหลักสูตร Ph.D และ M.Sc. สาขาวิชาวิทยาการประกันภัย และการบริหารความเสี่ยง คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิกฤติแรงงานไทยใน ๑๐ ปีข้างหน้า สรุปได้ดังนี้

๑) แรงงานพม่าจะกลับประเทศใน ๑๐ ปีข้างหน้า พม่าจะพัฒนาไปมากขึ้นจะทำให้คนงานพม่าอยากกลับประเทศของตนเอง เมื่อถึงเวลานั้นคนงานจำพวก 3Ds (Dirty, Dangerous, และ Demanding) จะยิ่งหายาก ยิ่งแรงงานพม่ากลับไปหมด เศรษฐกิจไทยจะกระทบกระเทือนมาก ต้องคิดหาทางไว้ให้ดีกว่าจะแก้ปัญหาหันได้อย่างไร

๒) แรงงานไทยจะขาดแคลน เพราะเกิดภาวะประชากรถดถอย โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ เพราะเด็กไทยไม่ชอบเรียนอาชีวศึกษา และอาชีวศึกษาที่มีก็หลงทางไปเป็นอุดมศึกษา ประเทศต้องการแรงงานฝีมือระดับอาชีวศึกษาไม่ใช่ปริญญาตรีไร้คุณภาพเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๓) จะเกิดการจ้างงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา (Underemployment) มากขึ้นเรื่อย ๆ ประเทศไทยเรามีปริญญาบัตรเป็นใบเบิกทาง แต่ความรู้ไม่มีจริง เราจ้างเด็กจบปริญญาตรีมาเป็นแคชเชียร์ขายของในร้านสะดวกซื้อ ซึ่งจ้างคนที่จบมัธยมต้นก็สามารถทำได้และอาจจะทำได้ดีกว่าด้วย เป็นที่น่าเสียดายที่เราลงทุนด้านการศึกษาไปมากมายแต่สุดท้ายได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาไม่เพียงพอ ต้องลดลงมาทำงานระดับต่ำกว่าวุฒิการศึกษาเป็นการสูญเปล่าทางการศึกษาอย่างรุนแรง

๔) จะมีการว่างงานแฝง (Hidden Unemployment) สูงมาก แต่เดิมนั้นการว่างงานแฝงของไทยเป็นการว่างงานแฝงในภาคเกษตรกรรม ทำเกษตรเชิงเดี่ยว พอหมดฤดูกาลทำนาก็ว่าง พอว่างก็ชวนกันตั้งวงกินเหล้า เล่นการพนัน ทำให้เสียเงินมากขึ้นไปอีก พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร พระราชทานเกษตรทฤษฎีใหม่ ทำไร่นาสวนผสม ทำให้มีการทำไร่ทำนาทำสวนสลับกันไปทั้งปี ลดการว่างงานแฝงลง สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถในรัชกาลที่ ๙ ก็พระราชทานให้ชาวนาชาวไร่ทำงานศิลปอาชีพ ทำให้ลดการว่างงานแฝงลง ในอนาคตข้างหน้าแรงงานภาคเกษตรจะลดลงคนจะอพยพเข้ามาอยู่ในตัวเมืองมากขึ้นและตัวเมืองก็ขยายออกมากเช่นกัน ที่น่าเป็นห่วงคือเด็กสมัยนี้ชอบอาชีพอิสระหรือทำมาค้าขายด้วยตัวเอง โดยเฉพาะการทำงานเป็น Freelance หรืออาชีพอิสระที่มีความไม่แน่นอนและยังไม่มีฝีมือหรือชื่อเสียงเพียงพอ จะไม่มีงานทำสม่ำเสมอ ทำให้มีการว่างงานแฝงสูงมาก หลายคนเลือกขายของออนไลน์ซึ่งก็ขายได้บ้างไม่ได้บ้าง ทำให้เกิดการว่างงานแฝงมากขึ้นเช่นกัน จะเกิดการเคลื่อนย้ายจากการว่างงานแฝงในภาคเกษตรมาสู่การว่างงานแฝงในกลุ่ม Freelance ในเมืองมากขึ้นเรื่อย ๆ

๕) แรงงานไทยมีทักษะล้าหลัง (Obsolete skill) จะตกงานมากมาย ปรับตัวไม่ทันที่เมืองบังกลอร์ ประเทศอินเดีย มีการปลดแรงงานด้านไอทีออกไปมากมาย ว่ากันว่า ๒ ใน ๓ ของแรงงานไอทีของอินเดียจะหายไป ๑๐ ปีนี้ ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เช่น ความมั่นคงไซเบอร์ วิทยาการข้อมูล และ Cloud Computing นั้นเป็นสิ่งที่ต้องการ แต่แรงงานไอทีของอินเดียนั้นเก่าไม่มีพื้นฐานเพียงพอที่จะเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ซึ่งต้องอาศัยคณิตศาสตร์ค่อนข้างมาก แล้วแรงงานไอทีไทยซึ่งไม่ได้เก่งเท่า จะเหลืออะไร จะเอาอะไรไปสู้หรือไปปรับตัว ภาษาอังกฤษก็เป็นอุปสรรคหลัก แม้กระทั่งพนักงานเสิร์ฟกาแฟในร้านกาแฟย่านสุขุมวิทยังไม่จ้างคนงานไทยเลย ต้องคนงานฟิลิปปินส์ ไปพิสูจน์กันได้เลย

๖) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และ Disruptive Technology ตลอดจนหุ่นยนต์จะทำให้อาชีพหลายอาชีพหายไป ทำให้คนตกงานมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ ให้หุ่นยนต์ทำแทนได้ หรือแม้แต่งานคำนวณที่ยุ่ยากหากทำซ้ำ ๆ คอมพิวเตอร์ก็จะทำได้ดีกว่าคน ตัวอย่างงาน

ดังกล่าวได้แก่ ตัวแทนขายประกันภัยของธนาคารพาณิชย์ พนักงานโรงงานจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์ ยกตัวอย่างเช่น โรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปในจีนที่ใช้เครื่องจักรและหุ่นยนต์แทบทั้งหมดทำให้ประหยัดต้นทุนไปได้มาก ไม่นานแรงงานฝีมือระดับต่ำของไทยจะถูกหุ่นยนต์และคอมพิวเตอร์แย่งงานไปจนหมดสิ้น

๗) แรงงานต่างชาติจะมีเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะระดับบริหารและวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้มาก ๆ เนื่องจากคนไทยมีความรู้ไม่พอ มี Obsolete skill และทุนข้ามชาติมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามกระแสโลกที่เน้น Liberalization ทำให้มีแรงงานต่างชาติมากขึ้นเรื่อย ๆ คนไทยจะกลายเป็นลูกน้องต่างชาติ แม้กระทั่งการค้าขายต่าง ๆ ก็จะถูกภายใต้ทุนจีนพ่อค้าเวียดนามและพม่า ผลไม้ไทยนั้นตกภายใต้ทุนจีน ลังผลไม้เป็นของจีน แทบทั้งสิ้น ไปดูที่ตลาดไทหรือตลาดสี่มุมเมืองก็เริ่มเห็นได้ชัดเจน แม้กระทั่งแม่ค้าผักก็เป็นแม่ค้าจีนแล้ว ประเทศไทยน่าจะเป็นไม่กี่ประเทศในโลกที่ปล่อยให้ต่างชาติมาทำมาค้าขายแบบนี้ แย่งอาชีพคนไทยกันอย่างเปิดเผย ไม่มีการจับกุม

๘) แรงงานไทยจะเป็นแรงงานแก่และเกษียณ เริ่มเจ็บป่วยมากขึ้นมากและไม่มีเงินเก็บ ภาวะประชากรสูงวัย (Aging Society) จะขยับเป็นภาวะประชากรสูงวัยเต็มตัว (Age Society) ประชากรที่เกิดเกินล้านคนนับจากปี ๒๕๐๕ - ๒๕๓๖ จะทยอยเกษียณ ไม่ก่อให้เกิดรายได้อีกต่อไป และไม่นำส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม แต่รอใช้เงินเกษียณหรือเงินบำนาญที่สะสมมา กองทุนประกันสังคมจะลดน้อยลง ต้องจ่ายบำนาญให้แรงงานไทยที่มีอายุเกษียณ (Pensionable Age) ต่ำสุดในโลก คือ ๕๕ ปี ขณะที่สหรัฐอเมริกาอยู่ที่ ๖๗ ปี และมีอัตราการจ่ายสมทบรวม (Total Contribution Rate) แทบจะต่ำที่สุดในโลกเช่นกัน จำนวนประชากรแรงงานเกษียณจะไม่มีประกันสุขภาพในประกันสังคมอีกต่อไปแต่ต้องย้ายมาใช้บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (๓๐ บาท) แทน ทำให้โรงพยาบาลของรัฐยิ่งขาดทุน และหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจะไปไม่รอด ก่อให้เกิดภาระหนี้สาธารณะกับประเทศไทยมหาศาล

บทที่ ๓

วิธีพิจารณาศึกษาและผลการศึกษา

๓.๑ วิธีพิจารณาศึกษา

คณะอนุกรรมการสนับสนุนภารกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน ในคณะกรรมการธิการ การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้พิจารณาศึกษาแนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งในเบื้องต้นคณะอนุกรรมการ ได้ร่วมประชุมพิจารณาระดมความคิดเห็นได้ข้อยุติว่า แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือที่ประเทศไทยยังต้องพึ่งพา เป็นหลักส่วนใหญ่จะเป็นการใช้แรงงานในงานประเภท 3Ds ซึ่งเป็นงานที่ถูกมองว่าเป็นงานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยุ่งยากซับซ้อน (Demanding หรือ Difficult) ที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องหันไปพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก

จากข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนปี ๒๕๖๐ ที่เกี่ยวกับจำนวนแรงงาน ที่ต้องการ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลน การคาดการณ์ความต้องการของแรงงาน ประกอบกับข้อมูล ประกันสังคมปี ๒๕๕๘ ที่เกี่ยวกับจำนวนสถานประกอบการ และข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติปี ๒๕๕๗ ที่เกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ต้องการ พบว่าอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมโลหะ เป็นอุตสาหกรรมระดับต้น ๆ ที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเป็นหลัก รายละเอียดดังตารางที่ ๑ ถึงตารางที่ ๕ จึงเห็นควรพิจารณาศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวในสามอุตสาหกรรมนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือ ข้อเท็จจริงในการที่จะหาแนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยพิจารณาศึกษาจากการลงพื้นที่ ในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อศึกษาดูงานและรับฟังข้อมูลและความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาศึกษาจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเชิญบุคคลหรือผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และแสดงความคิดเห็น อีกทั้งการเดินทางไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้แรงงานในประเทศของตนทำงานประเภท 3Ds เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาศึกษา ให้ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะแนวทางในการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม โดยกำหนดกรอบการศึกษาที่อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และอุตสาหกรรมโลหะ

ตารางที่ ๑ จำนวนแรงงานที่ต้องการ

- สูงสุด ๓ อันดับแรก

ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ประเภท	จำนวนต้องการ	เฉพาะไร้ฝีมือ/กึ่งฝีมือ
อาหารและอาหารสัตว์	๒๐,๙๕๓	๗,๕๒๐/๑๐,๕๔๘
การผลิตสิ่งทอและเสื้อผ้า	๑๔,๐๘๔	๓,๖๗๘/๘,๕๘๙
โลหะ	๗,๐๙๑	๔,๐๑๖/๑,๒๗๑

ตารางที่ ๒ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลน

- สูงสุด ๓ อันดับแรก

ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ประเภท	จำนวนขาดแคลน	เฉพาะไร้ฝีมือ/กึ่งฝีมือ
อาหารและอาหารสัตว์	๑๙,๘๓๒	๗,๐๕๘/๑๐,๑๖๕
การผลิตสิ่งทอและเสื้อผ้า	๑๒,๗๙๔	๓,๓๘๗/๗,๓๓๗
โลหะ	๖,๗๕๔	๔,๔๑๘/๙๖๒

ตารางที่ ๓ การคาดการณ์ความต้องการแรงงาน

- จาก ๓ กลุ่มอุตสาหกรรมที่เลือกศึกษา

ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ประเภท	๒๕๖๑	๒๕๖๕
อาหารและอาหารสัตว์	๑,๔๙๔,๘๕๒	๑,๕๐๕,๘๐๐
การผลิตสิ่งทอและเสื้อผ้า	๔๐๒,๒๑๓	๔๐๕,๑๖๐
โลหะ	๒๙๖,๙๖๗	๒๙๙,๑๔๑

ตารางที่ ๔ จำนวนสถานประกอบการ

- ข้อมูลประกันสังคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

- สูงสุด ๓ อันดับแรก

ประเภท	จำนวนสถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน
ผลิตภัณฑ์โลหะ	๒๒,๕๙๓	๑,๐๘๘,๖๑๔
ผลิตยานพาหนะ	๑๖,๙๔๗	๕๕๖,๖๒๗
ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	๑๒,๕๗๐	๘๑๒,๔๐๓

ตารางที่ ๕ จำนวนแรงงานที่ต้องการ

- สูงสุด ๓ อันดับแรก

ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗

ประเภท	จำนวน	จำนวนขาดแคลน
อาหาร/เครื่องดื่ม	๒๖,๑๘๑	๑๖,๖๖๑
สิ่งทอ	๒๓,๓๙๗	๑๕,๒๒๑
โลหะ	๑๖,๑๔๕	๑๑,๓๖๘

๓.๒ ผลการศึกษา

๓.๒.๑ การศึกษาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล

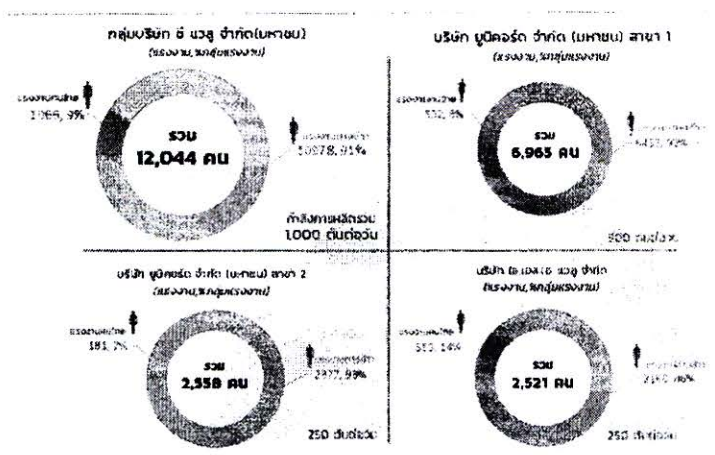
จากการศึกษาแรงงานบริษัท ไทยรอยัลฟรอนฟูดส์ จำกัด (TRF) ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่จังหวัดสมุทรสาคร ดำเนินกิจการแปรรูปอาหารทะเล ประเภทกุ้งแช่แข็ง และอาหารกึ่งสำเร็จรูปจากกุ้งแช่แข็ง ปัจจุบันมีแรงงานประมาณ ๑,๓๐๐ คน เป็นแรงงานต่างด้าวกว่าร้อยละ ๗๐ เป็นแรงงานจากประเทศเมียนมาเกือบทั้งหมด จะมีแรงงานจากประเทศลาวและประเทศกัมพูชาเล็กน้อย แรงงานส่วนใหญ่บริษัทจะจัดหาตนเองโดยมีตัวแทนของบริษัทอยู่ในประเทศนั้น ๆ อีกส่วนหนึ่งเข้ามาทำงานโดยการชักชวนของญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในบริษัท

ในการแปรรูปกุ้งยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก เนื่องจากยังไม่มีเครื่องมือใดมาทดแทนแรงงานคนไทยโดยเฉพาะขั้นตอนการแกะเปลือกกุ้ง และการคัดแยกสิ่งไม่พึงประสงค์ของกุ้งออกไปเพื่อทำการแปรรูปต่อไป ซึ่งงานดังกล่าวจัดอยู่ในกลุ่มงานประเภทงานยุ่งยาก (Difficult) และเป็นงานที่สกปรก (Dirty) บริษัทยังยืนยันว่ายังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก

แรงงานของบริษัทจะมีอัตราการออกจากงานน้อย เนื่องจากระบบบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เป็นที่พอใจของผู้ใช้แรงงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานของบริษัทส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ เช่น

- ค่าแรงขั้นต่ำ วันละ ๓๑๐ บาท กรณีมีประสบการณ์สูงระดับหัวหน้างานจะจ้างเป็นรายเดือน
- ถ้าไม่ขาดงานหรือหยุดงานจะมีค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน ในอัตรา ๓๐๐ บาท/เดือน ๕๐๐บาท/เดือน และ ๘๐๐ บาท/เดือน ตามลำดับ
- มีค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา (OT) ชั่วโมงละ ๕๘ บาท
- มีประกันสังคม

ในส่วนของบริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) ซึ่งดำเนินกิจการปลาทูน่าและอาหารทะเล มีโรงงานแปรรูปปลาทูน่า ๓ แห่ง ที่ตำบลท่าทราย จังหวัดสมุทรสาคร ๓ โรงงาน และที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๑ โรงงาน ภายใต้บริษัท ไอ.เอส. เอ. แวลู จำกัด (I.S.A. Value Co., Ltd.)



ภาพที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบสัดส่วนประเภทแรงงานของบริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)

ปัจจุบันการดำเนินกิจการของทางบริษัท พบว่ามีลักษณะงานเข้าข่ายในการศึกษาอยู่ ๓ ประเภท ประกอบด้วย

๑. งานยาก (Difficult) เช่น งานชุบปลาที่จะต้องใช้ทักษะรวมทั้งประสบการณ์และยังไม่มีเครื่องจักรมาทดแทนแรงงาน

๒. งานสกปรก (Dirty) เช่น งานรับปลา ประกอบไปด้วยสิ่งสกปรกที่ติดมาระหว่างการขนส่งหรือจัดเก็บ แรงงานต้องใช้การคัดแยกปลาด้วยมือและยังไม่มีเครื่องจักรมาทดแทนแรงงานคนได้เช่นกัน

๓. งานอันตราย (Dangerous) งานตมกลืนเพื่อสุมคัดแยกปลาที่มีกลิ่นหรือเน่าเสีย งานหน้าเตาอบฆ่าเชื้อผลิตภัณฑ์ และงานทุกแผนกจะต้องทนต่อกลิ่น เสียง ความร้อน



งานอันตราย

งานอันตราย ปัจจุบันยังไม่พบ
ขั้นตอนที่มีความอันตรายร้ายแรง
ต่อแรงงาน



งานยาก

งานยาก งานชุบปลา ก็จะต้องใช้
ทักษะรวมทั้งประสบการณ์และยัง
ไม่มีเครื่องจักรมาทดแทนแรงงาน



งานสกปรก

งานสกปรก งานรับปลา ประกอบไป
ด้วยสิ่งสกปรกที่ติดมาระหว่างการ
ขนส่งหรือจัดเก็บ แรงงานต้องใช้
การคัดแยกปลาด้วยมือและยังไม่มี
เครื่องจักรมาทดแทนแรงงาน



บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลว่าแรงงาน พึงพอใจต่อการจ่ายค่าแรงรายปักษ์ (ทุก ๑๕ วัน) โดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ ๖,๐๐๐ - ๖,๕๐๐ บาท ซึ่งถือเป็นอัตราสูงมากเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างในเมียนมา นอกจากนี้ ยังให้ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานที่มีลักษณะยาก หรือมีความเสี่ยง หรือสภาพการทำงานที่ยากลำบากกว่างานทั่วไป เช่น ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ใช้อุปกรณ์มีคมในการแปรรูปปลา ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานในห้องเย็น และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานใกล้เตาอุณหภูมิสูง เป็นต้น

ด้วยลักษณะของธุรกิจประเภทอาหารทะเล มีช่วงเวลาที่กำลังการผลิตต่ำ เนื่องจากอยู่ในฤดูกาลที่กฎหมายห้ามจับสัตว์ทะเล ทั้งสองบริษัทจึงใช้ประโยชน์จากช่วงเวลาที่มีการลดการผลิตดังกล่าวให้พนักงานสามารถลาหยุดงานกลับภูมิลำเนาได้เป็นระยะเวลาอันนานและสามารถกลับมาทำงานได้ (ช่วงเดือนธันวาคมของปีปัจจุบัน ถึงเดือนมีนาคมของปีถัดไป)

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานไทย

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนหัวหน้าของ บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไทยรอยัล ฟรอนเทียร์ จำกัด ให้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกันว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกพื้นที่จังหวัด สมุทรสาคร และเข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาสั้นๆ เมื่อมีโอกาสได้งานที่มีลักษณะงานที่ดีกว่า ก็จะเปลี่ยน สถานที่ทำงานโดยง่าย ส่งผลให้อัตราการเข้าออกของแรงงานไทยค่อนข้างสูง ก่อให้เกิดความยุ่งยาก ในกระบวนการทางทรัพยากรบุคคล ในขณะที่แรงงานต่างด้าว ซึ่งบริษัทมีระบบในการจ้างงานที่ค่อนข้าง มีประสิทธิภาพเนื่องจากเข้าไปดำเนินการจัดหาพนักงานในประเทศต้นทาง กอปรกับด้วยข้อกำหนดที่แรงงาน ต่างด้าว ต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้โดยง่าย ทำให้แรงงาน ต่างด้าวมียัตราการย้ายงานที่ต่ำ อันเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการ เนื่องจากสามารถ สร้างความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นได้ในตัวพนักงาน ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในพื้นที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าว แทนการใช้แรงงานไทย

ปัญหาการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทดแทนแรงงานคน

ตัวแทน บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับ บริษัท ไทยรอยัล ฟรอนเทียร์ จำกัด ว่างานบางประเภทยังไม่สามารถพัฒนาเครื่องจักร เครื่องกล หรือหุ่นยนต์มาทำงาน ทดแทนแรงงานคนได้ เนื่องจากบางขั้นตอนการผลิตมีความซับซ้อน มีความยาก จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงาน คนอยู่ บริษัท ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการผลิตบางขั้นตอนเพื่อลดต้นทุน รวมถึงลดการใช้แรงงานจากคน โดยใช้หุ่นยนต์ลำเลียงผลิที่ใช้เครื่องตรวจสอบการปิดผนึกของถุงแพคเกจ แบบอัตโนมัติและเครื่องอัตโนมัติ มีการพัฒนาร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยี ซึ่งไม่มีการใช้ สถาบันการศึกษา ด้วยเหตุผลที่ว่า สถาบันการศึกษายังมีข้อจำกัดในเรื่องของทุน ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ รวมถึงเทคโนโลยี และจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตบางขั้นตอนทำให้มีการลดต้นทุนการผลิต ได้อย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะแรงงาน

๓.๒.๒ การศึกษาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

จากการศึกษาดูงานที่ บริษัท ที ยู ดับบลิว เท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ประกอบกิจการเกี่ยวกับกระบวนการปั่นด้าย การทอผ้า การถักผ้า การย้อมผ้า และการตกแต่งสำเร็จ กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่จะอยู่ในทวีปเอเชีย ยุโรป และอเมริกา ผู้แทนของบริษัทได้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สรุปได้ดังนี้

๑. ข้อกังวลที่กำลังจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์ของแรงงานในประเทศไทยปัจจุบันคือ การขาดแคลน แรงงานคนไทยที่ทำงานในลักษณะงานประเภท 3Ds ซึ่งข้อกังวลดังกล่าวนี้ได้เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่น เมื่อประมาณ ๓๐ ปีที่แล้ว ในขณะที่นั้นบริษัทได้รับผลกระทบโดยตรงจึงได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ดำเนินการย้ายฐานการผลิตมาก่อตั้งบริษัท ที ยู ดับบลิว เท็กซ์ไทล์ จำกัด ขึ้นในประเทศไทย

เพื่อดำเนินการประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๑ เป็นต้นมา และจากการที่บริษัทได้รับผลกระทบจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับประสบการณ์เกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานของบริษัทที่เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อ ๓๐ ปีที่แล้ว ส่งผลให้บริษัทต้องหาวิธีการเพื่อป้องกันมิให้ได้รับผลเสียหายจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ บริษัทจึงได้ดำเนินการก่อตั้งบริษัทสาขาขึ้นในประเทศกัมพูชาเพื่อประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ

๒. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยที่ทำงานในลักษณะงานประเภท 3Ds ของบริษัทในปัจจุบันเริ่มปรากฏอย่างชัดเจน จากสถิติการรับสมัครงานของบริษัทซึ่งมีคนไทยมาสมัครงานน้อยมาก และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้มาสมัครงานทำให้ทราบว่าแรงงานไทยมักจะเลือกทำงานในตำแหน่งที่มีความสบาย บริษัทจึงไม่ค่อยมีแรงงานงานที่เป็นคนไทย

๓. ปัจจุบันอัตราค่าจ้างแรงงานของพนักงานบริษัทต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ ๑๓,๐๐๐ บาทต่อคน ยังไม่รวมกับเงินค่าล่วงเวลา (OT) และค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของโรงย้อมผ้า (ค่าทำงานในสภาวะที่มีความร้อน)

๔. ผลกระทบที่ทำให้บริษัทขาดแคลนแรงงาน คือ บริษัทในเครือที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมดังกล่าวมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่จำนวนมาก ดังนั้น จึงมีโรงงานเป็นตัวเลือกให้กับแรงงานไทยเลือกทำงาน การแข่งขันเพื่อจูงใจให้แรงงานมาทำงานจึงสูงมาก แรงงานในพื้นที่ดังกล่าวย่อมเลือกทำงานกับบริษัทที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า

๕. บริษัทต้องการจ้างงานแรงงานที่เป็นคนไทยมากกว่าการจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่แรงงานคนไทยที่ประสงค์ทำงานกับบริษัทมีน้อยมาก บริษัทจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน แม้ต้นทุนในการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจะสูงกว่าจ้างคนไทย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในบริษัทประกอบด้วย แรงงานเมียนมา ๑๘๐ คน แรงงานกัมพูชา ๕ คน ศรีลังกา ๑ คน และบังคลาเทศ ๑ คน

๖. ค่าตอบแทนระหว่างการจ้างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวจะไม่มีอะไรแตกต่างกัน บริษัทจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมาย

๗. บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินการ แต่เนื่องจากลักษณะงานที่บริษัทดำเนินการไม่สามารถใช้เครื่องจักรดำเนินการได้ทุกระบวนการ งานบางอย่างยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนเพื่อดำเนินการเท่านั้น ส่วนงานที่สามารถใช้เครื่องจักรหรือใช้เทคโนโลยีทำงานแทนคนได้ บริษัทได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนโดยใช้เครื่องมือเครื่องจักรมาทดแทนแรงงานคนแล้ว งานบางประเภทที่บริษัทปรับเปลี่ยนมาใช้เครื่องมือเครื่องจักรแทนแรงงานคนทำให้คนงานลดลง คิดเป็นประมาณร้อยละ ๗๐

๘. ในการจัดหาคนงานต่างด้าวเพื่อมาทำงาน บริษัทจะใช้นายหน้าสำหรับจัดหาคนงานต่างด้าวเพื่อมาทำงาน แต่ปัจจุบันบริษัทใช้วิธีการรับสมัครโดยตรง

อนึ่ง ผู้แทนของบริษัทได้เสนอความเห็นที่ควรจะมีมาตรการเพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยทำงานประเภท 3D ในภาคอุตสาหกรรมและภาคอื่น ๆ ให้มากขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีความสามารถ อีกทั้งต้นทุนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจะสูงกว่าการจ้างแรงงานคนไทยด้วย

ในส่วนของการศึกษาดูงาน บริษัท ไทยโทเรติกส์โพลีมีลส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งตั้งอยู่อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ประกอบกิจการเกี่ยวกับกระบวนการปั่นด้าย การทอผ้า การถักผ้า การย้อมผ้า การตกแต่งสำเร็จ การลดน้ำหนักผ้า และการตกแต่งสะท้อนน้ำ ซึ่งในโรงงานมีโรงงานย่อยทั้งหมด ๔ โรงงาน และมีเครื่องจักรสำหรับกระบวนการผลิตรวมกว่า ๖๐๐ เครื่อง

ผู้แทนของบริษัทได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพึงพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สรุปได้ดังนี้

๑. พนักงานของบริษัทประกอบด้วยคนไทยทั้งหมด ส่วนผู้บริหารบริษัทจะเป็นคนญี่ปุ่น ซึ่งบริษัทจะไม่มีจ้างแรงงานที่เป็นต่างด้าว

๒. ลักษณะของงานที่เป็นงานประเภท 3Ds ของบริษัท แรงงานที่เป็นคนไทยทำทั้งหมด เหตุผลสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้คนไทยทำงานในลักษณะ 3Ds เนื่องจากบริษัทมีมาตรการเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างรัดกุม ให้ความสำคัญต่อมาตรการความปลอดภัยในการทำงานอย่างเข้มงวดซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

๓. เหตุผลที่บริษัทมีพนักงานที่เป็นคนไทยทำงานอย่างเพียงพอและไม่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากบริษัทได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ อีกทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทให้กับพนักงานหากเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นจะพบว่าสวัสดิการของบริษัทจะดีกว่าบริษัททั่วไป พนักงานจะได้สวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน ประกอบด้วย ที่พัก อาหาร เงินค่าอยู่ทำงานกะดึก ๓๑๐ บาท ต่อครั้ง เงินค่า อาหารกะดึก ๔๐ บาทต่อครั้ง เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

๔. พนักงานของบริษัทจะไม่ค่อยมีการขอย้ายเปลี่ยนแผนกในการทำงาน ส่วนใหญ่จะทำงานในหน้าที่ของตัวเองจนชำนาญและไม่อยากย้ายไปทำงานด้านอื่น ๆ ยกเว้นในส่วนที่ป่วยซึ่งหากทำงานหนักแล้วจะมีผลเสียต่อสุขภาพ รวมไปถึงพนักงานที่ตั้งครรภ์ หากปรากฏว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม บริษัทจะพิจารณาให้เปลี่ยนงานและสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม

๕. บริษัทมีพนักงานทั้งหมด จำนวน ๔๖๕ คน หากคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยอายุของการทำงานของพนักงาน คือ ๓๔.๕ ปี ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดกาญจนบุรี

๖. หลักเกณฑ์การจ้างงานของบริษัท คือ พนักงานตั้งแต่แรกเข้าแต่ไม่ถึง ๒ ปี จะเป็นการจ้างแบบรายวัน ส่วนพนักงานที่ทำงานตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปจะเป็นการจ้างแบบรายเดือน ทั้งนี้ สิทธิและสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับจะเท่าเทียมกันทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นพนักงานประเภทใด

๗. บริษัทได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาดำเนินการแทนแรงงานคนในส่วนที่สามารถทำได้ เช่น ในงานย้อมสี ซึ่งในอดีตจะใช้แรงงานคนยกเกลือเพื่อเทลงไปในถังย้อมสีแล้วคนให้เข้ากัน แต่ปัจจุบันบริษัทได้ใช้เครื่องละลายเกลือในน้ำไว้ที่จุดแล้วส่งน้ำเกลือเหล่านั้นไปยังถังย้อมสี ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว

มีต้นทุนสูงขึ้นแต่ผลที่ได้รับคือลดการใช้แรงงานคนได้จำนวนหนึ่ง และยังเป็นการทำงานลักษณะดังกล่าว เป็นงานที่มีความปลอดภัยอีกด้วย

๘. กระบวนการผลิตในส่วนของงานที่แรงงานไม่นิยมทำมากที่สุด คือ งานย้อมสี เนื่องจาก เห็นว่าเป็นงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สกปรกและมีกลิ่นเหม็น

๙. ในอดีตบริษัทเคยทดลองรับแรงงานที่เป็นต่างด้าวมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ปรากฏว่าไม่มีความคุ้มค่าเหมือนการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมักมีการ กระบวนการ และขั้นตอนที่ต้องมีค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนที่สูง อีกทั้งข้อจำกัดที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในประเทศไทย ได้เพียง ๔ ปีเท่านั้น หากมีการจ้างแรงงานต่างด้าวใหม่ในแต่ละครั้งส่งผลให้ต้องเริ่มสอนทักษะของการทำงาน ใหม่ทั้งหมด ดังนั้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานที่เป็นคนไทยเพื่อให้ทำงาน อยู่กับบริษัทจนเกษียณอายุมากกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าว

๓.๒.๓ การศึกษาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมโลหะ

จากการศึกษาดูงาน บริษัท ฉื่อ จิ้น ฮั่ว จำกัด ซึ่งตั้งอยู่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมโลหะ มีผลิตภัณฑ์หลากหลายชนิด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์เหล็กเส้น เหล็กข้ออ้อย อุตสาหกรรมอลูมิเนียม อุตสาหกรรมท่อร้อยสายไฟ งานออกแบบ ติดตั้ง และการดูแลรักษา เสาไฟ เสาไฟประเภท High Mast เสาสัญญาณโทรคมนาคม เสาธง เสาติดกล้อง CCTV เสาไฟ สัญญาณจราจร เสาบอกเส้นทาง เสาแบบพิเศษตามแบบที่ลูกค้าต้องการ อุปกรณ์ตู้จ่ายไฟ ราวกันอันตราย โคมไฟถนน โคมไฟ ส่องสว่าง โคมไฟสำหรับใช้ในงานอุตสาหกรรม โคมไฟสำหรับใช้ในสนามกีฬา นอกจากนี้บริษัทยังรับงาน ประเภทชุบสังกะสีที่ได้มาตรฐานตามความต้องการของลูกค้าด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย ผู้แทนของบริษัท ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจุบัน บริษัทมีพนักงานทั้งหมด ๖๐๘ คน โดยเป็นคนไทย ๕๘๕ คน เป็นคนต่างด้าว อีก ๒๓ คน ที่เป็นคนต่างด้าว ๒๓ คน ดังกล่าว เป็นพนักงานที่บริษัท ได้จ้างทำงานมานานมากแล้ว ปัจจุบันบริษัทไม่มีนโยบายในการรับพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวเพิ่ม

๒. บริษัทมีการบริหารงานโดยต้องการให้พนักงานทุกคนมีความรู้สึกรักในองค์กรและให้พนักงาน รู้สึกว่าทุกคนเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวทั้งหมดที่ยังคงทำงาน อยู่นั้นก็คงยังจะทำงานอยู่ที่บริษัทจนเกษียณอายุ

๓. บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น ค่าอาหารวันละ ๔๐ บาท เบี้ยขยันสำหรับพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ๖ วันต่อสัปดาห์ ซึ่งจ่ายให้ ๒๐๐ บาทต่อสัปดาห์ เงินพิเศษเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท มีงานล่วงเวลาให้พนักงานได้ทำอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน โดยจ่ายตามอัตรา ที่กฎหมายกำหนด มีโบนัสประจำปี รวมไปถึงเงินพิเศษอีกจำนวนหนึ่งที่จะจ่ายให้กับพนักงานทุกคน

ในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี หากพนักงานของบริษัทที่เกษียณอายุโดยมีอายุการทำงานถึง ๑๘ ปี จะได้รับเงินอีกจำนวนหนึ่งซึ่งจะเท่ากับอัตราค่าจ้างรายเดือนจำนวน ๒๑ เดือน โดยจำนวนเงินดังกล่าวนี้ ไม่ได้มีการหักสะสมไว้ก่อนแต่อย่างใด

๔. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานนั้น บริษัทฯ มีการจัดฝึกอบรมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน โดยแยกตามระดับความสามารถในแต่ละสาขา

๕. สัดส่วนของพนักงานระหว่างเพศชายและหญิงนั้น เป็นเพศชายร้อยละ ๘๐ เพศหญิงร้อยละ ๒๐ โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่จะทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกอบชิ้นส่วนของคอมไฟ

๖. พนักงานของบริษัท ที่เป็นคนต่างด้าวจำนวน ๒๓ คน ปัจจุบันทำงานในส่วนของการเชื่อมเหล็กเชื่อมเสาไฟ และเป็นช่างประกอบชิ้นส่วนดังกล่าว

๗. บริษัทได้มีการพูดคุยกับพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวที่มีสัญชาติเมียนมา ทำให้ทราบว่าคนต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำงานอยู่ที่ประเทศไทยจนเกษียณอายุ คนเหล่านั้นมาทำงานในประเทศไทยเพราะต้องการรายได้กลับไปยังประเทศบ้านเกิดของตนเอง ส่วนใหญ่เห็นว่าหากทำงานและเก็บเงินได้ประมาณ ๕๐,๐๐๐ - ๖๐,๐๐๐ บาท ก็จะเดินทางกลับไปใช้ชีวิตในประเทศของตนเอง ซึ่งแรงงานต่างด้าวบางคนสามารถเก็บเงินได้และกลับไปใช้ชีวิตในประเทศตนเองโดยใช้เวลาไม่ถึง ๒ ปีก็มี

๘. เนื่องจากบริษัทมีพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวไม่มากนัก งานบางประเภทที่ต้องใช้แรงงานคนต่างด้าวอย่างเร่งด่วน บริษัทเคยใช้วิธีการระดมคนโดยจะมีนายหน้าสำหรับจัดหาคนงานต่างด้าวเพื่อมาทำงานให้ ซึ่งในเวลา ๑ เดือน สามารถหาคนงานต่างด้าวได้ถึง ๓๐๐-๔๐๐ คน ซึ่งอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการแปรรูป อาหารทะเลที่ต้องการคนงานต่างด้าวจำนวนมากภายในเวลาจำกัดก็ยังใช้วิธีการเดียวกันนี้

๙. พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่เป็นวิศวกร พนักงานที่เป็นต่างด้าวที่มีอยู่ก็เป็นพนักงานที่ทำหน้าที่เป็นช่างเชื่อมโลหะซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือ

๑๐. บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในความปลอดภัยของการทำงาน จึงได้มีมาตรการประชุมเพื่อซักซ้อมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเดือนละ ๑ ครั้ง นอกจากนี้บริษัท ได้จัดซื้อเสื้อชูชีพหลังให้กับพนักงานที่มีความเสี่ยงในการทำงาน แจกกรองเท้าเซฟตี้ (รองเท้าหัวเหล็ก) และแจกถุงมือชนิดพิเศษให้กับพนักงานไว้ปฏิบัติงาน โดยสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับพนักงานมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เช่น แผ่นเหล็กหล่น กระแทกเท้า เป็นต้น

๑๑. ปัจจุบันบริษัท ยังคงใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่มีอยู่ตั้งแต่เมื่อ ๓๐ ปีที่แล้ว เนื่องจากได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญว่าเครื่องมือและอุปกรณ์ดังกล่าวยังสามารถใช้งานได้ตามปกติ อีกทั้งในสภาพการใช้งานปกติไม่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อผู้ใช้งาน

๑๒. แนวทางการลดจำนวนพนักงานและปรับเปลี่ยนการดำเนินการของบริษัท โดยการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีแทนแรงงานคนนั้น บริษัทเคยมีนโยบายเช่นกัน แต่ในความเป็นจริงปรากฏว่าไม่สามารถที่จะลดจำนวนพนักงานลงได้ เนื่องจากการดำเนินการของบริษัทตั้งแต่เริ่มตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๙

มีลักษณะการบริหารงานเป็นไปในลักษณะธุรกิจครอบครัว พนักงานของบริษัทมีความผูกพันและรักในองค์กร พนักงานส่วนใหญ่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ บริษัทไม่เคยเลิกจ้างหรือปลดพนักงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๑๓. หลังจากที่มีการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นจำนวน ๓๐๐ บาท ทั้งประเทศ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ นั้น มีแรงงานคนไทยในลักษณะที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือมาสมัครงานเพื่อทำงานน้อยมาก เนื่องจากคนไทยที่ทำงานในลักษณะดังกล่าวนี้มีความประสงค์กลับไปทำงานที่บ้านเกิดของตนเอง อาจเนื่องด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เท่ากันทั้งประเทศและค่าครองชีพในต่างจังหวัดที่มีภาพรวมถูกกว่า รวมไปถึงการได้อยู่พร้อมหน้ากับครอบครัว

๑๔. บริษัทได้เสนอว่าควรส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเยาวชนที่ศึกษาประเภทวิชาชีพ ปวช. และ ปวส. ให้ฝึกงานในโรงงานเป็นภาคบังคับในระบบการศึกษา โดยให้ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัท ผู้รับตัวนักศึกษาฝึกงาน เพื่อสร้างทักษะให้กับทรัพยากรมนุษย์ของชาติเป็นการส่งเสริมคุณภาพการแข่งขันให้เข้มแข็งขึ้น ทั้งภาครัฐควรกำหนดอัตราเงินเดือนระหว่างปริญญาตรีสาขาทั่วไปกับประเภทวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้ใกล้เคียงกัน

ในส่วนของการศึกษาดูงาน บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันมีที่ตั้งของสาขาทั้งหมด ๓ แห่ง ได้แก่ โรงงาน ๑ และโรงงาน ๒ มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ และโรงงานสาขาระยอง ที่ตั้งอยู่ในนิคมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง บริษัทฯ ดำเนินกิจการโดยเป็นศูนย์บริการเหล็กที่ป้อนวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมงานก่อสร้าง อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผู้แทนของบริษัทได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ สรุปได้ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานในพื้นที่ของโรงงานจะเน้นการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเป็นส่วนใหญ่ พนักงานของบริษัท แต่ละคนจะเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือและมีทักษะในการปฏิบัติงาน

๒. พนักงานของบริษัท โดยเฉพาะในสายการผลิตจะเป็นคนไทยทั้งหมด ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด ๕๗๐ คน เป็นพนักงานสัญชาติไทย ๕๒๕ คน (รวมพนักงานที่เป็นคนพิการ ๖ คน) มีพนักงานสัญชาติญี่ปุ่น ๑๕ คน และพนักงานของบริษัทที่รับงานช่วงต่ออีกทอดหนึ่งสำหรับงานผลิตชิ้นส่วน (Packing) ซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๓๐ คน พนักงานซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๓๐ คน ดังกล่าวนั้น เป็นพนักงาน ประกอบชิ้นส่วนพาเลทไม้ที่ใช้งานในโรงงานของบริษัท ซึ่งจะเป็นพาเลทที่มีขนาดเล็ก โดยในส่วนของการผลิตพาเลทเพื่อใช้งานและรองรับงานภายในบริษัทนั้น บริษัทได้ดำเนินการผลิตพาเลทที่เป็นเหล็กหลากหลายขนาดเพื่อใช้งาน แต่สำหรับต้นทุนในการผลิตพาเลทที่มีขนาดเล็กนั้นยังไม่มีมูลค่า ดังนั้น บริษัทจึงยังคงใช้แรงงานซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมารับงานช่วงต่ออีกทอดหนึ่ง

๓. บริษัทจะมีการปิดระบบเครื่องจักรเพื่อบำรุงรักษาและพัฒนาเครื่องจักรให้มีความทันสมัย เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันของธุรกิจในช่วงวันหยุดยาวเทศกาลสงกรานต์ของทุก ๆ ปี โดยใช้งบประมาณเพื่อการลงทุนในการพัฒนาเครื่องจักรและบุคลากรปีละประมาณ ๘๐ กว่าล้านบาท

๔. การที่จะให้พนักงานเกิดความรักองค์กรและไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานนั้น ผู้บริหารของบริษัทควรให้ความรักและดูแลใกล้ชิดใส่ใจกับพนักงานในทุก ๆ ด้าน

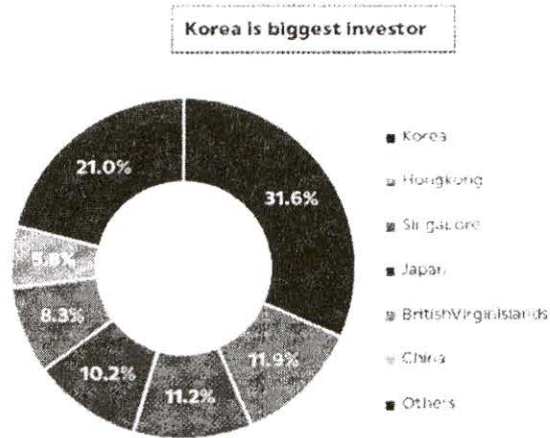
๓.๒.๔ การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยกับประเทศเวียดนาม

จากการศึกษา แนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย พบประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวกลุ่มดังกล่าว อาทิ แนวโน้มการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมประเภทอาหารทะเล อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเหล็ก อุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่ยังต้องพึ่งพาแรงงานคนซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ เพราะงานดังกล่าวแรงงานไทยไม่นิยมทำเนื่องจากมองว่าเป็นงานที่มีความยุ่งยาก สกปรก และอันตราย และค่าตอบแทนไม่คุ้มกับงาน ก่อปรกกับการผลิตบางขั้นตอนไม่สามารถใช้เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ในสายการผลิตได้จึงทำให้ภาคการผลิตต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจำนวนมาก จากการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของประเทศเวียดนามพบว่า มีรูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานประเภท 3Ds ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (SCG) ซึ่งเข้าไปลงทุนทำกิจการภายในประเทศเวียดนาม ภายใต้โครงสร้างกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนามโดยเฉพาะประเด็นการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

๑) สภาพทั่วไปของการลงทุนในประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนามเป็นประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชียที่ต่างประเทศมาลงทุนจำนวนมาก เพราะประเทศเวียดนามเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจและการเมืองที่มีเสถียรภาพ รัฐบาลให้การสนับสนุนการลงทุนและมีแผนปรับปรุงรัฐวิสาหกิจที่ชัดเจน รวมถึงค่อนข้างมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมาก ต้นทุนแรงงานยังมีราคาถูกเหมาะสมแก่การลงทุน ซึ่งจากสถิติของการลงทุนในประเทศเวียดนามพบว่า ประเทศเกาหลี ฮองกง และสิงคโปร์มีการลงทุนรวมกันแล้วเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศเวียดนาม ถือว่าประเทศเวียดนามกำลังมีการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมอย่างก้าวกระโดด และเหมาะต่อการลงทุนสำหรับนักลงทุน ถึงแม้จะมีข้อจำกัดทางข้อกฎหมาย หรือกฎระเบียบ ของประเทศเวียดนามอยู่บ้างก็ตาม รายละเอียดดังภาพที่ ๑ โดยมีสถานการณ์แรงงานดังภาพที่ ๒

ภาพที่ ๑ แสดงสัดส่วนการลงทุนของนักลงทุนต่างประเทศในประเทศเวียดนาม



ภาพที่ ๒ แสดงสถานการณ์แรงงานประเทศเวียดนาม

สถานการณ์แรงงาน ประเทศเวียดนาม

ต้นทุนด้านค่าแรงงานต่ำ ไม่สูงมาก

คนหนุ่มสาวต้องการเติบโตในอาชีพแบบรวดเร็ว อัตราการลาออกสูง เฉลี่ยปีละ 17%

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางมีสูง

คนเวียดนาม รักชาติ ชัยัน อุดหนุน ชอบการแข่งขัน เคารพกฎเกณฑ์

อัตราการว่างงานต่ำ เฉลี่ยปีละ 2.4%

ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการหาคนมาทำงานยากคือ Sales และ Engineer

INTERNAL Use Not Distribute SCG

ที่มา : Vietnam Corporate Office , SCG. (๒๕๖๑). เอกสารประกอบการบรรยาย “ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานในประเทศเวียดนาม” นำเสนอคณะอนุกรรมการสิทธิการสนับสนุนภารกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๒) การจ้างงานและสวัสดิการ

ตารางที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบการจ้างงานประเทศเวียดนามและประเทศไทย

หัวข้อ	ประเทศเวียดนาม	ประเทศไทย
รูปแบบการจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> - จ้างงานระยะยาว (Indefinite – Term) - จ้างงานระยะสั้น (Definite – Term) - ระยะเวลา ๑๒ – ๓๖ เดือน จ้างต่อเนื่องได้ไม่เกิน ๒ สัญญา - จ้างตามฤดูกาล ไม่เกิน ๑๒ เดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - จ้างงานระยะยาว (Indefinite – Term) - จ้างงานระยะสั้น (Definite – Term) ไม่มีกำหนดข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา
ระยะเวลาการทดลองงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เกิน ๖๐ วัน ลูกจ้าง ป.ตรี - ไม่เกิน ๓๐ วัน ลูกจ้าง ปวช. มัธยม - ไม่เกิน ๖ วัน สำหรับงานตามฤดูกาล 	จะมีหรือไม่มีทดลองงานก็ได้ และไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้
ค่าจ้างระหว่างทดลองงาน	สามารถจ่ายร้อยละ ๘๕ ของค่าจ้างช่วงทดลองงานได้	จ่ายร้อยละ ๑๐๐ ของค่าจ้างตามที่ตกลงกัน
การบอกเลิกสัญญา / การลาออก	<ul style="list-style-type: none"> - ๔๕ วันล่วงหน้าสำหรับลูกจ้างประเภท Indefinite – Term - ๓๐ วันล่วงหน้าสำหรับลูกจ้างประเภท Definite – term - ๓ วันล่วงหน้าสำหรับลูกจ้างอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า - กรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

หัวข้อ	ประเทศเวียดนาม	ประเทศไทย
เงินค่าชดเชย	<p>มี ๒ แบบ คือ</p> <p>๑. Severance Allowance เลิกจ้างเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำความผิด คำนวณตามอายุงาน ได้รับเงินในอัตราอายุงาน ๑ ปีเท่ากับค่าจ้างครึ่งเดือน เช่น ทำงาน ๑๐ ปี ได้รับเงิน ๕ เดือน (ลูกจ้างเข้างานหลัง ๑ มกราคม ๒๐๐๙ ให้ไปรับเงินประกันการว่างงานแทน)</p> <p>๒. Job Loss Allowance เลิกจ้างเมื่อเปลี่ยนเทคโนโลยี ปรับกระบวนการผลิต การควบรวมกิจการ คำนวณตามอายุงาน ได้รับเงินในอัตรา ๑ ปีเท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือน เช่น ทำงาน ๑๐ ปี ได้รับเงิน ๑๐ เดือน (ลูกจ้างเข้างานหลัง ๑ มกราคม ๒๐๐๙ ให้ไปรับเงินประกันการว่างงานแทน)</p>	<p>มี ๓ แบบ คือ</p> <p>๑. Severance Allowance เลิกจ้างเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำความผิด คำนวณตามอายุงาน ได้รับเงินในอัตราตามอายุงาน ๓๐-๓๐๐ วัน</p> <p>๒. ย้ายสถานประกอบกิจการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและได้รับค่าชดเชยตาม ๑)</p> <p>๓. Job Loss Allowance เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ได้รับค่าชดเชยตาม</p>

จากตารางที่ ๑ เมื่อทำการเปรียบเทียบการจ้างงานประเทศเวียดนามและประเทศไทยพบว่าลักษณะการจ้างงาน การทดลองงาน เงื่อนไขการบอกเลิกสัญญา/การให้ออกจากงาน รวมถึงการชดเชยค่าจ้างแรงงานของประเทศเวียดนามและประเทศไทยมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ทั้งนี้ ข้อกำหนดดังกล่าวค่อนข้างจะเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่เป็นสากลในการจ้างงานจึงทำให้ไม่ค่อยมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ ๒ แสดงการเปรียบเทียบสวัสดิการการจ้างงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม และประเทศไทย

หัวข้อ	ประเทศเวียดนาม	ประเทศไทย
เวลาทำงานปกติ	<ul style="list-style-type: none"> - งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชม.ต่อวันหรือ ๔๘ ชม.ต่อสัปดาห์ - งานอันตราย งานหนัก ตามประกาศไม่เกิน ๖ ชม.ต่อวัน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชม.ต่อวัน และ ๔๘ ชม.ต่อสัปดาห์ - งานอันตราย งานหนัก ตามประกาศไม่เกิน ๗ ชม.ต่อวัน และ ๔๒ ชม.ต่อสัปดาห์
ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เกิน ๑๒ ชม.ต่อวัน และไม่เกิน ๓๐ ชม.ต่อเดือน และต้องไม่เกิน ๒๐๐ ชม.ใน ๑ ปี สำหรับบางพื้นที่การทำงานที่เกี่ยวกับเสื้อผ้า สิ่งทอ เครื่องหนัง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การสื่อสารโทรคมนาคม น้ำ และอุปกรณ์จ่ายกำลังไฟฟ้า การทำงานล่วงเวลาจะจำกัดไว้ที่ ๓๐๐ ชม. ต่อปี 	<p>ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุด ไม่เกิน ๓๖ ชม.ต่อสัปดาห์</p>
เวลาพัก	<ul style="list-style-type: none"> - อย่างน้อย ๓๐ นาที กรณีทำงาน ๘ ชม.ต่อวัน หรือทำงาน ๖ ชม.ต่อวัน - อย่างน้อย ๔๕ นาที กรณีทำงานตอนกลางคืนช่วง ๒๒:๐๐ - ๐๖:๐๐ น. 	<p>วันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ชม อาจตกลงกันล่วงหน้าพักครั้งละน้อยกว่า ๑ ชม. ก็ได้ แต่วันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ชม.</p>
วันหยุดประจำสัปดาห์	<ul style="list-style-type: none"> - ๒๔ ชม.ติดต่อกัน หรือ ๔ วันใน ๑ เดือน 	<p>สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ วัน</p>
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - ๑๒ วันทำงานสำหรับงานทั่วไป - ๑๔ วันทำงานสำหรับงานเสี่ยงภัยอันตราย - ๑๖ วันทำงานสำหรับงานหนักมาก เสี่ยงอันตรายมาก ๆ - ให้เพิ่มอีก ๑ วันสำหรับการทำงานที่ครบทุก ๆ ๕ ปี 	<p>ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๖ วัน</p>
วันหยุดตามประเพณีนิยม	<ul style="list-style-type: none"> - ปีละ ๑๐ วัน คือ - ปีใหม่ตามปฏิทิน ๑ วัน - Tet : Lunar New Year ๕ วัน - Victory Day ๑ วัน - วันแรงงานแห่งชาติ ๑ วัน - วันชาติ ๑ วัน - วันกษัตริย์ King Hung ๑ วัน 	<p>ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ</p>

หัวข้อ	ประเทศเวียดนาม	ประเทศไทย
วันลากริจ	<ul style="list-style-type: none">- ไม่ได้รับค่าจ้าง- แต่งงาน ๓ วัน- แต่งงานบุตร ๑ วัน- บิดา มารดา, บิดา มารดาของคู่สมรส หรือบุตร เสียชีวิต : ครั้งละ ๓ วัน	ตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ลูกจ้างหญิงมีครรภ์	<ul style="list-style-type: none">- ลาคลอดก่อนและหลังคลอดได้ ๖ เดือน กรณีมีลูกแฝด ได้เพิ่มอีก ๑ เดือน- เมื่อมีครรภ์ได้ ๗ เดือน สามารถเลิกงานได้ก่อน ๑ ชม.- เมื่อกลับมาทำงานแล้ว สามารถเลิกงานได้ก่อน ๑ ชม.เช่นกัน เป็นเวลา ๑ ปี	<ul style="list-style-type: none">• ลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน• ห้ามทำงานบางประเภท และในช่วงเวลา ๒๒.๐๐-๐๖.๐๐• ห้ามทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด• ขอเปลี่ยนงานได้ตามความเห็นแพทย์

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบสวัสดิการจ้างงานประเทศเวียดนามและประเทศไทยแล้วพบว่าสวัสดิการของการจ้างงานของประเทศเวียดนามดีกว่าประเทศไทย การที่สวัสดิการที่ผู้ประกอบการจัดให้กับแรงงานในประเทศเวียดนามดีกว่าผู้ประกอบการจัดให้แรงงานในประเทศไทย อาจสะท้อนแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงาน

ตารางที่ ๓ แสดงการช่วยเหลือและสวัสดิการอื่น ๆ สำหรับแรงงานในประเทศเวียดนาม นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

เงินช่วยเหลือและสวัสดิการอื่น ๆ สำหรับแรงงานในประเทศเวียดนาม นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด			
	เงินช่วยเหลือค่า Skill	เงินช่วยเหลือค่าอาหาร	เงินช่วยการศึกษาบุตร
	เงินช่วยเหลือค่าที่พัก	เงินช่วยเหลือค่ารถ	เงินช่วยเหลือครอบครัว
เงินช่วยเหลือต่างๆ	เงินช่วยเหลือค่าที่จอดรถ	เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์	เงินยืมกรณีฉุกเฉิน
	เงินช่วยกรณีทำงานที่โรงงาน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินช่วยเหลือค่าจัดการงานศพ
	เงินช่วยด้านภาษาอังกฤษ, จีน, ไทย		
สวัสดิการอื่นๆ	การประกันสุขภาพ และการรักษาพยาบาล ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก ไร้ค้ำพัน	ประกันอุบัติเหตุ	การพัฒนาและอบรม
	โรงอาหาร , ห้องทวนข้าว	ห้องพยาบาล	ที่จอดรถจักรยานยนต์
	ห้อง Locker	ที่สูบบุหรี่	ที่นั่งพักผ่อน กินกาแฟ



INTERNAL Do Not Distribute

ที่มา : Vietnam Corporate Office , SCG. (๒๕๖๑). เอกสารประกอบการบรรยาย “ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานในประเทศเวียดนาม” นำเสนอคณะอนุกรรมการสิทธิการสนับสนุนภารกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๓) งานประเภท 3Ds

เมื่อทำการพิจารณาประเด็นลักษณะงานประเภท 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficulty) แล้วพบว่าประเทศเวียดนามมีการกำหนด หรือระบุประเภทงานหรือลักษณะงานประเภท 3Ds ไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับประเภทงาน หรือลักษณะงานตามความยากงานอันตราย ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้แรงงานทำงานลักษณะงาน 3D รายละเอียดบัญชีรายชื่องานสำหรับงาน 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficulty) ประเทศเวียดนาม **ดังตารางที่ ๔** รายละเอียดเงินเพิ่มพิเศษสำหรับงาน 3Ds **ดังตารางที่ ๕ และตารางที่ ๖** ซึ่งบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (SCG) ใช้ข้อกำหนดด้านการบริหารค่าจ้างสวัสดิการรวมถึงบัญชีรายชื่องานสำหรับงานของประเทศเวียดนามในการบริหารจัดการแรงงานในประเทศเวียดนามที่ทางบริษัทไปดำเนินกิจการ และถือว่าทางบริษัทประสบความสำเร็จในการบริหารงานดังกล่าว

ตารางที่ ๔ แสดงบัญชีรายชื่องานสำหรับงาน 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficulty) ประเทศเวียดนาม

บัญชีรายชื่องาน	Class ๔ อันตราย	Class ๕ อันตรายมาก	Class ๖ อันตรายมากที่สุด
๑. อุตสาหกรรมปิโตรเลียม	เป็นหมอ, ผู้จัดการ , ล่าม ทำงานในแท่นขุดทะเลทราย ทำเกี่ยวกับ LPG,LNG ฯลฯ	การสำรวจ, ติดตั้ง อุปกรณ์ ในทะเลทราย, ในเรือขุด ฯลฯ	แท่นขุดในทะเลทราย, ในเรือขุด,ในทะเล, งานที่มีการกัดกร่อนของสารเคมี
๒. งานในคลังสินค้า	ทำงานในคลังสินค้า	-	-
๓. งานการขนส่ง	งานทางน้ำที่อยู่ในส่วนของ inland	งานตามชายฝั่ง , งานบนเรือเดินสมุทร	-
๔. อุตสาหกรรมเคมี	-	ทำงานเกี่ยวกับสารเคมี Na๒SiF๖+	-
๕. งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	งานเกี่ยวกับคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า	งานเกี่ยวกับรังสีพลังงานนิวเคลียร์, นิวตรอน, งานจัดเก็บทดสอบ	งานเกี่ยวกับนิวเคลียร์, สารกัมมันตรังสี
๖. งานกีฬา	คนสอน roller skate	คนสอนแข่งเรือ , ยกน้ำหนัก	คนสอนปีนหน้าผา, สอนดำน้ำ
๗. งานในเมือง	งานในเมืองถ่านหิน	งานในเมืองแก๊ส	-
๘. งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำรวจดิน,หิน, ภูเขา	สำรวจน้ำในพื้นที่ห่างไกล Inland	งานสำรวจแผนที่ทางทะเลและเกาะ

ตารางที่ ๕ เปรียบเทียบเงินเพิ่มพิเศษสำหรับงาน 3Ds

หัวข้อ	ประเทศเวียดนาม	ประเทศไทย
2. เงินเพิ่มพิเศษ สำหรับงาน 3D (Dirty, Dangerous, Difficulty)	<ul style="list-style-type: none">- งานในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจต้อง จ่ายเพิ่ม 5-10% ของตารางต่อ เดือน ตามบัญชีที่ประกาศโดย ราชการ- งานในภาคเอกชน ไม่ต้องจ่ายเงิน เพิ่ม แต่ต้องจัดหาอาหารหรือนม เพิ่มได้ในมูลค่า 10,000 – 25,000 VND ต่อวัน ตามบัญชีที่ ประกาศโดยราชการ	ไม่มี

SCG

ตารางที่ ๖ เปรียบเทียบการจ่ายเงินเพิ่มหรือจัดอาหารหรือนมให้ผู้ปฏิบัติงาน 3Ds

	Class 4 อันตราย	Class 5 อันตรายมาก	Class 6 อันตรายมากที่สุด
งานภาครัฐ และ รัฐวิสาหกิจ ต้องมี % เงินช่วยจากรัฐ เงินเดือน	5 – 10%	7-15%	
งานภาคเอกชน จัดอาหารหรือนม โดยมี มูลค่าไม่ต่ำกว่าที่กำหนด	10,000 VND	15,000 VND	20,000 VND
	15,000 VND	20,000 VND	25,000 VND

SCG

ที่มา : Vietnam Corporate Office , SCG. (๒๕๖๑). เอกสารประกอบการบรรยาย

“ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานในประเทศเวียดนาม” นำเสนอคณะอนุกรรมการสิทธิการสนับสนุนภารกิจ
พาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๓.๒.๕ การประชุมเพื่อรับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๕.๑ ผู้แทน บริษัท Work Venture ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค ในประเด็นเกี่ยวกับวิธีการจูงใจแรงงานให้ทำงานประเภท 3Ds และประเด็นอื่น ๆ ดังนี้

บริษัท Work Venture เป็นบริษัทที่ทำหน้าที่ในการจัดหาแรงงานให้เข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ และหนึ่งในประเด็นที่ทางบริษัทเหล่านี้ประสบปัญหา คือ ปัญหาทางประเภท 3Ds

สภาพของการจ้างงานโดยเน้นหนักที่คนที่ทำงานในสำนักงาน กับคนที่ทำงานกลางแจ้งซึ่งทั้ง ๒ ประเภทนั้น เป็นงาน 3Ds ประเทศไทยเป็นตัวอย่างที่ดีที่มีคนงานว่างงานน้อยมีการจ้างงานเยอะ เหตุนี้ในการหางานของแต่ละคนในประเทศไทยจึงเลือกงาน เมื่อทุกคนเลือกงานได้จะไม่ทำงานที่เป็นประเภท 3Ds ในอนาคตประเทศไทยจะเหมือนประเทศอื่นในประเทศเอเชียทั้งหลาย คือจะมีคนสูงวัยมากขึ้นทำให้แรงงานขาดแคลนเพราะคนสูงวัยจะไม่ทำงาน ทั้งหมดนี้เป็นปัญหาทั้งเรื่องของสังคมและเป็นปัญหาใหญ่ระดับ ประเทศ ขอยกตัวอย่างต่างประเทศว่ามีปัญหาอย่างไรและวิธีการแก้ปัญหายังไร

ประเทศรัสเซีย จะมีข้อมูลประเภทของงานที่แบ่งไว้ ในส่วนคนที่ทำงานในสำนักงาน จะมีตารางรายละเอียดของตำแหน่งงาน ความชำนาญที่แต่ละคนต้องการเอาไว้เป็นระดับ ซึ่งถ้าเป็นการเชื่อมโลหะจะมีการแบ่งถึง ๖ ระดับ ซึ่งถ้าเรียนจบจะเชี่ยวชาญในระดับ ๓ หรือ ๔ และต้องไปฝึกฝนเพิ่มเติมจึงสามารถไปสู่ระดับ ๕ หรือ ๖ หรือผู้เชี่ยวชาญ ในแง่นี้ถ้าเปรียบเทียบกับไทยคือโรงเรียนอาชีวศึกษาตอนจบอาชีวศึกษาเป็นปฏิบัติขั้นพื้นฐานสำคัญ เพราะฉะนั้นคนเหล่านี้สามารถที่จะเลือกงานได้ที่เปลี่ยนไปจากงานตรงเป็นงานอื่นได้ เนื่องจากพื้นฐานสามารถปรับได้ สามารถทำงานเฉพาะได้ด้วยไม่จำเป็นต้องตรงตามที่เรียนมาอย่างเดียว ในภาพรวมคือมีที่ฝึกอบรม มีที่สอน หากคนเรียนต้องการจะไปทางไหนถ้าเทียบกับประเทศไทยคือไม่มีการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐาน ฉะนั้นการแก้ไขปัญหาคือต้องมีการฝึกอบรมที่มีมาตรฐานเพิ่มเติม

อีกประเด็นคือเรื่องผู้หญิง ในการทำงานจะเกี่ยวกับประเด็นความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความสบายใจในการทำงาน ต้องมีระดับความสะอาด มีคุณภาพ ปลอดภัย ในภาพใหญ่จะเกิดความชอบและไม่อยากจะทำออกจากงาน การทำงานระหว่างเจ้านายลูกน้องต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สำหรับประเทศนี้มีการสนับสนุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่ทำงานกลุ่ม 3Ds

ประเด็นที่สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่ประเทศไทยได้เป็นอย่างมากคือ การออกจากบ้านไปทำงานมีการแบ่งเป็นช่วงเวลาตามอาชีพ ปัญหาเดียวกับประเทศไทยคือรถติด เพราะฉะนั้น ถ้าแบ่งเป็นส่วน ๆ จะทยอยติด คือ ติดน้อยลง ซึ่งอาศัยระบบขนส่งในเมืองที่จะต้องรองรับเรื่องการจราจร

ประเทศสวีเดน จะมีปัญหาในเรื่องของคนอพยพเข้ามา จะตรงกับประเทศไทยที่มีแรงงานจากเมียนมา กัมพูชา ลาว แรงงานที่เข้ามาถือว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือในประเทศ เมื่อไร้ฝีมือจะมีการจัดการเรื่องการศึกษา การเรียนรู้และมีการฝึกฝนเพื่อให้ได้มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ในการทำงานขั้นต่ำ ถ้าเปรียบจะเหมือนกับประเทศ

แคนาดา ซึ่งทำให้แรงงานมีทางไปมีอาชีพที่มั่นคงได้ ซึ่งจะทำให้ต้องมีระบบรองรับที่ดีมาก เพราะฉะนั้น สวีเดนคงจะเป็นประเทศที่ดีกว่าประเทศไทยเยอะมาก และเป็นตัวอย่างที่ดีถ้าจะสร้างระบบแบบนี้ได้

สิ่งที่จะแนะนำเป็นภาพใหญ่ ถ้าจะสนับสนุนในเรื่องของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรจะดูประเภทของอุตสาหกรรมว่าควรจะได้รับ การสนับสนุนอะไรบ้าง และให้การสนับสนุนประเภทที่ขาดแคลน อีกประการหนึ่งคือไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แรงงานที่เข้ามาจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของทำงาน การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน สิ่งจำเป็นที่ต้องดูแล อันตรายที่จะเกิดขึ้นในที่ทำงาน และวิธีการป้องกันตนเองก่อนที่จะเริ่มงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ควรจะเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการแจ้งเงื่อนไขรายละเอียดต่าง ๆ โดยเฉพาะงานกลุ่ม 3Ds ต้องเน้นหนัก การให้เงินชดเชยหรือเพิ่มเงินเดือนอย่างเดียวไม่ใช่การแก้ปัญหา เรื่องแรงงานขาดแคลน แต่ควรจะเพิ่มทางออกหรือทางเลือกของงาน สภาพของงานที่ดี ซึ่งทำให้คนทำงาน มีความสุขกายสบายใจ คือทำงานที่ตัวเอง

ประเด็นเรื่องการให้ข้อมูล ข้อมูลอันตราย หรือข้อควรปฏิบัติทั้งหลายควรจะเขียนเป็นภาษาไทย และในเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญ บางอย่างควรจะให้มีการฝึกอบรมให้คล่องแคล่วทั้งหมด นี้ควรจะให้ความชัดเจน

๓.๒.๕.๒ ผู้แทนกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ข้อมูลต่อคณะอนุกรรมการสรุปได้ดังนี้

๑. ข้อมูลผลผลิตสัตว์น้ำของไทยในช่วง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ มีผลผลิตเฉลี่ย ๒.๓๕ ล้านตันต่อปี โดยเป็นสัตว์น้ำจากทะเลคิดเป็นร้อยละ ๗๕ สัตว์น้ำจืดคิดเป็นร้อยละ ๒๕ ซึ่งจำแนกได้เป็น สัตว์น้ำที่ได้จากการจับร้อยละ ๖๑ จากการเพาะเลี้ยงร้อยละ ๓๙ ทั้งนี้ สามารถแยกผลผลิตของแต่ล่ะปี สรุปได้ดังนี้

- ผลผลิต ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีปริมาณ ๒.๔๓ ล้านตัน
- ผลผลิต ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีปริมาณ ๒.๔๑ ล้านตัน
- ผลผลิต ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีปริมาณ ๒.๔๓ ล้านตัน

๒. ปริมาณการนำเข้าสินค้าประมงของไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมาปริมาณเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี ซึ่งในปี ๒๕๖๐ มีปริมาณการนำเข้าสูงสุด ๑.๙๓๖ ล้านตัน ทั้งนี้ สินค้าหลัก ๆ ได้แก่

- พลาสติกแช่เย็นแช่แข็ง ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมาปริมาณการนำเข้าเฉลี่ย ๗๕๘,๖๙๙ ตันต่อปี มีปริมาณการนำเข้าลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑ ต่อปี แต่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ต่อปี ทั้งนี้ การนำเข้าส่วนใหญ่นำมาผลิตเป็นสินค้าทุนสำรองเพื่อส่งออก

- พลาสติกแช่แข็ง ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมาปริมาณการนำเข้าเฉลี่ย ๖๒๑,๑๖๘ ตันต่อปี มีปริมาณการนำเข้าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี มีมูลค่าเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ต่อปี โดยจะนำมาแปรรูปเป็นชาร์ดินกระป๋องและการบริโภคภายในประเทศ

- หมึกสดแช่เย็นแช่แข็ง ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีปริมาณการนำเข้าเฉลี่ย ๑๐๑,๙๗๔ ตันต่อปี มีปริมาณเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๑๗ ต่อปี และมีมูลค่าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๒๑ ต่อปี

๓. ปริมาณการส่งออกสินค้าประมงของไทยในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มลดลงประมาณร้อยละ ๒ ต่อปี โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มีปริมาณการส่งออกคิดเป็นมูลค่ามากที่สุด คือ ๒.๑ ล้านตัน แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีปริมาณการส่งออกเพียง ๑.๕๑ ล้านตัน ซึ่งคิดเป็นปริมาณการส่งออกต่ำที่สุดในรอบ ๑๐ ปี โดยมีสาเหตุจากการส่งออกปลาสดแช่แข็งและทูน่ากระป๋องมีปริมาณลดลงซึ่งเกิดจากปัญหาสินค้าประมง IUU ที่มีความเข้มงวดมากขึ้นทั้งการจับภายในประเทศและการนำเข้ามาเพื่อเป็นวัตถุดิบเพื่อการส่งออก โดยมีสินค้าหลัก ๆ ได้แก่

- กุ้งและผลิตภัณฑ์ ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีมูลค่าส่งออกเฉลี่ย ๒๘๗,๒๒๕ ตันต่อปี มูลค่าส่งออกคิดเป็นปริมาณเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๔ ต่อปี คิดเป็นมูลค่าลดลงร้อยละ ๑ ต่อปี

- ทูน่ากระป๋อง ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีมูลค่าส่งออกเฉลี่ย ๕๓๑,๘๘๖ ตันต่อปี มีปริมาณลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๐๘ ต่อปี แต่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๒ ต่อปี

- หมึกสดแช่เย็นแช่แข็ง ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีปริมาณการส่งออกเฉลี่ย ๖๑,๔๐๙ ตันต่อปี มีปริมาณการส่งออกลดลงร้อยละ ๕ ต่อปี และมีมูลค่าลดลงร้อยละ ๐.๐๒ ต่อปี

ผู้แทนกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ตอบประเด็นซักถามต่อคณะอนุกรรมการ สรุปลงได้ดังนี้

(๑) แรงงานในภาคการประมงประกอบด้วยแรงงานทั้งหมด ๓ ส่วน ได้แก่ แรงงานประมงประจำเรือประมง แรงงานประจำท่าเรือเพื่อนำปลาขึ้นแพปลา และแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ทั้งนี้ ข้อมูลของกรมประมงจะทราบเพียงจำนวนแรงงานประมงประจำเรือประมงเท่านั้น ซึ่งมีจำนวนแรงงานต่อปีประมาณ ๑.๑ - ๑.๒ แสนคน หากคิดเป็นอัตราส่วนระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวนั้น คิดเป็นแรงงานต่างด้าวถึงร้อยละ ๙๐ โดยเรือประมง ๑ ลำจะมีคนไทยประมาณ ๓ คน คือ คนขับเรือ ช่างซ่อมเรือและนายท้ายเรือ เท่านั้น

(๒) แนวโน้มในภาพรวมของปริมาณผลผลิตจากภาคการประมงในอนาคตนั้น มีแนวโน้มลดลงไปลงตามสภาพแวดล้อมของพื้นที่ทางทะเลที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นทั้งทะเลไทยและทะเลอื่น ๆ ทั่วโลก แต่ทั้งนี้ในหลายพื้นที่และในหลายประเทศมีการปรับปรุงและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอต่อความต้องการในการบริโภค ดังนั้น ความยั่งยืนของทรัพยากรประมงของไทยจึงมีการปรับตัวให้อยู่ได้โดยการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีผลผลิตที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภคและการส่งออก

(๓) การพัฒนาอุตสาหกรรมการประมงโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมนั้น ยังไม่สามารถใช้งานได้ครอบคลุมทั้งหมดในทุกกระบวนการของการประมง งานบางประเภทยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคน เช่น การขูดเกล็ดปลา การชูดหนังปลาทูน่า การแกะเปลือกกุ้ง การลอกหนังปลาหมึก เป็นต้น

(๔) ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในงานที่เกี่ยวข้องกับอาหารทะเลของกรมประมงนั้น ส่วนใหญ่แล้วเป็นนวัตกรรมเกี่ยวกับการขดเกล็ดปลาซึ่งมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะรูปแบบของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มย่อยเท่านั้น หากเป็นเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้ในโรงงานแปรรูปอาหารทะเลนั้นจะยังไม่มี เนื่องจากโรงงานแปรรูปอาหารทะเลยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนในการทำงาน และยังมีข้อจำกัดของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการความประณีตและต้องมีมาตรฐานของคุณภาพของสินค้าในระดับสูงอีกด้วย

(๕) การคาดการณ์ในอนาคตเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ทดแทนแรงงานต่างด้าวในภาคการประมงนั้น ปัจจุบันสามารถคาดการณ์ได้เพียงเฉพาะในส่วนของบ่อเพาะเลี้ยงเท่านั้น โดยปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อลดต้นทุนทั้งแรงงานคนในการให้อาหารสัตว์น้ำ การเปลี่ยนน้ำในบ่อ และการปรับปรุงคุณภาพในส่วนต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเท่านั้น

(๖) ปัจจุบันกรมประมงยังไม่มีผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล แต่มีผู้ประกอบการบางรายได้นำเข้าเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อมาใช้ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลจากต่างประเทศบ้างเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ส่วนใหญ่ยังใช้แรงงานคนเป็นหลัก

(๗) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานไทยสนใจทำงานประเภท 3Ds ให้มากขึ้นนั้น อาจต้องใช้วิธีการจูงใจคนไทยโดยให้ค่าแรงที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจแรงงานคนไทยทำงานประเภท 3Ds เป็นต้น

(๘) ข้อเท็จจริงนั้นผู้ประกอบการของไทยต้องการแรงงานที่เป็นคนไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว เนื่องจากจะง่ายต่อการพูดคุยสั่งงาน แต่งานประเภทดังกล่าวนี้คนไทยไม่นิยมทำ

(๙) ปัจจุบันองค์ประกอบในการตัดสินใจที่จะใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อทดแทนแรงงานคนของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนและความคุ้มค่าในการลงทุนด้วย เนื่องจากการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยต้องลงทุนสูงและประการสำคัญต้องมีวัตถุดิบเข้าสู่กระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องด้วยถึงจะเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน

๓.๒.๕.๓ ผู้แทนจากธนาคารแห่งประเทศไทย ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการสรุปได้ดังนี้

๑. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่องและส่วนใหญ่เกิดขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา เป้าหมายหลักของนโยบายคือเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในสาขาที่มีปัญหาขาดแคลนเป็นสำคัญ เหตุผลประการสำคัญของการย้ายถิ่นข้ามชาติ คือ สภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงเสถียรภาพและความขัดแย้งทางการเมือง

๒. มากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีนโยบายส่งเสริมการบูรณาการของแรงงานข้ามชาติ ทั้งมาตรการคุ้มครองสิทธิและความเสมอภาค การรับรองวิชาชีพ และฝึกอบรมด้านภาษา

๓. เกือบทุกประเภทในทวีปเอเชียมีนโยบายด้านการย้ายถิ่นของประชากรที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในสาขาเศรษฐกิจที่ขาดแคลนแรงงานและเพื่อคุ้มครองการจ้างงานของแรงงานในประเทศ

๔. ผลการสำรวจโดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๖๘ ประเทศ พบว่าประชากรผู้ย้ายถิ่นฐานได้ช่วยทำงานในสาขาที่มีปัญหาขาดแคลนและสร้างงาน/ธุรกิจ มากกว่าที่จะมาแย่งตำแหน่งของแรงงานในประเทศ

๕. แรงงานต่างด้าวเป็นเสมือนฟันเฟืองหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม การประมง และการก่อสร้าง ซึ่งเป็นงานทักษะพื้นฐานที่ต้องใช้แรงงานหนัก และเป็นงานที่คนไทยส่วนใหญ่อาจไม่คิดจะทำ

๖. หากมองในมิติการเติบโตของแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่เป็นการเติบโตของภาคการผลิต ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นแรงงานฐานรากของกิจกรรมการผลิต

๗. ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติทำงานในภาคการผลิตอยู่เกือบ ๑ ใน ๑๐ ของแรงงานที่ทำงานในภาคนี้ทั้งหมด ซึ่งเริ่มปรากฏการณ์ชัดถึงแรงงานสองขั้ว คือ มีการจ้างแรงงานข้ามชาติทั้งทักษะขั้นพื้นฐานและทักษะเฉพาะมากขึ้นด้วยเช่นกัน

๘. ปัจจุบันเริ่มเห็นปรากฏการณ์ตลาดแรงงานสองขั้ว (Job Polarisation) คือ การจ้างงานในกลุ่มแรงงานทักษะเฉพาะ และกลุ่มแรงงานทักษะพื้นฐานยังเติบโตได้ ขณะที่การจ้างงานกลุ่มทักษะระดับกลางลดลง

ประเด็นทางนโยบายแรงงานข้ามชาติจากงานวิจัยในอดีต

๑. อัตราการทดแทนระหว่างการใช้แรงงานไทยเทียบกับการใช้แรงงานข้ามชาติอยู่ที่ ๑ : ๑ แสดงเป็นนัยได้ว่าแรงงานข้ามชาติทำงานทดแทนในตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะพื้นฐานที่คนไทยไม่ยอมทำได้อย่างสมบูรณ์ ขณะที่อัตราการทดแทนแรงงานข้ามชาติกับการใช้ปัจจัยทุน (Capital inputs) อยู่ที่ ๑ : ๑ เช่นกัน ซึ่งสะท้อนว่าผู้ประกอบการไทยยังคงผลิตแบบที่ใช้แรงงานที่มีทักษะอยู่

๒. เนื่องจากความซับซ้อนของประเด็นแรงงานข้ามชาติ การศึกษาวิจัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินนโยบายเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้งบประมาณดำเนินการ เช่น การสร้างฐานข้อมูลการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติดระดับล่างที่ทันสมัย การประสานฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การสำรวจความต้องการแรงงานในระดับประเทศ และการวิจัยครอบคลุมมิติชีวิตที่หลากหลายของแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

๓. แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ลักษณะของงานที่ทำอยู่เป็นงานประเภท 3Ds คือ งานสกปรก (dirty job) งานอันตราย (dangerous job) และงานยาก (demanding หรือ difficult job) เช่น งานในภาคเกษตรกรรมได้รับค่าแรงต่ำ แรงงานก่อสร้างถูกโกงค่าแรง และงานรับใช้ในบ้านต้องทำงานเป็นเวลานาน เป็นต้น

๔. ประเทศที่ส่งและรับแรงงานต่างด้าวควรมีความตกลงร่วมกันในการลดต้นทุนในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งขั้นตอนของการโยกย้าย และการขออนุญาตทำงาน เป็นต้น

ประเด็นของความท้าทายในอนาคต

๑. นโยบายการบริหารจัดการด้านการย้ายถิ่น/แรงงานข้ามชาติของไทย ควรเพิ่มมิติของเป้าหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งสังคมสูงอายุและแนวโน้มการลดลงของประชากรในระยะยาวด้วย และควรเพิ่มมาตรการส่งเสริมการบูรณาการของแรงงานข้ามชาติ ทั้งการเสริมสร้างมาตรการคุ้มครองสิทธิและความเสมอภาค และเพิ่มมาตรการการรับรองวิชาชีพ และการฝึกอบรมด้านภาษาด้วย

๒. การวางนโยบายแบบองค์รวมของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากนโยบายแรงงานข้ามชาติมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในหลายมิติทั้งเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข มานุษยวิทยา การเมืองและสิทธิมนุษยชน

๓. การสร้างระบบข้อมูลที่สมบูรณ์ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย และมีงานวิจัยเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางนโยบายการ โดยเฉพาะมีฐานข้อมูลการจดทะเบียนแรงงานต่างชาตินที่ทันสมัย การประสานฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการสำรวจความต้องการแรงงานในระดับประเทศ ซึ่งอย่างหลังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการวางนโยบายด้านการศึกษา และการพัฒนากำลังคนของชาติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

๔. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Inclusive Growth) ควรเป็นการดำเนินการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ให้มีส่วนร่วมเพื่อให้การบริหารจัดการสมดุลกับบริบทของระดับเทคโนโลยีการผลิตของผู้ประกอบการกับระดับและการพัฒนาทักษะของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมถึงการสร้างจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันในก้าวข้ามพรมแดนของรัฐชาติและวัฒนธรรมด้วยความเคารพในความแตกต่างและหลากหลาย

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานการวิจัยกรณีของหุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรมและตลาดแรงงานไทยเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าหากในอนาคตแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐานกลับประเทศของตนเอง ซึ่งการนำหุ่นยนต์หรือเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานเหล่านั้นจะเป็นอย่างไร สรุปได้ดังนี้

๑. การนำเข้าของเทคโนโลยีเพื่อใช้งานทดแทนแรงงานคนเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในการช่วยยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและบรรเทาผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน

๒. การนำเทคโนโลยี/นวัตกรรม หรือหุ่นยนต์ มาใช้ในภาคการผลิตไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย แต่หากเปรียบเทียบกับปริมาณของแรงงานในปัจจุบันยังมีค่าเฉลี่ยที่น้อยมาก โดยประเทศไทยได้มีการนำเทคโนโลยี/นวัตกรรม หรือหุ่นยนต์ มาใช้ในภาคการผลิต ๕ - ๑๐ ปีแล้ว แต่การใช้งานยังต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศอื่น ๆ

๓. สาเหตุที่มีการนำเทคโนโลยี/นวัตกรรม หรือหุ่นยนต์ มาใช้งานน้อย เนื่องจากข้อจำกัดด้านแรงงานซึ่งเกี่ยวกับโครงสร้างอุตสาหกรรมและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของบริษัทขนาดเล็ก

๔. การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม หรือหุ่นยนต์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าแรง แรงงาน และความสามารถของเทคโนโลยี/นวัตกรรม หรือหุ่นยนต์ ซึ่งอยู่ในประเภทของกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยี ขณะที่แรงงานต่างด้าวกว่าร้อยละ ๔๐ อยู่ในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก

๕. ประเภทของแรงงานที่มีทักษะปานกลางมีโอกาสที่เทคโนโลยี/นวัตกรรม หรือหุ่นยนต์ จะมาแทนที่ได้มากที่สุด แต่แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ทำงานระดับพื้นฐานในภาคบริการ ยังไม่สามารถแทนที่ได้ด้วยเทคโนโลยี/นวัตกรรม หรือหุ่นยนต์ โดยอาชีพที่เทคโนโลยีมาแทนได้ยาก คือ อาชีพที่ใช้ทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ และการหยิบจับผ่านการรับรู้ ทั้งนี้ แรงงานทักษะปานกลางมีโอกาสถูกแทนที่สูงกว่าแรงงานทักษะต่ำซึ่งอาจแตกต่างจากความเข้าใจของคนทั่วไป

ผู้แทนจากธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ตอบประเด็นซักถามและให้ข้อมูลเพิ่มเติมต่อคณะอนุกรรมการ สรุปลงได้ดังนี้

(๑) กรณีของลักษณะงานที่มีทักษะวิชาชีพ เช่น แพทย์ จะไม่สามารถใช้หุ่นยนต์ทดแทนได้ในการตัดสินใจ แต่จะใช้เทคโนโลยีหลาย ๆ ประการเพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับข้อมูลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวตัดสินใจ ส่วนประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาประกอบ คือ จะทำอย่างไรที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

(๒) ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยมีจำนวนประมาณ ๒ ล้านคน โดยมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมประมาณ ๑.๐๗ ล้านคน

(๓) สำหรับข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในระบบประกันสังคมนั้น ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ร่วมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและได้ทราบถึงข้อมูลเฉพาะในส่วน of แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคมเท่านั้น โดยข้อเท็จจริงข้อมูลดังกล่าวในส่วน of สำนักงานประกันสังคมยังปรากฏอยู่น้อยมากซึ่งไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด

(๔) ปัจจุบันข้อมูลของแรงงานต่างด้าวในระบบประกันสังคมมีจำนวนประมาณ ๑๔ ล้านคน โดยมีการจำแนกให้สอดคล้องกับกฎหมายที่บัญญัติไว้ ได้แก่

- ประเภทที่มีนายจ้าง มีจำนวนประมาณ ๑๐ ล้านคน

- ประเภทที่ลาออกจากงานแล้วแต่ยังประสงค์อยู่ในระบบประกันสังคมต่อไป มีจำนวนประมาณ ๑.๓๘ ล้านคน

- ประเภทที่ไม่มีนายจ้างแต่ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่ออยู่ในระบบประกันสังคม

มีจำนวนประมาณ ๒.๔ ล้านคน

(๕) จากข้อมูลของแรงงานในระบบประกันสังคมที่มีจำนวนประมาณ ๑๔ ล้านคน นั้น ไม่สามารถยืนยันได้ว่าประเภทของแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีนายจ้างแต่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่ออยู่ในระบบประกันสังคม จำนวนประมาณ ๒.๔ ล้านคนนั้น เป็นแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่มีงานทำ เนื่องจากข้อเท็จจริงอาจเกิดจากระบบของการจ้างงานที่ไม่มีความชัดเจน ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนนี้ส่วนใหญ่มีงานทำอยู่แล้ว

(๖) ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำนวนประมาณ ๑.๐๗ ล้านคนนั้น เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา จำแนกตามกิจกรรม ได้ดังนี้

- กิจการต่อเนื่องการเกษตร ประมาณ ๒ แสนคน
- กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประมาณ ๑ แสนคน
- กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ประมาณ ๘ หมื่นคน
- กิจการต่อเนื่องประมงทะเล ประมาณ ๗.๓ หมื่นคน
- กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ประมาณ ๕ หมื่นคน
- กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์ ประมาณ ๔ หมื่นคน
- กิจการผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ประมาณ ๔ หมื่นคน
- กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ประมาณ ๓.๖ หมื่นคน
- กิจการรีไซเคิล รับซื้อของเก่า และคัดแยกขยะ ประมาณ ๓.๑ หมื่นคน
- กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ ประมาณ ๑.๖ หมื่นคน
- กิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน ประมาณ ๘ พันคน
- กิจการแปรรูปดิน ประมาณ ๓.๘ พันคน

(๗) ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตประมาณ ๑.๐๗ ล้านคน แยกตามพื้นที่ ได้ดังนี้

- กรุงเทพมหานคร ประมาณ ๓.๔ แสนคน
- ในภูมิภาค ประมาณ ๑.๗๒ ล้านคน

(๘) มีข้อมูลรายงานการวิจัยเกี่ยวกับกรณีของการยกระดับคุณค่าของงานเพื่อปรับค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจให้คนสนใจทำงานบางประเภทมากขึ้น ซึ่งรายงานดังกล่าวมีความเชื่อมโยงถึงความคิดเกี่ยวกับประเภทของงานระหว่างแรงงานขั้นต่ำและแรงงานที่สูงกว่า โดยผลสรุปนั้น ประเทศไทยควรมีการยกระดับความคิดทางด้านคุณค่าของงานให้เกิดความเท่าเทียมไม่แยกแยะลักษณะของงานตามระดับวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ เห็นว่าอาจเป็นทางออกอีกประการสำหรับการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภท 3D ที่คนไทยไม่สนใจอยากจะทำได้

๓.๒.๕.๔ ผู้แทน ปัจจุบัน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้ข้อมูลต่อ คณะอนุกรรมการฯ สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจุบัน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานเป็นคนไทย ทั้งหมดประมาณ ๓ หมื่นกว่าคน ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยพนักงานมาจากภูมิลำเนาทั่วประเทศ ประมาณ ๖๖ จังหวัด มีบริษัทตั้งอยู่ที่บางปะอิน นวนคร และจังหวัดปราจีนบุรี

๒. บริษัทตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน มีสับสร้าง-ส่งพนักงานสองร้อยกว่าคน ครอบคลุมพื้นที่ ๙ จังหวัด

๓. ในภาพรวมของการใช้แรงงานในอนาคตอีกประมาณ ๓ - ๕ ปี ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงของระบบแรงงานโดยการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยมาทดแทนแรงงานคนในส่วนที่สามารถดำเนินการได้

๔. หากรัฐบาลต้องการลดความเหลื่อมล้ำโดยการขึ้นค่าแรงอีกนั้นจะต้องให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างค่าแรงที่สูงขึ้นกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวข้างต้นด้วย

๕. ภาพรวมของการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ นั้น ค่าแรงที่สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมแรงงานไทยลดความเหลื่อมล้ำลงได้ แต่แรงงานดังกล่าวต้องเพิ่มทักษะของตนเองให้เป็นแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้นไปด้วยเช่นกัน นอกจากนี้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นแรงงานทักษะต่ำจะลดจำนวนลงอย่างมาก โดยคนเหล่านี้จะหันไปประกอบธุรกิจส่วนตัวประเภท SMEs ขนาดเล็ก ส่วนแรงงานต่างด้าว ก็จะลดลงด้วยเช่นกัน

๖. เหตุผลที่บริษัทมีแรงงานคนไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากและไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้น คือ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในทุกด้าน โดยดำเนินการให้โรงงานเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งทำให้บริษัทไม่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทย ดังนั้น หลักการสำคัญที่แรงงานไทยให้ความสนใจที่จะทำงานโรงงานได้ คือ บริษัทต้องดำเนินการตามโครงการ Happy Workplace ให้ได้

ผู้แทน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ตอบประเด็นซักถามต่อ คณะอนุกรรมการฯ สรุปได้ดังนี้

(๑) เหตุผลที่บริษัทมีแรงงานคนไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมากและไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้นคือ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในทุกด้าน

(๒) อัตราค่าจ้างของพนักงานแยกได้ คือ ค่าแรงรายวันจำนวน ๘ ชั่วโมง คิดเป็นวันละ ๓๒๕ บาท สวัสดิการอีกประมาณ ๔๐ บาท แต่บริษัทจะวางแผนให้พนักงานมีงานทำได้ถึงวันละ ๑๒ ชั่วโมง ทำให้พนักงานมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วพนักงานจะมีรายได้ต่อคนต่อวันปกติประมาณเกือบ ๕๐๐ บาท หากเป็นวันหยุดจะมีรายได้ต่อคนต่อวันประมาณ ๘๐๐ บาท

(๓) อัตราการจ่ายเงินโบนัสโดยปกติของพนักงานประมาณ ๒ เดือนกว่า

(๔) ผลผลิตของบริษัทยังมีรายละ ๑๐๐ ได้ส่งออกจำหน่ายยังต่างประเทศทั่วโลก

(๕) เหตุผลประการสำคัญที่บริษัทมีแรงงานคนไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก และไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานคือ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในทุกด้าน โดยดำเนินการให้โรงงานเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

(๖) พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ เป็นเพศหญิง และมีสวัสดิการให้ลาคลอดบุตรได้ ๕ เดือน โดยระยะเวลาการลาคลอดบุตร ๕ เดือนนี้บริษัทจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานเพื่อเป็นสวัสดิการด้วย

(๗) สมมติว่าบริษัทได้ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีแรงงานคนไทยไม่เพียงพอ เช่น จังหวัดสมุทรสาคร มีความเห็นว่าบริษัทจะสามารถดำเนินการได้โดยไม่ขาดแคลนแรงงานคนไทยอย่างแน่นอน แต่ทั้งนี้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยบางอย่างมาเกี่ยวข้องด้วย เช่น มีห้องพักของเอกชนในพื้นที่ใกล้เคียงอย่างเพียงพอ และมีรถรับ-ส่งพนักงานอย่างเพียงพอ

(๘) ปัจจุบันอายุโดยเฉลี่ยของพนักงานประมาณ ๒๕ - ๓๐ ปี โดยรับพนักงานที่มีอายุขั้นต่ำ ๑๘ ปี

(๙) บริษัทได้ดำเนินการเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานคนไปแล้วประมาณร้อยละ ๓๕

๓.๒.๕.๕ ผู้แทน บริษัท โอเรียนตอล การ์เมนท์ จำกัด ให้ข้อมูลต่อคณะอนุกรรมการสรุปได้ดังนี้

๑. บริษัท โอเรียนตอล การ์เมนท์ จำกัด ใช้หลักการ “ให้งานไปหาคน” หมายความว่า การย้ายที่ตั้งของโรงงานไปตั้งอยู่ในแหล่งภูมิลำเนาของแรงงาน ซึ่งเป็นหลักการที่บริษัทเล็งเห็นว่าจะเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย ที่มีทักษะทางการเย็บผ้าได้เป็นอย่างดี

๒. บริษัทได้ดำเนินการตามแผนการกระจายความเสี่ยงกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อกรณีการขาดแคลนแรงงานโดยการตั้งโรงงานผลิตที่ประเทศเวียดนามอีกหนึ่งแห่งด้วย ซึ่งพบว่าแรงงานในประเทศเวียดนามมีวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และยังมีจำนวนแรงงานเพียงพอต่อความต้องการอีกด้วย

๓. ปัจจุบัน บริษัทที่ดำเนินการเกี่ยวกับการ์เมนท์ได้มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงานในประเทศ โดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตประมาณ ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า นั้น โดยมีการดำเนินการตั้งบริษัทผลิตขึ้นในประเทศที่มีศักยภาพของแรงงานเพียงพอต่อการผลิตของบริษัท เช่น ในประเทศเวียดนาม เป็นต้น

๔. จากประสบการณ์การจ้างแรงงานไทยที่ผ่านมา พบว่าค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานของคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่เปลี่ยนแปลง ยังยึดติดกับค่านิยมเดิม ๆ เกี่ยวกับงานของโรงงานอุตสาหกรรมว่าเป็นงานที่ไม่น่าทำ เป็นงานไม่สบายเหมือนงานประเภทพนักงาน office ทั่วไป หรือไม่สบายเหมือนกับงานของพนักงานตามห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

๕. สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันของประเทศไทยภายใน ๕ ปีนี้ รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนว่าประเทศไทยต้องการแรงงานต่างด้าวในประเภทของอุตสาหกรรมใดบ้าง เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมให้กับแรงงานไทยที่ยังอยู่ในระบบการศึกษา รวมถึงความพร้อมของผู้ประกอบการด้วย

๖. สถานการณ์แรงงานของประเทศไทยในระยะยาวนั้น ภาครัฐและภาคเอกชนควรบูรณาการร่วมกันอย่างชัดเจนว่าควรมีทิศทางไปทางใดให้เป็นแนวทางเดียวกัน ทั้งระบบการศึกษาและการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ซึ่งการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตจะต้องเริ่มวางแผนทันที

๗. ภาพรวมการศึกษาของไทยควรมีการส่งเสริมให้เยาวชนจบการศึกษาแล้วสามารถประกอบกิจการได้เองโดยไม่ต้องเป็นลูกจ้างหรือพนักงานของบริษัท เนื่องจากอนาคตหุ่นยนต์หรือเทคโนโลยีจะมีบทบาทต่อแรงงานคนมาก เพราะจะมีการใช้แรงงานคนที่น้อยลงเนื่องจากการแทนที่ด้วยเทคโนโลยีดังกล่าว

ผู้แทน บริษัท โอเรียนตอล การ์เมนท์ จำกัด ตอบประเด็นซักถามต่อคณะอนุกรรมการสรุปได้ดังนี้

(๑) ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวยังมีความจำเป็นต่อภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ซึ่งต้องพิจารณาว่าจะมีการใช้งานแรงงานต่างด้าวในรูปแบบใด งานในตำแหน่งใดควรใช้แรงงานคนไทยหรืองานในตำแหน่งใดควรใช้แรงงานต่างด้าว

(๒) การผลิตในปัจจุบันที่ยังต้องใช้แรงงานคนดำเนินการคือ การเย็บผ้า เนื่องจากต้องใช้ความละเอียดและประณีตจากฝีมือคน แต่ในอนาคตหากมีการคิดค้นและพัฒนาหุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องอาจต้องใช้เวลาประมาณ ๑๐ ปีจึงจะมีหุ่นยนต์ที่สามารถดำเนินการในงานลักษณะดังกล่าวนี้ได้

(๓) ปัจจุบันการจัดการแรงงานของบริษัท ทั้งแรงงานที่คนไทยและแรงงานต่างด้าวของบริษัทที่ตั้งในประเทศไทยจะหาได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากอัตราจ้างค่าแรงรายวันทั้งคนไทยและต่างด้าวในปัจจุบันเท่ากัน จำเป็นต้องมีสวัสดิการอื่น ๆ เป็นรายได้เพิ่มเพื่อจูงใจให้แรงงานสนใจที่จะทำงานด้วย แต่ทั้งนี้แรงงานไทยก็ยังมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานยังไม่เปลี่ยนแปลง ยังยึดติดกับค่านิยมเดิม ๆ ว่างานของโรงงานอุตสาหกรรมว่าเป็นงานที่ไม่น่าทำ

(๔) ปัจจุบันบริษัทตั้งอยู่เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ๑ แห่ง มีพนักงานประมาณ ๒๐๐ คน ซึ่งมีพนักงานเป็นแรงงานคนไทยทั้งหมด สาขาอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ มีพนักงานประมาณ ๓๐๐ คน และที่ประเทศเวียดนาม

(๕) บริษัทที่ตั้งอยู่ ณ ประเทศเวียดนาม ดำเนินการในลักษณะของการจดทะเบียนบริษัทโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับจ้างให้พนักงานผลิตสินค้าให้กับบริษัทในประเทศไทย ไม่ใช้การผลิตในประเทศเวียดนามแล้วส่งออกไปจำหน่ายโดยตรง

(๖) โครงสร้างการจ้างแรงงานในประเทศเวียดนามจะมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ส่วเวลาไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพัก ๓๐ นาที แต่เวลาพักนี้จะเอาไปคำนวณรวมเป็นเวลาทำงานด้วย

(๗) สมมติว่าบริษัทคิดจะวางแผนเพิ่มกำลังการผลิตให้มากขึ้น จะดำเนินการขยาย พื้นที่ทั้งในประเทศไทยและประเทศเวียดนามควบคู่กันต่อไป เนื่องจากทั้ง ๒ แห่งมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ประเด็นของความคุ้มค่าหรือต้นทุนในการผลิตหากคำนวณอย่างละเอียดแล้วจะไม่แตกต่างกันมาก ทั้งนี้ การที่บริษัทยังคงเลือกที่จะทำการผลิตในพื้นที่ของทั้ง ๒ แห่งดังกล่าวก็เพื่อประโยชน์ในเรื่องของการกระจายความเสี่ยงต่อธุรกิจของบริษัท ถึงแม้ว่าจะยังไม่มีการศึกษาชัดเจนว่าเป็นความเสี่ยงประเภทใดบ้าง แต่การดำเนินการในแต่ละแห่งจะเป็นการดำเนินการโดยใช้ประโยชน์จากการใช้จุดแข็งของแต่ละแห่งให้เป็น ประโยชน์ต่อธุรกิจ

(๘) บริษัทที่ดำเนินการอยู่ในประเทศเวียดนามไม่ได้มีการบริหารงานหรือมีมาตรการ อะไรเป็นพิเศษเพื่อให้พนักงานมีความใส่ใจและมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เนื่องจากคนเวียดนามส่วนใหญ่ มีวินัยในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง

(๙) หากอยากปรับเปลี่ยนทัศนคติของแรงงานไทยเพื่อให้มีวินัยในการทำงาน และมีความรับผิดชอบสูง อย่างเช่นคนเวียดนาม อาจต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาตัวบุคคล

๓.๒.๕.๖ ผู้แทน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลต่อคณะอนุกรรมการ การสรุปได้ดังนี้

๑. ภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศเวียดนาม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ผลิตภัณฑ์มวลรวม ของประเทศ (GDP : Gross Domestic Product) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖.๘ เงินเฟ้อร้อยละ ๒.๖ ส่วนในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP : Gross Domestic Product) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗.๔ เงินเฟ้อร้อยละ ๒.๘

๒. ประเทศเวียดนามเป็นหนึ่งในประเทศที่ต่างประเทศมาลงทุนจำนวนมาก เพราะเศรษฐกิจและการเมืองมีเสถียรภาพ

๓. รัฐบาลให้การสนับสนุนการลงทุน มีแผนปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. สถานการณ์แรงงานของประเทศเวียดนาม สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ต้นทุนด้านค่าแรงงานต่ำ ไม่สูงมาก

๔.๒ ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางมีสูง

๔.๓ มีอัตราการว่างงานต่ำ เฉลี่ยร้อยละ ๒.๔ ต่อปี

๔.๔ ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการหาคนมาทำงานยาก คือ Sales และ Engineer

๔.๕ คนวัยหนุ่มสาวต้องการเติบโตในอาชีพแบบรวดเร็ว อัตราการลาออก
จึงสูง เฉลี่ยประมาณร้อยละ ๑๗ ต่อปี

๔.๖ คนเวียดนามรักชาติ ขยัน อดทน ชอบการแข่งขัน และเคารพกฎเกณฑ์

๕. เปรียบเทียบลักษณะของการจ้างงานของประเทศเวียดนาม และประเทศไทย สรุป
ได้ดังนี้

๕.๑ รูปแบบการจ้างงานระยะสั้น

- ประเทศเวียดนาม การจ้างงานระยะสั้น (Definite -Term) ระยะเวลา
๑๒ - ๓๖ เดือน สามารถจ้างต่อเนื่องได้ไม่เกิน ๒ สัญญา ส่วนจ้างตามฤดูกาลได้ไม่เกิน ๑๒ เดือน

- ประเทศไทย การจ้างงานระยะสั้น (Definite - Term) ไม่มีกำหนด
ข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา

๕.๒ ระยะเวลาการ ทดลองงาน

- ประเทศเวียดนาม วุฒิปริญญาตรีไม่เกิน ๖๐ วัน, วุฒิ ปวช. หรือมัธยม
ไม่เกิน ๓๐ วัน, สำหรับงานตามฤดูกาลไม่เกิน ๖ วัน

- ประเทศไทย จะมีหรือไม่มีทดลองงานก็ได้ และ ไม่มีกำหนดระยะเวลาไว้

๕.๓ ค่าจ้างระหว่างทดลองงาน

- ประเทศเวียดนาม สามารถจ่ายเงินร้อยละ ๘๕ ของค่าจ้างช่วงทดลองงานได้

- ประเทศไทย จ่ายค่าจ้างร้อยละ ๑๐๐ ของค่าจ้างตามที่ตกลงกัน

๕.๔ การเกษียณอายุ

- ประเทศเวียดนาม ชาย ๖๐ ปี หญิง ๕๕ ปี ตามวันเกิด แต่หากกรณีจ้างต่อ
ต้องปรับลดเวลาทำงานต่อวันลงด้วย

- ประเทศไทย ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนด
ไว้ (กรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน
กว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้)

๕.๕ การบอกเลิกสัญญา/การลาออก

- ประเทศเวียดนาม แบ่งเป็น ๔๕ วันล่วงหน้าสำหรับลูกจ้างประเภท
Indefinite - Term, ๓๐ วันล่วงหน้าสำหรับลูกจ้างประเภท Definite - term และ ๓ วันล่วงหน้าสำหรับ
ลูกจ้างอื่น ๆ

- ประเทศไทย ได้แก่ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลา
ในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้าง
อาจบอกเลิกสัญญาจ้างในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญา
กันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

๕.๖ เงินค่าชดเชย

- ประเทศเวียดนาม มี ๒ แบบ คือ Severance Allowance เลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำความผิด คำนวณตามอายุงาน ได้รับเงินในอัตราอายุงาน ๑ ปีเท่ากับค่าจ้างครึ่งเดือน เช่น ทำงาน ๑๐ ปี ได้รับเงิน ๕ เดือน (ลูกจ้างเข้างานหลัง ๑ มกราคม ๒๐๐๙ ให้ไปรับเงินประกันการว่างงานแทน) และ Job Loss Allowance เลิกจ้างเมื่อเปลี่ยนเทคโนโลยี ปรับกระบวนการผลิต การควบรวมกิจการ คำนวณตามอายุงาน ได้รับเงินในอัตรา ๑ ปีเท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือน เช่น ทำงาน ๑๐ ปี ได้รับเงิน ๑๐ เดือน (ลูกจ้างเข้างานหลัง ๑ มกราคม ๒๐๐๙ ให้ไปรับเงินประกันการว่างงานแทน)

- ประเทศไทย มี ๓ แบบ คือ Severance Allowance เลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำความผิด คำนวณตามอายุงาน ได้รับเงินในอัตราตามอายุงาน ๓๐-๓๐๐ วัน, ย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและได้รับค่าชดเชยตามกรณีแรก และ Job Loss Allowance เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ได้รับค่าชดเชยตามกรณีแรก

๖. เปรียบเทียบลักษณะของสวัสดิการของประเทศเวียดนาม และประเทศไทย
สรุปได้ดังนี้

๖.๑ วันลา กิจ

- ประเทศเวียดนาม จะไม่ได้รับค่าจ้าง ลาแต่งงานได้ ๓ วัน, ลาแต่งงาน บุตรได้ ๑ วัน, และบิดา มารดา บิดามารดาของคู่สมรส หรือบุตรเสียชีวิต ลาได้ครั้งละ ๓ วัน

- ประเทศไทย ลาได้ตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

๖.๒ กรณีที่ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์

- ประเทศเวียดนาม ลาก่อนคลอดก่อนและหลังคลอดได้ ๖ เดือน กรณีมีลูกแฝด ได้เพิ่มอีก ๑ เดือน, เมื่อมีครรภ์ได้ ๗ เดือน สามารถเลิกงานได้ก่อน ๑ ชั่วโมง และเมื่อกลับมาทำงานแล้ว สามารถเลิกงานได้ก่อน ๑ ชั่วโมงเช่นกัน เป็นเวลา ๑ ปี

- ประเทศไทย ลาก่อนคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน, ห้ามทำงานบางประเภท, ในช่วงเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ นาฬิกา, ห้ามทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด และขอเปลี่ยนงานได้ตามความเห็นแพทย์

๗. ค่าแรงขั้นต่ำ

- ประเทศเวียดนาม กำหนดแตกต่างกันตามพื้นที่จังหวัด ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ : ๓,๙๘๐,๐๐๐ VND/เดือน (ไฮจิมินห์และฮานอย) กลุ่มที่ ๒ : ๓,๕๓๐,๐๐๐ VND/เดือน (เมืองใหญ่หรือจังหวัดใหญ่) กลุ่มที่ ๓ : ๓,๐๘๐,๐๐๐ VND/เดือน (เขตหรือเมืองเล็ก ๆ) และกลุ่มที่ ๔ : ๒,๗๖๐,๐๐๐ VND/เดือน (พื้นที่ห่างไกล)

โดยกรณีผ่านการทดสอบทักษะ ก็จะเพิ่มให้อีกร้อยละ ๗ ซึ่งค่าแรงขั้นต่ำพื้นฐานของทางราชการ คือ ๑,๓๐๐,๐๐๐ VND/เดือน

- ประเทศไทย กำหนดแตกต่างกันตามแต่ละจังหวัด ๓๐๘ - ๓๓๐ บาท

๘. เงินเพิ่มพิเศษ สำหรับงาน 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficulty)

- ประเทศเวียดนาม งานในภาครัฐบาลรัฐวิสาหกิจต้องจ่ายเพิ่มร้อยละ ๕-๑๐ ของค่าจ้างต่อเดือนตามบัญชีที่ประกาศโดยราชการ ส่วนงานในภาคเอกชนไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่ม แต่ต้องจัดหาอาหารหรือนม เทียบได้ในมูลค่า ๑๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ VND ต่อวัน ตามบัญชีที่ประกาศโดยราชการ

- ประเทศไทย ไม่มีกฎหมายบังคับ

ผู้แทน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมและตอบประเด็น ชักถามต่อคณะอนุกรรมการ สรุปได้ดังนี้

(๑) ถึงแม้ประเทศเวียดนามจะยังมีข้อจำกัดหลายประการ แต่โดยภาพรวมประเทศ เวียดนามยังถือเป็นประเทศที่น่าลงทุน

(๒) เหตุผลที่เลือกประเทศเวียดนามในการลงทุนนั้นมีหลายองค์ประกอบในการ ตัดสินใจ ตั้งแต่การอิมตัวของอุตสาหกรรมและแรงงานในประเทศก่อน ประการต่อมาจึงเป็นข้อพิจารณาอื่น ๆ เปรียบเทียบกัน ทั้งนโยบายของแต่ละประเทศ ข้อจำกัดต่าง ๆ รวมไปถึงแรงงานด้วย

(๓) ประโยชน์ของการได้ดำเนินการลงทุนในต่างประเทศอีกประการคือ ได้มีการเรียนรู้ และพัฒนาประสบการณ์ในการแข่งขันและการปรับตัวตามสถานการณ์ของแต่ละประเทศ

(๔) บริษัทมีแผนที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนหากปรากฏว่ามีความคุ้มค่า มากกว่า แต่ทั้งนี้บริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานเหล่านั้นให้พ้นสภาพ แต่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนให้พนักงาน เหล่านั้นทำงานในส่วนอื่นที่มีความเหมาะสมต่อไป

(๕) บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีการลงทุนตั้งบริษัทเพื่อประกอบ ธุรกิจในประเทศเวียดนาม จำนวน ๒๒ แห่ง

(๖) สถิติของการลงทุนในประเทศเวียดนาม พบว่า ประเทศเกาหลี ฮองกง และสิงคโปร์มีการลงทุนรวมกันแล้วเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศเวียดนาม ถือว่าประเทศเวียดนามกำลังมีการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมอย่างก้าวกระโดดและเหมาะต่อการลงทุน สำหรับนักลงทุน ถึงแม้จะมีข้อจำกัดทางข้อกฎหมายหรือกฎระเบียบของประเทศเวียดนามอยู่บ้างก็ตาม

(๗) หากเปรียบเทียบการจ้างงานประเทศเวียดนามและประเทศไทย พบว่าลักษณะ การจ้างงาน การทดลองงาน เงื่อนไขการบอกเลิกสัญญา/การให้ออกจากงาน รวมถึงการชดเชยค่าจ้างแรงงาน ของประเทศเวียดนามและประเทศไทยมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ทั้งนี้ ข้อกำหนดดังกล่าวค่อนข้างจะเป็น ข้อกำหนดพื้นฐานที่เป็นสากลในการจ้างงานจึงทำให้ไม่ค่อยมีความแตกต่างกันเท่าที่ควร

(๘) หากเปรียบเทียบสวัสดิการในการจ้างงานประเทศเวียดนามและประเทศไทย พบว่าสิทธิหรือสวัสดิการที่ทางผู้ประกอบการจัดให้กับแรงงานในประเทศเวียดนามดีกว่าผู้ประกอบการจัดให้แรงงานในประเทศไทย ซึ่งอาจหมายถึงการสะท้อนแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงาน

(๙) ประเทศเวียดนามมีการช่วยเหลือและสวัสดิการอื่น ๆ สำหรับแรงงาน นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะเป็นเงิน และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ผู้ประกอบการในประเทศเวียดนามจัดสวัสดิการให้กับแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการในประเทศไทยจัดให้แรงงานที่ทำงานประเทศไทย

(๑๐) เมื่อทำการพิจารณาประเด็นลักษณะงานประเภท 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficulty) แล้วพบว่าประเทศเวียดนามมีการกำหนดหรือระบุประเภทงานหรือลักษณะงานประเภท 3Ds ไว้อย่างชัดเจน เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับประเภทงานหรือลักษณะงานตามความยากงานอันตราย ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้แรงงานทำงานลักษณะงาน 3Ds โดยกฎหมายของประเทศเวียดนามจะกำหนดรายละเอียดบัญชีรายชื่องานสำหรับงาน 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficulty) ไว้อย่างชัดเจน

๓.๒.๖. การศึกษาข้อมูลด้านอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม

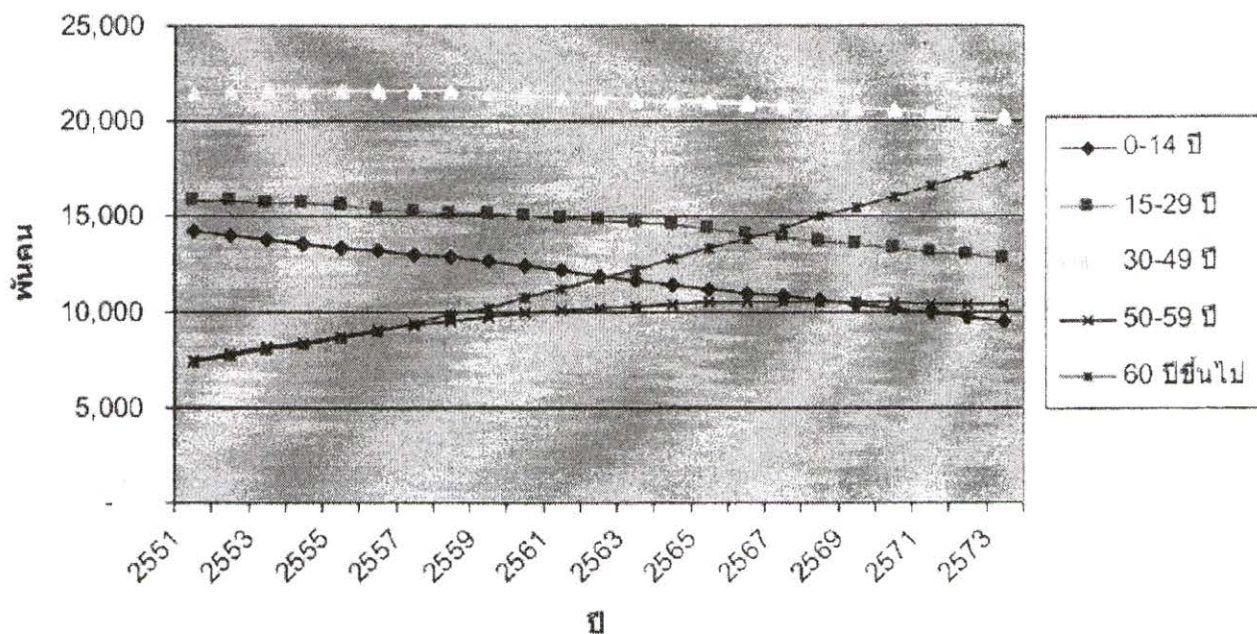
๓.๒.๖.๑ การส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

การประมาณการประชากรในอนาคต จากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งคาดประมาณประชากรไปจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๗๓ โดยใช้ข้อสมมุติด้านภาวะเจริญพันธุ์ระดับกลาง พบว่าประชากรทั่วประเทศเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ ประเทศไทยจะมีจำนวนประชากร ๗๐.๖๓ ล้านคน

สำหรับการเปลี่ยนแปลงของประชากรในแต่ละช่วงอายุ พบว่าประชากรวัยเด็ก (อายุ ๐ - ๑๕ ปี) มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับประชากรวัยแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๕๗ ปี และ ๕๐ - ๕๗ ปี) ขณะที่ประชากรผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ ๙.๔๓ ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓ ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ทำให้ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) ที่กำหนดว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปสัดส่วนเกินร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งประเทศถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คาดว่าในปีพ.ศ. ๒๕๗๓ จะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๕.๑๒ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society)

ประมาณการประชากรไทยปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๐

โครงสร้างประชากรไทยปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๓



ที่มา : การประมาณการประชากร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย ประชากรวัยแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๔๙ ปี และ ๕๐ - ๕๙ ปี) มีแนวโน้มลดอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลต่อตลาดแรงงานในอนาคตที่จะประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานวัยแรงงาน การจะหวังพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอยู่ต่อไปก็จะมีปัญหาในอนาคต หากประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ใกล้เคียงกับประเทศไทย แรงงานต่างด้าวก็คงย้ายกลับไปยังประเทศของตน หากภาครัฐมีมาตรการและนโยบายที่ชัดเจนในการนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานวัยแรงงานโดยไม่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

จากสถิติการใช้แรงงานผู้สูงอายุ ตามข้อมูลจำนวนผู้ประกันตน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำแนกตามมาตราต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พบว่าผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ตามมาตรา ๓๓ มีจำนวน ๑๒๑,๒๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๒ ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด ตามมาตรา ๓๙ มีจำนวน ๑๕๐,๘๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๘ ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด และตามมาตรา ๔๐ มีจำนวน ๓๗๙,๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๘ ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด รายละเอียดดังตารางแสดงจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา อายุ และเพศ ปี ๒๕๖๐

ตารางแสดงจำนวนผู้ประกันตนจำแนกตามมาตรา อายุ และ เพศ ปี ๒๕๖๐

อายุ (ปี)	มาตรา ๓๓				มาตรา ๓๙				มาตรา ๔๐			
	ชาย	หญิง	รวม	%	ชาย	หญิง	รวม	%	ชาย	หญิง	รวม	%
๑๕-๑๗	๑๐,๙๙๗	๗,๓๓๘	๑๘,๓๓๕	๐.๑๗	๒๔	๓๔	๕๘	๐.๐๐	๓,๖๕๗	๒,๘๙๐	๖,๕๔๗	๐.๒๗
๑๘-๑๙	๑๐๖,๒๕๗	๙๐,๒๗๘	๑๙๖,๕๓๕	๑.๘๑	๒๕๓	๖๔๗	๙๐๐	๐.๐๗	๘,๐๕๑	๖,๔๔๘	๑๔,๔๙๙	๐.๖๐
๒๐-๒๔	๖๕๔,๙๙๙	๗๒๔,๙๙๙	๑,๓๗๙,๙๙๘	๑๒.๗๓	๗,๖๒๙	๒๒,๐๐๗	๒๙,๖๓๖	๒.๑๖	๕๗,๙๙๗	๕๓,๒๕๔	๑๑๑,๒๕๑	๔.๕๗
๒๕-๒๙	๙๓๗,๙๙๙	๑,๐๔๔,๑๑๑	๑,๙๘๒,๐๙๐	๑๘.๒๙	๒๕,๖๖๑	๖๔,๑๙๑	๘๙,๘๕๒	๖.๕๔	๖๒,๒๔๘	๖๗,๔๙๔	๑๒๙,๗๔๒	๕.๓๓
๓๐-๓๔	๘๙๗,๖๒๙	๙๕๒,๘๑๑	๑,๘๕๐,๔๔๐	๑๗.๐๗	๕๖,๓๑๑	๑๐๔,๓๖๙	๑๕๐,๖๘๐	๑๐.๙๗	๖๙,๒๐๒	๘๐,๖๐๐	๑๔๙,๘๐๒	๖.๑๖
๓๕-๓๙	๘๘๑,๕๗๐	๘๘๗,๓๙๒	๑,๗๖๘,๙๖๒	๑๖.๓๔	๗๔,๓๑๐	๑๔๒,๓๕๗	๒๑๖,๖๖๗	๑๕.๗๗	๙๓,๗๖๑	๑๑๓,๕๕๘	๒๐๗,๓๑๙	๘.๕๒
๔๐-๔๔	๖๙๖,๓๙๕	๖๖๗,๘๒๒	๑,๓๖๔,๒๑๗	๑๒.๕๘	๘๔,๕๕๗	๑๓๓,๘๕๖	๒๑๘,๔๑๓	๑๖.๓๔	๑๒๑,๔๗๖	๑๕๙,๘๙๕	๒๘๑,๓๗๑	๑๑.๕๗
๔๕-๔๙	๕๕๖,๖๙๕	๕๕๔,๗๕๘	๑,๑๑๑,๔๕๓	๙.๗๙	๘๒,๙๙๑	๑๓๑,๕๕๖	๒๑๔,๕๕๗	๑๕.๖๑	๑๕๖,๔๕๔	๒๑๐,๕๕๒	๓๖๖,๙๙๖	๑๔.๖๗
๕๐-๕๔	๓๘๗,๘๗๐	๓๘๒,๓๙๗	๗๗๐,๒๖๗	๖.๗๔	๗๕,๒๘๔	๑๑๕,๐๙๑	๑๙๐,๓๗๕	๑๓.๘๖	๑๕๗,๖๔๙	๒๓๗,๖๖๑	๓๙๕,๓๑๐	๑๖.๒๕
๕๕-๕๙	๒๐๒,๕๖๒	๑๖๑,๖๔๑	๓๖๔,๒๐๓	๓.๓๖	๕๒,๖๘๕	๖๓,๐๕๐	๑๑๕,๗๓๕	๗.๗๐	๑๕๕,๖๔๕	๒๔๕,๓๙๘	๔๐๑,๐๔๓	๑๖.๔๘
>=๖๐	๗๑,๘๖๗	๔๙,๔๔๗	๑๒๑,๓๑๔	๑.๑๒	๗๖,๖๘๘	๗๙,๑๗๔	๑๕๕,๘๖๒	๑๐.๙๘	๑๕๖,๙๐๖	๒๒๖,๒๖๑	๓๘๓,๑๖๗	๑๕.๕๘
รวม	๕,๓๙๕,๖๕๐	๕,๔๔๔,๙๗๙	๑๐,๘๔๐,๕๗๙	๑๐๐.๐๐	๕๑๑,๒๗๓	๘๖๒,๓๒๒	๑,๓๗๓,๕๙๕	๑๐๐.๐๐	๑,๐๒๘,๙๘๖	๑,๔๐๓,๙๙๑	๒,๔๓๒,๙๗๗	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ : ประมวลผลเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑

**๓.๒.๖.๒ การช่วยเหลือชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ที่ไม่มีสัญชาติไทยให้สามารถประกอบ
การงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว**

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย และความแตกต่างกันในด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดแรงงานต่างด้าวให้ลักลอบเข้ามารับจ้างทำงานอย่างผิดกฎหมาย และจากการที่ภาครัฐมองว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เป็นกำลังสำคัญในภาคอุตสาหกรรมที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาการแข่งขันในตลาดโลกและความผันผวนของราคาสินค้าตลาดภายในประเทศได้ จึงได้พยายามแก้ไขปัญหาระบบต่างด้าวที่ผิดกฎหมายให้สามารถทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย และให้ปฏิบัติเป็นไปตามหลักสากล โดยเริ่มแก้ไขมาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๗ ด้วยการผ่อนผันให้ทำงานได้ชั่วคราวรวมกว่า ๑.๖ ล้านคน และในปี ๒๕๕๙ ให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้มาจดทะเบียนอีกครั้ง เพื่อให้ภาครัฐสามารถรู้ได้ว่ามีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงานอยู่กับนายจ้างในกิจการใดบ้าง สามารถให้การดูแลให้การจ้างงานอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล รวมไปถึงการดูแลด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม โรคติดต่อ โรคระบาด ยาเสพติด และอาชญากรรมต่าง ๆ

ในขณะที่ภาครัฐพยายามช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะแรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา (เมียนมา) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และราชอาณาจักรกัมพูชา (กัมพูชา) ให้ทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย ภาครัฐอาจลืมไปว่าในประเทศไทยมี “คนต่างด้าว” ที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน บางคนเกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้สัญชาติไทย อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนผสมกลมกลืนไปกับคนไทย ซึ่งรัฐไม่สามารถผลักดันให้กลับไปประเทศใด ๆ ได้ จึงได้ทำการสำรวจจัดทำทะเบียนประวัติและออกบัตรประจำตัวให้ คนกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากกฎหมายและมาตรการที่รัฐออกมาใช้บังคับกับคนต่างด้าว ทั้งด้านการประกอบกิจการงานและประกอบอาชีพเพื่อการยังชีพ

เนื่องจาก “ไม่มีสัญชาติไทย” คนกลุ่มนี้จึงตกอยู่ในฐานะ “คนต่างด้าว” ตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ ซึ่งจะถูกควบคุมหรือถูกปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับคนต่างด้าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

คณะอนุกรรมการสนับสนุนภารกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม และแรงงาน จึงได้ศึกษา ปัญหาอุปสรรคการเข้าสู่ตลาดแรงงานของ “คนต่างด้าว” ที่ไม่มีสัญชาติไทย เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้ คนกลุ่มนี้สามารถประกอบกิจการงานและประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยถูกกฎหมาย รวมถึงการนำแรงงานจากคนกลุ่มนี้มาทดแทนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

จากการศึกษาพบว่า แม้ว่าคนเหล่านี้จะเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน รวมถึงบุตรที่เกิดในประเทศไทยจะไม่ได้สัญชาติไทย ถ้ารัฐยังไม่กำหนดสถานะทางทะเบียน คนเหล่านี้ ก็จะมีสถานะเป็นคนต่างด้าว

ตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ คนกลุ่มนี้ไม่ได้สิทธิประโยชน์หรือความคุ้มครองจาก มาตรการใด ๆ ที่รัฐจัดให้เหมือนกับแรงงานข้ามชาติหรือต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กระทรวงมหาดไทยได้ทำ การสำรวจจัดทำทะเบียนประวัติไว้แล้ว ปัจจุบันเหลืออยู่ทั้งสิ้น ๔๘๘,๑๐๕ คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐) ประกอบด้วย

๑) ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์

เป็นกลุ่มคนที่อพยพเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานปัจจุบันคงเหลือ จำนวน ๔๐๐,๗๓๑ คน มีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ตามช่วงเวลาที่ทำกรสำรวจจัดทำทะเบียนประวัติ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ เป็นกลุ่มที่สำรวจจัดทำทะเบียนประวัติตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๗ จนถึงก่อน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ คณะรัฐมนตรีมีมติรองรับให้อาศัยอยู่ถาวรในราชอาณาจักร ๑๓ กลุ่ม และให้อาศัยอยู่ ชั่วคราวในราชอาณาจักร ๕ กลุ่มปัจจุบันเหลืออยู่ ๑๔๓,๘๓๒ คน (มีเลขประจำตัว ๑๓ หลักขึ้นต้นหลักแรก ด้วยเลข ๖) และมีบุตรที่เกิดในประเทศไทยและไม่ได้สัญชาติไทยอีก ๔๙,๒๔๑ คน (มีเลขประจำตัว ๑๓ หลัก ขึ้นต้นหลักแรกด้วยเลข ๗) รวมทั้งสิ้น ๑๙๓,๐๗๓ คน

กลุ่มที่ ๒ เป็นกลุ่มที่สำรวจจัดทำทะเบียนประวัติระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นการสำรวจตามยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๔๘ ปัจจุบันเหลืออยู่ ๑๔๖,๔๓๗ คน และมีบุตรที่เกิด ในประเทศไทยและไม่ได้สัญชาติไทยอีก ๖๑,๒๒๑ คน รวมทั้งสิ้น ๒๐๗,๖๕๘ คน กลุ่มนี้จะมีเลขประจำตัว ๑๓ หลักขึ้นต้นหลักแรกด้วยเลข ๐

๒) เด็กและบุคคลที่ศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษาและไม่มีสถานะทางทะเบียน (จำนวน ๗๘,๖๗๖ คน) บุคคลไร้รากเหง้าซึ่งไม่ปรากฏบุพการีหรือบุพการีทอดทิ้งตั้งแต่วัยเยาว์ (จำนวน ๘,๖๗๐ คน) และบุคคลที่ทำคุณประโยชน์ให้กับประเทศ (จำนวน ๒๘ คน) ซึ่งได้สำรวจตาม

ยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๔๘ บุคคลกลุ่มนี้จะมีเลขประจำตัว ๑๓ หลักขึ้นต้นหลักแรกด้วยเลข ๐

จากการศึกษากฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว และจากการลงพื้นที่พบว่ากิจการที่ห้ามคนต่างด้าวประกอบกิจการบางประเภทขัดต่อวิถีการดำรงชีวิตของ “ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์” ซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะความเป็นอยู่ค่อนข้างยากจน เช่น การทำไร่ ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ บางคนปลูกผักนำมาขายก็ถูกจับ ขายกาแฟ (รถเข็น) กับสามีซึ่งเป็นคนไทยก็ถูกจับ หรือรับเสื้อผ้าโหลมาเย็บที่บ้านก็ถูกจับ เพราะถือว่าเป็นการประกอบอาชีพ เป็นต้น ในขณะที่คนกลุ่มนี้ เมื่อประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพได้เงินมาทุกบาททุกสตางค์ ก็จะนำมาใช้จ่ายหมุนเวียนอยู่ในประเทศไทยเหมือนกับคนไทยโดยทั่วไป ซึ่งต่างจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาขายแรงงานเมื่อได้เงินก็จะส่งกลับไปบ้านของตนเองซึ่งไม่ใช่ประเทศไทย ที่จะใช้จ่ายอยู่ในประเทศไทยน้อยมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อ ด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ฉะนั้น การที่จะให้ชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยบางกลุ่มสามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถนำแรงงานจากคนกลุ่มนี้เข้าสู่ตลาดแรงงานก็จะเป็นการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวได้อีกทางหนึ่ง

บทที่ ๔

บทสรุป ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๔.๑ บทสรุป

จากการที่ประเทศไทยมีการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่แรงงานที่เป็นคนไทยจำนวนมากเดินทางไปขายแรงงานในต่างประเทศ อีกทั้งงานบางประเภทคนไทยไม่นิยมทำ โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเป็นงานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยุ่งยาก ซ้ำซ้อน (Demanding หรือ Difficult) ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่างานประเภท “3Ds” ที่ต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ เป็นเหตุให้ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ผู้ประกอบการต้องหาทางออกโดยการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

ข้อจำกัดและความท้าทายในการรับมือกับพลวัตการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย ในการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในอนาคต ในขณะที่อุปทานแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านอาจจะมีข้อจำกัดมากขึ้น เนื่องจากแนวโน้มเศรษฐกิจที่ดีขึ้นจากการปฏิรูปประเทศและช่องว่างของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนที่อาจลดลงในอนาคต^{๑๐} การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านมีการคาดการณ์ว่าจะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเคลื่อนย้ายกลับไปทำงานในประเทศของตนมากขึ้น

ถ้าประเทศไทยยังมุ่งที่จะพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอยู่ต่อไป หากในอนาคตประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ใกล้เคียงกับประเทศไทยอาจมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวดังกล่าวย้ายกลับไปยังประเทศของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม จึงเห็นสมควรที่จะต้องพิจารณาศึกษาการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม มุ่งเน้นแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อหาแนวทางในการที่จะทำให้แรงงานไทยมีเจตคติที่ดีต่องานประเภท 3Ds อันจะเป็นการจูงใจให้แรงงานไทยหันมาทำงานประเภทดังกล่าวมากขึ้น รวมถึงการพิจารณาศึกษาแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดการใช้แรงงานคน

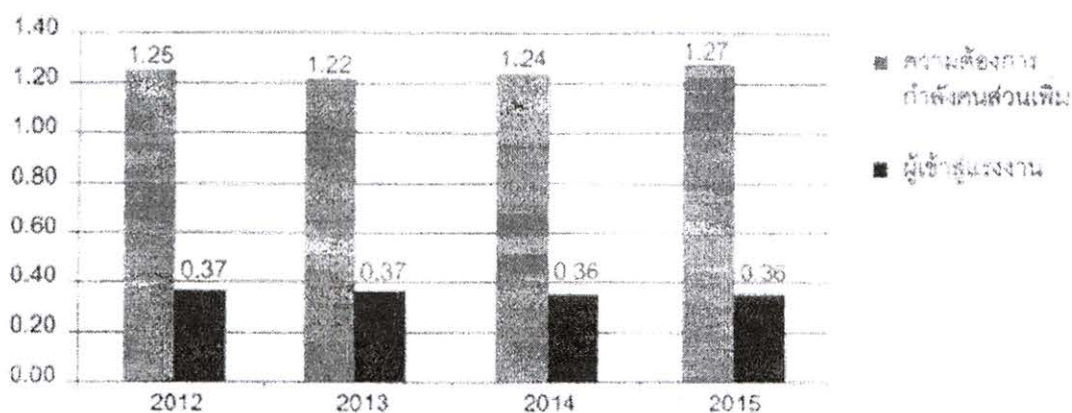
จากการพิจารณาศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็นในมิติด้านแรงงาน และมิติด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้ดังนี้

๔.๑.๑ มิติด้านแรงงาน

จากการเข้าพบผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่า ปริมาณแรงงานกับความต้องการกำลังคนในพื้นที่ต่าง ๆ ไม่สมดุลกัน อันมีเหตุปัจจัยที่แตกต่างกันตามลักษณะอุตสาหกรรมและที่ตั้งของสถานประกอบการ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลที่มีการสำรวจและรายงานไว้พบว่าสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

^{๑๐} กลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซีย และอิตาลี สำนักภาษาต่างประเทศ (๒๕๕๙), สถานการณ์แรงงานต่างด้าว สืบค้นเมื่อ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐, จาก <http://www.senate.co.th>

ดังแสดงในรูปที่ ๑ ทำให้มีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับกรณีประเทศไทย มีอัตราคนต่างชาตินี้ในประเทศไทยร้อยละ ๑.๖๗ จัดว่าสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของอาเซียนเล็กน้อย (ร้อยละ ๑.๑๓) (รูปที่ ๒)



รูปที่ ๑ การประมาณการของความต้องการกำลังคนและการประมาณการจำนวนคนที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน^{๑๑} (หน่วย : ล้านคน)

ประเทศ	สัดส่วนของชาวต่างชาติต่อประชากรในประเทศ (ร้อยละ)				อัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานสุทธิ (ร้อยละต่อประชากร 1,000 คน)			
	2533	2543	2548	2553	2533-2538	2538-2543	2543-2548	2548-2553
อาเซียน	0.69	0.92	1	1.13	-1	-0.3	-0.8	-0.9
บรูไน	29.03	31.84	34.2	37.13	3.1	3.5	2	1.8
กัมพูชา	0.4	1.9	2.27	2.38	3	1.6	-1.8	-3.7
อินโดนีเซีย	0.25	0.14	0.06	0.05	-0.8	-0.8	-1.1	-1.1
สปป.ลาว	0.55	0.41	0.35	0.31	-1.3	-3.5	-4.2	-2.5
มาเลเซีย	5.57	6.64	7.77	8.3	3.3	3.8	3.2	0.6
เมียนมาร์	0.34	0.22	0.2	0.18	-0.6	0	-4.4	-2.1
ฟิลิปปินส์	0.26	0.42	0.44	0.47	-2.1	-2.1	-2.8	-2.8
สิงคโปร์	24.11	34.49	35.02	38.67	14.3	13.7	11.4	30.9
ไทย	0.68	1.25	1.47	1.67	-3.6	-1.9	3.4	-1.5
ติมอร์	1.2	1.12	1.18	1.23	-1.1	-38.6	6.8	-9.4
เวียดนาม	0.04	0.07	0.07	0.08	-0.9	-0.8	-1.1	-1

รูปที่ ๒ สัดส่วนของชาวต่างชาติต่อประชากรในประเทศต่าง ๆ ^{๑๒}

^{๑๑} ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ๒๕๕๗

^{๑๒} ที่มา: องค์กรสหประชาชาติ ๒๕๕๗

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ประกอบการในสถานประกอบการต่าง ๆ ในจังหวัดที่ไปดูงาน ได้แก่ สมุทรสาคร นครปฐม และสมุทรปราการ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีจำนวนประชากรค่อนข้างจำกัด ได้ให้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกันว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกพื้นที่และเข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาสั้น ๆ กล่าวคือ เมื่อมีโอกาสงานที่มีลักษณะตัวงานที่ดีกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีงานที่มีลักษณะที่เป็นงานสกปรก (Dirty), (งานอันตราย (Dangerous), และงานยุ่งยากซับซ้อน (Demanding หรือ Difficult) (3Ds) กว้างงานปกติทั่วไป ก็จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานโดยง่าย ส่งผลให้อัตราการเข้าออกของแรงงานไทยค่อนข้างสูง ก่อให้เกิดความยุ่งยากในกระบวนการทางทรัพยากรบุคคล ในขณะที่แรงงานต่างด้าว ซึ่งหลายสถานประกอบการมีระบบในการจ้างงานที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเข้าไปดำเนินการจัดหาแรงงานในประเทศต้นทาง กอปรกับข้อกำหนดที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้โดยง่าย ทำให้แรงงานต่างด้าวมีอัตราการย้ายงานที่ต่ำ อันเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการ เนื่องจากสามารถสร้างความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นได้ในตัวลูกจ้าง ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในพื้นที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนการใช้แรงงานไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนประชากรน้อย เช่น สมุทรสาคร ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวที่สูงถึงร้อยละ ๗๐ - ๘๐ ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ในบางสถานประกอบการที่ศึกษาดูงานยังสามารถบริหารจัดการโดยใช้แรงงานไทยเป็นหลักได้ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งสามารถใช้แรงงานในเขตติดต่อดังกล่าวได้ ตลอดจนเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อทดแทนแรงงานคนได้ค่อนข้างมาก และสถานประกอบการนั้น ๆ มีทุนทรัพย์ในการลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม จึงมีความจำเป็นในการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวค่อนข้างน้อย

ประเด็นสำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่ได้จากการศึกษา ตลอดจนการสังเกตภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ซึ่งมีความเสี่ยงที่มีความสกปรก ความอันตราย หรือความยุ่งยากซับซ้อน สูงกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษา เช่น งานด้านการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล แต่งานดังกล่าวกลับมีปริมาณแรงงานไทยที่ค่อนข้างสูง โดยมีสาเหตุสำคัญน่าจะเป็นเพราะสถานประกอบกิจการดังกล่าวจ้างงานแรงงานซึ่งเป็นประชากรในพื้นที่ โดยหากจะนำหลักการเดียวกันมาใช้กับธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางทะเลที่ศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นส่วนใหญ่อาจมีข้อจำกัดด้านจำนวนประชากรวัยทำงานที่มีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงาน กอปรกับอัตราการว่างงานที่ต่ำมากของจังหวัดทำให้ผู้ประกอบการต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นสำคัญ

สืบเนื่องจากกรณีตัวอย่างข้างต้น ในหลักการทั่วไป อีกวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้เป็นทางเลือกเมื่อแรงงานในพื้นที่มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงาน และการทำงานใกล้สถานประกอบการเป็นปัจจัยหลักที่จูงใจให้แรงงานไทยยอมทำงานประเภทดังกล่าว คือการย้ายสถานประกอบการไปยังพื้นที่ที่มีแรงงานเพียงพอ แต่หลักการดังกล่าวอาจไม่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล

เนื่องจากข้อจำกัดด้านสถานที่ตั้งที่มีความจำเป็นจะต้องอยู่ใกล้ชายฝั่งทะเล และใกล้ท่าเรือขนส่ง เพื่อประโยชน์ในการรับวัตถุดิบ และการส่งผลิตภัณฑ์ที่แปรรูปแล้วเสร็จออกสู่ต่างประเทศ ซึ่งเป็นตลาดหลักของอุตสาหกรรมดังกล่าว

ในกรณีกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ผู้ประกอบการที่ได้มาให้ข้อมูลกับคณะอนุกรรมการ ได้ให้ข้อมูลถึงวิธีการของสถานประกอบการของตน เมื่อพบว่าแรงงานเริ่มไม่เพียงพอต่อกำลังการผลิต ในฐานะการผลิตในเขตปริมนชล จึงได้ย้ายขยายฐานการผลิตไปยังจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปริมาณแรงงานสูงในขณะนั้น นอกจากนี้ โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเลือกเปิดนอกเขตเมืองเพื่อให้ใกล้ต่อแหล่งแรงงานอย่างแท้จริง

ในกรณีกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการที่มาให้ข้อมูลกับคณะอนุกรรมการ ได้ให้ข้อมูลว่า กรณีของตนสถานประกอบการอยู่ในพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานไม่มาก แต่บริษัทได้จัดให้มีสวัสดิการรถรับส่งพนักงานกว่า ๒๐๐ คัน โดยจัดรถรับส่งในพื้นที่รัศมี ๙ จังหวัดใกล้เคียงกับสถานประกอบการ วิธีการดังกล่าวก็สามารถลดปัญหาในการขาดแคลนแรงงานจากการที่โรงงานตั้งอยู่ในเขตที่มีประชากรในวัยแรงงานน้อยได้

อีกวิธีการที่ผู้ประกอบการอาจนำข้อจำกัดด้านปริมาณการผลิตที่มีช่วงเวลาที่ต้องลดการผลิตตามฤดูกาลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ดังเช่นที่ผู้ประกอบการบางรายในสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครใช้ คือการอนุญาตให้แรงงานไทยซึ่งมาจากต่างภูมิลำเนาสามารถลาหยุดงานกลับภูมิลำเนาได้เป็นระยะเวลาสั้นและสามารถกลับมาทำงานได้ เป็นการจูงใจให้แรงงานไทยที่อยู่ต่างถิ่นยอมมาทำงานที่พื้นที่สมุทรสาครมากขึ้น หรือในกรณีผู้ประกอบการจัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปกลับภูมิลำเนาของแรงงานไทย เพื่อจูงใจให้แรงงานที่อยู่นอกพื้นที่เดินทางมาทำงานมากขึ้นก็เป็นได้

นอกจากนี้สิ่งที่คณะอนุกรรมการพบจากการศึกษาข้อมูลและการสัมภาษณ์สถานประกอบการอีกประการหนึ่งคือ เจตคติและค่านิยมต่องานในระดับปฏิบัติการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานสกปรกและงานอันตราย) ว่าเป็นงานไม่มีเกียรติและไม่เป็นที่น่าภาคภูมิใจ ส่งผลให้เยาวชนเลือกที่จะไม่ศึกษาในสายวิชาชีพ แต่ในทางกลับกันกลับเลือกศึกษาเพื่อคุณวุฒิระดับปริญญาบัณฑิต ซึ่งไม่สามารถตอบโจทย์ต่อภาค อุตสาหกรรม เจตคติดังกล่าวยิ่งส่งผลให้แรงงานในระดับปฏิบัติการขาดแคลน ทำให้สถานประกอบการมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานของประเทศเวียดนาม และเชิญตัวแทนผู้ประกอบการไทยซึ่งไปลงทุนประกอบกิจการในเวียดนามมาให้ข้อมูล พบว่าประเทศเวียดนามเป็นหนึ่งในประเทศที่ต่างชาติดำรงทุนเป็นจำนวนมาก หากเปรียบเทียบข้อกำหนดการจ้างงานของประเทศเวียดนามกับประเทศไทย พบว่าลักษณะการจ้างงาน การทดลองงาน เงื่อนไขการบอกเลิกสัญญา การให้ออกจากงาน รวมถึงการชดเชยค่าจ้างแรงงานของประเทศเวียดนามและประเทศไทยมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ทั้งนี้ข้อกำหนดดังกล่าวค่อนข้างจะเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่เป็นสากลในการจ้างงาน จึงทำให้ไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก แต่ถ้าเปรียบเทียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานของประเทศเวียดนาม

กับประเทศไทย พบว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจัดให้กับแรงงานของประเทศเวียดนามจะดีกว่าของประเทศไทย ซึ่งอาจสะท้อนแรงจูงใจในการทำงานของแรงงาน โดยเฉพาะงานประเภท 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficult) ประเทศเวียดนามมีกำหนดหรือระบุประเภทงานที่มีลักษณะเป็นงาน 3Ds ไว้อย่างชัดเจน เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่เป็นงานสกปรก งานอันตราย และงานยุ่งยากซับซ้อน โดยงานในภาครัฐต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับงานประเภท 3Ds ในอัตราร้อยละ ๕ - ๑๐ ของค่าจ้างต่อเดือนตามบัญชีที่ราชการประกาศกำหนด แต่ถ้าเป็นงานในภาคเอกชนไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษแต่ต้องจัดหาอาหารหรือนมสำหรับผู้ทำงานประเภท 3Ds มูลค่า ๑๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ VND ต่อวันตามบัญชีที่ราชการประกาศกำหนด

๔.๑.๒ มิติด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

จากข้อมูลธนาคารแห่งประเทศไทย และข้อมูลอื่น ๆ พบว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการผลิตและบรรเทาผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานได้ โดยกว่าร้อยละ ๓๐ ของผู้ประกอบการชั้นนำของโลกต่างมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานคน สำหรับประเทศไทยเอง การใช้หุ่นยนต์แทนแรงงานคนในภาคการผลิตของไทยก็ไม่ใช่สิ่งแปลกใหม่ มีการดำเนินการมาเป็นเวลา ๕-๑๐ ปีแล้ว^{๑๓} แต่ก็จัดอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าประเทศอุตสาหกรรมหลักของโลกอยู่มาก ดังแสดงในรูปที่ ๓ และจากข้อมูลในรายงานการสำรวจ หากเทียบกับบริษัทในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่นซึ่งมีสัดส่วนของบริษัทขนาดเล็ก ที่มีการนำเทคโนโลยีในการผลิตสินค้าและบริการมาใช้ถึงร้อยละ ๕๐ ในขณะที่ไทยเองใช้อยู่ที่ร้อยละ ๑๕^{๑๔} โดยข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับสถานประกอบการที่ศึกษาดูงานที่เป็นสถานประกอบการของกลุ่มประเทศญี่ปุ่น ในประเทศไทยมีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย



รูปที่ ๓ ความหนาแน่นของการใช้หุ่นยนต์ต่อแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในประเทศต่าง ๆ ^{๑๕}

^{๑๓} ที่มา: รายงานการใช้หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรมไทย โดยธนาคารแห่งประเทศไทย ๒๕๖๑

^{๑๔} ที่มา: Enterprise Survey, ๒๐๑๖

^{๑๕} ที่มา International Federation of Robotics, ๒๐๑๗

อย่างไรก็ดี ความท้าทายสำคัญอย่างหนึ่งในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้คือ งานกลุ่มที่ต้องใช้ทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ ความประณีต และการหยิบจับผ่านการรับรู้ โดยเฉพาะสองประเภทหลังจะสามารถเห็นได้ชัดในอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่เลือกศึกษา เช่น การแปรรูปอาหารจากทะเล ซึ่งต้องอาศัยความประณีตและการหยิบจับผ่านการรับรู้เป็นหลัก ทำให้แรงงานคนยังมีความสำคัญ การใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรในปัจจุบันนอกจากการลงทุนสูงแล้วยังไม่สามารถให้ประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกับการใช้แรงงานคน อันทำให้ความคุ้มค่าในการผลิตต่ำลง อันเป็นปัจจัยหลักสำคัญในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทดังกล่าว (รูปที่ ๔)



รูปที่ ๔ ลักษณะงานอันตราย งานยาก และงานสกปรก ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล,^{๑๖}

ในปัจจุบันมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้น ในกรณีอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล เช่น การศึกษาวิจัยของสาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์^{๑๗} พบว่ากระบวนการบรรจุเป็นกระบวนการที่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มอัตราการบรรจุ, ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มความสะอาดต่อพนักงานในการปฏิบัติการ อันนำไปสู่การลดปริมาณแรงงานคนในกระบวนการผลิต โดยสามารถนำเทคโนโลยีในการออกแบบและวางผังของแผนกบรรจุด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และติดตั้งเครื่องจักรใหม่ ซึ่งในการสัมภาษณ์สถานประกอบการที่คณะอนุกรรมการเดินทางไปดูงานก็ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า ปัจจุบันสถานประกอบการที่ได้มาตรฐานส่วนใหญ่ได้มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวมาใช้ในการผลิตแล้ว (รูปที่ ๖) ซึ่งสามารถลดแรงงานในขั้นตอนดังกล่าวได้จริง แต่อย่างไรก็ตามจำนวนแรงงานในส่วนดังกล่าวคิดเป็นปริมาณเพียงร้อยละ ๑๕ ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในสายการผลิต ในขณะที่ปริมาณแรงงานหลัก กว่าร้อยละ ๘๕ เป็นแรงงาน

^{๑๖} ที่มา: การสัมมนาในหัวข้อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อลดการพึ่งพาแรงงาน

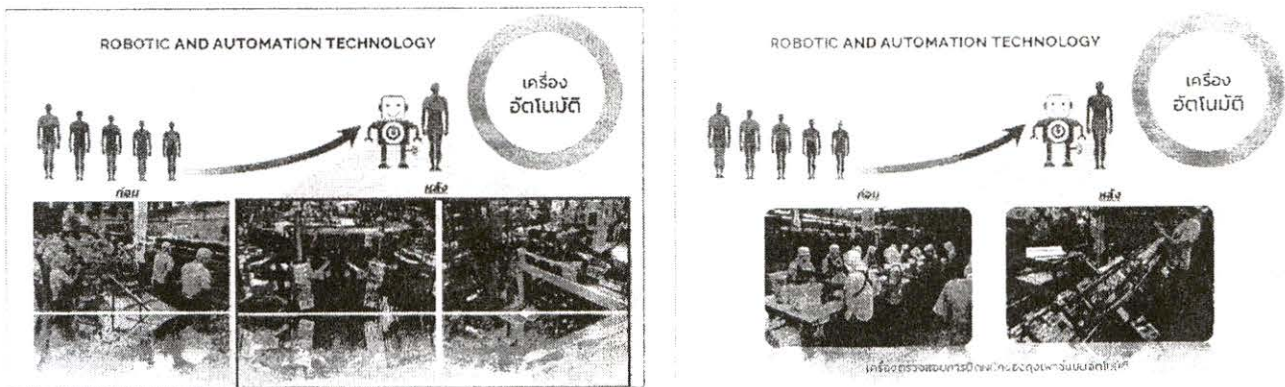
ต่างดาว ณ สถานประกอบการที่คณะอนุกรรมการไปศึกษาดูงาน

^{๑๗} ที่มา: วิทยานิพนธ์ของสุวิชาญ เตียวสกุล เรื่องกรณีศึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตเนื้อปลาทูน่านึ่งสุกแช่เย็น

ในขั้นตอนการผ่าท้อง ขูดผนังปลา และขูดสะอาดปลา (แสดงในรูปที่ ๕) ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวเป็นขั้นตอนที่อาศัยความประณีตและการหยิบจับผ่านการรับรู้ของคน จึงเป็นอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ทดแทน หรือหากเลือกใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงานคน ก็ทำให้เกิดปริมาณของเสียสูงขึ้นจนอาจทำให้ไม่คุ้มทุน

ตำแหน่งงาน	จำนวนแรงงาน (คน)
เตรียมวัตถุดิบ	4
ละลายปลา	3
ผ่าท้องนำเครื่องในออก	15
นึ่งปลา	1
ทำอินปลา	5
ขูดผนังปลา	32
ขูดสะอาดปลา	94
บรรจุ	39
แช่เย็น	2
งานบริการ	38
หัวหน้างาน	12
รวม	245

รูปที่ ๕ จำนวนแรงงานในแต่ละตำแหน่งงานของกระบวนการผลิตปลาหมูน้ำนึ่งสุกแช่เย็น^{๑๘}



รูปที่ ๖ การใช้เทคโนโลยีเครื่องอัตโนมัติในขั้นตอนการบรรจุ^{๑๙}

^{๑๘} ที่มา : วิทยานิพนธ์ของสุวิชาญ เตียวสกุล เรื่องกรณีศึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตเนื้อปลาหมูน้ำนึ่งสุกแช่เย็น

^{๑๙} ที่มา : การสัมมนาในหัวข้อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ณ สถานประกอบการที่คณะอนุกรรมการไปศึกษาดูงาน

จากการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการใช้หุ่นยนต์สำหรับภาคอุตสาหกรรมเข้าให้ข้อมูลต่อคณะอนุกรรมการได้ชี้แจงว่า ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่สามารถใช้ในการผ่าท้องและชุดหนังปลาเพื่อทดแทนแรงงานคนและมีการใช้ในอุตสาหกรรมแล้วในภูมิภาคยุโรป แต่เทคโนโลยีดังกล่าวยังเป็นความลับทางการค้าไม่เปิดเผย ทำให้ในภาคอุตสาหกรรมไทยยังไม่ได้มีการนำมาใช้ และถึงแม้ว่าจะสามารถเข้าถึงได้ ค่าใช้จ่ายของเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนการติดตั้งอาจมีมูลค่าสูงเกินกว่าที่จะจูงใจให้ผู้ประกอบการไทยเลือกใช้เพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าว อันยังคงสามารถจ้างได้ในอัตราที่เหมาะสมในขณะนี้

นอกจากอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากทะเล พบว่าในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีทุนประกอบการที่เอื้ออำนวย สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรสมัยใหม่มาช่วยในกระบวนการผลิต ซึ่งจากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ประกอบการชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่รายหนึ่งพบว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตได้กว่าร้อยละ ๓๕ นอกจากนี้เครื่องจักรสมัยใหม่ยังสามารถนำมาเพื่อใช้ทดแทนการใช้แรงงานในงานที่มีความยากลำบากหรืออันตราย กอปรกับการให้สวัสดิการที่ดีของสถานประกอบการดังกล่าวทำให้สถานประกอบการนี้ไม่มีความจำเป็นในการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว โดยพนักงานทั้งสิ้นกว่า ๓๐,๐๐๐ คน ล้วนเป็นคนไทยทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ของคณะอนุกรรมการพบว่า มีไซโรงงานชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ทุกโรงงานจะสามารถใช้แรงงานไทยดังเช่นโรงงานที่กล่าวมาข้างต้นได้ ซึ่งมีสาเหตุหลักสำคัญสองประการกล่าวคือ

ประการแรก โรงงานดังกล่าวเป็นโรงงานขนาดใหญ่มีโครงสร้างค่าแรงที่สูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ มีการกำหนดให้พนักงานทำงานล่วงเวลาขั้นต่ำ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือเนื่องจากได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าปกติ ๒ - ๓ เท่า นอกจากนี้ ยังมีเงินประจำตำแหน่งงานที่มีความยากลำบากกว่าปกติ (Hardship Allowance) อีกถึงร้อยละ ๔๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) และการที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยได้ยกตัวอย่างกรณีหัวหน้างานที่เชื่อว่าไม่สุภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการว่ากล่าวตักเตือนเป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่โรงงานทั่วไปของไทยไม่จำกัดเฉพาะโรงงานชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ยังขาดอยู่มาก อันเป็นสาเหตุให้พนักงานระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นคนไทย เลือกที่จะไปทำงานที่อื่นหรือในภาคส่วนอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า

ประการที่สอง ผู้ประกอบการชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ส่วนมากในประเทศเป็นกลุ่มธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม ทุนทรัพย์ในการลงทุนเครื่องมือเครื่องจักร ตลอดจนเทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างจำกัด จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการหลายแห่งล้วนแต่ใช้เครื่องมืออุปกรณ์รุ่นเก่าหรือหากมีการติดตั้งใหม่ก็เป็นการซื้อมือสองที่ตกทุนจากประเทศอื่นหรือจากโรงงานที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งเครื่องจักรเก่าเหล่านี้ถูกออกแบบมาก่อนที่จะมีการพัฒนาทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม จึงต้องอาศัยแรงงานคนอย่างมากในการดำเนินการ หรือในการสนับสนุนกระบวนการผลิต

๔.๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา การประชุมรับฟังความคิดเห็น และข้อมูลต่าง ๆ จากหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อศึกษาดูงานเห็นว่า ด้วยลักษณะของธุรกิจการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางทะเล เป็นธุรกิจที่สามารถสร้างผลกำไรจากกระบวนการแปรรูปเท่านั้น และมีความแข่งขันสูง รวมถึงการมีข้อกำหนดจากผู้ซื้อในระดับนานาชาติ ในเรื่องมาตรฐานและกฎระเบียบในการทำงาน เช่น เวลาและชั่วโมงในการทำงานที่ห้ามมิให้เกินจากข้อกำหนดสากล ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงานให้อยู่ในอัตราที่สามารถแข่งขันได้ แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกที่ผู้ประกอบการ เลือกใช้ในปัจจุบัน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ในสถานประกอบการที่ทำการศึกษาดูงาน มีความพอใจกับสิ่งที่บริษัทจัดให้ ถึงแม้จะมีความรู้สึกว่าการทำเป็นงานที่ยากและมีความเสี่ยงในการทำงาน รวมถึงมีความรู้สึกว่าการอาศัยอยู่ในประเทศไทยมีความยากลำบาก แต่ก็ยังเลือกตัดสินใจที่จะทำงานในประเทศไทย แต่หากประเทศต้นทางของแรงงานดังกล่าวมีปริมาณงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับประเทศไทย แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ยืนยันว่าจะกลับไปทำงานที่ประเทศต้นทางของตน ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนได้ว่าประเทศไทยยังมีความเสี่ยงในการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว จึงควรจัดการกับปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างจริงจัง เพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของแรงงานเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากปรากฏการณ์ดังกล่าว คณะอนุกรรมการฯ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวไว้ฝีมือสำหรับภาคอุตสาหกรรม ดังนี้

๑) ในปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปี ๒๕๕๔ ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓ ของจำนวนประชากรทั้งประเทศทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) ที่กำหนดไว้ว่าประเทศใดมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป สัดส่วนเกินร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งประเทศถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปเพิ่มเป็นร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งหมด ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยมีประชากร ๖๗.๖ ล้านคน เป็นชาย ๓๓ ล้านคน เป็นหญิง ๓๔.๖ ล้านคน มีผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ๑๑.๓ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ และต้องทำงานหาเลี้ยงชีพเพราะไม่มีคนดูแลประมาณ ๓.๙ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ สัดส่วนร้อยละ ๒๐ และในปี ๒๕๗๔ จะสูงถึงร้อยละ ๒๘ การดูแลผู้สูงอายุของวัยทำงานต่อผู้สูงอายุอยู่ในอัตราเฉลี่ย ๑ : ๑

การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอีกทั้งแรงงานวัยหนุ่มสาวที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลงมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก รัฐจึงควรหาวิธีการรับมือกับการขาดแคลนแรงงานในยุคสังคมผู้สูงอายุ การนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานก็เป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวได้อีกทางหนึ่งด้วย

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศโดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ทำให้ผู้ประกอบการต้องหาทางออกโดยการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามารับจ้างทำงานโดยผิดกฎหมาย ในขณะที่ภาครัฐพยายามช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติคือ เมียนมา ลาว และกัมพูชาให้ทำงานได้อย่างถูกต้องกฎหมาย โดยลี้มไปว่าในประเทศไทยมีคนต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน บางคนเกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้สัญชาติไทย อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนผสมกลมกลืนไปกับคนไทย โดยที่รัฐไม่สามารถผลักดันให้กลับไปประเทศใด ๆ ได้ แต่ด้วยความไม่มีสัญชาติไทยของคนกลุ่มนี้จึงตกอยู่ในฐานะ “คนต่างด้าว” ตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ การทำงานเพื่อเลี้ยงชีพของคนเหล่านี้ย่อมตกอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายที่เกี่ยวกับคนต่างด้าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากรัฐสามารถกำหนดมาตรการหรือแนวทางให้คนกลุ่มนี้ซึ่งเรียกกันอย่างเป็นทางการว่าชนกลุ่มน้อย หรือกลุ่มชาติพันธุ์ สามารถทำงานได้โดยง่ายแตกต่างจากแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาตินั้น ก็จะสามารถนำแรงงานของคนกลุ่มนี้เข้ามาแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานทางเลือก เช่น ผู้สูงอายุ รวมถึงชนกลุ่มน้อย และกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม

ในส่วนของผู้สูงอายุ อาจมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อขยายเวลาการเกษียณอายุให้มากขึ้น กว่าเดิม ปรับชั่วโมงการทำงาน หรือกำหนดค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษเฉพาะการทำงานของผู้สูงอายุ

ในส่วนของชนกลุ่มน้อยและกลุ่มชาติพันธุ์ที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งถือว่าเป็นต่างด้าวแต่มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย อาจมีการแก้ไขกฎหมายให้สามารถทำงานได้โดยง่ายขึ้น มีกระบวนการที่แตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน

๒) กรณีที่มองว่างานประเภท 3Ds (Dirty, Dangerous, Difficult) คนไทยไม่นิยมทำเนื่องจากมองว่าเป็นงานที่มีความสกปรก อันตราย หรือยุ่งยากซับซ้อน มุมมองนี้ไม่น่าจะเป็นจริงนัก ถ้าไม่นับงานแท่นขุดในทะเลของอุตสาหกรรมปิโตรเลียม ซึ่งถือว่าเป็นงานอันตรายอันดับต้น ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานแย่งกันทำงาน งานเก็บขยะก็เป็นตัวอย่างของงานสกปรก อันตราย หรือยุ่งยากซับซ้อน ที่แรงงานไทยไร้ฝีมือแย่งกันทำ จะพบว่างานเก็บขยะเป็นงานที่แรงงานไทยทำทั้งสิ้น เหตุผลสำคัญประการหนึ่ง คือ งานเก็บขยะนั้นสามารถสร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกเหนือไปจากค่าจ้าง ในขณะที่ถูกทิ้งมานั้นยังมีสิ่งของมีค่า เช่น แก้วแหวนเงินทองติดมาในขยะ รวมถึงยังสามารถเลือกเก็บขยะบางส่วนไปขายได้ด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้แรงงานไทยเลือกที่จะทำงานเก็บขยะซึ่งเป็นงานประเภท 3Ds งานอื่น ๆ ที่เป็นงาน 3Ds แม้ผู้ใช้แรงงานจะไม่ได้ผลประโยชน์หรือผลพลอยได้จากงาน แต่ถ้าผู้ประกอบการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การกำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษ การให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ผู้ใช้แรงงานปกติได้รับ ก็น่าจะทำให้แรงงานไทยหันมาทำงานประเภท 3Ds มากขึ้น ดังกรณีตัวอย่างจากการจ้างงานประเภท 3Ds ในประเทศเวียดนาม

ซึ่งมีการจัดทำบัญชีรายชื่องานประเภท 3Ds ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใช้แรงงานในการตัดสินใจเลือกทำงานประเภท 3Ds ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่มีแนวทางใด ๆ ในการบริหารจัดการแรงงานประเภท 3Ds อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจที่จะนำมาใช้กับงานประเภท 3Ds ที่จะสามารถลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวได้ก็คือ การกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานประเภท 3Ds สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวให้สูงกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประเภทอื่น แม้จะไม่ใช่วิธีการสร้างแรงจูงใจที่จะให้แรงงานไทยหันมาทำงาน 3Ds แต่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ประกอบการที่จะหันกลับมาจ้างแรงงานไทย

แต่อย่างไรก็ตามแนวทางต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เพื่อนำแรงงานไทยเข้ามาทำงานประเภท 3Ds เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจะไม่สามารถทำได้เลย เนื่องจากจะเกิดข้อถกเถียงกันไม่มีที่สิ้นสุดว่างานอย่างไรเป็นงานประเภท 3Ds เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐบาลควรที่จะต้องจัดทำบัญชีรายชื่องานประเภท 3Ds ให้ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ อัตราเงินเพิ่มพิเศษ เงื่อนไขสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการสำหรับงานประเภท 3Ds ไว้เป็นเกณฑ์ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ควรพัฒนา จำแนก และปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการสำหรับงานประเภท 3Ds ให้ชัดเจนเพื่อจะได้ไม่ต้องถกเถียงกันว่างานอย่างไรเป็นงานประเภท 3Ds โดยจัดทำบัญชีรายชื่องานประเภท 3Ds รวมทั้งกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ อัตราเงินเพิ่มพิเศษ เงื่อนไขสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสำหรับงานประเภท 3Ds ไว้เป็นเกณฑ์ด้วย

๓) การมีภูมิลำเนาหรือที่พักอาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการ เป็นปัจจัยหลักอีกประการหนึ่งที่จะจูงใจให้แรงงานไทยสนใจที่จะทำงานในสถานประกอบการนั้น ในกรณีแรงงานในพื้นที่ที่มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ทางเลือกหนึ่งก็คือการย้ายสถานประกอบการไปยังพื้นที่ที่แรงงานมากเพื่อให้แรงงานในพื้นที่ได้เข้าทำงานในสถานประกอบการ โดยไม่ต้องย้ายถิ่นที่อยู่พ่อแม่จะได้ไม่ต้องทิ้งลูก ๆ ออกไปทำงานในถิ่นอื่น รวมทั้งไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการหาถิ่นที่อยู่ใหม่ แต่หลักการดังกล่าวอาจไม่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมบางอย่าง เช่น การแปรรูปอาหารทะเล เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับสถานที่ตั้งที่มีความจำเป็นต้องอยู่ใกล้ชายฝั่งทะเลและใกล้ท่าเรือขนส่งเพื่อประโยชน์ในการรับส่งวัตถุดิบ ซึ่งจะใช่วิธีการย้ายสถานประกอบการไปยังพื้นที่อื่นไม่ได้ แต่อาจแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยไม่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวโดยจัดสวัสดิการรถรับส่งข้ามจังหวัด หรือการจัดสถานที่พักอาศัยเป็นสวัสดิการให้แก่แรงงาน เพื่อดึงดูดให้ผู้ใช้แรงงานไทยย้ายมาพักอาศัย โดยไม่ต้องมีภาระเรื่องค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอาศัย

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลควรพิจารณาแผนเกี่ยวกับการย้ายฐานการผลิตไปหาคนในพื้นที่ที่มีแรงงานในเขตภูมิภาค โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อดึงดูดให้ผู้ประกอบการสามารถ

ย้ายสถานประกอบการ โดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภคและระบบขนส่งจะต้องจัดให้เพียงพอ เพื่อให้ผู้ประกอบการได้รับความสะดวกในการดำเนินกิจการและการขนส่งวัตถุดิบและผลผลิต

นอกจากนี้ อาจกำหนดนโยบายอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการในการย้าย ส่วนการผลิตบางส่วนที่ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปยังประเทศเพื่อนบ้านเพื่อทดแทนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

๔) วิธีการที่ผู้ประกอบการอาจนำมาประยุกต์ใช้จากข้อจำกัดด้านการผลิตที่มีช่วงเวลาที่ต้องลดการผลิตตามฤดูกาลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ดังเช่นที่ บริษัท ไทยรอยัลฟรอสเซอฟูตส์ จำกัด และบริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) ใช้อยู่ โดยการอนุญาตให้แรงงานไทย ซึ่งมาจากต่างภูมิลำเนาสามารถลาหยุดงานกลับภูมิลำเนาได้เป็นระยะเวลาอันนานและสามารถกลับมาทำงานได้ เป็นการจูงใจให้แรงงานไทยที่อยู่ต่างถิ่นยอมมาทำงานที่พื้นที่ของสถานประกอบการมากขึ้น หรือผู้ประกอบการอาจจัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของแรงงานไทย เพื่อจูงใจให้แรงงานที่อยู่นอกพื้นที่เดินทางมาทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ควรสร้างสถานประกอบการให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นให้เกิดความสุขในสถานประกอบการ (Happy Workplace) โดย

- ทำให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงทางการเงิน และอาชีพการงาน
- ทำให้ผู้ใช้แรงงานเกิดการเรียนรู้ในทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน
- นายจ้างมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านอาหารให้กับผู้ใช้แรงงาน
- ให้ผู้ใช้แรงงานเป็นอิสระในช่วงเวลาเย็นและในวันหยุด เพื่อใช้ชีวิตกับครอบครัว

ศึกษาหาความรู้ หรือทำงานอดิเรก เป็นต้น

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- ให้ความสำคัญต่อการรับรู้ถึงโครงสร้างของชีวิตตนเองอย่างเต็มที่

ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของคนในสถานประกอบการ อันจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนเจตคติและค่านิยมของคนไทยในการทำงานภาคอุตสาหกรรม

๕) สืบเนื่องจากปัจจุบันสังคมโลกและสังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือการพัฒนาไปสู่สังคมยุค ๔.๐ เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต เพิ่มการแข่งขันทางการตลาด หากรัฐบาลสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้แทนแรงงานคนในภาคการผลิต รวมทั้งให้นักศึกษา เข้าฝึกงานในโรงงานเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะเตรียมพร้อมทำงานหลังจากจบการศึกษา ระหว่างฝึกงานให้โรงงานจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้รับการฝึกงาน การกำหนดมาตรการให้เกิดความชัดเจนในการช่วยเหลือผู้ประกอบการ อาทิ การลดภาษีอากรสำหรับสถานประกอบการที่นำหุ่นยนต์หรือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในขั้นตอนการผลิต รวมทั้งกำหนดกรอบระยะเวลาและประเภทการผลิตให้ชัดเจน ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบการตัดสินใจดำเนินการดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมการการใช้หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรมแทนแรงงานไร้ฝีมือ โดยอาจให้สิทธิประโยชน์พิเศษด้านภาษีอากรให้กับผู้ประกอบการ รวมทั้งรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในโรงงานและได้รับค่าตอบแทนจากโรงงาน

๖) การสนับสนุนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ กับสถานประกอบการศึกษา วิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ในงานอุตสาหกรรม จะเป็นการลดต้นทุนการผลิต และลดการพึ่งพานวัตกรรมจากต่างประเทศ รวมถึงเป็นการสะสมองค์ความรู้และยกระดับการศึกษาของไทยให้สูงขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมการวิจัย การประดิษฐ์คิดค้นทางวิทยาศาสตร์ และพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น หุ่นยนต์ กระบวนการผลิต ฯลฯ และจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงาน
ของคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน
สถานิติบัญญัติแห่งชาติ
ในวันจันทร์ที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ณ จังหวัดสมุทรสาคร

ศึกษาดูงานสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรสาคร : วันจันทร์ที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการที่เดินทางไปศึกษาดูงาน

๑.๑ บริษัท ไทยรอยัลฟรอนเซฟูดส์ จำกัด (TRF)

บริษัท ไทยรอยัลฟรอนเซฟูดส์ จำกัด (TRF) เป็นบริษัทเอกชน ที่เป็นเจ้าของและดำเนินกิจการ โดยครอบครัวก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๓ โดยคุณทวีและคุณอำไพ หาญไกรวิไลย์ ดำเนินกิจการแปรรูปอาหารทะเล ประเภทกุ้งแช่แข็ง และประกอบอาหารสำเร็จรูปจากกุ้งแช่แข็งกว่าปีละ ๒๐๐,๐๐๐ ตัน และเป็นผู้นำการส่งออกรายใหญ่ โดยมีกลุ่มตลาดหลัก คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มประเทศยุโรป ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศญี่ปุ่น ตามลำดับ ปัจจุบันมีแรงงานประมาณ ๑,๓๐๐ คน เป็นแรงงานต่างด้าวกว่าร้อยละ ๗๐ และพบว่าเป็นแรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา มากกว่าร้อยละ ๗๐ รองลงมาคือ แรงงานจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) และราชอาณาจักรกัมพูชา (กัมพูชา) ตามลำดับ โดยวิธีการจัดหาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านของบริษัทส่วนใหญ่ทางบริษัทจะจัดหามาเองโดยไม่ผ่านโบรกเกอร์ อนึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีตัวแทนของบริษัทอยู่ที่ประเทศเมียนมา จัดหาแรงงานและจ่ายบุคคลจะเป็นผู้คัดเลือกเอง และอีกช่องทางหนึ่งคือแรงงานที่มาจากความร่วมมือระหว่างรัฐ (MOU) และยังมีข้อมูลอีกว่ามีแรงงานบางส่วนเข้ามาทำงานโดยการชักชวนของญาติพี่น้องที่เคยทำงานในบริษัท ซึ่งแรงงานในบริษัทมีอัตราการออกจากงานน้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการที่เป็นที่พึงพอใจของแรงงานส่วนใหญ่

๑.๒ บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน)

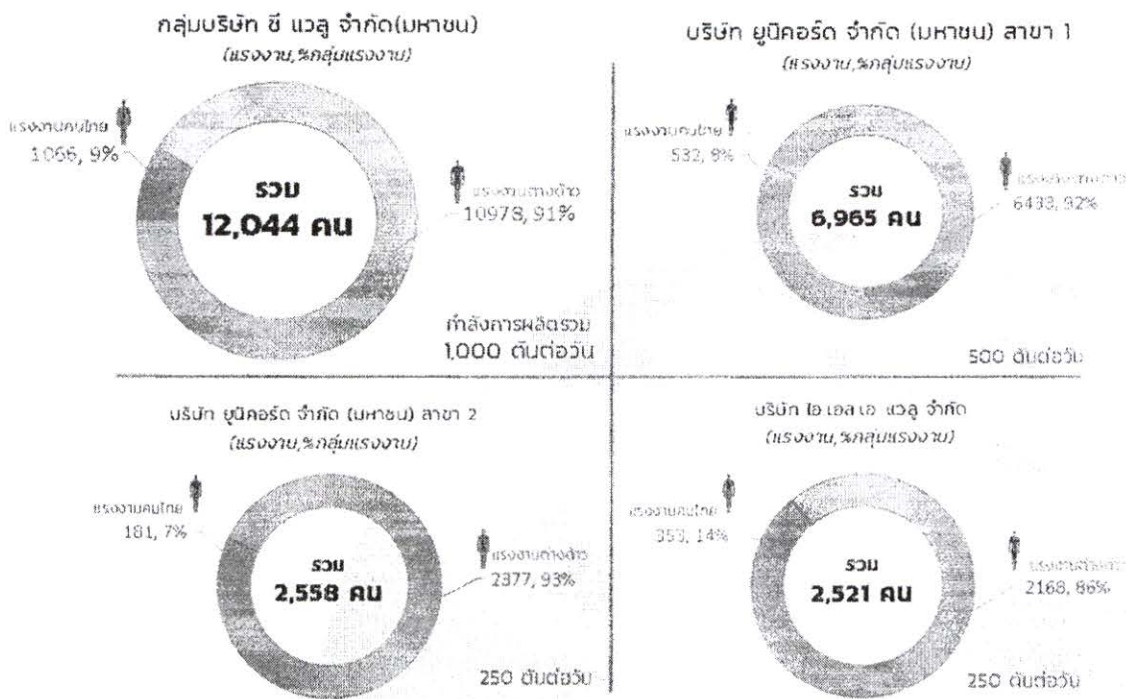
บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๔๗๗ เป็นการดำเนินธุรกิจปลาทูน่าและอาหารทะเล มีโรงงานแปรรูปปลาทูน่า ๓ แห่ง ที่ตั้งอยู่ในศูนย์กลางธุรกิจอาหารทะเลและปลากระป๋องของไทยในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดนครปฐม ภายใต้บริษัทย่อยคือ บริษัท ยูนิคอร์นปิดอล จำกัด (มหาชน) และ I.S.A. Value Co., Ltd. ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตปลาทูน่ารายใหญ่อันดับสองของประเทศไทย ซึ่งมีกำลังการผลิตรวม ๑,๐๐๐ ตันต่อวัน

ที่ตั้งและกำลังการผลิตบริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) สาขา ๑ ตำบลท่าทราย จังหวัดสมุทรสาคร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๓ พื้นที่ขนาด ๑๖๘,๖๓๒ กำลังการผลิตทูน่า ๕๐๐ ตันต่อวัน

บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) สาขา ๒ ตำบลท่าทราย จังหวัดสมุทรสาคร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๑ พื้นที่ขนาด ๖๗,๕๙๒ ตารางเมตร กำลังผลิตทูน่า ๒๕๐ ตันต่อวัน และ

บริษัท ไอ.เอส. เอ. แวลู จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๒ พื้นที่ขนาด ๒๑,๙๗๕ ตารางเมตร กำลังการผลิตทูน่า ๒๕๐ ตันต่อวัน

แรงงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเกินกว่าร้อยละ ๙๐ ดังรายละเอียดที่ปรากฏในภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบสัดส่วนประเภทแรงงานของบริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)

ปัจจุบันการดำเนินกิจการของทางบริษัท พบว่ามีลักษณะงานเข้าข่ายในการศึกษาอยู่ ๓ ประเภท ประกอบด้วย

๑. งานยาก (Difficult) เช่น งานชุบปลาที่จะต้องใช้ทักษะรวมทั้งประสบการณ์และยังไม่มีเครื่องจักรมาทดแทนแรงงาน

๒. งานสกปรก (Dirty) เช่น งานรับปลา ประกอบไปด้วยสิ่งสกปรกที่ติดมาระหว่างการขนส่งหรือจัดเก็บ แรงงานต้องใช้การคัดแยกปลาด้วยมือและยังไม่มีเครื่องจักรมาทดแทนแรงงานคนได้เช่นกัน

๓. งานอันตราย (Dangerous) งานตมกลิ้งเพื่อสุมคัดแยกปลาที่มีกลิ่นหรือเน่าเสีย งานหน้าเตาอบฆ่าเชื้อผลิตภัณฑ์ และงานทุกแผนกจะต้องทนต่อกลิ่น เสีย ความร้อน



ภาพที่ ๒ แสดงลักษณะงานประเภท 3Ds ของกลุ่มบริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)^{๒๐}

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลด้านแรงจูงใจ สวัสดิการสำหรับพนักงาน

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานของ บริษัท ไทยรอยัลฟรอสเซส จำกัด พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๒ ปี และอายุงานโดยเฉลี่ยประมาณ ๕ - ๑๐ ปี ซึ่งถือว่าแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน และถือว่าความภักดีต่อองค์กรค่อนข้างสูง ตัวแทนแรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้ ซึ่งประกอบด้วย

๑. ค่าแรงขั้นต่ำวันละ ๓๑๐ บาท และมีการจ้างเป็นรายเดือนกรณีที่มีประสบการณ์สูงระดับหัวหน้างาน
๒. ไม่ขาดงานหรือหยุดงานมีค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน โดยมีอัตราตั้งแต่ ๓๐๐ บาท/เดือน ๕๐๐ บาท/เดือน และ ๘๐๐ บาท/เดือน ตามลำดับ
๓. มีค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา (Overtime : OT) ชั่วโมงละ ๕๘ บาท
๔. สิทธิประกันสังคม

ในขณะที่บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน โดยระบุว่าแรงงาน พึงพอใจต่อการจ่ายค่าแรงรายปักษ์ (ทุก ๑๕ วัน) โดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ ๖,๐๐๐ - ๖,๕๐๐ บาท ซึ่งถือเป็นอัตราสูงมากเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างในเมียนมา นอกจากนี้ในกรณีของบริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน) ยังมีการให้ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานที่มีลักษณะยาก หรือมีความเสี่ยง หรือสภาพการทำงานที่ยากลำบากกว่างาน

^{๒๐} ที่มา: เอกสารประกอบการสัมมนาในหัวข้อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว บริษัท ยูนิคอร์ด จำกัด (มหาชน)

ทั่วไป เช่น ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ใช้อุปกรณ์มีคมในการแปรรูปปลา ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานในห้องเย็น และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานใกล้เตาอุณหภูมิสูง เป็นต้น

ด้วยลักษณะของธุรกิจประเภทอาหารทะเล มีช่วงเวลาที่มักกำลังการผลิตต่ำ เนื่องจากอยู่ในฤดูกาลที่กฎหมายห้ามจับสัตว์ทะเล ทั้งสองบริษัทจึงใช้ประโยชน์จากช่วงเวลาที่มีการลดการผลิตดังกล่าวให้พนักงานสามารถลาหยุดงานกลับภูมิลำเนาได้เป็นระยะเวลาสั้นๆ และสามารถกลับมาทำงานได้ (ช่วงเดือนธันวาคมของปีปัจจุบัน ถึงเดือนมีนาคมของปีถัดไป)

ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานไทยในสถานประกอบการที่ไปศึกษาดูงาน

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนหัวหน้าของ บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไทยรอยัลฟรอสเซินฟู๊ดส์ จำกัด ให้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกันว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร และเข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาสั้นๆ เมื่อมีโอกาสได้งานที่มีลักษณะงานที่ดีกว่าก็จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานโดยง่าย ส่งผลให้อัตราการเข้าออกของแรงงานไทยค่อนข้างสูง ก่อให้เกิดความยุ่งยากในกระบวนการทางทรัพยากรบุคคล ในขณะที่แรงงานต่างด้าวซึ่งบริษัทมีระบบในการจ้างงานที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพเนื่องจากเข้าไปดำเนินการจัดหาพนักงานในประเทศต้นทาง กอปรกับด้วยข้อกำหนดที่แรงงานต่างด้าวต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้โดยง่าย ทำให้แรงงานต่างด้าวมืออัตรการย้ายงานที่ต่ำ อันเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ประกอบการ เนื่องจากสามารถสร้างความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นได้ในตัวพนักงาน ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในพื้นที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนการใช้แรงงานไทย ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวที่สูงถึงร้อยละ ๗๐ - ๙๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในสถานประกอบการที่ศึกษาดูงาน

ส่วนที่ ๔ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทดแทนแรงงานคน

บริษัท ไทยรอยัลฟรอสเซินฟู๊ดส์ จำกัด ได้ให้ข้อมูลกับคณะอนุกรรมการฯ ว่าในการแปรรูปกุ้งยังคงมีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานคนเป็นหลักในการผลิต เนื่องจากยังไม่มีเครื่องมือใดทดแทนแรงงานคนได้ โดยเฉพาะขั้นตอนของการแกะเปลือกกุ้ง และคัดแยกสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ของกุ้งเพื่อทำการแปรรูปต่อไป ซึ่งงานดังกล่าวจัดอยู่ในกลุ่มงานยาก (Difficult) ที่ยังต้องใช้แรงงานคน แต่ทางบริษัทก็มีความพยายามในการนำเครื่องมือ เครื่องจักรมาใช้ในการลดแรงงานคนบางขั้นตอนการผลิต เช่น Line Package จากเดิมต้องใช้แรงงานกว่า ๑๐๐ คนต่อ ๑ สายการผลิต ปัจจุบันมีการนำเครื่องจักรเข้ามาช่วยทำให้ลดการใช้แรงงานเหลือเพียง ๑๕ - ๒๐ คนต่อ ๑ สายการผลิต แต่อย่างไรก็ตาม ในงานที่มีความยาก (Difficult) และเป็นงานที่สกปรก (Dirty) ทางบริษัทยืนยันว่ายังมีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานคนอยู่

ด้วยแนวโน้มของความต้องการของผู้บริโภคอาหารทะเล ทั้งในประเทศและต่างประเทศยังมีอัตราที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการขยายการผลิต พัฒนาวิธีการผลิตที่ลดต้นทุนการผลิตทุกวิถีทาง ซึ่งหนึ่งในการลดต้นทุนการผลิต คือ การพยายามพัฒนาเครื่องจักรเข้ามาช่วยในขั้นตอนการผลิต

หากแต่ผู้ประกอบการยังต้องพึ่งพาแรงงานคนสำหรับงานบางประเภทที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ไม่สามารถทำได้ แต่ทางผู้ประกอบการมีความพยายามในการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ตัวแทน บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) ให้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับ บริษัท ไทยรอยัลฟรอสเซส จำกัด ว่างานบางประเภทยังไม่สามารถพัฒนาเครื่องจักร เครื่องกล หรือหุ่นยนต์มาทำงานทดแทนแรงงานคนได้ เนื่องจากบางขั้นตอนการผลิตมีความซับซ้อน มีความยาก จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานคนอยู่

บริษัท ไทยรอยัลฟรอสเซส จำกัด บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) มีการพัฒนาเทคโนโลยีและอินโนเวชั่น เพื่อใช้ในการผลิตบางขั้นตอนเพื่อลดต้นทุน รวมถึงลดการใช้แรงงานจากคน โดยใช้หุ่นยนต์ลำเลียงผลิตใช้เครื่องตรวจสอบการปิดผนึกของถุงแพคเกจแบบอัตโนมัติและเครื่องอัตโนมัติ

ในการพัฒนานวัตกรรมมีการพัฒนาร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยี ซึ่งไม่มีการใช้สถาบันการศึกษา ด้วยเหตุผลที่ว่าสถาบันการศึกษายังมีข้อจำกัดในเรื่องของทุน ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ รวมถึงเทคโนโลยี บริษัท ยูนิคอร์น จำกัด (มหาชน) จึงเลือกใช้บริการบริษัทที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยี และจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตบางขั้นตอน ทำให้มีการลดต้นทุนการผลิตได้อย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะแรงงาน

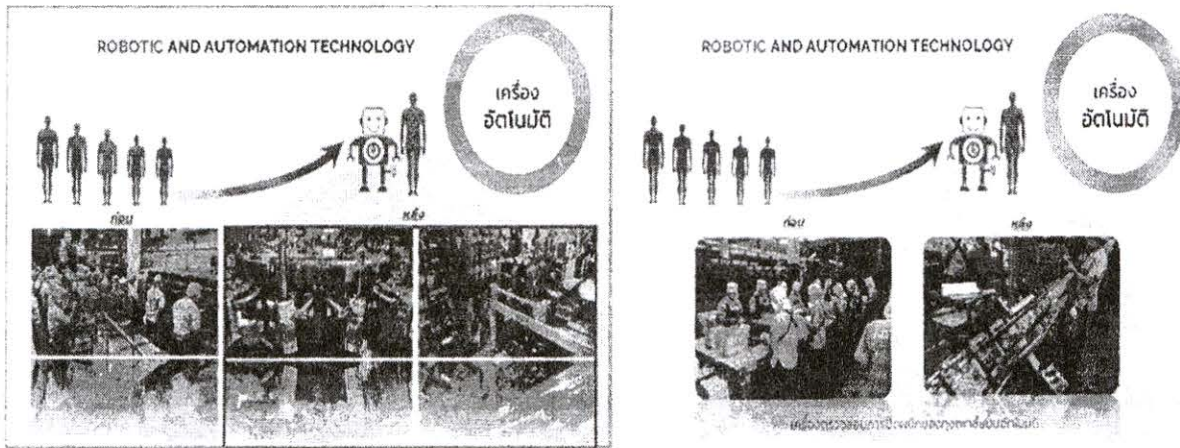
ข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการกระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากทะเลจากการศึกษาข้อมูลในสถานประกอบการของคณะอนุกรรมการพบว่า

๑. ความแตกต่างทางลักษณะทางกายภาพของวัตถุดิบซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ธรรมชาติที่มีความหลากหลายสูง การออกแบบเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่สามารถใช้กับวัตถุดิบลักษณะดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ตลอดจนประเทศไทยซึ่งจัดว่าเป็นผู้ผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์จากทะเลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดอันดับต้นของโลก ความคาดหวังที่จะพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศซึ่งอุตสาหกรรมดังกล่าวไม่ใช่อุตสาหกรรมหลักของประเทศนั้น ๆ จึงไม่เป็นผล

๒. จากลักษณะงานส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นงานที่ใช้ทักษะของมนุษย์ในการดำเนินการ เช่น การคัดแยกเนื้อส่วนสีขาวและสีดำออกจากปลาทะเล การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้สามารถทำได้ในลักษณะช่วงการคัดแยกที่กว้าง อันนำไปสู่การสูญเสียผลิตภัณฑ์ส่วนดีปะปนไปในผลิตภัณฑ์ที่ไม่ต้องการ หากจะใช้แรงงานคนมาทำการคัดกรองเป็นขั้นที่สองก็ไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าประสงค์ในการลดแรงงาน ทั้งยังเป็นการเพิ่มความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการประกอบกับธุรกิจดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมต้นทุนและลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด การดำเนินการดังกล่าวจึงไม่ใช่ทางเลือกที่ผู้ประกอบการจะสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ จึงเลือกที่จะใช้แรงงานคนเป็นหลัก

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดูงานว่าสถานประกอบการทั้งสองแห่งมีความพยายามที่จะใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทดแทนแรงงานคน ซึ่งประสบความสำเร็จในส่วนปลายน้ำ กล่าวคือสามารถนำเครื่องจักร และระบบอัตโนมัติมาใช้ทดแทนแรงงานคนในขั้นตอนท้ายของการผลิต ซึ่งแม้จะทำการลดแรงงานได้จริง แต่ขั้นตอนดังกล่าวใช้ปริมาณและเวลาแรงงานเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบกับขั้นตอนการผลิต

ด้านต้นทุน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประเภท 3Ds ดังนั้น การนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาใช้ในปัจจุบันจึงยังไม่มี
นัยสำคัญมากนัก



ภาพที่ ๓ แสดงการใช้เทคโนโลยีเครื่องอัตโนมัติในการผลิต

ภาคผนวก ๒

สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงาน ของคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันจันทร์ที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ณ จังหวัดสมุทรปราการ

ศึกษาดูงานสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ : วันจันทร์ที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ บริษัทในเครือ ฉื่อ จิ้น ฮั่ว จำกัด

บริษัทในเครือ ฉื่อ จิ้น ฮั่ว จำกัด ตั้งอยู่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๙ เป็นกลุ่มผู้นำผู้ผลิตสินค้าประเภทอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่มีผลิตภัณฑ์หลากหลายชนิด และเป็นบริษัทที่มีความเก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย บริษัทมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ ล้นเกล้าฯ จากระชกาลที่ ๙ ที่ได้มีพระบรมราชานุญาตให้ใช้ครุฑพ่าห์ หน้าอาคารของบริษัท โดยในปัจจุบันบริษัทให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าตามความต้องการของลูกค้าเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็กเส้น เหล็กข้ออ้อย อุตสาหกรรมอลูมิเนียม อุตสาหกรรมท่อร้อยสายไฟ งานออกแบบ ออกแบบ ติดตั้ง และการดูแลบำรุงรักษาเสาไฟ เสาไฟประเภท High Mast เสาสัญญาณโทรคมนาคม เสาธง เสาติดกล้อง CCTV เสาไฟสัญญาณจราจร เสาบอกเส้นทาง เสาแบบพิเศษตามแบบที่ลูกค้าต้องการ อุปกรณ์ ตู้จ่ายไฟ ราวกันอันตราย โคมไฟถนน โคมไฟส่องสว่าง โคมไฟสำหรับใช้ในงานอุตสาหกรรม โคมไฟสำหรับใช้ในสนามกีฬา นอกจากนี้บริษัทยังรับงานประเภทซัพซังกะสีที่ได้มาตรฐานตามความต้องการของลูกค้า ด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย



หลังจากการรับฟังบรรยายสรุปภาพรวมการดำเนินงาน ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงาน ตลอดจนการจูงใจแรงงานไทยให้ทำงานประเภท 3Ds รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท คณะอนุกรรมการ

ได้มีประเด็นซักถาม ซึ่งผู้แทนของบริษัทฯ ได้ตอบคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

๑. ในการดำเนินการติดตั้งเสาไฟขนาดใหญ่ตามที่ลูกค้าต้องการ เช่น ไฟสนามกีฬาที่เป็นการดำเนินการติดตั้งในพื้นที่ที่ลูกค้าต้องการนั้น เฉพาะส่วนของเครื่องมือประเภทรถเครนที่ใช้จะดำเนินการ โดยเป็นการจ้างบริษัทอื่นดำเนินการในส่วนดังกล่าว

๒. ปัจจุบัน บริษัทมีพนักงานทั้งหมด ๖๐๘ คน โดยเป็นพนักงานคนไทย ๕๘๕ คน พนักงานที่เป็นคนต่างด้าว ๒๓ คน คนไทยที่เข้ามาสมัครทำงานในบริษัท จะได้รับข่าวและการแนะนำจากการบอกต่อระหว่างญาติมิตรผู้คุ้นเคยกัน รวมทั้งชื่อเสียงของบริษัทที่ดูแลคนงานของบริษัทประจวบจันทน์

๓. พนักงานของบริษัทที่เป็นคนต่างด้าว ๒๓ คน ดังกล่าว เป็นพนักงานที่บริษัทได้จ้างทำงานมานานมากแล้ว ปัจจุบันบริษัทไม่มีนโยบายในการรับพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวเพิ่ม บริษัทมีการบริหารงาน โดยต้องการให้พนักงานทุกคนมีความรู้สึกรักในองค์กร และให้พนักงานรู้สึกว่าทุกคนเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวทั้งหมดที่ยังคงทำงานอยู่นั้นก็คงยังจะทำงานอยู่ที่บริษัทจนเกษียณอายุ

๔. บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย เช่น ค่าอาหารวันละ ๔๐ บาท เบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ๖ วันต่อสัปดาห์ ซึ่งจ่ายให้ ๒๐๐ บาทต่อสัปดาห์ เงินพิเศษเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท มีงานล่วงเวลาให้พนักงานได้ทำอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน โดยจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด มีโบนัสประจำปี รวมไปถึงเงินพิเศษอีกจำนวนหนึ่งที่จะจ่ายให้กับพนักงานทุกคนในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี

๕. หากพนักงานของบริษัทที่เกษียณอายุโดยมีอายุการทำงานถึง ๑๘ ปี จะได้รับเงินอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งจะเท่ากับอัตราค่าจ้างรายเดือนจำนวน ๒๑ เดือน โดยจำนวนเงินดังกล่าวนี้ไม่ได้มีการหักสะสมไว้ก่อนแต่อย่างใด

๖. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานนั้น บริษัทฯ มีการจัดฝึกอบรมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน โดยแยกตามระดับความสามารถในแต่ละสาขา

๗. สัดส่วนของพนักงานระหว่างเพศชายและหญิงนั้น เป็นเพศชายร้อยละ ๘๐ เพศหญิงร้อยละ ๒๐ โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่จะทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกอบชิ้นส่วนของคอมไฟ



๘. พนักงานของบริษัท ที่เป็นคนต่างด้าวจำนวน ๒๓ คน ดังกล่าว ปัจจุบันทำงานในส่วนของงาน เชื่อมเหล็ก เชื่อมเสาไฟ และเป็นช่างประกอบชิ้นส่วนดังกล่าว

๙. ได้มีการพูดคุยกับพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวที่มีสัญชาติเมียนมา ซึ่งทำให้ทราบว่าคนต่างด้าวส่วนใหญ่ ไม่ประสงค์จะทำงานอยู่ที่ประเทศไทยจนเกษียณอายุ คนเหล่านั้นมาทำงานในประเทศไทยเพราะต้องการรายได้ กลับไปยังประเทศบ้านเกิดของตนเอง ส่วนใหญ่เห็นว่าหากทำงานและเก็บเงินได้ประมาณ ๕๐,๐๐๐ - ๖๐,๐๐๐ บาท ก็จะเดินทางกลับไปใช้ชีวิตในประเทศของตนเอง ซึ่งแรงงานต่างด้าวบางคนสามารถเก็บเงินได้และกลับไปใช้ชีวิต ในประเทศตนเองโดยใช้เวลาไม่ถึง ๒ ปีก็มี

๑๐. เนื่องจากบริษัท มีพนักงานที่เป็นคนต่างด้าวไม่มากนัก งานบางประเภทที่ต้องใช้แรงงานคนต่างด้าว อย่างเร่งด่วน บริษัทเคยใช้วิธีการระดมคนโดยจะมีนายหน้าสำหรับจัดหาคนงานต่างด้าวเพื่อมาทำงานให้ ซึ่งในเวลา ๑ เดือน สามารถหาคนงานต่างด้าวได้ถึง ๓๐๐-๔๐๐ คน ซึ่งเห็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการแปรรูป อาหารทะเลที่ต้องการคนงานต่างด้าวจำนวนมากภายในเวลาจำกัดก็ยังใช้วิธีการเดียวกันนี้เช่นกัน

๑๑. บริษัท ให้ความเห็นว่าพนักงานของบริษัทฯ ทั้งหมดไม่ใช่แรงงานประเภทไร้ฝีมือ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นวิศวกร รวมไปถึงพนักงานที่เป็นต่างด้าวที่มีอยู่ก็เป็นพนักงานที่ทำหน้าที่เป็น ช่างเชื่อมโลหะซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือ

๑๒. บริษัท มีการจ้างพนักงานที่มีสภาพเป็นคนพิการ จำนวน ๖ คน ลักษณะ คือ เป็นพนักงาน ที่นิ้วมือขาด ซึ่งจะให้ทำงานในส่วนที่มีความปลอดภัยและไม่ใช่งานหนัก โดยเป็นประเภทงานประกอบ ชิ้นส่วนเล็ก ๆ

๑๓. บริษัท ได้ตระหนักถึงความสำคัญในความปลอดภัยของการทำงาน จึงได้มีมาตรการประชุม เพื่อซักซ้อมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเดือนละ ๑ ครั้ง นอกจากนี้บริษัท ได้จัดซื้อเสื้อชูชีพหลัง ให้แก่พนักงานที่มีความเสี่ยงในการทำงาน แจกรองเท้าเซฟตี้ (รองเท้าหัวเหล็ก) และแจกถุงมือชนิดพิเศษ ให้แก่พนักงานไว้ปฏิบัติงาน โดยสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับพนักงานมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เช่น แผ่นเหล็ก หล่นกระแทกเท้า เป็นต้น

๑๔. ปัจจุบันบริษัท ยังคงใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่มีอยู่ตั้งแต่เมื่อ ๓๐ ปีที่แล้ว เนื่องจากได้รับ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญว่าเครื่องมือและอุปกรณ์ดังกล่าวยังสามารถใช้งานได้ตามปกติ อีกทั้งในสภาพ การใช้งานปกติไม่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อผู้ใช้งาน

๑๕. แนวทางการลดจำนวนพนักงานและปรับเปลี่ยนการดำเนินการของบริษัท โดยการใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีแทนแรงงานคนนั้น บริษัทเคยมีนโยบายเช่นกัน แต่ในความเป็นจริงปรากฏว่าไม่สามารถ ที่จะลดจำนวนพนักงานลงได้ เนื่องจากการดำเนินการของบริษัทตั้งแต่เริ่มตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๗๙ มีลักษณะการบริหารงานเป็นไปในลักษณะธุรกิจครอบครัว พนักงานของบริษัทมีความผูกพันและรักในองค์กร พนักงานส่วนใหญ่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ บริษัทไม่เคยเลิกจ้างหรือปลดพนักงานโดยไม่มีเหตุ อันสมควร

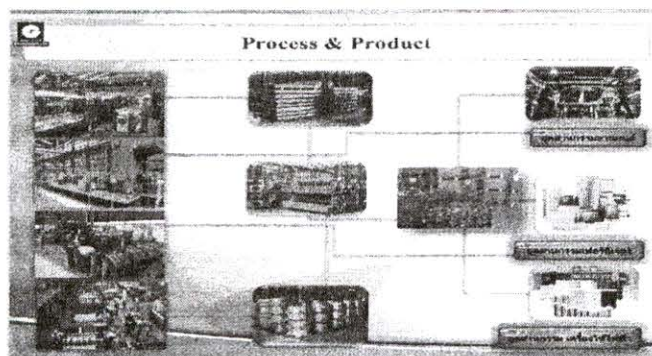
๑๖. หลังจากที่มีการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นจำนวน ๓๐๐ บาท ทั้งประเทศ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ นั้น มีแรงงานคนไทยในลักษณะที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือมาสมัครงานเพื่อทำงานน้อยมาก เนื่องจากคนไทยที่ทำงานในลักษณะดังกล่าวนี้มีความประสงค์กลับไปทำงานที่บ้านเกิดของตนเอง อาจเนื่องด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เท่ากันทั้งประเทศและค่าครองชีพในต่างจังหวัดที่มีภาพรวมถูกกว่า รวมไปถึงการได้อยู่พร้อมหน้ากับครอบครัว แต่ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวก็ไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของบริษัท

๑๗. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในสภาวะการณ์ปัจจุบันนั้นมีความเห็นว่าการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเยาวชนที่อยู่ในระดับการศึกษาประเภทวิชาชีพ (ปวช. และปวส.) เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่าภาคอุตสาหกรรมของไทยในปัจจุบันยังมีความต้องการแรงงานที่มีฝีมือในระดับวิชาชีพดังกล่าวจำนวนมาก



ส่วนที่ ๒ บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน)

บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๘ เป็นบริษัทร่วมทุน ของไทยและญี่ปุ่น โดยสัดส่วนการลงทุนไทยร้อยละ ๖๑ ญี่ปุ่นร้อยละ ๓๙ และได้รับอนุมัติให้เป็นบริษัทจดทะเบียนและนำหุ้นเข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันมีที่ตั้งของสาขาทั้งหมด ๓ แห่ง ได้แก่ โรงงาน ๑ และโรงงาน ๒ มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ และโรงงานสาขาระยอง ที่ตั้งอยู่ในนิคมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง บริษัท ดำเนินธุรกิจ โดยเป็นศูนย์บริการเหล็กที่ป้อนวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมงานก่อสร้าง อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า



หลังจากการรับฟังบรรยายสรุปภาพรวมการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ และวิธีการจูงใจแรงงานฝีมือ รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท คณะอนุกรรมการได้มีประเด็น ชักถาม ซึ่งผู้แทนของบริษัทได้ตอบคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

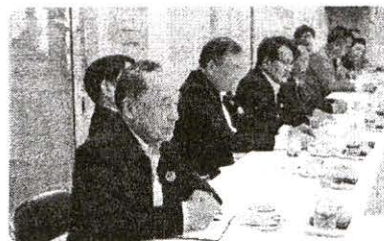
๑. การปฏิบัติงานในพื้นที่ของโรงงานจะเน้นการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรเป็นส่วนใหญ่ พนักงานของบริษัทแต่ละคนจะเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือและมีทักษะในการปฏิบัติงาน

๒. พนักงานของบริษัทฯ โดยเฉพาะในสายการผลิตจะเป็นคนไทยทั้งหมด ปัจจุบันมีพนักงาน ทั้งหมด จำนวน ๕๗๐ คน เป็นพนักงานสัญชาติไทย จำนวน ๕๒๕ คน (รวมพนักงานที่เป็นคนพิการ จำนวน ๖ คน) และมีพนักงานสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน ๑๕ คน และพนักงานของบริษัทที่รับงานช่วงต่อ อีกทอดหนึ่งสำหรับงานผลิตชิ้นส่วน (Packing) ซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๓๐ คน

๓. พนักงานซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ๓๐ คน ดังกล่าวนั้น เป็นพนักงานประกอบชิ้นส่วน พาเลทไม้ที่ใช้งานในโรงงานของบริษัทฯ ซึ่งจะเป็นพาเลทที่มีขนาดเล็ก โดยในส่วนของ การผลิตพาเลทเพื่อใช้งาน และรองรับงานภายในบริษัทนั้น บริษัทได้ดำเนินการผลิตพาเลทที่เป็นเหล็กหลากหลายขนาดขึ้น เพื่อใช้งาน แต่สำหรับต้นทุนในการผลิตพาเลทที่มีขนาดเล็กนั้นยังไม่มี ความคุ้มค่า ดังนั้น บริษัทจึงยังคง ใช้แรงงานซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมารับงานช่วงต่ออีกทอดหนึ่ง

๔. บริษัทจะมีการปิดระบบเครื่องจักรเพื่อบำรุงรักษาและพัฒนาเครื่องจักรให้มีความทันสมัย เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันของธุรกิจ ในระหว่างช่วงวันหยุดยาวเทศกาลสงกรานต์ของทุก ๆ ปี โดยใช้งบประมาณ เพื่อการลงทุนในการพัฒนาเครื่องจักรและบุคลากรปีละประมาณ ๘๐ กว่าล้านบาท

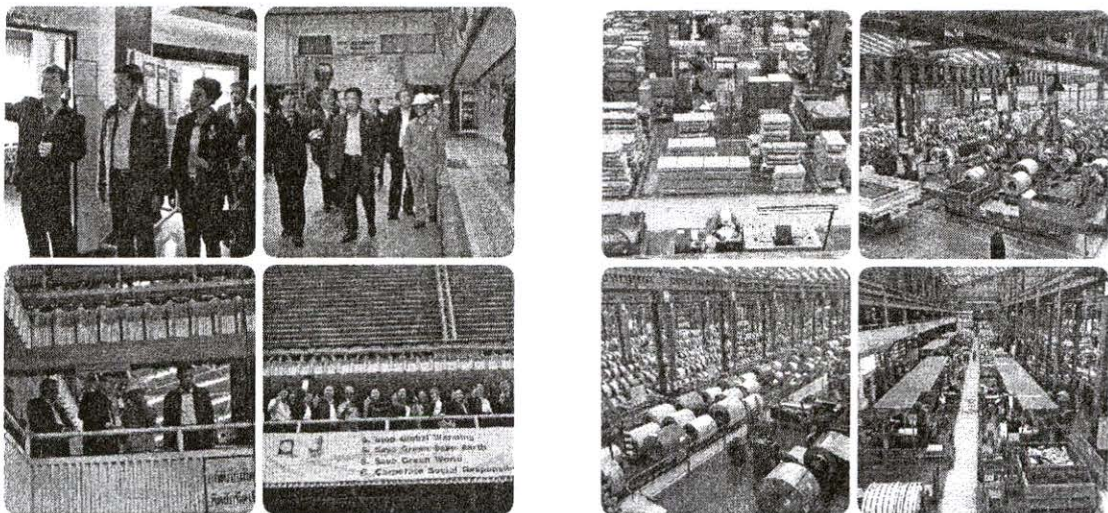
๕. การที่จะให้พนักงานเกิดความรักองค์กรและไว้วางใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานนั้น ผู้บริหารของบริษัทควรให้ความรักและดูแลใกล้ชิดใส่ใจกับพนักงานในทุก ๆ ด้าน



๖. รูปแบบของการออมเงินของบริษัทฯ จะใช้รูปแบบของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยสมาชิกจะประกอบด้วยพนักงานในเครือของบริษัทฯ ประมาณ ๓ พันคน มีสวัสดิการ มีการสนับสนุนให้มีการออมเงิน รวมถึงการให้สมาชิกกู้เงิน

๗. การบริหารงานของบริษัทฯ นั้น ผู้บริหารจะให้ความสำคัญว่าทำอะไรที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกคน

๘. หลังจากที่ได้เข้าเยี่ยมชมพื้นที่ของบริษัทฯ และรับฟังบรรยายสรุปภาพรวมการดำเนินงาน รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารของบริษัทฯ คณะเดินทางมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าบริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน) เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเป็นแบบอย่างของการพัฒนาการใช้แรงงานประเภทงานสกปรก งานอันตราย และงานยุ่งยากซับซ้อน (3Ds) ที่มีประสิทธิภาพ



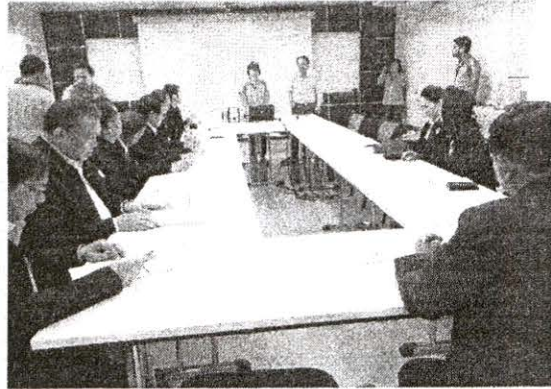
ภาคผนวก ๓

สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงาน ของคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดนครปฐม

ศึกษาดูงานสถานประกอบการ จังหวัดนครปฐม : วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ บริษัท ที ยู ดับบลิว เท็กซ์ไทล์ จำกัด

บริษัท ที ยู ดับบลิว เท็กซ์ไทล์ จำกัด ตั้งอยู่อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ ประเทศญี่ปุ่น โดยบริษัท ที ยู ดับบลิว เท็กซ์ไทล์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๑ โดยเป็นการร่วมลงทุนของบริษัท ๒ บริษัท ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการปั่นด้าย การทอผ้า การถักผ้า การย้อมผ้า และการตกแต่งสำเร็จ ทั้งนี้กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่จะอยู่ในทวีปยุโรป อเมริกา และในเอเชีย



หลังจากการรับฟังบรรยายสรุปภาพรวมการดำเนินงานเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ตลอดจนทัศนคติและวิธีการจูงใจแรงงานไร้ฝีมือ รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับบริษัท คณะอนุกรรมการได้มีประเด็นซักถาม ซึ่งผู้แทนของบริษัทได้ตอบคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

๑. ข้อกังวลที่กำลังจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์ของแรงงานในประเทศไทยปัจจุบัน คือ การขาดแคลนแรงงานคนไทยที่ทำงานในลักษณะงานประเภท 3Ds ซึ่งข้อกังวลดังกล่าวนี้ได้เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อประมาณ ๓๐ ปีที่แล้ว ในขณะที่บริษัทได้รับผลกระทบโดยตรงจึงได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ดำเนินการย้ายฐานการผลิตมาก่อตั้งบริษัท ที ยู ดับบลิว เท็กซ์ไทล์ จำกัด ขึ้นในประเทศไทย เพื่อดำเนินการประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๑ เป็นต้นมา

๒. ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยที่ทำงานในลักษณะงานประเภท 3Ds ของบริษัท จะเริ่มปรากฏอย่างชัดเจน โดยพิจารณาจากสถิติการรับสมัครงานของบริษัทซึ่งมีคนไทยมาสมัครงานน้อยมาก และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ผู้มาสมัครงานซึ่งทำให้ทราบว่าแรงงานไทยมักจะเลือกทำงานในตำแหน่งที่มีความสบาย อีกทั้งลักษณะงานของบริษัทยังเป็นลักษณะของงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมาก ดังนั้น บริษัทจึงไม่ค่อยมีพนักงานที่เป็นคนไทย

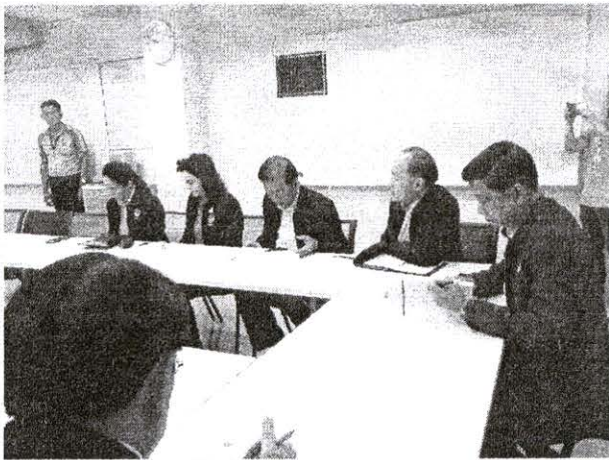
๓. ปัจจุบันอัตราค่าจ้างแรงงานของพนักงานบริษัทต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ ๑๓,๐๐๐ บาทต่อคน โดยอัตราค่าจ้างดังกล่าวยังไม่รวมกับเงินค่าจ้างในการงานล่วงเวลา (OT) และค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของโรงย้อมผ้า (ค่าทำงานในสภาวะที่มีความร้อน)

๔. ผลที่ปรากฏชัดเจนว่าบริษัทได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงาน คือ บริษัทในเครือที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมดังกล่าวจะมีโรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภทตั้งอยู่จำนวนมาก ดังนั้นจึงมีโรงงานจำนวนมากเป็นตัวเลือกให้กับแรงงานไทยเลือกทำงาน การแข่งขันเพื่อจูงใจให้แรงงานมาทำงานจึงสูงมาก เพราะฉะนั้น แรงงานในพื้นที่ดังกล่าวย่อมเลือกทำงานกับบริษัทที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า

๕. บริษัทต้องการจ้างงานพนักงานที่เป็นคนไทยมากกว่าการจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่แรงงานคนไทยที่ประสงค์ทำงานกับบริษัทมีน้อยมาก ถึงแม้ต้นทุนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมายจะสูงกว่าคนไทย บริษัทจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน

๖. สถิติจำนวนข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในบริษัทประกอบด้วยแรงงานเมียนมา จำนวน ๑๘๐ คน แรงงานกัมพูชา จำนวน ๕ คน ศรีลังกา จำนวน ๑ คน และบังคลาเทศ จำนวน ๑ คน

๗. ลักษณะของค่าตอบแทนระหว่างการจ้างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวจะไม่มีสิทธิพิเศษอะไรที่มีความแตกต่างกัน บริษัทจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมาย



๘. จากการที่บริษัทได้รับผลกระทบจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับประสบการณ์เกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานของบริษัทที่เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อ ๓๐ ปีที่แล้ว ส่งผลให้บริษัท

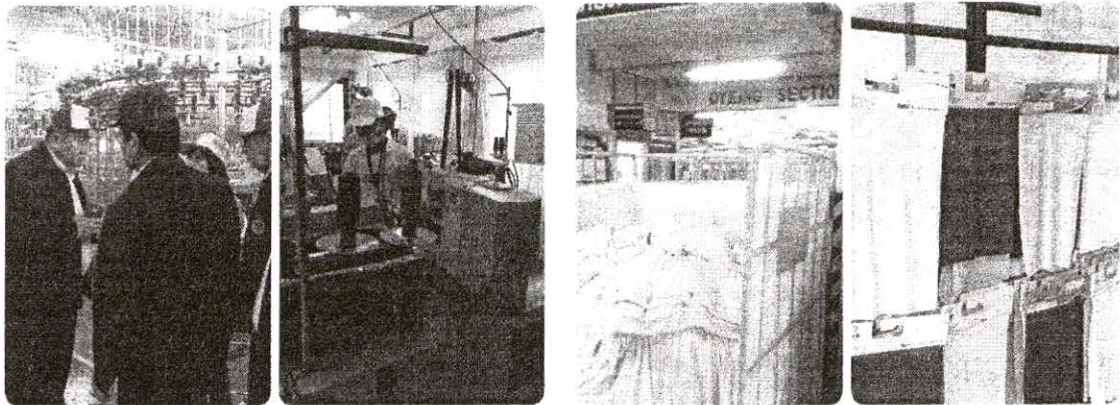
ต้องหาวิธีการเพื่อป้องกันมิให้ได้รับผลเสียหายจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ บริษัทจึงได้ดำเนินการก่อตั้งบริษัทสาขาขึ้นในประเทศกัมพูชาเพื่อประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ

๙. บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินการ แต่เนื่องจากลักษณะงานที่บริษัทดำเนินการไม่สามารถใช้เครื่องจักรดำเนินการได้ทุกระบวนการ งานบางอย่างยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนเพื่อดำเนินการเท่านั้น ส่วนงานที่สามารถใช้เครื่องจักรหรือใช้เทคโนโลยีทำงานแทนคนได้ บริษัทได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนโดยใช้เครื่องมือเครื่องจักรเหล่านั้นมาทดแทนแรงงานคนแล้ว

๑๐. ลักษณะของงานบางประเภทที่บริษัทได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนโดยใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี มาทดแทนแรงงานคนนั้น หากคิดเป็นอัตราส่วนของคนงานที่ลดลงจากการดำเนินการดังกล่าวคิดเป็นประมาณ ร้อยละ ๗๐

๑๑. ช่วงระยะแรกในการจัดหาคนงานต่างด้าวเพื่อมาทำงาน บริษัทจะใช้วิธีการระดมคนโดยใช้นายหน้า สำหรับจัดหาคนงานต่างด้าวเพื่อมาทำงาน แต่ปัจจุบันบริษัทใช้วิธีการรับสมัครโดยตรง

อนึ่ง ผู้แทนของบริษัทได้เสนอความเห็นที่ว่ามีมาตรการเพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยทำงานประเภท 3Ds ในภาคอุตสาหกรรมและภาคส่วนอื่น ๆ ให้มากขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีความสามารถ อีกทั้งต้นทุนเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมายจะสูงกว่าการจ้างแรงงานคนไทยด้วย



ส่วนที่ ๒ บริษัท ไทยโเทเท็กซ์ไทมิลส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไทยโเทเท็กซ์ไทมิลส์ จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๐๖ และได้ดำเนินการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๒๔ โรงงานได้รับการรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO ๑๔๐๐๑ : ๒๐๐๔ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๙ บริษัทประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้แก่ กระบวนการปั่นด้าย การทอผ้า การถักผ้า การย้อมผ้า การตกแต่งสำเร็จ การลดน้ำหนักผ้า และการตกแต่งสะท้อนน้ำ ซึ่งในโรงงานมีโรงงานย่อยทั้งหมด ๔ โรงงาน และมีเครื่องจักรสำหรับกระบวนการผลิตรวมกว่า ๖๐๐ เครื่อง มีกำลังการผลิตรวมประมาณ ๓๐ ล้านหลาต่อปี



หลังจากการรับฟังบรรยายสรุปภาพรวมการดำเนินงานเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ตลอดจนทัศนคติและวิธีการจูงใจแรงงานไร้ฝีมือ รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับบริษัท คณะอนุกรรมการได้มีประเด็นซักถาม ซึ่งผู้แทนของบริษัทได้ตอบคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

๑. พนักงานของบริษัทประกอบด้วยคนไทยทั้งหมด ส่วนผู้บริหารบริษัทจะเป็นคนญี่ปุ่น ซึ่งบริษัท จะไม่มีการจ้างพนักงานที่เป็นต่างด้าว

๒. ลักษณะของงานที่เป็นงานประเภท 3Ds ของบริษัท จะเป็นแรงงานที่เป็นคนไทยทำทั้งหมด เหตุผลสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้คนไทยทำงานในลักษณะ 3Ds เนื่องจากบริษัทมีมาตรการเพื่อป้องกันอันตราย จากการทำงานอย่างรัดกุม รวมถึงได้ให้ความสำคัญต่อมาตรการความปลอดภัยในการทำงานอย่างเข้มงวด ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

๓. เหตุผลที่บริษัทมีพนักงานที่เป็นคนไทยทำงานอย่างเพียงพอและไม่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากบริษัทได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ อีกทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัท ให้กับพนักงานหากเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นจะพบว่าสวัสดิการของบริษัทจะดีกว่าบริษัททั่วไป

๔. สวัสดิการของบริษัทจะให้พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ประกอบด้วย ที่พัก อาหาร เงินค่าอยู่ทำงานกะดึกจำนวน ๓๑๐ บาทต่อครั้ง เงินค่าอาหารกะดึกจำนวน ๔๐ บาทต่อครั้ง เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่ารักษา พยาบาล ฯลฯ

๕. พนักงานของบริษัทจะไม่ค่อยมีการขอย้ายเปลี่ยนแผนกในการทำงาน ส่วนใหญ่จะทำงานในหน้าที่ของตัวเองจนชำนาญและไม่อยากย้ายไปทำงานด้านอื่น ๆ ยกเว้นในส่วนของพนักงานที่ป่วย ซึ่งหากทำงานหนักแล้วจะมีผลเสียต่อสุขภาพ รวมไปถึงพนักงานที่ตั้งครรภ์ หากปรากฏว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม บริษัทจะพิจารณาให้เปลี่ยนงานและสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม

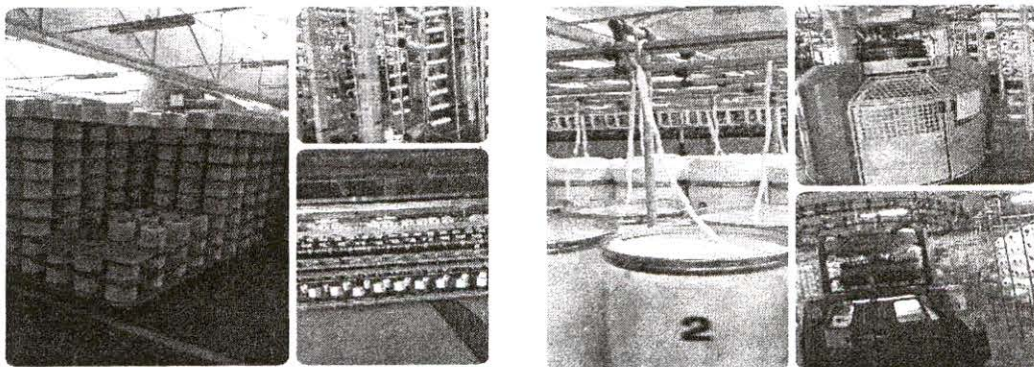
๖. บริษัทมีพนักงานทั้งหมด จำนวน ๔๖๕ คน หากคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยอายุของการทำงานของพนักงาน คือ ๓๙.๕ ปี

๗. ปัจจุบันสินค้าสำคัญของบริษัทที่จำหน่ายในประเทศ ได้แก่ เครื่องแบบนักเรียน และเครื่องแบบของเจ้าพนักงานตำรวจ

๘. หลักเกณฑ์การจ้างงานของบริษัท คือ พนักงานตั้งแต่แรกเข้าแต่ไม่ถึง ๒ ปี จะเป็นการจ้างแบบรายวัน ส่วนพนักงานที่ทำงานตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปจะเป็นการจ้างแบบรายเดือน ทั้งนี้ สิทธิและสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับจะเท่าเทียมกันทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นพนักงานประเภทใด

๙. พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทจะเป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดกาญจนบุรี

๑๐. บริษัทได้ดำเนินการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี มาดำเนินการแทนแรงงานคนในส่วนที่สามารถทำได้ เช่น ในงานย้อมสี ซึ่งในอดีตจะใช้แรงงานคนยกเกลือเพื่อเทลงไปในถังย้อมสีแล้วคนให้เข้ากัน แต่ปัจจุบันบริษัทได้ดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีสร้างเครื่องละลายเกลือในน้ำไว้กจุด จากนั้นใช้วิธีการส่งต่อน้ำเกลือเหล่านั้นต่อไปยังถังย้อมสีอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีต้นทุนสูงขึ้นแต่ผลที่ได้รับคือลดการใช้แรงงานคนได้จำนวนหนึ่ง และยังเป็นการทำให้งานลักษณะดังกล่าวเป็นงานที่มีความปลอดภัยอีกด้วย



๑๑. หากพิจารณากระบวนการดำเนินการของบริษัทจะพบว่า ในส่วนของลักษณะงานที่แรงงานไม่นิยมทำมากที่สุดคือ งานย้อมสี เนื่องจากเห็นว่าเป็นงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สกปรกและมีกลิ่นเหม็น

๑๒. ในอดีตบริษัทเคยทดลองรับพนักงานที่เป็นต่างด้าวมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ผลปรากฏว่าไม่มีความคุ้มค่าเหมือนดังเช่นการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าว มีกระบวนการและขั้นตอนที่ต้องมีค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนที่สูง อีกทั้งข้อจำกัดที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในประเทศไทยได้เพียง ๔ ปีเท่านั้น หากมีการจ้างแรงงานต่างด้าวใหม่ในแต่ละครั้งส่งผลให้ต้องเริ่มสอนทักษะของการทำงานใหม่ทั้งหมด ดังนั้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่เป็นคนไทย เพื่อให้ทำงานอยู่กับบริษัทจนเกษียณอายุมากกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าว