

บทที่ 1

บทนำ

1. สภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาการว่างงานในประเทศทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาวะการแข่งขันทางการค้าโลกเป็นไปอย่างรุนแรง เศรษฐกิจของไทยชะลอตัวค่าเงินบาทลอยตัว และผู้ประกอบการบางส่วนต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต โดยนำเทคโนโลยีเครื่องจักรทันสมัยเข้ามาใช้ บางส่วนต้องเลิกดำเนินกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้ต้องเลิกจ้างคนงานบางส่วนหรือทั้งหมด บางสถานประกอบการต้องรักษาสถานภาพให้สามารถดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องปิดกิจการลง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การลดการทำงานล่วงเวลา งดให้สวัสดิการ ลดชั่วโมงหรือวันทำงาน ประหยัดน้ำ - ไฟฟ้า รวมทั้งงดรับพนักงานใหม่ เป็นต้น¹

จะเห็นว่าสภาพปัญหาการว่างงานในปัจจุบันเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีการพึ่งพาอาศัยสินค้าออก สินค้าเข้า เงินทุน ความช่วยเหลือเทคโนโลยีจากต่างประเทศในระดับสูง ซึ่งการพึ่งพาอาศัยสินค้าออกและสินค้าเข้าในการพัฒนาประเทศส่งผลให้เกิดภาวะไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และเกิดผลทางด้านการครอบงำและอิทธิพลของต่างประเทศที่มีต่อระบบเศรษฐกิจไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

รัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหาการว่างงาน และได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เป็นต้นมา เนื่องจากปัญหาการว่างงานได้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการว่างงานในระดับผู้ที่มีการศึกษาสูง และการว่างงานจากการเลิกจ้าง ในปัจจุบันปัญหาสถานการณ์การจ้างงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ซึ่งเริ่มจากปี 2539 และส่งผลให้มีการว่างงานเพิ่มขึ้นในปี 2540 โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี - กลุ่มแรงงานที่มีการศึกษา เนื่องจากสถาบันการเงินถูกสั่งให้หยุดดำเนินการชั่วคราว ตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มแรงงานที่ถูกเลิกจ้างของธุรกิจที่เลิกกิจการ ได้แก่ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจบริการ เช่น โรงแรม ภัตตาคาร และบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ เป็นต้น จากโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศ ในปี 2540

¹ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, บทความพิเศษกระทรวงแรงงานฯ กับการแก้ไขปัญหาการว่างงาน

มีประชากรจำนวน 60.6 ล้านคน มีผู้ว่างงานจำนวน 1.17² ล้านคน (แผนภูมิที่ 1) คิดเป็นร้อยละ 3.48 ของกำลังแรงงานทั้งหมด 33.62 ล้านคน ซึ่งในผู้ว่างงานดังกล่าว เป็นผู้ว่างงานโดยเปิดเผย 176,300 คน ว่างงานแอบแฝง 970,400 คน และผู้ว่างงานจากการเลิกจ้างเนื่องจากธุรกิจชะลอตัว การปรับปรุงกระบวนการผลิต การนำเทคโนโลยีเครื่องจักรทันสมัยเข้ามาใช้จำนวน 25,369 คน จากข้อมูลการเลิกจ้างทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 26 กันยายน 2540 มีสถานประกอบการทั่วประเทศจำนวน 318,660 แห่ง จำนวนลูกจ้างทั้งหมด 7,333,665 คน และมีสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 25,369 คน จากสถานประกอบการ จำนวน 333 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร มีการเลิกจ้างมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 5 จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ตามลำดับ

ปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และมีผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านการเมืองเป็นอย่างมาก

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของประชาชนในประเทศ คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นกระทรวงของประชาชน และมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ส่งเสริมให้ประชาชนในวัยทำงานให้มีความก้าวหน้า มีรายได้ที่เหมาะสม มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และได้รับสวัสดิการที่ดีมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำเป็นจะต้องกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานของประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการว่างงานจากการเลิกจ้าง ซึ่งทวีความรุนแรงอยู่ในขณะนี้

2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน กรณีศึกษา : การว่างงานจากการเลิกจ้าง เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าในปัจจุบันประเทศประสบภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวการแข่งขันทางการค้าโลกรุนแรงมากขึ้น สถานประกอบการหลาย ๆ แห่ง ได้ปิดกิจการลง และส่งผลให้พนักงานถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดมาตรการในการบรรเทาการเลิกจ้างให้นายจ้างถือเป็นแนวปฏิบัติและกำหนดมาตรการในการแก้ไขและช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างไว้แล้ว ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่อง

² หนังสือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ รส 0207.1/1429 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540
ถึงเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง มาตรการการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง

ที่อยู่ในความสนใจของประชาชน จึงได้ศึกษาเรื่องนี้เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามมาตรการบรรเทาการเลิกจ้าง และการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างและการแก้ไขปัญหาคารว่างงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติอย่างไรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อหาข้อสรุปสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์แก่ประชากรในวัยทำงานต่อไป

3 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

การศึกษานี้ดำเนินการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาจากเอกสาร (Documentary) จากการรายงานบทความและเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ว่างงานจากการเลิกจ้าง จากการที่บริษัทนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ และบริษัทปิดกิจการเนื่องจากผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยศึกษาจากสถานประกอบการจำนวน 333 แห่ง ถูกจ้าง 25,360 คน (ข้อมูลวันที่ 1 มกราคม 2540 - 26 กันยายน 2540)

4 สมมุติฐานในการศึกษา

1. การแก้ไขปัญหามาตรการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาคารว่างงานได้เหมาะสมหรือไม่
2. การบริหารและการจัดการกรณีการช่วยเหลือผู้ว่างงานจากการถูกเลิกจ้างมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบและวิธีการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาคารว่างงานจากการเลิกจ้างให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำมาซึ่งการมีงานทำของผู้ว่างงานจากการเลิกจ้าง ตลอดจนประชากรในวัยทำงานอย่างทั่วถึง

บทที่ 2

แนวคิดและนโยบายเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการว่างงาน

1. ความหมายและประเภทการว่างงาน

1.1 ความหมายของการว่างงาน

การว่างงาน หมายถึง การที่บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานมีความจำเป็นต้องอยู่เฉย ๆ เพราะไม่มีงานทำ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการไม่มีงานทำอันเนื่องมาจากแรงงานเกิดเจ็บป่วย หรือการหยุดพักก่อน

ส่วนบุคคลที่ว่างงาน หมายถึง คนทุกคนในวัยทำงานที่ไม่มีงานทำและกำลังหางาน ในจำนวนผู้ว่างงานรวม 1.17 ล้านคน ในกำลังแรงงานของไทย สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ว่างงานในภาวะปกติ และผู้ว่างงานจากการเลิกจ้าง

การแก้ไขปัญหาการว่างงาน คือ การกระทำใด ๆ ก็ตามเพื่อให้บุคคลได้มีงานทำ

1.2 ประเภทการว่างงาน

1.2.1 การว่างงานในภาวะปกติ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนผู้ว่างงานในภาวะปกติประมาณ 1.17 ล้านคน¹ ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้ว่างงานโดยเปิดเผย และผู้ว่างงานแอบแฝง

ก. ผู้ว่างงานโดยเปิดเผย คือ ผู้ว่างงานที่ประสงค์จะหางานทำ และได้ออกแสวงหางานทำตามที่ตั้งใจไว้ แต่ยังไม่สามารถหางานทำได้ จำนวนผู้ว่างงานในส่วนนี้มีจำนวนรวมประมาณ 176,300 คน ผู้ว่างงานโดยเปิดเผยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42) มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีอายุระหว่าง 20-24 ปี และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคต่าง ๆ คือ ภาคเหนือ 26% ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 12% ภาคกลาง 28% ภาคใต้ 14% และกรุงเทพมหานคร 20%

ข. ผู้ว่างงานแอบแฝง ประกอบด้วยบุคคลลักษณะต่าง ๆ คือ ผู้ที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากฤดูกาลเกษตร ผู้ที่ทำงานต่ำระดับ เช่น ทำงานไม่เต็มเวลา ทำงานต่ำกว่าวุฒิหรือคุณสมบัติที่มี และผู้ที่ไม่ประสงค์ออกหางานทำไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม จำนวนผู้ว่างงานแอบแฝง ปัจจุบันมีจำนวนรวมประมาณ 970,400 คน

¹ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, บริหารงานแบบมีส่วนร่วม, หน้า 4, มิถุนายน 2540

1.2.2 การว่างงานจากการเลิกจ้าง

ในสภาพที่การแข่งขันทางการค้าโลกเป็นไปอย่างรุนแรง ผู้ประกอบการบางส่วนต้องสูญเสียตลาดการค้าไป บางส่วนต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต โดยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและคุณภาพแรงงานอย่างเร่งด่วน ทำให้ลูกจ้างบางส่วนที่ไม่สามารถปรับทักษะฝีมือสนองตอบการเปลี่ยนแปลงได้ ต้องถูกเลิกจ้างและต้องออกหางานใหม่ หรือ ประกอบอาชีพใหม่

สาเหตุการเลิกจ้าง

จากการสำรวจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่านายจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ มีแนวโน้มจะเลิกจ้างคนงานด้วยสาเหตุหลายประการที่สำคัญ คือ

(1) การปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต โดยนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรทันสมัยเข้ามาทดแทน ทำให้จำเป็นต้องเลิกจ้างคนงานซึ่งไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการผลิตหรือเทคโนโลยีใหม่ได้

(2) สภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ต้องลดการผลิต สภาพของธุรกิจมีการชะลอตัวกิจการขาดทุนหรือขาดเงินทุนหมุนเวียน

(3) สินค้าที่ผลิตต่อคุณภาพ มีผู้สั่งซื้อน้อย ทำให้ต้องเลิกจ้างคนงานเพื่อลดต้นทุน

(4) การย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมบางประเภทออกไปยังแหล่งที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่า

2. ผลกระทบของปัญหาการว่างงาน

ปัญหาการว่างงาน เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชากร ทั้งยังมีผลกระทบกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติโดยรวม ซึ่งพอจะสรุปผลกระทบของปัญหาการว่างงานต่อสังคมโดยเน้นเป็นด้านกว้าง ๆ 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านเศรษฐกิจ

เกิดการสูญเสียเปล่าทางการศึกษาและการพัฒนาทางกำลังคน การว่างงานที่เกิดจากคุณภาพของประชากร ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นการสูญเสียรายจ่ายงบประมาณในการพัฒนาประเทศทางด้านกำลังคน ที่ผลิตออกมาแล้วไม่ได้ใช้ประโยชน์ในความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ปัญหาการว่างงานอาจมีผลต่อรายได้ประชาชาติ ทั้งนี้ เนื่องจากกำลังผลิตมีน้อย จำนวนคนว่างงานมีมาก ย่อมเป็นภาระครอบครัวและสังคมที่ต้องให้การเลี้ยงดู นอกจากนี้รัฐบาลไม่สามารถเก็บภาษีได้อย่างเต็มที่ ทำให้รายได้ประชาชาติหรือเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศลดต่ำลง

2) ด้านสังคม

เกิดปัญหาทางสังคม เช่น ปัญหาทางอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การทำงานในภาวะค่าครองชีพสูงของบุคคลเป็นไปอย่างยากลำบาก ผู้ว่างงานย่อมจะได้รับความกดดันหลาย ๆ ทาง จึงอาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สามารถพบเห็นได้ในเหตุการณ์ประจำวัน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ปัญหาการว่างงานนอกจากจะก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีผลกระทบต่อสถานภาพทางสังคมของผู้ว่างงานอีก เกิดการแบ่งแยกซึ่งถ้าปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นเป็นเวลานาน ๆ ย่อมมีผลทำให้เกิดทัศนคติทางลบต่อสังคมและอาจจะกลายเป็นบุคคลที่ไม่ยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคม

3) ด้านการเมือง

ปัญหาการว่างงาน เป็นปัญหาที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบ การที่ประเทศมีปัญหาการว่างงานในปริมาณมาก ย่อมมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และถ้าจะพิจารณาอีกทางหนึ่ง แรงงานย่อมมีอิทธิพลต่อการเมืองอยู่มาก ทั้งนี้เนื่องจากหากมีคนว่างงานจำนวนมาก อาจก่อให้เกิดการรวมตัวในรูปของพลังกลุ่มหรือกลุ่มอิทธิพล ซึ่งมีผลต่อการผลักดันทางด้านการเมืองอย่างใดอย่างหนึ่งไม่มากนักน้อย ฉะนั้น เมื่อคนงานไม่มีงานทำก็จะทำให้เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐสั่นคลอนไปด้วย

3. นโยบายที่มุ่งแก้ปัญหาการว่างงาน

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการบริหารแรงงานไว้อย่างชัดเจนทั้งในระดับชาติ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองของประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีดังนี้

(1) นโยบายแรงงานระดับชาติ²

นโยบายด้านแรงงาน ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ ดังนี้

มาตรา 66 “รัฐพึงส่งเสริมและบำรุงการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการของประเทศ และพึงส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมทุกระดับตามบทบัญญัติกฎหมาย”

² กนอม มิ่งตั้ง, การแก้ปัญหาการว่างงาน, 2535, หน้า 15-17

มาตรา 82 “ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำและพึงคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงกับจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม”

(2) นโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นโยบายด้านแรงงานได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) เป็นต้นมา และมีความชัดเจนมากขึ้นโดยลำดับ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ซึ่งเป็นแผนหลักในการพัฒนาประเทศ ได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานไว้ในแนวทางหลักการพัฒนาประเทศทั้ง 3 แนวทาง สรุปได้ดังนี้

1) แนวทางการรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

- เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมของตนเอง โดยเฉพาะในสาขาที่มีความต้องการสูงและขาดแคลน

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพส่วนตัวขนาดเล็ก การฝึกอบรมระยะสั้น โดยเน้นคนยากจนในเมือง เพื่อให้มีรายได้ที่แน่นอน และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

2) แนวทางการกระจายรายได้และกระจายการพัฒนาไปสู่ภูมิภาคและชนบท

- กำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่กลุ่มผู้ทำงานที่ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มรายได้และยกฐานะและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพระยะสั้น สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานภาคเกษตร และสตรีชนบท เพื่อยกระดับฝีมือและเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำและยกระดับรายได้ให้สูงขึ้น

- ส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและเล็กให้เป็นแหล่งการจ้างงาน และเป็นองค์ประกอบหนึ่งในขบวนการผลิตของธุรกิจขนาดใหญ่

3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศเกี่ยวกับสภาวะตลาดแรงงาน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการมีงานทำ

- เร่งรัดการประกาศใช้ พ.ร.บ. การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มผู้ทำงานที่ด้อยโอกาส ทางเศรษฐกิจ

เช่น แรงงานภาคเกษตรในชนบท แรงงานยากจนในเมือง แรงงานหญิงและเด็กให้มีความมั่นคงในการทำงานมีรายได้และค่าจ้างที่เป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมปลอดภัย และได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

- สนับสนุนระบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และได้มาตรฐาน เช่น การจัดที่พักอาศัยชั่วคราวสำหรับคนงานก่อสร้าง การจัดการศึกษาสำหรับลูกคนงานก่อสร้าง และการจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กสำหรับคนงานในโรงงาน

- เร่งรัดและขยายการดำเนินงานคุ้มครองแรงงานให้ทั่วถึงโดยปรับปรุง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานรับจ้างภาคเกษตร

- ขยายอายุเด็กที่อนุญาตให้ทำงานจาก 13 ปี เป็น 15 ปี ตามมาตรฐานสากล และเพิ่มสิทธิแก่แรงงานหญิงในการลาคลอดและอภิบาลบุตร

และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้เข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

(1) ยกกระดับความรู้พื้นฐานของคนงานในสถานประกอบการทุกแห่งให้มีความรู้ขั้นต่ำอย่างน้อยระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อทุกรูปแบบในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานที่อยู่ในเขตชนบทห่างไกล

(2) สนับสนุนการพัฒนาาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถชี้้นำการผลิตกำลังคนได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) พัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังแรงงานที่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม และกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการอื่น ๆ

(4) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านบริหารจัดการและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้ประกอบการ กลุ่มผู้นำทางธุรกิจในชุมชน กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มสตรี ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระและการรับช่วงเหมาแก่แรงงานที่ไม่สามารถกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการสาขาต่าง ๆ

(5) สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงขั้น

(6) ขยายงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานสากลอย่างเพียงพอและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

³ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)", หน้า 24-25

(3) นโยบายรัฐบาลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

รัฐบาลปัจจุบันซึ่งมี พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2539 ดังนี้

ก. นโยบายด้านสังคมเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการสังคม¹

1. ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจัง
2. เสริมสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือและการบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสม ทั้งถึงและเป็นธรรม
3. ให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ข. นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีวินัย และมีขีดความสามารถสอดคล้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ
2. จูงใจให้คนไทยระดับนักวิชาชีพ ผู้ชำนาญการและผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศ
3. ปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ดำเนินการอยู่ ให้มีความเป็นธรรม ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน
4. ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวดและเป็นระบบ
5. ส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในระบบทวิภาคีและไตรภาคี
6. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้เหมาะสมกับการปกครองในระบบประชาธิปไตย
7. เร่งดำเนินการทั้งมาตรการป้องกันและปราบปราม เพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและโสเภณีเด็ก
8. กระจายบริการสวัสดิการสังคมไปยังชนบท โดยสนับสนุนทุนดำเนินการของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน
9. เร่งจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

¹ สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, ประเด็นปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2540, หน้า 1-9

ค. นโยบายด้านสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

1. สนับสนุนบทบาทสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารทุกระดับ รวมทั้งจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ
2. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำคามผิดทางเพศต่อเด็ก และสตรี และดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ตลอดจนรณรงค์แก้ไข ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
3. ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจัง
4. เสริมสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือ และการบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมทั่วถึง และเป็นธรรม
5. ให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ด้อยโอกาสให้สามารถ พึ่งตนเองได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

(4) นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- 1) วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นของประชาชน เพื่อประชาชนด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคคล ให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และ หน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การ ปรึกษาหารือเป็นหลักในการตัดสินใจ
- 2) เร่งรัดการปฏิบัติงานทั้งปวงเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และการเพิ่มพูน รายได้ของประชาชนทั้งในประเทศและงานต่างประเทศ และมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงาน ในปัจจุบันเพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมาย ลดค่าใช้จ่าย จัดหาแหล่งเงินทุน ดอกเบี้ยต่ำเพื่อปลดหนี้สินและการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทางให้รองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการผลิต ทั้งภาคเกษตรอุตสาหกรรม และบริการของโลกและภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือกันมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งของขบวนการแรงงานไทยในภูมิภาคนี้
- 4) สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ ด้วยระบบ บริการด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ การขยายการประกัน สังคมไปยังผู้ประกอบอาชีพอิสระ และสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน

ทั้งกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม เพื่อให้ครอบคลุมประชาชนอย่างกว้างขวาง และเร่งรัดการให้สิทธิประโยชน์ด้านชราภาพและสงเคราะห์บุตรภายในปี 2541 ตลอดจนพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายสวัสดิการสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ปรัชญาในการทำงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คือ “กระทรวงของประชาชน” หมายความว่าข้าราชการทุกคนจะต้องเสียสละทั้งเวลา และกำลังกายกำลังใจในการทำงานและการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงาน และผู้ด้อยโอกาสมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

วิสัยทัศน์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. แรงงานไทยได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีวินัย มีคุณธรรม และมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ประชาชนวัยทำงาน มีงานทำทั่วถึง และมีรายได้เพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีพ
3. แรงงานไทย มีหลักประกันความมั่นคงด้านสวัสดิการและมีความปลอดภัยในการทำงาน
4. ผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทุกประเภท ได้รับสวัสดิการสังคม ได้รับการเอาใจใส่ดูแล จนสามารถช่วยตนเองและอยู่ร่วมในสังคมอย่างปกติสุข

5. เป้าหมายการทำงานในช่วงแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1

ภารกิจตามแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เพื่อให้วิสัยทัศน์ กรส. บรรลุเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้ปรับปรุงแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 - 2544) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานมีงานทำตามความรู้ ความสามารถและมีรายได้ที่เหมาะสม
- (2) พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- (3) ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพได้รับสวัสดิการสังคม มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(4) วางรากฐานให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นกระทรวงที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1. มีความพร้อมในการให้บริการจัดหางาน แนะนำอาชีพและข้อมูลตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาช่างให้ได้ร้อยละ 50 ของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหมด ไม่ต่ำกว่าปีละ 1 ล้านคน
3. ผู้ด้อยโอกาส ผู้หย่อนสมรรถภาพได้รับการพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพตามความเหมาะสม
4. แรงงานทุกกลุ่มได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และมีระบบสวัสดิการแรงงานช่วยเสริมคุณภาพชีวิต
5. ลดอัตราการประสบันตรายจากการทำงานให้อยู่ในระดับไม่เกิน 28:1,000 คน ภายในปี 2544
6. ระบบทวิภาคและไตรภาคีมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
7. ประชากรทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข
8. ประชาชนได้รับบริการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
9. มีระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคมที่สมบูรณ์ เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งในและต่างประเทศภายในปี 2544

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่สำคัญมีดังนี้

1. การพัฒนาเพื่อเพิ่มและขยายโอกาสในการมีงานทำ ส่งเสริมให้บริการจัดหางานของรัฐ สามารถเอื้อต่อการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ โดยศึกษาความต้องการและการขาดแคลนแรงงานในแต่ละประเภท การปรับปรุงกฎหมายและข้อบังคับการทำงานของคนต่างด้าวให้เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน การจ้างงานและการเรียนรู้เทคโนโลยีของคนไทย การจัดทำมีแผนเตรียมความพร้อมรองรับการสร้างงาน และการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่

ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ และการว่างงานอันเกิดจากการเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

2. การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน เร่งรัดการพัฒนาคุณภาพทักษะและฝีมือแรงงานในทุกกลุ่มอาชีพ เพศ และวัย สนับสนุนบทบาทของภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ทักษะและฝีมือแรงงาน

3. การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน เร่งรัดการตรวจสถานประกอบการเพื่อให้คุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมาย การขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม การขจัดการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม การพัฒนาแรงงานเด็กและสตรีให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเข้าร่วมในองค์กรด้านแรงงานในระดับต่าง ๆ การสนับสนุนทวิภาคีและไตรภาคีในการแก้ไขปัญหาในระดับสถานประกอบการทั่วประเทศ การสนับสนุนให้มีสถาบันพัฒนาการแรงงานและการจัดการ เพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาความรู้ ทักษะกระบวนการทำงาน และการจัดการแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ การส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้น้อยมีที่พักอาศัย การจัดตั้งธนาคารเพื่อผู้ใช้แรงงาน การสนับสนุนให้สถานประกอบการกำหนดนโยบายโครงสร้างค่าจ้าง การเร่งรัดเพื่อลดอัตราการประสบนันตรายให้ไม่เกินมาตรฐานสากล รวมทั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยในด้านวิชาการ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านสวัสดิการสังคม สนับสนุนให้มีการจัดบริการทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย การส่งเสริมบทบาทของประชาชน ครอบครัว ชุมชนและภาคเอกชนในงานด้านสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านการแพทย์และการจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน รวมทั้งขยายความคุ้มครองกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตร ภายในปี 2541 และขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก

5. ด้านการพัฒนาโครงสร้าง องค์กรและการบริหาร ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการบริหารให้สามารถบริการประชาชนในระดับหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ไปยังภูมิภาคและหน่วยงานในต่างประเทศ การจัดตั้งส่วนราชการเพิ่มในระดับกรมให้สอดคล้องกับภารกิจและกระแสสังคมโลก การส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในประเด็นสำคัญที่น่าสนใจของสาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎหมายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ทันสมัยเอื้อต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม การจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นองค์กรบริหารระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศ

7. ด้านการบริหารจัดการเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาแรงงานฯ ไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ทรส. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ. 2540 - 2544) ขึ้นรองรับ โดยเน้นระบบการจัดการในพื้นที่ตามภารกิจของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในระดับพื้นที่รวมทั้งการติดตามและประเมินผล

7. ทิศทางการทำงานของกระทรวงแรงงานฯ ปี 2540 - 2541

กระทรวงแรงงานฯ ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (1) ให้ยึดมั่นในนโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม นโยบายหลักของกระทรวงฯ 4 ประการ วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2540 - 2544 เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุ
- (2) ในการปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้ยึดหลักการ “การมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ”
- (3) เน้นการทำงานในเชิงคุณภาพ แต่สะภาระกิจจะต้องพร้อมในเรื่องข้อมูลที่ชัดเจน ตลอดจนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) ให้จัดทำแผนงาน งาน/โครงการรองรับภารกิจ 18 ประการ และรายงานผลทุก 90 วัน
- (5) กระจายอำนาจไปยังภูมิภาค เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน
- (6) ให้ทุกส่วนราชการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด โดยการตรวจราชการและนำผลการตรวจมาติดตามผลต่อไป
- (7) เผยแพร่และให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- (8) เร่งรัดการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวาง โดยการแถลงข่าวอย่างเป็นทางการและรอบด้าน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานฯ ยังได้กำหนดภารกิจที่สนองนโยบายของรัฐบาล ที่จะต้องเร่งดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จภายใน 2 ปี รวม 18 ประการ และภารกิจเร่งด่วนตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 8 ประการ ที่จะต้องเร่งดำเนินการให้เป็นผลภายใน 3 - 6 เดือน และสำหรับในปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจ ต้องขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในฐานะหน่วยงานของรัฐบาล จำเป็นต้องปรับแนวทางในการทำงาน คือ

1. แนวทางการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องยึดถือแนวทาง ต่อไปนี้

1.1 ต้องมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องร่วมกันทำงานให้บริการประชาชน ตามภารกิจของกระทรวง แม้จะไม่มีภารกิจที่มงานร่วมระหว่างส่วนราชการ (กรม) ในสังกัดเพื่อปฏิบัติงานใดเป็นการเฉพาะก็ตาม ทั้งนี้การทำงานทุกคนต้องยึดถือนโยบายรัฐบาลและทิศทางการทำงานของกระทรวงเป็นหลัก

1.2 ต้องเชื่อมต่อการทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยภาพรวม เป็นการให้บริการประชาชนทุกกลุ่ม ตั้งแต่เด็กจนถึงชรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการต่อยอดการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย การทำงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะเป็นวงจรต่อเนื่องกันไป (แผนภูมิที่ ๕) วงจรการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องเชื่อมต่อกันให้สนิท ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนของส่วนราชการ (กรม) หนึ่ง เช่น ข้อมูลการบรรจุนางของกรมการจัดหางาน ต้องสามารถส่งผ่านให้อีกส่วนราชการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เพื่อใช้ในการให้บริการประชาชน (คุ้มครองแรงงาน) ต่อไปด้วย

1.3 ต้องพร้อมที่จะประสานและทำงานร่วมกับหน่วยงาน/เอกชนต่าง ๆ

เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องยึดหลักการ “การมีส่วนร่วม” ทั้งการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมกันปฏิบัติงาน ตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2540 - 2544 และตามแนวนโยบายรัฐบาล สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีการประสานการทำงานกับองค์กรเอกชน เช่น สหภาพแรงงาน NGOs ฯลฯ เป็นปรกติอยู่แล้ว ก็จะต้องประสานกันมากขึ้น และประสานกับหน่วยงานของกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ ด้วย

1.4 เน้นการอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะนำ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีกฎหมายในความรับผิดชอบ 24 ฉบับ กฎหมายดังกล่าวส่วนใหญ่ระบุถึงสิทธิและหน้าที่ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องทำงานร่วมกันในกระบวนการผลิต การบริหารกฎหมายลักษณะนี้ต้องใช้กระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำตัวอย่างการปฏิบัติเพื่อช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกัน การบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นขั้นเป็นตอน แต่หากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทำให้ประชาชนเดือดร้อน ก็ต้องมีการดำเนินการอย่างเฉียบขาด

2. เป้าหมาย

2.1 ประชาชนทุกพื้นที่ทุกกลุ่ม ตั้งแต่เด็กจนถึงชรา สามารถเข้าถึงและได้รับบริการที่ดีจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง ทัวถึง มากยิ่งขึ้น

2.2 การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีการเชื่อมต่อการทำงานและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการในสังกัดโดยสมบูรณ์

3. ภารกิจเน้นหนัก

ในปีงบประมาณ 2541 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีภารกิจที่จะต้องเร่งรัดดำเนินการ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลและเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนี้

3.1 ขยายการทำงานไปต่างประเทศของแรงงานไทย

ในสภาวะการณ์ที่ประเทศไทยมีปัญหาด้านดุลการชำระเงิน มีความต้องการเงินตราต่างประเทศ การเพิ่มจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นหนทางหนึ่งในการเพิ่มจำนวนเงินตราต่างประเทศที่เข้ามาในประเทศไทย ทั้งนี้ประมาณการว่าคนงานไทยในต่างประเทศคนหนึ่งจะส่งรายได้กลับประเทศไทยเป็นมูลค่าปีละ 120,000 บาท

อย่างไรก็ตาม การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ต้องมีจำนวนมากขึ้น เพื่อเป็นการแทรกแซงให้ค่าใช้จ่ายของคนงานลดลง

มาตรการ (1) เร่งรัดและเพิ่มศักยภาพให้สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหาตำแหน่งงานมากขึ้น

(2) สนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายแก่ผู้ที่จะไปทำงานต่างประเทศ เป็นการล่วงหน้า โดยให้มีการชำระคืนเมื่อเข้าทำงานทันที

3.2 ขยายโอกาสการมีงานทำในท้องถิ่น ด้วย ระบบการรับงานไป

ทำที่บ้าน หรือระบบอุตสาหกรรมขนาดย่อมในท้องถิ่น

ในปัจจุบัน ประเทศไทยมีปัญหาที่พบทั่วไปในชนบท คือ การว่างงาน แอบแฝง การถือครองที่ดินของเกษตรกรมีน้อย รายได้ของประชาชนในชนบทต่ำ ขณะเดียวกัน การเลิกจ้างคนงานในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในเมือง ก็จะผลักดันคนงานดังกล่าว กลับภูมิลำเนาในชนบท นอกจากนั้นก็กิจการอุตสาหกรรมบางกิจการที่ผลิตสินค้าอุปโภค ซึ่งจำเป็นต่อการครองชีพ แต่มีเทคโนโลยีต่ำเครื่องจักรล้าสมัย ก็ยังไม่มีการย้ายฐานการผลิตออกสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

สภาพปัญหาข้างต้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เชื่อว่าจะแก้ไขได้เมื่อมีการพัฒนา “ระบบการรับงานไปทำที่บ้าน หรือ ระบบอุตสาหกรรมขนาดย่อมในท้องถิ่น” ทั้งนี้ระบบดังกล่าวมีการดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในบางพื้นที่แล้ว ซึ่งผลที่ได้ คือเป็นการสร้างงานที่ยั่งยืนในชนบท ลดปัญหาการว่างงาน ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว ลดปัญหาสังคมเมืองทางอ้อม ฯลฯ

สำหรับการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลหากมีการขยายพัฒนา “ระบบการรับงานไปทำที่บ้าน หรือระบบอุตสาหกรรมขนาดย่อมในท้องถิ่น” นั้น การตลาดของสินค้าที่ผลิตได้ในชนบทเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดความสำเร็จของโครงการ

- มาตรการ (1) ด้านการตลาด ต้องพบหารือธุรกิจเอกชนเพื่อหาข้อมูลว่าการผลิตประเภทใดสามารถถ่ายโอนไปผลิตในท้องถิ่น โดยธุรกิจดังกล่าวจะรับซื้อผลิตภัณฑ์ ต้องขอมติ ครม. ให้ทุกส่วนราชการ ว่าจ้าง “กลุ่มผลิตในชนบท” ในการผลิตสินค้าที่ส่วนราชการนั้น ๆ ต้องการ
- (2) ด้านการจัดตั้ง “กลุ่มผลิตในชนบท” ต้องประสานหารือกับหน่วยงานเอกชนภายนอก เช่น พัฒนาชุมชน เกษตร ฯลฯ เพื่อคัดเลือกพื้นที่และกลุ่มประชาชน โดยให้โอกาสแก่ประชาชนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจมากที่สุดก่อน
- (3) ด้านเงินทุน ต้องสามารถสนับสนุนกลุ่มผลิตในชนบทได้เต็มรูปแบบจนดำเนินการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดในข้อ (1) ได้

3.3 พัฒนาลักษณะของแรงงานไทย

มีการกล่าวกันว่า การที่ประเทศไทยไม่สามารถส่งสินค้าออกได้มากตามที่ประมาณการงานมีผลกระทบขยายวงออกไปนั้น สาเหตุมาจากการที่ไทยสูญเสียความสามารถด้านการแข่งขัน เนื่องจากผลิตภาพของแรงงานไทยต่ำกว่าประเทศคู่แข่ง เช่น จีน เวียดนาม ฯลฯ และเมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาความรู้ทั่วไปของแรงงานไทยพบว่า คนงานปัจจุบันส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาเท่านั้น อีกทั้งขณะนี้เทคโนโลยีการผลิตมีความทันสมัยมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่ต้องเร่งรัดพัฒนาคนงาน ทั้งการเพิ่มเติมความรู้พื้นฐานและการพัฒนาทักษะฝีมือให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรม

- มาตรการ (1) เร่งรัดขยายการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนใน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการ

พ.ศ. 2537 เป็นแนวทางหลักในการดำเนินงาน (2) พัฒนาระบบ “โรงเรียนโรงงาน” โดยประสานงาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีการสอนวิชาพื้นฐาน ของระบบการศึกษา ในหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคนงานที่เข้ารับการอบรมสามารถนำวิชาพื้นฐานที่มี การสอนไปสอบเทียบขั้วระดับการศึกษาของตนเองได้ (3) ในการอบรมยกระดับทักษะฝีมือคนงาน จะต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยการทำงานอุตสาหกรรมและ การป้องกันอันตรายจากการทำงานด้วย

3.4 เร่งรัดการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

ในสถานการณ์ที่แนวโน้มการเลิกจ้างมีสูงขึ้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องมีความตื่นตัว ต้อง ทุ่มเทการทำงานตาม “มาตรการชะลอการเลิกจ้างและการแก้ไขปัญหาให้ผู้ถูกเลิกจ้าง” และ รายงานผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามมาตรการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

3.5 ปรับสภาพประชาชนในนิคมสร้างตนเอง

เพื่อให้ประชาชนในนิคมสร้างตนเอง เข้าสู่ระบบการปกครองท้องถิ่น โดยเร็ว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีนโยบายถอนสภาพนิคมสร้างตนเอง จำนวน 16 นิคม ภายในปี 2544

- มาตรการ (1) เร่งรัดการรังวัดที่ดินเพื่อออกเอกสารสิทธิ (น.ค.3) โดยให้พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดจ้างเอกชน ดำเนินการ
- (2) เร่งรัดการสรุปข้อมูลหนี้สินของประชาชนในนิคม สร้างตนเอง และพิจารณาความเป็นไปได้ในการโอน หนี้สินดังกล่าวให้ระบบธนาคาร เช่น ธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฯลฯ เป็นผู้ติดตาม หนี้สิน

3.6 ถ่ายโอนงานให้องค์กรท้องถิ่น/องค์กรประชาชน

ด้วยมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ที่จะไม่มีการขยายจำนวน ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ทำให้การปฏิบัติการให้บริการประชาชนของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม กระทำได้ไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการปรับแนวทาง การปฏิบัติงาน โดยต้องขอความร่วมมือจากองค์กรท้องถิ่น/องค์กรประชาชน/องค์กรพัฒนา เอกชน (NGOs) ให้ปฏิบัติงานแทน

มาตรการ (1) ดำเนินการถ่ายโอนงานบางงานของกรมประชาสงเคราะห์ ให้องค์กรท้องถิ่น/องค์กรเอกชน ตามมติ ก.พ. เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2540 ให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยเร็ว รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด เพื่อขยายรูปแบบการดำเนินการไปยังส่วนราชการอื่น ๆ ในสังกัด

(2) สนับสนุนส่งเสริมองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) เข้ามารับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคมมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะสนับสนุนด้านทรัพยากรและวิชาการ

3.7 กระจายบริการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ปัจจุบันการกระจายการให้บริการประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งในระดับเขตกรุงเทพมหานคร และอำเภอในภูมิภาค ยังไม่ทั่วถึง การดำเนินงานที่มีอยู่เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ ส่วนราชการใดพร้อมในพื้นที่ใดก็ดำเนินการเฉพาะในพื้นที่นั้น อีกทั้งไม่มีการรวมหน่วยบริการไว้ในที่เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ประชาชนเกิดความสะดวก ดังนั้น จำเป็นต้องปรับแนวทางการดำเนินงาน

มาตรการ (1) ดำเนินการย้ายที่ตั้ง “สำนักงานเขตพื้นที่” ของแต่ละส่วนราชการ (กรม) ไปอยู่ร่วมกันหรือใกล้กัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่ดังกล่าวต้องทำงานทุกด้านของกรม ทั้งนี้ในขั้นแรกให้ดำเนินการ ณ เขตคลองเตย เขตบางขุนเทียน และเขตลาดหญ้า โดยสำนักงานเขตพื้นที่ทั้ง 3 ต้องรับผิดชอบพื้นที่ข้างเคียงด้วย

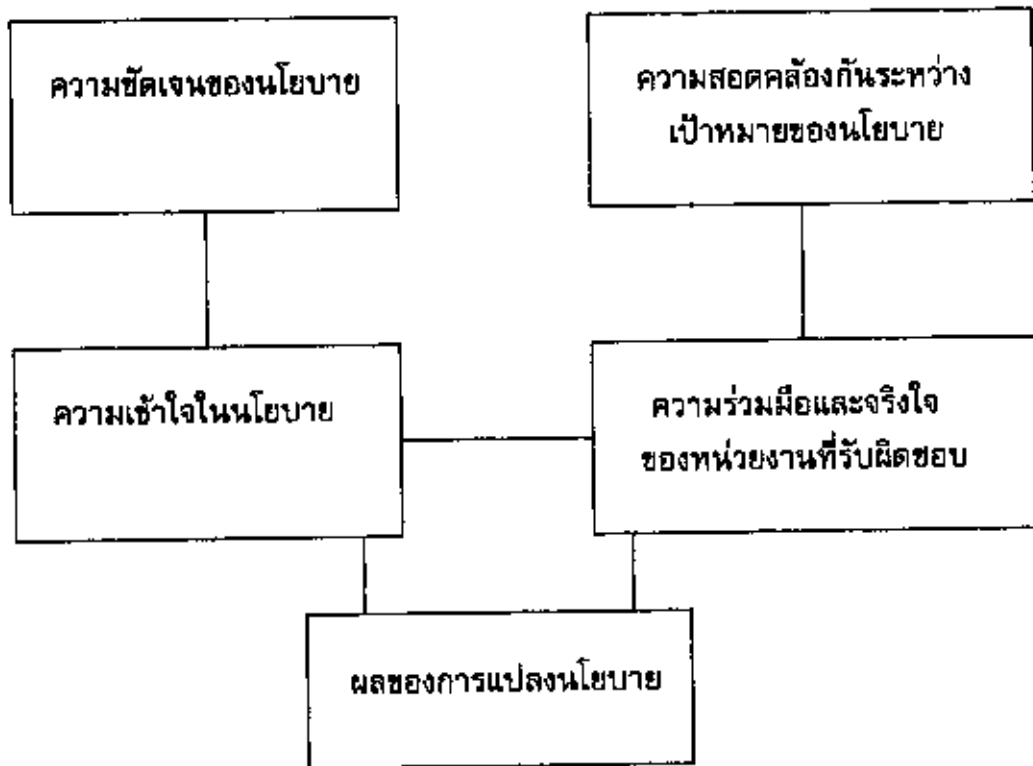
(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง “ร.ส.อำเภอ” ต่อไป

จากนโยบายที่มุ่งแก้ไขปัญหาการว่างงานของรัฐบาลและทิศทางการทำงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปี 2540-2541 ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับมหภาค^๑ (Macro Implementation) คือการแปลงนโยบายสู่แนวปฏิบัติในรูปของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ แล้วมอบให้เจ้าหน้าที่นำไปปฏิบัติต่อไป

^๑ วันชัย ผดุงศุกโลย, ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐ (กรมการจัดหางาน), 2540, หน้า 9-15

การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะหากมีการแปลงนโยบายเพียงแบบไปจากวัตถุประสงค์แล้ว ความล้มเหลวของนโยบายย่อมเกิดขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงจากวัตถุประสงค์เดิม คือ ขาดความชัดเจนของนโยบาย และความหลากหลายในเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งบางครั้งเป้าหมายของนโยบายอาจมีความขัดแย้งในตัวเอง หรือยากต่อการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ และหน่วยงานที่รับผิดชอบมีความร่วมมือและจริงจังต่อการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายเพียงใด

**แผนภูมิแสดงปัจจัยที่มีผลต่อความถูกต้องในการแปลงนโยบายของหน่วยงาน
ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ**



ที่มา : วรเดช จันทศร, “การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า” วารสาร
พัฒนาบริหารศาสตร์ ปีที่ 24 (ตุลาคม 2527) หน้า 530.

บทที่ 3

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานจากการเลิกจ้าง

1. แนวทางและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานของรัฐ

1.1 แนวทางการแก้ไขปัญหาการว่างงานในระยะสั้น

1) ควรมีการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา สร้างคนให้มีคุณภาพ ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาให้มีการอบรมครูประถมให้มีเครื่องมือที่ทันสมัย มีการเพิ่มเติมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าไป นอกจากนี้ ควรปรับหลักสูตรปริญญาตรีให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

2) เน้นระบบการศึกษา ที่จะสามารถสร้างให้ผู้จบการศึกษา สามารถประกอบอาชีพอิสระส่วนตัวได้และในการจัดการศึกษาควรมีการปรึกษาหารือ ร่วมกันในการจัดหลักสูตร ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้การศึกษาร่วมมือกับเอกชน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับความคิดใหม่ ๆ

3) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเกษตรเพื่อสร้างงาน เช่น มีการชลประทานดี มีการใช้ปุ๋ย ยากำจัดศัตรูพืช การเพาะปลูกพืชหมุนเวียน การใช้เมล็ดพันธุ์ใหม่ และปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย

4) สร้างเป้าหมายในการที่จะให้บริษัทต่างประเทศเข้ามาลงทุน ในประเทศไทยมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในหลาย ๆ ด้าน เช่น การลดหย่อนภาษี จัดปัญหาความยุ่งยากของระบบราชการ ความล่าช้าของระบบภาษีและระบบการเข้าเมือง นอกจากนี้สร้างความรู้สึกที่ดีให้กับบริษัทต่างชาติในการเข้ามาลงทุนว่า จะสามารถสร้างกำไรตอบแทนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีกอบรมให้แก่แรงงานไทย

5) รัฐบาลควรให้ความสนใจและช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างจริงจังในทุก ๆ ด้าน เช่น การเรียกร้องสิทธิผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบและการโกงของนายจ้าง แนะนำแหล่งงานที่ไว้ใจได้และมั่นคง อำนวยความสะดวกในการเดินทางไปต่างประเทศและให้สิทธิพิเศษบางอย่าง เป็นต้น

6) กรณีตลาดในเมืองและชนบท จะมีระบบเศรษฐกิจซึ่งไม่เป็นทางการหรือเรียกว่าระบบเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Sector) เช่น ร้านทำก๋วยเตี๋ยว ร้านซ่อมรถ ร้านตัดผม ร้านอาหาร เป็นต้น ปัญหาที่สำคัญก็คือการขาดการสนับสนุน การลงทุน การขาดสินเชื่อ ทำให้ต้องพึ่งเงินนอกระบบ จะส่งผลให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจเป็นขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ไม่ได้ในอนาคต

7) เปลี่ยนทัศนคติและแนวความคิดของผู้มีการศึกษาสูงในการเลือกงานแต่ภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ บริษัท หรือการธนาคารใหญ่ ๆ เพราะผู้ประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตบางคนก็เริ่มต้นชีวิตจากการประกอบธุรกิจเล็ก ๆ หรือทำงานในบริษัทเล็ก ๆ มาก่อน

8) ส่งเสริมและเน้นนโยบายอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ขนาดและชนิดของอุตสาหกรรมมีความสำคัญมากต่อการสร้างงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำจะสามารถแย่งตลาดจากประเทศอื่น ๆ ได้ รัฐบาลควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้ธุรกิจสามารถสร้างกำไรและดำเนินไปได้ด้วยดี เช่น การให้การกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ การลดหย่อนภาษี การกำหนดนโยบายที่เน้นอนุเคราะห์สิทธิพิเศษบางอย่าง เป็นต้น

1.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาการว่างงานในระยะยาว

เป้าหมาย และความต่อเนื่องของการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ในระยะยาวนั้นควรเป็นปัญหาที่มีการศึกษา และจัดทำนโยบายและแผนงานที่เด่นชัด เพื่อเป็นแนวทางให้รัฐบาลสามารถตัดสินใจอย่างมีแบบแผนถูกต้องและต่อเนื่อง โดยให้การศึกษาวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1) ในอดีตอุปทานน้อยกว่าอุปสงค์ แต่ปัจจุบันเป็นในทางตรงกันข้าม คือ อุปสงค์น้อยกว่าอุปทาน ควรมุ่งประเด็นไปที่การพยายามทำให้อุปทานและอุปสงค์มีความสมดุลกัน

2) ควรมีการศึกษาอย่างจริงจังว่า ถ้าอัตราการเพิ่มของประชากรลดลงจะมีผลทำให้คุณภาพของแรงงานสูงขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของการมีแรงงานและการมีคุณภาพของแรงงานในอนาคต และคุณภาพดังกล่าวควรจะเน้นถึงการเปลี่ยนแปลงของทักษะในอนาคต ซึ่งจะถูกกำหนดโดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

3) ให้นโยบายการส่งเสริมการลงทุนเพิ่มเติมในการจ้างงานให้สอดคล้องกับการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น โดยเข้าใจถึงความต้องการของผู้ลงทุนเป็นหลัก

4) รัฐบาลควรมีการศึกษาทิศทางที่ถูกต้องของแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้เกิดผลดีด้วยกันทั้งสองฝ่าย และกับประเทศชาติด้วย

5) การปรับปรุงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและมาตรการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้มีการจ้างงานมากขึ้น

2. การบริหารภารกิจเร่งด่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

การพัฒนาเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกปัจจุบัน ทำให้ความได้เปรียบที่ประเทศไทยมีอยู่ในเรื่องของทรัพยากร การผลิตและแรงงานลดลงไป และนำไปสู่วิกฤตการณ์การผลิตภายในประเทศ สถานประกอบการต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต ต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี ต้องพัฒนาคุณภาพของแรงงานและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สำหรับผลกระทบและแนวโน้มของปัญหาด้านแรงงาน จากการเลิกจ้าง แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) แรงงานบางส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการผลิตใหม่ และเทคโนโลยีทันสมัย ต้องถูกปลดหรือถูกเลิกจ้าง

2) แรงงานซึ่งมีทักษะฝีมือ มีแนวโน้มขาดแคลน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดหางาน การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การเลิกจ้าง และต้องกำหนดทิศทางการทำงานให้เอื้ออำนวยหรือมีส่วนร่วมในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายมนตรี ด่านไพบูลย์) ได้กำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการจ้างงานที่สามารถแก้ไขปัญหาให้แก่แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

2.1 การชะลอการเลิกจ้าง เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการต่าง ๆ คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2539 เผยแพร่แก่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล เพื่อสามารถยึดเป็นแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น การลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง โดยการประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ต้นทุนการบริหาร การปรับวิธีการบริหาร การลดกิจกรรมนันทนาการ การลดสัดส่วนการปรับค่าจ้างประจำปี และกรณีจำเป็นหากต้องมีการเลิกจ้าง ให้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน การฝ่าฝืนข้อบังคับและผลงานน้อยออกจากงานก่อน (ภาคผนวก 1-2) นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายโดยการนำสินค้าราคาถูกมาจำหน่ายแก่ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงาน และในส่วนของสถานประกอบการกระทรวงฯ ได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการเงินการธนาคาร กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการคลัง ฯลฯ เพื่อหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนกิจการที่มีการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ เพื่อให้มีเงินทุนในการหมุนเวียน และมีสภาพคล่องในการดำเนินการทางธุรกิจ

2.2 ในกรณีที่ถูกจ้างถูกเลิกจ้าง กระทรวงแรงงานฯ ได้ช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างในเบื้องต้น คือ การเร่งรัดให้ได้ค่าจ้าง ค่าชดเชย แก่ลูกจ้าง และมีเงินสงเคราะห์ครอบครัว เงินทุนการศึกษา ทุนการประกอบอาชีพอิสระ ให้ผู้ถูกเลิกจ้างผู้มีรายละ 10,000 บาท ผ่อนชำระภายใน 5 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย ซึ่งผู้ถูกเลิกจ้างในส่วกลางสามารถติดต่อได้ที่กรมประชาสงเคราะห์ ในส่วนภูมิภาคติดต่อได้ที่ประชาสงเคราะห์ในจังหวัดนั้น ๆ นอกจากนี้ยังได้ขยายเวลาให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้างยังคงได้รับสิทธิจากการประกันสังคม ในการรักษาพยาบาลต่อไปอีก 6 เดือน

2.3 การจัดหางานให้ใหม่ ในกรณีที่ถูกเลิกจ้างแล้ว หากผู้ถูกเลิกจ้างมีความประสงค์จะทำงาน กระทรวงแรงงานฯ จะจัดหางานใหม่ให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้าง ซึ่งมีทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศ โดยผู้ถูกเลิกจ้างจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกฝีมือใหม่เพื่อประโยชน์แก่ตัวผู้ถูกเลิกจ้างเอง ซึ่งในการพัฒนาฝีมือให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้างนั้น มีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบ มีหน่วยงานที่ดำเนินการให้การฝึกอบรมในแต่ละสาขาช่าง โดยจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 ปี และดูความต้องการแรงงานในแต่ละปีว่ามีความต้องการแรงงานในสาขาใด และสาขาใดที่ขาดแคลน จึงได้จัดหลักสูตรให้การฝึกอบรมตามความประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกใน 5 หลักสูตร คือหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ฝึกสาขาธุรกิจบริการและอาชีพเสริม ฝึกยกระดับฝีมือ ทดสอบมาตรฐานฝีมือ และการพัฒนาบุคลากรฝึก และผู้เข้ารับการฝึกไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น และสามารถติดต่อเข้ารับการฝึกอาชีพในส่วกลางได้ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในส่วนภูมิภาคติดต่อได้ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

ในกรณีที่ผู้ถูกเลิกจ้างต้องการไปทำงานต่างประเทศ กระทรวงแรงงานฯ ได้ประสานงานกับกระทรวงพาณิชย์ เพื่อหาตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศให้มากขึ้น โดยร่วมมือกับภาคเอกชน และภาครัฐในต่างประเทศ ในการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โดยรัฐดำเนินการเองส่วนหนึ่ง และควบคุมดูแลบริษัทเอกชนในการดำเนินการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ มิให้เก็บค่าหัวจากคนงานสูงเกินไป และรายได้ที่ได้รับต้องไม่ต่ำเกินไป ซึ่งผู้สนใจจะสมัครไปทำงานต่างประเทศในส่วกลางติดต่อได้ที่กรมการจัดหางาน ในส่วนภูมิภาคติดต่อที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด

2.4 การขยายการจ้างงานทั้งในเมืองและชนบท โดยการประสานงานกับภาคเอกชนในการนำงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้ว่างงานได้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม ทั้งงานอุตสาหกรรมและงานด้านบริการ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯ ได้เตรียมการในเรื่องนี้ โดยประสานงานกับบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด ในการจัดหลักสูตรการทำการongเท้า และนำชิ้นส่วนรองเท้าไปทำในอำเภอต่าง ๆ โดยกระทรวงฯ เตรียมคนให้แก่บริษัทฯ และบริษัทลงทุนในการดำเนินการและการจัดฝึกอบรมให้แก่คนงาน

3. แนวทางในการดำเนินการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3.1 การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง กระทรวงแรงงานฯ ได้จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างใน ส่วนกลาง (ศสล.) ตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2540 และมีหนังสือที่ รส 0208/ว 255 ลงวันที่ 1 กันยายน 2540 สั่งการให้ทุกจังหวัดจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างจังหวัดทุกจังหวัด โดยให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นเจ้าของเรื่องและเป็นที่ทำกา รของ ศสล. จังหวัด ให้ประสานระบบการรายงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปแบบเดียวกัน ทั่วประเทศ เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็ว โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลการเลิกจ้าง (ภาคผนวก 3)

3.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบสถานประกอบการ กรส. ได้มีคำสั่งที่แต่งตั้ง คณะตรวจสอบสถานประกอบการ จำนวน 15 คณะ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ภาค ผนวก 4)

1) พบปะเยี่ยมเยียนหรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่สถานประกอบการต่าง ๆ ในการใช้มาตรการชะลอการเลิกจ้าง โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีคนงานจำนวนมาก และมีแนวโน้มว่าอาจจะมีกรเลิกจ้างคนงาน

2) รวบรวมข้อมูลสถานการณัของกลุ่มธุรกิจในความรับผิดชอบ เพื่อ ประเมินวิเคราะห์สถานการณัเลิกจ้าง การชะลอการเลิกจ้าง

3) รายงานข้อมูลการเลิกจ้างให้กระทรวงฯ ทราบ และเข้าดำเนินการ แก้ไขปัญหาโดยประสานแจ้งกรมที่เกี่ยวข้องดำเนินการทันที

4) รวบรวมข้อมูลความพร้อมของสถานประกอบการที่จะโยกย้ายฐานการ ผลิตลงสู่ระดับท้องถิ่น โดยสถานประกอบการนั้น ๆ จะเป็นตลาดรองรับผลผลิตตาม โครงการ “รับงานไปทำที่บ้านหรือการขยายอุตสาหกรรมขนาดย่อมในท้องถิ่น รายงาน กระทรวงฯ เพื่อพัฒนาโครงการดังกล่าว ให้เป็นประโยชน์ต่อการขยายการจ้างงานใน ชนบท

5) ให้ส่วนราชการทุกส่วนให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตรวจเยี่ยม ทั้งในด้านข้อมูลและการเข้าแก้ไขปัญหาตามข้อร้องขอ ซึ่งคณะตรวจเยี่ยมต้องดำเนินการ ในมาตรการทั้ง 8 มาตรการ

4. แนวทางการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการจ้างงานตลอดจนแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้าง กระทรวงแรงงานฯ ได้ดำเนินการตามมาตรการเร่งด่วน 8 ประการ ดังนี้

1) การจ้างงานต่างประเทศโดยให้มีการหาตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศให้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมบริการจัดหางานเอกชนโดยการเปิดเสรีควบคุมให้อยู่ในเกณฑ์ค่าหัวที่กำหนด ถ้าฝ่าฝืนมีมาตรการในการลงโทษตามกฎหมายและตามอำนาจในการบริหาร นอกจากนี้ส่งเสริมให้เปิดตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ หากจำเป็นอาจแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับ เพื่อด่วงดุลตลาดแรงงานในได้หวัน ซึ่งจะส่งผลให้ค่าหัวของผู้ที่จะไปทำงานในประเทศได้หวันลดลงและให้สิทธิแก่ผู้ถูกเลิกจ้างในด้านเงินกู้โดยการติดต่อหาสถาบันการเงินในการกู้ยืมเงินที่เสียดอกเบี้ยต่ำ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานยังต่างประเทศจะได้ส่งเสริมกลับมายังประเทศได้มากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงินของประเทศได้อีกทางหนึ่ง ตลอดจนการเร่งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ

2) การรับงานไปทำที่บ้าน โดยเน้นความร่วมมือกับภาคเอกชนในการขยายงานในการไปลงทุนในต่างจังหวัด โดยกระทรวงฯ พัฒนาแรงงานให้มีฝีมือตามที่สถานประกอบการต้องการ ตลอดจนขอความสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการดำเนินการแก่สถานประกอบการในกรณีที่มี Order ส่งออก เพื่อไม่ให้ขาดสภาพคล่องในการดำเนินการ และบริษัทลงทุนในด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีงานทำอยู่ในท้องถิ่น และมีรายได้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3) ด้านเกษตรพัฒนาได้ขอความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม ในด้านที่ดิน แรงงานและการให้ความรู้แก่แรงงานในแต่ละสาขา และด้านการตลาดเพื่อจะได้นำผลผลิตที่ได้ออกมาจำหน่าย และผู้ใช้แรงงานมีรายได้ ในส่วนของกระทรวงแรงงานฯ ได้จัดทำโครงการเกษตรพัฒนาให้เป็นรูปธรรม เพื่อรองรับผู้อพยพที่ถูกเลิกจ้างกลับถิ่น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในนิคมสร้างตนเอง

4) ด้านอุตสาหกรรมบริการ โดยการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการอบรมผู้ดูแลคนสูงอายุและเด็ก งานบริการด้านการท่องเที่ยวและโรงแรม ฯลฯ เพื่อให้บริการทั้งแก่นักท่องเที่ยวต่างประเทศที่มาเที่ยวในประเทศไทย และนักท่องเที่ยวในประเทศ

5) แรงงานต่างด้าว โดยการประสานกับกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในต่างประเทศและในประเทศ โดยดูแลและจำกัดเขตพื้นที่เฉพาะให้แรงงานต่างชาติอยู่เมื่อครบกำหนดเวลาก็ผลักดันให้กลับไปยังประเทศ และนำแรงงานไทยเข้ามาทำงานแทนที่แรงงานต่างชาติต่อไป

6) การประกอบอาชีพอิสระโดยส่งเสริมให้แรงงานที่ถูกเลิกจ้างได้หันมาประกอบอาชีพส่วนตัวหรืออาชีพอิสระ โดยมีเงินทุนให้กู้ยืมได้รายละ 10,000 บาท ในเขตกรุงเทพฯ ได้มีผู้ยื่นความประสงค์ขอกู้กว่า 800 รายแล้ว และได้รับความสนใจ

จากประชาชนมากและเป็นการส่งเสริมการลงทุนขนาดย่อมเพื่อสร้างความแข็งแกร่งในการประกอบธุรกิจต่อไป

7) การบรรจุนงานโดยการขยายงานให้คำปรึกษาแนะนำ (Career Counselling) แก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ว่างงานทั่วไป และผู้สมัครงานสามารถเข้ามาดูข้อมูลตำแหน่งงานว่างทางระบบ Internet ได้นอกจากนี้ได้ร่วมกับภาคเอกชนในการสมัครงานทางวิทยุกระจายเสียง รายการ “ภาครัฐและเอกชนร่วมด้วยช่วยกัน” โดยกรมการจัดหางานร่วมกับภาคเอกชน และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย เป็นต้น เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานจากการเลิกจ้าง และการขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้กระทรวงแรงงานฯ ยังได้จัดส่งทีมคณะผู้บริหารระดับสูงเข้าไปตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการในกิจการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานตลอดจนเพื่อให้มีการบรรจุนงานใหม่ได้มากขึ้น

8) โครงการไทยช่วยไทย โดยจัดให้มีการจำหน่ายสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยเหลือคนงานที่จ้างงานจากการเลิกจ้างและประชาชนทั่วไป และส่งเสริมให้มีการใช้จ่ายอย่างประหยัด โดยการณรงค์ให้ใช้สินค้าไทย เพื่อให้เงินทุนหมุนเวียนอยู่ในประเทศ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้เตรียมมาตรการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ดังมีมาตรการที่สำคัญ ดังนี้

มาตรการระยะสั้น

1. การดูแลให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย
2. การบรรจุนใหม่
3. การฝึกอบรมเพื่อปรับฝีมือแรงงาน
4. การสงเคราะห์

มาตรการระยะยาว

1. การส่งเสริมเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. การเร่งรัดฝึกฝีมือในสาขาช่างอุตสาหกรรม
3. การพัฒนาอาชีพบริการ
4. การเพิ่มโอกาสการทำงาน

มาตรการระยะสั้น ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การดูแลให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีการจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเดือดร้อน จากข้อมูล

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 26 กันยายน 2540 มีสถานประกอบการเลิกจ้าง จำนวน 333 แห่ง มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 25,369 คน และได้รับสิทธิประโยชน์ 448,892,084.30 บาท

2. การบรรจุนงานใหม่

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตำแหน่งงานว่างพร้อมบรรจุ ในทุกสาขาอาชีพอยู่ถึง 109,060 อัตรา และตำแหน่งที่สำคัญ ก็คือ

- (1) เป็นตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตใช้อุปกรณ์ขนส่งคนงานหรือกรรมกร ซึ่งสามารถรองรับผู้ถูกเลิกจ้างจากกิจการต่าง ๆ ได้จำนวนมาก
- (2) เป็นตำแหน่งงานว่างในกิจการประเภทเดียวกันกับที่คนงานถูกเลิกจ้าง จำนวน 36,153 อัตรา
- (3) เป็นอัตรางานว่างในภาคกลาง 33,491 อัตรา ภาคเหนือ 24,364 อัตรา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 21,650 อัตรา ภาคใต้ 13,526 อัตรา ที่เหลืออยู่ในกรุงเทพมหานคร

3.4 แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับฝีมือแรงงาน

ในกรณีที่ผู้ถูกเลิกจ้างมีความรู้หรือทักษะฝีมือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานว่างพร้อมบรรจุ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งพร้อมรับบุคคล (รวมทั้งผู้ถูกเลิกจ้าง) เข้ารับการฝึกเป็นจำนวนถึง 62,629 คน ก่อนสิ้นปีงบประมาณ 2540 ทั้งนี้ การฝึกอบรมผู้ถูกเลิกจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น นอกจากนี้ในการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างในการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมาตรการดังนี้

4. การแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. มาตรการด้านการเงิน จัดให้มีการฝึกอาชีพ โดยมีค่าเบี้ยเลี้ยง เพื่อให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน และสามารถครองชีพอยู่ได้ระหว่างรองานใหม่ด้วย
2. มาตรการด้านกำลังคน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม คือที่ถูกกลุ่มเลิกจ้าง กลุ่มที่จะถูกเลิกจ้าง และกลุ่มแรงงานใหม่

2.1 กลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง ประกอบด้วย

1) กลุ่มที่ไม่มีฝีมือและมีการศึกษาต่ำ โดย กพร. จะพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะสั้น 2-7 เดือน ตามความต้องการของตลาด หรือตามความถนัด เพื่อสามารถเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวหรือทำงานใหม่ได้ พร้อมทั้งประสานกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (ตารางที่ 1)

2) กลุ่มที่มีทักษะอยู่แล้ว โดย กพร. จะยกระดับฝีมือทั้งในสาขาที่เปิดอยู่แล้วหรือสาขาที่เทคโนโลยีปรับเปลี่ยนมีหลักสูตรไม่น้อยกว่า 120 หลักสูตร

3) กลุ่มที่มีทักษะในระดับฝีมือช่าง พัฒนาเป็นครูฝึก โดยเสริมเทคนิคการสอนงานเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นครูฝึก และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสามารถว่าจ้างหรือไปเป็นวิทยากรภายนอกได้

4) กลุ่มสตรีเน้นเพิ่มเติมการพัฒนาทักษะฝีมือเฉพาะด้านตามความสนใจและเป็นการเสริมอาชีพ รายได้ ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น เทคนิคการประกอบอาหาร การตัดดอกไม้ เทคนิคการทำกรอบรูป หลักสูตรภาษาอังกฤษ

5) กลุ่มผู้สูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) และไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้จะจัดฝึกอาชีพเสริม เพื่อให้สามารถออกไปประกอบอาชีพอื่นหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่น รับจ้างฉาบปูน หรืออื่น ๆ ที่เหมาะสมกับวัย รวมทั้งสนับสนุนเงินทุนจากกองทุนประกอบอาชีพของกรมประชาสัมพันธ์ และกรมการจัดหางาน

2.2 กลุ่มที่จะถูกเลิกจ้าง จัดให้มีฝีมือยกระดับในสาขาที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง หรือฝึกซ้ำ เพื่อให้เกิดทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น และทำงานให้แก่สถานประกอบการนั้น ๆ ต่อไปได้โดยไม่ถูกเลิกจ้าง หรือหางานใหม่ทดแทนได้ รวมทั้งพัฒนาให้เป็นครูฝึกเพื่อขึ้นทะเบียนครูฝึกของกระทรวงและไปเป็นวิทยากรภายนอกเป็นอาชีพเสริมได้ด้วย

2.3 กลุ่มที่เป็นแรงงานใหม่ เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาใหม่ที่ขาดแคลน โดยเฉพาะสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

3. มาตรการการแนะแนวอาชีพและการจ้างงาน เป็นขบวนการแนะแนวอาชีพทดสอบความถนัดด้านอาชีพและการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

4. มาตรการด้านพื้นที่

1) กำหนดพื้นที่เป้าหมายตามสภาพความรุนแรงของปัญหา โดยพิจารณาจากแนวโน้มการเลิกจ้างของภาคอุตสาหกรรมผลิตที่อ่อนแอ และที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต

2) ขยายการจัดตั้งหน่วยผลิตด้านพัฒนาศักยภาพแรงงานลงสู่พื้นที่หมู่บ้าน แหล่งอุตสาหกรรม และกลุ่มเป้าหมายข้างต้นก่อนที่วิกฤติการณ์จะขยายตัว

5. มาตรการด้านบริหารจัดการ ประสานการดำเนินการโดยใช้กลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และ กพร.ปจ. เพื่อดำเนินการตามมาตรการ และยุทธศาสตร์เชิงรุกในการพัฒนากำลังคนแก้ไขวิกฤติการณ์ และประสานโดยใกล้ชิดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และ NGOs

การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มี 3 ลักษณะ คือ การเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัวและสาขาธุรกิจบริการ โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

๗ ๒๒ - ๐๑๖,๖
๔๒ ๒๕๕๓
เลขที่บันทึกหนังสือ..... ๒๕๔๐.....
เลขทะเบียน..... ๕๔๗.....
วันที่..... ๒๔ สิงหาคม ๒๕๔๓.....

(1) ผู้ถูกเลิกจ้างที่ไม่มีฝีมือ จะเข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานเพื่อปรับศักยภาพพื้นฐาน ได้แก่ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น 2 - 4 เดือน ในสาขาอาชีพที่ตลาดต้องการ ซึ่งผู้ถูกเลิกจ้างมีความสนใจและมีความถนัด สำหรับบางส่วนที่ไม่ต้องการปฏิบัติงานช่าง หรือต้องการประกอบอาชีพอิสระ ก็จะเข้ารับการฝึกอาชีพส่วนตัวและสาขาธุรกิจบริการ (ตารางที่ 1 - 2)

อนึ่ง ในการประกอบอาชีพอิสระ หากผู้ถูกเลิกจ้างเป็นสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัว และเป็นผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน เนื่องจากขาดทุนในการประกอบอาชีพ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก็จะจัดให้ได้กู้ยืมเงินทุนคนละ 10,000 บาท โดยไม่เสียดอกเบี้ย ผ่อนชำระภายใน 5 ปี เพื่อนำไปประกอบอาชีพส่วนตัว

(2) ผู้ถูกเลิกจ้างที่มีลักษณะฝีมือบางส่วนจะเข้ารับการฝึกระดับฝีมือในสาขาช่างที่ตลาดมีต้องการมาก เช่น ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถบรรจุนงานได้ทันทีที่จบการฝึกอบรม

สำหรับผู้ถูกเลิกจ้างที่มีทักษะในระดับช่างฝีมือ จะได้รับการพัฒนาเทคนิคการเป็นครูฝึกและขึ้นทะเบียนไว้ เพื่อที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะได้จ้างให้เป็นครูฝึกหรือวิทยากรพิเศษ

4. การสงเคราะห์

การสงเคราะห์แก่ผู้ถูกเลิกจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีแนวทางการดำเนินการ 2 วิธี คือ

(1) ให้การสงเคราะห์ครอบครัวถูกจ้างตามกรอบแนวทางด้านสวัสดิการสังคม

(2) ให้การคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมต่ออีก 6 เดือน นับจากวันถูกเลิกจ้างในเรื่องการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย นอกจากนี้ กระทรวงฯ ยังได้ปรับปรุงเรียกเก็บอัตราเงินสมทบ ซึ่งเคยเก็บจากลูกจ้าง นายจ้าง และฝ่ายรัฐ 1.5% เหลือเพียง 1% เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาค่าครองชีพแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเดิม

การช่วยเหลือแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้จัดเจ้าหน้าที่เข้าเยี่ยมเยียนสถานประกอบการ โรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 6 อุตสาหกรรม เป็นการเฝ้าระวังสถานการณ์ต่อไปอย่างใกล้ชิด และเพื่อนำมาตรการต่าง ๆ ช่างต้นเพื่อช่วยเหลือแก่คนงานที่ถูกเลิกจ้างได้ทันที

มาตรการระยะยาว ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การส่งเสริมเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามหลักแนวทางในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนในการดำเนินการ ซึ่งเป็นการป้องกันมิให้คนงานถูกเลิกจ้าง เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีทันสมัยทางหนึ่ง นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้สนับสนุนนโยบายกระจายอุตสาหกรรมสู่ชนบท โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายมนตรี ตันโพธิ์) ได้นำคณะผู้บริหารเข้าเยี่ยมชมและปรึกษาหารือกับบริษัทบางกอกรับเบอร์ ซึ่งเป็นผู้ผลิตรองเท้ารายใหญ่ของประเทศ มีบริษัทในเครือที่มีฐานการผลิตในชนบทถึง 25 อำเภอ เพื่อเตรียมแรงงานรองรับการขยายฐานสู่ชนบทอื่น ๆ และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มจะขยายฐานสู่ชนบทในระยะต่อไป

2. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ลงนามในความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ว่าด้วยความร่วมมือด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยร่วมมือกับบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ จำกัด ในการพัฒนาทักษะฝีมือด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ของภาคเอกชน และบริษัทยังสนองมาตรการชะลอการเลิกจ้างพนักงานโดยได้มีการฝึกทักษะฝีมือเพิ่มเติมในศูนย์ฯ และจัดส่งไปยังสาขาต่าง ๆ ในประเทศ พร้อมทั้งจัดส่งพนักงานไปฝึกอบรมยังต่างประเทศปีละประมาณ 200 - 300 คน ณ ประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านฝีมือแล้ว ยังสามารถนำเงินตราเข้าสู่ประเทศได้ นอกจากนี้ได้ร่วมมือกับกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ ในการเตรียมพัฒนาแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. การพัฒนาอาชีพบริการ เนื่องจากในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน สามารถส่งเสริมและพัฒนางานอาชีพบริการได้เพิ่มขึ้นและให้มีคุณภาพ เพราะตลาดแรงงานยังมีความต้องการคนทำงานในสาขานี้อีกมาก เช่น ผู้ดูแลคนสูงอายุและเด็ก ผู้ช่วยงานบ้าน คนขับรถ กู้ก โดยเน้นการเชิญชวนผู้ว่างงานจากการเลิกจ้างและผู้ว่างงานทั่วไปเข้ารับการฝึกอบรม

4. การเพิ่มโอกาสในการทำงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะได้ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในภาครัฐและภาคเอกชนในการเพิ่มโอกาสในการทำงานทั้งในเมืองและชนบท เพื่อให้ผู้ว่างงานได้มีงานทำเพิ่มขึ้น ทั้งงานในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมเพื่อไปลงทุนในชนบท ตลอดจนการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ผู้ว่างงานดังกล่าว ซึ่งในการลงทุนในชนบททั้งในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมจะต้องมีตลาดรองรับ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากสมมติฐานในการศึกษาที่กำหนดว่า

1. การแก้ไขปัญหาและมาตรการต่าง ๆ ของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหการว่างงานได้เหมาะสมหรือไม่

ผู้ศึกษาเห็นว่า จากมาตรการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับสถานการณ์การเลิกจ้างเป็นการนำนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงฯ มากำหนดให้เป็นรูปธรรมและเร่งด่วน สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญคือ ความต้องการให้คนมีงานทำ ทั้งในสถานประกอบการและการประกอบธุรกิจส่วนตัว เพื่อส่งเสริมการจ้างงานให้เกิดขึ้น ทั้งในเมืองและชนบท ดังมาตรการที่กล่าวถึง 4 ประการ คือ การชะลอการเลิกจ้าง การช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน การจัดหางานใหม่แก่ผู้ถูกเลิกจ้าง ทั้งงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีงานทำเพิ่มขึ้น และการขยายการสร้างงานทั้งในเมืองและชนบท ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนฝีมือแก่แรงงานผู้ถูกเลิกจ้างดังกล่าว ให้มีฝีมือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการดำเนินการประกอบธุรกิจส่วนตัว

ในภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันนี้ เป็นภาวะที่เศรษฐกิจไทยชะลอตัว ค่าเงินบาทลอยตัว ยังขาดเสถียรภาพและขาดความเชื่อมั่นของนักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการแข่งขันทางการค้าโลกเป็นไปอย่างรุนแรงมาก สถานประกอบการต่าง ๆ ประสบปัญหาทางการเงิน ธนาคารไม่ปล่อยสินเชื่อ ~~ขาด~~ขาดเงินทุนหมุนเวียนและขาดสภาพคล่องในการดำเนินการ หากในปี 2540 ไม่สามารถบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างได้ ในปี 2541 ภาวะการณ์เลิกจ้างคงจะมีเพิ่มขึ้นทวีคูณเป็นแสนคน ซึ่งจะเป็นปัญหาที่เรื้อรังและยากต่อการแก้ไขได้ จากผลการศึกษาสถานประกอบการจำนวน 333 แห่ง ไม่สามารถที่จะชะลอการเลิกจ้างได้ จำเป็นต้องปิดกิจการหรือหยุดดำเนินการ ซึ่งส่งผลให้มีลูกจ้างต้องว่างงานถึง 25,369 คน และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมการจัดหางาน ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษาและแนะแนวทางในการประกอบอาชีพแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าว จำนวน 25,369 คน และบรรจุงานให้แก่ลูกจ้างได้ถึง 18,071 คน นอกจากนี้ยังได้เรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างที่ควรจะได้รับ ได้แก่ ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย เป็นเงินถึง 448,892,084.30 บาท เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ถูกเลิกจ้างในเบื้องต้น

2. การบริหารและการจัดการ กรณีการช่วยเหลือผู้ว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

ผู้ศึกษาเห็นว่า การบริหารและการจัดการกรณีช่วยเหลือผู้ว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง เพื่อดำเนินการตามมาตรการที่สำคัญ 8 มาตรการ และการตั้งคณะกรรมการเยี่ยมสถานประกอบการ จำนวน 15 คณะ ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด นั้น สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการช่วยแก้ไขให้คนมีงานทำ นับเป็นภารกิจที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องดำเนินการร่วมกันโดยเร่งด่วน มีใช้ต่างกรมต่างทำ และการติดตามผลการประสานงานและการดำเนินการของแต่ละหน่วยงาน ในการดำเนินการยังขาดการประสานงาน ในการปฏิบัติ ระหว่างหน่วยปฏิบัติที่ดำเนินการ การรายงานข้อมูลยังล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งในกรณีนี้ หน่วยงานเฉพาะกิจระดับนโยบาย คือคณะกรรมการเยี่ยมสถานประกอบการ จำนวน 15 คณะ จะต้องเสนอแนะสถานประกอบการเพื่อชะลอการเลิกจ้าง และนำ 8 มาตรการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ไปสู่สถานประกอบการ เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติและดำเนินการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ทั้ง 8 ประการ ให้แก่สถานประกอบการได้มีส่วนร่วมและร่วมแก้ไขระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินการที่เหมาะสมกับสถานประกอบการนั้น ๆ แต่ในความเป็นจริงมีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ด้านการบริหารและการจัดการ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งในด้านมาตรการชะลอการเลิกจ้างและการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ยังขาดการสนองตอบจากหน่วยปฏิบัติและยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งในด้านการรวบรวมจำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง การเรียกร้องสิทธิประโยชน์แก่ผู้ถูกเลิกจ้าง การพัฒนาฝีมือแรงงานและการสงเคราะห์ต่าง ๆ

2. ปัญหาของผู้ประกอบการ ยังไม่ให้ความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอย่างจริงจัง ในมาตรการชะลอการเลิกจ้าง และการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง เพราะสิ่งที่สถานประกอบการต้องการคือ การช่วยเหลือในด้านเงินทุนหมุนเวียน ในการดำเนินการเป็นประการแรกที่สำคัญ ส่วนการจ่ายค่าสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างนั้น ผู้ประกอบการบางรายไม่สามารถจ่ายค่าสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างได้ เนื่องจากไม่มีเงินในการดำเนินการช่วยเหลือ เป็นเหตุให้ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล และทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการไม่ให้ข้อเท็จจริงแก่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับตัวเลขการเลิกจ้าง และไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า เพราะกลัวผลกระทบต่อที่เกิดขึ้น ทั้งจากคู่แข่งทางการค้า และจากผู้ใช้แรงงาน ซึ่งทำให้การวางแผนในการชะลอการเลิกจ้างและการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร

3. ปัญหาจากตัวผู้ถูกเลิกจ้างเอง ในกรณีที่ผู้ถูกเลิกจ้าง ไม่สนใจในมาตรการในการแก้ไขปัญหาของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพราะมุ่งแต่จะขอรับเงินจากสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเพียงอย่างเดียว เมื่อได้รับเงินแล้วก็กลับภูมิลำเนาเดิมของตน ทำให้ยากแก่การติดต่อในการที่จะนำลูกจ้างมาสมัครงานและปรับเปลี่ยนฝีมือของลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการบรรจุนงานและการประกอบธุรกิจส่วนตัวของลูกจ้าง ทั้ง ๆ ที่มาตรการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนอย่างทั่วถึง ซึ่งในกรณีนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องดำเนินการติดตามให้ถึงพื้นที่ทุกจังหวัดที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ โดยการใช้การมีส่วนร่วมจากองค์กรบริหารส่วนตำบล เข้ามาร่วมมือในการแก้ไขร่วมกันกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอย่างจริงจัง

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การว่างงานจากการเลิกจ้าง และการดำเนินการในการแก้ไขปัญหาการว่างงานจากการเลิกจ้างให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้างของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือต้องการให้คนมีงานทำทั้งในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นงานในประเทศและงานต่างประเทศ และมีงานทำจากการประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยมีเงินทุนให้ผู้ว่างงานได้กู้ยืม โดยไม่เสียดอกเบี้ยให้รายละเอียด 10,000 บาท เพื่อให้เกิดการขยายการสร้างงานทั้งในเมืองและในชนบท และจากการศึกษาข้อมูลลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ณ วันที่ 1 มกราคม 2540 - 26 กันยายน 2540 มีสถานประกอบการจำนวน 333 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวน 25,369 คน กระทรวงแรงงานฯ สามารถช่วยเหลือโดยให้คำแนะนำปรึกษา และแนะแนวทางในการประกอบอาชีพ จำนวน 25,369 คน บรรลุงานให้แก่ลูกจ้างได้ 18,071 คน และสามารถเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย เป็นเงินถึง 448,892,084.30 บาท ซึ่งสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ถูกเลิกจ้างในเบื้องต้นได้

ในการดำเนินการช่วยเหลือผู้ว่างงานจากการเลิกจ้างมีปัญหาอุปสรรคในด้านการนำนโยบายของรัฐสู่การปฏิบัติ คือการระดมพลังร่วมกันในทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ คือ การแต่งตั้งทำงานตรวจเยี่ยมสถานประกอบการจำนวน 15 คณะ และการตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีปัญหาคือยังขาดการประสานงานในการปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน การรายงานข้อมูลล่าช้าและขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการระหว่างหน่วยงานหลัก คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานรองคือ กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งรวมทั้งในส่วนภูมิภาค 75 จังหวัด ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน จากการชะลอการเลิกจ้าง และแก้ไขปัญหาลูกจ้าง โดยการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือการเลิกจ้างทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และแต่งตั้งคณะตรวจเยี่ยมสถานประกอบการจำนวน 15 คณะ เพื่อออกไปตรวจเยี่ยมพบปะกับองค์การสมาคมการค้าและสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยและมีแนวโน้มว่าจะเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อให้คำแนะนำเสนอแนะมาตรการในการชะลอการเลิกจ้าง และเพื่อจะได้รับทราบข้อมูล ข้อเสนอแนะ และปัญหาต่าง ๆ ในสถานประกอบการเพื่อหน่วยงานภาครัฐจะได้นำมาวางแผนและให้การช่วยเหลือ ซึ่งจากการดำเนินการของกระทรวงแรงงานฯ ดังกล่าว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐควรเร่งฟื้นฟูให้การช่วยเหลือแก่สถานประกอบการ โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการลดภาษีวัตถุดิบแก่ผู้ประกอบการ ในกรณีที่น่ามาผลิตเพื่อส่งออกจำหน่ายในต่างประเทศ เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้ และควรเร่งรัดการคืนภาษีมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ประกอบการโดยเร่งด่วน รวมถึงการลดขั้นตอนในการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายต่างประเทศด้วย

2. ในด้านการพัฒนาแรงงาน เพื่อรองรับการขยายอุตสาหกรรมสู่ชนบท ควรสำรวจ ความต้องการแรงงานในแต่ละด้านของสถานประกอบการ เพราะในความเป็นจริงเมื่อสถานประกอบการไปดำเนินการขยายกิจการในชนบท กลับประสบปัญหาในด้านผู้ใช้แรงงานในด้านต่าง ๆ คือ ขาดระเบียบวินัย ไม่มีจิตสำนึกในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการควรเร่งรัดปลูกจิตสำนึกให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการรักษองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และช่วยกันพัฒนาให้องค์กรเติบโตใหญ่ เพื่อแข่งขันกับกิจการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้

3. ในด้านการแข่งขันกับต่างประเทศในการส่งสินค้าไปจำหน่าย ผู้ประกอบการต้องให้การพัฒนาแก่แรงงานของตนในการทำงานเช่น การพัฒนาที่มงานให้มีคุณภาพผลผลิตสินค้าโดยลดขั้นตอนการสูญเสียให้มากที่สุด ผลผลิตที่ได้จะสามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้และปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำจะได้ลดน้อยลงไม่เป็นปัญหา เช่น กรณี บริษัทในเครือพัฒนาพิบูล จำกัด คนงานในบริษัทสามารถทำงานในการผลิตชิ้นส่วนรองเท้าได้โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียให้น้อยที่สุด และทำงานเป็นทีม สามารถส่งสินค้าไปแข่งขันกับต่างประเทศได้ และปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำไม่เป็นอุปสรรคแต่อย่างใด

4. ขอให้รัฐส่งเสริมการส่งออกและตลาดต่างประเทศให้มากขึ้น และเร่งสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยการประสานให้ธนาคารปล่อยสินเชื่อเพื่อให้เกิดสภาพคล่อง และมีเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินการได้ต่อไป

5. ในกรณีการส่งเสริมการประกอบธุรกิจส่วนตัวเป็นการสร้างงานให้เกิดขึ้น ทั้งในเมืองและชนบท โดยการให้ผู้ว่างงานกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำหรือให้เสียดอกเบี้ยในระยะเวลาที่กำหนดควรขยายวงเงินเพิ่มขึ้นมากกว่า 1 หมื่นบาท เพื่อให้เกิดการแข่งขันทางการสร้างงาน และประชาชนมีงานทำ และควรพัฒนาการประกอบธุรกิจส่วนตัวให้ขยายเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้เพื่อความเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

6. ในด้านการจัดเก็บข้อมูลตัวเลขของผู้ถูกเลิกจ้างและการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง กระทรวงฯ ควรจะมีการติดตามและจัดเก็บตัวเลขอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนกลางและในต่างจังหวัดทุกจังหวัดด้วย เพื่อจะได้วางแผนและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

7. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ว่างงานจากการเลิกจ้าง กระทรวงฯ ควรจะประชาสัมพันธ์ตัวเลขผู้ถูกเลิกจ้าง และแนวทางช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนผลการช่วยเหลือให้ประชาชนได้ทราบอย่างทั่วถึง

8. ในด้านปัญหาของสถานประกอบการต่าง ๆ กระทรวงควรเร่งสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการกับสถานประกอบการให้มากขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่สถานประกอบการในการชะลอการเลิกจ้าง และแก้ปัญหากลการเลิกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

หนังสือบทความ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . บทความพิเศษกระทรวงแรงงาน
กับการแก้ไขปัญหาวางงาน , 2540

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . รายงานประจำปี 2539
สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี . คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี
พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ แดงต่อรัฐสภา วันพุธที่ 11 ธันวาคม
2539 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ,
2539

สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม .
ประเด็นปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2540

หนังสือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ รส 0207.1/1429
ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
เรื่อง มาตรการการแก้ไขปัญหาค่าจ้าง
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน . แนวทางพัฒนาฝีมือแรงงานไทย , 2539 - 2540
กรมการจัดหางาน . ภาพรวมความเคลื่อนไหวตลาดแรงงาน ปี 2538 - 2540
. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา , 2539

กรมการจัดหางาน . รวมกฎหมาย . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บี เจ เพลท์
โพรเซสเซอร์ , 2539

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน . ประมวลการโครงสร้างกำลังแรงงาน
ของประเทศ ปี 2540 - 2544

ชัตติยา กรณสูต . นโยบายสังคม แนวความคิดและการศึกษา
เฉพาะกรณี , 2525 : โรงพิมพ์ O.S. PRINTING HOUSE LTD.



กฎหมาย ระเบียบ

คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 241/2540

ลงวันที่ 3 กันยายน 2540

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 305/2540

ลงวันที่ 23 ตุลาคม 2540

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ



12.05.6
116K20
2540

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



00547

บุคลากรทั่วไปในการป้องกันและ