



บันทึกข้อความ

วันที่ 13 ม.ค. 57
 วันที่ 30 ม.ค. 57

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง 2
 เลขรับ ๑๙๙๖
 วันที่ ๒๕ พค. ๖๑
 เวลา ๑๕.๐๑

ส่วนราชการ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานฯ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๒๑๙

ที่ รง ๐๒๑๐.๒/๓๗๓๗

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

ปลัดกระทรวงฯ
 เลขรับ ๓๔๖๐
 วันที่ 31 พค. 2561
 เวลา 11:17

รองปลัดกระทรวงฯ
 เลขรับ ๕๓๕๖
 วันที่ 30 พค. ๒๕๖๑
 เวลา ๑๖.๑๕๖

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ที่ รง ๐๒๑๐.๒/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ขอให้สำนักงานแรงงานในต่างประเทศดำเนินการตามข้อสั่งการ ในการจัดทำข้อมูลทางวิชาการและแจ้งผลให้ทราบ

๑.๒ หนังสือสำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย ที่ ๕๕๐๑๑/๑๒๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานตามข้อสั่งการของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

๑.๓ หนังสือฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี ที่ ๕๕๐๑๑/๒๐๗ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง นโยบายผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์

๑.๔ หนังสือฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ที่ ๒๓๐๑๑/๑๕๐ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานตามข้อสั่งการของที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก สุวพันธ์ จันทรอธิกุล)

๑.๕ หนังสือสำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ที่ ๒๕๐๑๑/๒๕๐ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามข้อสั่งการของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

๑.๖ หนังสือฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล ที่ ๒๗๐๑๑/๑๕๑ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามข้อสั่งการของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

๑.๗ หนังสือสำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ที่ รง ๔๗๐๑๑/๒๓๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การดำเนินการตามข้อสั่งการ ในการอบรมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

๑.๘ หนังสือสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย ที่ ๓๐๐๑๑/๑๔๓ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามข้อสั่งการ ข้อที่ ๑ - ๕

๑.๙ หนังสือสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮองกง ที่ ๑๑๔๑๑/๐๒๕๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามข้อสั่งการของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ในการอบรมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๑

๑.๑๐ หนังสือสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเมืองเกาสง ที่ ๑๑๗๑๑.๑/๖๑ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุในไต้หวัน

๑.๑๑ หนังสือฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ที่ ๑๖๐๑๑/๐๖๑ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุในเยอรมนี

๒. ขั้รายงาน

๒.๑ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศได้รับรายงานจากสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ตามข้อสั่งการเรื่องนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งมีประเทศที่กำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน ๘ ประเทศ ได้แก่ เขตบริหารพิเศษฮ่องกง ซาอุดีอาระเบีย ญี่ปุ่น ไต้หวัน มาเลเซีย เยอรมนี สาธารณรัฐเกาหลี และสิงคโปร์

๒.๒ รายงานนโยบายการงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ สรุปเป็นรายประเทศได้ดังนี้

(๑) ซาอุดีอาระเบีย

ปี ๒๕๖๐ ซาอุดีอาระเบียมีประชากรในประเทศ รวม ๒๐,๔๒๗,๓๕๗ คน โดยมีประชากรสูงวัย จำนวน ๑.๘ ล้านคน นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในซาอุดีอาระเบีย มีดังนี้ (๑) การขยายอายุการเกษียณของแรงงานชายเป็น ๖๐ ปี ในขณะที่อายุการเกษียณของแรงงานหญิงคงอยู่ที่ ๕๕ ปี (๒) การดำเนินการตามโครงการ Saudization ด้วยการพยายามลดจำนวนแรงงานต่างชาติและทดแทนด้วยแรงงานท้องถิ่น รวมถึงออกมาตรการหลายประการ เช่น การเพิ่มค่าธรรมเนียมใบถิ่นที่อยู่ซึ่งแสดงสถานะการพำนักด้วยการทำงาน และการกำหนดค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อผลักดันให้แรงงานต่างชาติ ทุกช่วงอายุ เดินทางกลับประเทศต้นทางให้มากที่สุด

(๒) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ในปัจจุบันสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์กำหนดให้แรงงานชาวเอมิเรตส์เกษียณอายุที่ ๔๙ ปี และแรงงานต่างชาติเกษียณอายุที่ ๖๐ ปี โดยยังไม่มียุทธศาสตร์ในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างชัดเจน แต่ได้เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถจ้างต่อลูกจ้างที่เกษียณอายุ โดยอนุญาตให้ทำงานได้จนถึงอายุ ๖๕ ปี และต้องได้รับอนุมัติจากกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ก่อน ทั้งนี้บัตรประจำตัวแรงงานจะต่ออายุได้ปีต่อปี

(๓) อิสราเอล

ปี ๒๕๖๐ อิสราเอลมีประชากรสูงวัย (อายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป) ประมาณ ๙๗๘,๔๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ ของประชากรทั้งประเทศ มีการคาดการณ์ว่าในปี ๒๕๘๓ อิสราเอลจะมีประชากรสูงวัย คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐ ของประชากรทั้งประเทศ สำหรับอัตราการมีงานทำของประชากรสูงวัยอิสราเอล คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๐ โดยในจำนวนนี้ ร้อยละ ๕๑.๔๐ เป็นผู้สูงวัยที่ทำงานเต็มเวลา และร้อยละ ๔๘.๖๐ เป็นผู้สูงวัยที่ทำงาน part - time ทั้งนี้อิสราเอลไม่มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีงานทำสำหรับประชากรสูงวัย ivo อย่างชัดเจน แต่มีกฎหมายความเท่าเทียมของโอกาสในการมีงานทำ ที่ช่วยคุ้มครองผู้สูงวัยจากกรเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงและโอกาสในการมีงานทำ นอกจากนี้ผู้สูงวัยต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเข้ากับตลาดแรงงานและลักษณะการทำงานในปัจจุบัน

(๔) ญี่ปุ่น

ปัจจุบันญี่ปุ่นได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยมีสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุร้อยละ ๒๗.๗ ของจำนวนประชากรทั้งประเทศญี่ปุ่น โดยมีแนวโน้มว่าจำนวนประชากรจะลดลงอย่างต่อเนื่อง มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

(๔.๑) การประกาศใช้พระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ ฉบับแก้ไขล่าสุด ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ด้วยมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่อง การขยายอายุเกษียณและการยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณ

(๔.๒) ระบบสวัสดิการสังคมเพื่อดูแลผู้สูงอายุ จำแนกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ การสงเคราะห์ บริการสังคม และการประกันสังคม

(๔.๓) การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานสาขาบริหารของผู้สูงอายุ ๓ ช่องทาง ได้แก่ ระบบผู้ฝึกงานด้านเทคนิคชาวต่างชาติ สาขา Care Giver (ตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐) ระบบเปลี่ยนสถานะพำนัก (วีซ่า) จากนักศึกษาเป็นวีซ่าประเภท Nursing Care (ตั้งแต่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐) และระบบการรับคนต่างชาติตำแหน่งบริหารของผู้สูงอายุ ภายใต้ข้อตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจ (ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑)

(๕) สาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลีมีประชากรทั้งหมด จำนวน ๕๑,๗๗๙,๘๙๒ คน โดยคาดว่าจำนวนประชากรจะเริ่มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๗๓ ในส่วนของประชากรวัยทำงานเริ่มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีมีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

(๕.๑) เผยแพร่การเริ่มใช้ระบบการกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้าง

(๕.๒) เผยแพร่กฎหมายการขยายอายุเกษียณถึงอายุ ๖๐ ปี

(๕.๓) กระทรวงแรงงานและการจ้างงานจ่ายเงินสนับสนุนให้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๓๐๐ คน และขยายอายุเกษียณมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป หรือมีการจ้างผู้ที่เกษียณอายุต่อภายหลัง จากเกษียณอายุแล้ว

(๕.๔) ส่งเสริมการจ้างงานใหม่หรือส่งเสริมการจัดตั้งธุรกิจสำหรับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่ใกล้ครบวาระเกษียณ หรือใกล้ลาออกจากงาน

(๕.๕) กระทรวงสาธารณสุขสนับสนุนเงินบำนาญและส่งเสริมการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ โดยปรับปรุงระบบประกันการพักผ่อนระยะยาวในการป่วย

(๖) สิงคโปร์

สิงคโปร์มีประชากรจำนวน ๕,๖๑๒,๐๐๐ คน โดยแบ่งเป็นชาวสิงคโปร์ ๓,๔๓๙ ๐๐๐ คน ชาวต่างชาติที่มีถิ่นพำนักถาวร ๕๒๖,๐๐๐ คน นอกนั้นเป็นชาวต่างชาติ ทั้งนี้ จำนวนประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น แต่อัตราการเกิดต่ำลง ทำให้การเติบโตของแรงงานท้องถิ่นจะคงที่ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า สิงคโปร์มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

(๖.๑) พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ กำหนดการเกษียณอายุต้องไม่ต่ำกว่า ๖๒ ปี นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ได้ และต้องเสนอการจ้างงานใหม่ให้ลูกจ้างจนอายุครบ ๖๗ ปี

(๖.๒) ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยนโยบายการใช้เงินสนับสนุนเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เงินสมทบเพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะลูกจ้างสูงอายุชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้น้อยในโครงการ Workfare ภายใต้ Workforce Singapore (WSG) และโครงการ WorkPro ที่เป็นความร่วมมือของไตรภาคีให้นายจ้างเพิ่มกำลังแรงงานชาวท้องถิ่น เป็นต้น

(๖.๓) การให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง เช่น เงินช่วยเหลือด้านฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพ โดยมี SkillsFuture เป็นแผนการพัฒนาทักษะระดับประเทศที่อยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ การให้ความช่วยเหลือด้านการจ้างงาน การเปลี่ยนงานตามความต้องการของเศรษฐกิจ โดยใช้แผน Adapt and Grow

(๖.๔) รัฐบาลให้ความสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ และมีการวางแผนพัฒนาด้านสาธารณสุข เพิ่มความรู้และทักษะทางการแพทย์ใหม่ๆ

(๗) มาเลเซีย

ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มาเลเซียมีกำลังแรงงาน ๑๔,๖๖๗,๘๐๐ คน มีงานทำ ๑๔,๑๖๓,๗๐๐ คนว่างงาน ๕๐๔,๑๐๐ คน และเป็นแรงงานผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ๓๖๖,๘๐๐ คน ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ มาเลเซียจะมีประชากรสูงอายุ เพิ่มเป็นร้อยละ ๑๕.๓ ของประชากรทั้งหมด มาเลเซียมีนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ดังนี้

(๗.๑) อนุมัตินโยบายผู้สูงอายุแห่งชาติและแผนปฏิบัติการสำหรับผู้สูงอายุ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔

(๗.๒) ปรับปรุงพัฒนานโยบายสุขภาพผู้สูงอายุ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๑

/(๗.๓) นโยบายครอบครัว...

(๗.๓) นโยบายครอบครัวแห่งชาติ

(๗.๔) การขยายอายุเกษียณเป็น ๖๐ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕

(๗.๕) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ กฎระเบียบการทำงาน (คนทำงานไม่เต็มเวลา) ปี ๒๐๑๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยอายุเกษียณขั้นต่ำปี ๒๐๑๒ พระราชบัญญัติการจ้างงาน ปี ๑๙๕๕ และพระราชบัญญัติประกันสังคมของลูกจ้างปี ๑๙๖๙

(๘) ได้ทวน

กฎหมายจ้างงานได้ทวนกำหนดให้กำลังแรงงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปี ในปัจจุบันมีจำนวนกำลังแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่าง ๖๐ - ๖๔ ปี จำนวน ๕๖๘,๐๐๐ คน และกลุ่มกำลังแรงงานผู้สูงอายุที่อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๗๖,๐๐๐ คน ส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการ โดยคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวนประชากรของได้ทวนที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นอัตราที่จะสูงขึ้นถึงร้อยละ ๓๒ เป็นอันดับ ๒ ของโลก รองจากประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลได้ทวนพิจารณา ออก พ.ร.บ. ว่าด้วยการดูแลสุขภาพในระยะยาว มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อส่งเสริมการจัดบริการ และสินค้าสำหรับผู้สูงอายุที่หลากหลายยิ่งขึ้น โดยจะมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตในสังคมอุตสาหกรรม

(๙) เขตบริหารพิเศษฮ่องกง

ฮ่องกงเริ่มเผชิญปัญหาสังคมผู้สูงอายุ โดยคาดว่าภาพรวมของกำลังแรงงานจะเหลือเพียง ๓.๕ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๗๔ โดยรัฐบาลฮ่องกงดำเนินมาตรการเพิ่มจำนวนกำลังแรงงานโดยกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนี้

(๙.๑) ตั้งศูนย์จัดหางาน Job Centre จำนวน ๑๓ แห่ง ให้บริการด้านการจัดหางาน โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย บริการจัดหางานโดยแอปพลิเคชันสมาร์ตโฟนและระบบออนไลน์

(๙.๒) ตั้งศูนย์บริการตำแหน่งงานว่าง

(๙.๓) ตั้งศูนย์บริการจัดหางานทางโทรศัพท์

(๙.๔) จัด Job Fairs ทั้งขนาดใหญ่และเล็ก

(๙.๕) เพิ่มโครงการจ้างงานพิเศษ โครงการจ้างงานแรงงานวัยกลางคน และการจัดตั้ง คณะกรรมการฝึกอบรมเพื่อการจ้างงาน

(๑๐) เยอรมนี

เยอรมนีประสบปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และประชากรในวัยทำงาน มีจำนวนน้อยลง เนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลง และระบบสาธารณสุขที่ดีขึ้น ทำให้ประชากรอายุยืนมากขึ้น รัฐบาลเยอรมนีมีนโยบายรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังนี้

(๑๐.๑) การสร้างแรงจูงใจทางการเงิน เพื่อให้ผู้สูงอายุคงอยู่หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาทิ การขยายการเกษียณอายุในระบบประกันสังคม การขยายการเกษียณอายุภาครัฐ การป้องกันการใช้จ่าย pre-retirement practice การยกเลิกการสนับสนุนโครงการผู้สูงอายุทำงาน part time การส่งเสริมการจ้างงาน และหางานให้ผู้พิการบางส่วน เป็นต้น

(๑๐.๒) การขจัดอุปสรรคในการจ้างงานผู้สูงอายุในส่วนของนายจ้าง อาทิ ส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างรายได้และผลิตภาพแรงงาน ออกกฎหมายเพื่อแก้ปัญหาค่าเฉลี่ยในการจ้างงาน จ่ายเงินสนับสนุนให้นายจ้างหากจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน

(๑๐.๓) ปรับปรุงความสามารถในการถูกจ้างงาน (employability) ของผู้สูงอายุ เช่น ระบบ temporary wage guarantee เพื่อกระตุ้นให้ผู้ว่างงานและผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างรวดเร็ว การกำหนดเป้าหมายการบรรจุนายจ้างกับผู้ว่างงานสูงอายุของหน่วยงานบริการจัดหางานภาครัฐ การใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมในโครงการ WeGebAU เป็นต้น

๓. ข้อพิจารณา

จากการศึกษานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ ตามข้อ ๒ พบว่ามีนโยบายและมาตรการที่ควรนำมาเป็นกรณีศึกษา หรือเป็นแนวทางเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับประเทศไทย ดังนี้

(๑) การขยายอายุเกษียณให้เพิ่มมากขึ้น

(๒) การส่งเสริมการจ้างงานใหม่หรือการส่งเสริมการจัดตั้งธุรกิจสำหรับผู้สูงอายุที่ใกล้ครบวาระเกษียณ หรือที่ใกล้ลาออกจากงาน

(๓) การจ่ายเงินสนับสนุนให้นายจ้าง หากมีการว่าจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานใหม่ หรือมีการว่าจ้างผู้ที่เกษียณอายุต่อ ภายหลังจากเกษียณอายุแล้ว

(๔) การจัดตั้งระบบสวัสดิการสังคมเพื่อดูแลผู้สูงอายุ

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ มอบหมายให้กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานศึกษาข้อมูลดังกล่าวเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นการบูรณาการทำงานร่วมกัน

๓.๒ โปรดนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อกรุณาทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



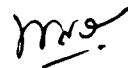
(นายชัยยศ อยู่ทรัพย์)

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ



(นายสมศักดิ์ อภิวันทนกุล)

ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน



(นางเพชรรัตน์ สินอวย)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

๓๐๓.๙๙

ส.นง.

๑๕๑๖.๒๕๖๔/คกก.ค่าจ้าง



31 พ.ค. ๖๔

เห็นชอบ

ที่ รง.....

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

เพื่อโปรดทราบ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)

ปลัดกระทรวงแรงงาน