



รู้จักโลกคนงาน อ่านจดหมายข่าวออนไลน์ แรงงานปริทัศน์

LABOUR REVIEW NEWSLETTER VOL.32 NO.373 AUGUST 2018 ปีที่ 32 ฉบับที่ 373 สิงหาคม 2561

7 ปรากฏการณ์ลงทุน จากต่างประเทศ

- “7 ปรากฏการณ์ลงทุนจากต่างประเทศ” บีโอไอสุดปลื้ม คนงานสุดเปิก
นโยบายรถยนต์ไฟฟ้าผงาด หุ่นยนต์แทนที่ และทาง(ไม่)รอดของสหภาพแรงงานไทย
- สถานการณ์สวัสดิการในสังคมไทย 2018
- รับเงินทดแทนว่างงานเดือนมิถุนายนพุ่ง 1.65 แสนคน
- คสรท. ทวงรัฐ แก่ 13 ข้อปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน
- สัมมนาการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue)
- ศาลสั่งยกฟ้อง 14 แรงงานข้ามชาติ ข้อหาหมิ่นประมาท

มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์

AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTRE

ก่อตั้งปี 2526 (Establishment on 1983)

51/109 ซอยงามฉวี ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120 โทรศัพท์ 0-2516-1589 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2516-1071

51/109 Soi Ngamchawee Road.Tambon Khlong Nung, Amphoe Khlong Luang, Pathum Thani 12120, Thailand

Tel.0-25161589 Tel. / Fax 0-25161071, E-mail : apfirc@hotmail.com, apfirc@gmail.com

วัตถุประสงค์ มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์	THE OBJECTIVE OF AROM PONGPANGAN FOUNDATION-LABOUR RESOURCE CENTER
1.เพื่อให้การช่วยเหลือด้านการศึกษา เผยแพร่ความรู้ ทั้งทางด้านวิชาการและประสบการณ์ การฝึกฝนอบรมแก่ลูกจ้าง ตลอดจนเผยแพร่สารคดีเกี่ยวกับวิชาการด้านแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาแรงงาน	1.Promote the study on labour issues, dissemination of information, exchange of experiences on organizing and campaigning for industrial democracy, training workers on labour relations and formation of labour unions.
2.เพื่อให้การช่วยเหลือด้านกฎหมายและสวัสดิการ แก่ผู้ใช้แรงงาน	2. Support for legal aid and struggle for workers' rights and welfare and better working conditions.
3.เพื่อจัดตั้งสถาบันการค้นคว้า ให้ผู้ใช้แรงงานได้ทำการค้นคว้า เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงของผู้ใช้แรงงาน	3. To establish a research institute for promotion of workers' education and social awareness to encourage their participation in development of the welfare and solidarity among workers.
4.เพื่อร่วมมือกับองค์กรแรงงานและสถาบันอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมแรงงาน ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง	4.Cooperation with others labour organizations and institutions which pursue similar objectives.
5.เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมพัฒนา สื่อมวลชนประเภทต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานและสาธารณชน	5.To promote knowledge and understanding as well as media development participation for the benefits of workers and the public in general.

วัตถุประสงค์ การจัดทำจดหมายข่าวแรงงานปักษ์ออนไลน์

“แรงงานปักษ์ออนไลน์” เป็นจดหมายข่าวออนไลน์ของมูลนิธิฯ กำหนดออกเดือนละ 1 ฉบับ เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน สถานการณ์แรงงานสำคัญในรอบเดือน และเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานส่วนรวม

As a labour foundation, we publish a monthly journal for workers called 'Labour Review' to report on worker movement and give some analytical reviews on current labour issues. Interested one may leave questions or subscribe 'Labour Review' via apfirc@hotmail.com

คณะผู้จัดทำเนื้อหา : นายบัณฑิตย รัตนชัยเศรษฐวุฒิ รศ.ดร.นภาพร อติวานิชยพงศ์ นางสาววาสนา ลำดี นางสาวสุธิลา ลีนคำ

คณะออกแบบจัดทำรูปเล่ม : voicelabour มูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย

สนับสนุนโดย : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท



voicelabour.org
สื่อสารแรงงาน สร้างสรรค์สังคม



แรงงานปักษ์ออนไลน์ จัดทำขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังผลกำไร เพื่อประโยชน์แห่งสังคมโดยรวม ร่วมสนับสนุนการจัดทำ

โปรดโอนเงินเข้าบัญชี มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาตรีเพชร เลขที่ 006-2-40890-1

หรือ ธนาคารกรุงเทพ สาขาซอยพิวเจอร์รังสิต เลขที่ 026-0-91018-7 (กรุณาแนบสำเนาส่งมายังมูลนิธิฯ ด้วย)

บทบรรณาธิการ

แรงงานปรัศน์ออนไลน์ฉบับที่ 26 (373) ประจำเดือนสิงหาคม 2561 พบกันในสถานการณ์ภัยพิบัติของประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ตั้งแต่เกิดพายุฝนรุนแรงและเขื่อนแตกในสปป.ลาว จนเกิดน้ำท่วมหนักทำให้คนลาวเสียชีวิตและไร้ที่อยู่อาศัยจำนวนมาก ภูเขาไฟระเบิดในอินโดนีเซีย และล่าสุดคือสถานการณ์น้ำท่วมในภาคอีสานและภาคใต้ของไทยที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการระบายน้ำที่ล้นเขื่อน ปัญหาภัยพิบัติแม้หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่สามารถบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการมีแผนการรับมือในระยะยาวและการเยียวยาผู้เคราะห์ร้ายทั้งจากภาครัฐและจากน้ำใจของคนในสังคมเดียวกันหรือผู้อยู่ร่วมโลกที่ก้าวข้ามพรมแดนของความเป็นชาติ

แรงงานปรัศน์ออนไลน์ฉบับนี้มีบทความว่าด้วยสถานการณ์ของแรงงานไทยและสหภาพแรงงานที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ใช้หุ่นยนต์แทนแรงงานคน และการลดการผลิตเพื่อตอบสนองนโยบาย “ลดภาวะโลกร้อน” ที่ทำให้คนงานจำนวนหนึ่งต้องถูกเลิกจ้าง ในประเด็นนี้ ผู้นำสหภาพแรงงานบางคนโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมก่อสร้างอาจได้เข้าร่วมโครงการ “พัฒนาศักยภาพแกนนำเพื่อการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม” ซึ่งเป็นโครงการที่ต้องการ

เตรียมความพร้อมสหภาพแรงงานให้สามารถรับมือกับปัญหาการถูกเลิกจ้างแรงงานจำนวนมากภายใต้ข้ออ้างในการตอบสนองกระแสสากลเรื่องการลดภาวะโลกร้อน โดยหลักการของฝ่ายแรงงานคือ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมจะต้องเป็น **“การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม”** สำหรับคนทุกฝ่ายรวมถึงคนงานด้วย

จากการอบรมครั้งล่าสุดโดยมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทยภายใต้การสนับสนุนของ FES ระหว่างวันที่ 3-4 สิงหาคมที่ผ่านมา ผู้เข้าร่วมอบรมที่เป็นแกนนำของสหภาพแรงงานได้ช่วยกันจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในระดับต่างๆ เพื่อนำไปสู่ “การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม” ซึ่งคาดว่าจะได้มีการนำไปถ่ายทอดในองค์กรสหภาพแรงงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับผู้ที่มีได้มาเข้าร่วมการอบรมต่อไป

เนื่องในโอกาสครบรอบ 100 วันการเสียชีวิตของคุณราณี หัสสร้างดี ผู้ประสานงานอาวุโส คณะทำงานวาระทางสังคม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ ได้มีการจัดสัมมนาเรื่อง “สถานการณ์สวัสดิการในสังคมไทย 2018” ผู้สนใจติดตามข้อมูลได้ในแรงงานปรัศน์ฉบับนี้

ในด้านความเคลื่อนไหวขององค์กรแรงงาน คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)ได้มี การติดตามผลการดำเนินงานเนื่องในวันความ ปลอดภัยแห่งชาติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานที่ได้มีการยื่นหนังสือไว้เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2561 โดยข้อเรียกร้องมีทั้งหมด 13 ข้อ แรงงานปักษ์ใต้ขอให้กำลังใจ คสรท.ในการติดตาม คำตอบของรัฐบาลต่อไปจนกว่าจะได้รับความ คืบหน้า ข้อเรียกร้องของแรงงานไม่ควรเป็นเพียง ตัวหนังสือในกระดาษที่ทำเป็นเพียงพิธีกรรมเท่านั้น

สุดท้ายนี้ขอกล่าวถึงคำพิพากษาของศาล แหวงดอนเมืองที่ยกฟ้องคดีซึ่งใจทกคือปักษ์ใต้รวม

เกษตรจำกัด ยื่นฟ้องแรงงานข้ามชาติ 14 คนฐาน หมิ่นประมาท จากการที่ไปร้องเรียนต่อ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เกี่ยวกับการ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในเรื่อง การ ทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้าง และการยัดบัตร ประจำตัวของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งศาลเห็นว่าแรงงาน ข้ามชาติใช้สิทธิโดยสุจริตในการร้องเรียนต่อ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ นับเป็น ปราบกฏการณ์ที่น่าสนใจสำหรับผู้สนับสนุนสิทธิ แรงงานโดยปราศจากอคติด้านชาติพันธุ์

บทความ 1

“7 ปราบการณลงทุนจากต่างประเทศ”

บีไอไอสุดปลื้ม คนงานสุดแป้ก

นโยบายรถยนต์ไฟฟ้าพาด หุ่นยนต์แทนที่
และทาง(ไม่)รอดของสหภาพแรงงานไทย

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์

26 กรกฎาคม 2561

ย้อนไปเมื่อต้นเดือนกรกฎาคม 2561 มีข่าวเล็กๆว่าหนึ่งด้านแรงงานรายงานว่า Mr. Yoshihiro Morita ซึ่งมีตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการด้านแรงงาน (Chairman of Labor Committee) ปัจจุบันทำงานที่บริษัทบริดจสโตน ประเทศไทย และคณะจากหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ (The Japanese Chamber of Commerce-JCC) เข้าพบนายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงาน ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อหารือใน 3 เรื่องสำคัญคือ

(1) การแก้ไข พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้มีการจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมกรณีนายจ้างเลิก



จ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วันสุดท้าย ทั้งนี้ทาง JCC กังวลว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากอาจเตรียมตัวเรื่องงบประมาณไม่ทัน

(2) การตีความคำว่า “งานในลักษณะเดียวกัน ตามมาตรา 11/1 ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” ที่บัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทาง สถานประกอบการต้องจัดสวัสดิการในรูปแบบใด อย่างไร

(3) ความคืบหน้าการแก้ไขพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และความคืบหน้าการ เตรียมความพร้อมการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจา ต่อรอง ซึ่งคาดว่าจะรัฐบาลไทยจะให้สัตยาบันได้ภายใน ปี 2562 ทั้งนี้ทาง JCC มีข้อกังวลในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับองค์กรสหภาพแรงงานและสมาคม นายจ้างที่แก้ไขตามร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หลายประการ



แน่นอนเมื่อภาคธุรกิจเอกชนเป็นฝ่ายเข้าหาหรือภาครัฐโดยตรงในครั้งนี้ จึงมีแนวโน้มที่สามารถตีความได้ว่า ทั้ง 3 ประเด็นด้านกฎหมายที่

กระทรวงแรงงานกำลังแก้ไขหรือบังคับใช้ไปแล้ว ไม่เอื้อต่อ “ทุนญี่ปุ่น” ที่มาลงทุนในประเทศไทยและ ย่อมมุ่งหวังกำไรสูงสุดอย่างแน่นอน และภาครัฐควร ใคร่ครวญหรือหิบบขมาพิจารณาใหม่อีกครั้ง

คำถามสำคัญ คือ ปราบปรามการฉ้อโกงครั้งนี้สะท้อน ให้ฝ่ายองค์กรแรงงานไทยได้เรียนรู้อะไรบ้าง ?

แต่ก่อนที่จะไปตอบคำถามนี้ ดิฉันอยากฉาย ภาพปรากฏการณ์บางอย่างที่แวดล้อมในเบื้องต้น รวม 7 ปรากฏการณ์ก่อน ดังนี้

- 1) ความสำคัญของหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพ (JCC) กลไกภาคธุรกิจที่สำคัญของบริษัทญี่ปุ่นใน ไทยเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ
- 2) 8 ธันวาคม 2560 รัฐบาลญี่ปุ่นได้ปรับ ผ่านนโยบายเศรษฐกิจใหม่ “New Abenomics”
- 3) 8 ค่ายรถยนต์ทั้งญี่ปุ่นและยุโรปประกาศ ทุ่มเม็ดเงินลงทุนจำนวนมหาศาลกับโครงการรถยนต์ ไฟฟ้า ค่ายจีนส่วนรถยนต์หนาวๆร้อนๆ
- 4) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนไทย กับการเติบโตในครึ่งปีหลัง 2561 และปี 2562
- 5) การเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์กับ การขาดแคลนแรงงานฝีมือ และการเข้ามาแทนที่ด้วย หุ่นยนต์
- 6) การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเมื่อเมษายน 2561 มี ผลกระทบเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น และกลุ่ม SMEs เท่านั้น
- 7) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของไทยยังมี โอกาสเติบโตอีกมาก โครงการระเบียงเศรษฐกิจภาค

ตะวันออกต้งดูดเม้ดเงินลงทุน โดยเฉพาะ
เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ไทยมีศัทยภาพในการแข่งขันสูง

กล่าวคือ

**(ปรากฏการณ์ที่ 1) : ความสำคัญของ
หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพ (JCC) กลไกภาคธุรกิจที่
สำคัญของบริษัทญี่ปุ่นในไทยเพื่อการเติบโตทาง
เศรษฐกิจ**

หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ (JCC) คือ หนึ่งใน
หอการค้าญี่ปุ่นในต่างประเทศที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก ประกอบด้วยสมาชิก 1,762 บริษัท จากกว่า
5,000 บริษัทของญี่ปุ่นในไทย (เมษายน 2561) ก่อตั้ง
ขึ้นมาเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2497 โดยมีจำนวน
สมาชิกเริ่มต้นเพียง 30 บริษัท วัตถุประสงค์สำคัญ
ขององค์กร คือ การช่วยเหลือด้านต่างๆที่เป็น
ประโยชน์แก่บริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศ
ไทย เพื่อช่วยให้ธุรกิจเหล่านั้นเจริญเติบโตมีผลกำไร
ได้เป็นอย่างดี¹



หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ
盤谷日本人商工会議所
The Japanese Chamber of Commerce, Bangkok (JCC)

ทั้งนี้พบว่าประเทศญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนใน
ประเทศไทยมากที่สุด ตัวเลข ณ ปี 2560 ประมาณ
53,561 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ตามด้วยลงทุนในสิงคโปร์
39,649 ล้านดอลลาร์สหรัฐ, อินโดนีเซีย 26,696 ล้านดอลลาร์

สหรัฐ, เวียดนาม 14,651 ล้านดอลลาร์สหรัฐ
และมาเลเซีย 12,668 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ตามลำดับ
(ส่วนประเทศที่มีการลงทุนในไทยรองจากญี่ปุ่น คือ
สิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกา ในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนยานยนต์ และพลังงาน)²

ปัจจุบัน JCC มี Mr.Michinobu Sugata จาก
บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด เป็น
ประธาน มีรองประธาน 4 คน ที่น่าสนใจ คือ
Mr.Shinji Nakano จากบริษัทซูมิโตโม คอร์ปอเรชั่น
ไทยแลนด์ , Mr.Norio Saigusa จากบริษัทมิตซูบิชิ
(ประเทศไทย) , Mr.Hidekazu Ito บริษัท พาณาโซนิค
แมนเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด โครงสร้างองค์กร
ประกอบด้วย 15 ชมรม แยกตามประเภทของธุรกิจ
เช่น ยานยนต์, อิเลคทรอนิกส์, เหล็ก, โลหะ, ปิโตร
เคมี, เคมีภัณฑ์, สิ่งทอ ฯลฯ

ทั้งนี้งานสำคัญของ JCC ในปี 2561 ที่
เผยแพร่เมื่อมิถุนายน 2561 คือ

- การยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลไทยในการ
ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อ
สร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับบริษัทญี่ปุ่น
ในประเทศไทยให้เติบโตได้มากที่สุด
- ให้ความสำคัญกับการลดระยะเวลาของ
กระบวนการผลิต (Lead time) มีการนำ

¹ สารจากประธานหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ (JCC) ประธาน
ลำดับที่ 54 นายมิจิโนบุ ซึ่งคะ มิถุนายน 2561

² ไทยคว้าอันดับ 1 ประเทศนำเข้าเริ่มต้นธุรกิจที่สุดในโลก โพสต์ทูเดย์
วันที่ 26 ม.ค. 2561 และรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการค้า
ระหว่างประเทศ เดือนกุมภาพันธ์ 2561 กรมส่งเสริมการค้าระหว่าง
ประเทศ (เอกสารอัดสำเนา)

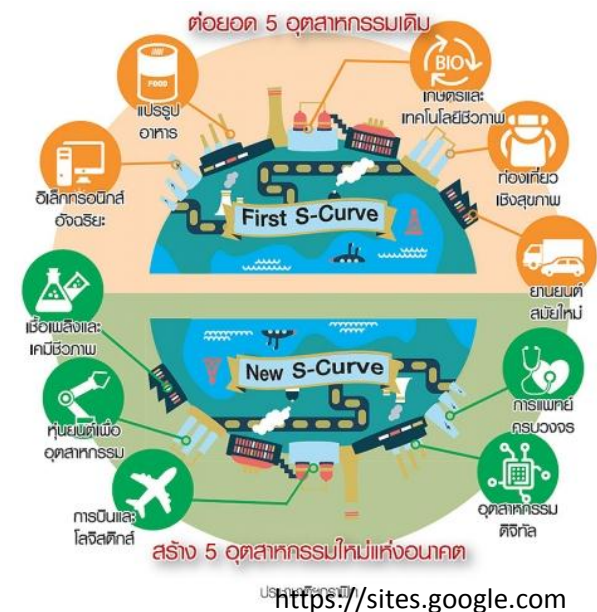
เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในอนาคตอันใกล้

- ให้ความสำคัญกับการลงทุนใน “ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” (ละเอียงเทรฯ ชลบุรี และระยอง) ตามที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2561 ที่ผ่านมา

ในปี 2561 หอการค้าญี่ปุ่น (JCC) ได้เปิดเผยผลสำรวจโดยอ้างอิงข้อมูลจาก BOI ประเทศไทย ระบุว่า การลงทุนทางตรงจากญี่ปุ่นมาไทยเพิ่มขึ้น 8 % ในปี 2560 โดยญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการยื่นขอส่งเสริมการลงทุนมากเป็นอันดับ 1 คือ ยื่นขอส่งเสริมจำนวน 256 โครงการ มูลค่าเงินลงทุนรวม 133,002 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 47 ของมูลค่าเงินลงทุนจากต่างประเทศ (282,643 ล้านบาท) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ญี่ปุ่นยื่นขอรับส่งเสริมมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องจักร โลหะ ประมาณ 61,200 ล้านบาท และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการผ่อนคลายกฎระเบียบทางธุรกิจของรัฐบาลไทยในหลายๆเรื่อง

ทั้งนี้ BOI ระบุว่า ในช่วงครึ่งแรกของปี 2561 ญี่ปุ่นได้รับการอนุมัติให้ส่งเสริมการลงทุน 132 โครงการ มูลค่า 36,645 ล้านบาท เฉพาะการลงทุนในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีโครงการได้รับอนุมัติแล้ว 49 โครงการ มูลค่าเงินลงทุน 28,499.6 ล้านบาท ซึ่งให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นสูงสุดคือ ยกเว้นภาษีเงินได้ 13 ปี ปัจจุบันมีบริษัทญี่ปุ่นในพื้นที่ EEC 1,016 บริษัท

ทั้งนี้บริษัทร่วมทุนญี่ปุ่นในไทย 44 % วางแผนขยายการลงทุนในประเทศโดยเฉพาะในพื้นที่ระเบียงเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ที่นักลงทุนหลักในพื้นที่ EEC คาดว่ายังคงเป็นนักลงทุนญี่ปุ่น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมดั้งเดิมที่มีศักยภาพในการต่อยอด (First S-Curve) ไม่ว่าจะเป็นยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและสุขภาพ³



ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไทยยังเป็นประเทศที่ญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่อง เป็นเพราะนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ต่อเนื่องทุกปี แม้ว่าการเมืองไทยจะเปลี่ยนไปแต่ทุกรัฐบาลก็ยังส่งเสริมการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติอยู่เสมอ ทำให้นักลงทุนมีความเชื่อมั่นจึงกล่าวได้ว่าการเมืองไม่ส่งผลต่อการลงทุนแต่อย่างใด

³ สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนปี 2560 โดย BOI

จากการตรวจสอบข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ล่าสุดบริษัทขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นหลายบริษัทได้ทยอยเข้ามาตั้งบริษัทในไทยเพิ่ม⁴ อาทิ

- โตโยต้า แมททีเรียล แอนด์ลิ่ง กรุ๊ป ผู้ผลิตและให้บริการรถฟอร์คลิฟต์
- อิตาลี คอนสตรัคชั่น แมชีนเนอรี ผู้ให้บริการเครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้าง
- ไคกัน เคมีคอล ผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศ
- ซุมิโตโม ริโกะ ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุปกรณ์ไฟฟ้า
- โคโนอิเกะ ทรานส์สปอร์ต ผู้ให้บริการโลจิสติกส์และคลังสินค้า
- แบนโด เคมีคอล ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
- เซกิยู เคมีคอล ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์จากพลาสติก
- โคเบลล์ บริษัทในกลุ่มโกเบ สตีล กรุ๊ป
- ฮิตช์ บริษัทในเครืออิตาซี โซเซ่น บริษัทรับสร้างโรงงานไฟฟ้าจากขยะ เป็นต้น

มีตัวอย่างที่น่าสนใจ คือ

- เมื่อเดือนธันวาคม 2560 บริษัทไทยซัมมิตโอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด ได้ร่วมทุนกับบริษัท วาย-เทค คอร์ปอเรชั่น จาก

ประเทศญี่ปุ่น และจดทะเบียนตั้งบริษัทใหม่ชื่อ “ไทยซัมมิต วาย-เทค โอโตพาร์ท” จำกัด ทุนจดทะเบียน 250 ล้านบาท เพื่อออกแบบ พัฒนา ผลิต ทำการตลาด และขายชิ้นส่วนยานยนต์แบบชิ้นรูปที่ อ.ปลวกแดง จ.ระยอง โดยกลุ่มไทยซัมมิต ถือหุ้น 51 % และวาย-เทค คอร์ปอเรชั่น 49 %

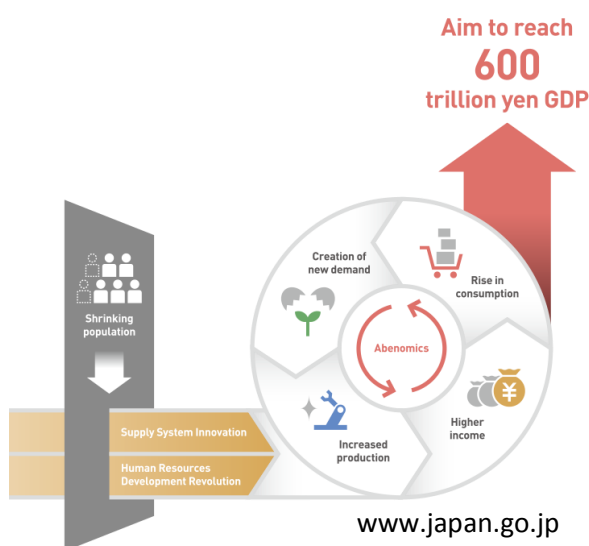
- บริษัทมิตซูบิชิ คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น ได้ร่วมทุนกับบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ผู้ผลิตไก่รายใหญ่ของไทย ตั้งโรงงานแปรรูปไก่ที่จังหวัดสระบุรี ในนามของ “บริษัท เอเชียนเบสท์ ชิคเก้น จำกัด” ทุนจดทะเบียน 1,833 ล้านบาท มิตซูบิชิ ถือหุ้น 50% เบทาโกร 25% และอิตาแฮม 25% โรงงานแห่งนี้จะมีกำลังผลิต 30,000 ตันต่อปี สำหรับป้อนให้กับธุรกิจอาหารในญี่ปุ่น

(ปรากฏการณ์ที่ 2) : 8 ธันวาคม 2560
รัฐบาลญี่ปุ่นได้ปรับผ่านนโยบายเศรษฐกิจใหม่
“New Abenomics”



⁴ ทพธุรกิจญี่ปุ่นคาหน้าลงทุนไทย “สมคิด” ไรด์ไรด์รอบใหม่ถึง

"Abenomics" คือนโยบายเศรษฐกิจที่สำคัญของนายกรัฐมนตรีชินโซ อาเบะ ตั้งแต่เริ่มใช้ในปี 2556 เป็นต้นมา ที่ประกอบไปด้วยนโยบายย่อย คือ มาตรการผ่อนคลายทางการเงินและมาตรการการคลัง เพื่อแก้ไขภาวะเงินฝืดด้วยการลดอัตราดอกเบี้ย กระตุ้นการลงทุน การบริโภคและการส่งออก และ มาตรการปฏิรูปโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อ แก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนวัยทำงานด้วยการจ้างงานสตรีที่มีอายุมากขึ้นรวมถึงแรงงานต่างชาติ เช่น จากประเทศไทย (ในปี 2559 มีแรงงานต่างชาติทำงานในญี่ปุ่นประมาณ 1 ล้านคน)



อย่างไรก็ตามด้วยสถานการณ์ปัจจุบันในปี 2560 ที่ญี่ปุ่นกำลังเผชิญหน้ากับสังคมผู้สูงอายุที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานหดตัวอย่างพลิกผัน ดังนั้นการปรับนโยบายใหม่ทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการปฏิวัติด้านผลิตภาพ และการปฏิวัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบายใหม่ที่จะขับเคลื่อนญี่ปุ่นไปสู่อนาคต

เป้าหมายหลักของการปฏิวัติผลิตภาพ คือ ผลิตภาพของแรงงานต้องเพิ่มขึ้นสองเท่ากลายเป็นอัตรา 2 % ต่อปี และเพิ่มค่าจ้างขึ้น 3% ทั้งนี้การนำหุ่นยนต์มาใช้กับทุกอุตสาหกรรมและทุกด้านในชีวิตประจำวันจะช่วยเพิ่มผลิตภาพเป็นสำคัญ เช่น การใช้ AI และหุ่นยนต์ในสถานที่ดูแลระยะยาวเพื่อรักษาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้และลดภาระของผู้ดูแล หรือการใช้รถบรรทุกขับเคลื่อนอัตโนมัติเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ขับขี่รถ ส่วนเป้าหมายของการปฏิวัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การลงทุนในด้านการศึกษาและสนับสนุนการเลี้ยงดูเด็ก มีการเปิดตัว “The Council for Designing 100 Year Life Society” เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับคนทุกวัย

นโยบายนี้เมื่อมาพิจารณาที่การจ้างงานโดยตรง พบว่า รัฐบาลเปิดโอกาสให้บริษัทจ้างงานแบบรับค่าแรงเป็นรายชิ้นงานหรือรายวัน กระทั่งทำงานไม่เต็มเวลา ด้วยเหตุผลที่ว่าไม่ต้องรับภาระด้านสวัสดิการและสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันก็ยังได้เปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจเข้ามามีบทบาทในการกำหนดกฎระเบียบการจ้างงานมากขึ้น ลดบทบาทขององค์กรตัวแทนคนงาน เช่น สหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ยังมีการผ่อนคลายกฎระเบียบสำคัญ ๆ เกี่ยวกับการจ้างงานหลายข้อซึ่งทำให้แรงงานได้รับผลกระทบทางด้านลบมากขึ้นทั้งประเด็นค่าจ้างแรงงานที่ต่ำลง และการไม่พัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การอนุญาตให้บริษัทจ้างคนงานแบบไม่

ประจำที่จัดส่งโดยบริษัทนายหน้าได้อย่างไม่จำกัดเวลา ควบไคที่เปลียนตัวคนงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

(ปรากฏการณ์ที่ 3) : 8 ค่ายรถยนต์ทั้งญี่ปุ่นและยุโรปประกาศทุ่มเม็ดเงินลงทุนจำนวนมหาศาลกับโครงการรถยนต์ไฟฟ้า ค่ายขึ้นส่วนรถยนต์หนาวร้อนๆ

เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2561 มีการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) พบว่ามีการอนุมัติให้บริษัท บีเอ็มดับเบิลยู แมนูแฟกเจอร์ริง (จ.ระยอง) ลงทุนในรถยนต์ไฟฟ้าแบบผสมเสียบปลั๊ก ที่อุตสาหกรรมอมตะชีดี ระยอง รวมถึงกรณีบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย และเมอร์เซเดส-เบนซ์ รวมมูลค่าลงทุน 18,000 ล้านบาท ส่วนฮอนด้าอยู่ในระหว่างการรอพิจารณา



ก่อนหน้านี้พบว่ามีหลายค่ายรถยนต์ที่ประกาศทุ่มเม็ดเงินลงทุนจำนวนมหาศาลกับโครงการส่งเสริมรถยนต์ไฟฟ้า 3 แบบ ซึ่ง

ประกอบด้วย (1) รถยนต์ไฟฟ้าแบบผสมที่ใช้พลังงานเชื้อเพลิงและพลังงานไฟฟ้า หรือ HEV (Hybrid Electric Vehicle) (2) รถยนต์ไฟฟ้าแบบผสมเสียบปลั๊ก หรือ PHEV (Plug-in Hybrid Electric Vehicle) ซึ่งคิดอัตราภาษีสรรพสามิตแค่ 50 % และ (3) รถยนต์ไฟฟ้าแบบแบตเตอรี่ หรือ BEV (Battery Electric Vehicle) คิดภาษีสรรพสามิตแค่ 2 %

โดยพบว่าในช่วงสิ้นปี 2560 มีผู้ประกอบการ 5 ราย ที่ยื่นขอรับส่งเสริมการลงทุนในกลุ่มรถยนต์ไฮบริด ประกอบด้วย

- **มาสด้า** ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 11,400 ล้านบาท โดยใช้โรงงานออดีอัลลายแอนซ์ จ.ระยองเป็นฐานกำลังการผลิต 120,000 คัน/ปี ทั้งนี้มาสด้าร่วมมือกับซัพพลายเออร์ลงทุนเกี่ยวกับชิ้นส่วนอะไหล่ที่ใช้กับรถยนต์มาสด้าทุกรุ่นและรถยนต์ในกลุ่มไฮบริด ผ่านโรงงานมาสด้า พาวเวอร์เทรน แมนูแฟกเจอร์ริง (MPMT) ซึ่งตั้งอยู่ใน จ.ชลบุรี ซึ่งจะมีการลงทุนเพิ่มอีกราว 7,200 ล้านบาท เพิ่มกำลังการผลิตเครื่องยนต์จาก 30,000 เครื่องต่อปี ไปเป็น 1.22 แสนเครื่องต่อปี เพื่อส่งออกไปยังโรงงานผลิตรถยนต์ในประเทศมาเลเซียและเวียดนาม รวมทั้งป้อนให้กับโรงงานออดีอัลลายแอนซ์ในประเทศไทย

- นิสสัน ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 10,960 ล้านบาท ใช้โรงงานนิสสัน กม.21 บางนา-ตราด กำลังการผลิต 80,000 คัน/ปี
- โตโยต้า ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 20,000 ล้านบาท ใช้โรงงานเกตเวย์ จ. ฉะเชิงเทรา กำลังการผลิต 70,000 คัน/ปี โดยได้มีความร่วมมือกับไทยซัมมิตในการปรับปรุงชิ้นส่วนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับรถยนต์ในกลุ่มนี้
- ฮอนด้า ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 1,070 ล้านบาท ใช้โรงงานที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จ.ปราจีนบุรี กำลังการผลิต 37,000 คัน/ปี
- ซูซูกิ ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 2,500 ล้านบาท ใช้โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด อ.ปลวกแดง จ.ระยอง กำลังการผลิต 12,000 คัน/ปี

นอกจากนี้ยังมีค่ายยุโรปยื่นขอรับการส่งเสริมในกลุ่มรถยนต์ประเภทปลั๊ก-อิน ไฮบริด อีก 3 ราย ประกอบด้วย

- บีเอ็มดับเบิลยู ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 705 ล้านบาท ใช้โรงงานในนิคมอมตะซิตี้ จ.ระยอง กำลังการผลิต 100,000 คัน/ปี
- เมอร์เซเดส-เบนซ์ ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 600 ล้านบาท ใช้โรงงานธนบุรีประกอบรถยนต์ จ.สมุทรปราการ กำลังการผลิต 8,000 คัน/ปี

- เอ็มจี ขอรับส่งเสริมการลงทุนมูลค่า 1,030 ล้านบาท ใช้โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด 2 จ.ชลบุรี กำลังการผลิต 7,000 คัน/ปี



พบว่า ในปี 2561 นี้ ทาง BOI ได้เริ่มดำเนินการพิจารณาอนุมัติในโครงการต่างๆ เหล่านี้แล้ว โดยเริ่มจากบีเอ็มดับเบิลยูเป็นแห่งแรก อย่างไรก็ตามแม้ในวันนี้นิคมไฮเทคไฟฟ้าจะยังเป็นเทคโนโลยีที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน แต่อนาคตอันใกล้รถยนต์ไฟฟ้าจะเพิ่มจำนวนขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งในเรื่องของราคารถยนต์ถูกลง ประสิทธิภาพของรถยนต์ไฟฟ้าไม่ต่างจากรถยนต์ใช้น้ำมัน รวมถึงการมีสถานีอัดประจุไฟฟ้ารองรับความต้องการได้ครอบคลุมทั่วประเทศ สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี 7 พฤษภาคม 2558 ที่กำหนดแนวทางส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางยานยนต์ไฟฟ้าในอาเซียน โดยส่งเสริมให้มีการลงทุนการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า รวมถึงชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้งานในประเทศและส่งออก

ดังนั้นหากสถานการณ์รถยนต์ไฟฟ้ามีแนวโน้มเติบโตเช่นนี้ ผู้ประกอบการภาคชิ้นส่วนยานยนต์ก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่เกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้น ข้อมูลจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ระบุว่า หากผู้ผลิตรายหนึ่งเปลี่ยนไปผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและไม่เลือกที่จะผลิตยานยนต์ในไทย แรงงานกว่า 650,000 ราย อาจได้รับความเสี่ยง เนื่องจากแรงงานกว่า 450,000 ราย ทำงานกับผู้ผลิตเทียร์ 1 เทียร์ 2 และเทียร์ 3 มีแรงงาน 1 แสนราย ทำงานกับอุตสาหกรรมสนับสนุนต่าง ๆ และอีก 1 แสนราย ทำงานกับโรงงานประกอบรถยนต์



ปัจจุบันรถยนต์ 1 คัน ใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งสิ้นประมาณ 30,000 ชิ้น/คัน แต่ส่วนประกอบของยานยนต์ไฟฟ้า ใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ประมาณ 1,500 ชิ้น/คัน แปลว่าอย่างน้อยมีผู้ผลิตชิ้นส่วนที่ได้รับผลกระทบทั้งสิ้นกว่า 800 บริษัท จำนวนแรงงาน 326,400 คน

อย่างไรก็ตามพบว่า ตลาดรถยนต์ไฟฟ้าในไทยจะเติบโตแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยตลาดส่วนใหญ่ยังคงเป็นรถยนต์ไฮบริด และรถยนต์ไฟฟ้าปลั๊กอินไฮบริด ดังนั้นผู้ผลิตชิ้นส่วนฯ จะยังไม่ได้รับ

ผลกระทบมากนัก เนื่องจากยังคงมีความต้องการใช้ชิ้นส่วนระบบขับเคลื่อนเครื่องยนต์สันดาปควบคู่กับระบบไฟฟ้า (แบตเตอรี่) โดยคาดการณ์ว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้าในไทยอย่างเป็นทางการอาจต้องรอเวลาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทยชี้ไปในทิศทางเดียวกันโดยในปี 2565 ประเทศไทยจะมีผู้ซื้อรถยนต์ไฟฟ้าปีละ 10,000 คัน คิดเป็น 1 % ของยอดขายรถยนต์โดยรวม และในปี 2036 คาดว่า ยอดขายรถยนต์ครึ่งหนึ่งจะเป็นของ Battery EV และ Plug-in HEV

สำหรับประเทศที่ถือว่าเป็นผู้นำระดับโลกในรถยนต์ไฟฟ้า นั่นคือประเทศนอร์เวย์ โดยเกือบหนึ่งในสามของรถยนต์ที่จำหน่ายในปี 2559 นั้นเป็นรถยนต์ไฟฟ้า ความสำเร็จนี้มาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่สร้างแรงจูงใจใหญ่ให้กับผู้ใช้รถยนต์ โดยผู้ซื้อรถยนต์ไฟฟ้าจะได้รับการยกเว้นภาษี, ค่าใช้ทางพิเศษ, มีที่จอดรถฟรี, และสามารถขับรถในช่องเดินรถประจำทางสาธารณะได้อีกด้วย

ขณะเดียวกันในเรื่องรถยนต์ไฟฟ้านี้ยังพบว่าผลกระทบจากความตกลงเขตการค้าเสรีอาเซียน-จีน ที่สินค้ารถยนต์ไฟฟ้า (EV) จากประเทศจีน จะได้รับการลดอากรขาเข้าลงเหลือ 0% ซึ่งอาจจะสร้างผลกระทบต่อโครงสร้างภาษีรถยนต์ในประเทศไทยในอนาคตอย่างแน่นอน

**(ปรากฏการณ์ที่ 4) : อุตสาหกรรมยานยนต์
และขึ้นส่วนไทยกับการเติบโตในครึ่งปีหลัง 2561
และปี 2562**

อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทย ทั้งนี้เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561 มีการแถลงข่าวจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อปรับเป้าหมายยอดผลิตรถยนต์ปี 61 ที่คาดว่าจะรวมยอดผลิตรถยนต์ทั้งปี 2561 น่าจะอยู่ที่ประมาณ 2.07-2.1 ล้านคัน จากเดิมที่กำหนดไว้เพียง 2 ล้านคัน เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกประมาณ 1.1 ล้านคัน 55 % ของยอดการผลิตทั้งหมด ทั้งนี้สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา วิเคราะห์ว่าเป็นผลมาจาก



- ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา การส่งออกรถยนต์ของไทยได้อานิสงส์จากการส่งออก Eco-car ตามเงื่อนไขของโครงการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มีผลให้ปริมาณการส่งออกรถยนต์อยู่ในระดับสูงกว่า 1 ล้านคันมาโดยตลอด ทั้งนี้พบว่า การส่งออก Eco-car ตาม

เงื่อนไขของ BOI โดยค่ายรถที่คาดว่าจะต้องเร่งส่งออกตามเงื่อนไขดังกล่าว อาทิ โตโยต้าและมาสด้า

- ผู้บริโภคภายใต้โครงการรถคันแรกบางส่วนต้องการเปลี่ยนรถยนต์ใหม่ หลังภาระหนี้ทยอยหมดลง กอปรกับค่ายรถยนต์จัดกิจกรรมส่งเสริมการขายและข้อเสนอพิเศษ และแนะนำรถยนต์รุ่นใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นตลาดอย่างต่อเนื่อง

- รัฐบาลเวียดนามผ่อนคลายความเข้มงวดในการนำเข้ารถยนต์จากไทย ในช่วงที่ผ่านมา รัฐบาลเวียดนามได้ประกาศใช้มาตรการทดสอบการปล่อยมลพิษ และความปลอดภัยกับรถยนต์นำเข้าทุกล็อตตั้งแต่ 1 มกราคม 2561 (จากเดิมตรวจสอบรถยนต์นำเข้าเฉพาะล็อตแรก) มีผลให้ค่ายรถชะลอการส่งออกรถยนต์ไปยังเวียดนามชั่วคราว อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยเจรจาเพื่อขอให้เวียดนามผ่อนคลายความเข้มงวดในการตรวจสอบรถยนต์นำเข้าจากไทย ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการตรวจสอบให้ลดน้อยลง

- การส่งออกไปยังตลาดออสเตรเลียจะเติบโตต่อเนื่องหลังการปิดโรงงาน Toyota และ GM ในออสเตรเลีย ตั้งแต่ตุลาคม 2560 เป็นต้นมา ถือเป็นโอกาสขยายการส่งออกรถยนต์บางรุ่นไปตลาดออสเตรเลีย

- ตลาดส่งออกไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่จะขยายตัวดีตามทิศทางเศรษฐกิจและยังได้ปัจจัยหนุนจากอัตราภาษีนำเข้าสินค้าระหว่างกันในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยเฉพาะ CLMV ที่ภาษีนำเข้าลดเป็น 0 % ในปี 2561

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมใหม่ๆ ทั้งในประเทศและเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจค้าปลีกออนไลน์และธุรกิจโลจิสติก จะหนุนความต้องการรถเพื่อการพาณิชย์ขนาดกลาง-เล็กเพิ่มมากขึ้น พบว่า ผู้ผลิต/ประกอบรถบรรทุก รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง ได้โอนสงสจจากการนำมาใช้ในโครงการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐ ผนวกกับความต้องการรถบรรทุกเพื่อขนส่งสินค้ามีแนวโน้มดีขึ้น และยังมีโอกาสขยายตลาดส่งออกโดยเฉพาะในประเทศเพื่อนบ้านที่มีการขยายการลงทุนทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

- ผู้ผลิตยานยนต์ขนาดใหญ่เพื่อการโดยสาร (รถบัส) คาดว่าจะขยายตัวดีตามทิศทางการลงทุนของธุรกิจท่องเที่ยวและรถโดยสารเอกชน รวมทั้งความต้องการรถโดยสารประจำทางของภาครัฐ (ขสมก.) และการทยอยปรับเปลี่ยนรถตู้โดยสารเป็นรถไมโครบัสตามมาตรการรัฐ ขณะที่ตลาดส่งออกมีแนวโน้มขยายตัวดีโดยเฉพาะตลาดอาเซียน

- อัตราการถือครองรถยนต์ของไทยที่ยังอยู่ในระดับต่ำที่ 232 คันต่อประชากร 1 พันคน เมื่อเทียบกับมาเลเซียที่ 431 คันต่อประชากร 1 พันคน จะยังเป็นโอกาสในการเติบโตของตลาดในประเทศ

ปัจจุบันในปี 2560 สถานะของอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยในตลาดโลกพบว่า ไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ทุกประเภทเป็นอันดับ 12 ของโลก อันดับ 5 ของเอเชีย และอันดับ 1 ของอาเซียน ขณะที่

ตลาดรถยนต์ในไทยมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 20 ของโลก อันดับ 6 ของเอเชีย และอันดับ 2 ของอาเซียน เมื่อพิจารณาจากยอดขายรถยนต์ในประเทศ

สำหรับทิศทางตลาดรถยนต์ในระยะยาว การปรับเปลี่ยนนโยบายของทางการไทยที่จะหันไปให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าและการวางแผนให้ไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญในภูมิภาค จะมีผลให้ผู้ประกอบการวางแผนการลงทุนผลิตรถยนต์ไฟฟ้าเพิ่มเติม รวมถึงการลงทุนผลิตแบตเตอรี่สำหรับรถยนต์ไฟฟ้าของตนเอง



ประการต่อมาเมื่อมาพิจารณาในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์โดยตรง พบว่า

ในปี 2560 ไทยมีสถานะเป็นผู้ส่งออกชิ้นส่วนฯทุกประเภทเป็นอันดับ 1 ของอาเซียน อันดับ 14 ของโลก ทั้งนี้มีการส่งออกไปยังฐานผลิตยานยนต์ในอาเซียน (โดยเฉพาะมาเลเซีย อินโดนีเซีย และเวียดนาม) สัดส่วนรวมกัน 28 % ของมูลค่าส่งออกชิ้นส่วนฯรวมของไทย และมีการส่งออกไปยังฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญอื่นๆ

ของโลก อาทิ สหรัฐฯ (สัดส่วน 15%) ญี่ปุ่น (สัดส่วน 8%) เป็นต้น

ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา คาดว่า แนวโน้มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นั้น

- ความต้องการชิ้นส่วนเพื่อการทดแทน (REM) คาดว่าจะเติบโตต่อเนื่อง ตามการเพิ่มขึ้นในอัตราเร่งของจำนวนรถยนต์สะสมที่มีอายุมากกว่า 5 ปี (รถยนต์ในโครงการรถคันแรกมีอายุครบ 5 ปี) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเปลี่ยนชิ้นส่วนฯ เพิ่มขึ้นตามอายุและระยะทางการใช้งาน



- การส่งออกชิ้นส่วนฯ คาดว่าจะเติบโตต่อเนื่อง จากการขยายฐานเข้ามาลงทุนในไทยเพิ่มขึ้นของผู้ผลิตชิ้นส่วนฯ ต่างชาติ โดยเฉพาะญี่ปุ่นซึ่งมีความพร้อมด้านเงินทุน เทคโนโลยี และเป็นโครงข่ายเชื่อมโยงกับฐานการผลิตยานยนต์ทั่วโลก จะหนุนให้อุตสาหกรรมชิ้นส่วนฯ ไทยยกระดับคุณภาพและเทคโนโลยีการผลิต และสามารถขยายการส่งออกได้ต่อเนื่อง

- อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการสัญชาติไทยที่มีกว่า 1,100 ราย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนฯ Tier 2-Tier 3 สนองตอบความต้องการในตลาด

REM อาจมีความเสี่ยงจากการที่ผู้ผลิตต่างชาติ โดยเฉพาะ SME ญี่ปุ่นเข้ามาตั้งฐานการผลิตในไทย และแข่งขันในตลาด REM มากขึ้น

- คาดว่ารายรับของผู้ผลิตส่วนประกอบ , ชิ้นส่วนยานยนต์ และผู้ผลิตยางรถยนต์จะเติบโตดี ผู้ประกอบการจะมีโอกาสทำกำไรได้ต่อเนื่อง ขณะที่ผู้จำหน่ายชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมของยานยนต์จะได้ประโยชน์จากปริมาณยานยนต์จดทะเบียนสะสมที่เพิ่มขึ้น โดยความต้องการในตลาดประกอบยานยนต์ (OEM) ในประเทศจะเติบโตต่อเนื่องตามปริมาณการผลิตยานยนต์ที่ขยายตัวดี ส่วนตลาดเพื่อการทดแทน (REM) REM) ยังเติบโตตามปริมาณยานยนต์สะสมที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง สำหรับตลาดส่งออกมีแนวโน้มขยายตัวตามนโยบายของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตในไทยเพื่อส่งออกในภูมิภาค

- เริ่มมีการลงทุนชิ้นส่วนฯ สำหรับรถยนต์ไฟฟ้าในไทยโดยเฉพาะแบตเตอรี่ อาทิ ก้าวไกล โยธาลงทุนผลิตแบตเตอรี่นิเกิลเมทัลไฮดราย , ก้าวไกล BMW วางแผนลงทุนผลิตแบตเตอรี่แบบลิเทียมไอออน เป็นต้น สถานการณ์เช่นนี้จะกระทบความต้องการใช้ชิ้นส่วนฯ บางประเภทในตลาด OEM ในระยะยาว อาทิ เครื่องยนต์ หม้อน้ำ ท่อไอเสีย ระบบจ่ายน้ำมัน ถังน้ำมัน ระบบจุดระเบิด เกียร์ เป็นต้น

- ขณะที่ชิ้นส่วนฯ บางประเภท อาทิ ชิ้นส่วนช่วงล่าง (Suspension) ตัวถัง ระบบส่องสว่าง อุปกรณ์ภายในรถ เป็นต้น จะยังมีความต้องการต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นชิ้นส่วนฯ ที่ยังมีความจำเป็น

- นอกจากนี้รถยนต์ไฟฟ้า BEVs ซึ่งควบคุมการทำงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ยังจะช่วยยืดอายุการใช้งานชิ้นส่วนฯ บางประเภทมีผลให้ความถี่ในการเปลี่ยนชิ้นส่วนฯ ลดลง เช่นยางรถยนต์ ผ้าเบรก เป็นต้น อีกทั้งรถยนต์ในอนาคตจะมีระบบช่วยในการขับขี่ให้ปลอดภัยมากขึ้น อาจมีผลให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลง ส่งผลให้ความต้องการชิ้นส่วนฯ ในตลาด REM มีแนวโน้มลดลงด้วย

นอกจากนั้นแล้วยังพบว่าในอนาคตอันใกล้นี้มีแนวโน้มว่ารัฐบาลอินโดนีเซียกำลังจะปรับปรุงเงื่อนไขการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ในประเทศใหม่ด้วยการบังคับให้ผู้ผลิตเพิ่มสัดส่วนการใช้ชิ้นส่วนในประเทศ (local content requirement) มาเป็น 90 % โดยนโยบายนี้จะส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตชิ้นส่วนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากชิ้นส่วนทั้งรถยนต์และรถจักรยานยนต์ส่วนใหญ่นำเข้าจากประเทศไทยซึ่งอินโดนีเซียถือเป็นตลาดส่งออกอันดับที่ 2 รองจากตลาดญี่ปุ่น

พบว่า ผู้ส่งออกชิ้นส่วน/อุปกรณ์ยานยนต์ไปอินโดนีเซีย 10 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ เอเชีย แปซิฟิก เอ็นจิเนียริงแอนด์แมนูแฟกเจอร์, บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย), บริษัทเอเชียนฮอนด้ามอเตอร์, บริษัทฮิโน้มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย), บริษัทโตโยต้า ทูโซ (ไทยแลนด์), บริษัทไทย-สวีสแอสเซมบลีย์, บริษัทอิซูซุ โกลบอล ซีวี เอ็นจิเนียริง เซ็นเตอร์, บริษัททุมิโตโม คอร์ปอเรชั่น ไทยแลนด์, บริษัทนิสสัน

มอเตอร์ (ประเทศไทย) และบริษัทเอ็นทีเอ็น แมนูแฟกเจอร์ (ไทยแลนด์)⁵

(ปรากฏการณ์ที่ 5) : การเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์กับการขาดแคลนแรงงานฝีมือและการเข้ามาแทนที่ด้วยหุ่นยนต์

จากรายงานของ International Federation of Robotics (IFR) ระบุว่า แม้ว่าอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังคงใช้ระบบที่ต้องจัดการเอง (Manual) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 85 แต่สำหรับในอุตสาหกรรมยานยนต์แล้วที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี นวัตกรรม รวมถึงความต้องการตลาด ทำให้การใช้งานระบบอัตโนมัติสามารถตอบสนองต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจุบันการผลิตและการประกอบยานยนต์ทั่วโลกมีแนวโน้มการใช้งานหุ่นยนต์เพิ่มขึ้น



การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเกิดที่ลดลง ค่าแรงที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ทำให้ศูนย์วิจัยธนาคาร

⁵ ประชาชาติธุรกิจ 18 พฤษภาคม 2561

ไทยพาณิชย์ (กันยายน 2560) คาดการณ์ว่าหุ่นยนต์อาจเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทยกว่า 6.5 แสนคนภายในปี 2573 ซึ่งรัฐบาลไทยมีนโยบายส่งเสริมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม (Industrial Robots: IR) ทั้งส่งเสริมกิจการที่ผลิตหุ่นยนต์ และส่งเสริมให้มีการใช้หุ่นยนต์ รวมถึงจากสถานการณ์ที่ใช้หุ่นยนต์เพื่อทดแทนแรงงานเริ่มมีความคุ้มค่ามากขึ้นในปัจจุบัน

กลุ่มอุตสาหกรรมแรกๆที่แรงงานมีโอกาสถูกแทนที่ คือ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) และมีลักษณะงานที่ทำซ้ำ ๆ กันอย่างต่อเนื่อง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องดื่มน้ำ ที่มีการจ้างงานรวมกันราว 2 ล้านคน



โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพราะเมื่อพิจารณาสัดส่วนการใช้หุ่นยนต์ต่อการผลิตรถยนต์ของไทยที่อยู่ในระดับ 16 ตัวต่อการผลิตรถยนต์ 1,000 คัน มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่อยู่ในระดับ 40 ตัวต่อการผลิตรถยนต์ 1,000 คัน แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่ผู้ประกอบการจะลงทุนในหุ่นยนต์อุตสาหกรรมมากขึ้นในอนาคต

ในปี 2559 ประเทศไทยมีการนำเข้ามาหุ่นยนต์ราว 13,500 ตัว ส่วนมากใช้ในโรงงานยานยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อาหารและเครื่องดื่ม

ศูนย์วิจัยธนาคารไทยพาณิชย์ ระบุว่า สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างการลงทุนในหุ่นยนต์ในงานเชื่อมสปอต (spot welding) สามารถทดแทนการใช้แรงงานได้ประมาณ 5 คนต่อตัว ซึ่งมีราคาอยู่ที่ประมาณตัวละ 3.5 – 4.5 ล้านบาท กับต้นทุนการจ้างแรงงานเชื่อมสปอตในปัจจุบันที่มีค่าแรงวันละ 400 – 480 บาท พบว่าระยะเวลาที่ผู้ประกอบการจะคุ้มทุนจากการลงทุนในหุ่นยนต์จะอยู่ที่ราว 8-10 ปี

ขณะที่การใช้งานหุ่นยนต์สำหรับงานทั่วไปในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อาหารและเครื่องดื่ม รวมถึงอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีราคาโดยเฉลี่ยอยู่ที่ตัวละ 1.2 ล้านบาทต่อตัว และสามารถทดแทนแรงงานได้ราว 2 คนต่อตัว ผู้ประกอบการมีแนวโน้มที่จะคุ้มทุนภายในระยะเวลา 6-10 ปี จากอัตราค่าจ้างในปัจจุบันที่อยู่ในระดับ 300 – 450 บาทต่อวัน

ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบระยะเวลาคุ้มทุนกับอายุการใช้งานหุ่นยนต์ที่มีอายุประมาณ 8-12 ปี จึงสามารถสรุปได้ว่า ณ ระดับค่าจ้างในปัจจุบัน การลงทุนในหุ่นยนต์เพื่อทดแทนการใช้แรงงานอยู่ในระดับที่คุ้มค่ากับการลงทุนแล้ว สอดคล้องกับที่สถาบันยานยนต์ (พฤษภาคม 2561) ระบุว่าแนวโน้มกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ยุคใหม่ เริ่มหันมาใช้หุ่นยนต์มากขึ้น โดยคาดว่าภายในปี 2563 ไทยจะมี

การใช้หุ่นยนต์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ถึง 70 % สูงที่สุดในอาเซียน

ปัจจุบันพบว่าภาคเอกชนไทยหลายรายนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในโรงงานเพื่อทดแทนแรงงานคน ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มศักยภาพการผลิต เช่นกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ที่ในสิ้นปี 2560 ได้มีแผนการเพิ่มหุ่นยนต์ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้ได้ 2,000 ตัว โดยบริษัทนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในโรงงานตั้งแต่ปี 2555 จนปัจจุบัน (2560) มีจำนวน 1,765 ตัว และ 3 ปีที่ผ่านมา สามารถทดแทนคนงานได้ถึง 5,000 คน เช่น การใช้หุ่นยนต์แขนกลผลิตชิ้นส่วนแผงเหล็กกันระหว่างห้องเครื่องกับคอนโซลรถยนต์ของบริษัทไทยซัมมิต แหลมฉับัง โอโตพาร์ท จำกัด (มหาชน) ซึ่งทำงานแทนคน จากเดิมที่ต้องใช้แรงงาน 15 คน ลดเหลือแค่ 5 คน ช่วยเพิ่มศักยภาพการผลิตได้มากถึงร้อยละ 50⁶

(ปรากฏการณ์ที่ 6) : การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเมื่อเมษายน 2561 มีผลกระทบเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นและกลุ่ม SMEs เท่านั้น

จากการประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำปี 2561 ของธนาคารกรุงศรีอยุธยาเมื่อมีนาคม 2561 พบว่า มีเพียงภาคการผลิตบางกลุ่มเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ แต่ผลกระทบโดยรวมยังค่อนข้างจำกัดทั้งในแง่การเพิ่มขึ้นของต้นทุนแรงงานเฉลี่ย ต้นทุน

การผลิตรวม และราคาสินค้าผู้บริโภค รวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงาน

กลุ่มแรกที่ได้รับผลกระทบ คือ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นและอยู่ปลายน้ำของสายพานการผลิต ซึ่งได้รับผลกระทบมากทั้งผลทางตรงและผลทางอ้อม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เฟอร์นิเจอร์ และสิ่งทอ เป็นต้น กลุ่มนี้ยังมีความเสี่ยงที่ผู้ประกอบการจะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากค่าแรงที่ถูกกว่า



<http://www.artbangkok.com>

อีกกลุ่มหนึ่งที่น่าเป็นห่วงคือ ผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็ก (SMEs) เนื่องจากมีส่วนการจ้างแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำสูงถึงราวร้อยละ 40 โดยเฉพาะ SMEs ภาคเกษตรซึ่งมีส่วนของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำมากถึงราวร้อยละ 80

อย่างไรก็ตามทางภาครัฐได้ออกมาตรการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือ SMEs ทั้งโครงการช่วยเพิ่มผลิตภาพ การให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ และการให้ SMEs สามารถนำค่าจ้างรายวันไปหักค่าใช้จ่ายเพื่อลดหย่อนภาษีเงินได้ 1.15 เท่า จึงคาดว่ามาตรการดังกล่าวจะ

6 ไทยซัมมิตเพิ่มหุ่นยนต์ 2,000 ตัวสิ้นปีนี้

<https://www.voicetv.co.th/read/523282>

ช่วยเหลือ SMEs ในช่วงของการปรับตัวและบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่ง

ทั้งนี้มาตรการบรรเทาผลกระทบของการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เช่น มาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล ที่กำหนดให้นายจ้างที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งมีรายได้จากการขายสินค้าและบริการรวมกันไม่เกิน 100 ล้านบาท และมีการจ้างแรงงานไม่เกิน 200 คน สามารถนำรายจ่ายค่าจ้างรายวันที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง มาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ 1.15 เท่า ของค่าจ้างรายวันที่จ่ายแก่ลูกจ้าง สำหรับค่าจ้างที่จ่ายตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 31 ธันวาคม 2561



หรือสิทธิประโยชน์ทางภาษีจาก BOI ที่ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสูงสุดไม่เกินร้อยละ 50 ของมูลค่าเครื่องจักรที่นำมาปรับเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ซึ่งครอบคลุมถึงการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในกิจการเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ , ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 200 ของเงินลงทุน/ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการจัดฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะเฉพาะทางที่สูงขึ้น อาทิ การ

วิเคราะห์ระบบข้อมูล (Big Data Analysis) Big Data Analysis)

(ปรากฏการณ์ที่ 7) : อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของไทยยังมีโอกาสเติบโตอีกมาก โครงการระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกดึงดูดเม็ดเงินลงทุน โดยเฉพาะเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ไทยมีศักยภาพในการแข่งขันสูง

ในปี 2559 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในไทยมีจำนวนผู้ผลิตประมาณ 400 ราย ส่วนใหญ่ผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้าส่งต่อไปให้กับผู้ผลิตรายใหญ่ 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มบริษัทข้ามชาติที่ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแบรนด์ชั้นนำของโลก อาทิ มิตซูบิชิ , โซนี่ , แอลจี , ซัมซุง , โตชิบา เป็นต้น และ (2) ผู้ผลิตสัญชาติไทยทั้งผู้รับจ้างผลิตสินค้าแบรนด์อื่นและผู้ผลิตที่มีการพัฒนาแบรนด์เครื่องใช้ไฟฟ้าของตนเอง ตัวอย่างเครื่องใช้ไฟฟ้าแบรนด์ไทยกลุ่มเครื่องปรับอากาศเช่น ทาซากิ , ชัยโจ-เดนกิ , ยูนิแอร์ , เซ็นทรัลแอร์ เป็นต้น กลุ่มพัดลม เช่น ฮาตาริ , แอคคอร์ด , มาสเตอร์คูล เป็นต้น⁷

จากข้อมูลของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พบว่า การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของไทยส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศคิดเป็นสัดส่วน 65-75 % ของปริมาณการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าทั้งหมด มีตลาดส่งออกสำคัญ คือ อาเซียน (สัดส่วน 22.4 %) สหรัฐฯ (14.4 %) ญี่ปุ่น (13.9 %) สหภาพยุโรป (12.5 %) โดยเป็นการส่งออกเครื่องปรับอากาศสัดส่วน

⁷ ฝ่ายวิจัยธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธันวาคม 2560

22.1 % ของมูลค่าส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าทั้งหมด โทรทัศน์และวิทยุ 12.9 % ตู้เย็น 8.5 % เครื่องซักผ้า 5.2 % คอมเพรสเซอร์ 4.4 % วีดีโอ 2.3 % และ เครื่องใช้ไฟฟ้าอื่น 44.6%

ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา คาดการณ์ แนวโน้มอุตสาหกรรม ดังนี้

- ตลาดเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศจะมี ปัจจัยหนุนจากภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวและกำลังซื้อ ภาคครัวเรือนที่ปรับดีขึ้นภายหลังจากภาระหนี้ โครงการรถคันแรกทยอยครบกำหนด ตลาด อสังหาริมทรัพย์ที่ทยอยฟื้นตัวทำให้มีความต้องการ เครื่องใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้น และผู้บริโภคบางส่วนจะมีความต้องการเปลี่ยนเครื่องใช้ไฟฟ้าใหม่

- การส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าคาดว่าจะ ขยายตัวต่อเนื่องตามทิศทางเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า โดยเฉพาะในภูมิภาคอาเซียนซึ่งมีความต้องการ บริโภคเพิ่มขึ้นจากกลุ่มคนชั้นกลาง ขณะที่ประเทศ เพื่อนบ้านของไทย อาทิ เมียนมา ลาว กัมพูชา ยังไม่มี ฐานการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในประเทศทำให้จำเป็นต้องพึ่งพาการนำเข้า

- ยังมีปัจจัยหนุนจากความต้องการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเครื่องปรับอากาศเป็นระบบ อินเวอร์เตอร์ที่ช่วยประหยัดไฟฟ้าซึ่งจะหนุนความ ต้องการเปลี่ยนเครื่องปรับอากาศ แนวโน้มตลาด เช่นนี้จะส่งผลให้รายรับของผู้จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า เติบโตดีต่อเนื่อง

- ไทยยังคงได้อานิสงส์จากการเป็นหนึ่งใน ฐานการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่อส่งออกที่สำคัญ และ มีศักยภาพในการแข่งขันเป็นอันดับต้นๆ ของโลก โดยเฉพาะกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าทำความเย็น (อาทิ เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น ตู้แช่ คอมเพรสเซอร์ เป็น ต้น) ซึ่งบริษัทข้ามชาติรายใหญ่ยังมีแผนขยายการ ลงทุนในไทยต่อเนื่องโดยเฉพาะเครื่องปรับอากาศ คอมเพรสเซอร์และส่วนประกอบเพื่อเป็นฐานการ ผลิตหลักของภูมิภาคจึงยังหนุนการเติบโตของการ ส่งออก



- ในระยะปานกลาง -ยาว อุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าของไทยยังมีโอกาสเติบโตอีกมาก เนื่องจากการพัฒนาพื้นที่โครงการระเบียงเศรษฐกิจ ภาคตะวันออก (EEC) ที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับ อุตสาหกรรมใหม่ จะช่วยดึงดูดเม็ดเงินลงทุนพัฒนา นวัตกรรมการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเข้ามาลงทุนในไทย เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเครื่องใช้ไฟฟ้ากลุ่มที่ไทยมี ศักยภาพในการแข่งขันสูง อาทิ กลุ่มเครื่องทำความ เย็น และกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมากขึ้น

- ขณะเดียวกันยังพบว่า สิทธิประโยชน์ที่ BOI ให้แก่นักลงทุน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ที่มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนเช่นเดียวกันกับไทย พบว่าสิทธิประโยชน์ทางภาษีของ EEC มีมากกว่าของประเทศอื่น ๆ และมีข้อจำกัดน้อยกว่า รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ภาษีอีกหลายประการ นับว่าเป็นข้อได้เปรียบของไทยที่สามารถดึงดูดนักลงทุนได้

ดังนั้นจากการฉายภาพให้เห็นทั้ง 7 ปรากฏการณ์การลงทุนจากต่างประเทศในไทย รวมถึงคณะจากหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ (The Japanese Chamber of Commerce-JCC) เข้าพบอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงสะท้อนอะไรให้ฝ่ายองค์กรแรงงาน โดยเฉพาะสหภาพแรงงานต่างๆ ได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ไม่มากนัก



1) นโยบายของรัฐบาลไม่ว่ายุคสมัยใด ยังคงมุ่งเน้นส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ การรวมตัวเป็นองค์กรแรงงานและการเจรจาต่อรองเพื่อการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ยังถูกมองว่าเป็นการทำลาย

บรรยากาศการลงทุน ขณะเดียวกัน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ยังคงมอบอำนาจในการตัดสินใจเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สวัสดิการของคนงานให้กับนายจ้างและฝ่ายบริหารอย่างเบ็ดเสร็จ กระบวนการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยเฉพาะในพื้นที่อุตสาหกรรมที่มีนักลงทุนข้ามชาติเข้ามาดำเนินกิจการ มีมาตรการหลายอย่างเพื่อกีดกันคนงานไม่ให้รวมตัวกัน บริษัทข้ามชาติส่วนหนึ่งมีนโยบายเชิงรุกเพื่อที่จะทำลายสหภาพแรงงานในรูปของการนำกลไกทางกฎหมาย กระบวนการทางศาล และกลไกกระบวนการยุติธรรมมาเป็นเครื่องมือมากกว่าการเผชิญหน้าหรือปะทะโดยตรงแบบในอดีตที่ผ่านมา

2) การปรับตัวของรัฐบาลไทยโดยตรงในการเป็นกลไกจัดตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการที่ตัวแทนมาจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งรัฐ เอกชน ประชาสังคม เพื่อมาทำหน้าที่แทน “องค์กรแรงงานระดับต่างๆ” กระทั่งแทน “สหภาพแรงงาน” เพื่อทำหน้าที่เชื่อมความเข้าใจนายจ้าง-ลูกจ้างในกิจการที่มีแนวโน้มด้านการละเมิดสิทธิแรงงานสูงและนายจ้างไม่ยอมรับบทบาทสหภาพแรงงาน ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้เองยิ่งลดทอนความขัดแย้งในสถานประกอบการที่ต้องแก้ไขอย่างจริงจังเหลือในรูปคณะกรรมการที่มีการประชุมเป็นครั้งๆ ไป และมองเป็นปัญหาระดับสถานประกอบการ ไม่ใช่ปัญหาระดับโครงสร้าง ที่ “ทุนข้ามชาติ” มีแนวโน้มนโยบายกำจัดบทบาทองค์กรแรงงานให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อให้ทุนมีกำไรสูงสุด

3) บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในไทยแม้จะมีความเข้าใจและมีประสบการณ์ทำงานร่วมกับ

สภาพแรงงานในประเทศตนมาก่อน เช่น บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นหรือจากประเทศทางยุโรป แต่พอมาลงทุนในไทยกลับไม่ยอมรับการมีสหภาพแรงงาน เพราะคาดหวังที่จะเข้าประกอบกิจการเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าที่จะเผชิญกับการรวมตัวและเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานต่างๆ และยังมีทัศนคติเชิงลบต่อสหภาพแรงงานก็ยังทำให้การรวมตัวจัดตั้งของคนงาน ยังถือเป็นเรื่องยากแม้ในบริษัทข้ามชาติที่มีธรรมเนียมการทำงานกับสหภาพแรงงานมาก่อนก็ตาม

4) บทบาทของ “ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ชมรมบริหารบุคคลต่างๆ” กลายเป็นกลไกสำคัญของการอยู่รอดของ “สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ” พบว่าปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในปัจจุบันมักเป็นความขัดแย้งเชิงข้อกฎหมาย เนื่องจากทั้งนายจ้างกับลูกจ้างต่างมีความรู้และประสบการณ์เรื่องกฎหมายแรงงานมากขึ้น นายจ้างตัวจริงที่เป็นทุนข้ามชาติมักจะลดการเผชิญหน้าโดยตรง แต่จะกำหนดหรือมอบนโยบายหลัก และมอบหมายให้ “ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ฝ่ายบุคคล” เป็นผู้เจรจาต่อรองแทน สิ่งสำคัญคือ การสื่อสารของกลุ่มบุคคลนี้กับสหภาพแรงงาน หรือ “ชมรมบริหารบุคคล” กับ “องค์กรแรงงานระดับสูงเหนือกว่าสหภาพแรงงาน” ที่มีวิถีคิดกำกับอยู่เบื้องหลัง “ไพร่-ศักดินา/นาย-บ่าว” หรือ “หุ้นส่วนทางเศรษฐกิจ” หรือ “ความสัมพันธ์อุปถัมภ์แบบพ่อลูก” เหล่านี้คือทิศทางและผลสรุปที่จะชักนำไปให้นายจ้างตัวจริงมีมติออกมาในรูปแบบต่างๆ

5) คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก 3 องค์กรภาคธุรกิจ คือ สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ยังคงเป็นช่องทางสำคัญที่ทำให้ฝ่ายทุนภาคธุรกิจสามารถเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการกำหนดนโยบายของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลไกและช่องทางของ กรอ. นี้เองก็ได้เป็นประตูด่านสำคัญที่ทำให้ฝ่ายทุนสามารถเข้าสู่กลไกอื่นๆ ของรัฐที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงนโยบาย คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยรัฐได้กำหนดให้มีตัวแทนของฝ่ายทุนเข้าไปอยู่ในองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดต่างๆ เสมอไป ขณะที่ภาคแรงงานมักถูกมองข้ามว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ควรมีสิทธิในกระบวนการตัดสินใจดังกล่าวร่วมด้วย



จากที่กล่าวมาทั้งหมด เอาเข้าจริงแล้วท้ายที่สุดเมื่อทุนยังดำเนินไปด้วยวิถีทุน การปรับบทบาททัศนคติของบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องในกระบวนการด้านแรงงานต่างๆ เพื่อให้เกิดกลไกการบังคับใช้กฎหมายที่สัมฤทธิ์ผลสอดคล้องกับ

เจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนั้น น่าจะเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ในห้วงเวลาปัจจุบันนี้

แน่นอนนี้ย่อมมีפקใช้เรื่องที่สามารถกระทำได้เร็ววัน เพราะต้องมีการนำหลักคิดเรื่องความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเข้ามาเป็นเครื่องมือในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการที่รัฐสนับสนุนให้ผู้ใช้แรงงานเข้าร่วมเป็นภาคีพันธมิตร (alliance) ในการพัฒนาของรัฐในทุกระดับ ยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนที่เท่า

เทียมกัน (Fully equal partners) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานและเพื่อเพิ่มผลผลิตควบคู่กันไป ยึดหยุ่นทางการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่ใช้การยึดข้อกฎหมายประการเดียว โดยเฉพาะการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานระดับต่างๆ ได้เติบโต มีบทบาทสำคัญในการจัดการวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งด้วยการร่วมกันภายในสถานประกอบการและมีส่วนร่วมกับภาครัฐในวงกว้าง เพื่อให้บรรลุแนวทางเป้าหมาย “การทำงานที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง”

รายงานพิเศษ

สถานการณ์สวัสดิการในสังคมไทย 2018

วาสนา ลำดี

กิจกรรมวิชาการในวาระ 100 วัน คุณราณี หัสสรังสี วันที่ 16 กรกฎาคม 2561 สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะกรรมการประสานงาน องค์การพัฒนาเอกชน (กป.อพช.) มูลนิธิอาสาสมัคร เพื่อสังคม วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยรังสิต โดย ช่วงเช้าได้มีการทำบุญ 100 วัน และปาฐกถาธรรม เรื่อง การใช้ชีวิตสร้างสรรค์สังคม โดยพระคุณฐิ เมธัง กุโร และช่วงบ่ายสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “สถานการณ์สวัสดิการในสังคมไทย 2018” ดำเนิน รายการโดย นางสาวสุนทรี หัตถิ์ แข่งกิ่ง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ดร. ธร ปีติดิล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กล่าวถึงสวัสดิการใน สังคมไทยว่า ช่วงแรกสวัสดิการแบบลดทอน คือ การเมืองกำหนดเรื่องทิศทางเศรษฐกิจ โดยใช้ ข้าราชการเป็นฐานในการพัฒนา และงบการศึกษาชั้น ประถมค่อนข้างมาก เป็นการผลิตคนเพื่อมาทำงานใน เมือง และเน้นโรงพยาบาลในเมืองเป็นหลัก พอถึงยุค 90 สวัสดิการที่คล้ายที่จะดีขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ทางการเมืองมีบทบาทการตอบสนองด้านสวัสดิการ ให้กับแรงงาน และชาวนา โดยมีการจัดระบบ

ประกันสังคม ให้กับแรงงานเกิดขึ้น และมีการ อุดหนุนชาวนาด้านกองทุน สวัสดิการเพื่อการผลิต และผสมกับสวัสดิการแบบถ้วนหน้า เกิดอะไรขึ้นกับ สวัสดิการไทย



เส้นทางระบบสวัสดิการไทย คือ ระบบ สวัสดิการไทยขยายตัวช่วงที่เป็นระบบประชาธิปไตย แนวคิดที่ชัดเจนด้านสวัสดิการสังคมแบบทุกคน ได้รับสวัสดิการเท่ากันหรือไม่ก็ไม่แน่ไม้อ່ว่า แนวคิด สวัสดิการไทยยังเป็นการเน้นการช่วยเหลือเป็นหลัก และช่วงที่ขยายตัวมีความซับซ้อนมาก มีการแตกตัว และมีการนำเอาประเด็นไหนทำได้ก็ทำก่อน และ ระบบสวัสดิการยังถูกเซฟจากรัฐ มีระบบสวัสดิการ แบบลดทอนคือ สวัสดิการราชการ มีสวัสดิการแบบ ร่วมจ่ายอย่างประกันสังคม ยังมีแบบสวัสดิการแบบ

ถั่วหน้าอีกอย่างกรณีผู้สูงอายุ คนพิการ ซึ่งระบบ
ช้อนกันอยู่ อย่างประกันสังคมมีกรณีชราภาพ
ข้าราชการมีบำนาญ คือใครจะทำก็ทำ แต่เป็นการ
แยกกันทำหน่วยงานไหนพร้อมก็ทำ เพราะมีความ
ทับซ้อนเป็นต้นทุนที่สูงมาก หากจะมีการรวมกันได้
เช่น หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กับการรักษาของ
ประกันสังคม



ต่อมาคือนโยบายช่วยเหลือคนจน นโยบาย
แบบนี้มีนัยสำคัญมองการช่วยแบบไทย เป็นการเซฟ
จากการเมืองไทย มีลักษณะการเมืองที่เป็นเจ้าของ
อำนาจแล้วเข้าไปช่วยทำให้คนที่ได้รับความ
ช่วยเหลือคำนึงถึงบุญคุณของผู้ที่ดำเนิน
นโยบายนั้นๆ ลักษณะการเข้าไปช่วยคือทำให้เห็น
และช่วยใคร เช่นบสนับสนุนเรื่องอาชีพ หรือคนไร้
ที่พึ่ง ทำให้เห็นว่า รัฐบาลใครช่วยใคร รัฐบาล
อุดหนุนใครอยู่ เป็นรัฐอุปถัมภ์ แต่ไม่ได้ช่วยเหลือ
ใครจริง เช่น การตั้งงบประมาณอุดหนุนชาวนา เป็น
ต้น ระบบแบบนี้เรียกว่า เป็นระบบประชานิยม และม
ีการทำตลอดมาของทุกรัฐบาลที่ช่วยและคนกลุ่มที่
ได้รับผลประโยชน์มาขอบคุณ คำถามคือ สวัสดิการ
ไปไม่ถึงคนจนจริงๆ แล้วจะรัฐแก้ยังไง?

ความท้าทายอะไรบ้างแน่นอนจะเข้าสู่ระบบ
ผู้สูงอายุ ภาพทรัพยากรทางการคลังจะไม่เพียงพอ

ประมาณปี 2574-2575ต้นทุนจะขึ้น ด้วยระบบ
เศรษฐกิจที่เปลี่ยนและส่งผลกระทบต่อภาคทางการที่น้อยลง
การจัดสวัสดิการในยุคต่อไปจะตอบสนอง หนึ่งปี ถึง
สองปีที่ผ่านมาการทำบัตรคนจน คนที่มีบัตรถึง
ได้รับสวัสดิการ และจะทำให้การปฏิบัติด้าน
สวัสดิการเข้าถึงคนจนจริงไหม เป็นสวัสดิการที่ควร
ให้ทุกคนหรือเลือกให้บางคน

ความท้าทายเมื่อการเมืองปรับตัวเข้าสู่
การเมืองที่เขาอาจอยู่กับเรามากพอสมควร เราจะเข้าสู่
การเมืองรูปแบบใดสวัสดิการจะไปในรูปแบบไหน

นายคมสันต์ จันทร์อ่อน เครือข่ายสลัมสี่ภาค
ได้กล่าวถึงการถอดบทเรียนเรื่องสวัสดิการคนจนมา
ว่า บัตรสวัสดิการของรัฐเป็นการสงเคราะห์ด้วยมอง
ว่า คนที่ถือบัตรเป็นคนจนที่น่าสงสาร รายได้ต่ำกว่า
3,000 บาท หรือไม่มีรายได้ และหากคนอื่นมองว่า
คนกลุ่มนี้เป็นภาระทางสังคม และการที่นำไปใช้คน
ที่ถือบัตรก็ถูกมองแบบไม่มีศักดิ์ศรีเสียเลย คนที่ถือ
บัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นคนอีกกลุ่มหนึ่งทางสังคม
แต่คนจนจริงๆ ไม่สามารถเข้าถึงบัตรนี้ได้ แต่คนที่
เข้าถึงคือคนที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การ
ประชาสัมพันธ์ ซึ่งระบบนี้ก็มองว่า เป็นนโยบาย
ประชานิยมที่หวังผลทางการเมืองในอนาคต เช่นกัน



เกณฑ์การเข้าถึงบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ตอนนี้มีการลงทะเบียนอีกครั้ง หลักๆคือว่า ด้วยความจน ไม่มีเงินฝากในธนาคารหากมีไม่เกิน 100,000 บาท เป็นผู้ว่างงาน มีบ้านทาวน์เฮ้าส์ไม่เกิน 25 ตารางวา ปัญหาหลักคือการตีความคนที่ได้รับรอง หรือให้ ได้สิทธิ โดยเครือข่ายมีตัวอย่างของลุงคำที่เป็นนายกสมาคม ซึ่งถือบัญชีเงินฝากของกลุ่มเกิน 1 แสนบาท เมื่อยื่นขอรับสิทธิบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ถูกตีความว่า ไม่จนเพราะมีเงินฝากในบัญชีเกินหลักเกณฑ์กำหนด ทำให้ไม่ได้รับสิทธิบัตร ปัญหาความจน คือแม้มี สิทธิฯ ได้รับบัตรแต่ไม่มีเปิดบัญชีก็ไม่ได้สิทธิ เช่นกัน ซึ่งความต้องการของกลุ่มคนจน คือ ปัจจัยสี่ มีอาหารกิน มีบ้านที่อยู่อาศัย มียารักษาโรค มี เครื่องนุ่งห่ม ในการดำรงชีวิตเท่านั้น

จึงมองว่า บัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นเพียงยา ฆาสำหรับคนจนเท่านั้น การแก้ไขปัญหาให้ ประชาชน รัฐต้องเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่ง เพียงปัจจัยพื้นฐานยังไม่เกิดทั้งที่อยู่อาศัย ปัญหาที่ดิน ยารักษาโรค ค่าครองชีพหากรัฐควบคุมได้ตามที่เขา หารายได้ต่อวันบัตรสวัสดิการก็ไม่จำเป็น การให้ บัตรนี้ทำให้สวัสดิการอื่นๆหดหายหรือไม่ เช่นอย่าง การรักษาพยาบาลรัฐมีการพูดถึงหลักประกันสุขภาพ เฉพาะผู้ถือบัตรนี้ การศึกษาไม่ได้ฟรีจริงตอนนี้ให้แค่ มัธยมปีที่ 3 หากจะเรียนต่อก็ต้องกู้เรียน เป็นต้น

นางสาวกรรณิการ์ กิจติเวชกุล กลุ่มศึกษา ข้อตกลงเขตการค้าเสรีภาคประชาชน (เอฟทีเอ ว็อทซ์) กล่าวว่า ระบบบัตรทองสามารถช่วยเหลือคน ที่ล้มละลายในการเข้ารับการรักษาพยาบาล ทำให้ทุก คนสามารถเข้าถึงสวัสดิการด้านสุขภาพราว 48.8 คน

ซึ่งคนได้เข้าถึงการรักษามากขึ้นทั้งคนที่เป็นผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก ภาพพจน์บัตรทองดีขึ้น ใครๆก็รู้ว่า ขณะนี้บริการดีกว่าระบบประกันสังคมหลายตัว ที่เดียว ซึ่งช่วง 4 ปีที่ผ่านมาสถานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้ปรับขึ้นเงินเดือนศาลย้อนหลัง 4 ปี ปรับ ฐานเงินเดือนที่คิดบำนาญเพิ่มมากขึ้น แต่สวัสดิการ รักษาพยาบาลวงเงินสูงมากขึ้นในส่วนของข้าราชการ ปีที่ผ่านมาเบิกค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินถึง 7 พัน กว่าล้านค่าหัว 1.4 หมื่นบาท ช่วงที่ผ่านมาทั้งเพิ่ม เงินเดือน เพิ่มฐานขยายบำนาญ เป็นระบบข้าราชการ นิยม ส่วนลูกจ้าง พนักงานของรัฐที่มีการจ้างอยู่กลับ ไม่ได้รับการดูแลไม่ได้รับประโยชน์อะไรเลยด้าน การดูแลด้านสวัสดิการ ได้เพียงค่าจ้างขั้นต่ำ



บัตรทองนั้น นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันเคย พูดว่า “บัตรทองเป็นนโยบายประชานิยม ประเทศไทย ไม่ได้รวยช่วยไม่ได้ทุกคน” ซึ่งจริงแล้วบัตรทอง ถือเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การช่วยเหลือ บัตรทองทำให้อุตสาหกรรมประกันชีวิตกระทบ และมีความพยายามที่จะบอกว่า บัตรทองไม่ดีมีการโน้มน้าวให้ คนที่ซื้อประกันชีวิตเพื่อนำมาลดภาษีได้ มีการต่อรอง เรื่อง บริษัทฯด้านราคา พระราชบัญญัติ(พ.ร.บ.) หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีกระบวนการสร้างการ มีส่วนร่วมมีตัวแทนของประชาชนในการเข้าไปร่วม

ซึ่งมาจากเรื่องสุขภาพการรักษาพยาบาลที่ทุกคนต้องเข้าถึงสิทธิการรักษา มียาไม่มียา ที่ผ่านมามีการพยายามที่จะเช่าจากด้วยโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากขาดทุน มีการลอบบี้เรื่องการรักษา เรื่องสิทธิบัตรทองเช่น การที่บัตรทองให้สิทธิล้างไตได้ โรงพยาบาลเอกชนมีการคัดค้านไม่ให้บัตรทองทำ ซึ่งมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อลดบทบาทประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสัดส่วนที่ไม่สมดุลก็นำไปสู่เรื่องการโหวตเสียงหากฝ่ายใดรู้ว่าตัวเองจะชนะ เรื่องการร่วมจ่าย ซึ่งเขาจะถามว่า มีเงินไหมหากมีจะได้รับอีกแบบหนึ่ง หากไม่จ่ายอีกแบบหนึ่ง เป็นต้น

ตอนนี้มีเรื่องบัตรคนจน หรือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นตัวกำหนดด้านสิทธิ หากไม่มีบัตรต้องร่วมจ่ายค่ารักษาพยาบาล หากมีบัตรคนจนไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล แต่ว่า ประเทศไทยคือ มีกลุ่มเกือบจน หากต้องจ่ายเงินรักษาพยาบาล อาจมีคนล้มละลายด้วยการรักษาพยาบาลจนเข้าไม่ถึงระบบสุขภาพอีก

ระบบการจัดซื้อยาจัดจ้างประมาณ 60 % หากไม่จับตาเฝ้าระวังก็จะถูกทำให้ยาแพงขึ้นทันที การที่จะลุกขึ้นมาชุมนุมประท้วงทำได้ยากแต่ก็ต้องสู้แค่ว่า



นางสุนี ไชยรส วิทยาลัยนวัตกรรมการพัฒนาระบบสุขภาพดิจิทัล กล่าวถึงสวัสดิการเด็กเล็กถ้วนหน้าคือ จุดเริ่มต้น ซึ่งเป็นสวัสดิการเด็กทั้งระบบ ซึ่งต้องมีระบบประชาธิปไตย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิ่งที่ต้องเห็นคือสวัสดิการต่างๆมาจากการต่อสู้ของขบวนการที่มีการพัฒนามาขององค์กรต่างๆ เป็นการต่อสู้ที่หลากหลายที่พัฒนาได้เพราะรัฐบาลทุกชุดที่มีการผ่อนปรนบ้างให้เกิดสวัสดิการด้านต่างๆ และมีการสนับสนุนรัฐบาลเหล่านั้น และทำให้รัฐบาลทุกรัฐบาลที่จะมีการพัฒนาสวัสดิการเป็นเรื่องๆ ซึ่งหากนำสวัสดิการต่างๆมาต่อกันนั้นคือ ฐานสวัสดิการทางสังคม ที่ต้องเป็นสวัสดิการจากกรรมมารดาถึงเชิงตะกอน

การต่อสู้ของขบวนการแรงงานเรื่องสวัสดิการ การได้ระบบประกันสังคมกรณีสงเคราะห์บุตรที่ได้รับ อายุ 0-6 ปี เดือน 400 บาทในปัจจุบันเป็นเพียงสวัสดิการเฉพาะแก่กลุ่มแรงงานส่วนน้อยเท่านั้นยังไม่ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม ยังมีช่องว่างการที่มีโครงการเงินอุดหนุนเด็กเล็กแรกเกิดตั้งแต่ อายุ 0-3 ปี ซึ่งเป็นการนำร่องมาแต่ว่า ที่ต้องให้ และต้องถ้วนหน้า มีการเคลื่อนไหวจากองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยฐานใหญ่ 0-3 ปีในปัจจุบัน แต่ต้องการขยายให้เป็น 0-6 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญมากสำหรับช่วงวันเด็ก ซึ่งไม่ได้ปฏิเสธเรื่องคนจน และมีคำถามมากมายทำไมต้องให้คนจน แต่ว่า เป็นหลักทางสากลที่มิกคิดว่า ด้วยสิทธิแม่และเด็ก ทุกคนทุกวัยต้องมีสิทธิ การกำหนดว่าเฉพาะคนจน และต้องมีคนมารับรองในการแสดงตนว่าเป็นคนจน ซึ่งทำให้คนจนจริงๆที่เข้าไม่ถึงสวัสดิการดังกล่าวจำนวนมาก ด้วย

รู้สึกว่าคุณคิดตราไม่มีศักดิ์ศรี แต่คนที่ไม่จริงกลับเข้าถึงสวัสดิการนี้ด้วยการรับรองจำนวนมากมาย

จากการที่ได้ทำกลุ่มศึกษาหลายกลุ่มไม่ว่าจะแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ แรงงานรัฐวิสาหกิจ คนในสลัม พบว่า ยังเข้าไม่ถึงสิทธิ และการเปิดรับสิทธิขึ้นทะเบียนโครงการเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตั้งงบประมาณไว้ 3 แสนคน แต่พบว่า มีผู้ลงทะเบียนแล้ว 5 แสนคน ส่งผลให้เงินไม่เพียงพอที่จะจ่ายให้อีก ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ และการที่กำหนดว่าต้องเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำไม่เกิน 3,000 บาท ปัญหาว่าชีวิตของแรงงานปัจจุบันไม่มีความมั่นคง วันนี้มีรายได้มีกิน แต่พรุ่งนี้ตกงานเป็นคนจนทันทีที่จะแก้ปัญหาให้เด็กได้รับการดูแลอย่างไร? จึงจำเป็นต้องดูแลเด็กให้ได้รับสวัสดิการเท่ากัน โดยไม่มีการตีตราที่ความยากจน หากมาดูการเกิดของเด็กน้อยลง คนสูงวัยเพิ่มขึ้น การอุดหนุนเรื่องเด็กจึงถือเป็นสวัสดิการที่รัฐต้องดูแล

ศ.ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวเรื่องสวัสดิการผู้สูงอายุ ว่า ประชากรสูงวัย ที่สูงมากขึ้นอีกประมาณ 20-25 ปีข้างหน้าจะมีผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลาย 12 ล้านคน จากปัจจุบันนี้ 4-5 ล้านคน ประชากรวัยทำงาน และวัยเด็กแนวโน้มลดลง ซึ่งข้อมูลนี้ไม่ต่างกับประเทศอื่น แต่ประเทศไทยที่ประสบคือ การเกิดใหม่ของเด็กลดลงอย่างมาก คนไทยมีลูกน้อยกว่า 2 คน แต่คนไทยอายุยืนขึ้น ซึ่งเป็นเหมือนกันทั่วโลก เมื่อมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นความต้องการสวัสดิการต่อผู้สูงอายุก็เพิ่มขึ้น มีสถานการณ์

หลักประกันทางการเงิน บำนาญ การรักษาพยาบาล หลักประกันทางสุขภาพ และการอยู่ในภาวะพึ่งพาที่พึ่งการช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ การมีภาวะพึ่งพาอาจมาจากการป่วย หรือความชราก็ได้ เช่น กินอาหารเองไม่ได้ ช่วยเหลือตัวเองในการใช้ชีวิตประจำวันไม่ได้ เป็นต้น



เรื่องบำนาญ บำนาญ ประเทศไทยมีระบบครอบคลุมคนทุกคนทั้งหมดไม่มีการตกหล่น เป็นไปตามอาชีพและการทำงาน มีหลายชั้นมากน้อยต่างกันไป เช่นแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ คนทำงานได้ระบบประกันสังคม หากไม่ทำงานก็ได้จากหลักประกันสุขภาพ แต่ผู้สูงอายุในภาวะการพึ่งพานั้น ยังไม่เป็นระบบดี คนที่ด้อยโอกาสอาจได้รับการดูแลจากบ้านบางเค แต่ที่รับดูแลคนชราคนที่มีศักยภาพจ่ายเงินได้ก็มีบ้านพักคนชราเอกชนหรือจ้างผู้มาดูแลที่บ้านได้ คนที่รวยครึ่งๆกลางๆก็มีระบบของชุมชน โดยร่วมกันในการดูแลแบบบริสอร์ทในชุมชน รัฐบาลก็มีการส่งงบลงไปบ้าง

ในเรื่องผู้สูงอายุมีการก้าวมาแล้วมีการกำหนดไว้ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ มีโรดแมปยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีการขยายตัวของผู้สูงอายุ การเริ่มต้นของการวางแผนผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นประชาชนไปโดยหรือเป็นประชาชนไปโดยรัฐบาลมีการรับ

ไม่ต่อในการทำงานด้านสวัสดิการ ซึ่งรัฐบาลนำเงินมาจากภาษีบาปซึ่งไม่ได้มากอะไร แต่ก็พยายามผลักดันให้สถาบันที่ดูแลผู้สูงอายุที่ได้มาตรฐานดูแลทุกกลุ่ม

การที่หลายกลุ่มมีการผลักดันทำให้เกิดการขับเคลื่อนดูแลผู้สูงอายุเป็นระบบมากขึ้น ระบบบำนาญประเทศไทยเป็นระบบที่ต่างคิดต่างทำ มีลักษณะที่ไม่ต่อเนื่อง มีทุกกระทรวง แบบใครอยากทำอะไรก็ทำไม่มีหน่วยงานใดดูแลแบบภาพรวม นอกจากนายกรัฐมนตรีนะ

บำนาญข้าราชการคนที่ดูแลคือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ลูกจ้างราชการได้เบี่ยยังชีพ ได้บำนาญประกันสังคม ซึ่งความท้าทายระบบบำนาญปัจจุบัน คือ ความครอบคลุม ความเพียงพอ ความยั่งยืน การอภิบาลระบบบำนาญ เกณฑ์ที่จะดำรงชีพอยู่ ใครจะดูแลภาพรวมจะใช้ระบบการออม หรือรัฐให้เป็นระบบถ้วนหน้า



ที่หนักกลัวไม่ใช่เงิน ไม่ควรหวังพึ่งเงินจากภาครัฐอย่างเดียว สิ่งที่น่าติดตามคือสัดส่วนของวัยทำงานกับผู้สูงอายุตอนนี้วันทำงาน 4 ต่อ 1 แต่ในอนาคตจะลดลง 2 ต่อ 2 และลดลงเรื่อยๆ ระบบจะเป็นการลงขันเพื่อดูแลเมื่อเข้าสู่ภาวะสูงวัยการที่ต้องการสวัสดิการที่ดีขึ้น

นายชาติ ลอยสูง รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กล่าวถึงสวัสดิการที่แรงงานหรือลูกจ้างที่ได้รับคือสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ที่ได้รับนอกเหนือกฎหมายนั้นมาจากการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ที่มีการรวมตัวกันตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งไม่ได้หมายถึงว่า ลูกจ้างทุกคนจะมีสวัสดิการแบบเดียวกัน ซึ่งตอนนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้มีกำหนดเรื่องเงินสำรองเลี้ยงชีพแล้วแต่ว่ากฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มี จึงมีบางบริษัทที่ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อการสะสมเงินไว้ในอนาคตเมื่อต้องเกษียณอายุหรือออกจากงาน จะเป็นเงินสะสมที่นายจ้างกับลูกจ้างร่วมกัน บางบริษัทกำหนดเงินในการสะสม เช่นร้อยละ 5 เท่ากัน หรือตอนนี้มีบางแห่งเจรจาต่อรองเพื่อสะสมเพิ่ม

สิ่งที่ปัญหาคือ สวัสดิการอีกตัวคือระบบประกันสังคม ที่ถือว่าเป็นสวัสดิการที่ร่วมจ่ายประกอบด้วยนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ เพื่อการจัดสวัสดิการดูแลแรงงาน ตอนนี้ปัญหาที่กระทบกองทุนคือ เรื่องระบบบำนาญชราภาพที่เริ่มมีการจ่ายเงินให้กับแรงงานที่เกษียณอายุแล้ว ตอนนี้รัฐต้องการที่จะแก้ไขกฎหมายขยายวัยเกษียณออกไปเพื่อไม่ให้เงินกองทุนประกันสังคมหมด โดยไม่สนใจว่า จริงแล้วแรงงานทำงานหนักอาจทำงานไม่ไหว การขยายการเกษียณอายุจาก 55 ปี เป็น 60 ปี จึงไม่สอดคล้องในส่วนองแรงงานที่ทำงานหนัก และการประกันสังคมควรต้องดูแลระบบ เพื่อให้กองทุนมีความมั่นคง แต่ไม่ใช่การเลี่ยงการจัดสวัสดิการโดยการขยายปีระยะเวลาออกไป ซึ่งปัจจุบันนี้เงิน

บำนาญของลูกจ้างที่จ่ายสมทบนั้น ได้รับเดือนละไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือนต่อคน ซึ่งน้อยมากในการดำรงชีวิต

ระบบประกันสังคมประกอบด้วย มาตรา 33 สำหรับแรงงานในระบบ มาตรา 40 สำหรับแรงงานนอกระบบ และมาตรา 39 แรงงานออกจากในระบบ มาตรา 33 ซึ่งในส่วนของประกันสังคมนั้นยังมีการบริหารไม่โปร่งใสเพียงพอ ทำให้เกิดการเรียกร้องให้มีการทำให้เกิดความโปร่งใส มีส่วนร่วม เป็นองค์กรอิสระ แม้ว่าแรงงานจะจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่ไม่ได้ได้รับการดูแลแม้แต่ระบบรักษาพยาบาล การดูแลด้านสิทธิสงเคราะห์บุตร

นางสาวอุษา เลิศศรีสันทัด มูลนิธิผู้หญิงกล่าวว่า สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุมีเรื่องลาคดตลอด 90 วัน ซึ่งการจัดสวัสดิการทางสังคมมีการกำหนดเป็นพระราชบัญญัติแต่ว่า การจัดสวัสดิการโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นผู้ดูแลแต่ว่า อาจยังไม่เห็นถึงการพัฒนาสวัสดิการมากนัก การจัดสวัสดิการทางสังคมต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ที่ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และถือเป็นสิทธิ ซึ่งผู้หญิงกับสวัสดิการทางสังคม ตลอดบุตรเดิม 2 คน ตอนนี้ประกันสังคมก็ปรับเพิ่มแล้ว และหลักประกันสุขภาพก็มีการไม่กำหนดแล้ว

เรื่องบ้านผู้หญิงได้เข้าถึงเรื่องบ้านมั่นคงหรือไม่ และการตั้งครุฑใครดูแลการคลอดบุตรผู้หญิงต้องออกจากงานไปดูแลบุตร และการตั้งครุฑก็ถูกเบกจ้าง และผู้หญิงต้องรับภาระมากที่สุด และการเรียนผู้หญิงต้องแบกรับภาระในการดูแลทั้งการกินการอยู่ ด้วยหากไม่ได้ทำงาน สวัสดิการทางสังคม

ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการการรักษาพยาบาล เบี้ยผู้สูงอายุ การได้รับเงินอุดหนุนเด็กเล็ก หรือระบบประกันสังคมทำให้ภาระของผู้หญิงร้อยละ ซึ่งการที่มีการเรียกร้องให้มีการพัฒนาสวัสดิการเงินอุดหนุนเด็กถ้วนหน้า เป็นการที่จะทำให้เด็กทุกคนได้รับเท่ากัน และเงินสงเคราะห์ผู้ยากไร้ คนด้อยโอกาส ควรมีการจัดเป็นระบบสวัสดิการ มากกว่าการที่ให้มีการหาคนมารับสิทธิจนกลายเป็นการคอร์ปชั่น ศูนย์คนไร้ที่พึ่ง



ศูนย์การออกกำลังกายทำไมคนถึงไม่อยากเข้ามีความปลอดภัยหรือไม่ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงมิติทางเพศด้วย ต้องมีระบบการให้คำปรึกษาผู้หญิงที่ออกงานมากกว่าที่จะเข้าทำงานก็ยาก ด้วยอายุอาจเกินแล้ว จำนวนคนว่างงานของผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชาย และการเป็นหนี้มีมากกว่าผู้ชายด้วยต้องมีการะและผู้หญิงยังทำงานเข้าระบบน้อยกว่าผู้ชายหากมองว่าเมื่อสูงอายุผู้หญิงก็เป็นกลุ่มเสี่ยง การไปทำงานต่างประเทศผู้ชายก็สูงกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงที่ไปทำงานต่างประเทศก็มีความเสี่ยงไม่ปลอดภัย บางส่วนถูกหลอกลวง ไม่งานถูกหลอก และบางส่วนต้องไปทำงานบริการทางเพศ และเข้าสู่วังวนยาเสพติด

สวัสดิการทางสังคมไม่ได้ตอบโจทย์ความเป็นผู้หญิง ในปัจจุบันสวัสดิการที่หายไปของกลุ่มผู้หญิงแล้วจะ ช่วยผู้หญิงเหล่านี้อย่างไร ผู้ชาย และคนในครอบครัว มีความสำคัญในการช่วยเหลือผู้หญิงทำอะไรจะทำให้ มีการเข้าถึงการศึกษา การไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน มีระบบการช่วยเหลือ ตัดสถานที่พักพิง

ช่วยเหลือฟื้นฟู กองทุนช่วยเหลือผู้หญิงที่ประสบ ความรุนแรง ฯลฯ ทำอย่างไรที่จะให้มีระบบ สวัสดิการในการดูแลผู้หญิง เด็ก อย่างเป็นระบบ และ รื้อระบบสวัสดิการที่ไร้คุณภาพ สร้างระบบ ครอบครัวที่ยั่งยืน

สถิติแรงงาน

รับเงินทดแทนว่างงานเดือนมิถุนายนพุ่ง 1.65 แสนคน

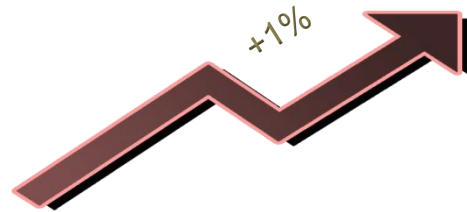
กระทรวงแรงงาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน รายงานภาวะการจ้างงานตลาดแรงงานเดือน มิถุนายน 2561 โดยระบุว่า การจ้างงานในระบบประกันสังคมมีผู้ประกันตน (มาตรา 33) จำนวน 11,454,211 คน ขยายตัว 8.04% เมื่อเทียบกับเดือนมิถุนายน 2560 ซึ่งผู้ประกันตนจำนวน 10,601,371 คนเท่ากับว่า มีผู้ใช้แรงงานเข้าสู่ระบบการทำงานเพิ่มขึ้นถึง 852,840 คน



จาก WWW.THEBANGKOKINSIGHT.COM

อัตราการว่างงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

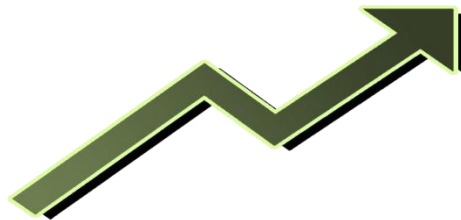
พ.ค.61 = 10%



มิ.ย.61 = 11%

อัตราการว่างงานผู้ประกันตน ม.33

พ.ค.61 = 1.41%

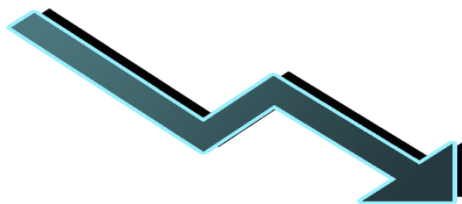


มิ.ย.61 = 1.44%

อัตราการเลิกจ้างจากสาเหตุเลิกจ้างลูกจ้างในระบบประกันสังคม ม.33

พ.ค.61 = 0.22%

(23,707 คน)

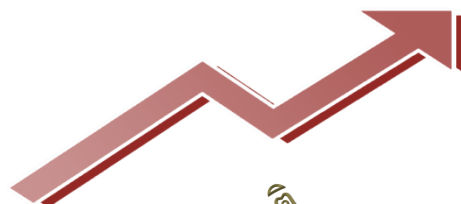


มิ.ย.61 = 0.21%

สถานการณ์การจ้างงานลูกจ้างในระบบประกันสังคม ม.33

มิ.ย.60

10,601,371 คน



มิ.ย.61

11,454,211 คน

>1% = ภาวะปกติ

มิ.ย.61 = 8.04%

พ.ค.61 = 7.80%



สรุปข่าวแรงงาน

คสท. ทวงรัฐ แก้อ 13 ข้อปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน

นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสท.) กล่าวว่า เมื่อวันที่ 7 ก.ค.ที่ผ่านมาได้ทำหนังสือทวงถามเพื่อ ขอตราบผลการดำเนินการเนื่องในวันความปลอดภัยแห่งชาติ ต่อ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว หลังยื่นหนังสือเมื่อวันที่ 10 พ.ค.61จำนวน 13 ข้อ เพื่อดำเนินสร้างมาตรการและการแก้ไขปัญหามานานเรื่องต่างๆ ซึ่งข้อเสนอทั้งหมดล้วนเป็นการส่งเสริม สนับสนุนนโยบายเรื่องความปลอดภัยตามนโยบายของรัฐบาล บัดนี้เป็นเวลา 1 เดือนผ่านไปแล้วยังไม่ทราบว่า ทางกระทรวงแรงงานดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวถึงไหนแล้ว ซึ่งเรื่องความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง แนวคิดในการกำหนดให้มีวันความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยสากลนั้น ก็เพื่อเป็นวันที่มีการระลึกถึงแรงงานซึ่งบรรดาแรงงานในสหรัฐอเมริกาและแคนาดาได้ริเริ่มขึ้นเมื่อปี 2532 เพื่อรำลึกถึงคนงานที่เสียชีวิตและบาดเจ็บ โดยกำหนดให้เป็นวันที่ 28 เมษายนของทุกปี สมาพันธ์สหภาพแรงงานโลก(International Trade Union Confederation : ITUC (ICFTU ในเวลานั้น)) ได้ขยายผลของกิจกรรมนี้ในระดับโลก โดยได้เน้นการรณรงค์เพื่อความยั่งยืนในการทำงานและในที่ทำงานในปัจจุบัน เป็นวันระลึกถึงแรงงานผู้เสียชีวิตและ

บาดเจ็บนานาชาติ (International Commemoration Day for Dead and Injured Workers) ได้กลายเป็นวันสำคัญในประเทศต่างๆ มากกว่า 100 ประเทศ

ต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เริ่มให้มีการกำหนดวันความปลอดภัยในการทำงาน สากลในช่วงปี 2544 และ 2545 และได้กำหนดให้ “วันที่ 28 เมษายน เป็นวันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสากล” ครั้งแรกเมื่อปี 2546 ซึ่ง ILO ใช้วันดังกล่าวเพื่อการรณรงค์ส่งเสริมแนวคิดในการสร้างและก่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยอย่างยั่งยืนจะเน้นการป้องกันอุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพอนามัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งยังคงเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริม “วัฒนธรรมเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย”

ประเทศไทยจากเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานโรงงานผลิตตุ๊กตาของบริษัท เคเคอร์ อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์) จำกัด ที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2536 เหตุการณ์ครั้งนั้นทำให้มีผู้เสียชีวิต 188 คน และบาดเจ็บกว่า 500 คน จากเหตุการณ์ดังกล่าว ขบวนการแรงงานได้ผลักดันให้รัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ต่อมาเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2540 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ “วันที่ 10 พฤษภาคม

ของทุกปีเป็น “วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ” ตามข้อเรียกร้องขององค์กรลูกจ้าง

นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ต้องการให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยได้มีการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ไทยแลนด์ 4.0 และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใด ย่อมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาเข้าสู่งาน เข้าสู่การจ้างงานของทั้งในประเทศและต่างประเทศที่จะส่งคนเข้ามาทำงานในประเทศไทย และให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเพื่อสร้างให้ประเทศไทยเป็นบ้านเมืองที่มีความปลอดภัยและชีวนามัยที่ดีตามนโยบาย Safety Thailand

“วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ” เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2561 คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)ได้ยื่นหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว เพื่อดำเนินสร้างมาตรการและการแก้ไข ปัญหาในเรื่องต่างๆ จำนวน 13ข้อ และได้มีการประชุมหารือกันที่ห้องรับรองของรัฐมนตรี ซึ่งรัฐมนตรีรับปากต่อผู้แทนของ คสรท.ที่เข้าร่วมหารือในวันนั้นพร้อมทั้งให้สัมภาษณ์ต่อสื่อมวลชนถึงภารกิจที่กำลังดำเนินการอยู่และแนวทางที่จะทำต่อไปในอนาคตข้างหน้าและ “ขอเวลา 1 เดือนที่จะทำให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นรวมทั้งข้อเสนอที่ คสรท.เสนอมาทั้ง 13 ข้อ”ซึ่งข้อเสนอทั้งหมดล้วนเป็น

การส่งเสริม สนับสนุนนโยบายเรื่องความปลอดภัยตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งยังไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงใดๆตามข้อเสนอดังกล่าว ดังนั้นเพื่อยืนยันในเจตนารมณ์และเป้าหมายในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและชีวนามัยในการทำงาน คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)จึงขอทราบผลการดำเนินการในเรื่องต่างๆที่เสนอไปอีกทั้งเป็นการแสดงออกซึ่งความตั้งใจและจริงจังของรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและชีวนามัยในการทำงาน

โดยข้อเรียกร้องทั้ง 13 ข้อ มีดังนี้

1.ขอให้ผู้เจ็บป่วยสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เจ็บป่วย /บาดเจ็บจากการงาน จนกว่าแพทย์จะสิ้นสุดการรักษา / ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีประกาศปี 2558 ให้เบิกได้ถึง 2 ล้าน แต่เข้าถึงสิทธิได้ยาก

2.ให้รัฐออกนโยบาย แนวปฏิบัติ หรือ กฎกระทรวงให้ชัดเจน ห้ามไม่ให้สถานประกอบการ เบี่ยงเบนให้คนงานที่บาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานไปใช้สิทธิอื่น เช่น ประกันสุขภาพหมู่ หรือ รักษาเอกชนโดยไม่ระบุว่าเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีบทลงโทษกรณีสถานประกอบการไม่ส่งเรื่องแจ้งคนงาน บาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน เข้ากองทุนเงินทดแทน

3.การประเมินการสูญเสียสิ้นสุดการรักษา ต้องให้คนงานรักษาให้ถึงที่สุดจนหายดี และเงินประเมิน ต้องทดแทนให้คนงานที่สูญเสียอวัยวะ อยู่ได้อย่างไม่ลำบาก ตลอดชีพ

4.ขอให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) หรือผู้แทนเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการแพทย์ หรือ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

5.ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมรณรงค์ สร้างจิตสำนึก ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยเนื่องใน “วันความปลอดภัยแห่งชาติ” ทุกปี เฉกเช่นเดียวกับวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจัดสรรให้แก่องค์กรของคนงานที่มีการทำงานและผลงานอย่างต่อเนื่อง

6.ให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) หรือผู้แทนเข้าเป็นคณะกรรมการ(บอร์ด) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอย่างน้อย 1 คนในฐานะองค์กรผลักดัน

7.ขอให้รัฐยกเลิกการใช้แร่ใยหินทุกรูปแบบ

8.ขอให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอพร้อมทั้งบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือให้แก่ “สถาบันความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน” และบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใส มีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ มีความรับผิดชอบในการกิจเข้มงวด ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ทั้งในเรื่อง การให้ความรู้ การป้องกัน การรักษา การเยียวยาและการฟื้นฟู เพื่อให้คนที่ประสบเหตุสามารถดำเนินชีวิตในสังคมต่อไปได้ รวมทั้งการบริหารการจัดการ ขอให้คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย(คสรท.)หรือผู้แทนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ

9.การตรวจสุขภาพประจำปีให้มีการตรวจแบบอาชีวเวชศาสตร์และต้องตรวจทุกคน แจกผลให้คนงานทราบ โดยมีสมุดพกประจำตัวการตรวจสุขภาพให้ลูกจ้างทุกคน

10.ให้รัฐตรวจสอบสถานประกอบการทุกแห่ง ให้มีนโยบายปลอดภัย และมีคนปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอย่างจริงจังและมีส่วนร่วมจากคนงานในสถานประกอบการนั้น โดยให้คณะกรรมการความปลอดภัยมาจากองค์กรของลูกจ้างหากสถานประกอบการใดไม่มีให้คนงานเลือกตั้งกันเอง

11.ขอให้รัฐเร่งออกกฎหมายโรคจากการประกอบอาชีพ

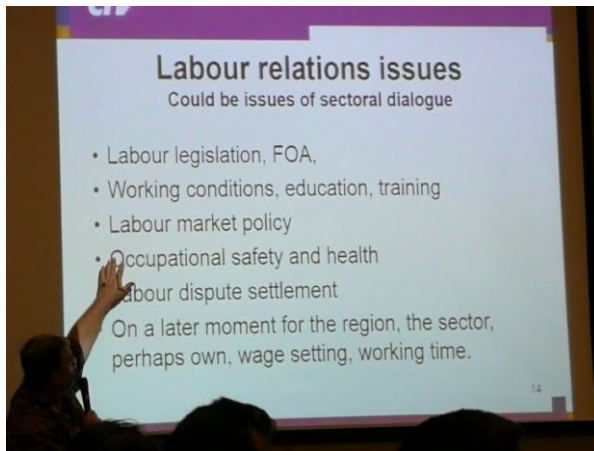
12.ขอให้รัฐจัดให้มีคลินิกวินิจฉัย รักษาโรคจากการทำงาน ทุกพื้นที่อุตสาหกรรม ที่มีระดับมาตรฐานเท่าเทียมกัน สามารถวินิจฉัยโรคได้ ที่สำคัญเมื่อวินิจฉัยคนงานว่าเจ็บป่วย / บาดเจ็บจากการทำงานแล้ว คณะกรรมการแพทย์ต้องยึดเป็นเกณฑ์ในการให้สิทธิกองทุนเงินทดแทน

13.ขอให้มีแพทย์ด้านอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดลอมประจำทุกโรงพยาบาลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบและกลไกรวมทั้งการบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังที่รัฐบาลประกาศนโยบาย “Safety Thailand” ให้เป็นวาระแห่งชาติข้อเสนอทั้งหมดเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้นโยบายดังกล่าวไปสู่เป้าหมายเรื่องความปลอดภัยของคนทำงาน

(รายงานโดย วาสนา ลำดี)

IWE จัดการศึกษาเรียนรู้การเจรจาทางสังคม

Social Dialogue



เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2561 The Institute for International Workers Education (IWE) มีการจัดสัมมนาและเรียนรู้เรื่องการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) ระหว่างสหภาพแรงงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับสหภาพแรงงานยุโรป โดยสรุปได้ดังนี้

สหภาพแรงงานในยุโรปมีแผนกศึกษาและวิจัย เป็นแผนกที่ทำงานด้านข้อมูล เพื่อองค์กรสหภาพสามารถวางแผนงานระยะยาว ระยะกลาง ระยะสั้น โดยเฉพาะการรณรงค์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อคนงานกลุ่มต่างๆ

สหภาพแรงงานในกัมพูชาและพม่าบอกว่า “พวกเขา还没有มีแผนกศึกษาวิจัย แต่ใช้ที่ปรึกษาภายนอก เป็นคนให้คำแนะนำในด้านยุทธศาสตร์ของสหภาพ”

สหภาพแรงงานในเอเชียหลายประเทศ กล่าวว่า ประสบการณ์ของพวกเขาที่ผ่านมาคือ พวกเขา

ต้องการการเจรจาเพื่อหาทางออกร่วมกัน ต่อประเด็นปัญหาต่างๆ รวมถึงเมื่อเกิดความขัดแย้งทางด้านแรงงาน แต่หลายครั้งพวกเขาถูกปฏิเสธการเจรจา สำหรับเรื่องนี้ สหภาพแรงงานยุโรป เสนอว่าการเจรจาที่ดีนั้นทุกฝ่ายต้องมีเจตนาที่จะแก้ไขความขัดแย้ง การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) เป็นกลไกสำหรับสหภาพ นายจ้าง และรัฐ ในการทำงานร่วมกันซึ่งจะเป็นการช่วยลดการเผชิญหน้าและความตึงเครียดที่มีต่อการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) จะได้ผลต่อเมื่อทุกฝ่ายต้องเห็นคุณค่า มีความเข้าใจเหมือนกัน และช่วยกันอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น อาทิเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานหรือปรับโครงสร้างองค์กร ผู้แทนนายจ้างและสหภาพแรงงานต้องประชุมกันและหาทางออกร่วมกัน ผลจากการประชุมหรือการเจรจากัน นำไปสู่การทำข้อตกลงร่วมกัน เช่นการันตีว่าจะไม่ลดค่าจ้างหลังการปรับโครงสร้าง รวมถึงข้อตกลงที่เกี่ยวกับคนงานชั่วคราว

การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) ยังรวมถึงการเปิดเผยข้อมูล อาทิ ทิศทางการดำเนินงานของบริษัท แผนงานในอนาคตของบริษัท

การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) จะใช้ได้ผลดี ผู้แทนทุกฝ่ายต้องมีความรู้และมีทักษะการเจรจาที่ดี รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมและช่วยอำนวยความสะดวก

การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) ไม่ได้ใช้เพื่อคุยกันในเรื่องทางเศรษฐกิจหรือกิจกรรมสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่ความ

เท่าเทียมทางสังคม สันติภาพและประชาธิปไตยที่ยั่งยืน

ด้านสหภาพแรงงานยุโรปเสนอว่า การรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายของคนงานในบริษัทข้ามชาติและห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในบริษัทข้ามชาติและในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทข้ามชาติหลายบริษัทมีซัพพลายเชนที่ซับซ้อนมาก เราจะใช้รูปแบบการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) และแนวคิดเรื่องห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) อย่างไรเพื่อทำให้เกิดความสมดุล

รูปธรรมของการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) ที่สหภาพแรงงานยุโรปได้ทำสำเร็จล่าสุดคือการเจรจาและทำข้อตกลงเรื่องความสัมพันธ์การจ้างงาน โดยบริษัทที่ทำหน้าที่ส่งอาหารให้กับลูกค้าตามบ้านเข้าสู่ข้อตกลงกับสหภาพแรงงานทำให้คนงานที่ซื้อเครื่องใช้ส่งอาหารตามบ้านได้รับการคุ้มครองจากข้อตกลงสภาพการจ้างคนงานขนส่ง

สหภาพแรงงานในยุโรปขณะนี้ได้ทำงานสร้างเครือข่ายไปถึงคนงานตามบ้านและที่ทำงานในบ้าน (Domestic workers) และล่าสุดคือเครือข่ายคนงานข้ามชาติ (Migrant workers)

มุมมองของนักสหภาพแรงงานต่อคนงานข้ามชาติคือคนงานทุกคนเป็นคนงานไม่ว่าพวกเขาจะมาจากที่แห่งใดและเป็นภารกิจของสหภาพแรงงานในการทำงานปกป้องสิทธิมนุษยชนของคนงานข้ามชาติทุกคน

นักสหภาพแรงงานยุโรปฝากถึงนักสหภาพแรงงานในประเทศไทยว่า เป็นเรื่องดีที่คนงานจะต้อง

สื่อสารกันให้มากขึ้นกว่าเดิม ชายแดนทุกประเทศเปิด คนงานเดินทางมาทำงานจากหลายประเทศ ทักษะการสื่อสารและภาษาเป็นเรื่องสำคัญเพื่อสร้างการเชื่อมโยงกันและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

สหภาพแรงงานยุโรปได้ยกตัวอย่างการเรียนรู้ระหว่างสหภาพแรงงานอินโดนีเซียและบราซิล อาทิ ในอุตสาหกรรมโรงแรม ซึ่งมีการรีไซเคิลของเสียและแปลงของเสียให้เป็นเงินสวัสดิการสำหรับคนงาน การรีไซเคิลของเสียดังกล่าวยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยลดภาวะโลกร้อน โดยสหภาพแรงงานสามารถบรรจุเป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง เรื่องการรีไซเคิลของเสียเพื่อนำไปใช้ในการเกษตรและนำไปสู่การเพิ่มสวัสดิการให้กับคนงาน

(รายงานโดย Aranya Pakapath)

ศาลสั่งยกฟ้อง 14 แรงงานข้ามชาติ ข้อหาหมิ่นประมาท



เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2561 สำนักงานกฎหมายเอ็น เอส พี รายงานว่า ศาลแขวงดอนเมืองอ่านคำพิพากษาคดีระหว่างบริษัทธรรมเกษตร จำกัด

เป็นโจทก์ฟ้องแรงงานข้ามชาติ จำนวน 14 คน เป็นจำเลย ฐานหมิ่นประมาท แจ้งข้อความอันเท็จต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

ศาลพิพากษายกฟ้องโจทก์ โดยพิจารณาว่า ประเด็น การทำงานของจำเลยทั้ง 14 ฟังได้ว่าจำเลยทั้ง 14 ทำงานทั้งกลางวันและกลางคืนจริง โดยพิจารณาจากเอกสารที่แรงงานทั้ง 14 อ้างถึงซึ่งได้แนบไปพร้อมคำร้องเรียนต่อกรรมการสิทธิมนุษยชน (กสม.) กรณีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ได้ไปให้การกับพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นข้อความในหนังสือร้องเรียนที่แม้จะไม่ได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับวันเวลาพักผ่อนอย่างละเอียดจึงไม่ใช่การแจ้งข้อความอันเป็นเท็จหรือจงใจปกปิดข้อเท็จจริง

ประเด็นการทำงานล่วงเวลา ศาลพิจารณาว่า จำเลยมีการทำงานล่วงเวลาจริง เห็นจากรายการในบัตรลงเวลาการทำงาน โดยเฉพาะในเดือนพฤษภาคม 25 59 ที่มีการระบุด้วยลายมือแทนการลงเวลาในเครื่องอัตโนมัติว่า “เครื่องเสีย” ซึ่งศาลเห็นว่าหากโจทก์ไม่ให้จำเลยทำงานล่วงเวลาจริงก็ไม่จำเป็นต้องให้ลงเวลาในบัตรดังกล่าว ประกอบกับจำเลยรับว่าไม่ได้ห้ามไม่ให้จำเลยเข้าไปทำงานในเวลากลางคืนและพนักงานของ บ.บีฟูดส์ฯ ได้ให้การต่อพนักงานตรวจแรงงานฯว่าช่วงไก่อูบบาล จำเป็นต้องมีการทำงานในตอนกลางคืน จึงเป็นการให้การที่รับฟังได้

ประเด็นค่าจ้าง ศาลพิจารณาว่า โจทก์จ่ายค่าจ้างให้จำเลยต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยพิจารณาจากการพิจารณาเอกสาร การสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานประกอบกับ

พิพากษาของศาลแรงงานที่สอดคล้องต้องกันในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างว่าไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นเรื่องการยึดบัตร ศาลพิจารณาว่าแม้กสม. จะมีรายงานผลสรุปว่าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกรณีที่แรงงานถูกยึดเอกสารและถูกจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง แต่ศาลเห็นว่า กสม. ไม่ได้พิจารณาว่าข้อความตามหนังสือร้องเรียนของจำเลยนั้นเป็นเท็จหรือไม่อย่างไรจึงยังไม่พอพียงว่าการร้องเรียนของจำเลยเป็นการแจ้งข้อความอันเป็นเท็จหรือหมิ่นประมาทโจทก์ เมื่อพิจารณาจากคำเบิกความของทั้งสองฝ่าย ศาลฟังได้ว่าแม้จำเลยจะสามารถเดินทางออกนอกราชอาณาจักรได้แต่จะต้องขออนุญาตและขอหนังสือเดินทางจากพนักงานของโจทก์ล่วงหน้าและไม่สามารถเดินทางกลับในระหว่างที่มีไก่อูบบาลได้อีกทั้ง โจทก์รับว่ามีเจ้าหน้าที่ของโจทก์ขับรถรับส่งจำเลยไปตลาดเพียงสัปดาห์ละครั้ง ซึ่งอาจจะทำให้จำเลยรู้สึกว่าคุณตนถูกจำกัดเสรีภาพได้ ประกอบกับภาพถ่ายที่จำเลยอ้างส่งและเบิกว่าเป็นภาพถ่ายขณะลงลายมือชื่อรับเอกสารประจำตัวจากพนักงานของโจทก์โดยโจทก์มิได้นำพนักงานคนดังกล่าวมาเบิกความโต้แย้ง ประกอบกับพนักงานตรวจแรงงานได้เบิกความว่าได้ขอตรวจดูเอกสารประจำตัวของแรงงานต่อผู้แทนของโจทก์ซึ่งผู้แทนของโจทก์เป็นคนนำเอกสารดังกล่าวมาให้ดังนั้นจึงเชื่อว่าเอกสารของแรงงานทั้ง 14 มีผู้แทนของโจทก์ยึดไว้จริง

ดังนั้น ศาลจึงพิพากษายกฟ้องโจทก์ เนื่องจากจำเลยใช้สิทธิโดยสุจริตในการร้องเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความชอบธรรม ป้องกันตน

หรือป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตน เพื่อให้มีการ
ตรวจสอบการละเมิดสิทธิอันเป็นไปตามกฎหมาย
และสิทธิขั้นพื้นฐานของตนตามรัฐธรรมนูญ

มาตรา 329 (1)และพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทย
เป็นภาคีตามครรลองคลองธรรม