



# รายงาน

เรื่อง การจัดตั้งธนาคารแรงงาน  
และการจัดทำฐานข้อมูล



โดย  
คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน  
สภาปฏิรูปแห่งชาติ

## สารบัญ

เรื่อง	การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล	หน้า
	บทสรุปผู้บริหาร	๑
	บทที่ ๑ บทนำ	๕
	บทที่ ๒ โครงการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐
	บทที่ ๓ วิธีการพิจารณาศึกษาวิเคราะห์	๑๔
	บทที่ ๔ สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์	๑๖
	บทที่ ๕ ข้อเสนอปฏิรูปและแนวทางดำเนินการ	๑๘
	บทที่ ๖ ข้อเสนอต่อสภาพัฒนาการแห่งชาติ	๒๗
	บรรณานุกรม	๒๘
	ภาคผนวก	
	ร่างพระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. ....	๒๙

## บทสรุปผู้บริหาร

รายงานของคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงานเรื่องการจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล ด้านแรงงานของประเทศ ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

๑. ศึกษารูปแบบและวิธีการจัดตั้งธนาคารแรงงาน เพื่อให้เป็นสถาบันการเงิน เป็นแหล่งทุนตามความจำเป็นให้แก่ผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้น้อยที่ต้องการทำธุรกิจสร้างรายได้เสริม
๒. เป็นกองทุนการเงินของผู้ใช้แรงงานในการส่งเสริมการออมและพัฒนาตนเองให้พ้นจากวงจรความยากจน อันจะนำไปสู่การมีความมั่นคงทางรายได้ได้อย่างยั่งยืน
๓. จัดระบบการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน โดยให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้อย่างเป็นธรรม อันเป็นการลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำของคนในชาติที่จะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการจัดให้มีระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนทำงานและครอบครัว

### ๑. ปัจจัยสาเหตุของปัญหา

(๑) นอกจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไร้ฝีมือ ทำงานระดับต่ำแล้ว แรงงานไทยยังขาดหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ไม่มีโอกาสเข้าถึงสินเชื่อ (ภายในระบบ) ในการขยายอาชีพหรือประยุกต์ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำได้จำกัด และอีกปัญหาหนึ่ง ได้แก่ แรงงานไทยมีพฤติกรรมฟุ่มเฟือย และมีระบบการออมต่ำมาก

(๒) ทางออกของแรงงานไทยที่ผ่านมาคือ เข้าหาสินเชื่อนอกระบบ ซึ่งมีการขูดรีดเอาเปรียบสูง เกิดวงจรภาระหนี้สินตลอดชีวิต แรงงานไทยจึงมีคุณภาพชีวิตต่ำ เพราะค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งออกไปสู่การชำระดอกเบี้ยเงินกู้นอกระบบ

(๓) แรงงานไทยขาดโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองและของครอบครัว ไปสู่การเป็นผู้ประกอบการรายย่อย เพราะขาดการสนับสนุนทางด้านการผลิต การตลาดและทางด้านการเงินลงทุน และขาดระบบการให้บริการสวัสดิการแรงงานจากนายจ้างอย่างเพียงพอ

(๔) ประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีสถาบันการเงินที่เป็นธนาคารเพื่อผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริงและไม่มีธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารของรัฐ ที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการสินเชื่อแก่โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานของผู้ใช้แรงงานได้

(๕) ระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ ขาดฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ข้อมูลไม่ถูกต้องทันสมัย จึงไม่สามารถรองรับการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานอย่างรอบด้าน จึงไม่สามารถช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน การขับเคลื่อนผลักดันนโยบายด้านแรงงานของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. ลักษณะของปัญหา

(๑) แรงงานไทย เข้าไม่ถึงบริการสินเชื่อจากธนาคารพาณิชย์หรือธนาคารของรัฐที่มีอยู่ในปัจจุบัน

(๒) ต้องพึ่งพาสินเชื่อนอกระบบ ซึ่งมีการขูดรีดเอาเปรียบสูง เกิดวงจรภาระหนี้สินตลอดชีวิต แรงงานไทยจึงมีคุณภาพชีวิตต่ำ ไม่มีโอกาสพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

### ๓. มาตรการเพื่อการแก้ไขปัญหา

- (๑) ร่างพระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. ....
- (๒) จัดตั้งธนาคารแรงงาน ให้เป็นธนาคารเฉพาะกิจหรือธนาคารพิเศษ โดยรัฐเป็นผู้ลงทุนจัดตั้งขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่าย
- (๓) ภายหลังจากการจัดตั้งธนาคารแรงงานในปีที่ ๔ ให้ผู้ใช้แรงงานซื้อหุ้นธนาคารแรงงานได้
- (๔) จัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีความถูกต้องครบถ้วนและมีมาตรการเพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยอยู่เสมอ

### ๔. เป้าหมายหลักของธนาคารแรงงานในการให้สินเชื่อ กับโครงการต่างๆ ดังนี้

- (๑) โครงการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- (๒) โครงการหรือกิจกรรมที่พัฒนาฝีมือแรงงานให้เพิ่มสูงขึ้น
- (๓) โครงการหรือกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานและหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวให้ดีขึ้น

#### ตัวอย่างโครงการที่ธนาคารแรงงานต้องดำเนินการ

- (๑) สินเชื่อเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ
- (๒) สินเชื่อเพื่อการศึกษา การเรียนรู้สาขาต่าง ๆ
- (๓) สินเชื่อเพื่อการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- (๔) สินเชื่อเพื่อการสร้างศูนย์ประชุมสัมมนาสัมมนาและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
- (๕) สินเชื่อเพื่อสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว
- (๖) สินเชื่อเพื่อแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ
- (๗) สินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพของแรงงานไทย (ก่อนและหลังเกษียณ)

### ๕. ขั้นตอนการดำเนินการจัดตั้งธนาคารแรงงาน แบ่งเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

#### ๑) ระยะที่หนึ่ง มีระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๑.๑) การยกร่างพระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. .... เมื่อมีผลบังคับใช้แล้วให้ดำเนินการจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการแรงงานเป็นหน่วยงานในสังกัดธนาคารแรงงาน เพื่อดำเนินการให้บริการแทนธนาคารแรงงานไปพลางก่อน โดยให้ได้รับความร่วมมือจากสถาบันการเงินของรัฐ ซึ่งการดำเนินการเพื่อการจัดตั้งธนาคารแรงงานในทางปฏิบัติจะแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ แต่ละระยะใช้เวลา ๑ ปี เริ่มจากการตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและเตรียมความพร้อม วางรากฐานจัดโครงสร้างของธนาคารและระดมเงินออมจากผู้ใช้แรงงานในปีแรก

๑.๒) ออกกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอใช้สินเชื่อ

๑.๓) กำหนดโครงสร้างการดำเนินการและการบริหารจัดการของธนาคาร

๑.๔) การสร้างความเข้าใจในการดำเนินการของธนาคาร การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล

**๒) ระยะที่สอง** มีระยะเวลา ๑ ปี ถัดจากระยะที่หนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๒.๑) เปิดสำนักงานสาขาขนาดย่อม ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม หรือพื้นที่ที่มีสถานประกอบการหนาแน่นในบางจังหวัด

๒.๒) จัดโครงการให้บริการสินเชื่อจากกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานทั่วไป หรือนายจ้างสามารถใช้บริการได้ตามกรอบวัตถุประสงค์ในการให้สินเชื่อของธนาคาร

๒.๓) กำหนดกรอบการจัดสรรรายได้จากสินเชื่อของกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

**๓) ระยะที่สาม** มีระยะเวลา ๑ ปี ถัดจากระยะที่สอง ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๓.๑) ประเมินผลการให้สินเชื่อที่มีการเปิดให้บริการในช่วงระยะที่สองของแผนปฏิบัติการ  
ดำเนินการ

๓.๒) เตรียมการเรื่องการจัดตั้งธนาคารแรงงานในปีที่ ๔

**๖. ข้อเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติ**

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน จึงขอเสนอรายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล โดยเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติ ได้โปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบรายงานผลการศึกษา เรื่อง การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล

๒. เห็นชอบให้ส่งมอบรายงานผลการศึกษาให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาดำเนินการต่อไป

-----

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยมีการกำหนดแนวนโยบายเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตลอดมา รวมถึงมีข้อเสนอของหน่วยงานภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ สถาบันวิชาการ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคมเพื่อวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน การคุ้มครองสิทธิของแรงงาน การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน การพัฒนาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานตลอดมา อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานยังคงเป็นปัญหาสำคัญและส่งผลกระทบต่อสังคมในด้านอื่นๆ และยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นในสภาวะที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

แนวคิดการจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อเป็นการส่งเสริมการออมและพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงานเกิดจากข้อเสนอและข้อเรียกร้องของคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา สภาผู้แทนราษฎร และองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๔๙ สำนักงานประกันสังคม ได้จ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการจัดตั้งธนาคารแรงงาน ซึ่งเสนอผลการศึกษาประกอบกับการสำรวจข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ว่า การจัดตั้งธนาคารแรงงานเป็นนโยบายระดับชาติ รัฐบาลควรจัดงบประมาณดำเนินการ ไม่ควรใช้เงินกองทุนประกันสังคมเนื่องจากต้นทุนสูง แต่ข้อเสนอนี้ยังไม่ได้มีการผลักดันไปสู่การปฏิบัติให้มีการจัดตั้งธนาคารแรงงานขึ้นจริงจนปัจจุบัน

ในร่างรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันหรือที่เรียกว่ารัฐธรรมนูญฉบับปฏิรูปที่ยกร่างขึ้นโดยคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายสาขาจำนวน ๓๖ คน โดยมีจุดเด่นที่น่าสนใจคือเป็นครั้งแรกของการยกร่างรัฐธรรมนูญที่มีการแบ่งตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญสี่ประการหลัก ประกอบด้วย

- (๑) สร้างพลเมืองให้เป็นใหญ่
- (๒) การเมืองใสสะอาดและสมดุล
- (๓) ทนุสังคมที่เป็นธรรม และ
- (๔) นำชาติสู่สันติสุข

นอกจากนี้ยังเป็นครั้งแรกที่รัฐธรรมนูญได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ซึ่งเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปฏิรูปประเทศนี้ ได้ให้ความสำคัญกับ “การปฏิรูปด้านแรงงาน” ด้วย

โดยเฉพาะการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อเป็นสถาบันการเงินของผู้ใช้แรงงาน โดยบรรจุไว้ในมาตรา ๒๘๙ ดังนี้

“มาตรา ๒๘๙ ให้มีการปฏิรูปด้านแรงงานตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) ตรากฎหมายและกำหนดกลไกเพื่อรองรับเสรีภาพของผู้ใช้แรงงานนายจ้างในการสมาคมการรวมตัวกัน และการร่วมเจรจาต่อรองให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ

(๒) สนับสนุนการจัดตั้ง **ธนาคารแรงงาน** เพื่อเป็นสถาบันการเงินของผู้ใช้แรงงานในการส่งเสริมการออมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น”

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับวันที่ ๑ พฤษภาคม ซึ่งเป็นวันแรงงานสากล หรือ วัน May Day ที่มีความหมายอย่างยิ่งต่อคนทำงาน จะเห็นได้จากคำกล่าวของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นประธานในพิธีเปิดงานวันแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ ความตอนหนึ่งว่า “คนทำงาน คือ บุคคลที่มีความสำคัญต่อระบบ การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จและการเจริญเติบโตของภาคธุรกิจด้านต่างๆ อีกทั้งยังเป็นพลังขับเคลื่อนการทำงานในทุกกระบวนการทั้งภาคการผลิตและการบริการเป็นฟันเฟืองที่ผลักดันให้ภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมเจริญเติบโตส่งผลให้ฐาน เศรษฐกิจของไทยมีความมั่นคงมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประกอบการทุกภาคส่วนในการร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ รัฐบาลพร้อมที่จะแก้ปัญหาเรื่องแรงงานที่ยังคงเป็นปัญหาสำคัญอันดับหนึ่งของประเทศ โดยจะนำปัญหาเหล่านี้มาคลี่คลายและดำเนินการในแต่ละเรื่อง และยึดหลักการบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม ความเสมอภาค และความสมัครสมานสามัคคี มีความมุ่งมั่นที่จะดูแลแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่คนทำงานให้มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น วันนี้รัฐบาลกับภาคเอกชนต้องร่วมมือกันในการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันประเทศอื่นๆ เพื่อให้คนทำงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตมีระบบสวัสดิการที่ดีขึ้น ประชาชนต้องเป็นศูนย์กลางและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลลดบทบาทจากผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้อำนวยการความสะดวกรที่ทำได้ดีขึ้น”

ปัจจุบันและอนาคต ในเรื่องของการค้า การลงทุน การผลิต และการบริการ มีอัตราการแข่งขันกันสูงมากขึ้น สถานประกอบการจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ทันเวลา ในด้านกำลังคนก็เช่นกัน เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนเวลาและระยะทางไม่เป็นอุปสรรคอีกต่อไป (Demise Of Time And Distance) จึงต้องการคนทำงาน ที่มีศักยภาพสูง มีทักษะรอบด้าน มีพลวัตสูงมีความสามารถทำงานได้จริง มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีการสร้างสรรค์งาน เพราะการแข่งขันขึ้นกับความสามารถของผู้ใช้แรงงานเทคโนโลยียังพองหาได้ โยกย้ายได้ แต่คนต้องมีการเตรียมพร้อมล่วงหน้า

การบริหารงานของสถานประกอบการในอดีต เน้นการลดต้นทุน ตัดค่าใช้จ่าย คิดคำนวณต้นทุนหรือหน่วยปัจจุบันหันมาเน้นการเพิ่มผลิตภาพซึ่งเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยทั้งเทคโนโลยี เครื่องจักร การบริหารเวลา การจัดทำ Logistics การใช้วัสดุอย่างคุ้มค่าและใช้เมื่อต้องการ (Just In Time) รวมทั้งปัจจัยทางด้านคุณภาพของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งนับจากนี้ไปจะต้องกำกับสร้างคนทำงานให้ตื่นตัว เรียนรู้ตลอดเวลา (Life Long Learning หรือ LLL) มีวินัยและสามารถทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนต้องมีระบบแบบแผนและเงินงบประมาณเพื่อการพัฒนาและการปฏิรูป

จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ระบุว่าอัตราการเกิดที่ลดลงและการที่คนไทยมีอายุยืนขึ้น สัดส่วนของคนสูงอายุต่อประชากรทั้งหมด จึงได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว

๑) จากร้อยละ ๗.๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นร้อยละ ๑๐.๒๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘

๒) และสูงถึงร้อยละ ๑๒.๕๕ ณ ไตรมาส ๓ ใน ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งยังถูกคาดว่าจะมีการเพิ่มขึ้นอย่างสูงจนถึงเกือบร้อยละ ๒๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๓) ตามมาตรฐานสากล กำหนดว่าหากประเทศใด มีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งประเทศ ก็จะถูกจัดว่าเป็น **สังคมผู้สูงอายุ** ประชากรวัยทำงานจะมีสัดส่วนลดลงมาก จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อการผลิตและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานฝีมือภายในประเทศในภาคการผลิตและภาคการบริการหลายสาขา รวมถึงปัญหาสืบเนื่องจากการต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับปัญหาการผลิตแรงงานรุ่นใหม่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานไทยมีผลิตภาพต่ำ มีการศึกษาพัฒนาฝีมือในระดับที่ไม่สูงนัก เมื่อผนวกกับการที่ผู้ประกอบการขาดการพัฒนาในระดับการผลิตและการบริการทำให้การผลิตและการบริการในประเทศยังคงเน้นการใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor Intensive) ขณะที่สภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีสูงขึ้นจากคู่แข่งทั้งภายในประเทศและจากต่างประเทศ ส่งผลให้แรงงานในประเทศไทยขาดความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีกลไกรองรับที่เพียงพอกรณีขาดรายได้หรือเมื่อมีแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายส่งผลให้เกิดปัญหาการมีสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมทำให้เกิดปัญหาการเอาเปรียบแรงงานทั้งแรงงานในประเทศและแรงงานข้ามชาติ จากปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นนี้ จึงมีความจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูล ติดตามผล รวมถึงนำข้อมูลปัญหาทั้งหลายเหล่านี้ มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง และวางแผนเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น

นอกจากการดำเนินการจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดเก็บข้อมูลและการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานไทยซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมดกว่า ๓๙ ล้านคนรวมถึงแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทั่วประเทศเพื่อให้สามารถพัฒนาการให้ความรู้พัฒนาทักษะการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในสถานประกอบการ และเพื่อประกอบอาชีพอิสระตามแนวโน้มความต้องการแรงงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้นเป็นลำดับ และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต ซึ่งหากไม่มีการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี คาดการณ์ว่าจะส่งผลให้มีการขาดแคลนแรงงานซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาร่วมกับอัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนและการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคตอันใกล้ รวมถึงให้มีฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการป้องกันปัญหาแรงงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้วย

การปฏิรูปฐานข้อมูลแรงงานและการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบูรณาการการสำรวจข้อมูลและการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยการดำเนิน



โครงการจัดทำฐานข้อมูลนี้ จะเป็นโครงการที่สามารถเข้าถึงประชาชนในทุกพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม มีความสะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน การมีฐานข้อมูลด้านลูกจ้าง นายจ้าง และ แรงงานข้ามชาติที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว มีข้อมูลที่ทันสมัย นำไปสู่การลดขั้นตอนการทำงาน เอื้อต่อการ เร่งรัดการจัดหางานให้คนไทย รองรับการจัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยอันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และเพื่อความมั่นคงของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักเพื่อการปฏิรูปด้านการแรงงาน โดยต้องปรับบทบาทเป็นคน กลางอย่างแท้จริงในการให้บริการด้านแรงงานแก่คนไทย ทั้งในแง่ผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการอย่างสมดุล โดยเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาศักยภาพผู้ใช้แรงงาน และการจัดหางานด้วยบริการแบบครบวงจร มีการ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินการ เพื่อเป็นต้นแบบการให้บริการจัดหางานให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการการให้บริการข้อมูล รวมถึงการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และสามารถรองรับ การแก้ไขปัญหาการว่างงานด้วยบริการแนะแนวอาชีพและเตรียมความพร้อมด้านอาชีพให้แก่ผู้ใช้แรงงานตามความ สนใจ ความถนัด พร้อมกับการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน การกำหนดมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานเพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานตามสาขาวิชาชีพตรงกับสภาวะการณ์ในตลาดแรงงาน ในขณะเดียวกัน ต้องสามารถสืบค้นการเข้ามา การดำรงอยู่ และการออกไปของแรงงานข้ามชาติครบถ้วนตั้งแต่ต้น ทางจนถึงการสิ้นสุดการจ้างงานและการกลับคืนถิ่นฐาน โดยต้องมีระบบที่รองรับการลงทะเบียนแบบออนไลน์ และ การรับชำระเงินแบบระบบธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Banking) ตามมาตรฐาน ISO 20022 โดยมีระบบที่ สามารถสร้างมาตรฐานการประกอบอาชีพเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการวางแผน การศึกษาเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาระบบการศึกษาด้านวิชาชีพของประเทศ

ดังนั้น จึงต้องดำเนินการจัดตั้งธนาคารแรงงาน ให้เป็นของผู้ใช้แรงงานเพื่อการส่งเสริมการออม และพัฒนาการดำรงชีพความเป็นอยู่ของตนเอง อันจะนำไปสู่การดำรงชีพของผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

(๑) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการจัดตั้งธนาคารแรงงาน เพื่อให้เป็นสถาบันการเงิน เป็นแหล่งทุน ตามความจำเป็นให้แก่ผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้น้อยที่ต้องการทำธุรกิจสร้างรายได้เสริม หรือใช้ในกรณีมีเหตุจำเป็น เร่งด่วน ซึ่งปัจจุบันมักเดือดร้อนจากการพึ่งพาแหล่งเงินกู้ยืมระบบอัตราดอกเบี้ยสูง

(๒) เพื่อเป็นกองทุนการเงินของผู้ใช้แรงงานในการส่งเสริมการออม และพัฒนาตนเองให้พ้นจาก วงจรความยากจน อันจะนำไปสู่การมีความมั่นคงทางรายได้อย่างยิ่งยืน

(๓) เพื่อจัดระบบการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน โดยให้สามารถเข้าถึงแหล่ง ทุนได้อย่างเป็นธรรม อันเป็นการลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำของคนในชาติที่จะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ

(๔) เพื่อจัดระบบการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในอดีต ให้ผู้ใช้แรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ขอรับบริการสินเชื่อจากธนาคาร ซึ่งปรากฏว่าไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากธนาคารของรัฐหรือธนาคารพาณิชย์ มีกฎเกณฑ์ด้านการให้สินเชื่อและการค้ำประกันสินเชื่อที่เข้มงวด และไม่สามารถผ่อนปรนเงื่อนไข และหลักเกณฑ์สำหรับผู้มีรายได้น้อยหรือผู้ไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันเพียงพอ หากมีการจัดตั้งธนาคารแรงงาน ซึ่งเป็นธนาคารพิเศษ ก็จะทำให้แรงงานไทยมีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนที่เป็นสินเชื่ออย่างเป็นธรรมได้

(๕) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการกิจการจัดให้มีระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว

### ๑.๓ กรอบแนวคิดในการปฏิรูป

#### ประเด็นหลัก

(๑) การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน

(๒) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนแนวนโยบายด้านแรงงาน

#### ประเด็นการศึกษา

“การปฏิรูปแรงงานเพื่อการมีเสถียรภาพทางด้านอุปทานแรงงาน การเพิ่มผลิตภาพ การมีงานทำเต็มที่โดยการเลือกอาชีพอย่างเสรี มีงานที่มีคุณค่า (Decent work) และมีศักดิ์ศรี”

#### กรอบที่ครอบคลุม ๓ ส่วน

**ส่วนที่ ๑** (ด้าน STOCK) พัฒนาปรับปรุง เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะสูงรอบด้าน (มีพลวัตสูงตอบสนองต่อตลาด มีงานทำต่อเนื่องมั่นคง กำลังแรงงานได้รับความเป็นธรรม (Equity)) คือ “การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า”

**ส่วนที่ ๒** (ด้าน FLOW) ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดเสถียรด้านอุปทานแรงงาน (ซึ่งมุ่งเน้นการขาดแรงงานและกำกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน) คือ “การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ”

**ส่วนที่ ๓** พัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูล สร้างเครือข่ายใช้ได้ทันทีเมื่อต้องการ (ภายใต้แนวคิด ธนาคารแรงงาน คน งาน เงิน) คือ “การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล”

#### ประเด็นการปฏิรูป

(๑) ตราพระราชบัญญัติจัดตั้ง ธนาคารแรงงาน โดยให้รัฐเป็นผู้ลงทุนประเดิมก่อน ต่อมาภายหลังให้มีการเพิ่มทุนจดทะเบียน ให้ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิซื้อหุ้นธนาคารแรงงานที่เพิ่มทุน

(๒) เสริมสร้างพฤติกรรมการออม โดยให้การศึกษาอบรมเรื่องการใช้จ่ายและการสร้างวินัยทางการเงินควบคู่ไป

## บทที่ ๒

### โครงการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

"ธนาคารแรงงาน" เป็นแนวคิดหนึ่งในการปฏิรูปด้านแรงงานเพื่อเป็นกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้ต่ำเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ มาทบทวนดูที่ผ่านมามีหลักการแนวคิด และวิธีการดำเนินการอย่างไร

"ธนาคารแรงงาน" คำนี้ไม่ทราบว่ามีเริ่มใช้ กันมานานเพียงใด แต่เมื่อปี ๒๕๕๒ ได้มีนักวิชาการเสนอให้ตั้ง กองทุนแรงงาน เรียกว่า "ธนาคารแรงงาน" โดยนำเงินกองทุนประกันสังคมไปฝากกับธนาคารของรัฐ นายไพฑูรย์แก้วทองรมว.แรงงาน ยังไม่เห็นด้วยเกรงว่าจะประสบปัญหาขาดทุน

การศึกษารณีการจัดตั้งธนาคารแรงงาน ได้ทำการศึกษาผลงานการวิจัยและโครงการต่างๆที่ได้ดำเนินการมาก่อนหน้านี้ และการผลักดันสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ ที่มีทัศนคติในลักษณะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งธนาคารแรงงานขึ้น รวมทั้งสิ้น ๖ โครงการด้วยกัน ประกอบด้วย

#### ๒.๑ การวิจัยโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดชัยภูมิ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓) ในพื้นที่ ๑๗ จังหวัด

ราวปี ๒๕๕๒ ก็มีการส่งเสริมจัดตั้ง "ธนาคารแรงงาน" ขึ้นโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สนับสนุนการวิจัยโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดชัยภูมิ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๓) ในพื้นที่ ๑๗ จังหวัด จังหวัดชัยภูมิ เป็นหนึ่งใน ๑๗ จังหวัดซึ่งมีนายสมโภชน์ หมู่มื่นศรี อดีตผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาอำเภอเมืองชัยภูมิ เป็นหัวหน้าโครงการ รูปแบบโครงการคือ จากข้อมูลค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานที่สูงขึ้น และแรงงานหายาก โดยมาช่วยกันทำงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแรงงาน แต่ใช้แรงงานของตนแลกเปลี่ยนกัน ผู้จัดการจะต้องเป็นคนวางระบบ จัดสรรแรงงานให้ลงตัวกับวันและเวลาที่กำหนด โดยกิจกรรมจะเกิดขึ้นอยู่ ๒ ช่วง คือ ช่วงฤดูดำนา (เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม) และช่วงฤดูเกี่ยวข้าว (เดือนพฤศจิกายน-เดือนธันวาคม) ถือเป็นบทพิสูจน์ของการพึ่งพาตนเอง ไม่รอคอยการแก้ไขปัญหาจากภายนอก เป็นการแก้ไขปัญหาของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง

เมื่อพฤศจิกายน ๒๕๕๗ ได้มีการนำเสนอข่าวทีวีถึงชุมชนหมู่บ้านแห่งนี้ ที่รู้จักกันในชื่อธนาคารแรงงานบ้านบัว ต.บ้านเตื่อ (บ้านบัว) อ.เกษตรสมบูรณ์ จ.ชัยภูมิ ที่ยังคงรักษาประเพณีดั้งเดิมไว้อย่างประเพณีลงแขกเกี่ยวข้าว แต่ไม่ใช่การลงแขกเกี่ยวข้าวธรรมดา หมู่บ้านแห่งนี้ได้นำมาปรับเป็นธนาคารแรงงาน ที่ไม่มีดอกเบี้ย และยังลดต้นทุนการผลิต ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินของเกษตรกรได้อีกด้วย

## ๒.๒ โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งขบวนการแรงงานเพื่อการคุ้มครองสุขภาพและสวัสดิการแรงงาน คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (๒๕๕๒) ประธานคณะทำงานการกระจายรายได้ สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สป.) ร่วมกับโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งขบวนการแรงงานเพื่อการคุ้มครองสุขภาพและสวัสดิการแรงงาน คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เดินหน้าแนวคิด "ธนาคารลูกจ้าง" โดยมีหลักการแนวคิดการจัดตั้งธนาคารลูกจ้าง คือการตั้งสถาบันการเงินเป็นแหล่งทุนตามความจำเป็นให้แก่แรงงานที่มีรายได้น้อยที่ต้องการทำธุรกิจสร้างรายได้เสริมหรือใช้ในกรณีฉุกเฉิน เป้าหมายแม้ยังไม่มีหน่วยงานใดรับเป็นเจ้าของภาพ พร้อมจับมือภาคเอกชนพร้อมควักกระเป๋าตั้งต้นกองทุนปล่อยกู้ให้แรงงาน ใช้กลไกสังคมดูแลและไม่ให้เกิดหนี้เสีย ตั้งเป้าโครงการทดลองมีสมาชิกครบ ๑๐๐,๐๐๐ คน ในปี ๒๕๕๔

สรุปผลการศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดต่อรัฐบาลว่าธนาคารลูกจ้างมีความจำเป็นที่จะเข้ามาลดความเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานได้ แต่ขณะนี้ยังไม่มีหน่วยงานใดรับเป็นเจ้าของภาพโครงการดังกล่าว ดังนั้นจึงตัดสินใจผลักดันในอีกทางหนึ่ง เนื่องจากความเดือดร้อนด้านการเงินของผู้ใช้แรงงานไม่สามารถรอกกลไกของกฎหมายได้ โดยดำเนินการจริงในรูปแบบการทดลองผ่านโครงการวิจัย ภายใต้การดูแลของคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้เงินทุนเริ่มต้น ๕ ล้านบาท ซึ่งประกอบด้วยเงินจากสถาบันการเงินชุมชน เงินภาคเอกชน รวมทั้งทุนของตนเอง มาตั้งต้นให้สินเชื่อแก่สมาชิกผู้ใช้แรงงาน ซึ่งผู้ลงทุนไม่ได้รับดอกเบี้ย แต่จะได้รับผลกำไรปันผล

## ๒.๓ คณะกรรมการปฏิรูป (คปร.) เสนอแนวทางปฏิรูปประเทศ (๒๕๕๔) ว่า รัฐควรจัดตั้งธนาคารแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูป (คปร.) เสนอแนวทางปฏิรูปประเทศ (๒๕๕๔) ว่า รัฐควรจัดตั้งธนาคารแรงงาน โดยรัฐขายพันธบัตรให้แก่กองทุนประกันสังคม และนำเงินมาปล่อยกู้ให้แก่คนงาน เพื่อให้แรงงานสามารถกู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อผ่อนคลายภาระหนี้สินนอกระบบของแรงงาน ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยสูง แต่จำกัดวงเงินกู้ และมีส่วนบังคับการออมอยู่ด้วย

## ๒.๔ รองประธานกรรมการยกย่องรัฐธรรมนูญ สนับสนุนสนับสนุนการจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อเป็นกองทุนการเงินของผู้ใช้แรงงานในการส่งเสริมการออม และพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

นายแพทย์ชูชัย ศุภวงศ์ ในฐานะรองประธานกรรมการยกย่องรัฐธรรมนูญ คนที่หกโดยรับผิดชอบหมวดปฏิรูป ได้อธิบายเพิ่มเติมในกรณีการจัดตั้งสถาบันการเงินหรือธนาคารแรงงานหรือกองทุนการเงินของแรงงานจะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง/แรงงานได้อย่างยั่งยืน โดยให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้อย่างเป็นธรรม จะเป็นคานงัดของการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม เพราะลูกจ้าง/แรงงานในปัจจุบันมีจำนวนสูงถึง ๑๖.๙ ล้านคน ปัญหาในปัจจุบันคือ ลูกจ้าง/แรงงานที่มีอยู่ (โดยยังไม่รวมแรงงานต่างชาติ) ร้อยละ ๖๐ มีรายได้น้อยกว่าเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท มีชั่วโมงทำงานจนถึงวันละ ๑๐ - ๑๔ ชั่วโมง และมักต้องกู้ยืมเงินนอก

ระบบซึ่งมีดอกเบี้ยสูงมากถึงร้อยละ ๕ - ๒๐ บาทต่อเดือน จากสถิติพบว่า ลูกจ้าง/แรงงานมีหนี้สูงถึงเฉลี่ยครัวเรือนละ ๑๐๖,๐๐๐ บาท โดยหนี้ส่วนใหญ่เป็นหนี้นอกระบบ ต้องผ่อนชำระโดยเฉลี่ยเดือนละ ๗,๔๐๐ บาท จึงตกอยู่ในวงจรของหนี้นอกระบบและความยากจน ธนาคารแรงงานหรือกองทุนการเงินของแรงงานมีเป้าหมายในการสร้างสถาบัน/แหล่งเงินทุนเพื่อช่วยเหลือ/สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้พ้นจากวงจรความยากจน โดยการให้ลูกจ้าง/แรงงานสามารถเข้าถึงการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ในยามขาดแคลนจำเป็น สนับสนุนให้เกิดการออม เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับคนทำงานที่ต้องการศึกษาหาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติม เป็นแหล่งเงินทุนให้องค์กรแรงงานเพื่อนำไปสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อคนทำงาน เป็นสถาบันจัดสรรสวัสดิการแก่คนทำงานและครอบครัวเป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสร้างฐานเศรษฐกิจของคนทำงานที่จะช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก สร้างตลาดภายใน ช่วยกระจายรายได้และการถือครองปัจจัยการผลิต ลดการกระจุกตัวและผูกขาดการเข้าถึงแหล่งทุน และในที่สุดแรงงานสามารถเข้าเป็นผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ของธนาคารแรงงานดังกล่าว

**๒.๕ ผลสำรวจสถานการณ์แรงงานไทยในปี ๒๕๕๘ ว่าภาระหนี้ของครัวเรือนแรงงานไทยในปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ ๑๑๗,๘๓๙.๙ บาทต่อครัวเรือน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ๑๐.๙ %**

นายธนวรรธน์ พลวิชัย ผู้อำนวยการศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยเปิดเผยผลสำรวจสถานการณ์แรงงานไทยในปี ๒๕๕๘ ว่า ภาระหนี้ของครัวเรือนแรงงานไทยในปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ ๑๑๗,๘๓๙.๙ บาทต่อครัวเรือน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ๑๐.๙ % เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวทำให้รายได้จากการทำงานล่วงเวลา (โอที) ลดลงหรือไม่มี และค่าครองชีพที่สูงขึ้นหนี้สินแรงงานไทยพุ่ง ๑.๑๗ แสนบาทต่อครัวเรือนเป็นหนี้นอกระบบเกือบ ๖๐% ผ่อนชำระ ๘,๒๔๕.๔๕ บาทต่อเดือน เหตุเศรษฐกิจไม่ดีทำรายได้โอทีหด แถมข้าวของแพงต้องกู้หนี้ยืมสินมากขึ้น แรงงานส่วนใหญ่เห็นควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๙๘ บาทต่อวัน ส่งผลให้แรงงานโดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน ใช้บริการเงินกู้ทั้งในระบบและนอกระบบมากขึ้น เพื่อนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและกู้เงินมาใช้หนี้เดิม

สำหรับหนี้ครัวเรือนของแรงงานไทยเฉลี่ย ๑๑๗,๘๓๙.๙ บาท จะมีการชำระหนี้เดือนละ ๗,๓๗๗.๙๖ บาท แบ่งเป็นการกู้ในระบบ ๔๐.๔ % หรือชำระหนี้เฉลี่ยเดือนละ ๕,๖๓๙.๔๔ บาท โดยมีอัตราดอกเบี้ย ๔.๓ % และกู้หนี้นอกระบบคิดเป็นสัดส่วน ๕๙.๖ % โดยมีการผ่อนชำระ ๘,๒๔๕.๔๕ บาทต่อเดือน หรือคิดเป็นอัตราดอกเบี้ย ๑๗.๙ % ต่อเดือน

วัตถุประสงค์ในการกู้เงินส่วนใหญ่ ๓๑ % นำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รองลงมา ๑๙.๘ % ใช้คืนเงินกู้, ๑๕.๓% ค่าที่อยู่อาศัย, ๑๔.๗ % ค่ายานพาหนะ, ๕.๙ % ค่าลงทุน, ๓.๒ % ค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ อีก ๐.๔ %

จากการสำรวจพบว่าในปีนี้แรงงานไทยมีภาระหนี้สิน ๙๔.๑ % และไม่มี ๕.๙ % โดยในส่วนของหนี้ครัวเรือนของแรงงานไทยนั้นพบว่าสัดส่วนของหนี้นอกระบบปรับขึ้นอย่างมากจากปีก่อนที่มีสัดส่วนเพียง ๕๖.๑ % เพราะส่วนหนึ่งไม่สามารถเข้าถึงเงินกู้ในระบบและบางกลุ่มมีวงเงินกู้ในระบบเต็มวงเงินแล้ว จึงต้องไปหาเงินกู้

นอกระบบมาเป็นค่าใช้จ่ายแทน" แนวทางในการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบคือรัฐบาลต้องเร่งนโยบายนาโนไฟแนนซ์ให้เกิดขึ้นเร็วที่สุดเพราะ จะช่วยแก้ปัญหาหนี้นอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงมาก รวมถึงต้องเร่งกระตุ้นการเบิกจ่ายของหน่วยงานต่างๆ และการลงทุนตามจังหวัดต่างๆ เพื่อให้เกิดการจ้างงานคนในท้องถิ่น เป็นต้น  
([http://daily.khaosod.co.th/view\\_news.php?newsid](http://daily.khaosod.co.th/view_news.php?newsid))

## **๒.๖ หอการค้าไทย เผยแรงงานมีภาระหนี้สูงถึง ๙๔.๑ % ขณะที่หนี้ครัวเรือนอยู่ระดับ ๑๑๗,๘๓๙ บาทต่อครัวเรือน พร้อมขอขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๙๘ บาท**

น.ส.อุมาภมล สินทร์สุรติ นักวิชาการ ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กล่าวว่า จากการสำรวจแรงงานไทยจากกลุ่มตัวอย่างเมื่อต้นเดือนเมษายน พบว่า ครัวเรือนของไทยเฉลี่ย ๓-๔ คน มีรายได้ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีสัดส่วนถึงร้อยละ ๑๓.๓ รายได้ ๑๕,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือนต่อครัวเรือน มีสัดส่วนร้อยละ ๕๕ ขณะที่รายจ่ายต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีสัดส่วนถึงร้อยละ ๖๑.๙ ทำให้มีเงินออมเพียงเล็กน้อย แรงงานไทยส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินถึงร้อยละ ๙๔.๑

ทั้งนี้ การกู้เงินสัดส่วนร้อยละ ๓๑ นำเงินไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนอีกร้อยละ ๑๙.๘ นำไปใช้หนี้เงินกู้ โดยมีภาระหนี้สินต่อครัวเรือน ๑๑๗,๘๓๙ บาทต่อครัวเรือน เป็นหนี้ในระบบร้อยละ ๔๐.๔ และเงินกู้นอกระบบร้อยละ ๕๙.๖ สำหรับกิจกรรมในวันหยุดแรงงานต่อเนื่อง ๕ วัน เตรียมเดินทางออกไปเที่ยวต่างจังหวัด ห้างสรรพสินค้า ดูหนัง ท่องเที่ยว ทำบุญ พักผ่อนอยู่บ้านในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ประเมินว่ามีค่าใช้จ่ายในช่วงวันหยุดด้านต่าง ๆ เฉลี่ย ๑,๑๕๘ บาท คาดเงินสะพัด ๑,๙๙๙ ล้านบาท

## บทที่ ๓

### วิธีการพิจารณาศึกษาวิเคราะห์

ศึกษาวรรณกรรมและแนวคิดของคณะกรรมการด้านแรงงานในรัฐสภา คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) นักวิชาการ และสถาบันวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการจัดการและแก้ไขปัญหาด้านการเงินสำหรับผู้มีรายได้น้อยหรือผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

๑. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินการของธนาคารคนจนในประเทศ บังคลาเทศ ทั้งนี้พิจารณา ร่วมกับรูปแบบ การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ รวมถึงบทเรียนจากการจัดตั้งและการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ที่มี วัตถุประสงค์เฉพาะด้านในประเทศไทย เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

๒. รวบรวมวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งธนาคาร เช่น พระราชบัญญัติธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอิสลาม ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทย และธนาคารออมสิน เป็นต้น โดยศึกษารวบรวมและวิเคราะห์กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน และร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๓. วิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นจากการประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการ ปฏิรูปการแรงงาน

๔. วิเคราะห์และสังเคราะห์หาข้อสรุปจากการระดมความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ นักวิชาการด้านแรงงาน นักวิชาการด้านการเงินการธนาคาร ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแทน กระทรวงการคลัง ตัวแทนกระทรวงแรงงาน ตัวแทนกระทรวงมหาดไทย ตัวแทนผู้ใช้แรงงาน ตัวแทนผู้ประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕. ศึกษาการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการด้านระบบ สารสนเทศ และผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางร่วมกับนักวิชาการด้านแรงงาน โดยการศึกษาแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ ศึกษาวิธีการและกระบวนการจัดตั้งคลังหรือศูนย์ข้อมูลแรงงานเพื่อรวบรวม จัดเก็บและ กำกับดูแลเคลื่อนไหลของแรงงาน บริหารให้แรงงานไปสู่แหล่งที่ให้ผลิตภาพ (Productivity) สูงสุดภายใต้กรอบ เสรีภาพในการทำงานพร้อมทั้งส่งเสริมกลุ่มด้อยโอกาสและแรงงานอิสระให้เข้าถึงปัจจัยการผลิต ด้วยต้นทุนต่ำและ ทั่วถึง เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ

๕.๒ ศึกษากระบวนการส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงการฝึกทักษะ ยกกระดับฝีมือทั้งภายในระบบ และนอกระบบการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๓ ศึกษาเพื่อหาข้อสรุปในการสร้างระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีขั้นตอนเพื่อความสมดุลระหว่างโอกาสการมีงานทำกับการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) รวมถึงสร้างดุลยภาพทางด้านแรงงาน เพื่อสอดคล้องกับความมั่นคงของชาติ

๕.๔ รวบรวมและวิเคราะห์วิธีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้อยู่บนมาตรฐานเดียวกันที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ ทำให้สามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และรองรับการนำเสนอข้อมูลในแง่มุมหลากหลาย



## บทที่ ๔

### สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์

#### วิเคราะห์สถานการณ์ความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงานไทยแล้วพบว่า

๑. นอกจากไร้ฝีมือทำงานต่ำระดับแล้ว แรงงานไทยยังขาดหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ไม่มีโอกาสเข้าถึงสินเชื่อ (ภายในระบบ) ในการขยายอาชีพหรือประยุกต์ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำได้จำกัด
๒. ทางออกของผู้ใช้แรงงานที่ผ่านมา คือ เข้าหาสินเชื่อในระบบ ซึ่งมีการบูตริตเอารัดเอาเปรียบสูง เกิดวงจรภาระหนี้สินตลอดชีวิตผู้ใช้แรงงานจึงมีคุณภาพชีวิตต่ำ เพราะค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งออกไปสู่การชำระดอกเบี้ยเงินกู้ในระบบ และมีต้นทุนสูง
๓. ผู้ใช้แรงงานขาดโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองและของครอบครัว ไปสู่การเป็นผู้ประกอบการ รายย่อย เพราะขาดการสนับสนุนทางด้านการผลิต การตลาดและทางด้านการเงินลงทุน
๔. ผู้ใช้แรงงานมีพฤติกรรมฟุ่มเฟือย และมีระบบการออมต่ำมาก

#### ด้วยหลักการและเหตุผลรวมถึงการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดข้างต้น คณะกรรมการจึงสรุปได้ว่า

๑. มีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปด้านคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานอย่างจริงจังและยั่งยืน เป็นการสร้างโอกาสการเพิ่มศักยภาพความมั่นคงในชีวิตของผู้ใช้แรงงาน
  ๒. ควรมีการดำเนินการจัดตั้งธนาคารแรงงาน ให้เป็นของผู้ใช้แรงงานในการส่งเสริมการออมและพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ โดยคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้พิจารณาศึกษารูปแบบและวิธีการจัดตั้งธนาคารแรงงาน ให้เป็นธนาคารเฉพาะกิจหรือธนาคารพิเศษเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่าย
- เพื่อให้เป็นกลไกให้ผู้ใช้แรงงานมีโอกาสได้เข้าถึงสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ และส่งเสริมการออม รูปแบบการให้ผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ถือหุ้นธนาคารแรงงาน การให้สินเชื่อ การจัดโครงการเงินออม การให้ความรู้ด้านวินัยการเงิน การสร้างหลักประกันสินเชื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด

การให้โอกาสแก่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนจ่ายเงินสมทบ (Contribution) เข้ากองทุนประกันสังคม จากค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานได้รับเมื่อคิดเป็นสัดส่วนรายได้ประชาชาติ (GDP) ของประเทศนับว่าสูงมาก แต่ผู้ใช้แรงงานกลับได้รับผลตอบแทนจากรัฐในสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบการลงทุนของหน่วยงานภาครัฐกับโครงการที่นำเงินไปลงทุนด้านอื่นๆ โครงการธนาคารแรงงานจะใช้งบประมาณน้อยกว่ามาก ที่สำคัญผลตอบแทนที่หน่วยงานภาครัฐจะได้รับ จะไม่น้อยไปกว่าการลงทุนด้านแต่อย่างใด ดังนั้น การลงทุนในธนาคารแรงงาน และการให้สิทธิผู้ใช้แรงงานถือหุ้นในธนาคารแรงงาน ก็จะเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่เป็นโครงการเพิ่มผลตอบแทนที่สูงกว่าที่หน่วยงานภาครัฐเข้าไปลงทุนด้านอื่นๆ นอกจากนั้น ยังเป็นการเสริมสร้างความเท่าเทียมและขจัดการเอารัดเอาเปรียบทางด้านสินเชื่อต่อผู้ใช้แรงงานในอนาคตด้วย

๓. ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ธนาคารแรงงานที่มีวัตถุประสงค์หลักในการบริหารและจัดการเรื่อง คน(คนทำงาน) งานและเงิน ให้เป็นธนาคารของผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริงเพื่อการส่งเสริมการออมด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่าย สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้ใช้แรงงาน

๔. นอกจากนี้องค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งในการปฏิรูปด้านแรงงานคือการต้องจัดให้มีการทำฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย รองรับการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานอย่างรอบด้านตั้งแต่เป็นข้อมูลเพื่อช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน การขับเคลื่อนผลักดันนโยบายด้านแรงงาน การช่วยให้บริการด้านต่าง ๆ ของผู้ใช้แรงงานเช่น การจัดหางาน เพื่อให้บริการแก่ภาคส่วนต่างๆ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานข้ามชาติและการค้ามนุษย์ ฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นต้องดำเนินการสามารถรองรับการใช้งานในการเป็นคลังหรือศูนย์ข้อมูลแรงงานเพื่อรวบรวม จัดเก็บและกำกับการเคลื่อนไหวของผู้ใช้แรงงาน บริหารให้ผู้ใช้แรงงานไปสู่แหล่งที่ให้ผลิตภาพ (Productivity) สูงสุดภายใต้กรอบเสรีภาพในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมกลุ่มด้อยโอกาสและแรงงานอิสระให้เข้าถึงปัจจัยการผลิต ด้วยต้นทุนต่ำและทั่วถึงรวม ทั้งรองรับการกำหนดแนวนโยบายเพื่อการส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีการยกระดับฝีมือแรงงานทั้งในและนอกระบบอย่างเหมาะสม โดยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างสมดุล เพื่อให้มีฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงมีมาตรฐานเพื่อลดขั้นตอนในการสืบค้น ในการจัดเก็บ และประมวลผล

## บทที่ ๕

### ข้อเสนอปฏิรูปและแนวทางดำเนินการ

#### ๕.๑ ประเด็นปฏิรูป : การปฏิรูปเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานโดยการจัดตั้งธนาคารแรงงาน

##### ๕.๑.๑ การจัดองค์กรใหม่

###### มาตรการ

จัดตั้งธนาคารแรงงานโดยให้เป็นธนาคารของรัฐที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบของธนาคารเฉพาะกิจ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่าย และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทำงาน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเข้ามาเป็นเจ้าของโดยการถือหุ้นของธนาคารได้ นอกจากนี้ให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ และภารกิจหลักของธนาคารที่มุ่งเน้นส่งเสริมการออกและการพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ กำหนดให้มีการให้บริการสินเชื่อเพื่อคนทำงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเพื่อการจัดสร้างฐานเศรษฐกิจอย่างอื่นของผู้ใช้แรงงาน

เป้าหมายหลักด้านการให้สินเชื่อของธนาคารแรงงาน

(๑) โครงการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

(๒) โครงการหรือกิจกรรมที่พัฒนาฝีมือแรงงานให้เพิ่มสูงขึ้น

(๓) โครงการหรือกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานและหรือการพัฒนา

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวให้ดีขึ้น อย่างน้อยครอบคลุมด้านต่าง ๆ ภายใต้อัตลักษณ์และข้อกำหนดของธนาคาร ดังนี้

ก. สินเชื่อเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ

เป็นการสนับสนุนและให้บริการสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ เป็นการเสริมสร้างและสนับสนุนการออมของผู้ใช้แรงงานในทุกมิติ

ข. สินเชื่อเพื่อการศึกษา การเรียนรู้สาขาต่าง ๆ

สนับสนุนให้ผู้ใช้แรงงานที่มีความต้องการได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แต่ขาดทุนทรัพย์ในการได้รับการศึกษา หรือโครงการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาวิชาชีพที่ตรงกับความชอบหรือประสบการณ์ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมีโอกาสได้รับการปรับค่าจ้าง หรือการจ้างงานในอัตราค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น

ค. สินเชื่อเพื่อการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนก่อนวัยเรียน

เป็นการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานที่มีบุตรและไม่มีผู้ดูแล ก่อให้เกิดปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากภาระที่ต้องเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง และเป็นประเด็นที่ผู้ใช้แรงงานหรือสหภาพแรงงาน มักยื่นเป็นข้อเรียกร้องให้นายจ้างจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก มาตลอดระยะเวลาหลายปีด้วยกัน ซึ่งผู้ประกอบการไม่สามารถสนองความต้องการได้เนื่องจากมีต้นทุนสูงและขาดแหล่งเงินสนับสนุน บางกิจการหากระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการไม่ดี ก็นำไปสู่การเกิดข้อพิพาทแรงงาน และมีการนัดหยุดงานขึ้นได้

หากมีการจัดตั้งธนาคารแรงงานขึ้นมา ก็จะสามารถสนับสนุนโครงการดังกล่าวได้ เมื่อบุตรได้รับการดูแลอย่างปลอดภัยและถูกต้องตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็ก ผู้เป็นบิดามารดาอย่าอหโมหความวิตกกังวล สามารถทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลผลิตภาพแรงงานที่ดีขึ้นด้วย

ง. สินเชื่อเพื่อการสร้างศูนย์ประชุมสัมมนาและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

โดยทั่วไปแล้ว สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์การของผู้ใช้แรงงาน และสมาคมนายจ้างส่วนใหญ่ มักจะมีโครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้แก่สมาชิกเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง แต่โครงการต่างๆ มักจะต้องไปใช้บริการห้องประชุมสัมมนาตามโรงแรม ซึ่งมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงมาก ประกอบกับองค์กรสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้างดังกล่าวที่มีความเข้มแข็งทางการเงินในระดับหนึ่ง ก็สามารถขอสินเชื่อเพื่อการจัดตั้งศูนย์ประชุมสัมมนาเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นของตนเอง ส่งผลให้เกิดประโยชน์เชิงธุรกิจของผู้ใช้แรงงานเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่สมาชิกในองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

จ. สินเชื่อเพื่อสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว

เป็นสินเชื่อเพื่อการสนับสนุนโครงการสวัสดิการแรงงานอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ การที่ผู้ประกอบการอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน โดยการขอรับสินเชื่อเพื่อสร้างหอพักให้พนักงานอยู่อาศัยใกล้กับโรงงาน

ฉ. สินเชื่อเพื่อแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในอดีตให้กับแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ แล้วไม่สามารถจะเข้าถึงแหล่งสินเชื่อเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้ เนื่องจากขาดหลักทรัพย์ค้ำประกันสินเชื่อ จึงต้องไปพึ่งบริการเงินกู้นอกระบบ ธนาคารแรงงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้ เนื่องจากวงเงินกู้แต่ละรายไม่สูงมากนัก ธนาคารแรงงานสามารถผ่อนปรนหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการค้ำประกันสินเชื่อได้

ช. สินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพของผู้ใช้แรงงาน (ก่อนและหลังเกษียณ)

กรณีที่ผู้ใช้แรงงานที่มีแนวโน้มว่าจะออกจากงาน จะได้มีโอกาสวางแผนชีวิตต่อไปในอนาคตว่าจะประกอบอาชีพอะไรหลังพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานออกมา เช่นการประกอบธุรกิจรายย่อยหรือผลิตสินค้าโอท็อป เป็นต้น รวมถึงกรณีบุคคลในครอบครัวของผู้ใช้แรงงาน มีความประสงค์จะประกอบอาชีพที่สามารถให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ก็สามารถมาขอรับบริการสินเชื่อเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์หรือเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพได้

การให้สินเชื่อในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ให้ธนาคารแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติของผู้ใช้บริการในการขอรับสินเชื่อให้ชัดเจน เพื่อให้สินเชื่อดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการตามโครงการต่างๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์สุขของผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง

ขั้นตอน

๑) ตรากฎหมายระดับพระราชบัญญัติ โดยให้มีการตราพระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. .... ขึ้นบังคับใช้

๒) กำหนดจำนวนหุ้นเพื่อการลงทุนในธนาคารแรงงาน โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ลงทุนจัดตั้งธนาคารแรงงานขึ้นก่อน จากนั้นจึงจดทะเบียนเพิ่มทุนและให้ผู้ใช้แรงงานได้ซื้อหุ้นได้ในภายหลัง

๓) จัดโครงสร้างการดำเนินการของธนาคาร โดยจัดโครงการให้บริการสินเชื่อจากธนาคารแรงงาน แต่ให้มีการกำหนดเงื่อนไขในการให้บริการสินเชื่อตามกรอบหลักการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการมีวินัยทางการเงิน และส่งเสริมให้มีการใช้สินเชื่อเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพ หรือสร้างรายได้เสริม พร้อมทั้งกำหนดกรอบการจัดสรรรายได้จากการให้สินเชื่อตามกรอบภารกิจของธนาคาร

๔) กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของธนาคารโดยมุ่งเน้นให้มีคณะกรรมการบริหารมาจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และในทุกระดับของการบริหารจัดการ

**ขั้นตอนการดำเนินการจัดตั้งธนาคารแรงงาน แบ่งเป็น ๓ ระยะ ดังนี้**

**๑) ระยะที่หนึ่ง** มีระยะเวลาดำเนินการ ๑ ปี ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๑.๑) ให้ดำเนินการจัดตั้งเป็นกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยเป็นหน่วยงานในสังกัดธนาคารแรงงานเพื่อดำเนินการให้บริการแทนธนาคารแรงงานก่อน

๑.๒) ออกกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ

๑.๓) จัดโครงสร้างการดำเนินการของธนาคาร โดยจัดโครงการให้บริการสินเชื่อจากธนาคารแรงงาน แต่ให้มีการกำหนดเงื่อนไขในการให้บริการสินเชื่อตามกรอบหลักการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการมีวินัยทางการเงิน และส่งเสริมให้มีการใช้สินเชื่อเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพ หรือสร้างรายได้เสริม พร้อมทั้งกำหนดกรอบการจัดสรรรายได้จากการให้สินเชื่อตามกรอบภารกิจของธนาคาร

๑.๔) กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของธนาคารโดยมุ่งเน้นให้มีคณะกรรมการบริหารมาจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๕) จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะ และเตรียมความพร้อมของคณาจารย์ ร่วมกับการดำเนินการโครงการ เพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ปรับทัศนคติ ปรับพฤติกรรมกรออมเพื่อชำระหนี้ และเพื่อความมั่นคงในรายได้ รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจในการดำเนินการของธนาคารโดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล หรือการใช้ระบบพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา การจัดให้มีสมุดบัญชีใช้จ่ายรายเดือนประจำตัวของผู้ใช้แรงงานแต่ละคน

**กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ** เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

(๑) ประชาสัมพันธ์โครงการ คัดสรร และคัดกรอง

- แบ่งประเภทผู้เข้าร่วมเป็นสมาชิก
- กำหนดเกณฑ์สมาชิกและรูปแบบการประเมินผล

(๒) ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม

- สร้างความตระหนักในการเข้าร่วมโครงการ
- การให้ความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะการใช้ชีวิตเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
- การวางแผนการใช้ให้สมดุล (Work Life Balance) และ
- การออกแบบชีวิตรายบุคคล (Personal Life Design)
- ประเมินผล

(๓) คัดกรองเข้าเป็นสมาชิกของธนาคารแรงงาน

(๔) ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

- สร้างความเข้าใจระบบของธนาคารแรงงาน
- การพัฒนาสมาชิกรายบุคคล (Individual development plan)
- การพัฒนาชุมชนและสังคม
- การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาสายงานสมาชิกในธนาคารแรงงาน

(๕) ติดตามและประเมินผล

(๖) สรุปผล ข้อเสนอแนะและต่อยอดโครงการ

**เครื่องมือในการพัฒนา**

(๑) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เฉพาะกลุ่ม (Taylor made program and Edutainment)

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)

(๓) ระบบสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา (Coaching/Mentoring/Counseling)

(๔) สื่อทางวิทยุโทรทัศน์ นิตยสารรายเดือน สื่อออนไลน์

**รูปแบบการสร้างวินัยรายบุคคล ๕ ประการ**

(๑) สร้างวินัยในการออม

(๒) สร้างวินัยในการใช้จ่าย

(๓) สร้างวินัยในการทำงาน

(๔) สร้างวินัยในการลงทุนในอาชีพเสริม

(๕) สร้างวินัยในการติดตามและประเมินผล

**กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน**

- (๑) สร้างความตระหนักรู้ (Awareness)
- (๒) สร้างความรู้ความเข้าใจ (Understanding)
- (๓) นำมาประยุกต์ใช้ (Implementation)
- (๔) สร้างพันธะสัญญาร่วมกัน (Commitment)

๑.๖) ดำเนินการโครงการเพื่อทำความเข้าใจกับนายจ้าง เจ้าของช่องทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการชำระหนี้ในอนาคต เช่น ร้านสะดวกซื้อ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดการเรื่องการค้าจำ้ง การทำธุรกรรมกับธนาคาร โดยเฉพาะการรับชำระหนี้เงินกู้

**๒) ระยะที่สอง** มีระยะเวลา ๑ ปี ถัดจากระยะที่หนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๒.๑) เปิดสำนักงานสาขาขนาดย่อม ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม หรือพื้นที่ที่มีสถานประกอบการหนาแน่นในบางจังหวัด

๒.๒) จัดโครงการให้บริการสินเชื่อจากกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานทั่วไป หรือนายจ้างสามารถใช้บริการได้ตามกรอบวัตถุประสงค์ในการให้สินเชื่อของกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

๒.๓) กำหนดกรอบการจัดสรรรายได้จากสินเชื่อของกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

**๓) ระยะที่สาม** มีระยะเวลา ๑ ปี ถัดจากระยะที่สอง ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๓.๑) ประเมินผลการให้สินเชื่อที่มีการเปิดให้บริการในช่วงระยะที่สองของแผนปฏิบัติการดำเนินการ

๓.๒) เตรียมการเรื่องการขยายการจัดตั้งธนาคารแรงงานในปีที่ ๔

## **๕.๑.๒ ประเด็นกฎหมาย**

### มาตรการ

ตรากฎหมายและกำหนดกลไกในรูปของพระราชบัญญัติการจัดตั้งธนาคารแรงงานให้เป็นสถาบันการเงิน ธนาคารเฉพาะกิจหรือธนาคารพิเศษ เพื่อเป็นสถาบันการเงินของผู้ใช้แรงงานที่เน้นให้ผู้ใช้แรงงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีการออมเป็นหลักมีสมุดบันทึกประจำตัวรายรับรายจ่ายที่สามารถใช้ยืนยันความมีวินัยการใช้จ่ายเงินซึ่งนำไปใช้ค้ำประกันในการจะเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่าย และเป็นกลไกการส่งเสริมการออม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้ใช้แรงงานสู่ความยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบของร่างพระราชบัญญัติอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ

(๑) ยกร่าง พระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. .... เพื่อนำเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติ โดยคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน เพื่อพิจารณาเห็นชอบและเพื่อนำเสนอเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

**๕.๒ ประเด็นปฏิรูป : การปฏิรูประบบข้อมูลด้านแรงงานโดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนแนวนโยบายด้านแรงงาน**

**(๑) การจัดองค์กรใหม่**

มาตรการ

ให้คณะรัฐมนตรีมีมติจัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการให้มีศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติภายใต้สังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลฐานข้อมูลแรงงานของประเทศ พร้อมทั้งให้มีอำนาจในการเรียกข้อมูลจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งข้อมูลแรงงานตามกฎหมาย โดยจัดสรรองค์กรให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลแรงงานกลางของประเทศ ให้เป็นหน่วยงานสนับสนุนข้อมูลด้านแรงงานครบวงจรที่มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยงานทั้งภายใน และระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงที่เกี่ยวข้องภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

**(๒) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน**

มาตรการ

จัดทำฐานข้อมูลแรงงานกลางด้านแรงงานของประเทศ โดยมีกรอบสิ่งที่ต้องดำเนินการดังนี้

๑) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล เพื่ออย่างน้อยครอบคลุมข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. ฐานข้อมูลแรงงานผู้ใช้แรงงานนอกภาคเกษตรกรรม เช่น พนักงานเอกชนทั้งภาคในระบบ และนอกระบบ สถานประกอบการขนาดใหญ่ กลาง เล็ก แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน แรงงานทำงานบางเวลา หรือแรงงานทำงานกำหนดระยะเวลาแน่นอน

ข. ฐานข้อมูลแรงงานภาคเกษตร หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ชวนา ชาวไร่เพื่อการบริโภค และจำหน่าย แรงงานเกษตรตามพันธะสัญญา แรงงานรับจ้างทำของ

ค. ฐานข้อมูลแรงงานอิสระในเมือง เช่น เจ้าของกิจการ ห้างร้าน แม่ค้า พ่อค้าหาบเร่ แผงลอย พนักงานขับรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น

ฐานข้อมูลพนักงานของรัฐตามกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะ ต่างจากข้าราชการ เช่น พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ชั่วคราว หรือลูกจ้างตามสัญญา เป็นต้น

ง. ฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย



๒) กำหนดกรอบการออกแบบฐานข้อมูล เพื่อให้มีระบบข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วยข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำเนินการด้านแรงงาน อย่างน้อยมีรายละเอียด ดังนี้

ก. ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน ประกอบด้วยระบบหลักสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ระบบสำรวจบันทึกข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน และส่วนที่สอง ระบบประมวลผลข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน

ข. ระบบฐานข้อมูลต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างฐานข้อมูลหลายด้านเกี่ยวกับแรงงาน โดยมีระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลที่มีมาตรฐานสากล โดยสามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๒.๑) ฐานข้อมูลประกันสังคมของกระทรวงแรงงาน

(๒.๒) ฐานข้อมูลการจ้างงานของกระทรวงแรงงาน

(๒.๓) ฐานข้อมูลคดีความของกระทรวงยุติธรรม

(๒.๔) ฐานข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติของกระทรวงมหาดไทย

(๒.๕) ฐานข้อมูลทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

(๒.๖) ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการของกระทรวงอุตสาหกรรม

(๒.๗) ฐานข้อมูลผู้ประกอบการของกระทรวงพาณิชย์

(๒.๘) ฐานข้อมูลการจ้างงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

(๒.๙) ฐานข้อมูลการรักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

(๒.๑๐) ฐานข้อมูลอาชญากรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ค. ระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ และการประเมินศักยภาพแรงงาน โดยจัดให้มีระบบลงทะเบียนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบจัดการสาขาอาชีพ ระบบจัดการคลังข้อสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบจัดการทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ง. ระบบฐานข้อมูลแรงงานตามกลุ่มเป้าหมาย

๓) จัดทำระบบสารสนเทศต้นแบบเพื่อปฏิรูปการเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต้นแบบที่มีมาตรฐานในการเชื่อมโยงการเข้าถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานระดับต่าง ๆ ทั้งระหว่างกระทรวงต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงในระดับระหว่างประเทศ ทั้งนี้ในอนาคตควรมีการพิจารณาดำเนินการเพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นระหว่างประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๔) มีการจัดระบบการเข้าถึงข้อมูลในระดับต่าง ๆ และมีการจัดเก็บข้อมูลผู้เข้าใช้งานระบบ พร้อมทั้งการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลให้ชัดเจนสำหรับผู้ต้องการใช้หรือขอข้อมูลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามแนวนโยบายเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสาธารณะแต่ให้มีการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลอย่างสมดุลตามกฎหมาย

ขั้นตอน

๑) จัดตั้งคณะทำงานระหว่างหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน โดยให้มีการออกแบบฐานข้อมูลโดยให้มีที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านระบบฐานข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้ฐานข้อมูลที่จัดสร้างขึ้นมีมาตรฐานและมีความยืดหยุ่นสูง สามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากข้อมูลในระบบต่าง ๆ ได้จริง

๒) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จจากการทำระบบฐานข้อมูลแรงงาน

๓) ออกแบบระบบฐานข้อมูล อย่างน้อยประกอบด้วย

ก. วิธีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงวิธีการและกรอบเวลาในการส่งข้อมูลเข้าสู่ฐานข้อมูล

ข. การแบ่งฐานข้อมูลกลางและฐานข้อมูลย่อยโดยเฉพาะด้านกายภาพเพื่อให้รองรับการจัดการข้อมูลทั้งประเทศ แต่มีความยืดหยุ่นในการเชื่อมโยงข้อมูล ให้สามารถเรียกใช้และประมวลผลข้อมูลได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

ค. กำหนดกรอบข้อมูลที่ต้องมีการจัดเก็บและรูปแบบการจัดเก็บในระดับต่าง ๆ

ง. กำหนดมาตรฐานการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกรมภายในกระทรวงเดียวกัน ระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงอื่น รวมถึงหน่วยงานอื่นภายในประเทศ

**(๓) ประเด็นกฎหมาย**

มาตรการ

แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคม กฎหมายเกี่ยวกับการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน เพื่อให้มีการกำหนดหน้าที่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต้องจัดส่งข้อมูลตามกรอบข้อมูลที่ได้กำหนดขึ้นตามรูปแบบกลาง เพื่อให้ข้อมูลในฐานข้อมูลมีความครบถ้วนโดยให้มีบทบังคับเพื่อให้การจัดทำฐานข้อมูลสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ และเพื่อให้ฐานข้อมูลมีข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการประมวลผลเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ได้จริงในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ หมายรวมถึงข้อมูลเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และปัญหาจากแรงงานข้ามชาติ และปัญหาความมั่นคงของชาติด้วย

ขั้นตอน

แก้ไขกฎหมายแรงงานในระดับพระราชบัญญัติ โดยปรับปรุงเพิ่มเติมหน้าในการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐานเข้าสู่ฐานข้อมูล เพื่อเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติ

### ๕.๓ ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ ผู้ใช้แรงงานมีสถาบันการเงิน “ธนาคารแรงงาน” ในรูปแบบธนาคารเฉพาะกิจหรือธนาคารพิเศษ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงิน โดยไม่ต้องพึ่งพาแหล่งเงินกู้นอกระบบ

๓.๒ ผู้ใช้แรงงานได้รับการส่งเสริมการออมเงินในรูปแบบของเงินฝากและเป็นเจ้าของหุ้นในธนาคาร เพื่อเป็นทุนในการนำไปพัฒนาตนเองให้พ้นจากวงจรความยากจน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางรายได้แบบยั่งยืน

๓.๓ ผู้ใช้แรงงานได้รับการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างเป็นธรรม ทำให้ลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำของคนในชาติที่จะได้รับความช่วยเหลือดูแลจากรัฐ

๓.๔ ผู้ใช้แรงงานได้รับสวัสดิการทางการเงินและครอบครัวตามนโยบายที่ตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและสามารถเป็นเจ้าของทุนได้ด้วยตนเอง

๓.๕ มีฐานข้อมูลด้านแรงงาน (Labor Database) ที่ถูกต้อง ทันสมัย มีความสมบูรณ์ เข้าถึงได้ และมีความเชื่อมโยง เพื่อให้เป็นศูนย์บริการข้อมูลด้านแรงงานครบวงจร (One Stop Service) ของประเทศที่เป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้สามารถดูแลแรงงานไทยได้อย่างใกล้ชิดและทันต่อเหตุการณ์ รวมถึงสามารถใช้ในการกำหนดแนวนโยบาย วางยุทธศาสตร์ และขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาด้านแรงงานได้

### ๕.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามผลลัพธ์

๕.๔.๑ ร่างพระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. ....

๕.๔.๒ การจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

๕.๔.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงาน

๕.๔.๔ ฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีมาตรการเพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยอยู่เสมอสามารถนำไปใช้เพื่อรองรับการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการแรงงานได้ โดยมีลักษณะการทำงานแบบ One Stop Service ด้านแรงงาน

**บทที่ ๖**  
**ข้อเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติ**

เพื่อจัดระบบการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน โดยให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้อย่างเป็นธรรม อันเป็นการลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำของคนในชาติที่จะได้รับการช่วยเหลือดูแลจากรัฐ และการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาศักยภาพคนทำงานและการจัดหางาน ด้วยบริการแบบครบวงจร มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินการ และเพื่อการปฏิรูปฐานข้อมูลแรงงาน และการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบูรณาการการสำรวจข้อมูลและการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยการดำเนินโครงการจัดทำฐานข้อมูลนี้จะเป็นโครงการที่สามารถเข้าถึงประชาชนในทุกพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม มีความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน จึงขอเสนอรายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล โดยเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติ ได้โปรดพิจารณา

๖.๑ เห็นชอบรายงานผลการศึกษา เรื่อง การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล

๖.๒ เห็นชอบให้ส่งมอบรายงานผลการศึกษาให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาดำเนินการต่อไป

\*\*\*\*\*

บรรณานุกรม

- ๑) [http://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/draftconstitution/download/article/article\\_20150220093737.pdf](http://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/draftconstitution/download/article/article_20150220093737.pdf)
- ๒) <https://www.gotoknow.org/posts/๕๘๑๗๘๔>
- ๓) <http://isranews.org/community/comm-news/item/6053-2012-03-26-09-46-43.html>
- ๔) ที่ ธปท.สนส.(๒๑) ว. ๒๑๓๐ /๒๕๔๓ เรื่อง การปฏิบัติเกี่ยวกับการให้สินเชื่อ  
ข้อกำหนดเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการให้สินเชื่อ
- ๕) <http://www2.bot.or.th/fipcs/Documents/FPG/2543/ThaiPDF/25431047.htm>
- ๖) <http://www.siamturakij.com>
- ๗) ที่มา : สยามธุรกิจ ฉบับที่ ๘๗๐ ๑๓-๑๕ ก.พ. ๒๕๕๑
- ๘) <http://www.mittareinsurance.net.html>

ภาคผนวก

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. ....

หลักการเหตุผลให้มีกฎหมายว่าด้วยธนาคารแรงงาน

โดยที่ประเทศไทยสมควรมีการพัฒนา ส่งเสริม และยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน ให้มีความมั่นคงทางรายได้ และเป็นผู้มีศักยภาพทางอาชีพ ซึ่งการสร้างกำลังแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีศักยภาพและมีผลผลิตภาพ จำต้องเกื้อหนุนด้วยนโยบายมาตรการทางสังคม อันประกอบด้วยการสร้างความมั่นคงให้เกิดแก่ครอบครัวผู้ใช้แรงงานโดยมีรายได้เพียงพอ มีโอกาสเข้าถึงสินเชื่อแบบมีวินัยทางการเงิน ประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีสถาบันการเงินที่เป็นธนาคารเพื่อผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริงและไม่มีธนาคาร พาณิชยหรือธนาคารของรัฐ ที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการสินเชื่อแก่โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานของผู้ใช้แรงงานได้ จึงมีความจำเป็นต้องจัดตั้งธนาคารแรงงานขึ้นเพื่อการส่งเสริมการออมด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่าย การสร้างวินัยทางการเงิน การให้สินเชื่อในการสร้างฐานทางเศรษฐกิจแก่ผู้ใช้แรงงานและการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้ใช้แรงงานอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง  
พระราชบัญญัติ  
ธนาคารแรงงาน พ.ศ. ....

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยธนาคารแรงงาน

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติธนาคารแรงงาน พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ธนาคาร” หมายความว่า ธนาคารแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการธนาคารแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการธนาคารแรงงาน

“กรรมการผู้จัดการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้จัดการใหญ่ธนาคารแรงงาน

“แรงงาน” หมายความว่า กำลังแรงงานหรือบุคคลที่ใช้กำลังแรงงานมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีถึงหกสิบปี  
ที่สามารถประกอบอาชีพการงานได้อย่างสม่ำเสมอ ในทุกสาขาและทุกสถานะในแต่ละอาชีพ

“ผู้ใช้แรงงาน” หมายความว่า ลูกจ้าง หรือผู้ซึ่งประกอบอาชีพรับจ้างทำงานให้กับนายจ้าง

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า ค่าตอบแทนทุกรูปแบบ ทั้งในรูปของเงินและสิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ทำงาน  
ให้แก่ผู้จ่ายค่าตอบแทน และให้หมายรวมถึงค่าจ้างอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้

“การออม” หมายความว่า การฝากเงินหรือทรัพย์สินไว้กับธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นใด และ  
ให้หมายความรวมถึงการลงทุนในกิจการใดๆที่หวังผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้



**มาตรา ๔** ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้  
กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

### **หมวดที่ ๑** **การจัดตั้ง**

**มาตรา ๕** ให้จัดตั้งธนาคารขึ้นเรียกว่า “ธนาคารแรงงาน” และให้ธนาคารนี้เป็นนิติบุคคล

**มาตรา ๖** ให้ธนาคารมีสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดอื่นใกล้เคียง และจะตั้งสาขาหรือตัวแทน ณ ที่อื่นใดภายในและภายนอกราชอาณาจักรก็ได้ แต่การจะตั้งสาขาหรือตัวแทนภายนอกราชอาณาจักร ต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีก่อน

**มาตรา ๗** ให้กำหนดทุนเรือนหุ้นของธนาคารไว้สี่พันล้านบาท แบ่งเป็นสี่สิบล้านหุ้นมีมูลค่าหุ้นละหนึ่งร้อยบาท โดยให้กระทรวงการคลัง สถาบันการเงิน แรงงานหรือบุคคลอื่น หรือกองทุนอื่นของรัฐตามที่คณะกรรมการธนาคารเห็นชอบ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของธนาคาร เป็นผู้ลงทุน

หุ้นของธนาคารที่บุคคล ห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทตั้งต่อไปนี้อยู่ ให้นับรวมเป็นหุ้นของบุคคลตามวรรคสี่ด้วย

(๑) คู่สมรสของบุคคลตามวรรคสี่

(๒) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลตามวรรคสี่

(๓) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่บุคคลตามวรรคสี่หรือบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) เป็นหุ้นส่วน

(๔) ห้างหุ้นส่วนจำกัดที่บุคคลตามวรรคสี่หรือบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) เป็นหุ้นส่วนจำพวกไม่จำกัดความรับผิด หรือเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดที่มีหุ้นรวมกันเกินอัตราที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(๕) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บุคคลตามวรรคสี่หรือบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือห้างหุ้นส่วนตาม (๓) หรือ (๔) ถือหุ้นรวมกันเกินอัตราที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(๖) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บุคคลตามวรรคสี่หรือบุคคลตาม (๑) หรือ (๒) หรือห้างหุ้นส่วนตาม (๓) หรือ (๔) หรือบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดตาม (๕) ถือหุ้นรวมกันเกินอัตราที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

เมื่อปรากฏว่าการได้มาซึ่งหุ้นของธนาคารเป็นเหตุให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดถือหุ้นเกินจำนวนที่จะถือได้ตามวรรคสี่ บุคคลนั้นจะยกเอาการถือหุ้นในส่วนที่เกินจำนวนดังกล่าวขึ้นยื่นต่อธนาคารมิได้ และธนาคารจะจ่ายเงินปันผลหรือเงินตอบแทนอย่างอื่นให้แก่บุคคลนั้น หรือให้บุคคลนั้นออกเสียงลงคะแนนในที่ประชุมของผู้ถือหุ้นตามจำนวนในส่วนที่เกินมิได้

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามวรรคสี่และวรรคหก ให้ธนาคารตรวจสอบทะเบียนผู้ถือหุ้นทุกคราวก่อนการประชุมผู้ถือหุ้นและก่อนจ่ายเงินปันผลหรือเงินตอบแทนอื่นใด แล้วแจ้งผลการตรวจสอบต่อรัฐมนตรีตาม

รายการและภายในเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด และในกรณีที่พบว่าผู้ถือหุ้นรายใดถือหุ้นเกินจำนวนที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้ธนาคารแจ้งให้ผู้นั้นทราบ เพื่อดำเนินการจำหน่ายหุ้นที่เกินนั้นเสีย

ในกรณีที่ธนาคารมีความจำเป็นต้องเพิ่มทุนเรือนหุ้นให้ธนาคารขอเพิ่มทุนเรือนหุ้นได้อีกเป็นคราว ๆ โดยขออนุมัติคณะรัฐมนตรี

การกำหนดมูลค่าหุ้นและการขายหุ้นเพื่อเพิ่มทุนเรือนหุ้นตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

**มาตรา ๘** ผู้ถือหุ้นของธนาคารต้อง

(๑) เป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติไทยหรือเป็นนิติบุคคลที่จดทะเบียนในประเทศไทย

(๒) เป็นบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติไทยหรือเป็นนิติบุคคลตามมาตรา ๗ วรรคหนึ่ง

(๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ไม่เป็นนิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทยอันมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(ก) นิติบุคคลซึ่งมีหุ้นอันเป็นทุนตั้งแต่กึ่งหนึ่งของนิติบุคคลนั้นถือโดยบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยหรือนิติบุคคลที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศไทยหรือนิติบุคคลซึ่งมีบุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทยหรือนิติบุคคลที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศไทยลงทุนมีมูลค่าตั้งแต่กึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดในนิติบุคคลนั้น

(ข) ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนสามัญ ที่จดทะเบียนซึ่งหุ้นส่วนผู้จัดการหรือผู้จัดการเป็นบุคคลซึ่งไม่ได้มีสัญชาติไทย

**มาตรา ๙** ความรับผิดชอบของผู้ถือหุ้นให้จำกัดเพียงเท่ามูลค่าของหุ้นที่ตนถือ

## หมวด ๒

### วัตถุประสงค์

**มาตรา ๑๐** ธนาคารมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ ผู้ใช้แรงงาน สำหรับการ

(ก) ประกอบอาชีพแรงงาน หรืออาชีพที่ใช้แรงงาน

(ข) ประกอบอาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้

(ค) พัฒนาความรู้การใช้แรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน หรืออาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้หรือเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานหรือครอบครัวของผู้ใช้แรงงาน

(ง) ดำเนินกิจการตามโครงการที่เป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการของหรือร่วมกับผู้ประกอบการ เพื่อการสวัสดิการแรงงาน หรือเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานหรือครอบครัวของผู้ใช้แรงงาน

(๑) ประสานความร่วมมือใดๆ อันเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับสำนักงานประกันสังคม และผู้ใช้แรงงาน

(๒) ดำเนินงานเป็นสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้ผู้ใช้งานเข้าถึงแหล่งเงินทุน หรือการบริหารจัดการแก่บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้ประกอบการ กองทุนผู้ใช้งาน รวมทั้งองค์กรที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบใดที่มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการประกอบอาชีพของผู้ใช้งาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้งาน ให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการใช้ความรู้ ทักษะฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ และการตลาด หรือเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้งานมีความเข้มแข็งในด้านเศรษฐกิจ หรือเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๓) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้ประกอบการเพื่อใช้ดำเนินงานภายใต้ขอบเขตวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งธนาคารแรงงาน

(๔) ลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจโดยกระจายกรรมสิทธิ์ให้แรงงาน

(๕) ขยายฐานเศรษฐกิจภาคแรงงาน

การให้ความช่วยเหลือทางการเงินตามความในวรรคหนึ่ง (๑) (ข) (ค) และ (ง) รวมทั้งการดำเนินการตามความในวรรคหนึ่ง (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้กระทำได้เท่าที่กำหนดในข้อบังคับของธนาคาร

**มาตรา ๑๑** ให้ธนาคารมีอำนาจกระทำกิจการภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๑๐ อำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) ให้กู้เงินเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๙

(๒) ค่าประกัน ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของธนาคาร

(๓) จัดหาเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานของธนาคาร

(๔) จัดให้ได้มา ถือกรรมสิทธิ์หรือทรัพย์สิน ครบครอง เช่าหรือให้เช่า เช่าซื้อหรือให้เช่าซื้อ โอนหรือรับโอนสิทธิการเช่าหรือสิทธิการเช่าซื้อ จำนองหรือรับจำนอง จำนำหรือรับจำนำ ขายหรือจำหน่ายด้วยวิธีอื่นใด ซึ่งสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์

(๕) รับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถามหรือเมื่อสิ้นระยะเวลาอันมีกำหนด

(๖) ให้กู้เงินหรือออกหนังสือค้ำประกันให้แก่ผู้ใช้งานฝากเงินหรือบุคคลใดภายในวงเงินที่ฝากไว้กับธนาคารโดยใช้เงินฝากเป็นประกัน ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับในกรณีที่ผู้ฝากเงินเป็น ธนาคารพาณิชย์ ตามกฎหมายว่าด้วยการธนาคารพาณิชย์

(๗) ให้กู้เงินหรือออกหนังสือค้ำประกันให้แก่ผู้ถือตราสารทางการเงินซึ่งออกโดยธนาคารหรือให้แก่บุคคลใดตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยใช้ตราสารทางการเงินซึ่งออกโดยธนาคารเป็นประกัน

(๘) ออก ซื้อ หรือขายตั๋วเงินหรือตราสารเปลี่ยนมืออื่นใด รวมทั้ง เก็บเงินตามตั๋วเงินหรือตราสารเปลี่ยนมือดังกล่าว

(๙) มีบัญชีเงินฝากไว้กับสถาบันการเงินอื่นเท่าที่จำเป็นแก่การดำเนินธุรกิจของธนาคาร

(๑๐) ซื้อหลักทรัพย์ของรัฐบาล เช่น พันธบัตรหรือตั๋วเงินคลัง ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

(๑๑) เรียกเก็บดอกเบี้ยเงินกู้ ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการให้กู้เงินหรือค้ำประกันเงินกู้และค่าบริการอื่น ๆ

(๑๒) รับฝากเงินเพื่อการออมของผู้ใช้งานและครอบครัวของผู้ใช้งานตามที่กำหนดในข้อบังคับของธนาคาร

(๑๓) ร่วมดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต แผนปรับโครงสร้างหนี้ โครงการชดเชยความเสียหายแก่ผู้ใช้แรงงานจากภาวะฉุกเฉิน ในการประกอบอาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศของผู้ใช้แรงงาน ตามระเบียบของธนาคาร

(๑๔) ให้สินเชื่อหรือบริการทางการเงินในรูปแบบอื่นเพื่อการจัดสร้างฐานเศรษฐกิจ และสวัสดิการแรงงานของผู้ใช้แรงงาน อาทิ เช่น สนับสนุนสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ กองทุนพัฒนาทางสังคม สินเชื่อเพื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การศึกษาและการเรียนรู้สาขาต่างๆ เงินทุนหมุนเวียน การประกอบอาชีพ การตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนบุตรผู้ใช้แรงงานก่อนวัยเรียน ศูนย์ประชุมสัมมนาและการพัฒนาทักษะของผู้ใช้แรงงาน

(๑๕) ร่วมลงทุนกับนิติบุคคลที่มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานภายใต้ขอบเขตที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๐ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีและเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(๑๖) จัดให้มีการสงเคราะห์ตามสมควรแก่ผู้จัดการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นผู้จัดการ พนักงาน หรือลูกจ้างของธนาคาร และครอบครัวของบุคคลดังกล่าว

(๑๗) ประกอบธุรกิจเงินตราต่างประเทศตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๑๘) ให้สินเชื่อหรือบริการทางการเงินในรูปแบบอื่นที่เป็นประเพณีปฏิบัติของธนาคารพาณิชย์เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๙ ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(๑๙) กระทำกิจการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของธนาคารตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

**มาตรา ๑๒ ห้ามมิให้ธนาคารกระทำการดังต่อไปนี้**

(๑) ให้กรรมการหรือผู้จัดการ หรือภริยาหรือสามีของกรรมการหรือผู้จัดการกู้ยืมเงิน

(๒) รับหุ้นของธนาคารเองเป็นประกัน

(๓) จ่ายเงินหรือทรัพย์สินให้แก่กรรมการ ผู้จัดการ พนักงานหรือลูกจ้างของธนาคาร เป็นค่านายหน้าหรือค่าตอบแทนสำหรับหรือเนื่องแต่การกระทำหรือการประกอบธุรกิจใด ๆ ของธนาคาร ทั้งนี้ นอกจากเงินเดือนและเงินอื่น ๆ ซึ่งพึงจ่ายตามมาตรา ๒๑ มาตรา ๒๗ และตามข้อบังคับของธนาคารที่ออกตามมาตรา ๑๙ (๘) (๙) และ (๑๐)

(๔) ชื้อ หรือมีไว้ซึ่งอสังหาริมทรัพย์ เว้นแต่

(ก) เพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับดำเนินธุรกิจ หรือสำหรับผู้จัดการ พนักงานและลูกจ้างของธนาคารใช้ประโยชน์ตามสมควร

(ข) เป็นการได้มาจากการชำระหนี้ หรือจากการประกันต้นเงินที่จ่ายให้กู้ยืมไปหรือจากการซื้ออสังหาริมทรัพย์ที่จำนองไว้แก่ธนาคารจากการขายทอดตลาดโดยคำสั่งศาล

บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่ตกเป็นของธนาคารเนื่องจากการชำระหนี้ การประกันต้นเงินที่จ่ายให้กู้ยืมไปหรือเนื่องจากการที่ธนาคารได้ซื้ออสังหาริมทรัพย์ที่จำนองไว้แก่ธนาคารจากการขายทอดตลาดโดยคำสั่งของศาล จะต้องจำหน่ายภายในเก้าปีนับแต่วันที่อสังหาริมทรัพย์นั้นตกเป็นของธนาคาร หรือภายในกำหนดเวลานั้นตามที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรี ทั้งนี้ เว้นแต่รัฐมนตรีจะอนุญาตให้ใช้เป็นสถานที่สำหรับดำเนินธุรกิจ หรือสำหรับผู้จัดการ พนักงานหรือลูกจ้างของธนาคารใช้ประโยชน์

การจำหน่ายสิ่งหาหมิทรัพย์ดังกล่าวในวรรคก่อน ให้กระทำโดยวิธีขายทอดตลาด หรือโดยวิธีอื่นใด ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

### หมวด ๓

#### การกำกับ การควบคุม และการจัดการ

**มาตรา ๑๓** ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำกับโดยทั่วไปซึ่งกิจการของธนาคารเพื่อประโยชน์ ในการนี้คณะกรรมการและธนาคารแห่งประเทศไทยมีอำนาจสั่งให้ธนาคารชี้แจงข้อเท็จจริง แสดงความคิดเห็นหรือ ทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของธนาคาร และมีอำนาจตั้งบุคคล เพื่อตรวจสอบและรายงานกิจการและทรัพย์สินของ ธนาคาร แต่ไม่ว่าในกรณีใด จะสั่งให้ตรวจสอบ หรือรายงานเพื่อทราบกิจการ หรือทรัพย์สินของเอกชนคนหนึ่งคน ใด โดยเฉพาะที่มีหรือปรากฏอยู่ในธนาคารมิได้

เมื่อคณะกรรมการได้รับรายงานจากผู้ตรวจสอบแล้ว ถ้าเห็นว่าการดำเนินงานของธนาคารขัดต่อมติ คณะกรรมการ หรืออยู่ในลักษณะอันจะเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ธนาคารหรือแก่ประโยชน์ของ ประชาชน คณะกรรมการมีอำนาจยับยั้งหรือสั่งแก้ไขการดำเนินงานของธนาคารได้

**มาตรา ๑๔** ให้ธนาคารดำรงเงินกองทุนเป็นอัตราส่วนกับสินทรัพย์ หนี้สินหรือภาระผูกพัน และให้ ธนาคารดำรงเงินสดสำรองและดำรงสินทรัพย์สภาพคล่องเป็นอัตราส่วนกับเงินฝากและเงินกู้ยืม ทั้งนี้ ตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด

**มาตรา ๑๕** ให้มีคณะกรรมการธนาคารแรงงานประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของผู้ถือหุ้นจากผู้ที่มีผลงานหรือเคยปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจและมีความ เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่าสิบปีในด้านแรงงานด้านสถาบันการเงินด้านเศรษฐศาสตร์ด้านการบริหาร องค์กรด้านการตลาดหรือในด้านอื่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อกิจการธนาคารจำนวนไม่เกินสิบสี่คน ทั้งนี้การนับ ระยะเวลาในแต่ละสาขาต่างๆข้างต้นให้สามารถนำมารวมกันได้

คณะกรรมการต้องประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานด้านสถาบันการเงินด้าน เศรษฐกิจด้านการบริหารองค์กรด้านการตลาดอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

ให้ตำแหน่งประธานกรรมการและรองประธานกรรมการมาจากการลงมติของกรรมการและให้ ผู้จัดการเป็นกรรมการและเลขานุการและให้สามารถแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้

กรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระ

**มาตรา ๑๖** กรรมการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของธนาคาร

- (๔) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง
- (๖) ไม่ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอื่นใดที่มีส่วนได้เสียหรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการ
- (๗) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (๘) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (๙) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๑๐) ไม่เป็นบุคคลที่ต้องคำพิพากษาให้จำคุกและถูกคุมขังอยู่โดยหมายของศาล
- (๑๑) ไม่เป็นคนที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดฐานลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (๑๒) ไม่เป็นบุคคลที่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (๑๓) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานของเอกชน เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
- (๑๔) ไม่เป็นตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดิน กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือสมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (๑๕) ไม่เคยถูกวุฒิสภามีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่ง

**มาตรา ๑๗** นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๕ ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการและกรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๖๕
- (๔) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออกให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

เมื่อรองประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ คณะรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้อื่นเป็นรองประธานกรรมการ หรือกรรมการแทน ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนนี้ให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน

**มาตรา ๑๘** การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนของกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม ถ้าในการประชุมครั้งใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม

ให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าไม่มีประธานกรรมการหรือประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ภายใต้บังคับมาตรา ๒๒ (๖) ในการวินิจฉัยชี้ขาดมติของที่ประชุมคณะกรรมการให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

**มาตรา ๑๙** ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลทั่วไปซึ่งกิจการของธนาคาร อำนาจหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

- (๑) การออกข้อบังคับว่าด้วยหุ้นของธนาคาร
- (๒) การออกข้อบังคับว่าด้วยการค้าประกันเงินกู้ตามมาตรา ๑๐ (๒)
- (๓) การออกข้อบังคับว่าด้วยการมอบอำนาจของผู้จัดการให้แก่พนักงานของธนาคารตามมาตรา ๒๓
- (๔) การออกข้อบังคับว่าด้วยการให้กู้เงินตามมาตรา ๓๒
- (๕) การออกข้อบังคับว่าด้วยการขายหรือขายลดช่วงตัวเงินแก่สถาบันการเงินต่าง ๆ ตามมาตรา ๓๔
- (๖) การออกข้อบังคับกำหนดอัตราตำแหน่ง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ารับรอง และเงินเพิ่มอย่างอื่น สำหรับพนักงานและลูกจ้างของธนาคาร
- (๗) การออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือน การถอดถอน วินัย การสอบสวน และการลงโทษ สำหรับพนักงานและลูกจ้างของธนาคาร
- (๘) การออกข้อบังคับว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้จัดการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นผู้จัดการ พนักงานหรือลูกจ้างของธนาคาร และครอบครัวของบุคคลดังกล่าว
- (๙) การตั้งหรือเลิกสาขาและหรือตัวแทนของธนาคาร
- (๑๐) การออกข้อบังคับเกี่ยวกับธุรกิจอื่น ๆ ของธนาคาร
- (๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของธนาคารตามพระราชบัญญัตินี้

**มาตรา ๒๐** ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

**มาตรา ๒๑** ให้ธนาคารมีกรรมการผู้จัดการใหญ่หนึ่งคน กรรมการผู้จัดการใหญ่ ต้องมีสัญชาติไทย ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๖ มีความรู้หรือความชัดเจนเพียงพอเกี่ยวกับการธนาคาร การเศรษฐกิจ การแรงงานหรือกฎหมาย และสามารถทำงานให้แก่ธนาคารได้เต็มเวลา

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการผู้จัดการใหญ่และกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ได้รับเงินเดือน ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ารับรอง หรือเงินเพิ่มอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

**มาตรา ๒๒** กรรมการผู้จัดการใหญ่ย่อมพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดจากสัญชาติไทยหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๖ หรือ
- (๔) มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๖

(๕) คณะกรรมการให้ออก เพราะหย่อนความสามารถหรือบกพร่องต่อหน้าที่ มีมลทินมัวหมองหรือทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

มติให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ออกต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

**มาตรา ๒๓** กรรมการผู้จัดการใหญ่ มีหน้าที่บริหารกิจการของธนาคารให้เป็นไปตามนโยบายและข้อบังคับของธนาคารและมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของธนาคารทุกตำแหน่ง

กรรมการผู้จัดการใหญ่ ต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของธนาคาร

**มาตรา ๒๔** ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ผู้จัดการเป็นผู้แทนธนาคารเพื่อการนี้ กรรมการผู้จัดการใหญ่ จะมอบอำนาจให้พนักงานของธนาคารผู้ใดปฏิบัติกิจการใดแทนก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อบังคับของธนาคาร

**มาตรา ๒๕** กรรมการผู้จัดการใหญ่ มีอำนาจ

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ลงโทษทางวินัย หรือถอดถอนพนักงานและลูกจ้างของธนาคาร ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามข้อบังคับของธนาคาร แต่ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการที่ปรึกษา หัวหน้าฝ่าย หรือตำแหน่งซึ่งเทียบเท่า ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการก่อน

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับวิธีดำเนินการของธนาคารและการปฏิบัติ งานของพนักงานและลูกจ้างของธนาคาร ทั้งนี้โดยไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย หรือข้อบังคับของธนาคาร

**มาตรา ๒๖** เมื่อตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ ว่างลง หรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ให้รองกรรมการผู้จัดการเป็นผู้รักษาการแทนหรือทำการแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่ แต่ถ้าไม่มีรองกรรมการผู้จัดการ หรือรองกรรมการผู้จัดการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งพนักงานของธนาคารคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนหรือทำการแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่ แล้วแต่กรณี

ให้ผู้รักษาการแทนหรือทำการแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับ กรรมการผู้จัดการใหญ่

**มาตรา ๒๗** ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ และกรรมการย่อมได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่คณะกรรมการกำหนด



ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ พนักงานและลูกจ้าง อาจได้รับโบนัสตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

**มาตรา ๒๘** ให้มีการจัดตั้งสภาผู้ฝากเงิน

#### **หมวด ๔** **การประชุมใหญ่**

**มาตรา ๒๙** ให้มีการประชุมใหญ่สามัญของผู้ถือหุ้นปีละหนึ่งครั้งภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชีของแต่ละปี เพื่อกิจการดังต่อไปนี้

- (๑) พิจารณานุมัติงบดุล บัญชีกำไรและขาดทุน
- (๒) พิจารณานุมัติการจัดสรรกำไรสุทธิในปีหนึ่ง ๆ ของธนาคารตามที่คณะกรรมการเสนอ
- (๓) พิจารณารายงานกิจการประจำปีของธนาคาร
- (๔) พิจารณาตั้งผู้สอบบัญชีประจำปี
- (๕) พิจารณาเรื่องอื่น ๆ

**มาตรา ๓๐** คณะกรรมการจะเรียกประชุมใหญ่วิสามัญเมื่อใดก็ได้สุดแต่จะเห็นสมควร

**มาตรา ๓๑** องค์ประชุมใหญ่สามัญและวิสามัญจะต้องประกอบด้วยผู้ถือหุ้นหรือผู้แทนของผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่ายี่สิบคน และมีจำนวนหุ้นรวมกันไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของจำนวนหุ้นที่มีผู้ถือแล้ว

**มาตรา ๓๒** ในการประชุมใหญ่ของผู้ถือหุ้นให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการประชุมใหญ่ของผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดที่เกี่ยวกับระเบียบการประชุม การลงคะแนน และสิทธิในการออกเสียงลงคะแนนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

#### **หมวด ๕** **การให้กู้เงิน**

**มาตรา ๓๓** การให้กู้เงินหรือการให้สินเชื่อตามมาตรา ๑๐ (๑) (๖) (๗) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของธนาคาร

การให้กู้เงินเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านการใช้แรงงานหรือการประกอบอาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน หรือครอบครัวของผู้ใช้แรงงาน และเพื่อใช้สำหรับการดำเนินกิจการตามโครงการที่เป็นการส่งเสริม หรือสนับสนุนการประกอบอาชีพที่ใช้แรงงานตามมาตรา ๔ รวมกันแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของเงินที่ให้ออกในแต่ละรอบปีบัญชี

**มาตรา ๓๔** สั่งห้ามทรัพย์สินหรือสิ่งห้ามทรัพย์สินที่ผู้กู้ได้กรรมสิทธิ์มาโดยใช้เงินกู้จากธนาคาร และในเอกสารการกู้ยืมได้ระบุนำห้ามการโอน จำนอง หรือจำนำไว้ ผู้กู้จะโอน จำนอง หรือจำนำทรัพย์สินนั้นไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากธนาคาร

### **หมวด ๖** **การจัดการเงินทุน**

**มาตรา ๓๕** ในการจัดการเงินทุนเพื่อดำเนินงานของธนาคาร ให้ธนาคารมีอำนาจ

- (๑) กู้ยืมเงินตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร
- (๒) ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน
- (๓) ขายหรือขายลดช่วงตัวเงินแก่สถาบันการเงินต่าง ๆ ตามข้อบังคับของธนาคาร
- (๔) รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือบุคคลอื่น
- (๕) ออกสลากออมทรัพย์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา ๓๖** จำนวนหนี้สินทั้งหมดของธนาคารตามมาตรา ๓๕ (๑) และ (๒) ต้องไม่เกินยี่สิบเท่าของจำนวนเงินมูลค่าหุ้นที่ชำระแล้ว เงินสำรอง และกำไรสะสม

ในการคำนวณหนี้สินตามความในวรรคก่อน ถ้าเป็นหนี้สินที่เป็นเงินตราต่างประเทศให้คำนวณเป็นเงินตราไทยโดยเทียบจากค่าเสมอภาคของเงินตราสกุลนั้นในวันใช้บังคับสัญญากู้ยืมเงินที่ก่อให้เกิดหนี้สินนั้น

### **หมวด ๗** **การจัดสรรกำไร**

**มาตรา ๓๗** กำไรสุทธิประจำปีที่เหลือจากการจัดสรรเพื่อจ่ายโบนัสตามมาตรา ๒๗ ให้โอนเข้าบัญชีกำไรสะสม

**มาตรา ๓๘** ห้ามมิให้ธนาคารจ่ายเงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้นจากเงินประเภทอื่นนอกจากเงินกำไรสะสม

**มาตรา ๓๙** ทุกคราวที่ธนาคารจ่ายเงินปันผล ให้ธนาคารจัดสรรกำไรสะสมไว้เป็นเงินสำรองไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของเงินปันผลที่จ่าย

เมื่อเงินสำรองตามวรรคก่อนมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินมูลค่าหุ้นที่ชำระแล้วหรือมากกว่านั้น ธนาคารจะงดการจัดสรรหรือลดจำนวนเงินที่จะต้องจัดสรรเป็นเงินสำรองก็ได้

**หมวด ๘**  
**การสอบบัญชีและรายงาน**

**มาตรา ๔๐** ให้คณะกรรมการจัดให้มีการสอบบัญชีของธนาคารอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คณะกรรมการตั้งผู้สอบบัญชีเพื่อสอบบัญชีของธนาคารประจำปีปฏิทินแรก

**มาตรา ๔๑** ภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชีของแต่ละปีให้คณะกรรมการเสนองบดุล บัญชีกำไรและขาดทุนซึ่งผู้สอบบัญชีได้รับรองแล้วต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อพิจารณา และให้คณะกรรมการเสนอรายงานกิจการประจำปีของธนาคารต่อที่ประชุมใหญ่พร้อมกันด้วย

**มาตรา ๔๒** ให้ธนาคารรายงานกิจการประจำปี งบดุล บัญชีกำไรและขาดทุนที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่แล้วต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีของแต่ละปี รายงานนั้นให้กล่าวถึงผลงานของธนาคารในปีที่ล่วงมาแล้ว คำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของธนาคาร และแผนงานที่จะจัดทำในปีต่อไป

**มาตรา ๔๓** ให้ธนาคารได้รับยกเว้นการเสียภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร กรณีธนาคารเกี่ยวข้องกับกิจการใดที่กฎหมายกำหนดให้มีการจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรมในการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเช่นว่านั้นให้ธนาคารได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมเพื่อการดังกล่าวตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

**หมวด ๙**  
**บทกำหนดโทษ**

**มาตรา ๔๔** ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ความผิดตามมาตรานี้เป็นความผิดอันยอมความกันได้

**มาตรา ๔๕** ผู้ใดล่วงรู้กิจการของธนาคารเนื่องจากการปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ อันเป็นกิจการที่ตามปกติวิสัยจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ถ้าผู้นั้นนำไปเปิดเผยแก่บุคคลอื่นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ความในวรรคหนึ่ง มิให้นำมาใช้บังคับแก่การเปิดเผยในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) การเปิดเผยตามหน้าที่ หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวนหรือการพิจารณาคดี
- (๒) การเปิดเผยเกี่ยวกับการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) การเปิดเผยเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขฐานะการดำเนินงานของธนาคาร

(๔) การเปิดเผยแก่ผู้สอบบัญชีของธนาคารตามพระราชบัญญัตินี้ หรือหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับสถาบันการเงิน

(๕) การเปิดเผยเมื่อได้รับความยินยอมจากบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลที่จะเปิดเผยนั้นเป็นลายลักษณ์อักษร

**มาตรา ๔๖** กรรมการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคาร ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ หรือมาตรา ๑๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

**มาตรา ๔๗** ในกรณีที่ธนาคารกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามแสนบาท และปรับอีกไม่เกินวันละหนึ่งหมื่นบาทตลอดเวลาที่ยังมีได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

ในกรณีที่ธนาคารกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ถ้าพิสูจน์ได้ว่าการกระทำความผิดดังกล่าวเกิดจากการสั่งการ การกระทำการ หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคาร ผู้นั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๔๘** ผู้ใดให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จต่อพนักงานเจ้าหน้าที่โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับไม่เกินหกหมื่นบาท

**มาตรา ๔๙** กรรมการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคารโดยทุจริต หลอกลวงด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จแก่ประชาชน หรือด้วยการปกปิดความจริงซึ่งควรบอกให้แก่ประชาชน ทราบ และโดยการหลอกลวงดังกล่าวนั้นได้ไปซึ่งทรัพย์สินจากประชาชนผู้ถูกหลอกลวงหรือบุคคลที่สาม หรือทำให้ประชาชนผู้ถูกหลอกลวงหรือบุคคลที่สาม ทำ ถอน หรือทำลายเอกสารสิทธิต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่ห้าแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

**มาตรา ๕๐** กรรมการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคารซึ่งได้รับมอบหมายให้จัดการทรัพย์สินของธนาคารหรือบุคคลอื่น หรือซึ่งธนาคารหรือบุคคลอื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย กระทำผิดหน้าที่ของตนด้วยประการใดๆโดยทุจริต จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินของธนาคารหรือบุคคลนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงสิบปีและปรับตั้งแต่ห้าแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

**มาตรา ๕๑** กรรมการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคารครอบครองทรัพย์สินซึ่งเป็นของธนาคารหรือบุคคลอื่น หรือซึ่งธนาคารหรือบุคคลอื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยเบียดบังเอาทรัพย์สินนั้นเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่ห้าแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

**มาตรา ๕๓** กรรมการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคารเอาไปเสีย ทำให้เสียหาย ทำลาย ทำให้เสื่อมค่า หรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งทรัพย์สินที่ธนาคารมีหน้าที่ดูแลหรือที่อยู่ในความครอบครองของธนาคาร ถ้าได้กระทำเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น หรือประชาชน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินห้าแสนบาท

**มาตรา ๕๔** กรรมการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคาร กระทำการ หรือไม่กระทำการเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น อันเป็นการเสียหายแก่ธนาคารหรือประชาชน ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่ห้าแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

**มาตรา ๕๕** กรรมการ ผู้จัดการ พนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนธนาคาร กระทำหรือยินยอมให้กระทำการ ดังต่อไปนี้

(๑) ทำให้เสียหาย ทำลาย เปลี่ยนแปลง ตัดทอน หรือปลอมบัญชี เอกสาร หรือหลักประกันของธนาคาร หรือที่เกี่ยวกับธนาคาร

(๒) ลงข้อความเท็จหรือไม่ลงข้อความสำคัญในบัญชีหรือเอกสารของธนาคาร หรือ

(๓) ทำบัญชีไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ตรงต่อความเป็นจริง เพื่อลวงให้ธนาคาร หรือผู้ถือหุ้นขาดประโยชน์อันควรได้ หรือลวงบุคคลใดๆ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่ห้าแสนบาทถึงหนึ่งล้านบาท

#### หมวด ๑๐

#### บทเฉพาะกาล

**มาตรา ๕๕** ในปีแรกนับจากวันของการจัดตั้งธนาคาร ให้คณะกรรมการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ออกกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการธนาคาร

(๒) ทำความตกลงกับองค์กรนายจ้างเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมพนักงานและการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้กู้เพื่อชำระหนี้ส่งธนาคาร

(๓) ห้ามธนาคารการให้บริการสินเชื่อตามมาตรา ๑๐ (๑) (๒) (๖) (๗) (๑๕) และ (๑๙) สำหรับผู้ใช้แรงงานในช่วงปีแรกของการดำเนินการหลังการจัดตั้งธนาคาร

**มาตรา ๕๖** ในปีที่สองของการนับจากวันจัดตั้งธนาคาร ให้ธนาคารเริ่มให้บริการสินเชื่อปกติสำหรับผู้ใช้แรงงาน

**มาตรา ๕๗** ในปีที่สามนับจากวันจัดตั้งธนาคาร ให้เริ่มดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ประเมินผลการให้สินเชื่อปกติในรอบปี

(๒) เตรียมการเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งสำนักงานสาขาของธนาคาร

**มาตรา ๕๘** ในปีแรกนับจากวันของการจัดตั้งธนาคาร ให้คณะกรรมการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ออกกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการธนาคาร

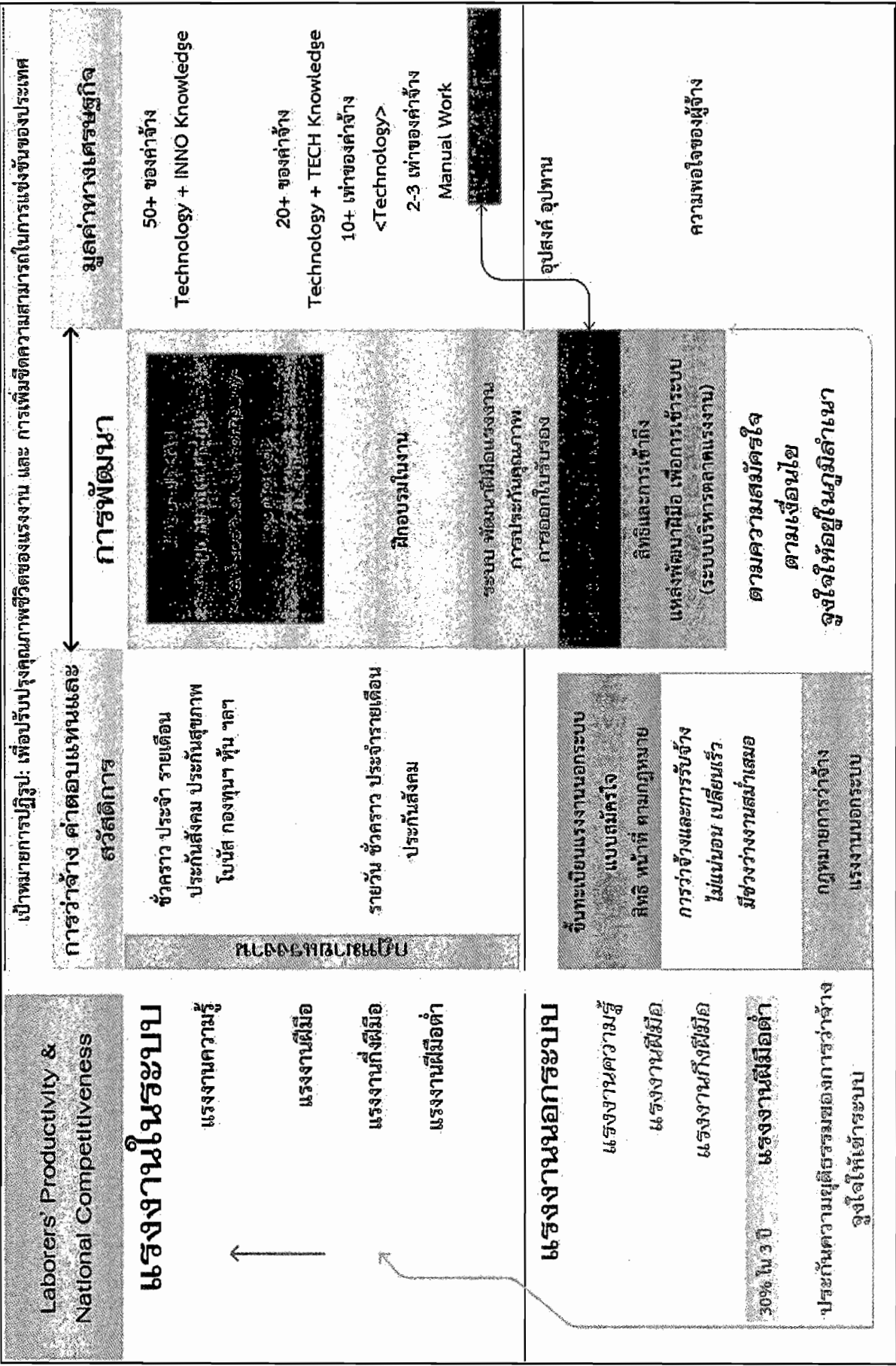
(๒) ทำความตกลงกับองค์กรนายจ้างเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมพนักงานและการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้กู้เพื่อชำระหนี้ส่งธนาคาร

(๓) ห้ามธนาคารให้บริการสินเชื่อตามมาตรา ๑๑ (๑) (๒) (๖) (๗) (๑๕) และ (๑๙) สำหรับผู้ใช้แรงงานในช่วงปีแรกของการดำเนินการหลังการจัดตั้งธนาคาร

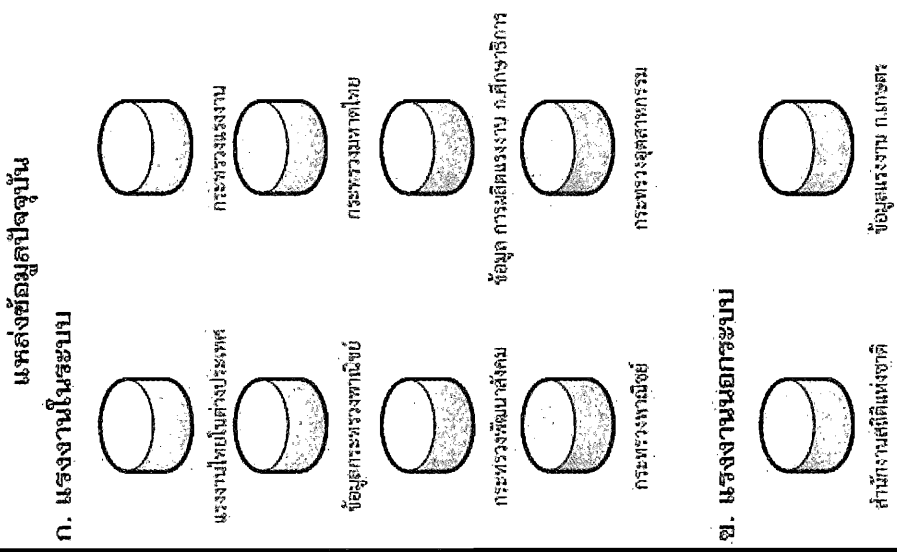
**มาตรา ๕๙** ในการชำระบัญชีธนาคารให้จ่ายคืนค่าหุ้นแก่ผู้ถือหุ้นอื่นก่อนกระทรวงการคลัง

.....

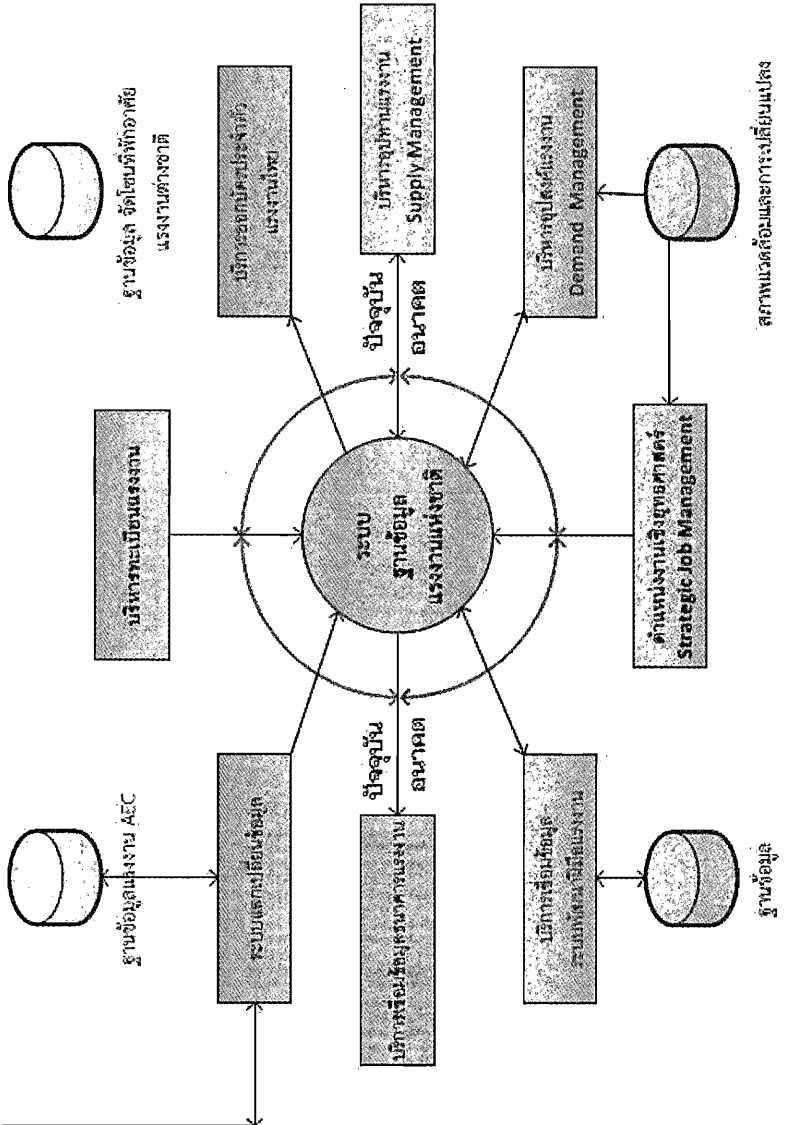
.....



**กรอบการออกแบบระบบจัดการ  
ฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติ**



ฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เป็นฐานข้อมูลแรงงานในระบบและนอกระบบ แรงงานภายในและต่างประเทศ จัดเก็บรายละเอียดจำเป็นสำหรับ "การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการจ้างงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และ การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ"





<p><b>บัตรประจำตัวแรงงาน</b></p>	<p>ลักษณะทางกายภาพและ เทคโนโลยี</p>	<p>บัตรประจำตัวแรงงาน</p>	<p>แบบบัตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ข้อมูลเอกลักษณ์</li> <li>○ ภาพถ่าย</li> <li>○ บาร์โค้ด (2D) ในสี</li> <li>○ ลิงค์ไประบบ เข้าสู่ระบบด้วย PIN</li> <li>○ ข้อมูลป้องกันปลอมแปลง</li> <li>○</li> </ul>
<p>องค์ประกอบ ข้อมูล นำไปใช้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ เป็นบัตรประจำตัวแรงงาน ใช้แทนบัตรประชาชนได้</li> <li>○ ใช้ในการสมัครงาน การประกันสังคม การรักษาพยาบาล</li> <li>○ เป็น บัตร ATM / Debit และ/หรือ บัตรเติมเงิน (ขึ้นอยู่กับธนาคาร)</li> <li>○ ใช้ร่วมกับอุปกรณ์พกพา ทำธุรกรรมในระบบจัดการฐานข้อมูล (ปรับปรุงข้อมูล หางาน โพสต์ข้อมูล)</li> <li>○ ใช้ร่วมดูอุปกรณ์พกพา ทำธุรกรรมในระบบต่อเนื่อง (เช่น ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน)</li> <li>○ ใช้ในกิจการ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ของ AEC</li> <li>○</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>	